



Informationen der Pfarrervertretung

Wahlen zur 6. Pfarrervertretung 2015

Mietwertüberprüfung

Änderung des Beihilferechts

Wahlen zur 6. Pfarrervertretung 2015 Pfarrervertretungsgesetz (RS 640) (Kost)
--

Am 14.05.2015 läuft die 6-jährige Amtszeit der 5. Pfarrervertretung aus.

Gemäß § 11 Pfarrervertretungsgesetz (PfvG) schreibt der OKR spätestens 6 Monate vor Ablauf der Amtszeit die Neuwahlen aus.

Die PfV geht davon aus, dass die Ausschreibung der Neuwahl am 30.9.2014 im Amtsblatt erfolgen wird. Unseres Erachtens ist das Erscheinen der Ausschreibung im Herbst aufgrund von Neuanfang nach eventuellem Stellenwechsel und erster Dienstbesprechungen nach den Sommerferien sehr günstig.

Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Wahl- und Kontaktpersonen (WUKP) beträgt gemäß § 6 PfvG einen Monat nach Ausschreibung - also bis 31.10.2014. Der Wahlvorschlag muss von fünf KollegInnen per Unterschrift unterstützt sein. Die Durchführung der Wahl der WUKP in den Bezirken ist Sache des Dekanatamts (vgl. §6 PfvG (640))

Der Dekan, die Dekanin des Kirchenbezirks bestellt einen Wahlausschuss aus dem Kreis der Wahlberechtigten und führt die Wahl mit schriftlicher Einladung durch den Vorsitzenden des Wahlausschusses durch (vgl § 6(2)).

Ideal wäre die Wahl in Verbindung mit einer Veranstaltung, in der viele Kolleginnen und Kollegen anwesend sind. Wahlberechtigt sind alle Pfarrer und Pfarrerinnen, die im Wahlbezirk wohnen und sich gegebenenfalls durch Briefwahl beteiligen können.

Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Mitglieder der PfV beträgt gemäß § 7 PfvG zwei Monate, also bis zum 30.11.2014., unterstützt durch zehn KollegInnen per Unterschrift.

Die WUKP wählen dann im Februar 2015 bei der jährlich am ersten Montag im Februar stattfindenden Wahl- und Kontaktpersonenversammlung in Plochingen die 6. Pfarrervertretung.

Somit könnte dann Dienstbeginn der 6. Pfarrervertretung nach Ablauf der Amtszeit der 5. Pfarrervertretung unverzüglich der 15.05.2015 sein.

Bei generellen Fragen zur Durchführung der Wahl steht Frau Klose von der Geschäftsstelle der PfV gerne zur Verfügung.

Für viele mag die Wahl noch lange hin sein..., warum wir jedoch bereits heute darauf hinweisen hat einige Gründe:

1. Es ist schwer Kolleginnen und Kollegen zu finden, die sich als Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl stellen.
2. 6 Jahre sind eine lange Zeit, die diese Kandidatur gut überlegt sein lassen.
3. Aus Erfahrungen der bisherigen Amtszeit heraus scheiden in jeder Amtszeit gewählte Mitglieder alters-, gesundheits- oder berufsbedingt aus. Für ausscheidenden Mitglieder können dem Gesetz nach nur echte „Nachrücker“ nachrücken. Es

Informations –und Impulspapier
 Wahl-und Kontaktpersonenversammlung
 3.2.2014 in Plochingen



können also nur Pfarrerinnen und Pfarrer nachrücken, die sich als Kandidatinnen und Kandidaten vor der Amtsperiode zur Wahl stellten und bei der Wahl nicht direkt in die Pfarrervertretung gewählt wurden.

Unseres Erachtens vereinfacht das das Nachrücken nicht. Auf der anderen Seite signalisiert dieses Procedere, dass die Mitglieder der Pfarrervertretung auch nur durch echte Wahl in das Gremium kamen. Weiter signalisiert eine Kandidatur auch die Bereitschaft sich für die nächsten sechs Jahre mit der Arbeit der Pfarrervertretung auseinanderzusetzen bzw. hineinzusetzen. Die Erfahrung zeigt, dass in dieser Hinsicht 6 Jahre auch keine zu lang bemessene Wahlperiode ist.

Was auch immer wieder als Signal der Vertreterinnen und Vertreter der Unständigen kommt, die für drei Jahre gewählt sind, dass für diese Arbeit drei Jahren zu knapp bemessen sind, um wirklich gut in die Arbeit hineinzukommen bzw. wenn man dann gut drin ist, ist man auch fast wieder raus.

4. Als Fazit dieser Überlegungen steht ein Apell an alle Kolleginnen und Kollegen, erstens, sich bis zum 1.Oktober 2014, also den Oktober diesen Jahres zu überlegen, inwieweit die Arbeit der Pfarrervertretung ein Teil der eigenen Biographie werden könnte und sie sich eine Kandidatur für die PfV vorstellen können, und zweitens, falls die Überlegung für eine Kandidatur negiert wird, vielleicht jemand anderen aus dem Kirchenbezirk kennen, der als Kandidatin bzw. Kandidat in Frage kommen könnte.
5. Wenn Sie diesen Menschen dann nicht selbst ansprechen wollen, reicht es auch uns über Ihre Überlegungen zu informieren. Dann können wir direkt nachfragen und bei Bedarf auch gerne über die anfallende Arbeit berichten.

Für häufig auftretend Fragen haben wir hier auch gleich eine kleine Aufstellung angefügt, was die Pfarrervertretung für Aufgaben wahrnimmt bzw. welche auch nicht. Das ist wichtig, denn häufig werden Pfarrervertretung und Wahl-und Kontaktpersonen mit dem Pfarrverein und deren Vertrauensleuten verwechselt, zumal es Menschen gibt, die beide Funktionen auf ihrer Person vereinen.

<i>Pfarrervertretung</i>	<i>Pfarrverein</i>
Interessenvertretung aller im aktiven Dienst und im Ruhestand befindlichen Pfarrerinnen und Pfarrer	Berufsverband der Pfarrerinnen und Pfarrer im unständigen Dienst sowie im Ruhestand (Organisationsgrad: ca.95 %) Krankheitshilfe Ökumen. Pfarrerinnen und Pfarrerhilfe (Hilfsverein)
Struktur: <u>Wahl- und Kontaktpersonen:</u> Vermitteln Informationen aus der PfV an die Kolleginnen und Kollegen in den Bezirken und Anfragen oder Problemanzeigen von dort an die PfV; Wählen die PfV. <u>Wahl- und Kontaktpersonenversammlung:</u> - jährlich eine Gesamtzusammenkunft und ein Regionaltreffen - jeweils Bericht der PfV und Austausch	Struktur: Mitgliederversammlung 1 x jährlich <u>Vertrauensleute:</u> Bezirksvertreter und –vertreterinnen und Kontaktpersonen der Pfarrkonvente: Wählen und entlasten den Vorstand. <u>Vertrauensleuteversammlung:</u> - Kommt zwei Mal jährlich zusammen - Diskutiert die wichtigsten Entwicklungen in der Landeskirche im Blick auf ihre

Informations –und Impulspapier
Wahl-und Kontaktpersonenversammlung
3.2.2014 in Plochingen



<p>über aktuelle Fragen oder Arbeitsaufträge an die PfV</p> <ul style="list-style-type: none"> - wählt die Pfarrervertretung <p><u>Pfarrervertretung:</u> 9 Mitglieder</p> <ul style="list-style-type: none"> - davon 6 Personen (ständiger Dienst oder Ruhestand) gewählt durch die Wahl- und Kontaktpersonenversammlung - 2 Personen gewählt durch Urwahl von den Unständigen - Eine Delegierte oder ein Delegierter aus dem Vorstand des Pfarrvereins <p>Schwerbehindertenvertretung</p> <p><u>Vorsitzender und 2. Vorsitzende</u></p>	<p>Auswirkungen auf den Pfarrdienst</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gibt dem Vorstand Vorgaben für die Weiterarbeit - Wählt den Vorstand - Entlastet den Vorstand <p><u>Vorstand:</u> 12 Mitglieder,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Davon 10 Personen aus dem ständigen Dienst gewählt von der Vertrauensleuteversammlung - Eine Person aus dem unständigen Dienst gewählt von der Konferenz der Unständigen - Eine Delegierte oder ein Delegierter aus der Pfarrervertretung <p><u>Geschäftsführender Ausschuss</u> (gibt es nach der Satzung eigentlich nicht)</p> <p><u>Vorsitzender und 2. Vorsitzender</u></p>
<p>Rechtsgrundlage:</p> <p>Pfarrervertretungsgesetz 640 RS</p>	<p>Rechtsgrundlage:</p> <p>Organisations- und Mitwirkungsrechte innerhalb der Landeskirche wegen Art.9 Abs. 3 GG (Recht zur Gründung von Berufsverbänden)</p>
<p>Arbeitsweise:</p> <p>Sitzungen im Durchschnitt alle drei Wochen</p> <p>Regelmäßige Turnusgespräche mit Vertretern des OKR, mit Pfarrverein, VUV, Kontinuierlicher Kontakt zur LakiMAV;</p> <p>Steht im engen Kontakt zum Pfarrverein;</p> <p>Mitglieder von Vorstand und PfV informieren regelmäßig über Beratungs- und Wissenstand im anderen Gremium;</p> <p>Der Vorsitzende hält kontinuierlichen Kontakt zum Vorsitzenden des Pfarrvereins und spricht Arbeitsteilung oder gemeinsame Initiativen ab.</p> <p>Gegenseitiger Protokoll-Austausch</p>	<p>Arbeitsweise</p> <p>Monatliche Sitzung des Vorstands</p> <p>Vorstand führt regelmäßige Turnusgespräche mit Vertretern des OKR, mit PfV, VUV und anderen Berufsverbänden oder Institutionen in der Landeskirche; Steht im engen Kontakt zur Pfarrervertretung;</p> <p>Mitglieder von Vorstand und PfV informieren regelmäßig über Beratungs- und Wissenstand im anderen Gremium;</p> <p>Der Vorsitzende hält kontinuierlichen Kontakt zum Vorsitzenden der PfV und spricht Arbeitsteilung oder gemeinsame Initiativen ab.</p> <p>Gegenseitiger Protokoll-Austausch</p>
<p>Aufgabenstellungen:</p>	<p>Aufgabenstellungen:</p>



<p>Dienstrechtliche Fragen; Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen; Initiativanträge in Dienstrechtsfragen; Begleitung von Kolleginnen und Kollegen in dienstrechtlichen Konflikten (Personalvertretungen) (vgl. §§ 15 – 19 PflVG) Vergleichbar einem Betriebsrat Personalrat</p>	<p>Berufspolitische Fragen und Themen wie: Pfarrer- bzw. Pfarrerrinnenbild (Pfarrer/in und Gemeinde; Pfarrer/in und Öffentlichkeit) Konzepte zur Weiterentwicklung, Diskussionsbeiträge, Anstöße, Foren zur Diskussion Alimentationsprinzip Pfarrhausfragen, Residenzpflicht Besoldungsgrundsätze, Zulagenwesen, Versorgungsgrundsätze Ausbildungsfragen Sozialeinrichtungen für die Pfarrerschaft, insbes. Krankheitshilfe und Hilfsverein externe Kommunikation Bild der Pfarrerschaft in der Öffentlichkeit Vergleichbar einer Gewerkschaft Berufsverband</p>
---	--

Mietwertüberprüfung (Kost)

Stand Mietwertüberprüfung zum 31.1.2014:

Im Moment werden durch die Kanzlei Gütter und Partner in Württemberg die Anträge bei den verschiedenen Finanzämtern in Württemberg abgearbeitet. Die bereits erfolgten Steuererstattungen fallen naturgemäß unterschiedlich aus. Die Befürchtungen, daß eine Überprüfung den bisher erhobenen Mietwert bestätigte oder gar als bisher zu niedrig angesetzt entlarven könnte, sind nicht eingetreten. Ganz im Gegenteil konnten teilweise hervorragende Ergebnisse an Erstattungen erreicht werden. In Zahlen heißt das konkret, dass bei bisherigen 34 bearbeiteten Verfahren eine durchschnittliche Erstattung in Höhe von 5144,- EUR erzielt wurde.

Im Juni findet auf dem Oberkirchenrat ein Treffen statt, bei dem die Kanzlei neben dem OKR auch die Vorsitzenden von Pfarrverein und Pfarrervertretung über den aktuellen Stand informieren wird. Als wesentliche Initiatoren dieser Überprüfung, freuen wir uns auf jeden Fall jetzt schon über das sehr gute Ergebnis



Änderung des Beihilferechts (Krack)

Ein falsches Signal wurde gesetzt - Die Landessynode spricht sich gegen die Beibehaltung des seitherigen Beihilferechts für Familien aus.

Als Einsparmaßnahmen hat das Land Baden-Württemberg seit Jahresbeginn u.a. die Beihilfesätze für Ehegatten und Familien von Berufsanfängern abgesenkt. Da unser Kirchenrecht für die Beihilfe in Krankheitsfällen pauschal auf das Landesrecht verweist, gilt diese Absenkung auch für junge Pfarrer und Kirchenbeamte. Die Ehefrau soll künftig statt 70% Beihilfe nur noch 50 % erhalten, bei Familien mit zwei Kindern soll auch der Beihilfeberechtigte künftig nur noch 50 % statt seither 70 % erhalten.

Bei der Frühjahrssynode wurde auf Initiative der Landessynodalen Inge Schneider folgender Antrag eingebracht: „Der Oberkirchenrat wird gebeten, mit Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse des kirchlichen Dienstes und der kirchlichen Wertvorstellungen die familienbelastenden Reduzierungen der Beihilfesätze im Beihilferecht des Landes für die kirchlichen Mitarbeiter und Versorgungsempfänger nicht zu übernehmen.“ Begründet wurde dieser Antrag unter anderem damit, dass gerade Pfarrfamilien vielfachen Anforderungen ausgesetzt sind.

Im Rechtsausschuss und im OKR wurde dieser Antrag zunächst kontrovers diskutiert, weil er eine Abweichung von der Landesbesoldung darstellt. Sowohl im OKR wie auch im Rechtsausschuss konnte aber eine Mehrheit für den Grundkonsens gefunden werden, dass es durchaus möglich ist, bei der Beihilfe vom Landesrecht abzuweichen, dass man dies allerdings nur aus schwerwiegenden Gründen tun und im Grundsatz Pfarrer und Kirchenbeamte wie staatliche Beamte behandeln sollte. Für die Pfarrer/-innen kann dies auf dem Weg der Verordnung erfolgen. Einen entsprechenden Verordnungsentwurf hat der Oberkirchenrat vorgelegt. Er verzichtet auf eine Reduzierung der Beihilfesätze vorerst nur befristet bis 31. Dezember 2017. Diese Befristung auf fünf Jahre stieß im Rechtsausschuss auf Widerstand. Es wurde betont, dass auch bei einer schlechteren finanziellen Situation der Landeskirche nicht zuerst bei den Familien gespart werden sollte. Andererseits kann OKR Hartmann die Mehrkosten momentan noch nicht abschätzen und hat zugesagt, die Situation auch ohne Anmahnung aus der Synode in drei bis vier Jahren zu überprüfen und der Synode darüber zu berichten. Vor diesem Hintergrund wollte der Rechtsausschuss dem Oberkirchenrat zu diesem Zeitpunkt keine gesetzlichen Vorgaben für diese Rechtsverordnung machen.

Der Rechtsausschuss war sich – trotz aller Kooperation des Oberkirchenrats – einig, dass über den Antrag nicht nur unter Hinweis auf den Gesetzentwurf und die Verordnungsentwürfe des Oberkirchenrats berichtet werden soll, sondern dass über den Antrag auch förmlich abzustimmen ist, weil so der Wille der Synode klar bekundet werde. Der Vorsitzende des Rechtsausschusses Dr. Chr. Heckel bat im Abschluss seines Berichtes der Synode, diesem Antrag zuzustimmen.

Trotz dieses Plädoyers und der Einigkeit von Oberkirchenrat und Rechtsausschuss in dieser Sache wurde der Gesetzesentwurf von der Synode abgelehnt. Welche Signale die Landessynode hier im Blick auf die Attraktivität des Pfarrberufs für die nachkommende Generation gesetzt hat, muss wohl nicht weiter kommentiert werden. Eine vertane Chance!



Impulse zu offener Runde und Austausch

„Neues Gremium und alter Trott?“

„Arbeitsverdichtung na und?!

1. Was braucht ein gut funktionierender Verbund - Fortschreibung der Diskussion

Zur nochmaligen Diskussion der Frage: Was braucht eine gut funktionierende Parochie bzw. ein Verbund?

-ergänzt durch Vorschläge auf den Regionalversammlungen-

Die Pfarrervertretung hat aufgrund der Rückmeldungen auf den WUK-Versammlungen die Überlegungen aus der Klausur heraus ein erstes Modell entwickelt, das – freilich holzschnittartig – beschreibt, wie Pfarrdienst unter den Bedingungen von PfarrPlan 2018 noch angemessen gelingen und gelebt werden kann. Das Modell soll an dieser Stelle zur Diskussion gestellt werden:

Was braucht eine gut funktionierende Parochie an Struktur und Personal?

Erhaltung der Kirche

Regelmäßige, verlässliche GD

Elementare Grundvollzüge kirchlichen Lebens

Dienstauftrag

1,5 Tage DB/ GF/GD
 1 Tag Kasualien
 1 Tag KU/ RU
 2,5 Tage allg GdeArb/ SeSo/ Bezirk

- Netzwerkgemeinden
- KiPfl 100%
- Hausmeister und Mesnerin vorhanden
- Gemeindebüro, Sekretärin
- Ehrenamtliche
- Diakonat (Jug+Senioren)
 - 100% kontinuierl
 - 100% punktuell

Präsenz eines kirchlichen Ansprechpartners vor Ort
 Kasualien durch bekannte/n Pfarrer/in durchführen

Land

Distrikt oder Verbund

- Mind. 3 PfarrPersonen
- Mind. 200% DA
- Mind. 3 KG
- Ggseit. Stellvertretung

Stadt

75% Gemeindeauftrag
 25% vereinbarte Netzwerk-bzw. Verbundarbeit

- Ökum. Arbeit
- Jugendarbeit
- Erwachsenenbildung
- KU/ KA
- KiTa-Arbeit
- Ggseit. Stellv.

Sekretärin/Center

- Je 2h/ Gde vor Ort
- + 4h im Netzwerk-Büro

GesamtKGR

- Gemeindeausschüsse
- Finanzausschuss im KGR

→Gewährleistung der Berücksichtigung örtlicher Belange

Gemeindebüro/Service-oder /Dienstleistungscenter

GesamtKG

- Funktionsgegliederter KGR
- Finanzausschuss



2. Selbstmanagement und Steuerungselemente

Status quo :

- gesellschaftliche Megatrends, denen auch Kirche unterworfen ist
- demographische Entwicklung mit Verlust von Kirchensteuerzahlenden Mitgliedern.
- hohe Wertschätzung des Pfarrberufs und eine
- Wahrnehmung der Pfarrer/innen als Repräsentant/innen von Kirche.
- Person trägt das Amt und nicht mehr das Amt die Person
- größere Freiheitsräume in der Berufsausübung mit diffusen Erwartungen
- Kasual- und Schulbereich dienen als Brückenschlag in die Gesellschaft hinein

Offensichtliche Konsequenz: Überforderung der Pfarrpersonen

- Pflichtenraum, Bildungsraum, Freiraum.
- In der Gesellschaft gibt es eine Vielfalt von Bildern über den Beruf (Kino, Fernsehen,...)
- Trotz aller Unterschiedlichkeit prägt der *eine* Auftrag und Dienst die Arbeit.
- Der besondere Charakter von „Freiheit und Bindung“ im Pfarrberuf muss erhalten bleiben
- Fragen nach dem Pfarrerleitbild lassen sich weder zentral noch verbindlich lösen. Auch die Frage von Prioritäten und Posterioritäten muss vor Ort reflektiert werden.

Problem: Kirchengemeinden und Pfarrer/innen sind zu resonanz- und angebotsorientiert und zu wenig am Auftrag ausgerichtet.

Frage: Wie sollte hier eine angemessene Unterstützung stattfinden , durch

- **Eigene Maßnahmen**
- **Kollegenschaft (Kollegiale Beratung)**
- **OKR-Steuerungselemente**
- **Fortbildung (Coaching)**
-



3. Rahmenbedingungen und Lebenssituation

Status quo:

Die Rahmenbedingungen unter denen der Pfarrberuf ausgeübt wird stimmen nicht mehr (?) im Verhältnis zu dem überein, was von den Personen (Amt) erwartet wird.

Frage: Wie müsste der sog „Package Deal“ bzw. die Rahmenbedingungen aussehen dass sowohl die eigene Zufriedenheit spürbar steigt als auch guten Gewissens für den notwendigen Nachwuchs im Pfarrdienst geworben werden könnte?

- **Besoldung**
- **Pfarrhaus**
- **Freie Tage**
- **Leben im Pfarrhaus**
-