



## Reformation im Gemeindepfarrdienst ...da ist Freiheit!

### Impulse zum Gespräch an den Tischen

#### A. Leben im Pfarrhaus

##### 1) Konsultationstag durch den Bischof

Zu den Erkenntnissen des Nachmittags zählten für die Pfarrervertretung aufgrund der verschiedenen Beiträge der Teilnehmenden, folgende Punkte:

- „Kirchenferne“ Mitglieder haben kein Problem mit den unterschiedlichen Lebensformen im württembergischen Pfarrhaus
- Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Einbehaltung des doppelten Dienstwohnungsausgleichs bei Theologenehepaaren mit Dienstwohnungsanspruch.
- Die Pfarrhäuser müssen in einen guten Zustand für „zeitgemäßes und gediegenes“ Wohnen gebracht und energetisch saniert werden, mit Einführung eines bedarfsorientierten Energieausweises.
- Auch Staatspfarrhäuser sollten einen guten Standard haben, gegebenenfalls sollten Stellinhaber einen Zuschuss erhalten. Staatspfarrhäuser sollten nötigenfalls abgestoßen und nicht zu heimlichen Pfarrplankriterien werden. Statt einer Pauschallösung für alle Pfarrhäuser, sollten individuelle Lösungen durch Dezernat 8 gesucht und gefunden werden.
- Es gibt oftmals Konfliktpotential zw. Stelleninhaber (Bittsteller) und Wohnlastpflichtigen (KGR) und auch zwischen den abziehenden und aufziehenden Kollegen. Dies muss durch klare Regeln und Strukturen geklärt werden; Z. B dadurch, dass man die Rolle des Kämmerers bewusst stärkt und regelmäßige Fortbildungen anbietet.

Was aus den Erkenntnissen dieses Treffens wurde, ist uns nicht bekannt, auch wenn uns zugesichert wurde, wir werden davon hören bzw. weiter eingebunden.

Auch ob sich die „Arbeitsgruppe“ „Leben im Pfarrhaus“ weiterhin trifft oder ob mit der Konsultationstagung die Überlegungen als abgeschlossen gelten, wissen wir nicht. Solche im Sande verlaufende Projekte sind unbefriedigend.

##### 2) AG Pfarrhaus in der Synode

Auch ist uns nicht bekannt, was aus der Arbeitsgruppe zum Pfarrhaus aus dem Kreis von „Evangelium und Kirche“ wurde. Angeregt Anfang 2014 sind wir dem Angebot zur Mitarbeit nachgekommen und haben unsere Kritik und Anregungen zu den Pfarrhausrichtlinien bei gemeinsamen Treffen genannt. Doch seit 2015 haben wir nun nichts mehr gehört. Hier hoffen wir, dass die Arbeitsgruppe noch besteht und starke Impulse zur Veränderung der Pfarrhausrichtlinien setzt.

Wir sind gerne dabei, sie auch weiterhin zu unterstützen, um generelle Veränderungen und Verbesserungen zu erwirken.



### 3) Erkenntnisse aus der Umfrage zur Residenzpflicht:

Ähnlich wie bei der der Umfrage von 2006/7 ist auch 2016 bei den Rückläufen der Wunsch nach Beibehaltung der Residenzpflicht vorhanden bei gleichzeitig attraktiven Wohnbedingungen.

Auffallend ist jedoch der Wunsch nach stärkerer Modifizierung. Wer auf Sonderstellen ist, wer einen Ehepartner auf einer Sonderstelle hat oder im Besitz eines Eigenheims ist oder und bzw. oder sich in den letzten Dienstjahren befindet, plädiert eher für eine Lockerung der Residenzpflicht, als jemand der mit Familie und Kindern froh ist, über die Größe und Lage des Pfarrhauses.

Aufgrund dieser Erfahrungen ist es verständlich, wenn viele ihr Heil statt im Gemeindepfarramt auf Sonderstellen oder gut dotierten Leitungsstellen suchen.

Um dem entgegenzuwirken, sollte man den Gemeindepfarrdienst nicht nur verbal, sondern auch mit Taten würdigen.

Der Dienst in der Gemeinde sollte zumindest finanziell und strukturell den Bedingungen des Sonderpfarrdienstes gleichgestellt werden.

Die Bereitstellung von Pfarrhäusern, die ein zeitgemäßes und gediegenes Wohnen ermöglichen, sollten als Pfund zum Wuchern für den Gemeindepfarrdienst und nicht als notwendiges Übel für den Wohnlastpflichtigen verstanden werden.

Eine solche Haltung würde dem gegenwärtigen Pfarrdienst gut tun. Gleichzeitig wäre sie ein starkes Signal im Blick auf den theologischen Nachwuchs, der sehr wohl die Bedingungen der verschiedenen Landeskirchen vergleicht. Und da haben andere die Nase vorn...auch da ist noch Freiheit.

### B. „Gut, gerne wohlbehalten“ - Salutogenese oder auf die Haltung kommt es an.

Die Salutogenese spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der Gestaltung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen. Sie dient der Gesunderhaltung der Mitarbeiter/-innen und versucht krankmachende Faktoren zu vermeiden. Das Ziel von Salutogenese ist es, dass die Arbeit gut bewältigt werden kann und alle solange im Pfarrdienst arbeiten können, wie sie wollen.

Dazu gehört meines Erachtens auch das Ziel darauf zu achten, dass es im Pfarrberuf kein zweites System neben den ständigen Stellen gibt. Denn ein zweites System von Stellen, die speziell aufgrund von Krankheit, Krise und Konflikt eingerichtet werden, bekämpfen letztlich nur die Symptome, aber nicht die Ursachen.

Dies sollte jede Landeskirche in der Ausgestaltung ihrer Dienst- und Arbeitsverhältnisse im Blick haben.

Für uns ergeben sich unter dem Begriff der Salutogenese für den Pfarrberuf, drei Aspekte: 1. „Auszeiten“, 2. „Gestaltung des Dienstverhältnisses“, 3. „Arbeits- und Gesundheitsschutz“.

## 1) „Auszeiten“

Hier macht das Fortbildungsprogramm und die Broschüre „Pfarrdienst leben“ unserer Landeskirche einige Angebote.

Neben der Aufforderung, diese Möglichkeiten auch seitens der Pfarrerschaft zu nutzen, ist es der Pfarrervertretung wichtig, an diesem Punkt noch weiterzudenken und das Angebot an dieser Stelle auszubauen.

Fragestellungen wären z.B.:

- Wie lässt sich der Übergang von einer Stelle zur anderen durch eine Auszeit gestalten? (Die Urlaubs- und Stellvertretungsordnung sieht hierfür nur einen Tag Urlaub vor!)
- Was kann zum Rhythmus des Pastorkollegs noch in den Zwischenzeiten als mögliche Auszeiten hinzutreten
- Wie ist bei Auszeiten mit der Begrenzung auf 10 Tage Tagungsurlaub (vgl. Urlaubs- und Stellvertretungsordnung) umzugehen? Sind die Strukturen zur Wahrnehmung der Auszeiten gegeben? Und was hindert einen dann daran, diese zu nehmen?
- Muss ein generelles Konzept des Lassens entwickelt werden?

## 2) „Gestaltung der Dienstverhältnisse“

Der Pfarrervertretung erscheint es nach wie vor unabdingbar, dass sich auch die württembergische Landeskirche mit dem Thema Begrenzung von Arbeitszeit (sowohl in struktureller als auch operativer Hinsicht) beschäftigt.

Nehmen wir hier die Worte von OKR Traub aus 3/2017 S. 37 auf, wo er dazu auffordert, die bereits vorhandenen Instrumente wie Visitation, Personalentwicklungsgesprächen und Erstellung von Geschäftsordnungen ernst zu nehmen.

Und weiter noch: Er sieht es als Aufgabe der Dekaninnen und Dekane (S.38), als Teil der Kirchenleitung vor Ort, bei der Klärung von Tun und Lassen mitzuwirken und Pfarrerinnen und Pfarrer vor unberechtigten Erwartungen in Schutz nehmen.

Klare und eindeutige Worte, denen nun Taten folgen müssen. D.h.: Dieser Schutz und die Fürsorgepflicht muss sehr deutlich in den Bezirken und Synoden zur Sprache kommen und flankierend vom OKR begleitet werden.

Und nehmen wir OKR Traub ein weiteres Mal ernst, dann besinnen wir uns auf die für den „Pfarrdienst notwendige Freiheit und Selbstbestimmung“ S.37, wie sie ja im Württembergischen Pfarrergesetz angelegt ist, mit dem Auftrag zu Verkündigung, Seelsorge und Unterricht“.

Entscheidend ist hierbei die Frage: Ist der Dienstauftrag neben der Geschäftsordnung Verpflichtung oder Option ...also Freiheit ja oder nein?!

Hat man die Worte von OKR Traub im Ohr und schaut in den Gesetzestext, wird das Dilemma zwischen Personal -und Rechtsdezernat deutlich:

Es geht um die Frage, was im Pfarrdienst leistbar- und machbar ist und wie sich das im Gesetzestext des neuen PfdG.EKD widerspiegelt bzw. interpretiert wird.

Durch die Aufnahme von WürttPfG-alt §13 zu neu §7 WürttPfG zu §§25 Abs.3 und 64 Abs.1 PfdG.EKD wird der Dienstauftrag sehr konkret gefasst und vieles, was bislang als Option verstanden werden konnte und nach wie vor dem Verständnis vom Personaldezernat entspricht, bekommt nun durch die Verrechtlichung des Rechtsdezernats verpflichtenden Charakter.

So wird der Auftrag zu Verkündigung, Seelsorge und Unterricht angereichert um das, was bisher als Möglichkeit gesehen wurde. Der ursprüngliche Sinn, dass dem Pfarrdienst dadurch die Chance eingeräumt wird, sich in den genannten Bereichen verantwortlich zu engagieren, geht verloren. Wenn §7 inhaltlich als das "To do" des Pfarrdienstes allgemein verstanden wird und somit als "Messlatte" für den Dienst im Pfarramt zu sehen ist, wird damit strukturell ein Konfliktpotential implantiert. Was geschieht, wenn man das nicht alles tun kann oder will? Die Pfarrervertretung fordert daher einen Verzicht auf eine solche Festlegung.

Solche Festlegungen sind auch für Aufgaben vorgesehen, die über den erteilten Dienstauftrag hinausgehen, und die auch weiterhin erteilt werden können, wie überparochiale Bezirksaufgaben und landeskirchliche Aufgaben. Bisher waren diese in Württemberg an die gleichzeitige Vereinbarkeit mit dem Dienstauftrag geknüpft. Wenn dies weiterhin als Möglichkeit und nicht als Zwang verstanden wird, ist diese Option nach wie vor zu begrüßen. Ist es jedoch als Verpflichtung gedacht, müsste damit entsprechend der Übertragung des überparochialen Dienstes aber eine Reduktion des eigentlichen parochialen Dienstauftrages einhergehen.

Hier erfordert es eine klare Aussage vom Personaldezernat über die mittlere Ebene der Kirchenleitung in die Bezirke hinein bis zu den einzelnen Gremien der Gemeinden.

Sonst obliegt die Definition des Pfarrdienstes der persönlichen Nähe des Dekans oder der Dekanin zu Recht oder Freiheit.

### 3 „Arbeits- und Gesundheitsschutz“

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz mit deutschlandweit geltenden Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gilt bisher nicht für den Pfarrdienst. Die Pfarrervertretung fordert eine Gleichstellung für Pfarrerinnen und Pfarrer.

#### a) Altersteilzeit:

In §71 Abs. 4 PfdG.EKD besteht die Möglichkeit zur Altersteilzeit.

Bisher verzichtet die Kirchenleitung auf die Möglichkeit zur Ausgestaltung der Altersteilzeitregelungen. Sie ist der Auffassung, es hätte pragmatische Gründe dass die Altersteilzeit überhaupt im PfdG.EKD aufgeführt werde.

Die EKD komme vom Bundesrecht her, wo es Altersteilzeit gibt. Für die württembergische Landeskirche gelte aber das Beamtenrecht des Landes Baden-Württemberg. Hier gebe es Altersteilzeit nur für Schwerbehinderte. Also sei es nur in diesem Bereich möglich, die Öffnungsklausel anzuwenden.

Ebenso mache der sich abzeichnende Pfarrermangel eine Öffnung für Altersteilzeit nicht möglich.

Die Pfarrervertretung weist darauf hin, dass ältere Kollegen eine für ihre Fähigkeiten angemessene Stelle brauchen - auch das beinhaltet die Fürsorgepflicht.

Gerade auch im Blick auf Motivation in den letzten Amtsjahren, insbesondere wenn die Belastungen bis dahin immer höher werden und die Altersregelzeit angehoben ist.

Deshalb fordert die Pfarrervertretung hier eine Übernahme für Württemberg.

b) Entschädigung bei Vertretungsdiensten im aktiven Dienst

In der Urlaubs- und Stellvertreterordnung Nr. 17.2 ist geregelt, dass es bei Vertretungsdiensten bei eingeschränktem Dienstauftrag eine Entschädigung gibt. Bei 100% Dienstauftrag muss der normale Dienstauftrag so reduziert werden, dass Vertretung möglich ist. Da in den nächsten Jahren mit einem erhöhten Vertretungsaufwand zu rechnen sein wird, hat der OKR ein „Maßnahmenpaket“ geschnürt:

- möglichst in jedem Kirchenbezirk die PDA-Stelle für Springerdienste besetzen
- in ländlichen Regionen kirchenbezirks-übergreifende Springer beauftragen
- eingeschränkte Dienstaufträge aufstocken
- RU mit angestellten Religionspädagogen vertreten (Mittel von Dezernat 2)

Bei Vertretung einer Pfarrstelle von länger als einem halben Jahr soll es am Ende bis zu 10 Tage Dienstbefreiung und/oder eine Gratifikation nach Ermessen des Dekans/der Dekanin geben (je nach Größe des Dekanats gibt es dafür 1000 bis 3000 €)

c) Beauftragung im Ruhestand

Beauftragungen im Ruhestand sollen künftig auch vom Oberkirchenrat für die Vernehmung einer vakanten Pfarrstelle ausgesprochen werden.

Unberührt davon sind die Beauftragungen für einzelne Vertretungsdienste, die von den Dekan/innen ausgesprochen werden, die bislang schon praktiziert werden auf der Grundlage, dass anfallende Sachkosten von den Dekanatämtern übernommen werden (Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung Nr.17.5 (RS 540).

Vergütungssätze für eine monatliche Pauschalvergütung eines halben bzw. vollen Dienstauftrags sind 500 bzw. 1000€/Monat

Es können auch einzelne Vertretungswochen kumuliert werden.

Für eine Regelung von § 87, Abs. 4 Pfarrerdienstgesetz (RS 440), wonach „der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden“ kann, „wenn es im dienstlichen Interesse liegt“, sieht der Oberkirchenrat im Moment keine Veranlassung.

Aus Sicht der Pfarrerververtretung sollte diese Möglichkeit kurzfristig in den Blick genommen werden und auch die Synodalpräsidentin hat in aub (3/17, S.33) angedeutet, dass hier Möglichkeiten eröffnet würden. Aus unserer Sicht könnte das eine rechtliche Angleichung an die Optionen des Landes für Landesbeamte sein, bspw. im Schuldienst in modifizierten Formen wie Zuschlag auf ihr Gehalt, wenn sie verlängern-allerdings nur, wenn ihnen aufgrund ihrer Dienstzeit der Höchstsatz beim Ruhegehalt zusteht. Wenn nicht, werden die zusätzlichen Dienstjahre auf die Versorgungsbezüge angerechnet.

d) Versorgungsbezüge für die Zeit der Zwangsstellenteilung

So wie es jetzt aussieht bekommen Theologenehepaare für die Zeiten der Zwangsstellenteilung auch nur die halben Versorgungsbezüge anerkannt. Jedoch wurde von der Landeskirche in die Evangelische Ruhegehaltskasse für jede Pfarrperson von Anfang an,-unabhängig von Status und DA - die gleiche Anzahl an Eckpersonen einbezahlt. Somit spart die Landeskirche hier wieder an bzw. durch die selben Kolleginnen und Kollegen wie beim abgezogenen zweiten Dienstwohnungsausgleich bzw. sie finanziert damit das Ruhegehalt der höher dotierten Kolleginnen mit P4 und P5 Stellen.



## C) Anträge und Beschlüsse in der Synode.

Ich greife hier die Kurzzusammenfassung aus aub 3/2017 S.29 auf:

- 1) Flexipaket ab 2017/18 bekommt jeder Schuldekansbezirk für zehn Jahre 0,5 Stellenanteile, um Urlaub und Fortbildungen von Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern zu ermöglichen.

Wir begrüßen von Seiten der PFV diese Maßnahme und hoffen, dass die Schuldekane, Kolleginnen und Kollegen nun flächendeckend darin unterstützen ihren Urlaub nehmen zu können. Allerdings fragen wir noch weitergehend: Müsste nicht gleichzeitig über die Zahl der laut Staatsvertrag zu erbringenden Stunden im RU gesprochen werden. Mit immer weniger Personal wird es immer schwieriger die vereinbarte Anzahl zu erbringen, zumal analog ja auch die Zahl der Schüler/ innen sinkt.

- 2) Religionsdeputate für eingeschränkte Dienstaufträge wurden angepasst. (Und im Gegenzug die Altersermässigung ab 55 für RU entsprechend der Einschränkung gekürzt, das ist kleinlich.)

Anmerkung der Pfarrervertretung: Die Altersermäßigung bei Lehrerinnen und Lehrern ermäßigt ihre gesamte Arbeitszeit. Analog dazu könnte u. E. die Altersermäßigung auch auf andere Bereiche im Pfarrdienst übertragen werden und müsste nicht allein für das RU -Deputat gelten.... Bei 2 RU-Stunden wären das vergleichbare 8% an Arbeit im Gemeindepfarrdienstes. ...da ist Freiheit!

- 3) 2020 bis 2024 sollen 15 Personen über alternative Zugänge in den Pfarrdienst aufgenommen werden.

Anfrage der Pfarrervertretung: Geschieht das im Angestelltenverhältnis, und was passiert mit den Personen, wenn sie ab 2030 nicht mehr gebraucht werden?

- 4) Der Anteil der Sonderpfarrstellen soll bei 16,5% aller Pfarrstellen bleiben. 6 geplante Sonderpfarrstellen und 15 Funktionsstellen mit anderen Berufsgruppen besetzt.

Anmerkung der Pfarrervertretung: Einerseits wichtig, damit die richtige Kompetenz am richtigen Ort arbeitet; dennoch doch sollte die theologische Kompetenz und das kirchliche Verständnis auch für Sonderstellen vorhanden sein.

Wenn der Pfarrdienst auf den Gemeindepfarrdienst fokussiert wird, sollten dort auch die oben genannten Voraussetzungen geschaffen werden.

- 5) Der Strukturausschuss arbeitet seit 2014 intensiv an begleitenden Maßnahmen wie die Einrichtung eines Strukturfonds, aus dem die Gemeinden 2018 und 2021 jeweils 15 Mio. Euro erhalten, um Strukturreformen anzustoßen.

Anmerkung der Pfarrervertretung: Die Pfarrervertretung begrüßt Überlegungen zu Strukturänderungen zur Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden in den Parochien und darüber hinaus. Wenn entsprechende Strukturen geschaffen werden wie Fusionen oder Verbundgemeinden, dann sollten für den Pfarrdienst bei Besoldungsveränderungen die entsprechenden Mittel rechtzeitig eingesetzt sein.

Was aus dem Strukturausschuss kommt, sind bisher Strukturveränderungen für die Gemeinden. Es erleichtert die Zusammenlegung oder Besetzung von Pfarrstellen. Strukturelle Verbesserungen für den Pfarrdienst sollten ebenfalls analog zu diesen Maßnahmen oder Anträgen einhergehen. Warum funktioniert das bisher nicht?

Stefan U. Kost