

Informationspapier WuK-Versammlung

1. Februar 2021



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am Montag, den 1. Februar 2021 fand die Wahl- und Kontaktpersonenversammlung mit der Wahl- und Kontaktperson ihres Kirchenbezirks für die gewählte Pfarrervertretung per Videokonferenz statt.

Ursprünglich dachten wir, dass an diesem Termin die neue 7. Pfarrervertretung Württembergs gewählt wird, doch wurde das durch die identische Zahl der KandidatInnenliste mit den zu wählenden Personen hinfällig. Sämtliche KandidatInnen sind somit automatisch gewählt. Im Anhang erhalten Sie einen Flyer der Mitglieder der 7. Pfarrervertretung, die ihre Amtszeit zum 10. Juni 2021 für sechs Jahre beginnen wird.

Die zentrale Versammlung aller Wahl- und Kontaktpersonen findet jährlich am **1. Montag im Februar** statt. **Also bitte jetzt schon für die gewählten Wahl- und Kontaktpersonen vormerken:**

Wahl- und Kontaktpersonenversammlung ist am 7.2.2022 von 14.30-17.00 Uhr in Plochingen

Darüber hinaus gibt es eine sog. regionale Versammlung in Ihrer Region mit einem Mitglied aus der Pfarrervertretung. In dieser Form sind wir am 1. Februar 2021 zusammengekommen.

Zu den Aufgaben der Wahl- und Kontaktperson gehört es in einer Art „Scharnierfunktion“ über die Arbeit der Pfarrervertretung in den Bezirken bei Dienstbesprechungen zu Berichten und auch aus Richtung Bezirk zur gewählten Pfarrervertretung hin aktiv zu werden. Sei es bei Feststellung von Gravamina, die das Dienstrecht betreffen oder aber dadurch, dass Sie KollegInnen in Not sehen, die eine Unterstützung in Beratung und Begleitung benötigen. In solchen Situationen weisen Sie diese KollegInnen bitte auf die Möglichkeit hin, sich mit den 9 Mitgliedern der Pfarrervertretung in Verbindung zu setzen.

Denn nur die 9 Mitglieder haben als Pfarrervertretung das eingeräumte Recht auf dem Oberkirchenrat als Anwältin der KollegInnen zu fungieren.

Das entlastet vor Ort und gibt Ihnen die nötige Objektivität und Freiheit.

Manches Mal kommt es vor, dass eine Kollegin nicht nur Wahl- und Kontaktperson der Pfarrervertretung ist, sondern auch Vertrauensperson des Pfarrvereins. Deshalb möchten wir Ihnen anhand der Aufstellung die Unterschiede im Vergleich von Pfarrverein und Pfarrervertretung aufzeigen bzw. Sie in die Arbeit der Pfarrervertretung hineinnehmen durch Aufstellung der Mitwirkung und aktuellen Informationen aus der Arbeit der PfV.

Den Vergleich und die Aufstellung erhalten Sie ebenfalls im Anhang.

Aktuelles aus der Pfarrervertretung erhalten Sie nun hier. Weitergehende Informationen finden Sie auf der Homepage der Pfarrervertretung oder über die Geschäftsstelle.

Wir, die Mitglieder der Pfarrervertretung grüßen Sie herzlich, wünschen Ihnen die gebotene Vorsicht und nötige Gelassenheit bei Ihren existenzrelevanten Einsätzen beim Dienst für die Menschen, die Ihnen mit Ihrem Dienstauftrag anvertraut sind.

Ihr

Stefan U. Kost

Vorsitzender der 6. Pfarrervertretung



Aktuelles aus der PfV – zum 1.2.2021

1. Infos aus dem Personaldezernat

- a) Umfrage zu Gottesdiensten an Weihnachten
- b) Finanzielle Situation der Landeskirche und Vertretungsdienstaufträge
- c) Kinderkrankentage
- d) Unabkömmlichkeitsbescheinigungen zur Kinderbetreuung
- e) FFP2-Masken
- f) Coronatests
- g) Impfungen
- h) Dokumentationsnachweis zu Masern-Impfungen
- i) Gottesdienste und Home-Office

2. Wo müssen wir als Pfarrervertretung dranbleiben?

- a) Gefährdungsbeurteilung zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- b) Digitalisierung
- c) Vikariat
- d) Mietwert
- e) Kirche elektrisiert

3. Beratungen – oder der unsichtbare Teil der Arbeit...

4. Neues von der Schwerbehindertenvertretung

1. Am 18. Und 25.01.2021 bekamen die Dekan*innen vom Personaldezernat (Dez 3) folgende Informationen:
--

a) Umfrage zu Gottesdiensten an Weihnachten

Hintergrund der Umfrage ist auch, gegenüber der Öffentlichkeit auskunftsfähig zu sein, sollte es in den nächsten Tagen und Wochen zu einer weiteren erheblichen Zunahme der Infektionszahlen kommen und wie zukünftig mit vergleichbaren Situationen umzugehen ist.

b) Finanzielle Situation der Landeskirche und Vertretungsdienstaufträge

Im Moment werden Kürzungen, die im Haushalt der Landeskirche vorzunehmen sind, auf die Budgets verteilt. Auch Dezernat 3 wird an dieser Stelle einen nicht unerheblichen Einsparbeitrag leisten müssen. Deshalb werden nur in Ausnahmefällen Aufstockungen von Dienstaufträgen oder zusätzliche Dienstaufträge übertragen.

c) Kinderkrankentage

Für die Betreuung von kranken Kindern und Kindern, deren Betreuungseinrichtungen pandemiebedingt geschlossen sind, kann der Oberkirchenrat den Pfarrer*innen statt bisher 10 Tage im Jahr 2021 bis zu 20 Tage Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (bei Alleinerziehenden statt bisher 20 Tage bis zu 40 Tage) gewähren. Dies gilt rückwirkend vom 05.01.2021 für das ganze Jahr 2021 bis 31.12.2021.

Die Beantragung von zusätzlichen Tagen kann – wie in der Presse bekannt gemacht – auch erfolgen, wenn Kindertagesstätten und Schulen geschlossen sind. Nur die Bezeichnung ist gleichgeblieben.



Es ist kein Nachweis der Einrichtung nötig. Eine Beantragung per Mail über den Dienstweg an den OKR ist ausreichend

d) Unabkömmlichkeitsbescheinigungen zur Kinderbetreuung

Formulare wurden als Anlagen den Dekanatämter zur Verfügung gestellt.
In Ausnahmesituation kann davon Gebrauch gemacht werden.

PfV: Der Umgang mit solch außergewöhnlichen Situation für Familien zeigt auf, dass sich die Landeskirche bei Schwangerschaft- und Mutterschutz schwer tut, die vorgegebenen staatlichen Regelungen einzuhalten und umzusetzen, wie wir in einer Umfrage eruierten.

e) FFP2-Masken

Maskenbestellungen werden vielerorts für die Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden über das Dekanatamt zentral getätigt und ausgegeben.

Masken sollen auch für bestimmte und sehr spezifische Dienste (zB Hausbesuche) an die Pfarrer*innen ausgegeben werden.

Die Abstandsregel und Hygienevorschriften sind einzuhalten.

Nur wo das nicht möglich ist, müssten von Seiten des Dienstgebers Masken zur Verfügung gestellt werden. Eventuell kann dies der Fall sein bei Kasual- oder Seelsorgegesprächen. Wahrscheinlich ist auch in diesen Situationen die Ansteckungsgefahr am höchsten. Es ist zu gewährleisten, dass Pfarrer*innen in solchen Situationen auf jeden Fall Masken zur Verfügung gestellt werden und sie Masken tragen. Aus logistischen Gründen hält es der OKR für unmöglich, eine zentrale Beschaffung für die gesamte Landeskirche zu organisieren. Der Verwaltungsaufwand ist nicht darstellbar.

In Schulen und Krankenhäusern müssen Pfarrer*innen mit Schutzmasken von den Trägern versorgt werden. Das ist – soweit wir wissen – auch der Fall. Altenheimseelsorger*innen haben im letzten Jahr bislang einmal Masken bekommen.

PfV: Inwiefern über den Pfarrverein Masken zur Verfügung gestellt werden, wird sich in den nächsten Tagen zeigen.

f) Coronatests

Für **Coronatests**, die in erster Linie dem Schutz Dritter und nicht unmittelbar dem Schutz der Dienstnehmer dienen, gibt es keine Rechtsgrundlage. Von Ärzt*innen veranlasste Tests werden selbstverständlich über die Beihilfe und die private Krankenversicherung abgerechnet.

g) Impfungen

Es gibt keine Informationen auf EKD bzw. LK-Ebene, dass Pfarrer*innen als Berufsgruppe zu einer priorisierten „Impfgruppe“ gehören. Im Augenblick ist der Corona-Impfstoff ja ohnehin sehr knapp. Vielleicht gibt es dazu zu einem späteren Zeitpunkt neue Erkenntnisse.

Krankenhaus- und Altenheimseelsorger*innen, die regelmäßig in einem KH oder in der APHS Dienst tun, haben die Möglichkeit, sich im Rahmen der Impfungen in den Einrichtungen impfen zu lassen. Sie erhalten dazu eine Bescheinigung zur prioritären Impfung, die bei der zentralen Anmeldung vorgelegt werden muss.

h) Dokumentationsnachweis zu Masern-Impfungen

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Schulen / Einrichtungen selbst verantwortlich sind, den Impfnachweis der Mitarbeitenden einzuholen. Die Schuldekan*innen haben darüber in dieser Sache ebenfalls Verantwortung übernommen. Ein Nachweis über die Impfung soll auf die Personalakte kommen.



Staatlicherseits nach Stellungnahme der Ständigen Impfkommission (StIKo) sind prioritär zu impfende Risikogruppen definiert, die eine besonders hohe Vulnerabilität oder ein besonders hohes Expositionsrisiko haben. Andere Personen können derzeit noch keine Impfung erhalten.

In Priorität I werden Personen geführt, die beruflich entweder besonders exponiert sind oder engen Kontakt zu vulnerablen Personengruppen haben.

Dies sind nach aktuellem Kenntnisstand folgende Personengruppen:

- BewohnerInnen von Senioren- und Altenpflegeheimen
- Personen im Alter von ≥ 80 Jahren
- Personal mit besonders hohem Expositionsrisiko in medizinischen Einrichtungen (z.B. in Notaufnahmen, in der medizinischen Betreuung von COVID-19-PatientInnen)
- Personal in medizinischen Einrichtungen mit engem Kontakt zu vulnerablen Gruppen (z.B. in der Hämatookologie oder Transplantationsmedizin)
- Pflegepersonal in der ambulanten und stationären Altenpflege
- Andere Tätige in Senioren- und Altenpflegeheimen mit (engem) Kontakt zu den BewohnerInnen.

D.h. wenn alle Pfarrerinnen und Pfarrer mit regelmäßigen Seelsorgeaufträgen in Krankenhäusern und Altenheimen u.ä. derartige Bescheinigungen erhalten können, ist dies ein weitgehendes Zugeständnis.

Andere Personen, die in entsprechenden Einrichtungen lediglich mitunter, bzw. sporadisch Gottesdienste halten, Organistendienste ausüben o.ä. können diese Bescheinigung nicht erhalten.

i) Gottesdienste und Home-Office:

Alle nötigen Informationen sind in den Rundmails von Dan Peter enthalten.

(zusammengestellt von Stefan U. Kost)

2. Wo müssen wir als PfV dranbleiben?

a) Gefährdungsbeurteilung zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Anknüpfend an die Informationen aus Dezernat 3 drängt die PfV darauf, dass Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutz, der seit Bismarck für „alle Bürger dieses Landes gilt“, auch im Pfarrdienst umgesetzt werden sollte.

Für die Beschäftigten im OKR, und dazu gehören vermutlich auch Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer 5-Tage-Woche, gelten die Arbeitsschutzregeln übrigens auch, da sie den Kirchenbeamten gleichgestellt sind, nur darüber hinaus leider nicht.

Dies hat die Corona-Pandemie nochmals offengelegt.

Die Hoffnung, dass die Pandemie 2020 eingedämmt und die Themen wie Gefährdungsbeurteilung und Anpassung des Pfarrdienstrechts an das allg. Beamtenrecht nicht mehr nötig sein würde, hat sich spätestens nach dem Lockdown und der Frage von Maskenpflicht und Impfschutz zerschlagen.

Die Anfragen bezüglich der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe und deren Schutz im Pfarrdienst bleiben die gleichen. Und der Oberkirchenrat sieht zwar nach wie vor die Differenz, dass „Arbeitsrecht und Dienstrecht zwei unterschiedliche Dinge sind, und Arbeitsrechtliche Regelungen per se nicht für PfarrerInnen gelten.“



Doch da im Arbeitsschutzgesetz von „Beamtinnen und Beamten“ – ohne Ausnahme gesprochen wird, gibt es nun demnächst Gespräche zwischen Dez. 3, Dez.6, der SBV und der PfV zu den Themenbereichen: Die Mindeststandards aus dem Arbeitsschutz müssen als Minimum im Dienstrecht enthalten sein und entsprechend umgesetzt werden.

Darüber hinaus darf das Dienstrecht gerne gehen, aber nicht darunter.

Dies ist auch aus der Sicht der EFAS - angelehnt an die staatliche Gesetzgebung - in jeder Landeskirche umzusetzen.

Das Interesse der Schwerbehindertenvertretung an einer/m Inklusionsbeauftragten soll in diesem Zusammenhang ebenfalls so weit bearbeitet werden, dass dieses umgesetzt werden kann.

b) Digitalisierung

Kein einfaches „on-top“ von digitalen Aufgaben im Pfarrberuf

Die Corona-Pandemie hat dem digitalen Arbeiten einen enormen Schub verpasst. Das gilt auch für die pfarramtlichen Tätigkeiten. Dienstbesprechungen via Teams, Online-Gottesdienste auf You-Tube und Seelsorge auf Facebook. Was noch vor einem Jahr undenkbar war, ist nun für uns Pfarrer*innen schon fast Alltag. Es ist enorm, was hier in diesem Bereich viele Kolleg*innen in kurzer Zeit gelernt und kreativ auf ihre jeweilige Gemeindesituation angewendet haben. Das verdient hohen Respekt und ist nicht selbstverständlich. Viele gelungene digitale Initiativen, die in dieser Zeit entstanden sind, wollen sicherlich auch in Nach-Corona-Zeiten nicht mehr vermisst werden. Doch so verständlich dies ist, gerade hier sehen wir als Pfarrervertretung die Gefahr, dass der Bereich „Digitales“ künftig als Standardaufgabe des pfarramtlichen Dienstes zu den vielen anderen „Standardaufgabe“ in unserem Beruf hinzukommt. Ein einfaches „on top“ digitaler Angebote darf es u.E. nicht geben. Vielmehr gilt es hier u.E. auf Mittlerer- und Oberkirchenratsebene Kompetenzen innerhalb der Pfarrerschaft klug wahrzunehmen und diese ggf. mit einem präzisen und klar abgegrenzten Dienstauftrag zu implementieren. Dadurch wird ein stillschweigendes „on top“ digitaler Aufgaben, wie es derzeit implizit schon der Fall ist, auf lange Sicht verhindert und auch einer qualitativen Berg- und Talfahrt bei den digitalen Angeboten der Riegel vorgeschoben. Nicht alle müssen alles können, das gilt insbesondere auch bei digitalen Angeboten und daher setzen wir uns als Pfarrervertretung im Bereich Digitalisierung für klar definierte Dienstaufträge und kompetenzorientierte Regelungen in diesem Bereich ein.

c) Vikariat

Mehr als nur Technikbeauftragte. Die Situation der Vikar*innen in der Corona-zeit

Die Ausbildung von Vikar*innen in Corona-Zeiten stellt für alle Beteiligten eine Herausforderung dar. Die religionspädagogische Ausbildung kann nicht in Form von Präsenzunterricht stattfinden, Prüfungen müssen in Form von Kolloquien abgehalten werden, was sich in der Änderung von PO II und PO III übergangsweise niederschlägt, und viele Gemeindefahrungen können nur bedingt vermittelt werden. Dagegen bringen vielerorts aktuell die Vikar*innen ihre digitalen Kompetenzen auf kreative Art und Weise ein, helfen beim Installieren und Betreuen von technischem Equipment, ermöglichen Gottesdienst-Livestreams oder stehen als Technikexpert*innen für Onlinesitzungen zur Verfügung. Bei allen technischen Gaben, die viele der Vikar*innen als Teil einer größtenteils technikaffinen Generation ohne Zweifel in den Gemeindealltag mitbringen – sie sind in erster Linie Theolog*innen und bringen neben allem technischem Verständnis vor allem diese Kompetenz mit in den Pfarrdienst. Eine Reduzierung oder Profilierung auf technische Aufgaben im Gemeindealltag darf es daher u.E. nicht geben. Die derzeitigen Vikare*innen haben ein Recht darauf, wie ihre Vorgänger*innen auch vor allem als Theolog*innen und Seelsorger*innen in dieser Landeskirche ausgebildet zu werden und nicht als deren Technikbeauftragten.

(N. Opifanti)



d) Mietwert

Im Jahr 2012 begann, nach massiver Vorarbeit der Pfarrervertretung, das Verfahren zur Feststellung des Mietwertes durch GMDP (**Rechtsanwalts-** und **Steuerberaterkanzlei** Gütter und Dirsus Partnerschaft mbB).

(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.)

Trotz mancherlei Schwierigkeiten (z.B. in der Zusammenarbeit von GMDP und OKR) und langen Bearbeitungszeiten ist die Überprüfung des Mietwertes eine Erfolgsgeschichte. Bis zum Frühjahr 2019 wurden in 504 abgeschlossenen Verfahren 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.

Es bleiben offen Fragen und Probleme:

1) Ein Teil der Pfarrhäuser wurde (auf Veranlassung und Kosten des Stelleninhabers) überprüft, ein nicht geringer Teil aber noch nicht.

Dies müsste dringend noch gemacht werden.

Darüber hinaus müsste im Grunde ein kontinuierliches Mietwertmanagement geben, welches turnusgemäß alle drei Jahre die festgesetzten Mietwerte überprüft.

GMDP wäre bereit (gewesen?), beide offenen Aufgaben zu übernehmen. Doch dem OKR sind die dafür anfallenden Kosten zu hoch.

Für OKR Nothacker besteht von seitens des Dezernates 3 keine Veranlassung, etwas zu unternehmen.

2) 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.

Einige Kollegen unter der Federführung von Dekan i. R. Dr. Jürgen Mohr möchten jetzt mit Hilfe eines Rechtsanwaltes in Zusammenarbeit mit PfV und PV etwas dagegen unternehmen und überprüfen lassen, was rechtlich möglich ist.

(M. Oesterle)

Ergänzung aus aktuellem Anlass:

Nachdem Baden Anfang 2020 beschloss, die Überprüfung des Mietwerts generell einzuführen und auch die Pflege dessen durch GMDP zu veranlassen, bekamen wir in Württemberg vom Rechtsdezernat die Auskunft, dass Württemberg auf die Interpretation einer neuen Steuervergünstigungsvorschrift, geregelt in § 8 Abs. 2 Satz 12 des Einkommensteuergesetzes (sog. Bewertungsabschlag in Höhe von einem Drittel der ortsüblichen Miete), durch die für Stuttgart zuständige Oberfinanzdirektion warte. Dort würde entschieden, ob der Paragraph den Abschlag auf die Versteuerung der Dienstwohnung zulässt oder nicht.

RA / StB Erhard Gütter der GMDP informierte die PfV nun Mitte letzter Woche über eine wichtige Entwicklung: Im Rahmen des sog. Jahressteuergesetzes 2020, verabschiedet am 18.12.2020, wurde zwecks Klarstellung die o. a. neue Steuerbegünstigungsvorschrift um eine sog. Konzernklausel ergänzt. Der Gesetzgeber hat dadurch nochmals betont, dass die Vergünstigung insbesondere auch dann greifen soll, wenn die Dienstwohnung nicht unmittelbar vom Arbeitgeber, sondern von einem Dritten im Verbund - bei uns eben in der Regel durch die Kirchengemeinde - erfolgt. Voraussetzung ist allerdings, dass der Dienstwohnungsinhaber selbst aus seinem Netto-Einkommen ein Entgelt entrichtet hat, wobei eine Zuzahlung ausreicht, nämlich dadurch, dass der Dienstwohnungsinhaber - wie bei uns - die Nebenkosten bzw. Betriebskosten selbst bezahlt hat (Nachweis erforderlich). Der Gesetzgeber will also ausdrücklich auf eine Entlastung der Dienstwohnungssteuer-Zahler ab.



Damit steht nun endgültig fest, dass jeder Dienstwohnungsinhaber bei uns Anspruch darauf hat, dass bei der Besteuerung des geldwerten Vorteils (Mietwert) seiner Dienstwohnung der Bewertungsabschlag von einem Drittel berücksichtigt wird, und zwar bereits seit dem 01.01.2020! Wichtig: Diese Vorschrift ist zwingend anzuwenden und auch nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt. Wichtig auch: Insbesondere hat der Bewertungsabschlag keine „Abgeltungswirkung“, d. h. er ist zusätzlich zur Berücksichtigung vom Finanzamt anerkannter pfarrhauspezifischer Wohnwertminderungen (sog. Störfaktoren) zu gewähren. Hier ist also die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gefordert, Mittel und Wege zu finden, dass der Bewertungsabschlag nebst Störfaktoren für 2020 nicht verlustig geht, sondern im Nachhinein jetzt noch in 2021 geltend gemacht werden kann.

Da wir seitens der Landeskirche noch nicht darüber informiert wurden, hoffen wir, dass dies bald erfolgt. Das Jahr 2020 kann jedoch jetzt in 2021 grundsätzlich nicht mehr durch die Landeskirche selbst nachträglich geregelt, d. h. im gebotenen Umfang von der Steuer freigestellt werden. Die Dienstwohnungsinhaber sind auf das persönliche Veranlagungsverfahren bei ihrem Wohnsitz-Finanzamt verwiesen. Hier wäre etwa im Rahmen der Einreichung der Einkommenssteuererklärung 2020 ein entsprechender begründeter und bezifferter Berichtigungsantrag zu stellen, bzw. gegen den Steuerbescheid ein entsprechender Einspruch einzulegen, um die Steuerentlastung doch noch nachträglich zu erwirken. Es ist jedenfalls ein einigermaßen komplexes Verfahren. Wir sind im Gespräch mit der GMDP, inwieweit von dort Unterstützung möglich ist, damit die Dienstwohnungsinhaber dieses Verfahren möglichst nicht selbst durchführen müssen, sondern davon entlastet werden. Auch die Landeskirche würde dadurch entlastet.

GMDP etabliert gerade ein Verfahren, bei dem der jeweilige Mietwert zunächst mit dem für den Arbeitgeber zentral zuständigen sog. Betriebsstätten-Finanzamt im Rahmen sog. Einzelanrufungsauskünfte verbindlich geklärt und dabei gebotene Wertminderungen (Störfaktoren) durch einen amtlichen Bausachverständigen anerkannt werden und für diesen Mietwert schließlich noch der Bewertungsabschlag nachträglich für 2020 bei den persönlichen Wohnsitz-Finanzämtern der Dienstwohnungsinhaber geltend gemacht wird. Es geht dabei nicht um Kleingeld. Ab 2020 werden dadurch in der Regel Steuerentlastungen im Bereich von 40 % und mehr erzielt, was jährlich - je nach dem - eine Steuerersparnis von mehreren hundert Euro bis in den vierstelligen Bereich bedeutet.

(S. Kost)

e) Kirche elektrisiert

In einem RS vor Weihnachten war nachzulesen, dass das Projekt: „Kirche elektrisiert“ aufgrund von Corona nicht die beabsichtigten Umsetzungen 2020 erreicht hat und es auch nicht abzusehen ist, wann dies sein wird. Darum macht es aus Sicht der PfV wenig Sinn, darauf zu warten, bis das Projekt auch tatsächlich umgesetzt werden wird, wenn die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs zeitnah ansteht. Da gibt es bundesweit andere und bessere Angebote u.a. auch über die Handelsgesellschaften der Kirchen (HKD -Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie www.hkd.de oder WGKD -Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland www.wgkd.de).

3. Beratungen – oder der unsichtbare Teil der Arbeit...

Beinahe täglich erreichen uns als Pfarrervertretung Fragen zu ganz unterschiedlichen Themen wie Pfarrhaus (Mietwert, Gartenpflege, Gemeindebereich), Familie (Elternzeit, Pflegezeit, etc.), Stelle (Dienstauftrag, Wechsel der Stelle, Stellenteilung usw.), Gesundheit (Corona, Arbeitsschutz, Krankenschreibung) und vieles mehr. Oft können wir dann in Absprache mit den Kollegen telefonisch oder per Mail Auskunft geben bzw. beraten.

Immer wieder – besonders in Konfliktfällen z.B. mit Dienstvorgesetzten – oder bei gravierenden persönlichen Veränderungen sind Beratungsgespräche oder Dienstgespräche auf dem Oberkirchenrat mit Dezernat 3 notwendig.

Sie ermöglichen es, in direktem Gespräch Situationen und Optionen für Klärungen oder Lösungen zu besprechen, was häufig vor Ort auf Dekanatssebene nicht möglich ist.



Und: Die Pfarrervertretung kann zu diesen Gesprächen begleiten, was wiederum vor Ort nicht möglich ist, da sie als das Gegenüber zur Kirchenleitung definiert wird.

Wenn dies der Fall ist, dass Gespräche auf dem Oberkirchenrat anstehen, hat jede Kollegin und jeder Kollege das Recht, jemanden aus der Pfarrervertretung als Begleitung mitzunehmen.

Solch eine Begleitung ist gut und hilfreich, da jemand dabei ist, der objektiv hört und einschätzen kann, was hilfreich und zielführend ist. Oft gab es bereits ähnlich gelagerte Situationen, in denen die Pfarrervertretung bereits beratend dabei war.

Die Rolle der Pfarrervertretung ist in Gesprächen auf dem Oberkirchenrat eindeutig definiert:

Sie ist Begleitung und Anwältin für die KollegInnen.

Aus diesem Grund empfehlen wir KollegInnen, bei Gesprächen auf dem OKR jemanden aus der Pfarrervertretung mitzunehmen.

Da wir in den Sitzungen der Pfarrervertretung uns gegenseitig berichten, wenn sich Kolleginnen und Kollegen an uns wenden, ist jedes der neun Mitglieder kompetent, Personalbegleitungen durchzuführen.

(J. Glock)

4. Neues von der Schwerbehindertenvertretung

Im Zuge der zurückliegenden ausführlichen landeskirchlichen Inklusionsdebatte (NIL = Netzwerk Inklusion leben, unter der Leitung des ehemaligen DWW-Chefs Dieter Kaufmann und Landesbischof July) rückte die Kirche als Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung zunehmend in den Mittelpunkt unserer Arbeit der vergangenen Monate. Als solche hinkt die Württembergische Landeskirche nämlich sowohl dem Geist der UN-Behindertenrechtskonvention als auch den konkreten gesetzlichen Vorgaben des SGB IX um Jahre hinterher. Bei Bedarf zieht sie sich immer wieder auf ihren rechtlichen Sonderstatus zurück und konserviert so diskriminierende und krankmachende Strukturen innerhalb ihres Binnenraumes. Auch deshalb hat sie als Arbeitgeberin einen denkbar schlechten Ruf in der Öffentlichkeit, mit dem sie sich jedoch nicht einfach abfinden sollte. Vielmehr müsste es ihr ureigenstes Interesse sein, auf dem Gebiet der Inklusion nicht länger zu reagieren, sondern proaktiv tätig zu werden. Durch ihre Untätigkeit läuft die Kirchenleitung unseres Erachtens Gefahr, hier zum Beispiel gegenüber den Gewerkschaften auch noch den letzten Rest ihrer Glaubwürdigkeit als Institution zu verspielen. Nach Ansicht der Schwerbehindertenvertretung, die im Übrigen im engen Kontakt und Austausch mit der Vertreterin für die Angestellten steht, ist daher Folgendes dringend erforderlich:

1. Eine rechtlich verfasste und organisierte EKD-weite Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung (einschl. PfarrerInnen) im Raum der einzelnen Gliedkirchen.
2. Die verbindliche Bestellung eines/r Inklusionsbeauftragten des Oberkirchenrats in unserer Württembergischen Landeskirche (Inklusionsvereinbarung) als kompetente Ansprechperson im Sinne des SGB IX. Ein umfassendes Diversity Management ist gleichfalls dringend geboten.
3. Die Einsetzung einer speziellen „Task-Force Kirche als Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderung“ unter der Leitung des Landesbischofs oder des Direktors des OKR zur Erarbeitung konkreter Vorschläge und Maßnahmen als Beschlussvorlage für die Landessynode.

Dazu schlagen wir folgende konkrete Aufgabenbeschreibung vor:

- Es gilt der befreiungstheologische Dreisatz: „Wahrnehmen – Verstehen – Handeln“.
- Analyse der systemrelevanten Faktoren und Strukturen der kirchlichen Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf Mitarbeitende mit Behinderung (Umfrage zur Berufszufriedenheit bei den Betroffenen, Interviews mit Vorgesetzten ...).



- Sichtung des erhobenen Befundes und dessen kritische Bewertung durch die Ausschussmitglieder (ggf. wissenschaftliche Begleitung des Gremiums).
- Erarbeiten einer Stellungnahme / eines Antrags an die Landessynode mit konkreten Forderungen / Handlungsoptionen (z.B. verpflichtende themenspezifische Aus-, Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Implementierung eines flächendeckenden Diversity Managements, eine den konkreten Bedürfnissen der Betroffenen entsprechend angepasste Personalentwicklung, Verankerung der Themen „Inklusion“ und „Salutogenese“ in der VikarInnenausbildung, Schaffung umfassender Barrierefreiheit im Sinne eines „Universal Design“, strikte Umsetzung der geltenden gesetzlichen Regelungen nach dem SGB IX ohne den ständigen Rekurs auf kirchliche „Schlupflöcher“ und Sonderwege ...).

Im Zuge der Diskussion um die sogenannte „Salutogenese“ ist es aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung zumindest bemerkenswert, dass Pfarrerinnen und Pfarrer die einzige Berufsgruppe innerhalb unserer Landeskirche sind, für die keine Gefährdungsbeurteilung ihres „Arbeitsplatzes“ im Rahmen der Bemühungen um Arbeitssicherheit erstellt werden muss. Dies ist zwar juristisch erklärbar, inhaltlich und pastoraltheologisch jedoch äußerst unbefriedigend, zumal es durchaus krankmachende Strukturen im „System Pfarramt“ gibt, die es anzugehend gilt. Gebetsmühlenartige, in der Regel systemtheoretisch motivierte, Verweise auf Supervision oder Coaching von Seiten der Vorgesetzten greifen hier eindeutig zu kurz und erhöhen für die Betroffenen oft nur den im Grunde unbarmherzigen Druck zur Selbstoptimierung. Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung einfach abzuwälzen, den Ball sozusagen ins Feld der Kirchengemeinden oder der Pfarrerinnen und Pfarrer zurückzuspielen, nennt man in der freien Wirtschaft übrigens „Bullshit-Bingo“, früher auch als „Schwarzer-Peter-Spiel“ bekannt. Dass die Kirchenleitung – im Gegensatz zum Diakonischen Werk, das dies für seine Mitarbeitenden problemlos gewährleisten kann - offenbar keine Möglichkeit sieht, ihren Pfarrerinnen und Pfarrern

über die Dekanatämter FFP2- oder zumindest OP-Masken kostenlos zur Verfügung zu stellen, finden wir beschämend. Auch von KVBW und Krankheitshilfe ist hierzu bislang noch keinerlei Initiative ausgegangen. Wir werden uns daher gemeinsam mit der Pfarrervertretung dafür einsetzen, dass hier ein Umdenken stattfindet und solche Masken über die Dekanatämter an die Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche verteilt werden.

(Thomas Mann, Iris-Carina Kettinger, Ulrich Pfandler)