



Informationen aus der Pfarrervertretung:

- Sparmaßnahmen der Synode mit anschließenden Gesprächen dazu
- EKD-Pfarrdienstgesetz
- Pfarrhaus
- Projekt „Konzentration im Pfarrberuf“
- Sonstiges

Sparmaßnahmen der Synode mit anschließenden Gesprächen dazu

Gespräch mit Dezernat 3 am 13. Januar 2011

Am 13. Januar 2011 führte die Pfarrervertretung ein Gespräch mit OKR W. Traub, KRin U. Pelkner und Pfarrer P.G. Schöll. Folgende Themen wurden dabei angesprochen:

a) Sparmaßnahmen im Pfarrdienst

Die Vorgabe der AG Zukunft war, dass der Pfarrdienst 3,1 Mio. € Einsparungen zu erbringen habe. OKR Traub erläuterte, wie man mit 3 verschiedenen Maßnahmen versuche, dies zu erreichen:

1. Einführung einer Vorruhestandsregelung zum 1.1.2011: Man rechne, dass man mit dieser Maßnahme 100 Vollzeit-Dotationen einsparen könne und so wieder den Planungsstand der Personalstrukturplanung (PSP) von 2005 erreiche.
Wichtig ist dabei zu wissen, dass diese Vorruhestandsregelung dann keine Anwendung mehr findet, wenn die Zahl von 100 Vollzeit-Dotationen erreicht ist. Nach Auskunft von OKR Traub wurden für die Jahre 2011/12 bereits Anträge von 30 Pfarrerinnen und Pfarrern genehmigt, von 23 weiteren Personen liegen für diese Jahre noch Anträge vor.
2. Von der Landessynode bereits verabschiedetes Sparpaket im Bereich der Sonderpfarrstellen: Damit würden 13 Sonderpfarrstellen eingespart.
3. Schaffung von 15 befristeten Pfarrstellen, die zur Hälfte der Kosten aus einem anderen Haushalt (z.B. Diakonie) finanziert werden. Die Personen werden für diese Zeit für ihren Dienst in dieser Einrichtung freigestellt.

Darüber hinaus erläuterte OKR Traub anhand der Personalstrukturplanung (PSP) von 2010, wie die Zahl von rund 1100 volldotierten Pfarrstellen im Jahr 2030 zustande komme und sich rechnerisch ergebe. Gegenüber früheren Personalstrukturplanungen hätten sich folgende Faktoren geändert:

- Die „Dudl“ (Durchschnittliche dienstliche Inanspruchnahme) sei angestiegen.
- Zunehmend kehrten Personen aus der Beurlaubung zurück.

Hinzu käme:

- Die Zahl der Neuaufnahmen auf die Liste der Theologiestudierenden sei zurückgegangen.
- Demographische Entwicklung.

Nach wie vor sei es so, dass es im Augenblick zu viele Personen im Pfarrdienst gäbe, während sich erst in den 20er Jahren das Problem umkehre. Daher sei es wichtig, den Nachwuchs zu fördern, um wenigstens die Zahl von 46 Aufnahmen in den Pfarrdienst pro Jahr erreichen zu können. Zudem müsste es im Bereich der Strukturen dann Veränderungen geben.

b) Pfarrplan

Der Pfarrplan 2018 werde bis auf eine Ausnahme keine wesentlichen Veränderungen bezüglich der Vorgaben bringen. Die Zielzahlen für die Kirchenbezirke werden vom Pfarrplan Sonderausschuss vermutlich im November 2011 an die Kirchenbezirke weitergegeben. Der Pfarrplan Sonderausschuss habe dies verschoben, weil er abwarten wolle, wie die Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen werde. Bis Ende 2012 müssen dann die Kirchenbezirke über die Umsetzung entscheiden. Im Frühjahr 2013 soll dann der Pfarrplan 2018 als Nachtrag zum Haushaltsplan verabschiedet werden.

Bei den Vorgaben für den Pfarrplan gibt es eine wesentliche Veränderung: Die Fusion von Kirchengemeinden soll sich im Blick auf die Kirchensteuerzuweisung für Pfarrstellen verzögernd auswirken, so dass eine Fusion in der Zuweisung von Kirchensteuermitteln für Pfarrstellen für einen Kirchenbezirk erst 2030 Auswirkungen hat. Damit soll die Fusion von Kirchengemeinden gefördert werden.

Zur Umsetzung des Pfarrplans 2011 wurden Stellengespräche mit den betroffenen Stelleninhabern/ -inhaberinnen geführt. In Einzelfällen soll es Übergangsdienstaufträge geben, bei klarer Perspektive auch im begrenzten Umfang bewegliche Pfarrstellen. In Einzelfällen kann es aber auch zu Aufforderungen zum Stellenwechsel kommen.

Regina Glaser

Gespräch mit Landesbischof O. July

Im Zuge der Resolution von PV und PfV zu den Sparbeschlüssen der Synode fand am 13.01.2011 ein Gespräch mit dem Landesbischof und OKR Traub statt.

Der Landesbischof erläutert in seinem Bischofsbericht, dass die Kirche in einem Veränderungsprozess begriffen ist. Das steht außer Frage. Allerdings wehrt sich der Landesbischof gegen Pessimismus und Schwarzmalerei.

Doch der Mitgliederschwund ist Fakt. Dass sein Bericht vor der Synode so demotivierende Wirkung hatte, lag seines Erachtens auch an der teilweise einseitigen Berichterstattung.

Als Bischof ist es seine Aufgabe, frühzeitig auf Entwicklungen hinzuweisen und Entscheidungen zu treffen, die das Fortbestehen der Kirche sichern.

Landesbischof July führt aus, dass es das Idealkonzept gewesen wäre, vor der Umsetzung der Sparmaßnahmen einen breiten Diskussionsprozess darüber anzustoßen, wie Kirche sein soll. Es gab sogar Überlegungen, dies in die einzelnen Gemeinden zu geben, was aber wohl dann den Diskussionsprozess zu sehr ausgeweitet hätte.

Nun aber hat die AG Zukunft gearbeitet. Aufgabe ist es jetzt, die Kernthesen zur Gestalt von Kirche in Württemberg aus dem Bischofsbericht zu diskutieren. Der Prozess ist ja noch nicht abgeschlossen, er muss weitergehen und alle müssen daran weiterarbeiten. Eine Ökonomisierung darf nicht unser Denken und Reden bestimmen.

Auch was die Frage nach anderen Modellen von Gemeinden betrifft, müssen wir in einen Diskussionsprozess eintreten, da es ja solche Modelle bereits in unserer Kirche gibt.

Abschließend stellt Landesbischof July fest, dass er eine hohe Verletzlichkeit von Kollegen/-innen erlebe. Er frage sich, woran dies liegt: Ist das Begleitungsbedürfnis höher geworden?

Es gäbe doch im Pfarrberuf auch schöne und spannende Momente.

Und was die Frage nach Gerechtigkeit beträfe, ereigne sich Wirklichkeit eben und damit gäbe es Generationen, die es besonders hart trifft. Die Frage bleibe freilich, in welcher Weise das auffangbar sei.

Aus dem Gespräch mit dem Landesbischof ergeben sich folgende Fragen:

- Wie kann der Pfarrberuf unter sich ändernden strukturellen Bedingungen lebbar bleiben?
- Die Möglichkeit zur Selbststeuerung der Pfarrer und Pfarrerinnen ist begrenzt ist und der Arbeitgeber muss gesetzliche Rahmenbedingungen zur Entlastung schaffen, wie z.B. bei Vertretungsdiensten. Wie werden die dafür vorhandenen Instrumentarien, wie PE-Gespräch, Visitation, Ausschreibungstext oder Geschäftsordnung zukünftig genutzt?
- Wie muss Wertschätzung und Motivation seitens der Kirche für ihre Hauptamtlichen aussehen?
- Mit welcher Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Kirche kann und darf die Pfarrerschaft generell rechnen?
- Was tut die Kirche mit der eine Generation der Pfarrerschaft, die immer von den Sparzwängen und Kürzungsmaßnahmen betroffen war (Übernahme, Stellenteilung, Vorruhestandsregelung)? Auf der einen Seite entstand der Eindruck die Kirche brauche sie nicht und auf der anderen Seite bildet sie den „Rest“, der die hohen Abgangszahlen an Kolleginnen und Kollegen zu schultern hat. Diese Generation wird auch noch 2020 im Dienst sein und zu den Leidtragenden der Veränderungen gehören.
- Vor der Spardebatte hätte eine theologische Debatte stattfinden müssen. Es muss eine Vorstellung entwickelt werden, wie Kirche im 21. Jahrhundert aussehen soll. Wie gelingt es die theologische Ausrichtung wieder zum zentralen Thema der Kirche zu machen und nicht die Finanzen.?

Stefan U. Kost



Pfarrerdienstgesetz und Dienstrechtsreformgesetz

Pfarrerdienstgesetz und Dienstrechtsreformgesetz

Mit hohen und lobenden Worten ist am 10. November des Jahres das neue Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG-EKD) von der EKD-Synode einstimmig verabschiedet worden. "Ein wahrhaft epochales Werk" sei das neue PfdG-EKD, meinte EKD-Ratsmitglied Landesbischof Ulrich Fischer und selbst der Vorsitzende des Verbands evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer Klaus Weber zeigte sich auf dem Pfarrer/-innentag in Rostock erfreut darüber, dass jetzt der Entwurf eines einheitlichen Pfarrdienstgesetzes in der EKD vorliege. Er nannte das Gesetz einen "richtigen und zukunftsweisenden Schritt für das weitere Zusammenwachsen der Kirchen". Doch aus Sicht der württembergischen Pfarrerinnen und Pfarrer ist das neue PfdG-EKD kein Grund, um in Jubel auszubrechen. Denn das beschlossene PfdG-EKD bedeutet im Vergleich zum Württembergischen Pfarrergesetz nach wie vor einen Rückschritt. Zwar ist einer der größten Kritikpunkte am ursprünglichen Entwurf des PfdG-EKD, die automatische Versetzung nach 10 Jahren, nicht zuletzt durch die kritische Stellungnahme der Pfarrervertretung in Württemberg herausgenommen, doch bleiben Verschlechterungen für die württembergische Pfarrerschaft bestehen. Zu nennen ist hier vor allem, dass die Frist, die bei Dienstunfähigkeit in den Ruhestand führt, gegenüber dem Württembergischen Pfarrergesetz deutlich gekürzt wurde: Bereits drei Monate Dienstunfähigkeit innerhalb eines halben Jahres genügen, um in den Ruhestand versetzt zu werden, (insofern innerhalb der folgenden sechs Monate keine Aussicht auf Besserung besteht). In Württemberg gilt bisher, dass erst nach zwölf Monaten Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird. Was diese Veränderung bei schwerwiegenden Erkrankungen bedeutet, möge sich jede und jeder selbst ausmalen. Welche weiteren schwerwiegenden Veränderungen das PfdG-EKD mit sich bringt, hat die Pfarrervertretung ja in ihrem letzten Informationspapier aufgezeigt.

Nach Aussage von Dezernat 6 wird das Thema der "beweglichen Stellen" durch das PfdG-EKD nicht berührt, da es sich bei einer "beweglichen Stelle" um eine normale Pfarrstelle handle.

Inzwischen liegt eine Liste mit allen Öffnungsklauseln vor. Wie diese Öffnungsklauseln von Seiten der württembergischen Landeskirche gefüllt werden, bleibt abzuwarten. Bis jetzt gibt es noch keinen Entwurf eines Übernahme- und Ausführungsgesetzes, das die Ein- und Durchführung des PfdG-EKD in Württemberg regelt. Nach Auskunft von Dezernat 6 wird das Thema Einführung und Übernahme des PfdG-EKD frühestens in der Herbstsynode 2011 behandelt werden, zuvor soll ein breiter Diskussionsprozess – auch mit der Pfarrervertretung – geführt werden.

Weit dringlicher ist aus Sicht von Dezernat 6 nun, die Angleichung des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG), das der Landtag in Baden-Württemberg Ende Oktober 2010 beschlossen hat und das ab 01.01.2011 im Land gilt, an die Kirchengesetze vorzunehmen. Der OKR hat die Übernahme des Gesetzes zunächst ausgesetzt und damit den Rechtszustand vom 31.12.2010 gleichsam eingefroren. Da das kirchliche Verfassungsgesetz aber ein Verweisungsrecht auf das Landesbeamtengesetz hat und eine Aussetzung der Übernahme nur für ein Jahr gestattet ist, wird es zu Änderungen kommen. Diese Änderungen werden für Kirchenbeamte/-innen stärkere Auswirkungen haben als für Pfarrer/-innen. In jedem Fall wird sich aber das DRG auf die Pfarrbesoldung und –versorgung auswirken. Das DRG ersetzt unter anderem die Dienstaltersstufen durch so genannte Erfahrungsstufen. In welcher Weise das DRG von der Kirche in ihre Gesetze übernommen bzw. eingearbeitet werden kann, wird derzeit von Dezernat 6 geprüft. Geplant ist, die Änderungen im Zusammenhang mit dem DRG in die Sommertagung 2011 der Landesynode einzubringen. Die Pfarrervertretung wird im Vorfeld darüber Gespräche mit Dezernat 6 führen.

Matthias Krack

Pfarrhaus

Resolution von Pfarrervertretung und Pfarrverein zum Pfarrhaus, Antwort des OKR

Bei einer Klausurtagung zum Thema Pfarrhaus am 18.01.10 haben PfV und PV ein Thesenpapier verabschiedet und an den OKR weitergeleitet. In aub 7 vom 01.04.10, ist die Resolution abgedruckt. Der OKR hat am 04.08.10 darauf geantwortet. Wir sind mit dieser Antwort nicht zufrieden und haben dies dem OKR im Dezember brieflich mitgeteilt.

1. Der OKR ist auf die zentrale Forderung, die energetischen Sanierungen der Pfarrhäuser für alle Gemeinden in gleicher Weise dringlich und verbindlich zu machen nicht eingegangen.
Zwar sollen möglichst viele Pfarrhäuser in die Sanierung aufgenommen werden – z.Z. werden lediglich 13 Sanierungen durchgeführt, bei 35 läuft die Architekturbeauftragung, 150 Gebäude sind untersucht worden, 866 Energieausweise liegen vor! Das 15 Mio €-Programm der Synode wird sich beim bisherigen Tempo also noch über lange Jahre hinziehen.
Wegen fehlender gesetzlicher Grundlagen können Heizkosten nicht, wie von uns gefordert, umfassend dokumentiert werden.
2. Auf die Forderung nach einem verbindlichen Zeitplan für die energetischen Sanierungen ist der OKR nicht eingegangen.
3. Die Gemeinden allein entscheiden über den Einbau von Thermosolaranlagen und anderen regenerativen Energiequellen. Unsere Forderung nach deren verstärktem Einbau lässt der OKR ins Leere laufen.
4. Der OKR behauptet, auf sein Betreiben hin bemühe sich das Land sogar über das geforderte Maß hinaus um die energetische Sanierung der Staatspfarrhäuser.
Die von Gemeinden und Stelleninhabern gemeldeten Verbrauchswerte, seien deutlich höher als die von den Fachbüros gemessenen Werte!
Staatspfarrhäuser seien längst nicht alle unzumutbar – das haben wir auch nie behauptet, sondern gezielt das Problem der alten, denkmalgeschützten und energetisch nicht sanierten Pfarrhäuser in den Blick genommen.
5. Aus rechtlichen Gründen sei eine paritätische Finanzierung von energetischen Sanierungen durch Landeskirche und Land nicht möglich. OKR i.R. Pfisterer hatte dies aber für erstrebenswert und zukunftsweisend gehalten.
6. Der OKR antwortet, es könne nicht festgestellt werden, dass die Staatspfarrhäuser im Vergleich mit anderen landeseigenen Immobilien nachrangig behandelt würden. MinRat Kern vom Finanzministerium betont zwar den finanziellen Aufwand des Landes für Pfarrhäuser, gibt aber zu, dass ihre energetische Sanierung im Vergleich mit anderen Immobilien teuer und damit ineffizient ist.
7. Eine Ablösung hochproblematischer Staatspfarrhäuser lehnt der OKR wegen der langfristigen wirtschaftlichen Nachteile der Gemeinden ab.
Die dadurch bedingten erheblichen finanziellen Nachteile der Stelleninhaber/innen interessieren nicht.
8. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können die Heizkosten bei Stellenausschreibungen nicht veröffentlicht werden.

Wir meinen, dass dies auf freiwilliger Basis sehr wohl möglich ist.

Heinrich Meyer

Mietwert

Ende des Jahres hat die Landeskirche auf Initiative von PfV und PV beschlossen, die zu versteuernden Mietwerte für Pfarrdienstwohnungen prüfen zu lassen. Hierzu wurde der Kirchenbezirk Reutlingen als Pilot ausgewählt, der nun durch die Kanzlei Gütter GMDP aus Mannheim daraufhin überprüft wird, inwieweit sich der bisher versteuerte Mietwert verringern lässt. Um daraus resultierende Ansprüche für das Jahr 2005 wahrnehmen zu können, wurde die Pfarrerschaft Ende letzten Jahres aufgefordert, einen verjährungshemmenden qualifizierten Änderungsantrag zu stellen. Analog zu anderen Landeskirchen wie Hannover, Bayern, der Pfalz, geht die Kanzlei davon aus, dass die bisher zu versteuernden Mietwerte verringert werden. Das Ergebnis des Pilots wird darüber entscheiden, inwieweit die Landeskirche die Kanzlei beauftragen wird, ihre Kriterien zur Überprüfung auf die gesamte Landeskirche in Württemberg zu übertragen.



Bei Ablehnungen des Änderungsantrags durch das Finanzamt ist die Kanzlei Gütter davon umgehend in Kenntnis zu setzen. Sie wird dann weitere Schritte veranlassen.

Stefan U. Kost

Projekt „Konzentration im Pfarrberuf“

Abschließende Tagung des Konsultationsprozesses „Konzentration im Pfarrberuf“ am 26. November 2010 in Bad Boll

„Den Pfarrberuf meistern im 21. Jahrhundert“ - unter diesem Motto fand am 26. November 2010 die 6. und abschließende Tagung des Konsultationsprozesses „Konzentration im Pfarrberuf“ in Bad Boll statt. Ziel war es, mit dieser Tagung den Konsultationsprozess, den Oberkirchenrätin Junkermann mit einer ersten Tagung im Jahr 2005 ins Leben gerufen hatte, zu einem Abschluss zu bringen. Angesichts der Herausforderungen, vor denen der Pfarrberuf in den nächsten Jahren steht, kann dies allerdings nur ein vorläufiger Abschluss, ja ein Doppelpunkt sein. Weitere und weiterführende Überlegungen und Anstrengungen werden notwendig sein, wenn im Jahr 2030 mit rund 40 % weniger volldotierten Pfarrstellen die Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche ihren Dienst ausfüllen sollen, ja so ausfüllen sollen, dass sie ihn noch mit Freude erfüllen können. Dies war den Teilnehmenden deutlich.

Der Tag selbst war in drei Teile aufgeteilt:

1. Präsentation der Ergebnisse aus den verschiedenen Arbeitsgruppen, die über diese 5 Jahre hinweg von unterschiedlichen Seiten und aus unterschiedlichen Blickwinkeln sich dem Thema angenähert haben.
2. Vortrag von Prof. Dr. Christian Grethlein (Münster) zum Thema „Pfarrberuf vor alten und neuen Herausforderungen. Überlegungen zu Orientierung und Transformation eines theologischen Berufs“ mit Weiterarbeit in Gesprächsgruppen.
3. Podiumsdiskussion mit Kirchenrat Dr. E. M. Dörrfuß (Pastorkolleg), Pfarrerin R. Glaser (Pfarrervertretung), Prof. Dr. Chr. Grethlein, Dekan H. Koepff, OKR W. Traub

Eine ausführliche Darstellung dieses Tages samt Vortrag von Prof. Dr. Grethlein findet sich im Internet unter: www.kip.elk-wue.de.

Von Seiten der Pfarrervertretung sind folgende Punkte zum Abschluss dieses Konsultationsprozesses wichtig:

- Das in den verschiedenen Arbeitsgruppen Erarbeitete muss nun Eingang finden in Visitationen, PE-Gespräche, Schulungen von Dekanen/ Dekaninnen, Pfarrstellenausschreibungen und Geschäftsordnungen der Pfarrämter. Hier ist die Kirchenleitung gefragt und gefordert
- Sowohl die individuelle Seite in der Arbeitsweise einer einzelnen Pfarrerin/ eines einzelnen Pfarrers als auch die strukturelle Seite des „Zuviels“ im Pfarrberuf sind im konkreten Fall und darüber hinaus in den Blick zu nehmen. Hier ist die Personalführung gefragt.
- In weiterführende Überlegungen müssen die Gemeinde und die Erwartungen aus der Gemeinde an Pfarrerinnen/ Pfarrern miteinbezogen werden.
- Die Arbeitsgruppe „Geschäftsführung und Verwaltung“ kann bisher wenig konkrete Ergebnisse vorlegen. Hier ist nach einem Wechsel in beiden Dezernaten eine Weiterarbeit erforderlich.
- Die Diskussion über das Thema „Umgang mit der Zeit im Pfarrberuf“ blieb im Rahmen dieses Konsultationsprozesses ergebnisoffen, da die Positionen innerhalb des Prozesses kontrovers waren. Die Diskussion darüber muss weitergehen.
- Aus der Sicht der Pfarrervertretung muss an den strukturellen Fragen der Konzentration im Pfarrberuf und an den Rahmenbedingungen im Pfarrberuf weitergearbeitet werden, da strukturelle Klarheit hilft, Konflikte zu vermeiden.
- Wenn die Kernaufgaben das Zentrum des Gemeindepfarramts bilden sollen, dann muss dies von der Kirchenleitung aus kommuniziert werden, gerade gegenüber den Erwartungen in den Gemeinden.
- Das Thema „Burnout/ Erschöpfung im Pfarrberuf“ ist die Kehrseite des „Zuviels“ im Alltag einer Pfarrerin/ eines Pfarrers und des ständigen Arbeitens an der Oberkante. Dies muss in alle Überlegungen miteinbezogen und mitbedacht werden.

Informationspapier Wahl- und Kontaktpersonen- versammlung am 07.02.2011 in Plochingen



Der Pfarrberuf steht vor großen Herausforderungen. Es muss weiter darüber nachgedacht werden, wie sie zu bewältigen sind.

Regina Glaser

Sonstiges

- Unter Mitwirkung der Pfarrervertretung finden in diesem Jahr zwei Fachtage statt:
 1. Fachtag zu Stellenwechsel am 17. Februar auf dem OKR. Anmeldungen über den Dienstweg sind noch möglich.
 2. Fachtag zu Erschöpfung und Burnout im Pfarrberuf am 28. Oktober 2011. Hierzu wird direkt eingeladen, da es sich um einen Tag für Menschen mit Entscheidungs- und Leitungsaufgaben handelt.
Das Ziel ist es Erkenntnisse, Abläufe und mögliche Konsequenzen vorausschauend und fürsorgend zu bedenken sowie im Operativen transparent zu gestalten.