



- Einführung in das Pfarrerververtretungsgesetz: J. Unz
- Aufgabenverteilung in der neu gewählten 5. Pfarrerververtretung: M. Oesterle
- PfDG.EKD: K. Reicherter
- Vikariat konzentriert: R. Glaser
- Besoldung und Durchstufung: S. Kost
- Staatliche Pfarrhäuser: H. Meyer
- Pflegezeit: R. Glaser
- Dienstwohnungsausgleich: S. Kost
- Burn-Out und KKK-Stellen: M. Krack

Einführung in die Arbeit der Pfarrerververtretung

Einleitung

Die folgende Darstellung fasst die Arbeit der Pfarrerververtretung zusammen und ist anhand von Fragen gegliedert, um einen schnellen Überblick zu ermöglichen.

Die angegebenen Paragraphen beziehen sich immer auf das Pfarrerververtretungsgesetz (RS 640).

Der Text basiert auf Informationen von der Homepage der Pfarrerververtretung (www.pfarrerververtretung-wuerttemberg.de).

Inhalt:

- Was ist die Pfarrerververtretung?
- Wen vertritt die Pfarrerververtretung?
- Wer gehört zur Pfarrerververtretung?
- Was ist die Aufgabe der Wahl- und Kontaktpersonen?
- Was ist der Unterschied zwischen Pfarrerververtretung und Pfarrverein?
- Was sind die Aufgaben der Pfarrerververtretung?
- In welchen Bereichen kann die Pfarrerververtretung mitwirken?
- Wie kann die Pfarrerververtretung mitwirken?
- Wie kann die Pfarrerververtretung neue Impulse einbringen?
- Wo sind die Grenzen der Mitwirkung?
- Wie kann die Pfarrerververtretung beraten?
- Wie läuft eine Beratung ab?
- Wo sind die Grenzen der Beratung?

- Was ist die Pfarrerververtretung?

Die Pfarrerververtretung vertritt die Interessen aller Pfarrerrinnen und Pfarrer. Die Aufgaben der Pfarrerververtretung sind im Pfarrerververtretungsgesetz (RS 640) festgehalten.

- Wen vertritt die Pfarrerververtretung?

Zuständig ist die Pfarrerververtretung für alle Pfarrerrinnen und Pfarrer der ev. Landeskirche in Württemberg, d.h. für Vikarinnen und Vikare ebenso wie für Pfarrer/innen im Ruhestand, im Wartestand oder im Ehrenamt, und auch für Dekane/Dekaninnen.

- Wer gehört zur Pfarrerververtretung?

Die Pfarrerververtretung besteht aus neun Mitgliedern. Davon sind zwei Vertreter der unständigen Pfarrerrinnen und Pfarrer und ein Vertreter des Pfarrvereins. Die sechs übrigen Vertreter werden von den Wahl- und Kontaktpersonen in freier, allgemeiner und geheimer Wahl auf sechs Jahre gewählt.

Die Pfarrerververtretung trifft sich durchschnittlich alle drei Wochen zu einer Sitzung.

- Was ist die Aufgabe der Wahl- und Kontaktpersonen?



Die Wahl- und Kontaktpersonen werden in ihrem Kirchenbezirk auf sechs Jahre gewählt. Sie treffen sich jährlich zu einer Regionalversammlung, in der sie den Tätigkeitsbericht des Vorstandes entgegennehmen. Aufgabe der Wahl- und Kontaktpersonen ist es, diese Informationen an die Pfarrerschaft in ihrem Kirchenbezirk weiterzugeben (§ 6 Abs. 5) und der Pfarrervertretung von aktuellen Problemlagen aus ihren Kirchenbezirken zu berichten.

- Was ist der Unterschied zwischen Pfarrervertretung und Pfarrverein?

Der Unterschied zwischen Pfarrervertretung und Pfarrverein liegt darin, dass der Pfarrverein ein Berufsverband ist, dem man beitreten muss und der sich um berufspolitische Themen kümmert (Lobbyarbeit). Dagegen ist die Pfarrervertretung die gesetzlich verankerte Interessenvertretung der Pfarrerschaft, deren Aufgabe eher der eines Betriebs- bzw. Personalrates gleicht. Pfarrverein und Pfarrervertretung arbeiten eng miteinander zusammen, indem sie gegenseitig Vertreter in die Führungsgremien entsenden.

- Was sind die Aufgaben der Pfarrervertretung?

Die PfV hat zwei Arbeitsfelder:

1. Mitwirkung bei dienstrechtlichen Regelungen (vgl. §16 Pfarrervertretungsgesetz)
2. Beratung von Pfarrerinnen und Pfarrern (§15 Abs.2)

- In welchen Bereichen kann die Pfarrervertretung mitwirken?

Die Pfarrervertretung hat die Aufgabe, bei dienstrechtlichen Regelungen mitzuwirken, wenn es sich um Gesetze oder Regelungen handelt, die das Dienstverhältnis, die Besoldung, Vergütung, Versorgung, Aus- und Fortbildung und die sozialen Belange der PfarrerInnen betreffen.

Darüber hinaus wird die Pfarrervertretung auch bei Entscheidungen der Kirchenleitung über Grundsätze der Personal- und Stellenplanung beteiligt (z.B. geschehen beim PfarrPlan).

- Wie kann die Pfarrervertretung mitwirken?

Die Beteiligung der Pfarrervertretung findet auf der Ebene der Vorbereitung von Gesetzen und Regelungen statt, also auf der Ebene des Oberkirchenrats (§ 17). Die Pfarrervertretung bekommt Entwürfe obengenannter Regelungen vorgelegt und muss innerhalb von 6 Wochen schriftlich dazu Stellung nehmen. Häufig werden die Vorschläge der Pfarrervertretung ganz oder teilweise aufgenommen.

Wenn der Oberkirchenrat die Stellungnahme der Pfarrervertretung nicht aufgreift, muss eine zweite Anhörungsrunde stattfinden. Danach entscheidet der Oberkirchenrat. Die abweichende Stellungnahme der Pfarrervertretung legt der OKR bei Gesetzesvorhaben dann den befassten synodalen Organen als Material vor. Neben diesem schriftlichen Rückmeldeverfahren führt die Pfarrervertretung auch Gespräche mit den verantwortlichen VertreterInnen des OKR. Dabei können die jeweiligen Positionen geklärt und gelegentlich Lösungen gefunden werden.

- Wie kann die Pfarrervertretung neue Impulse einbringen?

Die Pfarrervertretung hat die Möglichkeit Initiativanträge zu stellen, wenn aus Sicht der Pfarrervertretung in dienstrechtlichen Angelegenheiten Änderungsbedarf herrscht. Häufig finden Anregungen der Wahl- und Kontaktpersonen so ihren Niederschlag. Der OKR ist verpflichtet, diese Anträge zu bearbeiten.

- Wo sind die Grenzen der Mitwirkung?

Die Mitwirkungsrechte der PfV sind deutlich begrenzter als z.B. die der Mitarbeitervertretung. Wenn der OKR nach der zweiten Anhörungsrunde die Stellungnahme der PfV nicht aufgreifen will, so hat die PfV keine Einflussmöglichkeiten mehr. Dasselbe gilt im Bereich der Synode: Sobald Gesetzesvorlagen die Landessynode oder deren Ausschüsse erreicht haben, hat die PfV kein Recht mehr, sich Gehör zu verschaffen. Sie ist dann auf den guten Willen der verantwortlichen Synodalmitglieder angewiesen.

- Wie kann die Pfarrervertretung beraten?

Die Pfarrervertretung kann Kolleginnen und Kollegen bei verschiedensten dienstrechtlichen Fragen oder Konflikten beraten, begleiten und vertreten. Sie darf dies aber nur tun, wenn die oder der Betreffende sich direkt an ein Mitglied der Pfarrervertretung wendet, also nur auf Antrag. Dieser sollte möglichst frühzeitig erfolgen, bevor eigene Schritte, die zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen können, unternommen werden. Denn die Pfarrervertretung wird in Personalangelegenheiten nicht von sich aus aktiv, es sei denn, es handelt sich um Vorgänge von allgemeinem Interesse.

- Wie läuft eine Beratung ab?

Die betroffene Person meldet sich bei einem Mitglied der Pfarrervertretung. In diesem Gespräch wird geklärt, ob eine Beratung per Telefon oder E-Mail ausreichend ist oder ob weitere Schritte erforderlich sind, wie die Begleitung zu einem Gespräch beim Oberkirchenrat oder gar die Begleitung als Rechtsbeistand vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht.

Dabei kann die Pfarrervertretung auf Antrag auch den Schriftverkehr mit dem Oberkirchenrat oder anderen Dienststellen der Landeskirche sichten, Gesprächsnotizen anfertigen oder beim Verfassen von z.B. Stellungnahmen zu Beurteilungen oder Ähnlichem beraten. Das Notwendige wird im Einzelfall zu klären sein.

- Wo sind die Grenzen der Beratung?

Die Pfarrervertretung hat nicht das Recht, bei Gesprächen mit Dekan/in oder Kirchengemeinderat zu begleiten. Dieses Recht besteht nur auf der Ebene des Oberkirchenrats, wo das Hinzuziehen einer

Vertrauensperson vorgesehen ist. Allerdings ist auch auf der unteren oder mittleren Ebene unter Umständen eine Begleitung möglich, wenn alle Beteiligten einverstanden sind. Nicht leisten kann die Pfarrervertretung eine umfassende Beratung vor Ort im Sinne von Gemeindeberatung oder Supervision. Die Beratung beschränkt sich in der Regel auf dienstrechtliche Fragen. Außerdem ist die Pfarrervertretung nicht zuständig für vermögensrechtliche Fragen, wie z.B. die Berechnung des Ruhegehalts.

- Was sind typische Fragestellungen?

Die dienstrechtlichen Fragestellungen und Probleme reichen von der Beurteilung im Vorbereitungsdienst über Fragen nach Konsequenzen von Trennung und Scheidung bis hin zu gravierenden Konflikten in der Gemeinde und zu Disziplinarverfahren. Häufig geht es um Pfarrhausfragen, um Bewerbung und Versetzung, um Beurlaubung und um die jeweiligen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen dabei.

Johannes Unz

Aufgabenverteilung in der neu gewählten 5. Pfarrervertretung

Nach dem Ausscheiden von Frau Ursula Pelkner – sie hat eine Stelle beim Oberkirchenrat übernommen – rückte Pfarrer Matthias Krack in die Pfarrervertretung nach.

Die Mitglieder der 5. Pfarrervertretung und ihre Funktionen innerhalb des Gremiums:

Stefan U. Kost (Kirchheim/ Teck):	<i>Vorsitzender</i>
Regina Glaser (Ammerbuch-Breitenholz):	<i>Zweite Vorsitzende</i>
Matthias Krack (Ehingen-Mundingen):	<i>Schriftführer</i>
Heinrich Meyer (Heilbronn)	<i>Ansprechpartner zum Thema Pfarrhaus</i>
Margarete Oesterle (Schorndorf):	<i>durch die PfV entsandt in den Vorstand des Pfarrvereins</i>
Karl Reicherter (Kornwestheim):	<i>zuständig für Öffentlichkeitsarbeit und Fragen zum Thema Wartestand</i>

Vertreter der Unständigen und stellvertretende Schriftführer/in:

Antje Klein (Waiblingen)
Johannes Unz (Aulendorf)

Entsandt vom Pfarrverein in die Pfarrervertretung:

Joachim Krüger (Friedrichshafen)

Vertreter der Schwerbehinderten

Thomas Mann (Backnang)
1. Vertreter: Ulrich Pfandler (Horb-Mühlen)
2. Vertreterin: Wiebke Wähling (Stuttgart)

Margarete Oesterle

Einheitliches Dienstrecht in der EKD

Das Pfarrerdienstrecht soll EKD-weit vereinheitlicht werden. Seit Anfang des Jahres gibt es den Entwurf eines solchen Pfarrerdienstrechtes, das EKD-weit Geltung haben soll. Eine Arbeitsgruppe der EKD hat dieses Papier erstellt, das dann in der Dienstrechtlichen Kommission unter Vorsitz von Frau Oberkirchenrätin Sigrid Unkel beraten wurde.

Der Dienstrechtlichen Kommission gehören auch Vertreter der Pfarrerschaft an, welche durch den Verband der Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland gewählt wurden. Eine Arbeitsgruppe aus der Fuldaer Runde (die Konferenz der Vorsitzenden der Pfarrvereine und der Pfarrervertretungen der einzelnen Landeskirchen) hat sich in zwei ganztägigen Sitzungen eingehend mit dem Entwurf des Dienstrechts beschäftigt. Deren Überlegungen sind bei den Sitzungen der Dienstrechtlichen Kommission eingebracht worden. Es herrschte die einhellige Meinung, dass das neue Dienstrecht der EKD nicht hinter den Pfarrerdienstrechten der einzelnen Landeskirchen zurückgehen darf. So ist das württembergische Pfarrerdienstrecht deutlich besser als der Entwurf der EKD. Es ist nun abzuwarten, wie der überarbeitete Entwurf aussieht, erst dann macht es Sinn, sich inhaltlich damit auseinander zu setzen.

Im Herbst dieses Jahres soll nun der von der Dienstrechtlichen Kommission beratene Gesetzesentwurf den einzelnen Landeskirchen zur Stellungnahme vorgelegt werden. Bis Dezember/Januar sollen sich diese dazu

äußern. Die Pfarrervertretung wird sich mit diesem Gesetzesentwurf eingehend befassen und erwartet, dass sie in den Prozess der Prüfung und Bewertung durch die Landeskirche einbezogen wird.

Karl Reicherter

„Vikariat konzentriert“

Vom Oberkirchenrat wurde ein kleines Team als sogenanntes „Kernteam“ mit der Erarbeitung einer neuen Konzeption des Ausbildungsvikariats beauftragt. Hintergrund dieser erneuten Erarbeitung einer Neukonzeption, nachdem die letzte Neukonzeption des Vikariats ja gerade einmal 4 Jahre zurücklag, sind Sparvorgaben des Oberkirchenrats, die im Rahmen der Bildungskonzeption erbracht werden müssen. Diese Sparvorgaben betreffen vor allem das Pfarrseminar. Dort sollen Stellen eingespart werden.

Im Vorfeld der Überlegungen dazu stand eine Vikariatsverkürzung auf 2 Jahre im Raum. Diese Idee wird nun aber nicht mehr weiter verfolgt, seitdem klar geworden ist, dass eine Vikariatsverkürzung Mehrkosten verursachen würde, da dadurch die Vikarinnen und Vikare schneller als Pfarrerinnen und Pfarrer zur Anstellung arbeiten würden und dadurch ein entsprechend höheres Gehalt erhalten würden. Bei den Beratungen über eine Neukonzeption hat das Kernteam mit verschiedenen Einrichtungen und Vertretungen Gespräche geführt, so auch mit Vertretern der Pfarrervertretung und des Pfarrvereins.

Dieses Kernteam, dem u.a. ein Vertreter des Oberkirchenrats und eine Vertreterin des Pfarrseminars angehören, hat nun dem Konvent und Kuratorium des Pfarrseminars und dem Kollegium des Oberkirchenrates eine Neukonzeption „Vikariat konzentriert“ vorgelegt, die nun zu einer neuen Verordnung über die Ausbildung im Vikariat führen soll. Wenn der Entwurf dieser Verordnung vorliegt, wird auch die Pfarrervertretung zu einer Stellungnahme dazu aufgefordert.

Die Neukonzeption sieht folgende wesentliche Veränderungen vor:

- Der Neukonzeption sind sechs Leitlinien vorangestellt, in denen das Vikariat beschrieben wird als eine Phase lebenslangen Lernens, als kompetenzorientiert, als prozessorientiert, als ein Prozess, der selbstverantwortliches Lernen fördert und erwartet, der exemplarisches Lernen fördert, und in dem Ressourcen effizient und effektiv eingesetzt werden.
- Strukturell ist für jedes der sogenannten Handlungsfelder Religionspädagogik, Gottesdienst und Seelsorge eine Phase der Einführung, der Vertiefung und der Integration vorgesehen. Für jedes Handlungsfeld gibt es Kurse und Praxisbegleitung.
- Der Beginn des Vikariats verschiebt sich um einen halben Monat auf den 1. April bzw. 1. Oktober eines Jahres.
- Der Religionspädagogik wird eine relativ lange Einstiegsphase in der Gemeinde vorgeordnet, verbunden mit dem Kasualkurs.
- Der Kurs für Gesellschaftsdiakonie entfällt und wird durch den Kurs „Gemeinde in der Welt“ ersetzt. Hierzu soll ein Dossier erstellt werden.
- Der Kurs „Religion, Mission, Ökumene“ entfällt bzw. wird in den Kurs „Gemeinde in der Welt“ integriert.
- Das 2. Examen wird verschlankt, z.B. entfällt die Hausarbeit. Gleichzeitig soll auch die Dienstbefreiung hierfür gestrichen werden.
- Geplant ist die Einführung eines sogenannten Portfolio, bestehend aus Lerntagebuch, einer Dokumentation der erbrachten Qualifikationen (nicht nur im Vikariat, sondern auch schon davor) und einer Zusammenstellung aller für eine Bewerbung relevanten Papiere.
- Die Stelleneinsparungen im Pfarrseminar sollen zum Teil dadurch aufgefangen werden, dass Stellenanteile anderer Einrichtungen, die an der Ausbildung im Vikariat beteiligt sind, integriert werden. Insgesamt muss aber das Pfarrseminar mit weniger Studienleiterstellen auskommen. Dies soll zum Beispiel dadurch kompensiert werden, dass die Leitung eines von vier auf zwei Personen verschlankt wird, dass die Kontaktstudienleiter weniger Aufgaben wahrnehmen können (zum Beispiel entfällt die Teambegleitung), und dass durch eine Verkürzung des 2. Examens auch die Betreuung durch die Studienleiter geringer wird.

Die Pfarrervertretung hat aufgrund des Gespräches den Eindruck, dass das Kernteam bei seiner Neukonzeption auf die Qualität der Ausbildung geachtet hat, trotz der bestehenden Kürzungsvorgaben. So soll die bisherige bewährte Struktur des Vikariats, bestehend aus Gemeindefasen mit Praxisbegleitung und Kurswochen, beibehalten werden. Auch das Zusammenspiel von Ausbildungspfarrerin/-pfarrer und Pfarrseminar bleibt bestehen. Trotzdem stellt sich für die Pfarrervertretung die Frage, ob es im Blick auf den Pfarrerberuf insgesamt sinnvoll ist, bei der Ausbildung zu sparen. Vielmehr darf aus Sicht der Pfarrervertretung gerade die Ausbildung im Vikariat keinen Sparmaßnahmen unterliegen, die eine Verschlechterung der Ausbildung bedeuten würden. Kritisch hinterfragt die Pfarrervertretung darüber hinaus auch eine mögliche

Horizonteinschränkung durch den Wegfall des Kurses für Gesellschaftsdiakonie und die Teambegleitung, die so wie bisher nicht mehr von den Kontaktstudienleitern wahrgenommen werden kann.

Hierauf wird die Pfarrervertretung bei ihrer Stellungnahme achten.

Regina Glaser, Matthias Krack

Besoldung und Durchstufung der Pfarrgehälter

In einem Brief an die Synodalen zur Sommersynode 2009 forderte die Pfarrervertretung folgende Punkte:

1. vollständige Angleichung der Gehaltserhöhung der Pfarrerinnen und Pfarrer an die der Landesbeamten.
2. frühere Durchstufung der Pfarrgehälter

Die Begründung der Pfarrervertretung dafür:

Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben auf verschiedenste Weise und in verschiedenen Variationen finanziell die schlechten Zeiten der Kirchensteuerentwicklung mitgetragen. Dies geschah unter anderem durch Absenkung der Bezüge, verspätete Durchstufung, Kürzung des Weihnachtsgeldes, Verschlechterung der Pfarrhausrichtlinien und weiteren Maßnahmen, die die Pfarrerschaft immer weiter von dem, von Oberkirchenrätin Ilse Junkermann in der Synode erwähnten Prinzip der Alimentation – um eine „Freistellung von einem anderen Broterwerb für diesen Dienst“ entfernte.

Die Konsequenzen sind häufig finanzielle Engpässe und Unzumutbarkeiten, die neben der Frage, wie eine Pfarrfamilie von einem Pfarrgehalt leben kann, auch zur Demotivation im Pfarrberuf beigetragen hat. Die Zahl der Theologie Studierenden spricht hier eine deutliche Sprache.

Die Aufhebung der Absenkung der Bezüge für Kolleginnen und Kollegen im Unständigen Dienst war ein erster Schritt in die richtige Richtung

Aus der Sicht der Pfarrervertretung ist es nun Zeit die nächsten Schritte zur Wiedereinführung der früheren Durchstufung und an die Angleichung der Pfarrgehälter an die der Landesbeamten zu gehen.

Die Landessynode hat sich zwischenzeitlich, auf ihrer Synode Anfang Juli, für eine Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes im Sinne der Pfarrervertretung ausgesprochen.

Diese angestrebte Änderung betrifft alle Pfarrerinnen und Pfarrer zwischen 42 und 49 Jahren, die erst nach Erreichen der 11. Dienstalterstufe, also mit etwa 49 Jahren die tatsächlich ihrer Pfarrstelle entsprechende Besoldung erhalten. Diese Regelung wurde in den 90er Jahren eingeführt, um möglichst viele Theologinnen und Theologen nach dem Studium in den Pfarrdienst aufnehmen zu können.

Von nun an sollen wieder, nach dem Willen der Synode und der Pfarrervertretung, Pfarrerinnen und Pfarrer etwa ab dem 42. Lebensjahr entsprechend der von ihnen besetzten Pfarrstelle bezahlt werden. Die Synode wandte sich damit gegen einen Vorschlag des Oberkirchenrates, der eine Veränderung der Pfarrbesoldung erst ab 2014 angestrebt hatte. Der Rechtsausschuss der Synode wird sich mit der angestrebten Änderung jetzt befassen und hoffentlich im Sinne von Synode und Pfarrervertretung entscheiden.

Stefan U. Kost

Staatliche Pfarrhäuser

Die ca. 380 staatlichen Pfarrhäuser bilden ein knappes Viertel des Gesamtbestands der Pfarrhäuser unserer Landeskirche. Gemäß einer vertraglichen Übereinkunft aus den 50-er Jahren trägt das Land Baden-Württemberg als Eigentümer dafür den überwiegenden Teil der Baulast. Diese Häuser sind oft sehr alt, etliche stehen dazu auch noch unter Denkmalschutz. Bei solchen Häusern sind energetische Verbesserungen besonders dringlich, aber aufwändig und teuer; sie gehören aber nicht zu den verpflichtenden Staatsleistungen. Das Land hat wenig Interesse daran, in diese Häuser zu investieren, da es vertragsgemäß nur die Bausubstanz erhalten muss. Deshalb werden substantielle energetische Verbesserungen kaum vorgenommen. Fehlende Wärmedämmung bedeutet für die Stelleninhaber immense Energiekosten. Da die Dienstwohnung Bestandteil der Besoldung ist, verstoßen weit überdurchschnittliche Energiekosten gegen den Grundsatz der Besoldungsgerechtigkeit.

Die PfV hat seit Jahren den OKR auf diesen Missstand aufmerksam gemacht und zu Verhandlungen mit den staatlichen Behörden aufgefordert. Unter Hinweis auf die prinzipiell freiwilligen Staatsleistungen wurde in der Vergangenheit beschwichtigt statt verhandelt. Nach dem Abschluss des Staat-Kirchen-Vertrags 2008 sollte dieser Schwebezustand beendet sein.

Laut Finanzministerium gibt das Land jährlich ca. 4 Millionen € für den Erhalt der Pfarrhäuser aus. Dies ist nicht wenig, reicht aber für die dringend notwendigen energetischen Sanierungen bei weitem nicht aus. Angesichts der angespannten Haushaltslage ist an eine Steigerung der Ausgaben nicht zu denken. Es droht also weiterhin ein Stillstand. Zwar finden gegenwärtig Verhandlungen mit den evangelischen und katholischen Kirchen von Baden und Württemberg statt, die PfV knüpft daran aber keine großen Erwartungen. Denn die katholische Seite hat kein dringliches Interesse an energetischen Sanierungen, weil ihr ja die Stelleninhaber fehlen, und die badische Landeskirche verfügt insgesamt über weniger als 10 staatliche Pfarrhäuser. Es geht also überwiegend um die staatlichen Pfarrhäuser in unserer Landeskirche.

Deshalb hat die PfV beim Finanzministerium angeregt, die Haushaltsmittel für die Pfarrhäuser vorrangig für energetische Sanierungen einzusetzen und nicht zuerst für ein stattliches äußeres Erscheinungsbild. Eine Antwort steht noch aus.

Da unsere Landeskirche an den staatlichen Pfarrhäusern festhalten will, muss ernsthaft geprüft werden, ob sie nicht selber bereit muss zur Mitfinanzierung, um die energetischen Sanierungen voran zu bringen.

Bei besonders problematischen Pfarrhäusern ist zu fragen, ob Stelleninhabern eine solche Dienstwohnung zugemutet werden darf. Möglicherweise ist es sinnvoller, diese Häuser dem Land gegen eine entsprechende Entschädigung zurück zu geben.

Die PfV erachtet es als notwendig, für sämtliche staatliche Pfarrhäuser bedarfsabhängige Energieausweise erstellen zu lassen, um damit verlässliche Daten zu erhalten. Erst auf dieser Basis sind weiterführende Überlegungen sinnvoll.

Heinrich Meyer

Pflegezeiten

Das Pflegezeitgesetz, das Pflegezeiten naher Angehöriger regelt, gilt für Pfarrerinnen und Pfarrer nicht. Nach Auskunft des Oberkirchenrats können aber Pfarrerinnen und Pfarrer nach § 39 Abs. 2 Pfarrergesetz Sonderurlaub entsprechend dem Pflegezeitgesetz erhalten. Das Pflegezeitgesetz regelt diesen Sonderurlaub in § 2 Abs. 1 wie folgt: „Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.“ Ein entsprechender Antrag ist über den Dienstweg an den Oberkirchenrat zu richten.

Regina Glaser/ Matthias Krack

Dienstwohnungsausgleich und Pfarrbesoldungsgesetz

Der Oberkirchenrat strebt eine Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes §19 die Dienstwohnung betreffend zum 1.1. 2010 an.

Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst werden: „Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, denen eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird oder die mit ihrem Ehegatten in einer diesem zur Verfügung gestellten Dienstwohnung wohnen, vermindert sich das Grundgehalt jeweils um den Dienstwohnungsausgleich.“

Und in Absatz 3 soll folgender Satz 2 eingefügt werden:“ Die Grundgehälter beider Ehegatten vermindern sich um den Dienstwohnungsausgleich.

Hintergrund dieser Änderung ist, dass bisher ohne gesetzliche Grundlage bei Theologenehepaaren das Grundgehalt bei beiden um den Ortszuschlag gemindert wurde, wenn einer der beiden einen Anspruch auf freie Dienstwohnung hatte.

Durch verschiedene Klagen vor den Verwaltungsgerichten wurde diese Praxis der Landeskirche als unrechtmäßig festgestellt und zu Nachzahlungen aufgefordert.

Da Stellenteilende Ehepaare, die mehr als je 50%DA hatten bzw. haben, in obigem Urteil nicht berücksichtigt wurden, wurde eine Klage beim staatlichen Verwaltungsgericht eingereicht und für Recht erkannt. Nach §19Abs.3 Pfarrbesoldungsgesetz erhält ein jeweils dienstwohnungsberechtigtes Pfarrerehepaar in der Regel nur eine Dienstwohnung. Bereits hieraus ergibt sich, dass bei den jeweiligen Bezügen der betroffenen Ehegatten in der Summe nicht mehr als die in §4 Abs. 1 AusführungsVO festgelegten Beträge in Abzug zu bringen sind. Denn der Dienstwohnungsausgleich knüpft, wie sich aus dem eindeutigen Wortlaut der einschlägigen Normen ergibt, allein an die zur Verfügung gestellte Dienstwohnung als Tatbestandmerkmal an und ist mit der Bestimmung der Ausgleichshöhe eine abschließend festgeschriebene Größe. Der Umfang des Dienstauftrags ist demgegenüber unbeachtlich und kann mangels gesetzlicher Grundlage nicht als (zusätzliche) Rechengröße herangezogen werden. Es ist nicht erkennbar, weshalb ein Pfarrerehepaar, bei dem beide Ehegatten zu mehr als 50 % eines Dienstauftrages tätig und beide dienstwohnungsberechtigt sind, zwar nur Anspruch auf eine Dienstwohnung haben, die sie gemeinsam bewohnen, jedoch für die nicht in

Anspruch genommene Dienstwohnung einen Ausgleich bezahlen bzw. eine Minderung ihres Grundgehalmtes in Kauf nehmen müssen. Die gesetzlichen Regelungen in § 2 und § 16 PfarrBesG lassen eine solche Auslegung nicht zu.

Im Ergebnis dient der das Grundgehalt mindernde Dienstwohnungsausgleich für die nicht in Anspruch genommene Dienstwohnung und auch nach dem Gesetz nicht in Anspruch genommen werden darf, einer Finanzierung des Trägers der Wohnlast.

Da diese Regelung nur Pfarrersehepaare betrifft, die beide einen Dienstauftrag zu mehr als 50 % wahrnehmen, stellt dies zumindest einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar, der zu den grundlegenden Normen unserer Rechtsordnung gehört und dessen Gewährleistung auch den Kirchen obliegt.

Von dieser Regelung sind ohne sachlichen Grund nur Ehepaare betroffen und es besteht keine, die unterschiedliche Behandlung rechtfertigende Grundlage für die Minderung des Grundgehalmtes in dem zugrundeliegenden Streitfall.

Stefan U. Kost

Burnout im Pfarrberuf

Beobachtungen der Schwerbehinderten- und der Pfarrervertretung

Die Zahl der Pfarrer/-innen mit Burnoutproblematik ist – vor allem in den Lebensjahren Ende 40, Anfang 50 – steigend.

Hinsichtlich der Faktoren, die zu einem Burnout führen, sind strukturelle und persönliche "Krankmacher" zu unterscheiden (Vgl. hierzu auch den Artikel von A. von Heyl "Gesund bleiben im Pfarrberuf: Überlegungen zu einer professionellen Hygiene im geistlichen Amt" (AuB 8 vom 15. April 2009, S. 18-21))

Die Schwerbehinderten- und Pfarrervertretung sieht ihre Aufgabe darin, die strukturellen Krankmacher im Pfarrberuf ins Visier zu nehmen. In den folgenden Punkten sieht die Schwerbehinderten- und Pfarrervertretung Faktoren, die zur strukturellen und damit krankmachenden Unzufriedenheit in der Pfarrerschaft führen bzw. mindestens dazu, dass sich Pfarrer/-innen innerlich von ihrem Beruf verabschieden:

- die Erfahrung, dass einer hohen Identifikation mit dem Beruf eine große Ausbeutung korrespondiert.
- "unbarmherzige" Dienstaufträge, die eigentlich nicht zu bewältigen sind – auch nicht mit gesteigerter Selbststeuerungskompetenz.
- die ständige Flut neuer Projekte, die bewerkstelligt werden muss ohne an anderer Stelle Entlastung zu erfahren.
- die Zunahme unterfordernder Aufgaben, die im Gemeindepfarrdienst gemacht werden müssen (Hausmeisterdienste etc). Diese, nicht der Qualifikation entsprechenden Dienste, führen zu einer steigenden Unzufriedenheit, die dann letztlich krank macht.
- das Erleben der Kirche als kleinlich: die Kosten von Fortbildungen und Supervision müssen in vielen Teilen selbst getragen werden; die Pfarrhausrichtlinien werden gegen die Pfarrer/-innen ausgelegt, bzw. wälzen vermehrt Kosten auf diese ab.

Im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen gibt es im Pfarrdienst keine Arbeitszeitbegrenzung. Zwar ist die Freiheit der Selbstgestaltung der Arbeit im Pfarrdienst hoch zu werten, doch es müssen auch neue Strukturen geschaffen werden. Die Kirche muss an dieser Stelle vorbildlich für andere Berufsgruppen sein. Für neue Strukturen muss aber dann auch Geld "in die Hand genommen werden", weil die ständige Betonung der so genannten Selbststeuerungskompetenz sonst zynisch bleibt. Es kann nicht mehr von Selbststeuerung gesprochen werden, wenn die Arbeit keine Selbststeuerungsfreiheit mehr lässt. Die Maßlosigkeit kann nicht das Maß sein. Die Kirchenleitung individualisiert an vielen Stellen, wo es eigentlich um strukturelle Probleme geht.

Umgang im OKR mit dem Thema Burnout

Nach Ansicht von KR W. Strohal wird die Diskussion über Burnout undeutlich geführt. Ein Burnout könne nicht einseitig auf die Arbeitsüberlastung eingeengt werden, vielmehr müssten alle Teile angeschaut werden, auch die privaten. In der Regel handle es sich um Mischformen, die erst einer medizinischen Diagnose bedürften, um Eindeutigkeit festzustellen. Stelle sich eine Person dieser medizinischen Diagnose, dann werde sie von Seiten des Personalreferats konstruktiv aufgenommen.

Nach Aussage von KR W. Strohal finde erst einmal eine medizinische Abklärung statt, z. B. in der psychosomatischen Fachklinik in Gengenbach oder in der Klinik am Homberg in Bad Wildungen. Inwieweit das "Burnout-Syndrom" relevant für die Personalakte wird, ist vom Einzelfall abhängig. Supervision wie auch geistliche Begleitung spielen in Fällen von Burnout keine Rolle und sind nicht als geeignetes therapeutisches Mittel anzusehen.

Matthias Krack



Bewegliche Pfarrstellen bei Krise, Krankheit und Konflikt

Im Referat 3.1 "Planung, Einsatz, Verwaltung, Pfarrdienst" wurde eine neue Stelle zur speziellen Personalberatung geschaffen, die einen Schwerpunkt in den Aufgaben "Begleitung, Tröstung und Ermutigung" hat. Die neue Stelle ist ein Versuch, als Arbeitgeber näher an die Personen ran zugehen. Sie ist darüber hinaus Teil einer strategischen Personalplanung, die auf "Starke" und "Schwache" eingeht. Besetzt wurde diese Stelle mit Pfarrerin A. Scheible.

Diese neu geschaffene Stelle ist nicht für die Beratung bei einer regulären Pfarrstellenbesetzung zuständig, ihr Aufgabenbereich liegt vielmehr bei der Beratung in der Situation von Übergängen und im Bereich der beweglichen Pfarrstellen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass bei diesen so genannten KKK-Stellen (Krise, Krankheit, Konflikt) die normale Beratung nicht erfolgreich ist. Ziel dieser speziellen Personalberatung soll sein, dass diese Personen wieder an einem normalen Stellenbesetzungsverfahren teilnehmen können.

Nach Angabe von Dezernat 3 bewegt sich die Gesamtzahl der beweglichen Pfarrstellen im Bereich Krise, Krankheit und Konflikt auf ca. 50-80 Personen. Bei diesen Personen ist nach Ansicht von Dezernat 3 kurz- oder langfristig "etwas aus dem Tritt geraten". Die beweglichen Stellen schaffen für diese Personen Freiräume. In manchen Fällen ist es relativ einfach, einen neuen Dienstauftrag zu finden, in anderen Fällen herrscht dagegen große Ratlosigkeit und der Schritt in den "ersten Arbeitsmarkt" gelingt nicht. Häufig sind, nach Aussage von Dezernat 3, hierfür auch familiäre Gründe ausschlaggebend,

Betont wird von Seiten Dezernat 3, dass die beweglichen Pfarrstellen keinen "faulen Dienstauftrag" darstellen und kein bequemer Weg sind. Zum einen ist auf diesen Stellen der Dienstauftrag einem ständigen Wechsel unterworfen, zum anderen droht nach sechs Jahren der Wartestand.

Matthias Krack