

Informationspapier Wahl- und Kontaktpersonen- versammlung am 02.02.2015 in Plochingen - Wahl der 6. Pfarrervertretung



1. Begrüßung
2. Kandidatenvorstellung
3. Wahl
Pause- Auszählung
4. Bekanntgabe Wahlergebnis
5. Vorstellung der Unständigen
6. Delegierte des PV
7. Schwerbehindertenvertretung mit Kurzbericht
8. Kurzbericht mit Bitte und Aufgaben
9. Termine in den Regionen

Aufgaben und Rolle der Wahl -und Kontaktpersonen im Kontext von Pfarrervertretung - Pfarrverein Aufgabenfelder – Arbeitsweise – Verhältnisbestimmung

Pfarrervertretung	Pfarrverein
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)
<p>Struktur:</p> <p><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.</p> <p><u>Wahl- und Kontaktpersonenversammlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - jährlich eine Gesamtsitzung und ein Regionaltreffen - jeweils Bericht der PfV und Austausch über aktuelle Fragen oder Arbeitsaufträge an die PfV - 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 	<p>Struktur:</p> <p>Mitgliederversammlung 1 x jährlich <u>Vertrauensleute:</u> Bezirksvertreter und –vertreterinnen und Kontaktpersonen der Pfarrkonvente: Wählen und entlasten den Vorstand.</p> <p><u>Vertrauensleuteversammlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommt zwei Mal jährlich zusammen - Diskutiert die wichtigsten Entwicklungen in der Landeskirche im Blick auf ihre Auswirkungen auf den Pfarrdienst - 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

**Informationspapier Wahl- und Kontaktpersonen-
versammlung am 02.02.2015 in Plochingen**



<p>- Eine Delegierte oder ein Delegierter aus dem Vorstand des Pfarrvereins</p> <p>Schwerbehindertenvertretung</p> <p><u>Vorsitzender und 2. Vorsitzende</u></p>	<p>- Eine Delegierte oder ein Delegierter aus der Pfarrervertretung</p> <p><u>Geschäftsführender Ausschuss</u></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;</p> <p>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>Dienstrechtliche Fragen;</p> <p>Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen;</p> <p>Initiativanträge in Dienstrechtsfragen;</p> <p>Begleitung von Kolleginnen und Kollegen in dienstrechtlichen Konflikten (Personalvertretungen)</p> <p>(vgl. §§ 15 – 19 PflVG)</p> <p>Vergleichbar einem Betriebsrat Personalrat</p>	<p>Aufgabenstellungen:</p> <p>Berufspolitische Fragen und Themen wie:</p> <p>Pfarrer- bzw. Pfarrerrinnenbild (Pfarrer/in und Gemeinde; Pfarrer/in und Öffentlichkeit) Konzepte zur Weiterentwicklung, Diskussionsbeiträge, Anstöße, Foren zur Diskussion</p> <p>Alimentationsprinzip Pfarrhausfragen, Residenzpflicht Besoldungsgrundsätze, Zulagenwesen, Versorgungsgrundsätze Ausbildungsfragen</p> <p>Sozialeinrichtungen für die Pfarrerschaft, insbes. Krankheitshilfe und Hilfsverein</p> <p>externe Kommunikation Bild der Pfarrerschaft in der Öffentlichkeit</p> <p>Vergleichbar einer Gewerkschaft Berufsverband</p>

Umzugskostenverordnung

- Sachverhalt:

Zum 01.04.2014 ist eine neue Umzugskostenverordnung in Kraft getreten. Nach Aussagen des OKR sollten „die Erstattungsbeträge ... auf ein attraktives Niveau von 100%“ angehoben werden, um die Bereitschaft zum Stellenwechsel zu fördern und zugleich Mehrkosten zu vermeiden. Die bezahlten Packerstunden wurden von 10 auf 30 erhöht. Das Procedere sieht nun vor, dass zum einen zwei Angebote von Transportunternehmen eingeholt und dem OKR vorliegen müssen.

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 €.

Etliche württembergische 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.

- Bitte und Aufgabe:

Die formalen Argumente für die Auswertung sind zwischenzeitlich bekannt, was den OKR jedoch nicht abhalten wird mit Kaiser weiter zu kooperieren. Darum unsere Bitte: Wir benötigen dringend noch Erfahrungsberichte von Kolleginnen und Kollegen, die im letzten Jahr mit Kaiser umgezogen sind oder ein besseres Angebot von anderen Unternehmen hatten.

Fragen Sie in den Bezirken nach und ermuntern Sie die KollegInnen sich mit uns in Verbindung zu setzen, damit wir unsere Haltung zur neuen Umzugsverordnung mit Beispielen belegen können und in Bewegung kommen.

Mietwertüberprüfungsverfahren und Energieausweis

- Sachverhalt:

Das Mietwertüberprüfungsverfahren kommt nur langsam in Gang. Selbst das Pilot Reutlingen ist noch nicht abgeschlossen, da ein Personalwechsel stand. Da sich die involvierten 33 Finanzämter nicht einheitlich bei der Überprüfung verhalten und ihre eigenen Standpunkte dazu vertreten, musste jeder Fall individuell verhandelt werden. In manchen Finanzämtern gibt es sogenannte Erörterungstermine direkt mit der jeweiligen Finanzamtsleitung, in anderen stehen Sammelbesprechungstermine an. Darüberhinaus 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.

Dass sich ein Verfahren lohnt steht zwischenzeitlich außer Frage: Bei 61 Fällen beläuft sich die Gesamtsteuererstattung auf EUR 352.599,52, d.h. im Durchschnitt hat jeder der 61 Fälle EUR 5780,32 Steuererstattung erhalten, einschließlich EUR 732,32 Zinsen.

- Bitte

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

Informationspapier Wahl- und Kontaktpersonen- versammlung am 02.02.2015 in Plochingen



Darüberhinaus ist jederzeit eine individuelle Prüfung besser als eine generell pauschalierte.

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.

- Aufgabe

Wir bitten, dass Sie als Wahl- und Kontaktperson in den Bezirken bei den KollegInnen für eine Mietwertüberprüfung werben, wo sie noch nicht eingeleitet wurde. Die Kämmerer vorort wissen sicherlich von Pfarrhäusern, die für eine Mietwertüberprüfung prädestiniert sind.

Auch jetzt noch eingehende Neu-Beauftragungen an die Kanzlei können von dort aus weiterhin bearbeitet werden, rückwirkend grundsätzlich für fünf Jahre. Wer also 2015 davon Gebrauch macht und mit der Kanzlei in Kontakt tritt, sichert sich Rückzahlungen aus einem zu hoch angesetzten versteuerten Mietwert bis ins Jahr 2010 zurück.

Und wenn die Kämmerer schon angefragt werden, ist es sicherlich sinnvoll sie nochmals darauf hinzuweisen, dass jedes Pfarrhaus einen Energieausweis haben sollte. Erst mit einem Ausweis kann eine energetische Verbesserung oder eine Abschlagsvereinbarung bzw. Deckelung der Heizkosten angestrebt werden.

Stefan U. Kost

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 Mitarbeitendengewinnung und -bindung. Die Verantwortung hierfür tragen die Führungskräfte

Diese Bedarfsanzeigen ruft die PfV auf den Plan, eine Umfrage mit denselben Fragen unter Pfarrerrinnen 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@Pfarrvertretung-Wuerttemberg.de) oder per Fax (07161/12677) an die Geschäftsstelle der PfV.

Die Umfrage wird ausgewertet und anonymisiert veröffentlicht.

Rücklauf Stand am 30.01.2015: 73! Wir bitten um weitere Rücksendungen!
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"/> Unterhältig 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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="radio"/>

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

Vielen Dank