



Inhalt

Wechsel in der Pfarrervertretung

I Kirchliche Strukturen 2024+

II Arbeitsumfang von Pfarrerinnen und Pfarrern

III Pfarrhaus

IV Versorgung

Wechsel in der Pfarrervertretung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Seit Mai diesen Jahres sind wir, **Patrick Mauser** und **Nicolai Opifanti** als Vertreter der unständigen Pfarrerinnen und Pfarrer Teil der Pfarrervertretung. Wir freuen uns auf die kommenden drei Jahre, in denen wir uns mit viel Elan und Begeisterung für die Belange der Unständigen einsetzen und sie nach Kräften bei dienstrechtlichen Fragen unterstützen wollen. Bei allem Engagement für die jungen Kolleginnen und Kollegen, sehen wir uns dabei immer als Teil der gesamten Pfarrervertretung und wollen daher zusammen mit den anderen Mitgliedern alles dafür tun, damit Ihre Themen und Ihre Fragen in unserer Kirche Gehör finden.

Auf gute Zusammenarbeit,

Ihr Patrick Mauser und Ihr Nicolai Opifanti

I Kirchliche Strukturen 2024+

1. Projekt

Um begleitend zum PfarrPlan die Verwaltungsstrukturen anzuschauen, wurde von der Landessynode das Projekt „Kirchliche Strukturen 2024+“ initiiert.

Das Projekt hat zwei Hauptziele:

1. Entlastung des Pfarrdienstes
2. Schaffung von attraktiven Verwaltungspositionen, die auch besetzbar sind.

Beteiligte:

- Projektleiter Benedikt Osiw (angesiedelt beim Direktor des OKR)
- Als externe Beratungsagentur wurde Pricewaterhouse Coopers engagiert (PwC).
- In der Steuerungsgruppe sitzen Vertreter des OKR, der Dekane, Pfarrer, der Verwaltungsstellen, Kirchenpflegen, Synode etc.

Schritte des Projekts:

- Interviews mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe zum Thema Verwaltung (was gut läuft und was verbessert werden kann).
- Kirchenlabore = Veranstaltungen in verschiedenen Orten der Landeskirche mit Podiumsdiskussion und Beteiligungsmöglichkeiten zum Thema Verwaltung
- Eine Online-Umfrage für alle KGR-Mitglieder
- Vor-Ort-Untersuchung der verschiedenen Verwaltungsmodelle in der Landeskirche (z.B. Verwaltungsstellen auf dem Land und in der Stadt, Verwaltungsstellen, die mit Kirchenpflegen verbunden sind, große und kleine Kirchenpflegen, Kirchenpflegen für mehrere Gemeinden etc.)
- Das Qualitätssicherungsforum mit Vertretern von
 - Kirchengemeindetag
 - Kirchenpflegervereinigung
 - LakiMAV



- Pfarrervertretung
- Pfarrverein
- Rechnungsprüfamt
- Verband der Verwaltungsmitarbeitenden

Erkenntnisse daraus, die den Pfarrdienst direkt betreffen:

Ca. 21 % der Arbeitszeit von Pfarrer/innen wird im Schnitt für Verwaltungsaufgaben aufgewendet.

Die Verwaltungsarbeit teilt sich bei Pfarrer/innen folgendermaßen auf (Durchschnittswerte):

- 75% Leitung und Gremienarbeit
- 10% Bauen
- 4% Gebäudeverwaltung
- 3% KiTas
- 2% Finanzwesen

(Diese %-Zahlen wurden auch für Kirchenpfleger/ Verwaltungsstellenleiter etc. erhoben, werden hier jedoch nicht aufgeführt.)

Grundprinzipien guten Verwaltungshandelns nach PwC:

- Funktionaler Aufbau: Der Aufbau einer Organisation orientiert sich an den Aufgaben sowie Prozessen und nicht an Personen.
- Vertretungsregelungen: Die Stellen sind so ausgestattet, dass Vertretungen möglich sind. Gleichzeitig wird der Wissensaustausch zwischen den Stelleninhabern sichergestellt.
- Routine: Die Aufgaben fallen in regelmäßiger Häufigkeit an, so dass ein routinierter Ablauf ermöglicht wird.
- Mindestgröße:
Die Organisationen sind so groß, dass Vertretungen ermöglicht und Routine geschaffen werden kann. Überdies kann eine Spezialisierung eintreten.
- Angemessene IT-Unterstützung:
Die Organisation und ihre prozessualen Abläufe werden ausreichend digital unterstützt.
- Qualifikation der MitarbeiterInnen:
Die Mitarbeiterinnen sind in ihren Aufgabenbereichen geschult und bilden sich regelmäßig fort.

5 Pfeiler für die Entwicklung von Lösungen (PwC):

1. Für Stadt und Land muss es unterschiedliche Lösungen geben
2. Was gut ist, darf bleiben
3. Weniger Heterogenität ist notwendig
4. Ebenso höhere Standards
5. Das Gesicht vor Ort soll bleiben

(Julia Glock)

2. Position der Pfarrervertretung beim „Qualitätssicherungsforum“ im Juli 2018

1. Vorwort:

Das Zauberwort für Projekte heißt „Entlastung des Pfarrdienstes“

Dies ruft zwischenzeitlich ein müdes Lächeln bei den Kolleginnen und Kollegen hervor- mehr nicht, denn die Ideen und Projekte, die dies ermöglichen und vereinfachen sollten, wie Flexipaket II (Schuldienst) - Notwendiger Wandel (Ehrenamt)- Konzentration im Pfarrdienst (u. a. mit Klärungen zu Pfarramtlichen Aufgaben der Geschäftsführung und Verwaltung), haben sich als nicht umsetzbar erwiesen oder verliefen im Sande bzw. ruhen in Schränken des OKR, vor allem in



denen von Dezernat 8. Handelte es sich also damals um versteckte Aufträge, bei denen nicht genau kommuniziert wurde, was erreicht werden soll? Und so der aufkommende Verdacht! Ist das auch hier, bei 2024+ nicht ebenso?

Ein Blick auf den Antrag 9/17 aus der Synode nennt als Aufgabe, dass

Landeskirchliche Verwaltungsstrukturen in den Blick genommen werden sollen - also ein großes Strukturprogramm auf Verwaltungseben und deren Zuordnungen:

- a) Landeskirchliche zu Kirchengemeindlichen. Verwaltungsstrukturen
- b) Kirchenbezirk zu Landkreis
- c) kleine zu großen Kirchengemeinden
- d) das Zusammenwirken von Kirchenbezirken
- d) zukünftiger Umgang von kirchlicher Verwaltung auf all ihren Entscheidungsebenen

Es stellt sich natürlich die Frage: Wie ist der Umgang bisher miteinander unabhängig vom „neuen“ Projektziel? Und dann folgt als Projektziel: einerseits eine weitergehende **Entlastung des Pfarrdienstes** insbesondere im Bereich der Verwaltungsaufgaben im Pfarramt und andererseits die neu entstehende **Herausforderung mit der Einführung des neuen Rechnungswesens** im Vordergrund. Darüber hinaus sollen die weitergehenden Verwaltungsstrukturen, Prozessabläufe und Aufgabenerteilung kritisch in den Blick genommen werden.

Eine Menge Stoff mit unterschiedlichen Zielen und Interessen oder gar versteckten Aufträgen, denn alleine das in den Blick zu nehmen, kann Veränderungen erbringen, die dann das eigentliche Ziel zweitrangig oder ganz aus dem Blick verlieren:

Es stellt sich also die Frage nach den unterschiedlichen Interessen der Verwaltung, die sich bereits jetzt im Fokus zeigen.

Dazu kommen Ideen aus der Synode, wie

- Leichterere und schnellere Zugang in den Pfarrdienst
- Vereinfachung und Verkürzung des Studiums und der Ausbildung
- Aufwertung anderer Berufsgruppen

und Anträge der Synode, die zuwachsende Aufgaben - vom Staat übernommen - aufgreifen und als klaren kirchlichen Auftrag definiert wissen wollen, wie

- Notfallseelsorge (Bewusstseinsgewinnung)
- Schulseelsorge
- Flüchtlingsarbeit
- Asylarbeit
- Inklusionsarbeit

Alles Aufgaben, die bisher nicht im allgemeinen Dienst des Pfarrers verankert sind und zusätzlichen Aufwand bedeuten.

Und bereits in „2024+“ formuliert: was mit dem Staatsvertrag zusammenhängt ist außerhalb der Entlastungsdiskussion: wie Religionsunterricht und Bezirksaufgaben.

2. Versuch der Eingrenzung:

Um Entlastungsmöglichkeiten zu eruieren, bietet „2024+“ bereits im Antrag einen Fragenkatalog an, den die Pfarrervertretung bei der Pfarrerrinnenschaft am 05.02.2018 im Rahmen der Wahl- und Kontaktpersonenversammlung abfragte. Es beteiligten sich 70 Pfarrerinnen und Pfarrer.

Anbei die Ergebnisse in Auszügen. Die komplette Umfrage kann gerne über die Pfarrervertretung angefragt werden:



Zu 8. Ehrenamtliche –

- Zeitlich verlässliche und dauerhafte Entlastung ist durch das Ehrenamt nicht machbar, denn letztendlich stellt sich die Frage „wer den Kopf nach Innen und Außen hinhält“.
- Thema Ehrenamt hat im Projekt „Notwendiger Wandel“ gezeigt, dass selbst die Regelungen in der Kirchlichen Gemeinde Ordnung (KGO) für Ehrenamtliche eine Überforderung darstellen.
- Die technischen Hilfsmittel wie PC im Pfarrdienst sollten auf den gesamten Gemeindebereich übertragen werden.
- Klärung der pfarramtlichen Aufgaben v.a. in Bezug auf die Finanzhoheit ist notwendig.
- Kurze Wege bringen Vertrautheit, aber wichtig ist Verlässlichkeit und Transparenz.

Zu 10. Einführung alternativer Ämter

- Gemeinschaftliche Kirchenpflege-Stelle für mehrere Gemeinden zusammen (Beispiel Oberndorf, Dekanat Sulz)
- Sie bedeute eine Abgabe an Macht, was Vorteile und Nachteile habe.
- Für Krankheits- und Urlaubsvertretungen müsste man einen Pool an qualifizierten Mitarbeitern bereitstellen, so dass das der/die Pfarrer/in diese Aufgaben nicht notgedrungen Weise übernehmen müsse.
- Gute Beispiele in GP, RV, LEO, RT nutzen.
- Minijobs machen mehr Arbeit, da die Fehlerquote höher ist und bei Fehlzeiten der Pfarrer selbst zusätzlich gefordert ist und die Aufgaben mitübernimmt.
- Zusammenfassungen von Aufgaben einzelner Gemeinden zu Einheiten zwischen den Kirchengemeinden > (Flächenbezirke mit versch. Zentren).

Zu 11. Zentralisierung weiterer Aufgaben und „Zusammenspiel“ der verschiedenen Ebenen Dienstleistungszentren (Verwaltung) im positiven Sinn schaffen

- Personalwesen
- Vertretungen regeln
- Die über einen Pool an Mitarbeitern verfügen, aus dem dann für den kranken Hausmeister ein Ersatz geschaffen wird
- Die die Vorarbeiten erledigen, über die dann die Gremien (KGR) entscheiden

Zu 13. Zuständigkeitsverteilung zwischen den Ebenen (Aufzeigen und Abschaffung von Doppelstrukturen)

- Virulent ist der Bau- und Personalbereich
- Was muss wirklich über welchen Schreibtisch?
- Wie lange darf maximal auf Baubericht/Beratung gewartet werden?

Zu 14. Untersuchung der Schnittstellen zum Evangelischen OKR in Stuttgart

- Zur Prozessoptimierung ist ein verlässlicher (gleichbleibender) Ansprechpartner im OKR notwendig, zB für ein bestimmtes Bauvorhaben immer die gleiche Ansprechperson.

Zu 15. Aufgabenkritik

- Veränderung im Denken sei notwendig: wenn neue gesellschaftliche Herausforderungen auftraten, dürfe man nicht automatisch denken: Das wird im Pfarramt angelagert, sondern: Wer könnte es übernehmen?
- Es gebe z.T. widersprüchliche Anforderungen an eine Pfarrperson, die kaum zu vereinbaren sind (Einzelpersonen, die vorne stehen können vs Teamfähigkeit)
- Geringfügig beschäftigtes Personal
- Qualifizierte Hauptamtliche
- Anspruch der Landeskirche



- Notwendig ist eine theologische Klärung, welche Aufgaben zum Pfarrdienst gehören und welche nicht. Das könnte andere Berufsgruppen stärken, wie bspw. die Diakone und die Übernahme von Aufgaben (übergreifend) ermöglichen.

3. Position der PfV und Fragen

Im Grunde ist alles gut geregelt in der KGO und PfdG – Warum funktioniert es im Vollzug nicht?

- Ziel sollte Entlastung des Pfarrdiensts sein. Die Verwaltung sollte eine dienende Funktion haben. Stichwort: „Die Verwaltung folgt den Strukturen.“ In Leonberg gibt es ein gutes Modell: Die Gesamtkirchenverwaltung macht die Verwaltung. Bei Besetzungen arbeitet die Gesamtkirchenverwaltung alle Unterlagen vor. Der Pfarrer unterschreibt nur noch und hat mit dem Gremium das letzte Wort.
- Verwaltung und Leitung sind zwei unterschiedliche Dinge. Pfarrer/innen wollen leiten, aber nicht Verwaltung machen.
- Das Projekt hat nicht das Ziel, Vorschläge für Fusionen zu machen. Verwaltungseinheiten dürfen nicht die Gemeindegrößen bestimmen.
- Es geht um Verwaltungsstrukturen und nicht um Gemeindeaufbaustrukturen. Das darf nicht verquickt werden. Es soll streng der Blick bei der Verwaltung und der Struktur bleiben.
- Es darf auf keinen Fall ein Projekt werden, das dann wieder Mehrarbeit für die Pfarrerschaft bedeutet.
- Der PfarrPlan hat das Ziel, alle Kirchenmitglieder pastoral zu versorgen. Die Frage des Projekts sollte sein: Wie kann, wenn das Ziel des PfarrPlans erreicht ist, eine Entlastung und Stärkung des Pfarrdienstes erfolgen?
- Man muss einen Anstellungsträger finden, der jenseits der Gemeindegrößen ist.
- Es ist eine Rollenklärung der KVSt nötig. Eigentlich könnte man sich die KVSt sparen, wenn es Verwaltungszentren mit qualifiziertem Personal gäbe. Mitarbeiter der KVSt könnten dann in den OKR überführt werden. Die anderen würden zu den Servicestellen vor Ort gehen.

Hintergrund: die KVSt sind häufig zu weit weg von den Gemeinden, werden als Kontrollorgan des OKR verstanden. Das bedeutet eine Verschlankung der Verwaltung. Was über die Servicestellen vor Ort nicht geleistet werden könne, solle an den OKR gehen.

Dezernat 8 solle gestärkt werden. Die Befürchtung in den KiPfl sei: Wenn in den KiPfl Personal ausfalle, kämen sie an ihre Grenzen. Dann müsse das back-up vom OKR kommen. Wenn die KiPfl regional vor Ort stark verbunden seien, sei das hilfreicher als eine große KVSt. Der Dienstweg müsse eingehalten werden. Die Vorsortierung, die jetzt in den KVSt laufe, sei nur gut für den OKR, aber nicht für die Gemeinden. Deshalb solle jetzt nach Modell-Gemeinden geschaut werden, die dieses Verfahren ausprobierten.

- Im Dekane-Konvent ist auch Thema, dass die jungen Kollegen am ehesten die Verwaltung hergeben würde. Es besteht die Gefahr, dass dann das Geld entscheidet und nicht die Theologie.

4. Fazit:

Die PfV begleitet das Projekt kritisch und kann es nur unterstützen, wenn Folgendes beachtet wird:



- Vorhergehende Projekte führten zu Erkenntnissen zu Geschäftsführung und Verwaltung, Übertragung von Aufgaben an Ehrenamtliche, Kosten-Nutzenrechnungen etc.. Diese sollten als existent vorausgesetzt und genutzt werden und den jetzigen Prozess befördern. Keine Neuerarbeitung, sondern Modifizierung des bereits erarbeiteten Materials.
- Ein Projekt, das vordergründig die Entlastung des Pfarrdienstes anstrebt, sollte diese auch hintergründig wollen und nicht lediglich als „Vehikel“ nutzen, um anderes durchzusetzen.
- Ein Prozess, der den Beruf der Pfarrerschaft nachhaltig schädigen würde, weil dadurch generell das Ansehen und die Besoldung in Frage stehen würden, weil die Verwaltungsanteile – auch im Vergleich mit anderen beamten(ähnlichen) Berufen – für eine Aufwertung sorgten.
- Keine Abwertung des Pfarrdienstes durch Veränderung der Einstufung von Pfarrstellen mit und ohne oder nur noch ohne GF P1/mit P2 -gr. GF P3. Dies hätte auch Auswirkungen auf die Einstufung des Dekaneamtes.
- Die verschiedenen am Prozess beteiligten Berufsgruppen sollten sich gegenseitig wahrnehmen und den Status quo als solchen erkennen, ohne dessen Wahrheitsgehalt gleich in Frage zu stellen, um die eigene Position zu stärken und den Prozess unerschwert zu steuern.
- Gesetze Wahrheiten und Voraussetzung zu finanziellen Mitteln und Machbarkeitsstudien bedürfen der Überprüfung.

5. Ausblick

Der Prozess ist nicht nur in der Württembergischen Landeskirche ein Thema, sondern beschäftigt momentan auch andere Landeskirchen:

Dazu ein theologisch- juristischer Ansatz als Ausblick, der bereits in Württemberg durch OKR i. R. Dr. Roland Tompert auf einer Tagung zu KIP in Bad Boll 4./5. Mai 2006 zum Thema „Konzentration des Dienstes – Wiedergewinnung des „Amtes“?“ gehalten wurde (über die PfV erhältlich)

Dass dies jetzt zwischenzeitlich auf EKD-Ebene angekommen ist, verdeutlicht ein Beitrag aus dem Dt. Pfarrerblatt 5/2018, der zur weiteren Diskussion über Entlastungen im Pfarrdienst bzw. über die theologischen, kybernetischen und ekklesiologischen Dimensionen der kirchlichen „Strukturen 2024+“ und deren Aufgaben anregen kann.

Kommentar zum Thema "Das Amt der evangelischen Pfarrerinnen und Pfarrer Deutschlands heute im Lichte des reformatorischen Amtsverständnisses"

1. Ordination und Beauftragung

Art. 14 der CA betont, dass in das Amt "ordnungsgemäß" eingesetzt werden muss. Im Blick auf die Gliedkirchen der EKD heute lassen sich Auflösungserscheinungen in Bezug auf eine klare Ordnung des Amtes der Pfarrerinnen und Pfarrer beobachten. Es wird oft nicht mehr deutlich, dass die Predigt des Evangeliums und die dem Evangelium gemäß gereichten Sakramente Vorbehaltspflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer sind. Andere Berufsgruppen in der Kirche (etwa Diakone und Diakoninnen) erheben den Anspruch, durch ihr Amt die gleichen Aufgaben wahrnehmen zu können. Der Unterschied, der durch das anspruchsvolle Theologiestudium und das Vikariat einerseits - und durch die Ordination andererseits - gegeben ist, wird tendenziell eingeebnet und abgewertet. Andere kirchliche Berufsgruppen (wie z.B. Diakone/innen, Kantoren/innen, Religionspädagogen/innen usw.) haben Dienste je eigenen Rechts in der Kirche -



nicht aber die mit der Ordination verbundenen Rechte und Pflichten des Pfarramtes, dessen Zugangsvoraussetzung ein volles Theologiestudium bleiben muss.

Schmalspurzugänge sind auf dem Hintergrund des reformatorischen Erbes abzulehnen. Während die kirchliche Beauftragung der Pfarrerinnen und Pfarrer unbefristet ist, weil sie durch das Theologiestudium die Kompetenz der Unterscheidung - und damit der selbständigen theologischen Urteilsbildung - erlangt haben, kann die Beauftragung der Prädikanten und Prädikantinnen nur befristet erfolgen. Die Prädikantenausbildung hat bei Weitem nicht den Umfang eines Theologiestudiums – und dieser Unterschied muss sich auch bei der kirchlichen Beauftragung widerspiegeln.

2. Begrenzung der administrativen Aufgaben

Der Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer muss so organisiert werden, dass sie ihrem Verkündigungsauftrag, den pastoralen und theologischen Aufgaben, nachkommen können. Administrative und Managementaufgaben müssen so organisiert werden, dass sie maximal zumutbare zeitliche Ressourcen nicht übermäßig und grundsätzlich überschreiten. Andererseits müssen Pfarrerinnen und Pfarrer an den organisatorischen und finanziellen Entscheidungen angemessen beteiligt sein, weil nur sie als Experten der theologischen Urteilsbildung ausgebildet sind. Management, Organisation und Institution dürfen keiner angeblichen Eigengesetzlichkeit überlassen werden, sondern müssen in der Kirche theologisch verantwortet sein.

3. Eine neues Aufgabenfeld in der säkularen Gesellschaft: Mission

Der gesellschaftliche Kontext des Pfarramts hat sich heute im Vergleich zur Reformationszeit grundsätzlich verändert. Christengemeinde und Bürgergemeinde sind nicht mehr weitgehend identisch, sondern es hat sich eine breite säkulare Öffentlichkeit herausgebildet und Angehörige anderer Religionen sind in unserem Land zahlreich vertreten. Insbesondere die große Gruppe der konfessions- und religionslosen Menschen stellt eine neue Herausforderung für die Evangelische Kirche dar, der nicht allein durch Maßnahmen der "Mitgliederbindung" in einer geographisch abgegrenzten Kirchengemeinde oder gesamtkirchlicher Ebene begegnet werden kann. Evangelische Kirche muss hier ganz neu missionarische Kirche werden, ohne sich Illusionen eines "Wachsens gegen den Trend" hinzugeben. Das Gemeindepfarramt und die weiteren bisher bestehenden Spezialpfarrämter sind für diese Aufgabe nicht ausreichend. Eine eigene Form des Pfarrdienstes mit der Zielsetzung der Mitgliedergewinnung und Mission sollte daher dringend und schnell entwickelt werden.

Weiterdenken: Beim Studientag der Pfarrerinnen und Pfarrer am 08.10.2018 in Tübingen wurde interessanterweise dieser Ansatz im Referat von Prof. Dr. Volker Leppin aufgegriffen und in Verbindung mit CA V „vom Predigtamt“ als Perspektive für die Frage, welche Rolle dem Pfarrdienst in der Frage „Was ist Kirche – Auf der Suche nach einer Gestalt von Kirche im 21. Jahrhundert“ zugeordnet werden kann und welche gerade nicht.

Es ist zu hoffen, dass diese Impulse nicht nur solche bleiben, sondern auch nachhaltig zur Entlastung des Pfarrdienstes führen.

Auf Ebene der EKD werden die Vorsitzenden der Pfarrervertretungen und Pfarrvereine im Januar 2019 über weitere konkrete Schritte in diese Richtung miteinander im Gespräch sein.

(Stefan U. Kost)



III. Arbeitsumfang von Pfarrerinnen und Pfarrer

Ziel des Projektes 2024+ ist die Arbeitsentlastung von Pfarrerinnen und Pfarrer.

Vor allem die jüngere Theologengeneration wünscht sich eine klarere Trennung von Dienstlichem und Privatem.

Die Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen der bayrischen Landeskirche mit dem Titel "*Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten*" wurde auch in unserer Landeskirche in verschiedensten Zusammenhängen diskutiert.

Dies alles führte dazu, dass auch wir als Pfarrervertretung uns erneut diesem Thema gewidmet haben.

a) „Pfarrdienst – Tun und Lassen mit Konzept“

Die württembergische Pfarrervertretung hat bereits im Jahre 2003 mit der Broschüre: „Pfarrdienst – Tun und Lassen mit Konzept“ eine Anregung zur Formulierung von Geschäftsordnungen und Dienstaufträgen im Gemeindepfarrdienst herausgegeben.

Wie, wird hier nochmals kurz dargestellt:

1. Ziele

1. Kommunikation der Erwartungen
Die Kommunikation der wechselseitigen Erwartungen zwischen Kirchengemeinde und Pfarrerinnen ist unerlässlich. Es soll ein offenes Gespräch geführt werden über die Möglichkeiten und Grenzen des Dienstes des Pfarrers.
2. Realistische und deshalb befriedigende Aufgaben-Beschreibung
Eine realistische Aufgabenbeschreibung benennt das Leistbare und Erwartbare, eröffnet Freiräume für individuelle Akzente und wahrt ein angemessenes Maß an dienstfreier Zeit.
3. Mit Prozentzahlen leben
Seit es eingeschränkte Dienstaufträge gibt, gibt es im Grunde auch die Rechnung mit Prozentzahlen.
Dies aber umzusetzen im Gegenüber mit dem KGR oder auch den Kollegen, bleibt aber meist Sache der Pfarrerin selbst und birgt darum Konfliktpotenzial.

2. Kontexte

1. Das Projekt „Notwendiger Wandel“
Es wird eine Konzentration auf die spezifisch pfarramtlichen Dienste angestrebt (Verkündigung, Seelsorge, Bildung, Begleitung Ehrenamtlicher)
2. Das Projekt „PfarrPlan“
Dienstauftragsvariationen werden immer größer, das macht eine Quantifizierung vor Ort unerlässlich.
3. Theologische Glaubwürdigkeit im gelebten Pfarrdienst
Die Glaubwürdigkeit der Verkündigung (Rechtfertigung nicht durch Werke, sondern den Glauben) leidet, wenn die Pfarrperson selbst rastlos, überbelastet und ganz von den Werken in Beschlag genommen, erlebt wird.
4. Finanzielle Engpässe und die Bedeutung des Pfarrdienstes



3. Anfragen

1. Grundsätzliche Einwände und Bemerkungen dazu

**Arbeitszeit im Pfarramt kann nicht geregelt werden, da Pfarrersein ein Lebensstil ist.*

- Auch wenn Pfarrersein eine Profession ist, ist eine Begrenzung der dienstlichen Tätigkeit mit ausreichenden erholungs- und Rekreationszeiten sinnvoll.

**Die Tätigkeiten sind einfach zu verschieden und können darum nicht quantifiziert werden.*

- Auch stressarme Tätigkeiten (Bsp. Neujahrsempfang des Bürgermeisters) sind Zeiten, die einem Pfarrer nicht mehr zur eigenen Erholung zur Verfügung stehen.

**Die Verquickung von Berufs- und Privatleben und die freie Einteilung seien eine Chance und nicht durch Reglementierung einzuschränken.*

- Aber gerade dies wird von vielen als Problem empfunden.

**Es sei nicht möglich verschiedene Dienstaufträge in ein Beziehungssystem zu setzen.*

- Es kann zumindest der Versuch unternommen werden mit einem über-individuellen Formular.

2. Einwände gegen die Folgewirkungen von Zeitanätzen und Bemerkungen dazu

** Pfarrer können ihren Beruf nur noch als Job verstehen.*

- Permanente Überbelastung kann auch dazu führen nur noch „Dienst nach Vorschrift“ zu machen.

** Die Gemeinde könnte sich als Aufsichtsorgan missverstehen und die zeitliche Festlegung als Kontrollinstrument missbrauchen.*

- Die jeweiligen Erwartungen werden offener und nachvollziehbarer kommuniziert.

** Eine Quantifizierung könnte dazu führen, dass mehr Pfarrstellen benötigt werden mit den damit verbundenen finanziellen Folgen.*

- An die Pfarrstelle gekoppelte Tätigkeiten müssen dann entweder wegfallen oder von anderen Personen erbracht werden

4. Lösungsansätze

Die Ausstattung der Pfarr- und Gemeindebüros sollte möglichst optimal sein.
(bereits in der Broschüre „Arbeit mit Maß und Ziel“ so gefordert)

Drei mögliche Lösungsansätze, die erörtert, aber als unpraktikabel verworfen wurden:

- a) Die Begrenzung des Dienstauftrages durch eine Arbeitszeit-Obergrenze
Ist mit dem Professionsgedanken nicht in Einklang zu bringen. (Schalterzeiten?)
- b) Die Festlegung des Dienstauftragsumfanges nach „Stresspunkten“
Zu sehr subjektive Wahrnehmung und auch Arbeit, die gerne getan wird, ist Arbeit.
- c) Die Formulierung eines Dienstauftrages über einen „Sockel von Einsatzstunden“
Dieses Modell enthält Unschärfen.

5. Vorschlag

Ausgangspunkt der Überlegungen

- Erfahrung der Überfrachtung von Dienstaufträgen
- die Schwierigkeit, eigene Schwerpunkte setzen zu können
- keine Zeiten für theologische Arbeit
- keinen Raum für eigene Spiritualität

Die Statistik des Kirchlichen Lebens war Ausgangspunkt zur Errechnung des durchschnittlichen Arbeitsumfangs - die Dienste wurden durch die Zahl der im Gemeindepfarramt Tätigen geteilt.



Diese fiktive durchschnittliche Gesamtwochenarbeitszeit ergab 57,03 Wochenstunden und macht das Überlastungsproblem sichtbar.

Die Pfarrervertretung schlägt vor, für jedes Gemeindepfarramt eine Berechnung des durchschnittlich wöchentlichen Arbeitsaufwandes zu erheben, nur so hat man eine kommunizierbare Arbeitsgrundlage.

In einem Diskussionspapier der thüringischen Landeskirche wird ein Zeitmaß von 54 Wochenstunden angegeben, die PfV findet dies zwar immer noch zu hoch, schließt sich dieser Zahl aber auch Praktikabilitätsgründen an.

Es gibt unabweisable Pflichten und Aufgaben, die veränderbar sind. Nach Auffassung der PfV sollten die unabweibaren Pflichten nicht mehr als zwei Drittel in Anspruch nehmen, damit noch ein Drittel der Arbeitszeit für Unvorhergesehenes und Schwerpunktsetzung zur Verfügung steht. Anlass zur Überprüfung eines Dienstauftrages können sein: Wiederbesetzungen, Visitationen, KGR-Bilanzen.

In den Anlagen folgen Zeitansätze etc.

b) „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“

Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen für Pfarrerinnen und Pfarrer der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern (2015)

Aufgabe und Auftrag *Eine theologische Ortsbestimmung*

Das Evangelium befreit davon, den Beweis der eigenen Gerechtigkeit und Heiligkeit antreten zu müssen und es befreit ebenfalls vor dem Zwang zur Vollkommenheit. Das Evangelium darf gehört werden als ein: Es ist genug! (satis est)

Pfleglicher Umgang

Zum einen kann dieses „Es ist genug“ eine Antwort sein auf Erwartungen, die nicht am menschlichen Maß orientiert sind, ob sie nun von außen kommen oder selbstgemacht sind. Zum anderen kann es auch der jeweiligen Leitung helfen, aus der Fülle dessen, was getan werden könnte, dasjenige auszuwählen, was tatsächlich in guter Haushalterschaft getan werden kann. Das bedeutet, theologisch verantwortete Schwerpunkte zu setzen und zu klären, was getan wird, was nicht – und wer es tut.

Was eine Dienstordnung leistet

Der Pfarrberuf als geordneter Dienst

Pfr. nehmen das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung wahr. Sie versehen einen geordneten Dienst.

§ 25 (PfdG.EKD) Absatz 3: Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.

Bisher in Bayern nur für Pfr. in Teildiensten; nun soll das für alle Pfarrerinnen in Bayern gelten.

Freude und Entgrenzung im Pfarrberuf

Viele Pfarrer legen großen Wert auf die Freiheit zur Selbstgestaltung der Arbeit und zur eigenen Prioritätensetzung. Viele finden auch eine strenge Trennung von eigentlicher Berufstätigkeit und Privatleben passt nicht zu dem sie prägenden Pfarrerbild. Diese Vorbehalte sind ernst zu nehmen. Aber:

„Theologie beginnt mit der schmerzlichen Einsicht, dass dem Menschen nichts unbegrenzt zur Verfügung steht: nicht sie Lebenszeit, und die Lebenskraft Die Grenzen verfügbarer Ressourcen und die Grenzen eigener Möglichkeiten sind in die Menschlichkeit konstitutiv eingeschrieben.“ Ulrike Wagner-Rau



Vielfältige Erwartungen, hohe Ansprüche

Der Dienst des Pfarrers ist oft

- Zeitlich entgrenzt, weil der Dienst sich über die ganze Woche erstreckt.
- Räumlich entgrenzt als Folge der Erreichbarkeit und Residenzpflicht.
- Inhaltlich entgrenzt, da auf Menschen jeden Alters und jeder Schicht ausgerichtet, zu dieser gehört auch, dass die private Lebensführung unmittelbar betroffen ist.

Die Erwartungen, die an Pfarrer herangetragen werden, sind hoch.

Aber auch die Ansprüche an sich selbst sind sehr hoch, das kostet seinen Preis im Hinblick auf Familie, private Beziehungen und Interessen.

Zeit für die eigene theologische Existenz wird oft auf ein Mindestmaß reduziert.

„Der Pfarrberuf ist ein kreativer und anstrengender Beruf, der auch von schöpferischen Pausen lebt. Er benötigt eine spirituelle Grundlage, die Zeit benötigt. Vor allem aber wird das Evangelium nicht überzeugend kommuniziert, wenn die Auswirkung dieser Tätigkeit Erschöpfung bedeutet.“

Uta Pohl-Patalong

Den Dienst nach menschlichem Maß ordnen

Wer eine Pfarrstelle innehat, soll in der Lage sein, den Dienst nach dem Leitprinzip der Salutogenese (gesundes Werden) allezeit „gut, gerne und wohlbehalten“ zu tun. Die Dienstordnung ist nicht das einzige, aber ein wichtiges Instrument dazu.

Eine Dienstordnung sollte stimmig sein, dazu gehört Folgendes:

- DO muss zu Stelle passen.
- DO muss zur konkreten Person passen
- DO muss Zukunft der Gemeinde + des Stelleninhabers im Blick haben (Anpassungen und Veränderungen)

Sie soll:

- Inhalt und Umfang des Dienstes beschreiben und strukturieren
- Arbeitsbelastung in einem angemessenen Maß halten
- Die Zuständigkeit von gemeinsam in einem Dienstbereich tätigen Personen ordnen.

„Nicht zuletzt müssen die kirchlichen Ordnungen die Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten schützen, deren kreative Nutzung die Voraussetzung ist für die Erbringung der ... „philosophischen“, „hermeneutisch-diagnostischen“ und „hermeneutisch-kommunikativen“ Leistungen, die von der theologischen Kompetenz der ins Pfarramt Berufenen erwartet werden müssen.“ Eilert Herms
Gleichrangige Anliegen

Die in Nr. 1 und 3 genannten Zwecke sind organisationsrechtlicher Art und knüpfen insoweit an das bisherige Recht an. Neu ist das in Nr. 2 als gleichrangig aufgeführte Anliegen der Angemessenheit der Arbeitsbelastung. Es ist sinnvoll, Art und Umfang der zumutbaren Arbeitsbelastung zu messen.

Die Arbeitszeit in den Dienstordnungen

Es wird in vielen Landeskirchen schon längere Zeit diskutiert, ob die Arbeitszeit speziell im Gemeindepfarramt messbar ist. Die trotz dienstfreiem Tag (§52 PfdG_EKD) grundsätzlich über die ganze Woche sich erstreckende Ansprechbarkeit erschwert die Setzung zeitlicher Grenzen. Aber die Grenze darf nicht erst der Eintritt eines Erschöpfungszustandes sein und vor allem die heranwachsende Theologengeneration will wissen, worauf sie sich einlässt.



Angestrebt: eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (siehe EU-Arbeitsrecht-Vorgaben)

Der Zeitaufwand einzelner Tätigkeiten (+ Vorbereitung- und Nachbereitungszeit) kann durchaus realistisch eingeschätzt werden.

In der EKD geht man noch von einer durchschnittlichen 54-Stundenwoche aus.

Auch bei einer angestrebten 48-Stundenwoche wird es immer Schwankungen geben.

Realistische Erfahrungswerte

Voraussetzung für eine Dienstordnung ist eine gründliche Analyse der konkreten Pfarrstelle. Als Hilfsmittel dient ein Arbeitszeitmodell (Timetable)

I.d.R. wird die Rechnung nicht aufgehen und damit liegt das Problem offen auf dem Tisch.

Die Unterscheidung von gemeindlichen und gesamtkirchlichen Aufgaben auf einer Pfarrstelle

Gesamtkirchliche Aufgaben sind den Gemeinden oft nicht bewusst.

Dazu gehören: RU, Mitwirkung in den Pfarrkonferenzen, Tätigkeit als Senior, Mitwirkung in Gremien auf regionaler oder landeskirchlicher Ebene, kirchliche Projekte, Mentoren oder Prüfungstätigkeiten.

Es muss aber auch Zeit sein für Fort- und Weiterbildung, für Maßnahmen der Personalentwicklung und für die Arbeit an der eigenen Spiritualität.

Auch das alles soll im Rahmen der 48 Stunden bedacht werden

Einbeziehung des Teams

Die anderen haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden sind bei der Erstellung der Dienstordnung mit im Blick zu behalten.

Zur Erstellung einer Dienstordnung gelten folgende Schritte:

Sich verständigen- Vorbereiten-Vereinbaren-Präsentieren-Festlegen und Überprüfen

Sich verständigen

Etwa 1 Jahr nach Übernahme einer neuen Stelle, Übereinkunft zwischen Pfarrer und Dekanin

Schneller zu erstellen bei:

Probendienst / Teildienst / auf Bitte eines Pfarrers / bei kombinierten Stellen / bei Schwangerschaften

Vorbereiten

Pfarrer verschafft sich Überblick, der Arbeitsumfang jeder Aufgabe wird eingeschätzt, erste Ideen zur Reduzierung, Einbeziehung anderer beteiligter Personen.

a) Beschreibung

- * Welche Funktionsbereiche außerhalb der Gemeinde
- * Arbeitsbereiche, in welchen alleinverantwortlich wo arbeitet man mit anderen zusammen
- * Wöchentliche, monatliche, jährliche Aufgaben
- * Wo hat man Personalverantwortung (auch für Ehrenamtliche)?
- * Wie sind Vertretungen geregelt?
- * Fortbildungen, Studienzeiten, eigenes geistliches Leben



b) Bewertung

Arbeitszeitmodell der ELKB zu typischen Tätigkeiten im Pfarrberuf wird zugrunde gelegt, es unterscheidet zwischen gesamtkirchlichen und gemeindlichen Aufgaben.

Man geht von einer Jahresarbeitszeit aus: 45 Wochen x 48 Stunden = 2160 Stunden im Jahr.

c) Beteiligung

Erste Ideen / Veränderungsbedarf soll mit dem Team der Kolleginnen und den hauptamtlichen Mitarbeitern besprochen werden. Nach der Beteiligungsphase geht ein Vorentwurf an die Dekanin, die gibt dann eine erste Fassung zurück.

Vereinbaren

Dekan und Pfarrer einigen sich auf eine Fassung, die dem Kirchenvorstand vorgestellt wird.

Präsentieren

Dies übernimmt die Dekan/in, das Arbeitszeitmodell muss dabei nicht präsentiert werden. Es kann hilfreich sein, auf die letzte Stellenbeschreibung Bezug zu nehmen.

Festlegen und Überprüfen

Dreifache Ausfertigung für Pfarrer/in, Dekan/in und Landeskirchenamt

Die Pfarrerin kann den Arbeitsumfang überprüfen und verändern

Dienstordnungen für Pfarrerinnen in besonderen Dienstverhältnissen:

Das fünfteilige Schema kann in der Regel analog angewandt werden.

Dienstordnung praktisch

Schlüssel zum Erfolg: Rollenklarheit, Offenheit und Eigenverantwortung

Erfolg und Probleme offen zu benennen sind wichtig, nicht nur für die Erstellung einer Dienstordnung, sondern auch für deren Umsetzung und Weiterentwicklung.

Was tun bei Meinungsverschiedenheiten?

Meinungsverschiedenheiten sollten möglichst rasch angegangen werden, dem OKR im Kirchenkreis [Regionalbischof = Prälat] kommt eine wichtige Aufgabe zu, vielfältige Möglichkeiten der fachlichen Beratung.

→ Bewertung des bayrischen Modells durch die württembergische PfV

Auf ihrer Klausurtagung hat die Pfarrervertretung diese Modelle zur Erstellung einer Dienstordnung diskutiert und darüber beraten, was sie für eine Begrenzung der Arbeitszeit austragen.

Die württembergische PfV zieht als Fazit:

Das Modell von Bayern mit seiner „Studentafel“ kann hilfreich sein für die interne Reflexion: mit Dekan/in und für sich selbst.

Jedoch taugt die Studentafel nicht dazu, mit dem KGR durchdiskutiert zu werden.

Die PfV sieht das Modell als zweiten Schritt. Vorausgehen müsste der erste Schritt, nämlich das Pfarrerbild anzuschauen, was Aufgabe der Pfarrer/in ist und was nicht (Strukturen 2024Plus, Entlastung von Verwaltungsaufgaben)

Die Besprechung im KGR müsste auch klären, wie die Prioritäten gesetzt werden:



Kümmert sich der/die Pfarrer/in um die 5%, die zur Kerngemeinde gehören und Bestimmtes von ihr/ ihm erwarten oder um die 95%, die normalerweise nicht auftauchen, aber zB bei Kasualien Berührung mit der Pfarrperson haben und dann eine positive Begegnung haben, wenn der/ die Pfarrer/in Zeit für sie hat?

Im Blick behalten werden müssen auch die Veränderungen durch den PfarrPlan.

Die Broschüre der PfV „Tun und Lassen mit Konzept“ zeigt auf:

31,5 h Kernaufgaben (GD, KU, RU, Seelsorge)

4,0 h Theologische Arbeit

2,5 h übergeordnete Arbeit

11,0 h Verwaltung

3,0 h allgemeine Gemeindegemeinschaftsarbeit und Erwachsenenbildung

= 52 h

Es wird immer deutlicher, dass allein schon die Kernaufgaben nicht in die 48-Stunden-Pakete hineinpassen. Deswegen muss der Weg darüber führen, dass die Stellen angeschaut werden und einer Aufgabenkritik unterzogen werden.

Die PfV meint, die Kommunikation an die Gemeinden müsste von Dez 3 und Dekanen übernommen werden.

Die PfV sieht, dass es schwierig sein kann, gegenteilige Anforderungen in einer Person zu vereinen: vorne dran zu stehen und gleichzeitig Teamplayer zu sein.

Bei der jüngeren Generation ist zu spüren, dass sie anders an den Pfarrberuf herangeht und nicht völlig im Pfarrberuf aufgehen will, Dienst und Privates teils auch stärker trennen möchte.

Verschiedene Modelle aus den einzelnen Dekanaten zeigen, dass eine verstärkte Zusammenarbeit in größeren Einheiten als Distrikten möglich ist (gemeinsame Predigtpläne, Predigtreihen, größere Pools von Personen, die die Urlaubs- und Stellvertretungszeiten übernehmen, Schwerpunktbildung – (Kollegen übernehmen Seniorenarbeit, KU oder Jugendarbeit für die angrenzenden Gemeinden und Kollegen mit))

Die PfV sieht auch die Gefahr, dass Kirche mit zu großen Einheiten gegen den gesellschaftlichen Trend, gegen das menschliche Bedürfnis arbeiten würde, gesehen zu werden, wahrgenommen zu werden als Einzelne.

Fazit für die PfV: Die Stellen dürften auch bei Veränderungen durch den PfarrPlan nicht zu groß zugeschnitten werden. Daher müsse zunächst die Aufgabendiskussion erfolgen: Eine Verständigung über das Pfarrerbild ist nötig und Kommunikation in die Gemeinden hinein, dass nicht mehr alles so weitergeführt werden kann wie bisher.

Dafür ist die **Unterstützung vom OKR** dringend notwendig, als Kommunikation dessen in die Gemeinden hinein, was noch möglich ist und was nicht. „Von unten“ müsste die Unterstützung seitens des OKR eingefordert werden, wie sie von OKR Traub in a+b proklamiert wurde.

Dahingehend könnte das Projekt von Dezernat 3 durch OKR Traub unterstützend ansetzen, das mit dem Konvent der Dekaninnen und Dekane 2018 unter dem Arbeitstitel „**Kirche, Gemeinde und Pfarrdienst neu denken**“ begann.

Weitere Bausteine sind die **SPI-Prozesse** und das Projekt „**Strukturen 2024+**“.

2024+ zeigt, dass eine Entlastung des Pfarrdienstes um 2 h Verwaltungsarbeit möglich ist, darüber hinaus müssen jetzt weitere Schritte erfolgen, die den Pfarrdienst entlasten. Es müsse neu über das Pfarrerbild nachgedacht werden, eine Aufgabenkritik sei unerlässlich. Jedoch sei es kontraproduktiv, die Stundenberechnung in die Öffentlichkeit (KGR) zu tragen. Die KGR-Gremien seien sehr unterschiedlich (es gebe aufsichtsrätliche und fürsorgliche) und je nachdem könnte die Rückendeckung ausfallen. Aber man könne sagen, dass ein 48h-Modell zugrunde liege. (Durch eine ausführlich dargelegte Stundentafel im KGR kann ich mir als Pfarrer/in auch Angriffsflächen schaffen, die dann in Krisensituationen wie bei einer außerordentlichen Visitation zum Tragen kommen und mir negativ aufgerechnet werden kann.)

Die Leitung solle den Rechtfertigungsdruck (innerlich und äußerlich) wegnehmen und man dürfe sich auch als Pfarrer/in selber sagen: „Ich werde für das Dasein bezahlt, nicht für das Arbeiten.“

Aus Sicht der PfV sollte der Dienst der Pfarrer/in wertschätzend begleitet werden – zB könnten Dekan/innen als Grundtenor in die Pfarrerschaft hineingeben, dass sie keine kleinkarierte Rechnerei betreiben, sondern darauf achten: Kann jeder seinen Urlaub nehmen? Ist die Vertretung gewährleistet? Zu Beginn einer Dienstbesprechung die Botschaft: „Sie, liebe Pfarrer/innen, arbeiten schon genug, dafür danke ich Ihnen.“ Dann dürften aber nicht x TOPs mit neuen Aufgaben für die Pfarrerschaft kommen.

Je nach Charakter – und vielleicht auch als Generationenunterschied – ist es von Anfang an wichtig zu hören (in Birkach/ Ausbildung sollte das auch entsprechend kommuniziert werden), dass es auch klare Begrenzungsmöglichkeiten gibt und man den freien Tag (abgesichert durch geklärte Rufbereitschaft per Handy oder über Kollegen) auch guten Gewissens nehmen kann und auch wegfahren.

Aus der jungen Generation gibt es die Befürchtung: Ohne klare Begrenzungsmöglichkeiten würde sonst nur noch ein bestimmter Menschenschlag den Beruf ergreifen und viele potenzielle Kandidaten würden herausfallen, die den Beruf gerne und gut, aber nicht hundertfünfzigprozentig, sondern nur hundertprozentig machen würden.

Zu SPI:

Die PfV hält die SPI-Beratung für den Pfarrdienst für entlastend, weil sie die Bereiche in der Gesamtschau ansieht und somit nicht so leicht in Sackgassen führt. Die Betrachtung zeigt auch an manchen Stellen: Wie es jetzt ist, geht es nicht mehr weiter. Wenn die Gemeindeberatung, zB Frau Dehlinger moderiert, bringt sie damit die Perspektive der Gemeindeberatung hinein und nicht nur die des OKR.

Was passiert im „worst case“, wenn die Gemeinden nicht zusammenarbeiten wollen? Dez 3 +8 bekommen die Veränderungsideen vorgelegt, bevor sie beschlossen werden, damit sich die Gemeinden nicht verrennen. Die Kirchenleitung taucht somit verstärkt auf. Die Gemeinden kommen selber zur Einsicht – unter der Stellschraube „Pfarrdienst“.

Wenn zwei Gemeinden zusammenarbeiten sollen und nicht wollen, müsste im Moderationsprozess von SPI das Signal aus dem Bereich P kommen: „Der Pfarrperson wird der Wechsel der Stelle empfohlen.“ Über eine Stellenberatung könnte die Meinung des Pfarrers gestärkt werden, wenn Konsequenzen für den Bereich Pfarrdienst deutlich gemacht werden.

Die PfV könnte sich vorstellen, dass SPI auch stärker Empfehlungen ausspricht.

Der andere Ansatz ist über das Finanzielle: ohne Immobilienkonzept gibt es keine Mittel aus dem Ausgleichsstock und Kirchenbezirk. Irgendwann ist evtl der Haushalt nicht mehr genehmigungsfähig.

Wenn das Ziel ist, dass für alle Bereiche aus SPI – Strukturen, Pfarrdienst, Immobilien – eine gute Lösung gefunden wird, dann darf im Bereich Pfarrdienst nicht zu früh aufgehört werden, gute Lösungsansätze zu finden.

(Margarete Oesterle /Caroline Bender)

III Pfarrhaus

1. Leben im Pfarrhaus

Am 05.03.2018 fand ein Studientag zum Thema Pfarrhaus bzw. Pfarrhausrichtlinien statt. Darüber wurde in der WuK -Personenversammlung im Februar 2018 berichtet. Es wurden Themen und Positionen gesammelt, die in den Tag eingehen sollten.

Folgendes konnte eingebracht werden:

a) Fortschreibung der Pfarrhausrichtlinien

- OKR sollte zumindest Abweichungen, über die Stelleninhaber und Gemeinde einig sind, die die Gemeinde nicht zusätzlich Kosten und den Nachfolger nicht binden, genehmigen.
- Ewiger Streitpunkt beim Wechsel ist Gartenpflege. Große Pflegeaufwändige Gärten schrecken Interessenten ab.
- Grobe Vorgaben (von-bis) abgängig, allg. Vorgaben bei Materialien („langlebig“, strukturierungsfähig...)
- Entrümpelungen von Kostenerstattungen für alles Mögliche
- Großzügige Auslegung
- Möglichkeiten schaffen für Nutzung regenerativer Energien (z.B. Thermische Solaranlagen), neue (moderne) und damit energiesparende Heizung(-sprogramme)
- Pfarrgarten! Bei zunehmender Arbeitsbelastung Zuständigkeiten (Schneiden der Büsche) regeln (neu verteilen)

b) Staatspfarrhäuser

- Umsetzung von zum Erhalt der Gesundheit der Bewohner bzw. Bewohnbarkeit des Gebäudes notwendiger Maßnahmen in akzeptabler Zeit
- Bei akuten Notfällen (z.B. Ausfall der Heizung) die Freiheit, nicht die vom Amt für Vermögen und Bau bestellten Vertragsnehmer, sondern ggf. andere beauftragen zu dürfen, um zeitnahe Reparaturen durchzuführen.

c) Kritische Erfahrungen mit dem OKR

- flexible Vorortlösungen werden nicht genehmigt, obwohl oft „win-win“-Situationen für Stelleninhaber und Gemeinden entstehen würden.
- Entfremdungen zur „Basis“ auch aufgrund anderer Arbeitsstrukturen
- Kein Interesse an einem variablen Pfarrhaus, das für unterschiedliche Lebensformen/ Lebenssituationen offen ist.



d) Vorschlag für Konfliktlösungen

OKR-Mitarbeiter ein Jahr lang im Pfarrhaus wohnen lassen...

Was aus der Einbringung und den weiterführenden Gedanken zu Staatspfarrhäusern und Schulungen von Kämmerern wurde, ist im Moment ungewiss, da außer der Absicht, die Anregungen sämtlicher Beteiligten zu überprüfen, um sie gegebenenfalls in die Pfarrhausrichtlinien einzuarbeiten, bislang keine weiteren Erkenntnisse aus dem Studientag heraus vorliegen.

(Stefan U. Kost)

2. Mietwertbesteuerung

Nach Auskunft der Kanzlei GMDP müssten in diesem Jahr sämtliche Anträge, die noch bearbeitet werden können, abgeschlossen sein. Der Sachverständige Steuer und Architekturfachmann, mit einer halben Stelle in Schwäbisch Gmünd angesiedelt, wird nämlich dieses Jahr noch in den Ruhestand gehen. Die Verfahren, welche weiterhin rechtlich überprüft werden, können länger dauern, da sie von den einzelnen Ortsfinanzämtern abschließend bearbeitet werden. Da dies nicht einheitlich geschieht, kann darüber nichts Generelles gesagt werden.

Geplant ist jedenfalls unsererseits ein Abschlussgespräch mit der Kanzlei, Dezernat 3, Dezernat 6 und dem Direktor, um in diesem Gespräch nochmals das Projekt auf den verschiedenen Ebenen zu reflektieren. Dazu wird auch die Frage des zu erbringenden Honorars seitens der Stelleninhaber thematisiert werden, um eine vernünftige Lösung zur Kostenübernahme gemeinsam mit dem Oberkirchenrat zu finden. Wer sich dieser offenen Option anschließen möchte, wende sich bitte mit seiner Rechnung per Mail oder Fax an die Geschäftsstelle, damit zum Gespräch klar ist, um welche Gesamtsumme der Erstattung verhandelt werden muss.

(Stefan U. Kost)

IV. Versorgung

1. Stellenteilung und eingeschränkte Dienstaufträge

Die Pfarrervertretung begrüßt den Antrag aus der Synode heraus, zur Aufnahme eines Passus in das Pfarrerversorgungsgesetz, dass die Zeiten der Stellenteilungen und eingeschränkten Dienstaufträge nochmals unter dem Aspekt des „Zwangs“ in den Blick genommen werden. Ziel ist es, dass die auf die Versorgung anzurechnenden Zeiten so berücksichtigt werden, wie es einst vom Oberkirchenrat angedacht, in den Synodaldebatten besprochen und versprochen wurde, nämlich uneingeschränkt.

Dies wurde im Antrag 26/18, unter Top 20 am 07.07.2018 in der Sommersynode eingebracht und in den Rechts -bzw. Finanzausschuss verwiesen (hier in Anlage).

Es bleibt nun abzuwarten, wie der Rechtsausschuss beraten wird und wie die Pfarrervertretung dazu, wie im Pfarrervertretungsgesetz festgelegt, gehört und beteiligt wird.

(Stefan U. Kost)



AZ L-15.421-06.02/796

ANTRAG Nr. 26/18

nach § 17 GeschO

Betr.: **Pfarrerversorgungsrecht – Änderung ruhegehaltsfähiger Dienstzeiten bei eingeschränktem Dienstauftrag**

Eingebracht in die Sitzung der 15. Landessynode am

A. Beschluss vom

Verweisung an

B. Beschluss vom

Annahme:

einstimmig

mit Mehrheit

bei Jastimmen, Neinstimmen, Enthaltungen

Ablehnung

C. Antrag zurückgezogen
am

Die Landessynode möge beschließen:

Der Oberkirchenrat wird gebeten, die Regelungen in § 5 des Pfarrerversorgungsrechts (560) zu regelmäßige ruhegehaltsfähige Dienstzeiten dahingehend zu ändern, dass Dienstzeiten mit eingeschränktem Dienstauftrag zu dem Teil ruhegehaltsfähig sind, wie sie im Anstellungserweiterungsgesetz (AEG) RS 441 alt) unter § 5 Abs. 5 Besoldungsversorgungsrechtliche Bestimmungen gefasst waren: „Zeiten einer Beurlaubung und eines eingeschränkten Dienstauftrags sind nach § 4 uneingeschränkt ruhegehaltsfähig“.

Begründung:

Hatte sich eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Zuge des landeskirchlichem Interesses aufgrund hohem Personalaufkommen und zu befürchtenden finanzieller Engpässe der Landeskirche auf eine zwangsweise Beschränkung eingelassen, um einer generellen Absenkung der Bezüge aller Pfarrerrinnen und Pfarrer zuvorzukommen, taten dies Einzelne und Ehepaare im Vertrauen darauf, dass diese „sogenannten freiwilligen Zwangsreduzierungen“ nach Auskunft der Kirchenleitung keine Nachteile für die Versorgungsbezüge mit sich bringen würden. Diesem zugesagten Versprechen vertrauend ließen sich Theologenehepaare auf Zwangsstellenteilungen ein. Eine Maßnahme, die im Oberkirchenrat selbst, dem Rechtsausschuss und in der Synode umstritten war, und als Dauerverbot zur Übernahme von mehr als einem Dienstauftrag als rechtlich bedenklich eingestuft wurde, die aber hinsichtlich fehlender Alternativen zur Entlastung der aktuellen und zu erwartenden Steuereinnahmen dennoch unumgänglich erschien und in den frühen neunziger Jahren eingeführt wurde. Auch für Einzelpersonen wurden im Zuge der Einsparungen solidarische Teilzeitmodelle vorgeschlagen, die durch eingeschränkte Dienstaufträge, den Zugang für weitere Pfarramtsbewerber ermöglichen sollten.

Dies alles geschah unter dem Aspekt, dass die Einschränkung nur für eine Übergangszeit notwendig und ein Akt der Kollegialität und Solidarität seien und keine Auswirkungen auf die Versorgung haben.

Flankiert wurden diese Maßnahmen durch das Wissen, dass für alle Pfarrerinnen und Pfarrer dieselben finanziellen Rücklagen in der Versorgungskasse einbezahlt werden und somit alle aktiven Pfarrerinnen und Pfarrer mit drei „Eckpersonen“ in der ERK abgesichert sind.

Das heißt: ab dem vollendeten 65. Lebensjahr bekommt zum jetzigen Stand die Landeskirche für jede Pfarrerin und Pfarrer 3 945 € ausbezahlt.

Das bedeutet defacto, dass durch die jetzige Gesetzeslage die Zwangsteiler und solidarischen Reduzierer“ wiederum gezwungen werden, indirekt diejenigen mitzufinanzieren, die nicht unter das AEG oder weitere Sparmaßnahmen fielen, die in einen vorzeitigen Ruhestand ohne Abschläge verabschiedet wurden oder die zwischenzeitlich höhere Pensionsansprüche haben, die durch die momentane Gesetzeslage einfacher zu finanzieren sind.

Diese Ungleichheit trifft dieselbe Generation, die durch die Verschiebung der Durchstufung von P2 auf das 49. Lebensjahr, zehn Jahre zusätzlich finanziell benachteiligt war.

Dadurch sind Theologenehepaare und Menschen mit eingeschränkten Dienstaufträgen der Versorgung den Pfarrerinnen und Pfarrer im landeskirchlichen Dienst nicht gleichgestellt, sondern diesen gegenüber benachteiligt, wodurch auch der im Besoldungs- und Versorgungsrecht zum Ausdruck kommenden Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Lebensleistung – nicht Rechnung getragen wird.

Andere Landeskirchen wie die Ev. Landeskirche Anhalts und Ev. Kirche Mitteldeutschland tragen dieser Wahrnehmung Rechnung – nicht zuletzt im Wissen um die Problematik bei Ehescheidungen von Theologenehepaaren und den damit verbundenen Versorgungsfragen. Sie formulieren den zu ändernden Gesetzestext wie folgt:

Ruhegehaltsfähige Dienstzeit bei Teildienst von Pfarrerehepaaren

Nach § 6 Abs. 1 S.3 BeamtVG sind Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltsfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Diese Vorschrift gilt nicht für den Teildienst von Pfarrerehepaaren, der nicht lediglich auf im eigenen Interesse des versorgungsberechtigten gestellten Antrag, ohne dass die Wahl der Beschäftigung in einem Dienstverhältnis mit vollem Umfang bestanden hat, gewährt wurde (§ 15 S. 1 BVGAG, § 15 AHBVG-EKM, bisher § 2 Abs. 1 VersGAusfG-EKM). Für Pfarrerehepaare galt z. B. in den ehemaligen Teilkirchen der EKM für eine Zeitspanne bis zum Jahr 2000 eine Regelung, wonach Pfarrerehepaare gemeinsam nur 1,5 Dienstaufträge erhalten durften.

Die Regelung des § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG ist ebenfalls nicht anzuwenden für Teildienst in der Ev. Landeskirche Anhalts in der Zeit vom 01.07.2004 bis 31.12. 2007, der zur Umsetzung des Kirchengesetzes über die Neuordnung der Pfarr- und Mitarbeiterstellen vom 04.05.2004 im kirchlichen Interesse vereinbart wurde. (315 S. BVGAG)

Vor dem Hintergrund der Kostenneutralität für die Landeskirche und dem Wissen, dass gerade diese Generation gegenwärtig ihren Dienst tut – konfrontiert mit Stellenstreichungen und dünner Personaldecke – halten wir die vorgeschlagenen Regelungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht der Ev. Landeskirche in Württemberg sachgerecht und angemessen.

Stuttgart, 20. Juni 2018

1. Andrea Bleher
Hellger Koepff
Johannes Eißler
Matthias Böhler

2. Ralf Albrecht
Christiane Mörk
Kurt Wolfgang Schatz
Kai Münzing

3. Wilfried Braun
Siegfried Jahn
Jutta Henrich
Martin Allmendinger