

**Anlage TOP6  
Arbeitszeitgutachten**

Deubner & Kirchberg, Erzbergerstraße 113a, 76133 Karlsruhe

Herrn  
Volker Matthaei  
Vorsitzender der Pfarrvertretung  
der Evangelischen Landeskirche in Baden  
Reutgrabenweg 16  
76297 Stutensee

**20. Dezember 2021**

**Unser Zeichen: 453/21 K89**

**Sachbearbeiter:**  
Sekretariat: Uschi Strenger  
Durchwahl: (0721) 98548-22

**Rechtsanwalt Prof. Dr. Christian Kirchberg**  
E-Mail: strenger@deubnerkirchberg.de  
d7/11361 KI

**PROF. DR. CHRISTIAN KIRCHBERG**  
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

**DR. DIRK HERRMANN**  
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

**HELMUT EBERSBACH**  
Fachanwalt für Vergaberecht  
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

**PROF. DR. WERNER FINGER**  
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

**MARCO RÖDER**  
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

**JENNIFER ESSIG**  
Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht

**HANNAH BIERMAIER**  
Fachanwältin für Verwaltungsrecht

**NATALIE HAHN**  
Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht

**JANINA ESSIG**  
Rechtsanwältin

**Gutachtliche Stellungnahme****zur Arbeitszeitgestaltung im Pfarrerdienstrecht  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
und der Evangelischen Landeskirche in Baden**

vorgelegt von

Rechtsanwalt *Prof. Dr. Christian Kirchberg*  
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

im Auftrag der

Pfarrvertretung der Evangelischen Landeskirche in Baden

Dezember 2021

Deubner & Kirchberg  
Rechtsanwälte | Partnerschaft mbB  
Erzbergerstraße 113a, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 98548-0  
Telefax: 0721 98548-54

rae@deubnerkirchberg.de  
www.deubnerkirchberg.de

Amtsgericht Mannheim  
Registernummer: PR 700234  
Steuernummer: 35025/04908

Sparkasse Karlsruhe-Ettlingen  
IBAN: DE86 6605 0101 0009 7690 43  
BIC/SWIFT: KARSDE66XXX

## I. Einführung/Fragestellung

Die Arbeitszeitgestaltung im Pfarrerdienstrecht bewegt sich de facto zwischen den Polen eines traditionellen Berufsbildes im Sinne des Pfarrers, der „immer im Dienst“ ist, unter Einchluss der Pfarrfrau, die sich neben der Familienarbeit auch noch ehrenamtlich für verschiedene Funktionen in der Kirchengemeinde engagiert, und der Wirklichkeit, die zunehmend und inzwischen überwiegend vornehmlich durch die Berufstätigkeit beider Partner, außerdem durch die Tätigkeit von Frauen im Pfarramt oder etwa durch Teildienst geprägt ist. Damit einher geht eine zunehmend als solche empfundene Überforderung von Pfarrern und Pfarrerinnen bis hin zu manifesten, wissenschaftlich nachgewiesenen Burn-out-Symptomen/ Erkrankungen.

Zwar muss man sich darüber im Klaren sein, dass entsprechende An- oder gar Überforderungen unter den heutzutage geltenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und beruflichen Verhältnissen durchaus nicht auf den Pfarrberuf beschränkt sind. Die Besonderheit besteht dort allerdings unter anderem darin, dass es, wie noch auszuführen sein wird, jedenfalls im Pfarrdienstgesetz<sup>1</sup> keine ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit gibt. Hinzu kommt, dass sich die Regelungen über dienstfreie Tage (§ 52 PfdG.EKD) mit denjenigen zur (jederzeitigen?) Erreichbarkeit (§ 37 PfdG.EKD) überschneiden. Der Arbeitsschutz erscheint insoweit gegenüber dem staatlichen Bereich defizitär.

Die damit verbundenen Probleme sind aktuell im Zusammenhang mit einer vom 23.01.2021 datierenden Stellungnahme der Pfarrvertretung der Badischen Landeskirche<sup>2</sup> zu dem Entwurf einer Änderung der dortigen Urlaubsordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer<sup>3</sup> einerseits und der Reaktion des Evangelischen Oberkirchenrats darauf vom 15.04.2021 andererseits virulent geworden. Denn aus Rede und Gegenrede sind unterschiedliche Positionen insbesondere bezüglich einer 7-Tage-Woche einerseits und im Blick auf die Ruhezeiten der betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer andererseits deutlich geworden.

---

<sup>1</sup> Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG. EKD) in der Bekanntmachungs-Fassung vom 15.02.2021, ABl. EKD S. 34)

<sup>2</sup> »Die Vertretung wirkt mit (...) bei der Vorbereitung kirchengesetzlicher und sonstiger allgemeine Regelungen, die das Dienstverhältnis, die Besoldung, Versorgung, Aus-, Fort- und Weiterbildung der Vertretenen sowie ihre sozialen Belange betreffen ...«, § 4 Nr. 1 des Kirchlichen Gesetzes über die Vertretung von Pfarrerinnen und Pfarrern in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Pfarrvertretungsgesetz) vom 14.04.2000 GVBl. S. 89), zuletzt geändert am 25.10.2017 (GVBl. S. 230).

<sup>3</sup> Rechtsverordnung zur Regelung des Erholungsurlaubs, der Dienstbefreiung aus persönlichen oder anderen Anlässen, der Freistellung im Rahmen der Sabbatsurlaubsregelung sowie der Erreichbarkeit und Vertretung für Pfarrerinnen und Pfarrer (Urlaubsordnung – UrIRVO) vom 13.03.2014 (GVBl. S. 130), geändert am 18.03.2021 (GVBl. S. 90)

Das hat die Pfarrvertretung dazu veranlasst, den Unterzeichner ganz grundsätzlich um eine gutachtliche Stellungnahme zu den rechtlichen und gesetzlichen Vorgaben für die Arbeitszeitgestaltung des Pfarrberufs in der Evangelischen Kirche Deutschland und speziell in der Badischen Landeskirche unter besonderer Berücksichtigung der insoweit im Auftragschreiben vom 07.10.2021 im Einzelnen aufgeworfenen Fragen zu bitten.

Dieses Gutachten wird nachfolgend erstattet. Die Literatur, die sich mit den im Wandel befindenden Dimensionen des Pfarrberufs befasst,<sup>4</sup> kann in diesem Zusammenhang nicht aufgearbeitet oder allenfalls am Rande berücksichtigt werden. Es handelt sich vorliegend um ein juristisches Gutachten, weshalb auch theologische oder religiöse Implikationen grundsätzlich keine oder allenfalls eine nachgeordnete Rolle spielen können, es sei denn, die maßgeblichen Rechtsvorschriften erlauben oder gebieten sogar, mehr oder weniger deutlich, entsprechende Bezugnahmen auf diese oder enthalten einschlägige Vorbehalte.

## II. Rechtliche Prüfung

### 1. Das Pfarrdienstgesetz der EKD

- a) Für die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrfrauen und Pfarrer der EKD und ihrer Gliedkirchen ist das Pfarrdienstgesetz der EKD maßgebend, ergänzt durch die Ausführungsgesetze der Landeskirchen.<sup>5</sup>

Das Pfarrdienstverhältnis ist nach § 2 Abs. 1 PfdG.EKD ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zu der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüssen. Es wird grundsätzlich auf Lebenszeit begründet, § 2 Abs. 2 S. 1 PfdG.EKD. Das

---

<sup>4</sup> Vgl. dazu beispielhaft aus der jüngeren Vergangenheit: *Hauschildt*, Der Pfarrer ist immer im Dienst. Abschied von einer unprofessionellen Arbeitszeit-Handhabung, DtPfrBl 1993, 275; *Stollberg*, Der Pfarrberuf zwischen Anspruch und Wirklichkeit, in: *Pastoraltheologie*, 89. Jg., 2000, S. 498; *von Heyl*, Zwischen Burn-out und spiritueller Erneuerung. Studien zum Beruf des evangelischen Pfarrers und der evangelischen Pfarrerin, Frankfurt 2003; *Karle*, Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, 3. Aufl. Stuttgart 2008; *Becker*, Pfarrberuf zwischen Praxis und Theorie. Pastorale Berufstheorien im Widerstreit mit der empirischen Berufswirklichkeit, DtPfrBl 2008, 52, sowie – ganz aktuell – „Arbeitszeit begrenzen?“ Konsultation zur Frage der Dienstzeitbegrenzung am 13.12.2019 in Karlsruhe im Rahmen des Pfarrbildprozesses der Evangelischen Landeskirche in Baden, <https://www.ekiba.de/media/download/integration/228220>, Abruf: 17.12.2021.

<sup>5</sup> Im Fall der Badischen Landeskirche: Kirchliches Gesetz zur Einführung eines einheitlichen Pfarrerdienstrechts und Ausführungsgesetz zum Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrfrauen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz Pfarrdienstgesetz der EKD – AG-PfdG.EKD) vom 16.04.2011 (GVBl. S. 91), zuletzt geändert am 24.10.2019 (GVBl. 2020, S. 12).

Dienstverhältnis der Pfarrerinnen und Pfarrer teilt damit wesentliche Merkmale des staatlichen Beamtenverhältnisses und ist wie dieses öffentlich-rechtlicher Natur.

Staatskirchenrechtlich beruht die Befugnis der Kirchen, solche öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zu begründen, auf der im Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts gemäß Art. 137 Abs. 5 WRV i.V.m. Art. 140 enthaltenen Dienstherrenfähigkeit der Kirchen. Charakteristisch für den öffentlich-rechtlichen Charakter des Pfarrerdienstverhältnisses ist seine Eigenschaft als lebenslanges umfassendes Dienst- und Treueverhältnis und die einseitige Regelung der rechtlichen Beziehungen zwischen dem Pfarrer/der Pfarrerin und seinem/ihrem Dienstherrn durch Kirchengesetz.<sup>6</sup>

Nur in Ausnahmefällen bzw. »in begründeten Einzelfällen« können nach § 108 PfdG.EKD Pfarrerinnen und Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden, wobei die Vorschriften des Pfarrdienstgesetzes der EKD sinngemäß gelten, soweit sie nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen.

- b)** Was die persönliche und vor allem auch zeitliche Beanspruchung im Pfarrberuf anbetrifft, so sind insoweit insbesondere die Bestimmungen über die „Erreichbarkeit“ (§ 37 PfdG.EKD), über den „Dienstfreien Tag“ (§ 52 PfdG. EKD) und über den „Erholungs- und Sonderurlaub“ (§ 53 PfdG.EKD) sowie schließlich die Bestimmung zu „Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz u.a.“ (§ 54 PfdG.EKD) sowie die ergänzenden Regelungen des Rechts der Evangelischen Landeskirche in Baden einschlägig bzw. zu berücksichtigen.

**(1)** Die Bestimmung des § 37 PfdG.EKD („Erreichbarkeit“) lautet wie folgt:

*»(1) Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im Dienstbereich aufnehmen können.  
(2) Sind Pfarrerinnen am Pfarrer an der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, insbesondere der Pflicht, erreichbar zu sein, gehindert, so haben sie dies unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Verhinderung aufgrund einer Krankheit kann ein ärztliches, amts- oder vertrauensärztliches Attest verlangt werden.«*

---

<sup>6</sup> Vgl. dazu im Einzelnen die Begründung zu § 2 Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10.11.2010, <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/15068#s47000006>, Abfrage: 17.12.2021, sowie etwa *De Wall/Muckel*, Kirchenrecht, 5. Aufl. 2017, S. 305.

Diese Bestimmung wird in § 12 AG-PfDG.EKD wie folgt präzisiert:

*»Für die Zeit der Abwesenheit von der Gemeinde haben Pfarrerinnen und Pfarrer für eine ordnungsgemäße Vertretung zu sorgen. Soweit erforderlich sind die Dekanin bzw. der Dekan sowie die Schuldekanin bzw. der Schuldekan verpflichtet, Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Suche nach einer Vertretung zu unterstützen.«*

**(2)** Die Bestimmung des § 52 PfDG.EKD („Dienstfreier Tag“) lautet wie folgt:

*»Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen freibleibt. Die Pflicht erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.«*

Dazu bestimmt § 15 AG-PfDG.EKD:

*»(1) Über die mit dem Erholungsurlaub verbundenen freien Sonntage hinaus sind Pfarrerinnen und Pfarrer berechtigt, ihren Dienst so einzuteilen, dass ein Werktag in der Woche sowie bis zu achtmal im Jahr ein Sonntag von Diensten freibleibt.  
(2) Freie Tage dürfen nicht zum Ausfall von Religionsunterricht führen.«*

**(3)** Die Bestimmung des § 53 PfDG.EKD („Erholungs- und Sonderurlaub“) lautet wie folgt:

*»(1) Pfarrerinnen und Pfarrern steht jährlicher Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Dienstbezüge zu.  
(2) Pfarrerinnen und Pfarrern kann aus wichtigen Gründen Sonderurlaub gewährt werden.  
(3) Zur Mitarbeit in kirchlichen Organen benötigen Pfarrerinnen und Pfarrer keinen Urlaub. Hat die Mitarbeit zur Folge, dass sie ihre Pflicht, erreichbar zu sein, oder eine andere Dienstpflicht nicht wahrnehmen können, so haben sie dies vorher anzuzeigen.  
(4) Das Nähere einschließlich möglicher weiterer Gremien im Sinne des Absatzes 3 regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung«*

Die Urlaubsordnung der Badischen Landeskirche<sup>7</sup> enthält in den §§ 21-25 ins Einzelne gehende Bestimmungen über den „Dienstfreien Tag“ (§ 21) und über

---

<sup>7</sup> Vgl. erneut Rechtsverordnung zur Regelung des Erholungsurlaubs, der Dienstbefreiung aus persönlichen oder anderen Anlässen, der Freistellung im Rahmen der Sabbatsurlaubsregelung sowie der Erreichbarkeit und Vertretung für Pfarrerinnen und Pfarrer (Urlaubsordnung – UrlRVO) vom 13.03.2014 (GVBl. S. 130), geändert am 18.03.2021 (GVBl. S. 90)

die „Vertretungen“ (§ 22 – 24) sowie insbesondere über die „Erreichbarkeit“ (§ 25), wobei diese Vorschrift auszugsweise wie folgt lautet:

*»(1) Die Erreichbarkeit im Sinne von § 37 PfdG.EKD ist gewährleistet, wenn die Pfarrerin bzw. der Pfarrer innerhalb von 6 Stunden Kenntnis des dienstlichen Anliegens erhalten kann und in der Lage ist, in diesem Zeitraum, wenn es erforderlich ist, den Dienst aufzunehmen oder eine Vertretung zu organisieren.*

*(2) – (3) ...*

*(4) Zur Sicherstellung der Erreichbarkeit in dringenden seelsorglichen Notfällen kann der Bezirkskirchenrat eine bezirkliche Maßnahme vorsehen (z.B. zentrale Rufnummer). Die Pfarrfrauen und Pfarrer sind zur Mitwirkung verpflichtet.*

*(5) – (6) ...«*

- (4)** Die Regelung des § 54 PfdG.EKD („Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“) lautet auszugsweise wie folgt:

*»(1) Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen je für ihren Bereich anderer Regelungen treffen.*

*(2) – (4) ...«*

Die dazu ergangene Ausführungsvorschrift des § 16 AG-PfdG.EKD enthält insoweit lediglich Präzisierungen im Falle des Teildienstes bzw. der Stellenteilung durch ein Theologenehepaar.

**c) Ergebnis:**

Das Pfarrdienstgesetz der EKD (und genauso das Ausführungsgesetz der Badischen Landeskirche dazu) enthalten punktuelle Festlegungen der beruflichen bzw. persönlichen (Nicht-)Beanspruchung von Pfarrfrauen und Pfarrern im Sinne von Urlaubs-, Dienst- und Freizeiten bzw. dienstfreien Tagen, wobei letztere allerdings wiederum diversen Einschränkungen, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Erreichbarkeit (§ 37 PfdG.EKD) unterworfen sind.

Eine Arbeitszeitregelung als solche enthält das Pfarrdienstgesetz jedenfalls *expres-  
sis verbis* nicht.<sup>8</sup> Dem entspricht etwa die amtliche Begründung zu § 52 PfdG.EKD  
(„Dienstfreier Tag“), wo es wörtlich wie folgt heißt: »Die *Bestimmung enthält keine  
Regelung der Arbeitszeit für den Pfarrdienst*«. <sup>9</sup> Das gilt nicht nur für diese Bestim-  
mung, sondern, wie gesagt, für das Pfarrdienstgesetz als solches insgesamt.

## 2. Beamtenrechtliche Regelungen

- a) Für den Bereich von „*Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und  
Teilhabe behinderter Menschen*“ verweist das Pfarrdienstgesetz der EKD in § 54  
Abs. 1 S. 1 deklaratorisch auf das staatliche Recht, soweit dieses als für alle gelten-  
des Recht (Art. 140/Art. 137 Abs. 3 WRV) auch für kirchliche Dienstverhältnisse  
gilt; die Ämterhoheit wird dadurch nicht berührt.<sup>10</sup>

Im Übrigen jedoch gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbe-  
amte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufga-  
ben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die  
Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen je für ihren Bereich andere  
Regelungen treffen, § 54 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD.

---

<sup>8</sup> Damit kontrastiert die für Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamte geltende, auf § 28 Kirchenbeamtengesetz der  
EKD (in der Bekanntmachungs-Fassung vom 15.03.2021 (ABI. EKD S. 70/118) sowie auf Art. 2 § 8 Abs. 1 des  
Kirchlichen Gesetze zur Übernahme und Ausführung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD vom 29.04.2006  
(GVBl S. 149, zuletzt geändert am 12.04.2019, GVBl S. 163) beruhende Regelung des § 1 Nr. 3 der Rechtsver-  
ordnung zur Anwendung staatlichen Rechts im Kirchenbeamtenrechts der Evangelischen Landeskirche in Ba-  
den (KBG-RVO) vom 03.09.2019 (GVBl 2020, S. 32), wonach hinsichtlich der „Arbeitszeit“ die für Beamtinnen  
und Beamte des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung  
finden. Einschlägig sind insoweit § 67 Landesbeamtengesetz vom 09.11.2010 (GBl S. 793 mit nachfolgenden  
Änderungen) und dazu die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) vom 25.11.2005 (GBl S. 116 mit nach-  
folgenden Änderungen). Zu den vergleichbaren Bestimmungen des Bundesbeamtenrechts s. die nachfolgend  
unter 2. („Beamtenrechtliche Regelungen“) in diesem Gutachten gemachten Ausführungen. –  
Von der Geltung jedenfalls der vorstehend auszugsweise wiedergegebenen Urlaubsordnung (UrlRVO), insbe-  
sondere was die Vorschriften über den „Dienstfreien Tag“ und über die Vertretung/Erreichbarkeit (§§ 21-25)  
anbetrifft, sind nach deren § 1 Abs. 2 Pfarrerrinnen und Pfarrer, die im Evangelischen Oberkirchenrat tätig  
sind, grundsätzlich ausgenommen; für diese gelten die für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten des  
Landes Baden-Württemberg geltenden Regelungen. Hintergrund dürfte sein, dass diese Pfarrerrinnen und  
Pfarrer in aller Regel nicht verpflichtend im liturgischen bzw. gottesdienstlichen Bereich eingesetzt werden.  
Dass damit auch die Anwendung der vorrangigen Regelungen der §§ 52-54 PfdG.EKD i.V.m. § 37 PfdG.EKD für  
die im Oberkirchenrat tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer ausgesetzt ist, kommt im Übrigen, soweit ersichtlich,  
allerdings nirgends (gesetzlich) zum Ausdruck.

<sup>9</sup> Begründung zu § 52 Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10.11.2010, <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/15068#s47000006>, Abfrage: 17.12.2021.

<sup>10</sup> Begründung zu § 54 Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10.11.2010, <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/15068#s47000006>, Abfrage: 17.12.2021.

- b) Der in § 54 Abs. 1 S. 1 PfdG.EKD verwandte Begriff „Arbeitsschutz“ wird jedenfalls in der zitierten Begründung des Pfarrdienstgesetzes nicht wieder aufgegriffen oder näher erläutert. Es kann aber keinem Zweifel unterliegen, dass zu dem „Arbeitsschutz“ in diesem Sinne auch die Bestimmungen über die Arbeitszeit gehören. Dies gilt nicht zuletzt im Hinblick auf die unionsrechtlichen Vorgaben, namentlich im Blick auf die Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitgestaltungs-RL),<sup>11</sup> die die Arbeitszeit (allein) unter dem Gesichtspunkt des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes behandelt<sup>12</sup> und nach ihrem Art. 1 Abs. 3 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit gilt;<sup>13</sup> gemeint sind damit, so wörtlich, (beispielhaft) *»gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie Dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.«*.

Dementsprechend besteht Übereinstimmung, dass die Vorgaben dieser Richtlinien auch und gerade für öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere für Beamte, gelten.<sup>14</sup>

- c) In der deutschen Rechtsordnung haben diese gemeinschafts- bzw. unionsrechtlichen Vorgaben ihren Niederschlag einerseits im Arbeitszeitgesetz (ArbZG),<sup>15</sup> das (allein) für privatrechtliche Rechtsverhältnisse gilt, sowie für öffentlich-rechtlich Dienstverhältnisse – auf Bundesebene – in den Bestimmungen des § 87 Bundesbeamtengesetz (BBG)<sup>16</sup> und in denjenigen der Arbeitszeitverordnung (AZV) von 2006<sup>17</sup> gefunden. Danach darf die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich im

<sup>11</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 S. 9.

<sup>12</sup> So ausdrücklich *Günther*, in: Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Kommentar, Rn. 14 u. 17 zu § 87 BBG – Stand: April 2019. Das ist auch den Erwägungsgründen der Arbeitszeitgestaltungs-RL und der dortigen ausdrücklichen Bezugnahme auf Art. 137 EG-Vertrag zu entnehmen, wonach die Gemeinschaft die Tätigkeit der Mitgliedstaaten zur Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer unterstützt und ergänzt (Ziff. 2 der Erwägungsgründe),

<sup>13</sup> Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. L 183/1.

<sup>14</sup> *Günther* a.a.O., Rn. 15 f. so im Ergebnis auch *Battis*, Bundesbeamtengesetz, Kommentar, 5. Aufl. 2017, Rn. 4 zu § 87 mit zahlreichen weiteren Nachweisen.

<sup>15</sup> Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 06.06.1994, BGBl. I S. 1170, zuletzt geändert durch Art. 6 Gesetz vom 22.12.2020 (BGBl. I S. 3334).

<sup>16</sup> Bundesbeamtengesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160), zuletzt geändert durch Art. 1 Gesetz vom 28.06.2021 (BGBl. I S. 2250).

<sup>17</sup> Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung – AZV) vom 23.02.2006 (BGBl. I S. 427), zuletzt geändert Art. 2 VO vom 17.12.2020 (BGBl. I S. 3011).



Durchschnitt 44 Stunden nicht überschreiten, § 87 Abs. 1 BBG; nur soweit Bereitschaftsdienst besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden, § 87 Abs. 2 BBG. Das Nähere zur Regelung der Arbeitszeit, insbesondere zur Dauer, zu Möglichkeiten ihrer flexiblen Ausgestaltung und zur Kontrolle ihrer Einhaltung, wird entsprechend § 87 Abs. 3 BBG durch die Arbeitszeitverordnung geregelt.

§ 3 Abs. 1 AZV konkretisiert die Bestimmung des § 83 Abs. 1 BBG über die wöchentliche Höchstarbeitszeit dahingehend, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden beträgt. § 4 AZR bestimmt, dass die regelmäßige tägliche Arbeitszeit sowie deren Beginn und Ende festzulegen sind, wobei 13 Stunden einschließlich der Pausen nicht überschritten werden dürfen. § 5 enthält Vorschriften zu „Ruhepausen und Ruhezeit“, § 6 zu „dienstfreien Tagen“ sowie § 12 solche zur „Rufbereitschaft“, § 13 zum „Bereitschaftsdienst“ und § 14 zum „Nachtdienst“. Bei Vorliegen von Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten, die dem Schutz der Bevölkerung oder des Allgemeinwohls zur Abwehr schwerwiegender kollektiver Gefahrensituationen dienen, sind Abweichungen von dieser Verordnung erlaubt.

- d) Die in § 54 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD hinsichtlich der entsprechenden Geltung der Regelungen des Bundesbeamtenrechts für Pfarrerinnen und Pfarrer der EKD gemachte Einschränkung, »... soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen je für ihren Bereich andere Regelungen treffen«, stimmt jedenfalls teilweise mit Vorgaben des Unionsrechts überein. Denn nach Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitgestaltungs-RL von 2003<sup>18</sup> können die Mitgliedstaaten u.a. von den Vorschriften über Mindestruhezeiten und Nachtarbeit (Art. 3-6, 8 RL) abweichen, »... wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann«, allerdings unter gleichzeitiger Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer; ausdrücklich und beispielhaft werden insoweit Arbeitnehmer aufgeführt, »... die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.«, Art. 17 Abs. 1 Buchst. c RL.

Diese vorgenannte Einschränkung des Unionsrechts hat ihre Entsprechung in der Exemption der »Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben« (§ 54 Abs. 1 S. 2 1. Alt.

---

<sup>18</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 S. 9.

PfDG.EKD) von der Geltung arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen des Beamtenrechts des Bundes, namentlich der Arbeitszeitverordnung, im Blick auf die Pfarrerrinnen und Pfarrer der EKD. Diese Ausnahme entspricht im Übrigen nicht nur dem Selbstverständnis der Kirche, sondern insbesondere auch ihrem Schutz durch die (kollektive) Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 GG. Soweit es darüber hinaus jedoch allgemein um Regelungen der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes geht, enthält das Pfarrdienstgesetz der EKD, wie bereits ausgeführt, erklärtermaßen jedenfalls keine unmittelbar darauf bezogenen »*anderen Regelungen*« im Sinne von § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt. PfDG.EKD. Wie das zu verstehen ist und was sich daraus ergibt, soll nachfolgend erörtert werden.

### 3. Die „anderen Regelungen“ im Sinne von § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt. PfDG.EKD

- a) Grundsätzlich stellt sich zunächst die Frage, ob der Vorbehalt »*anderer Regelungen*« in § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt. PfDG.EKD mit höherrangigem Recht, insbesondere mit Unionsrecht, vereinbar ist. Dies wird von Teilen der arbeitsrechtlichen Literatur jedenfalls hinsichtlich der für den privatrechtlichen Bereich im Arbeitszeitgesetz enthaltenen Einschränkungen/Abweichungen, die insoweit nicht nur für den liturgischen Bereich (§ 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG) gelten, sondern darüber hinaus den Kirchen und Religionsgemeinschaften auch in § 7 Abs. 4 ArbZG aufgrund eigener Rechtsetzung erlaubt sind, verneint: Denn Art. 17 Abs. 1 Buchst. c der RL 2003/88/EWG vom 04.11.2003 sehe nur Abweichungen für den liturgischen Bereich vor; und Art. 18 der vorgenannten Richtlinie erlaube allein die Abweichung »*im Wege von Tarifvertrag oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern*«, nicht aber im Wege einseitiger Kirchenregelungen.<sup>19</sup>

Ob und inwieweit das speziell auch für Regelungen gilt, die die Kirchen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung ihrer Pfarrer/Geistlichen im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses treffen (oder gerade nicht treffen), ist eine offene Frage. Zwar achtet die europäische Union nach Art. 17 Abs. 1 AEUV<sup>20</sup> den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht. Dies bedeutet jedoch z.B. nicht, dass richtlinienwidrige Ungleichbehandlungen zwischen kirchlichen und anderen Arbeitnehmern als vertragsgemäß anzunehmen

<sup>19</sup> So etwa *Buschmann/Ulmer*, Arbeitszeitrecht, Kommentar, 1. Aufl. 2019, Rn. 52 zu § 7 ArbZG sowie *Ernst/Growe*, in: *Däubler u.a.*, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, Rn. 24 zu § 7 ArbZG.

<sup>20</sup> Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union von 2008 in der konsolidierten Fassung von 2012, ABl. EU L 112/21.

und hinzunehmen sind, wie der Gerichtshof der EU (EuGH) schon mehrfach entschieden hat.<sup>21</sup> Was sich daraus auch für den vorliegenden Fall ergeben könnte, lässt sich noch nicht absehen. Auf jeden Fall befindet sich jedoch auch die Abweichungsoption in § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt., soweit es um die Arbeitszeitgestaltung für Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD geht, in einer, unionsrechtlich gesehen, zumindest diskussionswürdigen Spannungslage, ohne dass daraus bereits abschließend auf die Unzulässigkeit dieser Vorbehalte geschlossen werden kann. Bedienen sich nämlich kirchliche Einrichtungen für die Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse des staatlichen Rechts, führt dies auch unionsrechtlich nicht etwa automatisch zu einer Nichtanwendbarkeit der Grundsätze des kirchlichen Arbeitsrechts. Es hat lediglich ein Ausgleich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit dem Recht der Arbeitnehmer stattzufinden, vor Diskriminierung geschützt zu werden.<sup>22</sup> Für den Bereich des (öffentlich-rechtlichen) Dienstrechts der Geistlichen und Pfarrer kann grundsätzlich nichts anderes gelten.

- b)** Damit stellt sich die Frage, wie die Formulierung des § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt. PfdG.EKD »... soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen je für ihren Bereich andere Regelungen treffen« speziell im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung bei Pfarrerinnen und Pfarrern zu verstehen ist.

Bei einer wörtlichen Interpretation des Begriffs der »*anderen Regelungen*« ließe sich die Auffassung vertreten, zur Arbeitszeitgestaltung existierten im Pfarrdienstrecht der EKD keine »*anderen*« Regelungen, sondern, wie bereits ausgeführt überhaupt keine Regelungen.<sup>23</sup> Jedenfalls keine Regelungen, die der ansonsten entsprechend anwendbaren und anzuwendenden Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte auch nur ansatzweise entsprächen, ihrerseits maßgeblich gekennzeichnet durch das Stundenmodell und jeweils bezogen auf die »*regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit*« und auf die »*regelmäßige tägliche Arbeitszeit*« sowie unter gleichzeitiger Umsetzung der entsprechenden Vorgaben der

---

<sup>21</sup> EuGH, Urteil vom 11.09.2018 – C-68/17 –, NJW 2018, 3086, sowie nachfolgend Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14 –, BAGE 166, 1 (Kündigung des Chefarztes in einem katholischen Krankenhaus wegen Eheschließung nach Scheidung); EuGH, Urteil vom 17.04.2018 – C-414/16 –, NJW 2018, 1869 (Ablehnung einer konfessionslosen Bewerberin angesichts des „Ethos“ des kirchlichen Arbeitgebers; Fall „Egensberger“).

<sup>22</sup> So ausdrücklich BAG a.a.O., Rn. 76.

<sup>23</sup> Vg. erneut die klare Aussage in der amtlichen Begründung zu § 52 Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10.11.2010: »Die Bestimmung enthält keine Regelung der Arbeitszeit für den Pfarrdienst«, <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/15068#s47000006>, Abfrage: 17.12.2021

Richtlinie 2003/88/EWG vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Aus diesem „beredten Schweigen des Gesetzgebers“<sup>24</sup> könnte weiter gefolgert werden, die Evangelische Kirche in Deutschland lehne es für ihren Bereich grundsätzlich ab, den in § 54 Abs. 1 S. 1 PfdG.EKD angesprochenen »Arbeitsschutz« für das Pfarrdienstrecht auch im Sinne von Arbeitszeitregelungen zu konkretisieren, wie sie seit Jahren und Jahrzehnten auf der Grundlage unionsrechtlicher Vorgaben mit ihren bekannten strukturellen Merkmalen sowohl für das staatliche Arbeits- wie auch für das (öffentlich-rechtliche) Dienstrecht gelten.

Alternativ könnte aber auch daran gedacht werden, die »anderen Regelungen« im Sinne des § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt. PfdG.EKD dahingehend zu verstehen, dass zur Konkretisierung des »Arbeitsschutzes« nicht nur die vorbildhaften staatlichen Normierungen der Arbeitszeit infrage kämen oder infrage kommen sollten, sondern auch andere Konzeptionen, die jedenfalls im Ergebnis und in ihrer Zusammenschau geeignet wären, den mit expliziten Arbeitszeitregelungen verfolgten Zweck unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zu gewährleisten. Zu denken wäre im Hinblick auf den vorhandenen Normenbestand insoweit an das „Zusammenspiel“ der Bestimmungen der §§ 52, 53 PfdG.EKD („Dienstfreier Tag“ bzw. „Erholungs- und Sonderurlaub“) einerseits mit der Vorgabe der „Erreichbarkeit“ in § 37 PfdG.EKD andererseits, jeweils ergänzend ausgeformt durch nachgeordnetes landeskirchliches Kirchenrecht.

- c) Der vollständige Verzicht auf Arbeitszeitregelungen, wie er dem „beredten Schweigen des Gesetzgebers“ in § 54 Abs. 1 S. 2 2. Alt. PfdG.EKD in Verbindung mit dem Verzicht auf einschlägige, an das staatliche Recht angelehnte Arbeitszeitbestimmungen in Pfarrerdienstrecht entnommen werden könnte, wäre weder mit dem der Kirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts auferlegten Achtung des Gesundheitsschutzes der kirchlichen Arbeitnehmer als eines fundamentalen Grundrechts nach Art. 2 Abs. 1 GG<sup>25</sup> noch insbesondere mit dem den Pfarrern und Pfarrern der Evangelischen Kirche in Deutschland nach § 47 PfdG.EKD zustehenden „Recht auf Fürsorge“ bzw. mit der dem kirchlichen Dienstherrn spiegelbildlich

<sup>24</sup> Ein Argumentationstopos der juristischen Methodenlehre, dem die Annahme zugrunde liegt, der Gesetzgeber habe das Problem möglicherweise erkannt, durch die Nichtregelung jedoch zum Ausdruck gebracht, dass er anders als für andere Fallgestaltungen eine Regelung nicht gewollt habe, vgl. Reimer, Juristische Methodenlehre, 2016, Rn. 573.

<sup>25</sup> S. dazu Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Urteil vom 19.12.2000 – 2 BvR 1500/97 –, BVerfGE 102, 370/387 ff., 392.

obliegenden Fürsorgeverpflichtung gegenüber diesen kirchlichen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Das ist offensichtlich.

Die Ersetzung des nach § 54 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD grundsätzlich entsprechend anwendbaren und anzuwendenden Arbeitszeitrechts, wie es für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gilt, bzw. seine (unterstellte) Substituierung durch die Bestimmungen der §§ 52, 53 PfdG.EKD und des § 37 PfdG.EKD, jeweils in Verbindung mit den ergänzenden landeskirchlichen Regelungen der Badischen Landeskirche, erscheint nach den vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen<sup>26</sup> ebenfalls nicht geeignet, den Gesundheitsschutz der betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer zu gewährleisten und ihrem Anspruch auf Fürsorge durch den kirchlichen Dienstherrn zu genügen: Wenn danach Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarrdienst de facto eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 54-64 Stunden haben, was so auch einer von der Badischen Landeskirche herausgegebenen Werbebroschüre für den Pfarrberuf entnommen werden kann,<sup>27</sup> ist das zulässige und zumutbare Regelmaß, wie es den staatlichen Arbeitszeitregelungen zugrunde liegt (41 Stunden, § 3 Abs. 1 AZV), bei weitem überschritten. Mit anderen Worten: Die vorgenannten Regelungen des Pfarrerdienstrechts sind nicht geeignet, nicht einmal darauf angelegt, eine Überforderung der Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Evangelischen Landeskirche in Baden und damit deren manifeste gesundheitliche Gefährdung zu vermeiden. Und dies kann nach Ansicht des Unterzeichners auch nicht allein, wie geschehen, damit begründet werden, eine Abkehr vom aktuellen Rechtszustand »... würde eine erhebliche Änderung des Pfarrbildes mit sich bringen, die nicht sinnvoll ist.«<sup>28</sup>

Dass es auch anders geht, zeigt das Beispiel der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern: Denn diese geht in ihrer Pfarrurlaubsverordnung<sup>29</sup> inzwischen zumindest von einer Regel-Arbeitswoche von 6 Tagen aus und hat dies in der dazu ergangenen Verwaltungsvorschrift wörtlich wie folgt begründet:

---

<sup>26</sup> S. dazu *Bauer et al.*, Belastungserleben und Gesundheit im Pfarrberuf. Eine Untersuchung in der Evangelischen Landeskirche Baden, DtPfrBl 9/2009, S. 60 ff.; *Schendel*, Pfarrpersonen unter Veränderungsdruck, in: Schendel (Hsgr.), *Zufrieden. Gestresst. Herausgefordert*, Leipzig 2017; *Stahl et al.* (Hsgr.), *Stadt, Land, Frust? Eine Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt*, Leipzig 2019.

<sup>27</sup> „Dein Style? Sehr cool! Gesucht: Pfarrerin oder Pfarrer“, S. 13 unter Bezugnahme auf eine Arbeitszeituntersuchung des Kirchenkreises Barmen; ebenso etwa aktuell „Arbeitszeit begrenzen?“ Konsultation zur Frage der Dienstzeitbegrenzung am 13.12.2019 in Karlsruhe im Rahmen des Pfarrbildprozesses der Evangelischen Landeskirche in Baden, <https://www.ekiba.de/media/download/integration/228220>, Abruf: 17.12.2021.

<sup>28</sup> So der Evangelische Oberkirchenrat in seiner Reaktion vom 15.04.2021, Az.: 2224, auf die Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Urlaubsordnung vom 23.01.2021

<sup>29</sup> Verordnung zur Regelung des Erholungsurlaubs der Pfarrer und Pfarrerinnen, weiterer Fälle der Freistellung oder Abwesenheit vom Dienst sowie der Vertretung (Pfarrurlaubsverordnung – PfUrV) vom 21.07.2016, KABl. S. 213.

*»Abweichend von dem das bisherige Recht prägenden Leitbild des über die ganze Woche (= sieben Tage) gestreckten Dienstes, geht die Neufassung der PfUrlV von einer Arbeitswoche aus, die 6 Arbeitstage umfasst. Dies beruht auf der kirchengesetzlichen Verankerung des dienstfreien Tages der Woche in § 52 PfdG.EKD. Die evangelisch-lutherische Kirche in Bayern hat dem salutogenetischen Anliegen, das in dieser Vorschrift zum Ausdruck kommt, vor allem durch eine Arbeitszeitregelung entsprochen, nach der der Dienst des Pfarrers oder der Pfarrerin in der Woche im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden umfassen soll ...«*

Zum Zwecke der Objektivierbarkeit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit hat die Evangelische Kirche von Westfalen einen Aufgabenplaner ins Internet eingestellt, in den detailliert die einzelnen Tätigkeitsfelder der Pfarrerinnen und Pfarrer und die dazugehörigen Umfänge eingegeben werden können.<sup>30</sup> Aus den angegebenen Daten wird anschließend automatisch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit errechnet. Zwar führt dieses Modell, so heißt es wörtlich, *»... keine Arbeitszeitregelung für Pfarrerinnen in Pfarrer ein, sondern beschreibt einen schützenden Orientierungsrahmen.«* Erkennbar wird jedoch das Bestreben, die Pfarrerinnen und Pfarrer mit den ihnen überantworteten Aufgaben des Pfarramts nicht allein zu lassen, sondern Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen und damit zumindest mittelbar die zeitliche Beanspruchung einzugrenzen.

Das alles sind erste Schritte (in die richtige Richtung). Die Badische Landeskirche ist bisher offensichtlich nicht bereit, diesen Weg einzuschlagen. Sie ist dazu nach Maßgabe des Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) auch nicht verpflichtet.<sup>31</sup> Ihr Beharren auf den bisherigen Strukturen wird jedoch der der Wirklichkeit des Pfarrberufs und den verbürgten Ansprüchen der Pfarrerinnen und Pfarrer gegenüber ihrem kirchlichen Dienstherrn nicht mehr gerecht. Anregungen zu einer Verbesserung der Situation sind von der Pfarrvertretung im Zusammenhang mit dem Erlass der neuen Urlaubsrechtsverordnung gemacht worden.<sup>32</sup> Aber auch diese sind eher systemimmanent, können die grundsätzlichen Defizite der Arbeitszeitgestaltung nicht wirklich ausgleichen. Es spricht einiges dafür, dass insofern nicht nur der landeskirchliche Gesetzgeber, sondern die Evangelische Kirche in Deutschland insgesamt gefordert ist.

<sup>30</sup> <https://www.evangelisch-in-westfalen.de/service/verschiedenes/aufgabenplaner-ekvw/Hallo>

<sup>31</sup> Art. 3 Abs. 1 GG, seine unmittelbare oder entsprechende Geltung im kirchlichen Bereich auch nur unterstellt, richtet sich immer nur gegen den konkret zuständigen Rechtsträger, begründet also keinen Anspruch auf Gleichbehandlung über dessen Kompetenzbereich hinaus, vgl. BVerfG, Urteil vom 10.04.2018 – 1 BvL 11/14 u.a. –, BVerfGE 148, 147/186 m.w.Nw.

<sup>32</sup> Pfarrvereinsblatt 8-9/2021, S. 431 ff.

### III. Zusammenfassung

1. Das Pfarrerdienstrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland und ergänzend dasjenige der Evangelischen Landeskirche in Baden enthält erklärtermaßen oder zumindest unausgesprochen keine Arbeitszeitregelungen.
2. Arbeitszeitregelungen sind seit Jahren und Jahrzehnten, nicht zuletzt aufgrund entsprechender Vorgaben des EG-/EU-Rechts, der zentrale Pfeiler des Arbeitsschutzes mit dem Ziel der Verbesserung der Sicherheit, der Arbeitshygiene und insbesondere des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer.
3. Die nach § 54 Abs. 1 S. 1 und 2 PfdG.EKD grundsätzlich auch im Pfarrdienstrecht entsprechend geltenden Bestimmungen des Bundesbeamtengesetzes und der dazu ergangenen geltenden Arbeitszeitverordnung gehen nach dem „Stundenmodell“ von regelmäßigen wöchentlichen und täglichen Arbeitszeiten mit Abweichungs- und Ausgleichsoptionen aus.
4. Die in § 54 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD im Blick auf die dort angeordnete entsprechende Geltung der für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten geltenden Regelungen gemachte Einschränkung, »... soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen«, entspricht hinsichtlich des gottesdienstlichen Bereichs dem Selbstverständnis der Kirche, der kollektiven Religionsfreiheit nach Art. 4 GG und im Übrigen auch den für den »liturgischen Bereich« nach EU-Recht geltenden Ausnahmen.
5. Ob im Übrigen der Vorbehalt »anderer Regelungen« im Sinne des § 54 Abs. 1 S. 2 Alt. PfdG.EKD grundsätzlich mit dem Arbeitsschutzrecht der EU, namentlich mit der Arbeitsgestaltungs-RL 2003/88/EWG von 2003, auch in Ansehung der die Achtung des Status der Kirchen und Religionsgesellschaften gebietenden Grundsatzbestimmung des Art. 17 AEUV mit Unionsrecht vereinbar ist, muss als offene oder zumindest diskussionswürdige Grundsatzfrage eingestuft werden.
6. § 54 Abs. 1 PfdG.EKD enthält bezüglich der Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern keine »anderen Regelungen«, sondern überhaupt keine Regelungen. Denkbar ist jedoch auch eine Interpretation dieser »anderen Regelungen« dahingehend, dass zur Konkretisierung des »Arbeitsschutzes« nicht die vorbildhaften staatlichen Normierungen der Arbeitszeit, sondern im Blick auf den Normenbestand des

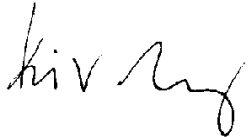
Pfarrdienstgesetzes die Bestimmungen der §§ 52, 53 PfdG.EKD („Dienstfreier Tag“ bzw. „Erholungs- und Sonderurlaub“) in Verbindung mit der Vorgabe der „Erreichbarkeit“ in § 37 PfdG.EKD, jeweils ausgeformt durch nachgeordnetes landeskirchliches Kirchenrecht, gelten sollten.

7. Der vollständige Verzicht auf Arbeitszeitregelungen, wie er dem „beredten Schweigen des Gesetzgebers“ im Pfarrdienstgesetz der EKD entnommen werden könnte, wäre weder mit dem von den Pfarrerinnen und Pfarrern auch gegenüber dem kirchlichen Dienstherrn zu beanspruchenden Gesundheitsschutz nach Art. 2 Abs. 1 GG noch mit dem ihnen zustehenden „Recht auf Fürsorge“ bzw. der dem kirchlichen Dienstherrn ihnen gegenüber obliegenden Fürsorgepflicht nach § 47 PfdG.EKD zu vereinbaren.
8. Die »andere Regelung« des Arbeitszeitrechts für die Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD in Gestalt der Vorschriften der §§ 52, 53 und des § 37 PfdG.EKD, jeweils in Verbindung mit dem nachgeordneten landeskirchlichen Kirchenrecht, wäre angesichts der tatsächlichen Beanspruchung der Pfarrerinnen und Pfarrer, die mit einer Wochenarbeitszeit von 54-64 Stunden weit jenseits der für den staatlichen öffentlichen Dienst im Bund geltenden Regelmaße (41 Stunden, § 3 Abs. 1 AZ V) liegt, nach vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen und auch im Übrigen offensichtlich nicht geeignet, eine Überforderung und damit eine manifeste gesundheitliche Gefährdung der Pfarrerinnen und Pfarrer zu vermeiden.
9. Einige Landeskirchen, wie etwa die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern oder etwa die Evangelische Kirche in Westfalen sind auf dem Wege, im Hinblick auf die „Salutogenese“, d. h. mit dem Ziel der Entstehung und insbesondere Erhaltung der Gesundheit der Pfarrerinnen und Pfarrer, für ihren Bereich wöchentliche Höchstarbeitszeiten zu fixieren oder jedenfalls die Herstellung einer entsprechenden Transparenz zu fördern.
10. Die Evangelische Kirche in Baden beharrt auf den bisherigen Strukturen und hält sogar deren Modifizierung, etwa im Sinne eines erklärten Abschieds vom Regelmaß der 7-Tage-Woche, für «nicht sinnvoll», weil dies eine »erhebliche Änderung des Pfarrbildes mit sich bringen« würde. Damit bleibt diese Landeskirche, prononciert formuliert, deutlich hinter der Wirklichkeit des Pfarrberufs zurück.



Zu wünschen oder gar zu fordern wäre deshalb insoweit eine Neubesinnung, nicht nur auf der Ebene der hiesigen Landeskirche, sondern generell auch im Rahmen der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Karlsruhe, den 20.12.2021



Prof. Dr. Kirchberg  
Rechtsanwalt