



**Rückblick und Ausblick** (Oesterle)

**Umzugskostenverordnung** (Meyer)

**Sachstand Mietwertüberprüfungsverfahren** (Kost)

**Gute Ideen – komplizierte Strukturen: Zur Strukturdebatte in unserer  
Landeskirche** (Krack)

**Personalentwicklung und Chancengleichheit in der Evangelischen  
Landeskirche in Württemberg** (Kost)

## **Rückblick und Ausblick**

Im Blick auf die im kommenden Jahr zu Ende gehende Amtszeit der 5. Pfarrervertretung und der anstehenden Wahl zur 6. Pfarrervertretung, waren Rückblick und Ausblick Bestandteil unserer diesjährigen Klausur.

### **\*Pfarrdienstgesetz der EKD**

Im Rückblick auf die Arbeit der Pfarrervertretung in den letzten fünf Jahren war sicher ein ganz gewichtiger Arbeitsschwerpunkt die Auseinandersetzung mit dem Pfarrdienstgesetz der EKD. Nach der Analyse des Entwurfes dieses Gesetzes und dem Vergleich mit unserem Württembergischen Pfarrergesetz war aus der Sicht der Pfarrervertretung deutlich, dass es an wichtigen Punkten eine erhebliche Verschlechterung gegenüber dem Ist-Zustand bedeuten würde. Um eine Übernahme in Württemberg in der geplanten Gestalt zu verhindern, bezog die Pfarrervertretung in internen Gesprächen und öffentlichen Verlautbarungen gegen das Pfarrdienstgesetz der EKD klar Stellung. Resolutionen aus den Bezirken haben das Anliegen der PfV unterstützt.

Letztlich wurde das Pfarrdienstgesetz der EKD zwar auch in Württemberg übernommen, aber in Kombination mit den Ergänzungen und Ausführungen des württembergischen Pfarrergesetzes, so dass eine gesetzliche Verschlechterung des Pfarrdienstes weitgehend verhindert werden konnte.

### **\*Vorruhestandsregelung**

Um Kosten und Personal im Pfarrdienst abzubauen (im Sinne der AG Zukunft) wurde ein Gesetz erlassen, welches ab 2011 bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahr (in besonderen Einzelfällen sogar bereits ab dem 57. Lebensjahr) einen Vorruhestand ohne Versorgungsabschläge ermöglichte. Dieses Gesetz sollte bis Dezember 2018 in Kraft sein, bis rund 100 Dotationen abgebaut sind. Die PfV hat gegen dieses Gesetz Stellung bezogen ohne zu verkennen, dass es für eine kleine Personengruppe innerhalb der Pfarrerschaft äußerst vorteilhaft ist.

Die PfV bezweifelte (wie sich später zeigte zu Recht) den mit der Regelung erwünschten Effekt, nämlich sukzessive über einen Zeitraum von acht Jahren vorrangig die Inhaber/innen beweglicher Pfarrstellen in den vorzeitigen Ruhestand zu verabschieden..

Die PfV lehnte die Maßnahme auch deshalb ab, weil sie „nur“ als Sparmaßnahme konzipiert war ohne die Folgen für die Arbeitsverdichtung, der noch im Dienst befindlichen Kollegen/innen zu berücksichtigen.

Bereits innerhalb kurzer Zeit war durch die Inanspruchnahme des Vorruhestands die Dotation von hundert Stellen aufgebraucht und dieses Angebot wurde auch von einer Personengruppe in Anspruch genommen, die die Kirchenleitung nicht unbedingt im Blick hatte, nämlich sogenannten Leistungsträger der Landeskirche.

Das Gesetz wurde bereits Ende 2012 wieder außer Kraft gesetzt.

Der PfV war und ist auch weiterhin an einer langfristigen Vorruhestandsregelung gelegen, die nicht nur als momentane Sparmaßnahme fungiert und von der die ganze Pfarrerschaft Gebrauch machen kann.



### **\*Dienstrechtsreformgesetz**

Quer zu Beschäftigung mit dem EKD-Pfarrdienstgesetz kam das Dienstrechtsreformgesetz (Kirchliches Gesetz zur Anpassung des Dienstrechts an die Regelungen des Dienstrechtsreformgesetzes des Landes Baden-Württemberg).

Die Übernahme dieses Gesetzes brachte neben dem erfreulichen Umstand, dass die Dienst- bzw. Versorgungsbezüge angehoben wurde auch viele Verschlechterungen mit sich (z.B.):

Erhöhung der Regelaltersgrenze von seither 65 auf 67

Kürzung des Übergangsgeldes bei Stellenwechsel von stellenteilenden Theologenehepaaren

Ausbezahlung de Sterbegeldes nur noch an den hinterbliebenen Ehepartner, nicht mehr an Kinder

deutliche Verschlechterung der Beihilfe für Berufseinsteiger.

Der Wahrung der Attraktivität des kirchlichen Dienstes im Wettbewerb mit anderen Dienstherrn sollten diese Regelungen dienen, so bei der Einbringungsrede des Gesetzes in der Synode.

In den Augen der PfV ist genau das Gegenteil der Fall.

Einige Mitglieder der 14.Landessynode teilten diese Einschätzung und brachten einen

Gesetzesentwurf ein der eine gleichbleibende Beihilfe für Berufseinsteiger und deren Familien

vorsieht. Leider fand dieser Gesetzesentwurf keine Mehrheit, wohl vor allem mit dem Argument eine

Abweichung vom Landesgesetz sei eine einseitige Privilegierung und gefährlich in Bezug auf den kirchlichen Status.

Die Einschätzung darüber, an welchen Stellen man ohne Probleme vom Landesrecht abweichen kann

(z.B. Arbeitszeit) und an welchen sie gleich das ganze Kirchenbeamtenystem in ihren Fugen

erschüttert, ist bei der PfV und einzelnen Teilen der Kirchenleitung sehr unterschiedlich und gewiss

auch weiterhin ein Feld der Auseinandersetzung.

### **\*Mietwertverfahren / Mietwertfestsetzung**

Wie ein roter Faden zieht sich durch die Arbeit der zurückliegenden Jahren auch das Thema: Mietwertfestsetzung.

Bereits 2010 war es der PfV gemeinsam mit dem PV gelungen den Oberkirchenrat davon zu

überzeugen gemeinsam mit der Kanzlei Gütter aus Mannheim ein Pilotprojekt zur Überprüfung der Festsetzung des zu versteuernden Mietwertes im Kirchenbezirk Reutlingen auf den Weg zu bringen.

Die PfV insistierte hartnäckig darauf, dass dieses Projekt im Folgenden in der ganzen Landeskirche umgesetzt wird.

Mitte 2012 erging dann ein Schreiben des OKRs an die Kolleg/innen im Pfarrdienst mit der Bitte an einer flächendeckenden Überprüfung der steuerlichen Mietwerte der Pfarrhäuser bzw.

Dienstwohnungen durch die Kanzlei Gütter teilzunehmen. Durch einen beigelegten Bogen

beauftragte der jeweilige Kollege bzw. Kollegin die Kanzlei Gütter mit der Überprüfung des Mietwertes und erklärte sich bereit Honorar in Höhe eines Drittels der Steuererstattung zu bezahlen.

Bearbeitete Fälle oder gar bereits erfolgte Steuererstattungen zeigen, dass sich die Überprüfung lohnt. Eine Erstattung von durchschnittlich rund 5000.- Euro konnte bei den bislang bearbeiteten Fällen erreicht werden.

Allerdings geht die Bearbeitung oft nur schleppend voran, viele Kollegen sehen sich in einer Art Warteschleife abgestellt.

Neben mutmaßlichen Schwächen in den Arbeitsabläufen der Kanzlei Gütter ist dafür nach Überzeugung der PfV auch ein „Geburtsfehler“ des ganzen Verfahrens verantwortlich.

Anders als in andren Landeskirche, in denen die Kanzlei Gütter aktiv wurde(z.B. Bayern), hat nicht die Landeskirche den Vertrag mit der Kanzlei abgeschlossen und auch die Kosten für die Überprüfung übernommen. Das wäre konsequent, da sie als Dienstherr auch die Instanz ist die die Höhe des Mietwertes festsetzt und an die Steuerbehörden weitergibt.

Dieser strukturelle Fehler sorgt wohl bei der Firma Gütter, aber auch bei betroffenen Kollegen für Unsicherheit und Frustrationen.

### **\*Umzugskostenverordnung**

Seit 1.April 2014 ist eine neue Umzugskostenverordnung in Kraft, die auf den ersten Blick zwei Verbesserungen mit sich bringt. Er werden 100 % der Umzugskosten übernommen und es werden pauschal 30 Packerstunden bezahlt.

Aus Sicht der PfV ist aber der Rahmenvertrag, den der OKR mit der Firma Kaiser-Frachtlogistik

geschlossen hat, äußerst problematisch.

Die PfV wird darauf hinwirken, dass dieser Rahmenvertrag nicht verlängert wird.

### **\*Personalvertretungen / Wiedereingliederung nach Krankheit**

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt der Pfarrervertretung sind naturgemäß die Personalvertretungen. Über diesen Aspekt ihrer Arbeit kann die PfV natürlich nur begrenzt transparent berichten, da Verschwiegenheit ein wichtiges Grundprinzip dieser Arbeit ist.

Allgemein kann man jedoch festhalten, dass in den Personalvertretungen in den letzten Jahren vermehrt das Thema Wiedereingliederung nach Krankheit auftaucht.

Nicht immer ist dabei von Seiten der Kirchengemeinden und der involvierten kirchenleitenden Personen die Sensibilität gezeigt worden, die man sich bei dem Umgang mit Kranken oder Angeschlagenen wünschen würde.

Das Thema „Inklusion“ mag in der Theorie ganz oben auf der Agenda stehen, im Umgang mit Pfarrerinnen und Pfarrern ist das Interesse am stark belastbaren und gesunden Arbeitnehmer bzw. „Gemeindeleiter“ doch vorrangig.

### **\*Zusammenarbeit mit verschiedenen Gruppen und Gremien innerhalb der Landeskirche**

Für die PfV ist der Kontakt, gegeben falls auch die Zusammenarbeit, mit andren Gruppen und Gremien wichtig, die sich auch für die Interessen der Pfarrerschaft einsetzen bzw. deren Berufsalltag mitgestalten.

Es sei an erster Stelle die Zusammenarbeit mit der „Schwerbehindertenvertretung“, die UV und der Pfarrverein sowie der Pfarrverband auf Ebene der EKD genannt.

Immer dort wo ein gemeinsames und konstruktives Miteinander gelingt, ist die Bündelung von Kräften sinnvoll, um die Anliegen der Pfarrerschaft voran zubringen.

### **Ausblick**

Die Aufgaben und Fragen die, die PfV voraussichtlich in den kommenden Jahren beschäftigen wird, seien kurz genannt:

### **\*Notwendige Klärung des Verhältnissen der Pfarrerververtretungen und des Verbandes der Pfarrvereine auf EKD- Ebene**

Mit der Übernahme des EKD-Pfarrdienstgesetzes ist nun künftig die EKD-Synode für Änderungen des Dienstgesetzes zuständig, die württembergischen PfV hat nun keine Kenntnis mehr von geplanten Gesetzesänderungen, auch muss sie dazu nicht mehr gehört werden. Allein schon dieser Umstand macht es notwendig, dass geklärt wird, wer auf EKD- Ebene die Interessen der Pfarrerschaft vertritt. Es gibt was diesen Punkt betrifft unterschiedliche Auffassungen zwischen dem Verband der Pfarrvereine und den Vorsitzenden der Pfarrvertretungen. Eine Systematik ist allerdings auch deswegen schwierig, weil es nicht in allen Landeskirchen Pfarrvertretungen bzw. Pfarrvereine gibt bzw. diese nicht immer organisatorisch getrennt sind.

### **\*Strukturelle Entlastungen des Pfarrdienstes**

Nachdem absehbar ist, dass es in den nächsten Jahren immer weniger Pfarrer/innen im aktiven Dienst geben wird, die Aufgabenfülle aber eher zu als abnimmt, ist durch strukturelle Veränderungen für Entlastung zu sorgen (speziell im Gemeindedienst.)

Solche Maßnahmen könnten z.B. sein:

die gute materielle und personelle Ausstattung von Pfarrämtern, entlastende Formen der Zusammenarbeit,

(bessere) Honorierung der Vertretungsdienste von Ruhestandspfarrern u.a.

### **\*Attraktivität es Pfarrdienstes**

Um für junge Menschen die Attraktivität des Pfarrberufes zu steigern und um die Motivation der im Dienst befindlichen Kolleg/innen beizubehalten sind gute Rahmenbedingungen notwendig. Dazu gehören eine angemessene Entlohnung, geregelte Freizeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a.

Auf dem Hintergrund dessen ist eine Neufassung bzw. Überarbeitung der Urlaubs- und Stellvertreterordnung, der Besoldungsverordnung und der Deputatsverordnung sicher sinnvoll.

### **\*Pfarrersein im siebten Lebensjahrzehnt**

Durch die verlängerte Lebensarbeitszeit stellt sich die Frage wie es gelingen kann gesund und



engagiert Pfarrer/in im siebten Lebensjahrzehnt zu sein. Modelle von sinnvoller Altersteilzeit und guter Vorruhestandsregelungen, die alle gleichermaßen nutzen können, sind aus der Sicht der PfV dringend notwendig.

### **\*Pensionsansprüche von stellenteilenden Theologenehepaaren**

Bis zum Jahr 2001 mussten mit einander verheiratete Theologen eine Pfarrstelle teilen und zwar bis zu 12 Jahre lang.

Dies brachte nicht nur damals erhebliche Gehaltseinbußen mit sich, sondern wird sich auch jetzt, wenn diese Paare in den Ruhestand kommen, äußerst negativ auf deren Pensionsansprüche auswirken. Für die Jahre der „Zwangsstellenteilung“ muss nach Meinung der PfV für einen Ausgleich gesorgt werden.

Sowohl der Rückblick als auch der Ausblick erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll u.a. Interessenten an der Kandidatur für die PfV das Aufgabenspektrum dieser Arbeit näher bringen.

*Margarete Oesterle*

## **Umzugskostenverordnung**

Zum 01.04.2014 ist eine neue Umzugskostenverordnung in Kraft getreten. Nach Aussagen des OKR sollten „die Erstattungsbeträge ... auf ein attraktives Niveau“ angehoben werden, um die Bereitschaft zum Stellenwechsel zu fördern und zugleich Mehrkosten zu vermeiden. Die bezahlten Packerstunden wurden von 10 auf 30 erhöht. Die Absicht ist loblich; das Ei des Kolumbus, mit dessen Hilfe dieses kühne Ziel erreicht werden soll, ist die Fa. Frachtlogistik Kaiser:

Wer umzieht, muss zum einen zwei Angebote von Transportunternehmen einholen und dem OKR vorlegen. Daraufhin sendet die Fa. Kaiser ein patentiertes Erfassungsprotokoll für das Umzugsgut zu, das vom Umziehenden auszufüllen und zurück zu senden ist. Die sorgfältig vorzunehmende Erfassung erfordert einen erheblichen Arbeitsaufwand, der normalerweise vom Transportunternehmen zu leisten ist. Sie dient als Grundlage für die Einholung von Umzugsangeboten aus dem Internet. Dadurch unterbietet Fa. Kaiser in den meisten Fällen preislich die Angebote der lokalen Transportunternehmen. Das billigste Angebot erhält den Zuschlag, es sei denn, der Umziehende möchte ein von ihm gewähltes Unternehmen beauftragen. Dann muss er die Differenz zum billigsten Angebot selbst bezahlen zuzüglich - und das ist ein großes Ärgernis - einer Abstandsgebühr an die Fa. Kaiser von ca. 630 €.

Die Klagen betroffener Pfarrerinnen und Pfarrer häufen sich, auch über eine mangelhafte Qualität der Umzüge. Die PfV und auch der PV haben sich diesbezüglich persönlich beim Landesbischof beschwert.

Etliche Transportunternehmen weigern sich inzwischen, uns Pfarrerinnen und Pfarrern überhaupt noch Umzugskostenangebote zu machen. In der neuen Praxis des OKR sehen sie eine Wettbewerbsverzerrung, die sie nicht hinnehmen werden.

Im Januar 2015 sollen die seitherigen Erfahrungen mit der neuen Umzugskostenverordnung, die probeweise für ein Jahr gültig ist, von der PfV und Dezernat 3 ausgewertet werden. U.E. bietet sie nur wenige Vorteile, die Nachteile aber sind gravierend.

Selbst in anderen Landeskirchen, wo Frachtlogistik Kaiser auch agiert, sind die Bedingungen andere, weniger gravierende.

*H. Meyer*

## **Sachstand Mietwertüberprüfungsverfahren**

Stand 22. September 2014 liegen Ergebnisse aus derzeit 61 Fällen vor. Die bisherige Gesamtsteuererstattung hieraus beläuft sich auf EUR 352.599,52, d.h. im Durchschnitt hat jeder der 61 Fälle EUR 5780,32 Steuererstattung erhalten, einschließlich EUR 732,32 Zinsen. Da sich die involvierten 33 Finanzämter nicht einheitlich bei der Überprüfung verhalten und ihre eigenen Standpunkte dazu vertreten, musste jeder der 61 Fälle individuell verhandelt werden. In manchen



Finanzämtern gibt es sogenannte Erörterungstermine direkt mit der jeweiligen Finanzamtsleitung, in anderen stehen Sammelbesprechungstermine an. Darüber hinaus gibt es eine erste Finanzgerichtsklage in Sachen „grobes Verschulden“ (Ablehnung einer Erstattung, weil ein Steuerberater die Steuererklärung angefertigt hatte, bzw. weil kein förmlicher Einspruch eingelegt worden war). Bei nicht nachvollziehbarem Vorgehen von Finanzämtern werden von der Kanzlei aber primär außergerichtliche Verständigungen in den jeweils anhängigen Fällen angestrebt. Die Problematik grobes Verschulden betrifft jedoch nur besonders gelagerte Fälle bzw. einzelne Jahre im jeweiligen Gesamtberichtszeitraum.

Für die Kanzlei Gütter ist es wichtig und notwendig, dass nochmals für das Verfahren geworben wird, weil sich teilweise die Unterlagenbeschaffung als äußerst schwierig und langwierig erweist, was auch Unmut bei den FÄ erzeugt, die die Fälle auch vom Tisch haben wollen.

Die Kanzlei kann aber die seinerzeit - aufgrund ausdrücklicher Beauftragung durch den jeweiligen Dienstwohnungsinhaber zwecks Verjährungsvermeidung - gestellten Änderungsanträge nur begründen und beziffern, wenn ihr auch der ausgefüllte Fragebogen, Fotos etc. an die Hand gegeben werde. So hat die Kanzlei bspw. nochmals in knapp 10 im Zuständigkeitsbereich des FA Leonberg liegenden Fällen die jeweiligen Dienstwohnungsinhaber darüber informiert, dass in den dort abgeschlossenen Fällen Steuererstattungen zwischen EUR 3500,00 und EUR 16.000,00 erzielt worden sind, sodass die Beschaffung/Erstellung der von der Kanzlei gebrauchten Unterlagen sicherlich eine lohnende Investition darstellt.

Auch jetzt noch eingehende Neu-Beauftragungen an die Kanzlei können von dort aus weiterhin bearbeitet werden, rückwirkend grundsätzlich für fünf Jahre. Wer also noch 2014 davon Gebrauch macht und mit der Kanzlei in Kontakt tritt, sichert sich Rückzahlungen aus einem zu hoch angesetzten versteuerten Mietwert bis ins Jahr 2009 zurück.

*Stefan U. Kost*

### **Gute Ideen – komplizierte Strukturen: Zur Strukturdebatte in unserer Landeskirche**

Bereits in den regionalen Wahl- und Kontaktpersonenversammlungen im Herbst 2013 hat die PfV Überlegungen aus ihren Klausurtagungen in einem ersten Modell vorgestellt, das beschreibt, wie Pfarrdienst unter den Bedingungen von PfarrPlan 2018 noch angemessen gelingen und gelebt werden kann. Nicht zuletzt entstand dieses Modell auch aus den Erfahrungen der Personalvertretungen heraus, die zeigten, dass bei der Pfarrplanumsetzung vereinzelt Strukturen geschaffen wurden, die – zumindest ohne eine notwendige Unterstützung von außen – für eine Pfarrerin / einen Pfarrer nicht mehr leistbar sind.

In der Wahl- und Kontaktpersonenversammlung im Frühjahr 2014 in Plochingen haben wir noch einmal gemeinsam einen geschärften Blick auf das Modell geworfen und in der Folge die Anregungen der Wahl- und Kontaktpersonen aus den Bezirken in die Überlegungen eingearbeitet.

In erster Linie geht es dabei um eine verstärkte und engere Zusammenarbeit mehrerer Gemeinden auf Distriktsebene. Nach den derzeit geltenden rechtlichen Bestimmungen müssten die Gemeinden auf Distriktsebene zu einer Gesamtkirchengemeinde zusammengefasst werden (da eine Fusion gerade im ländlichen Bereich wegen der Aufgabe der Gemeindeidentität oft ein Hinderungsgrund für eine engere Zusammenarbeit darstellt), die von einem Gesamtkirchengemeinderat mit Gemeindeausschüssen geleitet wird. Um eine Entlastung der Pfarrer/-innen aber auch der Ehrenamtlichen zu erreichen, muss die wesentliche Arbeit im Gesamtkirchengemeinderat geschehen. Doppelstrukturen sind zu vermeiden. Eine sinnvolle Größe für einen funktionsfähigen Distrikt, auch im Hinblick auf die gegenseitige Stellvertretung, müsste aus mindestens 300% Dienstauftrag an Pfarrstellen bestehen.

Die Pfarrer/-innen arbeiten mit 75% ihres Dienstauftrags in der jeweiligen Gemeinde und mit 25% versehen sie einen bzw. mehrere Schwerpunkte in der Gesamtkirchengemeinde (Kindergarten, Kindergottesdienst, Konfirmandenarbeit, Jugendarbeit, Erwachsenen- und Familienbildung, Bauangelegenheiten, Seniorenarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Ökumene, Kirchenmusik). So muss nicht jede Pfarrerin / jeder Pfarrer alles machen. Das Gottesdienstmodell muss gewährleisten, dass bei z.B.



4 Predigtstellen maximal nur 2 Pfarrer/-innen pro Sonntag zum Einsatz kommen, so dass verlässlich freie Tage genommen werden können.

Die Kirchenpflege sollte auf Distrikts- bzw. Bezirksebene angestellt sein und müsste von einer Person mit 100% Dienstauftrag versehen werden (die je nach Größe des Distrikts auch noch andere Distrikte versorgt), evtl. angesiedelt in den Verwaltungsstellen. Nur so ist eine qualifizierte Besetzung und damit auch wirkliche Entlastung der Pfarrer/-innen gewährleistet. Die Beschreibung der Dienstaufträge der Kirchenpfleger müsste unter Berücksichtigung des im KiP-Prozess erarbeiteten Papiers „Pfarrdienst und Verwaltung“ erfolgen, was eine deutliche Entlastung des Pfarrdienstes im Hinblick auf die Verwaltungsaufgaben bedeuten würde.

Auch die Pfarramtssekretärin müsste auf Distrikts- bzw. Bezirksebene angesiedelt sein. Um qualifiziertes Personal zu bekommen, müsste der Dienstauftrag möglichst hoch sein. Die Pfarramtssekretärin ist mit mindestens 8 Stunden im so genannten Netzwerkbüro bei der / bei dem geschäftsführenden Pfarrer/-in und je 3 Stunde in den anderen Gemeinden beschäftigt. Durch PC-Pfarramt mit den jeweiligen Sharepoints ist eine enge Vernetzung gewährleistet.

Dieses Modell ist sowohl im ländlichen Bereich wie auch im städtischen Bereich anwendbar. Im städtischen Bereich kann durch Fusionen mit den einhergehenden schlankeren Strukturen und noch stärker aufgabengeteilter Arbeit ein höheres Entlastungspotenzial erreicht werden.

Die PfV hat diese Überlegungen in ihren Gesprächen mit den Dezernaten 3 und 8 eingebracht und ist an vielen Punkten auf ein offenes Ohr mit ihren Überlegungen gestoßen. Auch im OKR hat sich eine dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit diesem Thema beschäftigt. Die in Gang gekommenen Gespräche und Überlegungen mussten zunächst aber einmal gestoppt werden, nachdem die neue Landessynode in ihrer Sommersitzung 2014 beschlossen hatte, einen Sonderausschuss für Strukturfragen zu bilden, der sich mit der „Entwicklung von zukunftsorientierten PfarrPlan-, Immobilien- und Strukturösungen für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und Landeskirche“ beschäftigen will. Die Arbeit des Strukturausschusses soll eng mit dem Projekt des Oberkirchenrats für einheitliche PfarrPlan-, Immobilien- und Strukturösungen der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke verzahnt werden. Im Ausschuss sitzen als Vorsitzender Matthias Hanßmann. Sein Stellvertreter ist Dr. Martin Plümicke. Weitere Mitglieder sind: Michael Fritz, Philippus Maier, Andrea Bleher, Dr. Friedemann Kuttler, Dr. Karl Hardecker, Elke Dangelmaier-Vincon, Eva Glock, Ernst-Wilhelm Gohl und Martin Allmendinger.

Im Laufe der Sommertagung 2014 der Landessynode wurde eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Anträge bereits an diesen Ausschuss verwiesen. Es ist zu hoffen und zu wünschen, dass damit der Strukturausschuss nicht überlastet wird und bereits erarbeitete Modelle und Überlegungen lange auf ihre Umsetzung und Erprobung warten müssen. Aus Sicht der PfV muss das Ziel der ganzen Strukturüberlegungen sein, dass für den Pfarrdienst auch unter den Bedingungen der Pfarrpläne 2018 ff. Strukturen gefunden werden müssen, die leistbare Dienstaufträge ermöglichen und so auch den Pfarrberuf für kommende Generationen wieder attraktiv machen.

Der Pfarrberuf hat eine Schlüsselfunktion – so formuliert es deutlich die V. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD. Das sollte die Landeskirche auch im ganz wörtlichen Sinne wertschätzen in der Schaffung von notwendigen, den Pfarrdienst unterstützenden Strukturen. Mögen sich also die Strukturen zur Überarbeitung der Strukturen nicht gegenseitig blockieren.

*Matthias Krack*

### **Personalentwicklung und Chancengleichheit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**

Eine Umfrage der LakiMAV an ihrer Vollversammlung im Juli 2014 hat aus Sicht der Mitarbeitenden, mit denen ein PE Gespräch geführt wurde, Folgendes ergeben:

1. Es besteht großer Bedarf an Informationen zu Personalentwicklung, um „wieder neu den Sinn zu verstehen“



2. Die Umsetzung von PE Gesprächen ist in der Landeskirche nicht mehr so hoch, wie noch vor einigen Jahren
3. Es fehlt an Bewusstseinsbildung bei den Führungskräften, daß Mitarbeitende einen veränderten Kommunikationsbedarf (Wertschätzung, Generation Y, Transparenz) haben
4. Problemanzeige an Führungskräfte, dass Mitarbeitende bei anstehenden Veränderungsprozessen mitgenommen werden
5. Fachkräftemangel erfordert weitere Anstrengungen u.a. hinsichtlich Mitarbeitengewinnung und –bindung. Die Verantwortung hierfür tragen die Führungskräfte

Diese Bedarfsanzeigen ruft die PfV auf den Plan, eine Umfrage mit denselben Fragen unter Pfarrerinnen und Pfarrern durchzuführen, mit denen PE-Gespräche geführt werden.

Füllen Sie dazu die folgende Umfrage bitte aus, geben Sie sie Ihrer Wahl-und Kontaktperson oder schicken Sie sie per Mail ([Geschaeftsstelle@Pfarrervertretung-Wuerttemberg.de](mailto:Geschaeftsstelle@Pfarrervertretung-Wuerttemberg.de)) oder per Fax (07161/12677) an die Geschäftsstelle der PfV .

Die Umfrage wird ausgewertet und anonymisiert veröffentlicht.

Vielen Dank

*Stefan U. Kost*



WUK regional 2014- Fragebogen zu PE Gesprächen

1. In welcher Funktion sind Sie tätig?

	Seit wann?	mit Vorgesetztenfunktion	ohne
<input type="radio"/> DekanIn		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> GemeindepfarrerIn		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> SonderpfarrerIn		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> PfarrerIn im Schuldienst		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Im Angestelltenverhältnis		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Unständige Stelle		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Im Vorbereitungsdienst		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Sie arbeiten in

<input type="radio"/> Vollzeit	<input type="radio"/> Teilzeit	<input type="radio"/> Unterhäftig in Elternzeit
--------------------------------	--------------------------------	---

3. Wie viele PE-Gespräche hat Ihr/e eigene/r Vorgesetzte/r mit Ihnen geführt?

	Kein Gespräch	Ein Gespräch
Im Jahr 2010	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Jahr 2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Jahr 2012	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Jahr 2013	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Jahr 2014	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Wie waren die Anteile der folgenden Themen in Ihrem/en PE-Gespräch/Gesprächen?

	Hoch 5	4	3	2	1	0	Kamen nicht vor
Ziele der Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wertschätzung/Lob	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zielvereinbarungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aus-,Fort - und Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veränderungsprozesse gestalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Wie schätzen Sie Ihren Vorgesetzte/n ein

	Hoch 5	4	3	2	1	0	Kamen nicht vor
Kommunikativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitblickend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inspirierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit Vorbildfunktion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Werte der Organisation vertretend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Welche Anregungen, Wünsche oder sonstige Hinweise haben Sie für die Personalentwicklung und Chancengleichheit in der Landeskirche?

Vielen Dank