



- 1. Informationen aus der Pfarrervertretung und der Schwerbehindertenvertretung: Gesetzgebung (S. Kost)**
Pfarrdienstgesetz EKD und „Kirchliches Gesetz zur Ausführung und Ergänzung des PfdG der EKD für die Evangelische Landeskirche in Württemberg (Württembergische Pfarrergesetz-WürttPFG)“
Besoldung und Versorgung
- 2. Pfarrhaus und Mietwert-Überprüfung (S. Kost)**
- 3. Pfarrplan 2018 – Informationen aus Gesprächen der Pfarrervertretung (M. Krack)**

1. PfdG.EKD und Ausführungsgesetz

Trotz der Beteuerungen aus dem Rechtsausschuss der Synode, dass das Gute des Württembergischen Pfarrergesetzes beibehalten wurde, sieht die Pfarrervertretung nach wie vor folgende Punkte kritisch:

Dienstauftrag: Verpflichtung oder Option

Durch die Aufnahme von WürttPFG-alt §13 zu neu §5 WürttPFG zu §§25 Abs.3 und 64 Abs.1 PfdG.EKD wird der Dienstauftrag sehr konkret gefasst und vieles, was bislang als Option verstanden werden konnte, bekommt nun verpflichtenden Charakter.

So wird der Auftrag zu Verkündigung, Seelsorge und Unterricht angereichert um das, was bisher als Möglichkeit gesehen wurde. Der ursprüngliche Sinn, dass dem Pfarrdienst dadurch die Chance eingeräumt wird, sich in den genannten Bereichen verantwortlich zu engagieren, geht verloren.

Wenn §5 inhaltlich als das "To do" des Pfarrdienstes allgemein verstanden wird und somit als "Messlatte" für den Dienst im Pfarramt zu sehen ist, wird damit strukturell ein Konfliktpotential implantiert.

Was geschieht, wenn man/frau das hier Aufgelistete nicht alles tun kann oder will? Die Pfarrervertretung fordert daher nach wie vor einen Verzicht auf eine solche Festlegung.

Solche Festlegungen sind auch für Aufgaben vorgesehen, die über den erteilten Dienstauftrag hinausgehen, und die auch weiterhin erteilt werden können, wie **überparochiale Bezirksaufgaben und landeskirchliche Aufgaben**. Bisher waren diese in Württemberg an die gleichzeitige Vereinbarkeit mit dem Dienstauftrag geknüpft. Wenn dies weiterhin als Möglichkeit und nicht als Zwang verstanden wird, ist diese Option nach wie vor zu begrüßen. Ist es jedoch als Verpflichtung gedacht, müsste damit entsprechend der Übertragung des überparochialen Dienstes nun eine Reduktion des eigentlichen parochialen Dienstauftrages einhergehen.

Unterhältige Dienstaufträge sind in Württemberg nicht möglich:

Unterhältige Dienstaufträge, wie sie im § 71 PfdG.EKD vorgesehen sind, werden von Württemberg nach wie vor ausgeschlossen. Die Pfarrervertretung versteht nicht, dass die Möglichkeit eines unterhältigen Dienstauftrags nicht eingeräumt wird. Und dies gerade auch in Zeiten des Mangels an Personen, die Dienste wie Gottesdienste, Konfirmandenunterricht und Religionsunterricht übernehmen könnten. Dies käme Interessen von Kolleginnen und Kollegen beispielsweise im Erziehungsurlaub entgegen. Diesen Wunsch hat die Vikarspromotion Region Süd 10II ausdrücklich gegenüber dem Oberkirchenrat geäußert. Ich zitiere aus dem Schreiben an Dezernat 3, das der Pfarrervertretung zugestellt wurde: „Wir würden aus Gründen der Familienfreundlichkeit auch wünschen, dass in der Zeit im Unständigen Dienst – gerade nach einer Elternzeit zum Wiedereinstieg – Dienstaufträge unter 50% (auch außerhalb der Elternzeit und der religionspädagogischen Arbeit, vgl. Merkblatt Unständiger Dienst V.2) ermöglicht werden. Wir sehen hierfür keinerlei pastoraltheologische Hintergründe und kommen dazu gerne auch mit ins Gespräch“.

Aus Sicht der PfV wurde hier die Chance vertan in verschiedene Richtungen Zeichen zu setzen.

- Dass junge Pfarrerinnen und Pfarrer gerade mit Kindern gewünscht sind
- Gründung von Familien auch der Pfarrberuf ermöglicht,
- Durch Familienfreundlichkeit gerade auch der Gemeindepfarrdienst attraktiver wird,
- Dass der Dienstgeber auch auf diese Art und Weise Sorge trägt, dass bei Engpässen durch Vakaturen Entlastungen geschaffen werden
- Dass der Pfarrberuf auch außerhalb des „kleinen Ganzen“ möglich ist

Analog dazu verweigert der Oberkirchenrat die Möglichkeit zur **Altersteilzeit**, wie sie im EKD Pfarrdienstrecht vorgesehen ist. Hier wird die Öffnungsklausel nicht gezogen. Der sich abzeichnende Pfarrerrinnen- und Pfarrermangel schlägt hier als bewusste politische Entscheidung auf. Dann möge man sich doch ab sofort auch nicht mehr wundern, wenn Kolleginnen und Kollegen bei fortschreitendem Alter immer häufiger krank werden, wenn sie überhaupt alt werden.

Dass ältere Kollegen eine für ihre Fähigkeiten angemessene Stelle brauchen - auch das beinhaltet die Fürsorgepflicht - ist für die Pfarrervertretung unstrittig. Gerade auch im Blick auf Motivation in den letzten Amtsjahren, zumal wenn die Belastungen bis dahin immer höher werden und die Altersregelarbeitszeit angehoben ist. Die Pfarrervertretung ist dabei Modelle zu entwickeln, dieser Belastung entgegen zu wirken.

Beibehaltung des Dilemmas für Stellenteilende Pfarrerrinnen und Pfarrer zu §79 Abs.4 PfdG.EKD

Bei stellenteilenden Pfarrern endet nach dem WürttPFG für beide die Stelle, wenn einer der Pfarrer seinen Dienst dort beendet. Im PfdG.EKD hingegen ist das eine "Kann-Bestimmung": §79 (4) PfdG formuliert: "... so kann, wenn das Pfarrdienstverhältnis einer beteiligten Person verändert wird oder endet, auch die andere beteiligte Person versetzt werden" während Württemberg in §23d WürttPFG-alt, neu §31 zu §79 Abs.4 lapidar feststellt, dass bei Verlassen der Stelle des einen, die "Übertragung ... an die Stellenpartner beiden gegenüber aufgehoben" ist. Mit §31 Abs.3 WürttPFG ist damit das Ende des Dienstauftrages für beide eine zwingende Folge.

Die Kirchenleitung weist darauf hin, dass es bei Stellenantritt klar ist, dass die Stelle endet, wenn eine Person geht. Die Interessen der Gemeinde (Wiederbesetzbarkeit) sind andere, als die Interessen der Stelleninhaber. Die Pfarrervertretung schlägt die Formulierung vor: "In der Regel".

Für die Pfarrervertretung ist es wünschenswert, dass jeweils ein eigenständiger Dienstauftrag besteht. Denn selbst bei stellenteilenden Theologenpaaren besteht nach Meinung des Bundesverfassungsgerichts zwischen dem Ehepaar und der Landeskirche kein einheitliches Dienstverhältnis. Vielmehr handelt es sich um zwei Dienstverhältnisse, die rechtlich getrennt zu behandeln sind. Hiervon ausgehend ist es im Hinblick auf zwei nicht miteinander verheirateten Theologen als sachgerecht zu bezeichnen, dass sie als Stellenteiler dennoch zwei eigenständige Dienstaufträge bekleiden.

Dienstfreier Tag zu § 52 PfdG.EKD

Die Formulierung, die das Recht auf einen freien Tag wie es § 39 WürttPFG-alt formuliert hat, wurde fallengelassen, was die Pfarrervertretung so nicht akzeptieren kann. Nun ist abzuwarten, wie die Formulierung des PfdG.EKD zu ersten Konflikten führt, wenn eben keine Gelegenheit zum „freien Tag“ gegeben ist. Die Kirchenleitung sieht ihre Argumentation ausreichend, dass der "freie Tag" unter Nr. 12.1 in der Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung geregelt sei: Der Pfarrer „ist berechtigt, einen Tag der darauffolgenden Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei zu halten.“

Dies sieht die Pfarrervertretung anders: Denn in der Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung bezieht sich der "freie Tag" aber ausdrücklich "auf Hauptgottesdienst oder vergleichbare dienstliche Verpflichtung am Sonntag oder an einem kirchlichen Feiertag.

Weitere strittige Punkte, die nicht entschärft und so beibehalten wurden.

Versetzung und Abordnung ohne Zustimmung.

Hier fordert die Pfarrervertretung, dass das Recht der Pfarrerrinnen und Pfarrer, vor Entscheidungen, die das Dienstverhältnis betreffen, weiterhin gehört werden müssen, und eine generelle Anhörung – bzw. Zustimmungspflicht beizubehalten ist, wie es in Württemberg bisher geregelt ist.

Zwar meinen die Kirchenleitung und der Rechtsausschussvorsitzende Dr. Heckel dass hier die guten Regelungen in Württemberg weiterhin umgesetzt würden, doch wird dies nach Auffassung der Pfarrervertretung die Zukunft zeigen, ganz nach dem Motto: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.

Und selbst auf die Bezeichnung "Im Wartestand i.W." wurde nicht verzichtet, obwohl dies seitens der Kirchenleitung als denkbar artikuliert wurde. Nach Auffassung der Pfarrervertretung wäre der Verzicht auf die ergänzende Bezeichnung keine große Sache gewesen, doch zeigt dies, dass der „Teufel eben im Detail“ sitzt.

Weitere Anfragen der Pfarrervertretung zu

- Ruhestandsaltersgrenze erst ab 67 zu § 87 PfdG.EKD
- Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu § 63 wird zu § 55
- Öffnungsklauseln und Passagen ohne Öffnungsklauseln zu §118 Abs. 7,
- Nachhaltige Störung zu § 80 PfdG.EKD
- Aufnahme der Entschädigung bei Vertretungsdiensten aus § 18 WürttPFG-alt in die Urlaubs- und Stellvertreterordnung

wurden nicht aufgenommen.

Was die Pfarrervertretung dazu und darüber hinaus formulierte, ist in der ausführlichen Stellungnahme zum PfdG.EKD und zum WürttPfG ist auf der Homepage der Pfarrervertretung unter www.pfarrervertretung-wuerttemberg.de - Themen von A-Z „Pfarrdienstgesetz EKD – Stellungnahme vom 31.7.2012“ zu finden.

Inwieweit der Rechtsausschuss darüber diskutierte, ist uns nicht bekannt, da unser Anliegen einer mündlichen Anhörung der Pfarrervertretung seitens der Ausschussvorsitzenden sowohl zum EKD Pfarrdienstgesetz als auch später zum Ausführungsgesetz als überflüssig und zu zeitaufwendig erachtet wurde.

Was uns verdeutlicht, welchen Stellenwert ein Gespräch mit der Pfarrervertretung für den Rechtsausschuss hat.

Wir wissen nicht, ob der Rechtsausschuss den Alltag von Kolleginnen und Kollegen, die von den Veränderungen des Gesetzes direkt betroffen sind, überhaupt noch wahrnehmen wollen und können. Jedenfalls scheint es so nach der langen Diskussion um die Fristen bei Krankheitsfall im Zuge des Dienstrechtreformgesetzes. Bei der Erläuterung der Problematik hörten wir jedenfalls immer wieder eine Argumentation des Rechtsausschusses aus Synodalkreisen, dass dies nicht viele Kolleginnen und Kollegen betreffen würde und deswegen als marginal betrachtet werden könne. Dieselbe Argumentation bewährte sich in der Synode als Strategie bei der Verabschiedung des Pfarrdienstgesetzes und des Ausführungsgesetzes. Aber gerade dann fragen wir uns als PfV, wenn es gerade nicht viele Kolleginnen und Kollegen betrifft, warum werden dann diese, für den einzelnen Kollegen oft wichtigen und lebensnotwendigen Regelungen nicht übernommen, wenn Gesetze auch zum Schutze der Schwachen erlassen werden.....

Gut für den Rechtsausschuss, dass im direkten Zusammenhang die EKD Rechtskommission nicht so dachte und extra nach Württemberg kam. So konnten die Anregungen Württembergs bzw. des Rechtsausschuss im direkten Gespräch durch die Vorsitzenden des Rechtsausschuss erläutert werden. Und es gelang, dass sogar sehr kleine Anliegen aufgenommen wurden, damit das EKD PfdG auch in Württemberg verabschiedet werden konnte.

Wir als PfV sind nun gespannt, wann uns der OKR das Gesetz in seiner letztgültigen Fassung zustellen wird und wie in Zukunft damit umgegangen wird und keine Verschlechterungen aufgrund der neuen Gesetzeslage für die Württembergischen Pfarrerrinnen und Pfarrer zu spüren sind.

2. Mietwertprojekt Zwischenstand nach Auskunft von RA Dirsus:

Neuigkeiten gibt es eigentlich nicht. Die OFD Karlsruhe möchte bzw. wird kurzfristig eine Verfügung erlassen, nach der die Pfarrdienstwohnungsfälle abgearbeitet werden können. Es fehlt nur noch an der Unterschrift des zuständigen Referatsleiters.

676 Pfarrer/innen haben die Kanzlei Gütter und Partner bis Mitte Januar zur Mietwertüberprüfung beauftragt. Dabei sind 68 Ehepaare, so dass 608 Pfarrdienstwohnungen verbleiben.

307 Pfarrer/innen haben die Unterlagen bereits vollständig hereingereicht. Bzgl. dieser Fälle liegen uns 177 vollständige Berechnungen/Bescheinigungen über die Höhe der Versteuerung durch Frau Skrabak vor.

Sieben Pfarrer/innen haben zwischenzeitlich die Beauftragung zurückgezogen.

S. Kost

3. Pfarrplan 2018 – Informationen aus Gesprächen der Pfarrervertretung

Mit Ende des letzten Jahres sind in fast allen Kirchenbezirken die Beschlüsse zur Umsetzung des Pfarrplans 2018 gefallen – zumindest wurde die Richtung gewiesen, in der die Kürzungen in den kommenden Jahren vorgenommen werden. Mit diesen Beschlüssen, die ja noch der Genehmigung des OKR und den Beschluss der Landessynode bedürfen, sind die Diskussionen um die Umsetzung und Irritationen innerhalb der Kollegenschaft noch nicht zu ihrem Ende gekommen. Gerade die operative Umsetzung wirft Fragen auf. Die PfV hat die Fragen und die Befürchtungen der Pfarrer/-innenschaft im Gespräch mit Dezernat 3 thematisiert. Wichtige Informationen aus diesen Gesprächen sollen an dieser Stelle weitergegeben:

- Ist durch den Pfarrplan ein Stellenwechsel auch schon nach weniger als 5 Jahren in einer Gemeinde notwendig, dann werden die Umzugskosten im Rahmen der Umzugskostenverordnung erstattet.
- Ist durch den Pfarrplan 2018 ein Stellenwechsel notwendig, dann wird Dezernat 3 mit den betroffenen Pfarrer/-innen – analog zum Verfahren bei der Umsetzung von Pfarrplan 2011 – mindestens ein Jahr davor Gespräche führen, wie ein Wechsel aussehen könnte. Dezernat 3 ermutigt, auch schon zuvor das Gespräch mit ihnen zu suchen. So könnten individuelle Lösungen gefunden werden. Die Pfarrer/-innen sollten ihr Bewusstsein stärken, Pfarrer/-innen der Landeskirche zu sein. Des Weiteren wird auf die Möglichkeit von Coaching und Supervision verwiesen.
- Der OKR greift in die Überlegungen der Kirchenbezirke zur Umsetzung des Pfarrplans 2018 nur ein, wenn Stellenkonstruktionen überlegt werden, die erwartbar schwer zu besetzen sind oder wenn Stellen gestrichen werden sollen, die für das Funktionieren eines Gefüges unabdingbar sind.
- Der OKR weist auf die derzeitige Rechtslage hin, nach der das Deputat für RU nicht über 10 Wochenstunden hinausgehen darf und bereits ab mehr als 8 Wochenstunden der Schuldekan Stellung hierzu nehmen muss.

Eine Veränderung der Deputatsverordnung ist seitens des OKR nicht angedacht, da die Kirche gegenüber dem Land zur Erbringung des RU verpflichtet ist. Die PfV sieht eine Änderung der Deputatsverordnung aber dringend erforderlich, da durch den Pfarrplan 2018 vermehrt Gemeinden mit weit mehr als 2000 Gemeindeglieder entstehen; für solche großen Gemeinden ist eine weitere Stufe zur Reduktion des RU-Deputats vorzusehen. Die derzeitige Deputatsverordnung setzt die letzte Stufe bei 2000 Gemeindegliedern.

- Alle Veränderungen, die im Hinblick auf den Pfarrplan 2018 beschlossen wurden, greifen prinzipiell mit dem nächsten Stellenwechsel auf einer der betroffenen Stellen. Das gilt sowohl für die Reduzierung der Stelle wie auch die Verschiebung von RU-Stunden. Wo hierdurch unzumutbare Härten entstehen, ist Dezernat 3 bemüht, Übergangskorridore zu schaffen. Hier sollte das Gespräch mit Dezernat 3 gesucht werden, um individuelle Lösungen zu finden. Für Beratung steht auch Pfarrer Carsten Kraume von der Projektstelle Pfarrplan zur Verfügung.

M. Krack