Infopapier und Zusammenfassung der zentralen Wahl-und Kontaktpersonen-Versammlung der Pfarrervertretung in Württemberg
am 03.02.2025, 14:30 Uhr – 17:30 Uhr
Evang. Gemeindehaus in Plochingen, Herrmannstr. 30

1. Gespräch mit den Synodalen

Die Synodalen erläutern ihre Positionen:

Es geht um die notwendigen **Sparmaßnahmen** von 1 Mrd, gestreckt über 12 Jahre mit je 103 Mio Euro pro Jahr. 50:50-Verteilung bei Kirchengemeinden : Landeskirchlichem Haushalt

- Der landeskirchliche Haushalt muss um 31% gekürzt werden. Wenn ein Bereich (wie zB der Bereich Jugend) ausgenommen wird, muss woanders mehr gespart werden. Vergleichspunkt ist das Jahr 2023 – Zieljahr 2028.
- Im Herbst war durch den Finanzausschuss-Vorsitzenden T. Geiger der Spargedanke in der Synode eingebracht worden, die Gehaltssteigerung der Staatsbeamten nicht mitzuvollziehen für die nächsten fünf Jahre, sondern sich als Landeskirche zu entkoppeln.
- Wenn bei den Gehältern gekürzt wird, wird auch bei den Versorgungsbezieher/innen gekürzt werden müssen. Das eine geht nicht ohne das andere.
- Der Vorschlag liegt nur auf Eis, er ist nicht vom Tisch.
- RU: Die **Deputatsverordnung** soll geändert werden. Da es eine VO ist, hat die Landessynode nicht mitzureden. Die Änderung der Verordnung wird vom OKR erlassen (kein Gesetz, deswegen keine Beteiligung der Synode. Die gute Nachricht: Pfarrer/innen mit mehr als 3.000 GGL werden nur noch 2 Stunden RU erteilen müssen. Damit die Grundstundenzahl an den Staat weiterhin erbracht werden kann, müssen andere Pfarrpersonen mehr RU übernehmen. Es wird verordnet, dass die Altersermäßigung erst ab 60 Jahren greift (Angleichung an das Beamtenrecht und die Religionspädagog/innen). Es gilt Vertrauensschutz, Reduktionen bleiben erhalten.
- Auch andere Bereiche müssen sparen. Beispiel EH Ludwigsburg: 4 Studiengänge werden gestrichen. Wenn die Kirche ihren Anteil einspart, gehen auch die staatlichen Zuschüsse dafür zurück. Wenn ein integrierter Studiengang wegfällt, kann das aufs ganze Netzwerk auswirken.

Austausch

- Weil viele Projekte und Prozesse nicht rechtzeitig ins Laufen gekommen sind, muss **jetzt alles gleichzeitig** erledigt werden (PfarrPlan-Umsetzung, Verwaltungsstrukturreform, Software-Änderung, neues Finanzwesen Doppik,…)
- Wie viel **Offenheit in der Diskussion um das Sparen** ist noch vorhanden?
- Es kommt die Frage auf, ob es für längere Vakanzvertretung ein Zeichen der Anerkennung in finanzieller Form geben könnte.

- Wenn eine Entlastung über **Ruhestandsbeauftragungen** erfolgt, ist die Entlastung nur durch die Arbeitszeit anderer möglich. Ruhestandsbeauftragte übernehmen nicht alle Arbeitsbereiche, sondern machen Gottesdienste und Kasualvertretungen.
- Die **Kosten für die AGLs** sind für die Gemeinden höher als die Kosten bisher für KiPfl. Das Geld dafür wird ab 2030 im Verfahren des Vorwegabzuges einbehalten werden.
- Synodale: Der **Mangel an Verwaltungsbeamten** sollte nicht noch verschärft werden, weil die Laki dabei in harter Konkurrenz zum Staat steht. Darum war der Vorschlag, dass deren Gehälter erst ab A14 aufwärts gekürzt bzw nicht erhöht werden sollen). Wenn Stellen dort nicht besetzt sind, läuft es an vielen Bereichen schlecht (siehe Verwaltungsstrukturreform, Ausbringung der neuen Software,…) Die Verwaltung ist der Maschinenraum der Landeskirche.
- Aus der Mitte der Synode wurde vorgeschlagen, dass es in jeder ERV einen Zuständigen gibt, der in **den Gemeinden die Haushaltspläne vorstellt**, doch diese Mitarbeitenden sind leider nicht vorhanden.
- Wer als Ehrenamtlicher aus dem KGR sollte die/ den „Haushaltsbeauftragte/n“ machen? Diese Kompetenzen gibt es in den wenigsten Gremien. So kam es zum Vorschlag, dass jemandem, der sich für den Haushalt interessiert und besonders zuständig fühlt, der Haushalt von der ERV erläutert werden soll. Dazu braucht es Schulungen (und Zuwahl-Möglichkeit durch den KGR)

- Dass es immer weniger Pfarrer/innen sind, trägt zum **Sparbereich von Dez 3** bei. Die Pfarrerschaft ist durch den PPL schon massiv an den Kürzungen beteiligt.
  PfV: Es gibt einen **großen Druck auf die Berufsgruppe der Pfarrer/innen,** die Arbeitsvielfalt ist enorm, auch mit lauter fachfremden Aufgaben. Da sollte nicht mit Kürzungen „honoriert“ werden.

- Damit nicht nach dem Rasenmäherprinzip überall gleichmäßig gekürzt wird, werden manche Bereiche ganz gestrichen (Auswahl wird getroffen).

Abschließendes Statement der Synodalen:

Alle sind an der Belastungsgrenze. Aber wir haben einen christlichen Auftrag: Dabei ist viel auf Hoffnung gebaut. Sie wünscht sich, nicht die Fröhlichkeit des Glaubens zu verlieren.

Die Wertschätzung für die Pfarrer/innen ist da. Die Schwierigkeiten des Pfarramts sieht die Synode sehr genau. Die Umlastung auf Ehrenamtliche sieht man eher sehr zurückhaltend. Multiprofessionelle Teams scheinen keine Lösung dafür, sie sind nur ein Idealbild einer Lösung. Wenn die Ehrenamtliche vorhanden sind, sollen sie gefördert werden. Aber es kann nicht alles auf sie abgeladen werden.

Die Aufgabe für Pfarrer/innen ist Changemanagement. Man sieht eine hohe Solidarität mit dem Pfarr-Berufsstand in der Synode.

Fazit der Pfarrervertretung:

Die Bekundungen der Synodalen die Belange der PfarrerInnen im Blick zu haben ist das Eine. Der Zwang zu Sparen das Andere.

Die Pfarrervertretung befürchtet, dass das Andere das Eine auch zukünftig stark beeinflussen wird. Hier gilt es auch in den kommenden Synoden genau zu verfolgen, was die Synode planen und umsetzen möchte.

Es macht sicherlich Sinn mit den Synodalen vor Ort im Gespräch zu bleiben, um sich gegen angedachte Einsparungen im Bereich des Pfarrdienstes zu wappnen..

2. Vorstellung der Arbeitszeitmodelle („Gesamtmodell“ und „Terminstundenmodell“)

Hintergrund: Neue EKD Gesetzgebung:
Ergänzung zu § 25 PfDG.EKD:
„Der pfarramtliche Dienst muss unter der Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden können. Dazu erlassen die Ev. Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bis zum 1.1.27 Regelungen zur Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes, um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen.“

Dazu hat die ELKW zum jetzigen Zeitpunkt vor, das westfälische Terminstundenmodell in der Version von Baden zu adaptieren. (siehe weitere Anlage)

Die PfV sieht dieses Modell kritisch, weil es viele Dinge aus der Arbeit im Pfarrdienst nicht berücksichtigt. Die fehlenden Aspekte sollten hinzugefügt werden und weitere Modelle von Dez 3 auch geprüft werden.

Es entstehen Tischgruppen zu folgenden Themen:

1) Unterschiedliche Modelle – Chancen und Grenzen (L. Warren, S. Kost)
2) Was tun, wenn’s klemmt? Was hilft zum Gelingen? (U. Erhardt, J. Glock)
3) Arbeit mit den Modellen (Fritz-Hopfe, B. Rampmeier)
4) Wie verändern die Modelle den Pfarrberuf, das Pfarrersbild? (E. Gröner, C. Bender)

Zum Thema Arbeitszeitmodelle wurden vier Arbeitsgruppen gebildet.
Folgende Punkte wurden dabei deutlich:

Chancen:

- Insgesamt stehen die Pfarrpersonen einem wie auch immer gearteten Arbeitszeit-Modell positiv entgegen.

- Die Arbeitsbelastung ist im Pfarrberuf gegeben und so ist es sinnvoll, auf dieses Thema zu schauen.
- Ein Arbeitszeitmodell ermöglicht eine bessere Planung der freien Zeit und gibt die Möglichkeit einer besseren Kommunikation nach außen hin.

Anfragen an die Modelle:
- Von welcher Wochenarbeitszeit soll ausgegangen werden?
- Wie lässt sich die Jahresarbeitszeit auf eine Wochenarbeitszeit herunterbrechen? (hier wäre ein weiteres Instrumentarium zur Darstellung der Arbeitsstunden hilfreich).
- Wo werden Tage mit vielen Terminen vermerkt, die kräftezehrend sind, aber nicht unbedingt mehr reine Arbeitszeit beinhalten?
- Wie werden Vakaturvertretungen dargestellt?
- Was fällt von den eigenen Stunden weg, wenn Mehrarbeit dazukommt?
- Ist genug Zeit für Unvorhergesehenes eingeplant (bspw. zeitintensive Bezirksämter wie Notfallseelsorge)?

Grenzen:
- Das Terminstundenmodell ist aus Sicht der KollegInnen noch nicht angepasst an die Württembergische Realität (Geschäftsführung und Verwaltung etc.).
- Außerdem wird in ihm zu viel auf Präsenz geachtet. Lange Vorbereitungszeiten, die die Präsenzzeiten übersteigen, sind hier nicht eingeplant.
- Ein Arbeitszeitmodell kann dazu helfen, für die innere Entlastung zu sorgen. Das „Satis est“ muss man sich jedoch trotzdem selbst zusprechen. Arbeitsmodelle lösen keine inneren Konflikte.
- Ein Arbeitszeitmodell sollte zudem nicht nur als Mittel zur Eigenreflexion gesehen werden, sondern es braucht ein Regulierungsinstrumentarium bzw. eine Vertretungsinstanz gegenüber den Gemeinden, den KollegInnen und dem OKR, wenn sich die Mehrarbeit nicht reguliert.
- Diese Instanz zur Regulierung sollte nach Ansicht der KollegInnen der/ die Dekan/in sein.
- Gleichzeitig ist allen wichtig, dass der Pfarrdienst weiterhin seine Freiheit behält.

3. Termine

Digitale Sitzungen im Herbst
Dienstag, 21.10. um 15:30 Uhr und Dienstag, 04.11.2025 um 14:30 Uhr für ca 2 Stunden

Wenn es in der Region von B. Rampmeier noch den Wunsch gibt, sich präsentisch zu treffen,
wird diese Möglichkeit (für alle Interessierten) angeboten. Bitte direkte Interessen an Pfarrervertretung.Rampmeier@elkw.de senden.

Präsentische Sitzung im Februar 2026
Montag, den 2.2.2026 um 14.30Uhr in Plochingen