Mit Herzen und Mund und Händen

Arbeit und Gesundheit
Informationen für Pastorinnen und Pastoren
in der Bremischen Evangelischen Kirche

Bremische Evangelische Kirche
Gesundheit

Der Kirchenausschuss ist der Dienstherr für alle Pastorinnen und Pastoren der Bremischen Evangelischen Kirche – Schriftführer und die gesamte Theologenkommission, Ausbildungsreferat und theologisches Referat arbeiten gemeinsam mit dem Kirchenausschuss daran, dass Pastorinnen und Pastoren gut und wohlbehalten arbeiten können. Angesichts vieler Herausforderungen im beruflichen Alltag ist Gesundheitsförderung ein wichtiges Thema geworden.

Deshalb haben wir in dieser Broschüre die wichtigsten Informationen zu Gesetzen und Richtlinien und zu den Angeboten der Bremischen Evangelischen Kirche für Sie zusammengestellt.

Sie finden Informationen zu Angeboten für

- **Orientierung und Begleitung,** wie z.B. Dienstordnungen, Jahresgesprächen oder Supervision
- **Fort- und Weiterbildung,** sowie Begleitung bei Stellenwechseln
- **Beruf und Leben**
- **Familienfreundlichkeit**
- **Unterstützung bei Krankheit** bzw. Schwerbehinderung

In der Regel finden Sie alle Richtlinien, Handreichungen oder weitere Informationen im Mitarbeitendenportal unter dem Stichwort:

www.bek-intern.de/Pfarramt

Was finden Sie in dieser Broschüre

Inhalt

Grußworte 4

1. Orientierung und Begleitung 6

2. Fort- und Weiterbildung Lernen für Leben und Beruf 9

3. Beruf und Leben 11

4. Familienfreundlichkeit und Lebensqualität 14

5. Unterstützung im Krankheitsfall, bei Leistungsminderung bzw. Grad der Behinderung 15

6. Unterstützung 18

7. Pfarrvertretung 18

8. Adressen 18

Impressum 19

Liebe Pastorinnen und Pastoren der Bremischen Evangelischen Kirche, Liebe Schwestern und Brüder

Mit Herzen und Mund und Händen stehen Sie jeden Tag in der Verantwortung in und für Gemeinden oder gesamtkirchliche Arbeitsfelder.

Der Kirchenausschuss dankt Ihnen für Ihren Dienst in Verkündigung, Seelsorge, Unterricht und Diakonie, in der Leitung und Verwaltung – sichtbar auf der Kanzel und oft auch im Verborgenen, am Telefon oder im Vorbeigehen.

Ihre Gesundheit liegt uns dabei sehr am Herzen. Wir möchten, dass Sie Freude und Lust an Ihrer Arbeit haben und behalten. Der Kirchentag hat ein Konzept zur Gesundheitsförderung beschlossen, das inzwischen schon einige Maßnahmen auf den Weg gebracht hat.

Wir stellen Ihnen auf den folgenden Seiten Regelungen und Maßnahmen vor, die in einem weiteren Sinne Ihrer Gesundheit dienen können.

Falls Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich gern an die Theologenkommission, das theologische Referat oder die Koordinationsstelle Personalentwicklung.

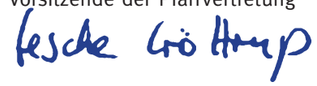
Mit herzlichen Grüßen
Edda Bosse, Präsidentin Renke Brahms, Schriftführer

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Auch unsere kleine Landeskirche hat viel zu bieten, was uns hilft bei unserer Arbeit gesund zu bleiben. Seien es Angebote vor Ort wie Supervision, Jahresgespräche, Coaching oder außerhalb Bremens wie Studiensemester, Klosterzeiten, Pastoralkolleg. Die Vertretung ist in den meisten Fällen durch den Vertretungsverbund – um den uns viele beneiden – gewährleistet.

Auf Anregung der Pfarrvertretung ist diese Broschüre entstanden. Sie soll allen Pastorinnen und Pastoren die Angebote aufzeigen, die für unsere Berufsgruppe bereitstehen. Ich wünsche viel Freude, wenn Sie auf Entdeckungsreise gehen und Entschlusskraft, das individuell Passende zu verwirklichen.

Gesche Gröttrup,
Vorsitzende der Pfarrvertretung



1. Orientierung und Begleitung

Dienstordnungen – nicht nur für den Teildienst sinnvoll!

Das Pfarramt ist Dienst eigener Prägung. Amt und Person sind miteinander verschränkt. Eine hohe Zeitsouveränität und vielfältige Anforderungen führen oft zur Entgrenzung. Gerade im Teildienst lassen sich Dienst- und Freizeit schwer voneinander abgrenzen. Auch die Ansprüche aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen lassen sich nicht leicht in einen Ausgleich bringen. Doch Zeit und Kraft stehen auch Pastorinnen und Pastoren nicht unbegrenzt zur Verfügung. Wer kreativ und verantwortlich arbeitet, braucht heilsame Begrenzungen und Ruhezeiten.

Wie aber lassen sich Teildienstverhältnisse im Pfarramt abgrenzen und gestalten? Wie können auch Pastorinnen und Pastoren ihre Arbeit im vollen Dienstverhältnis aufgabengemäß strukturieren? Und wie lässt sich die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen im Dienst regeln?

Hier können Dienstordnungen helfen. Sie entstehen aus einer Verständigung zwischen den zuständigen Personen und Gremien.Dienstordnungen beschreiben die Aufgabenbereiche und den Umfang des Dienstes. Sie halten fest, wie die Zusammenarbeit strukturiert ist. So lässt sich die Arbeitsbelastung in einem vernünftigen Maß halten. Dienstliche Belange und der berechtigte Anspruch auf Freizeit können abgegrenzt werden.

Theologenkommission, Kirchenkanzlei und die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung sind bereit, Gemeinden, Einrichtungen und Pastorinnen und Pastoren bei der Erstellung einer Dienstordnung zu unterstützen. Die Pfarrvertretung berät Kolleginnen und Kollegen im Pfarramt gern dazu.

Jahresgespräche für Pastorinnen und Pastoren fördern die eigene Klarheit

Wer gerne, gut und gesund arbeiten will, braucht die Gewissheit, dass die Tätigkeiten sinnvoll, verstehbar und handhabbar sind. Dazu helfen regelmäßige Gespräche, die den eigenen Beitrag im Gesamtgefüge klären, Freiraum für die Selbsteinschätzung und wertschätzende Rückmeldungen einräumen, sowie Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten aufzeigen. Eine solche Verständigungsmöglichkeit bieten die Jahresgespräche.

Jahresgespräche sind strukturierte und in festen Abständen organisierte Gespräche. Sie finden zwischen Pastorinnen und Pastoren und Mitgliedern der Theologenkommission oder anderen Personen statt, an die der Kirchenausschuss diese Aufgabe delegiert hat.
Für Pastorinnen und Pastoren im Gemeindedienst sind Jahresgespräche ein freiwilliges Angebot. Für die Pastorinnen und Pastoren der gesamtkirchlichen Fachkonferenz, die Pastorinnen Pastoren mit besonderem Auftrag und die Pastorinnen und Pastoren im Entsendungsdienst sind Jahresgespräche verbindlich.

Es geht darum, Gaben zu erkennen, zu benennen und zu fördern, sich auf Themen und Ziele zu verständigen und Kriterien zu verabreden, die eine angemessene Einschätzung und Beurteilung der Ergebnisse ermöglichen. Nicht zuletzt bieten Jahresgespräche den Pastorinnen und Pastoren die Möglichkeit, Rückmeldungen aus ihren Tätigkeitsbereichen zu geben und Vorschläge für die inhaltliche und organisatorische Weiterentwicklung der kirchlichen Organisation zu machen.

Supervision gibt Überblick

Die eigene Situation und Arbeit genauer in den Blick zu nehmen, Spielräume zu erkunden, vielleicht die eigene Sichtweise zu erweitern, ein Gegenüber zu haben, das dabei hilft und den eigenen Entscheidungen mit Respekt begegnet – das unterstützt die tägliche Arbeit und hilft in besonders herausfordernden Arbeitssituationen.
Supervision unterstützt einen Lernprozess, der auf aktives, selbstständiges berufliches Handeln gerichtet ist. Dieser soll helfen, die vielfältigen Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Könnens zu erkennen und sie zum Wohl aller im gleichen Arbeitsfeld Tätigen kooperativ einzubringen. Anlässe von Supervision können vielfältig sein. Dazu gehören zum Beispiel berufstypische Anforderungen und Schwierigkeiten, Fragen von Überforderung, Überlastung und Arbeitsverdichtung, neue Aufgaben, Teamentwicklung, Leitungsverantwortung, persönliche Lebenskrisen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitssituation, die eigene Berufliche Weiterentwicklung, Kooperation und Konflikte, Neuanfang und Abschied.

Die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung hat die Aufgabe, Supervisionen und Gemeindeberatungen zu vermitteln und in diesem Bereich zu beraten. Die Inanspruchnahme von Supervision ist freiwillig. Die Gespräche sind vertraulich.

Die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung bietet an:

- Einzel-Supervision
- Team-Supervision
- Gruppen-Supervision
- Anleitung zu kollegialer Supervision

Grundlagen

PfDG-EKD § 25.3: Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden

Kirchengesetz zur Regelung von eingeschränkten Dienstverhältnissen (Teildienstgesetz) § 6: Dienstordnung: 1 Der Aufgabenbereich der Pfarrerin oder des Pfarrers im Teildienstverhältnis ist vor Beginn der Tätigkeit in einer Dienstordnung zu regeln. 2 Bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern wird die Dienstordnung, die auch die Belange der anderen Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer berücksichtigen soll, von der Gemeinde im Einvernehmen mit dem Kirchenausschuss erlassen. 3 Die Dienstordnung soll von Zeit zu Zeit überprüft und bei Bedarf abgeändert werden.
Im Mitarbeitendenportal finden Sie: Handreichung für Dienstordnungen - Merkblatt für die Erstellung von Dienstordnungen für Pastoren und Pastorinnen im Teildienstverhältnis

Im Mitarbeitendenportal finden Sie **Leitfäden für Jahresgespräche** zwischen Mitgliedern der Theologenkommission oder anderen vom Kirchenausschuss mit der Führung des Jahresgespräches betrauten Personen und Pastorinnen und Pastoren sowie den nichtordinierten Mitgliedern der gesamtkirchlichen Fachkonferenz

Informationen über die **Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung** und die Richtlinien zur Supervision finden Sie unter
www.kirche-bremen.de/downloads/2015_Flyer.pdf

Geistliche Begleitung – eine Ermutigung zu werden, der oder die ich sein kann

Geistliche Begleitung ist eine vertiefende Form der Seelsorge. Es geht um die Begleitung auf einem persönlich-existentiellen Weg. Von daher steht im Zentrum des Gespräches auch die Erfahrungsdimension des Lebens und nicht das religiöse oder theologische Wissen. Es geht um die Beziehung zu sich selber, zum Nächsten, zur Schöpfung, zu Gott.

Ein aufmerksam hörendes und wahrnehmendes, unter Umständen auch konfrontierendes Mitgehen eines Begleiters oder einer Begleiterin auf dem persönlichen Lebens- und Glaubensweg soll zu den eigenen geistlichen Quellen führen und helfen, daraus zu schöpfen. Es geht darum, mehr Lebendigkeit und Glaubenstiefe zu erfahren, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln und eigene Stärken zu entdecken. In der Regel finden Begleitgespräche in der Anfangsphase alle 4-6 Wochen statt, später können sich die Abstände vergrößern.

Die Theologenkommission befürwortet es, wenn Mitarbeitende in der Bremischen Evangelischen Kirche geistliche Begleitung in Anspruch nehmen.

Im ersten Jahr wird eine finanzielle Unterstützung für geistliche Begleitung durch die Zentralkasse gezahlt (Fahrkosten, ggf. Zuschuss zu Honoraren). Nach dem ersten Jahr müssen diejenigen, die weiter geistliche Begleitung in Anspruch nehmen, dies ohne weitere Bezuschussung aus der Zentralkasse finanzieren. Nach einer Frist von fünf Jahren kann dann erneut ein Zuschuss beantragt werden. Anträge dazu richten Sie bitte an das Theologische Referat.

Es ist ratsam außerhalb der eigenen Landeskirche nach einer geistlichen Begleitung Ausschau zu halten.

Kontaktmöglichkeiten gibt es u.a. über: Kloster Wülfinghausen, Kirche der Stille in Hamburg und in Hannover, via cordis Nord. Wenn Sie geistliche Begleitung suchen, wenden Sie sich gern an das Theologische Referat.

2. Fort- & Weiterbildung – Lernen für Beruf und Leben

Fort- und Weiterbildung

Lernen begleitet das ganze Leben – neben Ihren Erfahrungen in der täglichen Praxis unterstützen Fortbildungen, Weiterbildungen und Schulungen die Aufarbeitung von Erfahrungen, die Vorbereitung auf neue Aufgaben und Herausforderungen oder ergänzen Kompetenzen und ermöglichen Ihnen neue Perspektiven auf Beruf und Leben.

Dabei gilt für alle Berufsgruppen, dass sowohl fachliche Fortbildungen und umfangreichere Weiterbildungen gefördert werden als auch Maßnahmen zur geistlichen Reflexion wie etwa Einkehrtage oder Klosteraufenthalte.

Pastoralkolleg

Einmal im Jahr lädt die Theologenkommission alle Pastorinnen und Pastoren der Bremischen Evangelischen Kirche zum Pastoralkolleg ein, das in der Regel im Haus Meedland auf Langeoog stattfindet. Pastorinnen und Pastoren können sich hier gemeinsam fachlich mit einem Thema auseinandersetzen und zugleich kollegial im Gespräch sein. Ferner besteht Gelegenheit zum Austausch mit Vertretern und Vertreterinnen der Theologenkommission des Kirchenausschusses.

Informationen zu Themen und Referentin bzw. Referent können der Ausschreibung entnommen werden, die Anfang jeden Jahres erscheint.

Studiensemester

Nach einigen Amtsjahren gibt es auch die Möglichkeit, für ein Semester an eine Theologische Fakultät zurückzukehren. Noch einmal an der Universität ohne die Lasten des Berufsalltages Themen vertiefen, auf einen aktuellen Stand kommen und eigene Frage bearbeiten – eine Chance, die von vielen Kolleginnen und Kollegen gern genutzt wird. Angeboten werden eine Kostenübernahme der Studiengebühren, ein Teil der Fahrkosten sowie die Unterbringung am Studienort. Für die Vertretung wird im Rahmen der personellen Ressourcen gesorgt. Der Aufenthalt vor Ort und die Einschreibung sind von Ihnen selbst zu organisieren. Ein Studiensemester wird in der Regel ein- oder zweimal pro Jahr gewährt. Sie müssen also mit einer Wartezeit rechnen. Einen Antrag richten Sie an die Theologenkommission.

Grundlagen

Nach § 55 PfDG-EKD sind Pastorinnen und Pastoren der Bremischen Evangelischen Kirche zur Fortbildung verpflichtet:

1 Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln.
2 Maßnahmen der Personalentwicklung sollen Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst würdigen und helfen, die für den Dienst erforderlichen Gaben zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln. Im Rahmen der Personalentwicklung können insbesondere regelmäßige Gespräche nach einer festen Ordnung durchgeführt und verbindliche Vereinbarungen über Ziele der Arbeit und über Maßnahmen der Personalentwicklung getroffen werden.
Die Rahmenbedingungen für die Bezuschussung von Fortbildungen sind in den Qualifizierungsrichtlinien der BEK festgelegt: Danach „besteht ein Anspruch auf Maßnahmen zur arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung im Umfang von fünf Tagen im Jahr. Bei genehmigten Qualifizierungsmaßnahmen bis zu einem Umfang von fünf Tagen im Jahr bzw. 15 Tagen in drei Jahren erfolgt die volle Kostenübernahme durch die Zentralkasse. Maßnahmen, die über den Zeitraum von fünf Tagen im Jahr bzw. 15 Tagen in drei Jahren hinausgehen, können gewährt und durch einen Zuschuss aus zentralen Fortbildungsmitteln unterstützt werden. Wird eine Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Dienststelle absolviert, erfolgt die volle Kostenübernahme durch die Zentralkasse. Längerfristige Zusatzausbildungen bzw. Weiterbildungen bedürfen der Einzelfallregelung.“ Unterstützt werden dabei auch Maßnahmen wie etwa Einkehrtage oder Tage im Kloster. „Die Bremische Evangelische Kirche unterstützt die eigene Auseinandersetzung aller Mitarbeitenden mit Glaubensthemen. Mitarbeitenden soll ermöglicht werden, an Maßnahmen teilzunehmen, durch die die geistliche Dimension der eigenen Arbeit gestärkt wird, soweit nicht andere fachliche Anforderungen der Personalentwicklung oder dienstliche Interessen dem entgegenstehen. Für anerkannte Maßnahmen in dem genannten Themenbereich gelten diese Richtlinien entsprechend.“

Allgemeine Personalentwicklungsberatung

Falls Sie einen Fortbildungswunsch haben, aber noch nicht so genau wissen, wo es ein passendes Angebot gibt, können Sie sich gern beraten lassen. Das theologische Referat, das Ausbildungsreferat und die Koordinationsstelle Personalentwicklung stehen für vertrauliche Beratungsgespräche zur Verfügung.

Fortbildungen, Klosteraufenthalte oder ähnliche Maßnahmen können auch dazu dienen, berufliche Perspektiven zu klären.

Denken Sie über einen Stellenwechsel nach, fragen Sie sich, wie Sie die letzten Amtsjahre gut gestalten können oder gibt es aktuelle Herausforderungen im Pfarramt?

Auch für diese Fragen stehen wir gern beratend zur Verfügung. Sie können sich auch gern an die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung wenden, wenn Sie im Rahmen einer Supervision oder eines Coachings Ihre Perspektiven für sich klären und entwickeln möchten.

Begleitung bei Stellenwechseln

Falls Sie den Wunsch nach einem Stellenwechsel haben, beraten und begleiten wir sie gern.

Gerade Gemeinden sind manchmal nicht geübt im Stellenbesetzungsverfahren. Deshalb haben wir eine Checkliste familienfreundliche Bewerbungsverfahren erstellt. Hier finden Sie Hinweise, die Gemeinden und gesamtkirchliche Einrichtungen dabei unterstützen Bewerbungsverfahren familienfreundlich zu gestalten.
Es gibt Tipps zu Auswahlverfahren, zum Fragenkatalog, auch zu zulässigen und unzulässigen Fragen an Bewerberinnen und Bewerber, zur Vorbereitung von Gesprächen vor größeren Gremien sowie Informationen zum rechtlichen Rahmen.

Grundlagen

Die Checkliste **Familienfreundliche Bewerbungsverfahren** finden Sie im Mitarbeitendenportal unter dem Stichwort Familienfreundlichkeit.

3. Beruf und Leben

Urlaub und Auszeiten

Ausreichende Ruhe- bzw. Erholungsphasen bilden eine wichtige Basis für gesundes Arbeiten. Es steht Pastorinnen und Pastoren deshalb ein dienstfreier Tag in der Woche zu.

Erholungsurlaub schafft freie Zeit zum Ausruhen und Auftanken, für einen Ortswechsel, für die intensive Begegnung mit Freundinnen, Freunden und Familie. Es ist wichtig, den Erholungsurlaub zu nehmen – ein Zeichen für Überbeanspruchung kann schon sein, wenn Sie regelmäßig nicht Ihren Jahresurlaub nehmen (können). Suchen Sie nach dem Grund hierfür und nehmen Sie dies als ein Symptom ernst – vielleicht ist die Vertretungsregelung unklar, Sie haben zu viel auf dem Zettel oder können nicht loslassen: es kann viele Gründe geben, die Sie abhalten, Tage der Erholung einzuplanen. Suchen Sie sich Unterstützung und Beratung – z.B. bei der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung oder sprechen Sie mit Ihrer bzw. Ihrem Dienstvorgesetzten.

Der Urlaubsantrag ist von Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern bei dem zuständigen Gemeindeorgan, von gesamtkirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrern, die einer Einrichtung oder einem Arbeitsbereich zugeordnet sind, bei der jeweiligen Leitung, von den Leitungen der Einrichtungen oder Arbeitsbereiche und von den keiner Einrichtung und keinem Arbeitsbereich zugeordneten gesamtkirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrern, einschließlich der Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst, bei der Schriftführerin oder dem Schriftführer zu stellen.

Der Erholungsurlaub beträgt auf Grundlage eines auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilten Dienstes für jedes Urlaubsjahr 30 Tage. Bei Teildienst, der auf weniger als fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

PfDG-EKD § 52 Dienstfreier Tag:
Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.

Es gilt die Verordnung über den Urlaub der Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Bremischen Evangelischen Kirche (Urlaubsverordnung)

Beurlaubungen/Sonderurlaub im kirchlichen Interesse

Auf Antrag kann Sonderurlaub bis zu einer Gesamtlänge von drei Monaten gewährt werden für folgende Anlässe:

- Kontaktstudium an einer Universität
- Klosteraufenthalte oder Aufenthalte zur geistlichen Rekreation,
- Studienprojekte/Feldforschungsprojekte oder Hospitation in kirchlichen/außerkirchlichen Einrichtungen
- zur Bearbeitung einer besonderen theologischen Fragestellung
- oder für das Programm „Sichtwechsel“

Der Antrag auf Gewährung von Sonderurlaub ist rechtzeitig, in der Regel mindestens ein halbes Jahr vor Antritt des Sonderurlaubs, beim Kirchenausschuss einzureichen. Der Antrag muss eine aussagekräftige Beschreibung des beabsichtigten Vorhabens enthalten, die entstehenden Kosten auflisten sowie das Einverständnis enthalten im Anschluss an den Sonderurlaub einen schriftlichen Bericht an die Theologenkommission zu geben. Vertretung wird im Rahmen der Möglichkeiten gewährt.

Sonderurlaub aus anderen (persönlichen) Gründen

Bei einer Beurlaubung aus persönlichen Gründen besteht für die Zeit der Beurlaubung kein Besoldungs-, Beihilfe- und Urlaubsanspruch. Die Beurlaubung hat außerdem bei Wiederaufnahme der Tätigkeit Auswirkung auf die Stufenlaufzeit innerhalb einer Erfahrungsstufe. Des Weiteren ist die Zeit der Beurlaubung aus persönlichen Gründen nicht ruhegehaltsfähig.

Sabbatical

Eine Alternative zu einer Beurlaubung kann eine vorübergehende Reduzierung des Dienstpensums bei voller Weiterbeschäftigung sein. Dadurch können Sie Arbeitszeit ansparen, um eine „Auszeit“ zu überbrücken (Sabbatical). Vorteil dieser Regelung ist, dass es keine Unterbrechungen beim Versicherungsschutz, der Beilhilfe oder des Urlaubsanspruches gibt, und die Dienstzeit bei der späteren Versorgung im Verhältnis zur Arbeitszeit als ruhegehaltsfähig berücksichtigt wird.

Wenn es eng wird – neue Räume entdecken

Das Pfarramt fordert viel von Pastorinnen und Pastoren. Die Gefahr ans Limit zu kommen, ist groß, wenn die Arbeit zu viel, der innere oder äußere Druck zu hoch wird und Konflikte unlösbar erscheinen. Bitte nehmen Sie innere und äußere Anzeichen wahr und ernst. Wenden Sie sich rechtzeitig an die Schriftführerin oder den Schriftführer und suchen Sie gern die Unterstützung der Pfarrvertretung.

Sprechen Sie mit Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt und überlegen Sie, was Sie akut und langfristig zur Stärkung und Genesung brauchen.

Einen Kuraufenthalt beraten Sie mit Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt und klären die Rahmenbedingungen mit der Beihilfestelle und Ihrer Krankenkasse.

Es gibt darüber hinaus auch Angebote für eine Auszeit in einem Kloster oder in einer Kommunität. Dabei können Sie im Rahmen eines mehrwöchigen Aufenthaltes die eigene Lebens- und Arbeitssituation reflektieren und zu einer neuen Balance finden.

Vertretungsverbund

In der Bremischen Evangelischen Kirche unterstützen Pastorinnen und Pastoren im Vertretungsverbund Kolleginnenund Kollegen in den Gemeinden und bringen Entlastung in Zeiten von Abwesenheit durch Krankheit, Fortbildung oder vergleichbaren Situationen.

Die Mitarbeitenden im Vertretungsverbund der Bremischen Evangelischen Kirche sind für die Gemeindepastorinnen und -pastoren bei folgenden Bedarfen da:

- Erkrankungen von mehr als drei Tagen
- Kuren
- Teilnahme an bewilligten Fortbildungen
- Genehmigte Dienstreisen

Die Vertretung kann auch für Konfirmandenunterricht sowie für dringende seelsorgerliche Gespräche geleistet werden. Über die oben genannten Fälle hinaus besteht Anspruch auf eine Vertretung

- für Bestattungen, wenn im Rahmen einer Urlaubsvertretung in einer Woche mehr als drei Bestattungen anfallen
- für Gottesdienste und Amtshandlungen bei Trauerfällen im Familienkreis

In Einzelfällen werden nach Absprache auch bei Gemeindefreizeiten anfallende Vertretungen für Gottesdienste und Amtshandlungen vom Vertretungsverbund übernommen.

Die Bedarfe für notwendige Vertretungen sind beim zuständigen Vertretungspastor oder der Vertretungspastorin möglichst frühzeitig anzumelden. Es besteht kein Anspruch auf eine Vertretung durch ein bestimmtes Mitglied des Verbundes. Längerfristige und umfangreichere Vertretungen (z.B. bei Vakanzen, Erkrankungen über 3 Wochen, Sonderurlaub ab 4 Wochen, Mutterschutz und Elternzeit) sind mit der Theologenkommission zu klären.

Der Vertretungsverbund ist nicht zuständig für den Ausgleich der durch Teildienststellen anfallenden Dienste (vor allem Beerdigungen).

Im Pfarramt sind Beruf und Privatleben miteinander verschränkt. Das kann sich besonders im Leben im Pfarrhaus zeigen. Das Leben im Pfarrhaus kann eine Reihe von Vorteilen bieten, nicht nur für die Gemeinden, sondern auch für die Pfarrpersonen und ihre Familien bzw. alle, die mit im Pfarrhaus leben. Es stellt Pfarrperson und Pfarrfamilien aber auch vor Herausforderungen. Die Balance zwischen Nähe und Abstand, dem Beruf der Pfarrperson und dem Privatleben muss geregelt werden.

Grundlagen

PfDG-EKD § 70: Beurlaubung im kirchlichen Interesse: Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag im kirchlichen Interesse beurlaubt werden. Die Zeit der Beurlaubung kann nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Versorgungsrechts als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden, sofern die Beurlaubung im Interesse des Dienst- herrn liegt. Im Falle eines besonderen Interesses des Dienstherrn an der Beurlaubung kann die Besoldung belassen werden. Verordnung über den Urlaub der Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Bremischen Evangelischen Kirche **(Urlaubsverordnung)**

PfDG § 71 Abs. 1-3: Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen: Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren, oder für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, beurlaubt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

PfDG § 71 Abs. 4: Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für Ihren Bereich Regelungen über eine Sabbatzeit treffen.

Im **Mitarbeitendenportal** finden Sie unter dem Thema **Bestimmungen zur Vertretungsregelung für Gemeindepfarrstellen** ein Schreiben des Vertretungsverbundes mit einer Kurzfassung der Vertretungsrichtlinen, Bestimmungen zur Vertretungsregelung für Gemeindepfarrstellen in der BEK, die Liste der Pastorinnen und Pastoren des Vertretungsverbundes sowie eine Liste der Prädikantinnen und Prädikanten für Gottesdienst-Vertretungen

4. Familienfreundlichkeit und Lebensqualität

Die Bremische Evangelische Kirche setzt sich in vielfacher Weise für Familien, für Kinder und Eltern in unterschiedlichen Lebenssituationen ein.

Familienfreundlichkeit bedeutet, offen zu sein für die unterschiedlichen Lebenssituationen, in denen Menschen in Ehe und Partnerschaft, mit pflegebedürftigen Angehörigen, mit Kindern oder anderen Zugehörigen leben. Die Erfahrungen, die Mitarbeitende aus diesen Lebenssituationen in die kirchliche Arbeitswelt einbringen, können die Arbeit bereichern. Die Belastungen, die damit verbunden sein können, sollen in Solidarität getragen werden.
Als Arbeitgeberin sind Gemeinden und gesamtkirchliche Einrichtungen gefordert, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Im PfDG-EKD wird der Rahmen zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung aus familiären Gründen und Familienpflegezeit geregelt.

Grundlagen

PfDG-EKD § 54: Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
(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 Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen. ...
(3) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflege von Angehörigen dürfen sich bei der Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. ...
(4) Pfarrerinnen und Pfarrer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, erhalten Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen nach den Regelungen des § 75 Absatz 4.

§ 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen:
(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind, soweit besondere kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, auf Antrag zu beurlauben, wenn sie
1. mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder
2. nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen. Unter denselben Voraussetzungen ist Teildienst zu bewilligen. ...

§ 69a Familienpflegezeit:
(1) Pfarrerinnen und Pfarrern, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teildienst als Familienpflegezeit zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung bewilligt werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen

5. Unterstützung im Krankheitsfall, bei Leistungsminderung bzw. Grad der Behinderung

Eine Erkrankung ist kein Makel. Nehmen Sie Krankheitszeichen ernst und sorgen Sie rechtzeitig für sich. Informieren Sie über eine Erkrankung nicht nur das Büro bzw. den Kirchenvorstand oder Ihre Dienststelle, sondern senden Sie eine Krankschreibung immer auch an den Schriftführer bzw. die Schriftführerin. Sollten Sie aufgrund einer Erkrankung längerfristig nicht dienstfähig sein, unterstützen wir Ihre Gemeinde oder Einrichtung im Hinblick auf eine Krankheitsvertretung. Sind Sie über einen längeren Zeitraum krank, so wird Ihnen ein Gespräch angeboten, in dem es darum geht, Sie zu begleiten.

BEM für Pastorinnen und Pastoren:
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX eine besondere Vorschrift der Gesundheitsprävention der Arbeitgeberin. Das BEM dient als Fürsorgemaßnahme dazu, bei längerer oder wiederholter Erkrankung von Mitarbeitenden die Ursache der Arbeitsunfähigkeit zu erkennen und sofern möglich zu beseitigen. Im Verlauf des BEM sollen Voraussetzungen geschaffen werden, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu schützen, zu erhalten oder wiederherzustellen. Der Schriftführer bzw. die Schriftführerin sind verpflichtet, Pastorinnen oder Pastoren ein BEM anzubieten. Es wird durchgeführt, wenn Sie es wünschen. Ein BEM wird angeboten, wenn Sie in den vorangegangenen zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Hierbei ist es unerheblich, ob es sich um eine ununterbrochene Erkrankung oder um mehrere Kurzerkrankungen handelt. Ein BEM kann bereits während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit angeboten werden. Es ist auch deshalb wichtig, dass Sie Krankschreibungen an die Kirchenkanzlei weiterreichen. Wichtige Grundlage für ein BEM ist, dass Sie Ihre Krankmeldungen nicht nur der Gemeinde bzw. dem gesamtkirchlichen Arbeitsbereich mitteilen, sondern auch der Schriftführerin bzw. dem Schriftführer. Sie bilden die Grundlage für das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
Im BEM wird geklärt, welche Maßnahmen Sie unterstützen können, um Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Das können je nach Situation sehr verschiedene Dinge sein, die sehr individuell mit dem Schriftführer oder einer anderen Person aus der Theologenkommission verabredet werden – vom neuen Bürostuhl bis zur Dienstzeitenregelung.
Sie können zu BEM-Gesprächen eine Person aus der Pfarrvertretung oder andere Begleitpersonen hinzuziehen.
Für weitere Fragen dazu wenden Sie sich an das theologische Referat.

Grundlagen

§ 84 Abs. 2 SGB IX:
(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2, Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Dienstunfall

Unfälle von Pfarrerinnen und Pfarrern, die in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten sind und bei denen ein Körperschaden entstanden ist, sind unbeachtlich ihrer Schwere umgehend der Personalabteilung zu melden. Es ist eine Unfallmeldung zu erstellen, für die eine Ausschlussfrist von zwei Jahren (§ 45 BeamtVG) bzw. bei Sachschäden von drei Monaten (§ 32 BeamtVG) gilt. Die Erstattung für die infolge eines Dienstunfalles entstandenen Kosten erfolgt nicht über die Beihilfestelle, sondern über einen gesonderten Antrag durch die Personalabteilung. Diese prüft auch, ob infolge eines Dienstunfalles ein Unfallausgleich gezahlt werden kann.

Besondere Regelungen für Pastorinnen und Pastoren mit einem Grad der Behinderung

Viele Menschen erwerben im Lauf ihres Lebens einen Grad der Behinderung – sei es in Folge einer Erkrankung oder durch einen Unfall. Für Personen mit einem Grad der Behinderung gelten besondere Schutzvorschriften. Diese dienen dazu, Sie zu schützen und Ihre Teilnahme am Arbeitsleben zu erleichtern. Falls Sie einen Grad der Behinderung haben, sollten Sie sich nicht scheuen, dies dem Schriftführer bzw. der Schriftführerin mitzuteilen. Dies ist wichtig, weil Ihnen dann z.B. mehr Urlaub zusteht.
Wir bieten Ihnen individuelle Beratung und Begleitung an – bitte wenden Sie sich gern an das Theologische Referat.
Besondere Regelungen für Pastorinnen und Pastoren mit einem Grad der Behinderung sind ebenfalls im neuen Pfarrdienstgesetz enthalten:

PfDG-EKD § 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn

1. sie das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist und sie das 62. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Pfarrerinnen oder Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die vor dem 1.Januar 1952 geboren sind, können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird diese Altersgrenze angehoben.

Begrenzte Dienstfähigkeit

Das Pfarrdienstgesetz ermöglicht auch einen begrenzten Pfarrdienst. Eine begrenzte Dienstfähigkeit gem. § 90 PfDG-EKD liegt vor, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer unter Beibehaltung des Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (eine Verkürzung auf unter 50 v. H. ist gem. § 45 BBG ausgeschlossen) erfüllen kann. Ziel ist es, eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden. Bestehen Zweifel an der uneingeschränkten Dienstfähigkeit, ist ein ärztliches Gutachten einzuholen. Dies hat zum Ziel, das Bestehen und den Umfang einer begrenzten Dienstunfähigkeit des Pfarrers/der Pfarrerin festzustellen (§ 91 PfDG-EKD). Hilfreich könnte hier auch eine Stellungnahme des Arztes bzw. der Ärztin darüber sein, ob der Pfarrer bzw. die Pfarrerin anderweitig uneingeschränkt oder eingeschränkt beschäftigt werden kann.
Gem. § 72a Abs. 1 BBesG werden die Dienstbezüge während der begrenzten Dienstfähigkeit im gleichen Verhältnis zum Dienstumfang gekürzt, allerdings soll das Einkommen nicht niedriger sein als bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.
In bestimmten Fällen ergibt sich ein Vorteil für begrenzt Dienstfähige, da unter bestimmten Voraussetzungen die Zeit der begrenzten Dienstfähigkeit bei der späteren Ruhegehaltsberechnung als ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet wird. Das bedeutet, dass der oder die begrenzt dienstfähige Pfarrer bzw. Pfarrerin während der Teildiensttätigkeit in bestimmten Fällen weitere Versorgungsansprüche erwerben könnte, was bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht der Fall ist. Hier muss jeder Fall individuell geprüft werden. Falls Sie in einer Lebenssituation sind, in der die Frage der Dienstfähigkeit im Raum steht, setzen Sie sich bitte mit dem Schriftführer bzw. der Schriftführerin und der Personalabteilung in Verbindung.

Zuständigkeit der Pfarrvertretung:

Informationen und Unterstützung gibt es auch durch die Pfarrvertretung, der die Vertretung der schwerbehinderten Pastorinnen und Pastoren übertragen wurde. Auch bei Fragen zur begrenzten Dienstfähigkeit (§90 PfDG.EKD) ist die Pfarrvertretung ansprechbar.

Grundlagen

§§ 30 – 46 BeamtVG

PfDG-EKD § 90 Begrenzte Dienstfähigkeit
(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann (begrenzte Dienstfähigkeit). § 91 Absatz 1 bis 3 und 5 gilt entsprechend. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen erlassen.

(2) Der Dienstumfang der Pfarrerin oder des Pfarrers ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

6. Arbeitsplatzbezogene Unterstützung:

Bitte achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitszimmer für Ihre Bedarfe angemessen ausgestattet ist. Falls Sie Unterstützung für die ergonomische Einrichtung Ihres PC-Arbeitsplatzes benötigen, können Sie sich an der Richtlinie für Bildschirmarbeitsplätze orientieren. Sie finden Sie im Mitarbeitendenportal unter dem Stichwort Bildschirmarbeitsplatz.

7. Pfarrvertretung

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind der Pfarrvertretung ein großes Anliegen. Die Mitglieder der Pfarrvertretung bieten Unterstützung

- bei der Suche nach einem passenden Angebot zum „Atem holen“
- bei Konflikten und Mobbing
- bei Erstellung einer (Teil)dienstordnung
- bei Gesprächen mit Mitgliedern des Kirchenausschusses
- bei allen Fragen das Pfarrdienstgesetz betreffend

Alle Anfragen werden vertraulich behandelt.

Ansprechperson:
Sabine Kurth
Vorsitzende der Pfarrvertretung
ab 1. Januar 2017
kurth.walle@kirche-bremen.de
Telefon 0421-65 87 260

8. Adressen

Die aktuelle Kontaktadressen für alle Servicestellen in der Kirchenkanzlei: Ausbildungsreferat, Theologisches Referat, Koordinationsstelle Personalentwicklung, Personalabteilung und die Servicestelle Familie und Beruf sowie für die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung finden Sie im Mitarbeitendenportal: **www.bek-intern.de**

Hier finden Sie auch die aktuellen Kontaktdaten für die Pfarrvertretung und den Verein der Pastorinnen und Pastoren in der BEK.

Impressum

Bremische Evangelische Kirche
Gesundheit

Auflage 500
Stand Juni 2016

Gestaltung
Rank Grafik Design

Illustrationen
Elke Steiner

Bremische Evangelische Kirche
Gesundheit