



Inhalt:

- **Homepage der Pfarrertretung** (Opifanti)
- **Verhaltenscodex** (Krack)
- **Projekt 2024+** (Krack)
- **Mietwertbesteuerung** (Oesterle)
- **Pfarrhausrichtlinien/Kämmererdienstbesprechung** (Kost)
- **Flexigesetz EKD** (Kost)

Homepage der Pfarrertretung

Die Website der Pfarrervertretung wurde komplett neu aufgesetzt und ist unter der bekannten aber jetzt sichereren, verschlüsselten Adresse <https://www.pfarrervertretung-wuerttemberg.de/> zu finden. Die altvertrauten Inhalte wurden in einem überarbeiteten Design neu gestaltet und auf der neuen Website übernommen. Die Website nimmt nun die komplette Breite des Bildschirms ein. Zur lebendigeren Darstellung wurden größere Bilder eingesetzt. Ein weiterer Vorteil der neuen Website ist, dass diese nun responsive agiert, d.h. sie kann endlich auf allen Endgeräten (auch Smartphones und Tablets) fehlerfrei dargestellt werden. Um auch in Zukunft den fehlerfreien, sicheren und bequemen Betrieb zu garantieren wurde die Seite in die beliebte Software Wordpress verpackt und setzt auf größere Schriftarten und Bebilderung. Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu der neuen Website der Pfarrervertretung haben melden Sie sich gerne unter [opifanti@pfarrervertretung-wuerttemberg.de!](mailto:opifanti@pfarrervertretung-wuerttemberg.de)"

Oliver Ziegler (Webmaster) und Nicolai Opifanti

Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Verhaltenskodex für Pfarrerinnen und Pfarrer

Aus der Dienstbesprechung der Dekaninnen und Dekane entstand im Zusammenhang des Berichts aus der Projektstelle „Koordinierung Prävention sexualisierte Gewalt“ die Initiative, für den Pfarrdienst einen Verhaltenskodex zu erarbeiten. Anhaltspunkt war hier die schon bestehende „Selbstverpflichtungserklärung für Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenbezirk Besigheim aus dem Jahr 2011.

Grundsätzlich gilt: Ein Verhaltenskodex dient der Orientierung, dem sicheren Umgang und dem Erwerb einer klaren Haltung zur Prävention vor sexualisierter Gewalt. Er ist eine Willenserklärung für zukünftiges Verhalten, die auch eine regelmäßige Überprüfung und Reflexion erfordert.

Ebenso schützt ein Verhaltenskodex vor Missverständnissen und falschem Verdacht, denn wenn Mitarbeitende ihr Handeln nach diesem ausrichten, können sie sich vor verhänglichen Situationen schützen. Die gemeinsame Erarbeitung und Auseinandersetzung eines Verhaltenskodex hilft das Thema ins Bewusstsein der Mitarbeitenden zu bringen und die aktive Auseinandersetzung zu fördern. Das erhöht die Aufmerksamkeit gegenüber Grenzüberschreitungen.

Nach Außen symbolisiert ein Verhaltenskodex mit angeschlossener Selbstverpflichtung Eltern und Gemeindegliedern, dass sich Mitarbeitende einem präventiven Verhalten und dem Wohle der Kinder und Jugendlichen verpflichten.

Die Entwicklung eines Verhaltenskodex gehört zum Präventionskonzept der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

In verschiedenen Bereichen der Landeskirche haben sich Gruppen und Arbeitsbereiche schon länger mit dem Thema „Selbstverpflichtung“ beschäftigt:

- Evangelische Jugendarbeit in Württemberg und CVJM Landesverband (Menschenskinder, ihr seid stark!).
- Selbstverpflichtung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenbezirk Besigheim.
- Selbstverpflichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst.
- Selbstverpflichtung der Mitglieder des Arbeitskreises des Seminars für Seelsorge-Fortbildung (KSA) der Evang. Landeskirche in Württemberg.
- Verhaltenskodex im Umgang mit Sexualität und sexuellem Missbrauch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Liebenzeller Gesamtwerkes.



Es ist nun eine Arbeitsgruppe unter Leitung der Projektstelle „Koordination Prävention sexualisierte Gewalt“ eingerichtet worden, in der neben Frau Günderoth von der Projektstelle, Vertreterinnen aus der Dekane/-innenschaft, der Pfarrervertretung, der Unständigenvertretung und des Pfarrvereins mitarbeiten. Die Pfarrervertretung wird insbesondere die dienstrechtlichen Konsequenzen eines solchen Verhaltenskodex kritisch im Blick behalten.

Matthias Krack

Lebt der Tiger nun oder nicht? – Informationen der Pfarrervertretung zum Projekt „Kirchliche Strukturen 2024^{Plus}“

Während der Verband der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter den Tiger schon als Bettvorleger landen sieht, bekräftigt der Projektleiter von „Kirchliche Strukturen 2024^{Plus}“ Benedikt Osiw dessen Lebendigkeit.

Die Pfarrervertretung (PfV) begrüßt in ihrer Stellungnahme zu „Kirchliche Strukturen 2024^{Plus}“ das Ziel, mit den angedachten Änderungen der Verwaltungsstrukturen eine Entlastung des Pfarrdienstes zu erreichen. Nach den vorliegenden Szenarien von pwc soll der Pfarrdienst durchschnittlich um 2,2 Stunden/Woche von Verwaltungsarbeiten entlastet werden. Die PfV betont, dass dies ein erster wichtiger Schritt zur Entlastung des Pfarrdienstes – insbesondere auf dem Hintergrund der Veränderungen durch den Pfarrplan – ist, dem aber noch weitere Schritte folgen müssen, um das erklärte Ziel der Synode – eine Entlastung des Pfarrdienstes hin zur Konzentration auf die pfarrdienstlichen Kernaufgaben – zu erreichen. Die Pfarrervertretung betont: „Strukturen sind mehr als nur Verwaltungsstrukturen.“

Die Konzentration hin zu pfarrdienstlichen Kernaufgaben, von denen in Verbindung mit CA XIV auch von pfarrdienstlichen Vorbehaltsaufgaben gesprochen werden kann („Vom Kirchenregiment (kirchlichen Amt) wird gelehrt, dass niemand in der Kirche öffentlich lehren oder predigen oder die Sakramente reichen soll ohne ordnungsgemäße Berufung“), sollte aber insgesamt mehr in den Focus gerückt werden: nur wenn der Pfarrdienst von sachfremden Aufgaben entlastet wird, kann er sich auf die Kernaufgaben – die Verkündigung des Evangeliums, Lehre und Seelsorge – konzentrieren. Damit ist auch gewährleistet, dass die Kirchengemeinde „dem Mittelpunkt ihres Auftrages“ nach CA VII – aber eben in Verbindung mit CA XIV – nachkommen kann.

Hinsichtlich möglicher Zuschnitte von neuen Verwaltungsregionen gibt die PfV zu bedenken: Durch die Schaffung von Verwaltungsregionen werden implizit Vorgaben und Vorentscheidungen für andere kirchliche Strukturen (Fusion von Kirchenbezirken, Bildung von Kirchenkreisen, etc.) gemacht und getroffen. Hierin sieht die PfV eine Gefahr: Die für die Änderung von kirchlichen Strukturen maßgeblichen theologischen und ekklesiologischen Kriterien und Argumente könnten so der Verwaltungsstruktur untergeordnet werden bzw. überhaupt nicht mehr berücksichtigt werden. Zu fragen wäre aber, ob die Verwaltung den Strukturen folgt oder die Strukturen der Verwaltung?

Die PfV befürwortet in der Frage der Trägerschaft der Kirchlichen Verwaltungszentren eine Trägerschaft der Landeskirche. Nur so sieht die PfV die Umsetzung einheitlicher Standards gewährleistet. Einem anderen Trägerschaftsmodell wohnt die Gefahr inne, dass vieles vor Ort jeweils immer von Neuem und anders von den Pfarrer/-innen verhandelt werden muss, was das Ziel einer Entlastung konterkariert. Die PfV begrüßt des Weiteren die Schaffung des neuen Berufsbildes des Gemeindeassistenten/der Gemeindeassistentin, da hierdurch ein qualifizierter Entlastungsdienst in den Pfarrämtern/Kirchengemeinden gewährleistet ist, der durch die seitherige Struktur der Pfarramtssekretariate nicht gewährleistet werden konnte. Gleichwohl muss die Schnittstelle zwischen den Aufgabenbereichen der Pfarrer/-innen und der/dem Gemeindeassistenten/-in genau angeschaut werden. Es muss klar definiert sein, was in den jeweiligen Kompetenzbereich fällt.

Die PfV freut sich, dass mit dem Projekt Strukturen 2024^{Plus} längst überfällige Verwaltungsstrukturänderungen konsequent und zielführend angegangen werden. Unabdingbar erscheint der PfV, dass in dieses Projekt bzw. mit diesem Projekt andere Projekte der Landeskirche eingebunden bzw. verknüpft werden. Insbesondere eine sinnvolle Einbindung des Projekts „Zukunft Finanzwesen“ ist unerlässlich, um unnötige Doppelstrukturen und damit einhergehende Frustrationen über an sich notwendige Projekte bei den Mitarbeitenden und auch Pfarrer/-innen zu vermeiden.



Lebt der Tiger nun oder nicht? Dem Projekt 2024^{Plus} wäre jedenfalls eine weiterhin konsequente Umsetzung zu wünschen – ein „Zerreden“ der vorgelegten Lösungen in unterschiedlichen Gremien und der Synode mit einem einhergehenden Minimalkonsens sollte vermieden werden. Aktuell ist geplant, dass in Pilotregionen nun Erfahrungen gesammelt werden, um danach zu prüfen, wie eine sinnvolle Verwaltungsstruktur aussehen kann. Im November trifft sich noch einmal die Steuerungsgruppe, in der auch die PfV vertreten ist. Gespannt darf man auch sein, welche Anträge und Beschlüsse hierzu bei der Tagung der Herbstsynode gestellt und gefällt werden. Es ist Zeit für eine große entlastende Lösung.

Matthias Krack

Mietwertbesteuerung und Honorare für GMDP

Im Juni 2019 fand ein Gespräch zwischen den Dezernaten 3 und 6, GMDP, PV und PfV statt, um eine Art Resümee zum Mietwertverfahren zu ziehen.

Das Verfahren zur Feststellung des Mietwertes läuft seit 2012.

(Zwischenbemerkung: Da die württembergische Landeskirche ursprünglich nicht bereit war dieses Verfahren in irgendeiner Form zu unterstützen, kam es nur ins Laufen, weil der PV zu einer Anschubfinanzierung in Höhe von 40 000 Euro bereit war. So konnte ein Pilotprojekt im Dekanat Reutlingen gestartet werden.)

GMDP sah sich mit vielen Schwierigkeiten konfrontiert. Zunächst verliefen die Verfahren relativ problemlos, dann tauchte immer wieder die Frage auf: Muss der Fall vor die Oberfinanzdirektion?

Die Frage der Zuständigkeit lag anfangs beim Ortsfinanzamt. Dann kam die Prüfung der Laki durch das Betriebsstätten Finanzamt dazu, auf einmal war die Zuständigkeit fraglich.

So war Rechtsanwalt Gütter z.B. allein rund zehnmal im Finanzamt Ludwigsburg, um die Fälle einzeln zu besprechen.

Trotz dieser Schwierigkeiten und langen Bearbeitungszeiten (*von Seiten des OKR und des PV wurde zumindest unter der Hand deshalb Kritik geübt an der Arbeit von GMDP*) ist die Überprüfung des Mietwertes eine Erfolgsgeschichte. In **504** abgeschlossenen Verfahren wurden insgesamt mehr als **4,3 Millionen zurückgezahlt**. Die von GMDP ermittelten Mietwerte gelten für drei Jahre, analog zu den Mieten darf dann der veranschlagte Mietwert auch höchstens um 20% steigen.

Soweit so gut, könnte man meinen- doch die PfV weist auf mehrere Probleme bzw. offene Fragen hin:

1) Ein Teil der Pfarrhäuser wurde (auf Veranlassung und Kosten des Stelleninhabers) überprüft und in der Regel wesentlich niedriger steuerlich eingestuft, ein anderer Teil wurde eben nicht überprüft.

Bei einem Stellenwechsel ist man u.U. mit einem nicht überprüften (erhöhten) Mietwert konfrontiert.

2) Es müsste im Grunde ein kontinuierliches Mietwertmanagement geben, welches turnusgemäß alle drei Jahre die festgesetzten Mietwerte überprüft. GMDP wäre bereit dies zu übernehmen. OKR Traub und OKR Frisch nehmen diesen Vorschlag mit ins Kollegium.

3) Bislang haben die Kollegen und Kolleginnen, die GMDP mit der Überprüfung beauftragt haben, die Honorarkosten übernommen. Da es aber der Dienstherr war, der häufig die Mietwerte falsch, in der Regel zu hoch, eingestuft hat, wäre es nach Überzeugung der PfV Sache der Landeskirche für diese Kosten aufzukommen.

Es gibt momentan keine Signale, dass die Landeskirche bereit ist, die durch die Pfarrerschaft erbrachten Honorare von GMDP zu übernehmen.

Das Thema Mietwertbesteuerung und Honorar für GMDP bleibt für die PfV also weiterhin aktuell.

Margarete Oesterle

„Entwurf einer Kirchlichen Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung von §§ 19 und 22 des Pfarrerbesoldungsgesetzes“

Oder kurz: **Überarbeitung der Pfarrhausrichtlinien**

Die Pfarrervertretung hat sich zum wiederholten Male bemüht die Anfragen und Änderungswünsche der Pfarrervertretung anhand der Pfarrhausrichtlinien dem OKR bzw. dem Baudezernat 8 zu erläutern.



Die geplanten Änderungen führen nach Ansicht der Pfarrervertretung nicht zu einer Verbesserung der im Alltag auftretenden Gravamina.

Darüber hinaus bleiben für uns grundsätzliche Anregungen, die ich hier nochmals benennen möchte, da sie sowohl am Studientag zu „Leben im Pfarrhaus“, initiiert durch Bischof Dr. July in Bad Urach, als auch beim Studientag in Stuttgart 2018 benannt und für dringlich thematisiert wurden. An ihnen wurde bisher jedoch unseres Erachtens nicht angemessen weitergearbeitet:

1. Vereinfachung der Pfarrhausrichtlinien und Aufnahme relevanter Anliegen mit Einwirken auf die Anpassung der staatlichen Richtlinien

Seitens der Pfarrerrinnen und Pfarrer besteht – unter dem Aspekt, dass die Dienstwohnung explizit im Pfarrbesoldungsgesetz als Besoldungsbestandteil aufgeführt ist – die berechnete Erwartung, dass die zur Verfügung gestellte Wohnung einem zeitgemäßen Wohnen entspricht.

Dafür wird das Grundgehalt monatlich durch den sogenannten Dienstwohnungsausgleich um 817Euro - bei Erhalt des Familienzuschlags- vermindert.

Nimmt man den zu versteuernden Mietwert hinzu, „kürzt“ die Dienstwohnung das Gehalt in doppelter Weise. Den finanziellen Einbußen und dem privaten Verlust der wohnlichen Flexibilität steht das Interesse der Kirchenleitung gegenüber, die auch durch den gestellten Wohnraum das öffentliche Interesse des Amtes betonen möchte.

Dies sollte sich dann nicht nur theoretisch im Begriff „gediegenes und angemessenes Wohnen“ widerspiegeln, sondern auch in der entsprechenden Umsetzung der Pfarrhausrichtlinien.

Bauliche Maßnahmen, die dieses Ziel verfolgen, bedürfen aber oft langer und anstrengender Diskussionen und der Genehmigung des OKR, die mit manchen unbegreiflichen Wartezeiten bis zur Bearbeitung verbunden sind. Überlastungen sollten sich nun nicht an verlängerten Verjährungsfristen oder Erhöhungen der Eigenbeteiligungen niederschlagen.

Da die Pfarrhausrichtlinien in bestehenden Bauten nur bei großen Renovierungsmaßnahmen und Umbauten zum Tragen kommen, sind somit die geplanten Änderungen für das Gros an Pfarrhäusern ohne diese Renovierungsmaßnahmen irrelevant. Oder aber: der Umfang von Renovierungsarbeiten, bei denen die Pfarrhausrichtlinien greifen, wird konkretisiert bzw. durch eine zur Verfügung gestellte „Stellenwechsel“-Pauschale generell interessant gemacht.

Das ginge auch in die Richtung der Vereinfachung der Richtlinien in Planung und Umsetzung, um die erforderlichen Maßnahmen schnell und zeitnah erledigen zu können.

Unseres Erachtens besteht auch im Hinblick auf die Pfarrhäuser schon lange keine Gerechtigkeit mehr, trotz „Vorgabe eines Maßstabs für die Pfarrhäuser aus Gründen der Vergleichbarkeit für die Kirchengemeinden wie die Pfarrerschaft, die der Oberkirchenrat als notwendig erachten. Dies gilt auch für die Frage, welche Mittel für die Pfarrhäuser bei Stellenwechsel allgemein zur Verfügung stehen oder nicht.

Dies könnten sein:

- Streichung aller Regelungen zu den "5 meist genutzten Räumen".
- Instandsetzungsarbeiten (auch bei Stellenwechseln) wären alleinige Angelegenheit der Wohnlastpflichtigen (Kirchengemeinden).
- Die Abgängigkeit von Bauteilen (Bad, Heizung, Dach, Fenster, Türen, Fußböden, Wandoberflächen) wird mit festen Fristen versehen.

Sofern die Fristen seit der letzten Erneuerung erreicht sind, können die Bauteile ersetzt werden. Sollen sie schon vorher ersetzt werden, muss dies von Kirchengemeinde und Kämmerer einvernehmlich festgestellt werden. Eine Prüfung durch den OKR entfällt. Das Verfahren könnte so stark vereinfacht werden, emotional anstrengende Diskussionen könnten vermieden werden und wahrscheinlich entstünden auch keine erheblichen Mehraufwendungen.

Dies könnte für 5 Jahre erprobt werden, um dann ggf. nachbessern zu können.

Im Bereich Bad und Heizung sind solche festen Fristen schon eingeführt und erleichtern bzw. beschleunigen unseren Beobachtungen zufolge einiges und entspannen manches Miteinander im Zuge des Stellenwechsels.



- Die Pflege der Außenanlagen

Auch dieser Punkt ist ein ständig auftauchender Konfliktpunkt bei Ab- bzw. Aufzug. Wenn diese Pflege (außer Rasenmähen) einmal jährlich durch die Kirchengemeinde beauftragt und erledigt wird, entstehen auch bei Stellenwechsel keine bösen Überraschungen, weder für die Kirchengemeinde, noch für den alten/neuen Stelleninhaber. Bei regelmäßiger Durchführung entstehen auch keine größeren Kosten, wie wenn die Kirchengemeinde bei Stellenwechsel nach langem Streit und Ärger dem abziehenden Stelleninhaber dann die Kosten in Rechnung stellt und evtl. doch auf einem Großteil der Kosten sitzen bleibt.

2. Überlegungen zum Dienstwohnungsausgleich

Unseres Erachtens könnte zur Finanzierung der oben genannten Punkte der einbehaltene Dienstwohnungsausgleich eingesetzt werden. Dies könnten die Kosten für die Gemeinden abfedern. Hierzu gibt es ja in den verschiedenen Landeskirchen unterschiedliche Modelle, die verschiedene Spielräume eröffnen oder schließen. Dazu würden wir gerne die Vorstellung des Oberkirchenrats hören, gerne auch Dezernatsübergreifend, da es hier evtl. auch um den grundsätzlichen Umfang der Besoldung geht, nicht nur um die Pfarrhausrichtlinien. Wir sehen darin auch eine Haltungsfrage gegenüber dem Pfarrdienst.

3. Kämmerer- rechtlicher Status und regelmäßige jährliche Schulungen

Hier möchten wir den Antrag der Synode vom Sommer 2017 und das langjährige Anliegen der Pfarrervertretung nochmals deutlich zum Ausdruck bringen und einfordern, dass die Kämmerer regelmäßige Schulungen bekommen und als „Kümmerer“ bei Konflikten in den Umsetzungsfragen mit entsprechenden klaren und rechtsgültigen Kompetenzen ausgestattet werden. Wir sehen darin in der geplanten Kämmererschulung im November 2019 einen ersten Ansatz, jedoch bleibt für uns die Frage, inwieweit bei Übergaben und Abnahmen nicht ein Architekt notwendig ist, der erstens die entsprechende Ausbildung und Sachverstand hat, zu sagen was zu tun ist und zweitens der Kämmerer für seinen eigentlichen Dienst als Pfarrer entlastet wäre. Ein Architekt als Sachverständiger wäre auch nicht zugleich Kollege des auf- bzw. abziehenden Pfarrers. Wenn ein Architekt pro Dienstleistungszentrum/Bezirk vorhanden wäre, könnten auch die Verjährungsfristen des BGB genommen werden, die bei einem halben Jahr liegen.

4. Gefährdungsbeurteilung für den Pfarrdienst

In den Pfarrhausrichtlinien wird seitens des Oberkirchenrats stark danach gefragt, an wen bzw. für wen die entsprechenden Maßnahmen durchgeführt werden müssen. So gibt es beispielsweise einen gravierenden Unterschied, für wen „Barrierefreiheit“ hergestellt und gegeben sein muss. Wenn im Zugang zum Amtsbereich Barrierefreiheit hergestellt werden soll, dann für die Besucher und nicht für die Pfarrer. Denn Arbeitsschutzmaßnahmen greifen für kirchliche Angestellte und Gemeindeglieder. Pfarrerinnen und Pfarrer sind als Verantwortliche für die Umsetzung der Maßnahme davon betroffen. Aber nicht als Nutznießer dieser Maßnahme, und dies obwohl die Pfarrhausrichtlinien als Ausführungsverordnung des Pfarrbesoldungsgesetzes gelten. Rechtliche Grundlage hierfür ist § 54 PfdG EKD, in dem den Kirchen für Menschen, die in der Verkündigung tätig sind ein Freiraum in der Umsetzung des SGBIX zugestanden wird. Doch heißt dies nicht, dass die Kirchen hinsichtlich Gefährdung und Arbeitssicherheit Nichts für Pfarrerinnen und Pfarrer tun müssen. Die Landeskirche hat- wie alle Arbeitnehmer dafür zu sorgen, dass diese Gesetze für Ihren Bereich umgesetzt werden. Wenn also Gefährdungsbeurteilungen auch für Pfarrerinnen und Pfarrer durchgeführt werden müssen, was nach dem Arbeitsschutzgesetz erfolgen müsste, sind unseres Erachtens auch bauliche Maßnahmen an Gebäuden und Wegen durchzuführen, die der Pfarrer dienstlich nutzt.

5. Amtszimmer bzw. zu versteuernde Entschädigung

Wenn aufgrund von Inflation und Verteuerung von Bauteilen die Pauschalen erhöht werden, sollte dies entsprechend für die Amtszimmerentschädigung gelten. Die im Moment dafür bereitgestellte pauschalierte Summe reicht für tatsächlich entstandene Kosten an Gas/Öl/Strom nicht aus. Gerne können detaillierte Aufstellungen von Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt werden, die dies verdeutlichen. Auch hier könnten Möglichkeiten angedacht werden, die eine Kostenneutralität herbeiführen.



6. Staatspfarrhaus – Beibehaltung des Status quo, Ablösung oder Rückgabe an den Staat

Obwohl wir wissen, dass Teile des Oberkirchenrats hier anderer Meinung sind, und wir anscheinend die Komplexität der Materie nicht begreifen, wollen wir doch auch hierüber nochmals ins Gespräch suchen, um zumindest zu verstehen, warum wir es nicht verstehen können oder sollen. Unseres Erachtens ist es anzustreben, angesichts der derzeitigen guten wirtschaftlichen Situation, eine generelle Ablösung der Staatspfarrhäuser auf oberster Ebene zwischen Bischof und Ministerpräsident anzugehen. Denn die Scheibchentaktik sorgt von Generation zu Generation zu gut nachvollziehbarem Unverständnis und Ärger, besonders solange die staatlichen Vorschriften denen der Pfarrhausrichtlinien nicht angepasst sind. Dies würde die Thematik ein für alle Mal erledigen, erfordert zwar ein Umdenken und Mut zum richtigen Zeitpunkt, doch sollte man die Gunst der Haushaltssituation nutzen.

Da der OKR bereits signalisierte, dass diese Anliegen der Pfarrervertretung wohl in weitergehenden Gesprächen und Dezentate übergreifend geführt werden müssen, loten wir im Moment aus, wer bei den entsprechenden Fragestellungen und Themen angefragt werden müsste, um in den Detailfragen weiterzukommen. Die Pfarrervertretung denkt hierbei auch an Hilfestellung und Hinzunahme weiterer kompetenter Gesprächspartner aus Kreisen des OKR, der Synode oder weiterer Institutionen.

Stefan U. Kost

Kämmerertagung am 14.11.2019

Ein Anliegen der Pfarrervertretung wurde nun durch den Oberkirchenrat. Es wird am 14.11.2019 eine ganztägige Kämmerertagung geben, zu der auch die Pfarrervertretung eingeladen wurde. Die Tagesordnung dazu beinhaltet jedoch im Wesentlichen den Entwurf zur Änderung der Pfarrhausrichtlinien.

Unseres Erachtens gehören jedoch hier die bereits vorgestellten Punkte wie amtsangemessene Bestellung und Einführung der Kämmerer mittels „Grundkurs“ in die zu erwartende Materie und regelmäßige Fortbildungen in den entsprechenden Bereichen. Dazu gehört die Reflektion als „Kämmerer“ bei Konflikten als Kollege unter Kollegen sowie eine Schulung über die notwendige und eindeutige Rechtssicherheit in den Umsetzungsfragen mit Ausstattung von entsprechenden klaren und rechtsgültigen Kompetenzen

Wir sehen darin in der geplanten Kämmererschulung im November 2019 einen ersten Ansatz, wenn der OKR anhand der Verordnung über die Aufgaben der Kämmerer (RS 555) die Fragen und Anliegen der Kämmerer in die Tagesordnung aufnimmt. Ebenso könnte die Broschüre von PV und PfV zu Stellenwechsel herangezogen werden.

Darüber hinaus bleibt für uns jedoch vorrangig die Frage, inwieweit bei Übergaben und Abnahmen nicht ein Architekt notwendig ist, der erstens die entsprechende Ausbildung und Sachverstand hat, zu sagen was zu tun ist und zweitens der Kämmerer, für seinen eigentlichen Dienst als Pfarrer entlastet wäre. Ein Architekt als Sachverständiger wäre auch nicht zugleich Kollege des auf- bzw. abziehenden Pfarrers. Wenn ein Architekt pro Dienstleistungszentrum/Bezirk vorhanden wäre, könnten auch die Verjährungsfristen des BGB genommen werden, die bei einem halben Jahr liegen.

Stefan U. Kost

Gesetzesvorhaben auf EKD -Ebene

In §87 Abs.4 Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD) ist vorgesehen, dass Dienst über die Altersgrenze hinaus möglich ist, wenn die jeweilige Landeskirche in den Verordnungsregelungen dies vorsieht. Mit dem zur Beratung auf der EKD Synode im November 2019 in Dresden vorgelegten Entwurf eines „Gesetzes zur Flexibilisierung des Ruhestandes“ werden nun Regelungen vorgelegt, die erreichen sollen, die unterschiedlichen Verfahrensweisen in den Gliedkirchen zu vereinheitlichen und für die Beteiligten rechtssicher zu gestalten. Da die Gliedkirchen sowohl auf Seiten der Pfarrerinnen und Pfarrer als auch auf Kirchenleitungsebene unterschiedliche Interessen haben, gilt es darauf zu achten, dass die Überlegungen des Entwurfs nicht dazu führen, dass von der bisherigen Altersgrenze von 67 abgewichen wird bzw. die



Verlängerung des Dienstes aus kirchlichem Interesse zukünftig bis zum 75 Lebensjahr erfolgen kann, was unmittelbare Auswirkungen auf die Bewerbung des theologischen Nachwuchses hätte.

Ebenso verhält es sich bei Überlegungen zu Teildienst in Mutterschutz und Elternzeit. Aus kirchlichem Interesse heraus soll es zukünftig möglich sein, diesen Teildienst zu untersagen.

Im Zuge solcher Überlegungen wird auch daran gedacht nicht mehr in Schriftform, sondern lediglich mündlich auf die Folgen von Teildienst und Beurlaubung hinzuweisen, um bereits im Gespräch das Einverständnis der Betroffenen zu erwirken.

Die Überlegungen bei Zeugenvernehmungen in Disziplinarverfahren unter Umständen neben der beschuldigten Person auch deren Beistand oder Bevollmächtigten auszuschließen, hält die Pfarrervertretung für äußerst bedenklich und als Eingriff in die verfassten Rechte der Pfarrervertretung.

Da die Gesetzesänderungen an Paragraphen stattfindet, in denen es keine Öffnungsklauseln für weitere Landeskirchliche Regelungen gibt, bleibt abzuwarten, inwieweit die EKD Synode diese Überlegungen tatsächlich verabschiedet und dies in den Umsetzungen sich dann auch in Württemberg niederschlägt.

Die Pfarrervertretung wird jedenfalls vehement darauf hinwirken, dass der bisherige Status quo in im operativen Bereich beibehalten wird, auch wenn die gesetzlichen Möglichkeiten darüber hinaus geöffnet werden könnten.

Stefan U. Kost