

## Inhalt

- 1: GMDP (S. Kost)
  - 2: Verwaltungsreform (U. Erhardt)
  - 3: Arbeitszeitmodelle (P. Mauser)
  - 4: Interview AuB (M. Oesterle)
  - 5: Bericht Ottmar (M. Oesterle)
- 

### Punkt 1: GMDP:

**Besteuerung der Dienstwohnung: Betriebskosten / Notwendige Meldung an GMDP zwecks Erlangung des Bewertungsabschlags (§ 8 Abs. 2 S. 12 EStG) / Steuererstattung durchschnittlich EUR 1.000,00 pro Jahr rückwirkend ab 2020**

#### Ein letztes Mal zu obiger Sache:

Im Herbst 2021 hatte der OKR die Anwaltskanzlei GMDP offiziell mit der o.g. Sache beauftragt.

Der OKR hat den Vertrag mit GMDP zum Jahresende gekündigt, es wird uns also zukünftig dieser extern vergebene professionelle Service gestrichen, da nach Ansicht des OKR diese Aufgabe auch intern erledigt werden kann.

Wir wundern uns an dieser Stelle, dass der Oberkirchenrat nach jahrelanger zu hoher Ansetzung der Versteuerung und interner Verweigerung zur Korrektur nun diese komplexe Aufgabe sich wieder selbst zutraut, und das unter knapper werdenden personellen Ressourcen. Wir sind gespannt, wie das dann steuerrechtlich korrekt und umfassend geschehen wird, zumal andere Dezernate ohne Probleme nach wie vor komplexe Überprüfungen und Serviceleistungen fremd vergeben.

Für viel Geld werden „notwendige und staatlich geforderte“ Projekte für Teilbereiche initiiert, die einerseits verpflichtend seitens der Hauptamtlichen begleitet und in geringem Zeitraum durchgeführt werden müssen und dabei doch nur interessengeleitet einen Teil der zu erhebenden relevanten Zahlen darstellen lassen.

Hier sei beispielhaft das aktuelle Projekt „Oikos“ genannt. Wir erinnern uns noch gut daran, dass bereits frühere Projekte die Gebäude betreffend auf ähnliche Art und Weise durchgeführt wurden und dabei viel Geld verblasen wurde. Weitere Projekte wie die aktuelle Verwaltungsreform mit Vorlauf durch eine Beratungsfirma, das Wirtschaftliche Handeln, Einführung von Rechnungswesen, IT-Projekte etc. sind sicherlich genauso präsent.

Interessanterweise hat eine Überprüfung der qm-Zahl von Pfarrdienstwohnungen und Amtsbereichen bei solchen Projekten nie verpflichtend und verbindlich stattgefunden, obwohl doch auch dies nun mit Einbeziehung der Betriebskosten per Steuergesetz 2020 gefordert wurde.

Die Ergebnisse einer solchen Einstufung durch GMDP haben ja gezeigt, dass all die Jahre die zu versteuernden Mietwerte zu hoch angesetzt waren. Dies war für das Finanzamt gut, für die Pfarrerinnen führte dies jedoch zu finanziellen Nachteilen, indem der Oberkirchenrat fürsorgend dem Finanzamt zu Diensten war.

Es ist auch hier nochmals festzuhalten, dass der Oberkirchenrat an keiner Stelle finanzielle Nachteile oder Mehrausgaben durch die steuergesetzliche Forderung der korrekten Einstufung durch GMDP hatte oder hat.

Gerne wurde hier das Gerücht gestreut, der Pfarrdienst bekäme den Hals nicht voll und der OKR müsse deswegen an anderer Stelle sparen.

GMDP übernahm lediglich die gesetzlich geforderte Aufgabe, die der Oberkirchenrat nicht leistete.

Da dieser Service nun aus Kostengründen (weniger als 0,5 Mio. für 2 Jahre) wegfallen soll, wird es wieder vermehrt das Eigeninteresse und die Aufgabe der Stelleninhaberinnen und Wohnlastpflichtigen sein, dafür zu sorgen, dass die Zahlen korrekt erfasst werden und verschiedene Baupläne und Quadratmeterzahlen verglichen und angepasst werden. Hier herrscht immer noch keine Einheitlichkeit. Auch ist mancherorts umstritten, ob der Amtsbereich mit sämtlichen Zimmern oder nur das Amtszimmer zur Dienstwohnung gehöre oder nicht und wie damit nun steuerlich zu verfahren sei....

Gleichzeitig wird nun aber auch mehr Personal auf dem OKR nötig sein, um die zu versteuernden Mietwerte zu bearbeiten und die Betriebskosten korrekt einzupflegen.

Inwieweit hier dann mit pauschalierten Ansätzen gearbeitet oder das Steuerrecht geglättet wird, müssen wir abwarten.

Das Interesse der Pfarrervertretung ginge in die Richtung, diese anspruchsvolle Aufgabe und die Pflege der zu versteuernden Mietwerte generell fremd zu vergeben. Ich denke, es bleiben für das Personal des OKRs genügend andere Aufgaben, die es gut zu bewältigen gilt.

Da wir als Pfarrervertretung für die Fremdvergabe bzw. korrekte Handhabung insgesamt zehn Jahre, also lange gekämpft haben, und die Erprobungsphase auch nochmals vier Jahre bis zur Übernahme dauern musste, ist unsere Hoffnung, dass der OKR den Sachverhalt der Entlastung nochmals intern überprüft und gegebenenfalls die getroffene Entscheidung revidiert.

Und ein Tipp zum Schluss: Sollten Sie noch Interesse an einer Überprüfung durch GMDP haben, setzen Sie sich doch mit ihnen direkt in Verbindung, da der Vertrag nur noch bis 31.12.2023 besteht. Das Procedere haben wir ausführlich in unserer letzten Rundmail über die Wahl- und Kontaktpersonen erläutert. Entsprechende Anlagen waren beigefügt.

An dieser Stelle danken wir den Damen und Herren der Kanzlei GMDP für die transparente und konstruktive Zusammenarbeit.

*Stefan Kost*

## Punkt 2: Verwaltungsreform:

In der Landeskirche überlagern sich mehrere Reformprozesse. Neben dem Pfarrplan und dem Immobilienkonzept „Oikos“ sind das vor allem die Verwaltungsmodernisierung und die Einführung des neuen Haushaltswesens. Beide Prozesse sind miteinander verbunden, werden derzeit aber unabhängig voneinander implementiert bzw. pilotiert.

- Bis spätestens Ende 2030 übernimmt die jeweilige Evangelische Regionalverwaltung in Trägerschaft der Landeskirche von den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken die Aufgaben im Bereich des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens. Dazu wird sukzessive das bisherige System der kameralistischen Haushaltsplanung durch das der Doppik abgelöst.
- Die Aufgaben, die bisher von den Kirchenpflegen und Kirchenbezirkskassen übernommen wurden, gehen weitgehend auf die Regionalverwaltung über, die sie gegen Kostenersatz erledigt.
- Für die vor Ort verbleibenden Aufgaben wird das neue Berufsbild einer Assistenz der Gemeindegemeinschaft (AGL) bzw. Bezirksleitung (ABL) eingeführt.
- Bei aller Notwendigkeit solcher Strukturveränderungen ergeben sich aus Sicht der Pfarrervertretung folgende Probleme:
  - Gefahr, dass Aufgaben in einem großen „Aufgabenpool“, der sich aus den von unterschiedlichen Auftraggebern übertragenen Aufgaben zusammensetzt, von der Regionalverwaltung nach deren Kriterien priorisiert werden, so dass manche nicht zeitnah erledigt werden.
  - Die Kommunikationswege für das Pfarramt vor Ort werden länger und unübersichtlicher.
  - Aufgaben, die künftig weder von Regionalverwaltung noch von der AGL erledigt werden, gehen zu Lasten des Pfarrdienstes und führen zu einer Mehrbelastung.
  - Es besteht das Risiko einer Verantwortungsdiffusion: wer ist für die Erledigung einer Aufgabe verantwortlich – die Pfarrperson, der/die gewählte KGR-Vorsitzende, die AGL oder die Regionalverwaltung?
  - Der Aufbau der Regionalverwaltungen und der AGL gelingt nicht in demselben Maße wie der Abbau der bestehenden Strukturen voranschreitet. Dafür ist neben dem allgemeinen Fachkräftemangel verantwortlich, dass AGL und Mitarbeitende der Regionalverwaltungen schlechter eingruppiert sind als vergleichbare Tätigkeiten im öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Bereich. Außerdem verlieren viele der bisher sehr selbstständig und ortsnah tätigen Kirchenpflegen diese Selbstständigkeit und Ortsnähe. Dies führt zu vielen Kündigungen.
  - Deshalb muss die lokale Ebene stärker einbezogen werden, auch durch dezentrale Organisationsstrukturen. Der Prozess der Aufgabenübertragung darf nicht irreversibel sein. Die finanzielle Belastung der Kirchengemeinden darf einen vertretbaren Rahmen nicht überschreiten.

## Punkt 3: Arbeitszeitmodelle in der Diskussion:

*„Hofgeismar (epd). Der Vorsitzende des Verbandes evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland, Andreas Kahnt, hat eine einheitliche Regelung der Arbeitszeit für die Geistlichen in den 20 Landeskirchen angemahnt. Die Bandbreite reiche von 42 bis 48 Wochenstunden oder unregelmäßig auch darüber hinaus, sagte er im Vorstandsbericht auf der Mitgliederversammlung am Montag in Hofgeismar. Im vergangenen Januar habe die Synode der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Arbeitszeit von 40 Stunden die Woche für Pfarrerinnen und Pfarrer beschlossen. Mit der Festlegung der Wochenarbeitszeit sei "keine sklavisch festgelegte Zahl" benannt, sagte Kahnt. "Sondern es geht um eine Vertrauensarbeitszeit, die im Jahresschnitt jedoch nicht dauerhaft überschritten werden soll." Diese Arbeitszeit entspreche am ehesten der Freiheit, die der Pfarrberuf brauche.“*

<https://www.evangelisch.de/inhalte/221195/25-09-2023/pfarrerverband-will-einheitliche-regelung-der-arbeitszeit>  
Zugriff: 20.10.2023

In der Zusammenarbeit von Pfarrervertretung und UV wurde dieser von Andreas Kahnt genannte Wunsch seitens der jungen Pfarrergeneration auf der Frühjahrskonferenz 2023 ebenfalls bekräftigt.

Mehrere Landeskirchen haben Arbeitszeitmodellen für den Pfarrdienst eingeführt. Darunter die ELKB mit einem 48-Stundenmodell im Rahmen eines „Pfarrbildprozesses“, die Westfälische Kirche mit einem Terministundenmodell von 41-48 Stunden Arbeitszeit, genauso wie die EKBO und die EKM u.a.

Die Pfarrervertretung hat sich in Klausur mit den dienstrechtlichen Fragen zur Ermöglichung eines Arbeitszeitmodells intensiv beschäftigt.

Die Spanne ist hierbei weit: das Terministundenmodell arbeitet mit Präsenzzeiten im Pfarrbüro und Zeiten für die „ungestörte“ geistliche und kreative Arbeit, die Bayerische Landeskirche arbeitet mit ihren 48 Stunden als einem Zielbild zur Selbstreflexion und zur Abbildung von Dienstaufträgen. Gestempelt wird also noch lange nicht im Pfarramt.

Es bleibt für Württemberg die Frage: Wird mit tatsächlichen Stunden, wie im Beamtenrecht gearbeitet oder arbeitet man mit einer Bemessung der Aufgaben auf einer Pfarrstelle in Stunden und nach Tätigkeitsfeld (z.B. 4 Stunden für Seelsorge, 8 für einen Gottesdienst, etc.) oder ist die angestrebte Arbeitszeit pro Woche nur für die Selbstreflexion da und für ein PE-Gespräch mit Dekanin/Dekan? Man würde dann eine Geschäftsordnung nach Stunden erarbeiten müssen.

Klar ist, dass eine Aufgabenkritik mit einem Arbeitszeitmodell einhergehen muss, egal, welches Modell man wählt. Darin wird die eigentliche Herausforderung liegen. Denn wenn man so arbeitet wie davor, liegt im Arbeitszeitmodell kein Nutzen. Insofern ist ein Arbeitszeitmodell ein Mittel zur eigenen Reflektion des zeitlichen Arbeitsaufwands, zur Aufgabenkritik in größer werdenden Gemeindestrukturen samt abnehmender Personaldecke im Pfarramt und gleichsam ein Steuerungsinstrument, für Gemeinden und Vorgesetzte. Darin läge absehbar der größte Nutzen. Wie so oft in der Landeskirche gilt: Es hängt fast alles an uns selbst, es wird in Zukunft auch niemand anrufen und uns kümmernd sagen: „satis est“!

## Punkt 4: Interview Dezernat 3 in a +b Oktober 2023:

*“Nichts ist so beständig wie der Wandel. Wie die Rahmenbedingungen für den Pfarrdienst zukunftsfähig verändert werden“*

Frau Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker und Frau Kirchenrätin Margund Ruoß gaben Anfang Oktober 2023 ein Interview zu Veränderungen von Rahmenbedingungen im Pfarrdienst.

- **Es gibt Veränderungen der Verwaltungspraxis (unterhalb der Ebene von Gesetzen und Verordnungen):**

### Erweiterte Bewerbungsmöglichkeiten:

- im gleichen Kirchenbezirk (schon länger möglich)
- innerhalb einer Kirchengemeinde (von geschäftsführender auf nicht geschäftsführende etc.)

### Residenzpflicht

Befreiung von der Residenzpflicht aus persönlichen Gründen ist möglich, allerdings wird der Dienstwohnungsausgleich (DW) nicht ausbezahlt, bzw. nur dann, wenn die Wohnung vermietet wird und die Kirchengemeinde dadurch Mieteinnahmen hat.

Vikarinnen haben künftig keine Residenzpflicht mehr, nur ein Dienstzimmer muss vor Ort sein. Sie bekommen den DW ausbezahlt (Rechtsänderung notwendig).

### Ruhestandsbeauftragung

Pro Kirchenbezirk ist eine volle Ruhestandsbeauftragung möglich (über Dekanatämter beantragt und befürwortet), allerdings von der Ruhestandswohnung heraus. Die Beauftragung soll höher vergütet werden als bislang (keine Abschläge vom Ruhestandsgehalt).

### Stellenteilung auf Dekanatsstellen

Sowohl für Ehepaare als auch für andere Personen möglich

### Leben im Pfarrhaus

Keine besonderen Verfahrensregeln für Kolleginnen und Kollegen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften, auch das Dekaneamt steht solchen Kolleginnen offen.

*Als Pfarrervertretung hätten wir gerne zum ein oder anderen Punkt noch Nachfragen gestellt oder um Präzisierung gebeten, allerdings konnte ein geplantes Gespräch von Dezernat 3 und Pfarrervertretung auf Grund von Erkrankungen nicht stattfinden.*

## Punkt 5: Abschlussbericht des Prozesses „Kirche, Gemeinde, Pfarrdienst neu denken“ von G. Ottmar:

Dieser Bericht von Kirchenrat G. Ottmar vom 25.09.2023 steht auf der Homepage [www.kirche-neu-denken.de](http://www.kirche-neu-denken.de) als Download zur Verfügung.

Der von OKR Traub 2018 initiierte Prozess sollte, so wurde es der Pfarrerververtretung damals vermittelt, angesichts des Pfarrplans 2030 und den sich rasant verändernden gesellschaftlichen und innerkirchlichen Rahmenbedingungen darüber nachdenken, wie der Pfarrdienst noch „gut, gerne und wohlbehalten“ getan werden kann. Am Ende des Prozesses sollten dann folgerichtig die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden.

Ohne den Bericht im Ganzen wiedergeben zu können, seien einige daraus resultierenden Fragen benannt:

\*Was brachte die Auswertung früher Projekte (Notwendiger Wandel, Konzentration im Pfarrdienst, Personalentwicklung, Wirtschaftliches Handeln, Wachsende Kirche), die von Kirchenrat Ottmar vorgenommen wurde?

Kann man etwas von den Projekten anderer Landeskirchen lernen und übernehmen?

- Die paulinische Trias von Glaube, Liebe, Hoffnung beschreibt, so G. Ottmar, das Wesen der Kirche und zugleich die Verheißung, die ihr gilt.  
Was bedeutet die Trias von Glaube, Liebe, Hoffnung für die konkrete Arbeit der Pfarrerschaft?
- Seit dem Frühjahr 2022 gibt es ein von Kirchenrat Ottmar mit entwickeltes Arbeitspapier über „Förderliche Arbeitsbedingungen im Gemeindepfarramt“, das u.a. verlässliche geregelte freie Zeiten ermöglichen will, Standards für die Phase des Stellenwechsels und anderes mehr. Bislang sind aber etliche dieser Maßnahmen noch nicht durch das geltende kirchliche Gesetz abgedeckt. Deren Inanspruchnahme hängt vom Wohlwollen des Dienstvorgesetzten ab.  
Soll dies in absehbarer Zeit geändert werden?
- Regio-Lokalität ist das neue Stichwort, das künftig die Arbeit im Pfarrdienst beschreiben und charakterisieren soll. Sind die daraus resultierenden gravierenden kirchenrechtliche Änderungen im Blick? Gewährt nicht gerade die Lokalität die Mitgliederbindung?
- Im Mai 2024 soll ein Gemeindeentwicklungs- und Innovationskongress stattfinden.  
Inwieweit ist dabei der Pfarrdienst im Blick?

Möglichst rasch möchten wir als Pfarrerververtretung mit Dezernat 3 über den Bericht und den Erkenntnisgewinn, der aus dem Prozess gezogen wird, ins Gespräch kommen, denn uns ist daran gelegen, dass das ursprüngliche Anliegen des Prozesses, dafür zu sorgen, dass der Pfarrdienst lebbar wird bzw. bleibt, nicht aus dem Fokus gerät.

*Margarete Oesterle*