



1. Who is who in der PfV?
2. Urlaub (Kost)
3. Sachstand Mietwertüberprüfungsverfahren (Kost)
4. PE (Kost)
5. Umzug (Oesterle)
6. Leben im Pfarrhaus (Kost)
7. "Gut und gerne"... (Krack)
8. Hinweis auf die Homepage der Pfarrervertretung mit Hinweis auf die ausgeteilten Papiere.

## 1. Who is who in der PfV?

Pfarrer Stefan U. Kost wurde in der konstituierenden Sitzung am 07. Mai 2015 als **erster Vorsitzender** der 6. Pfarrervertretung gewählt.  
Als **zweiter Vorsitzender** wurde Pfarrer Matthias Krack gewählt.

Als Schriftführer/innen wurden folgende Personen gewählt: Pfarrerin Caroline Bender, Pfarrerin Julia Glock, Pfarrer Dr. Manuel Kiuntke

<b>Aufgabenbereich</b>	<b>Zuständig</b>
Fuldaer Runde	S. Kost
Beirat für Chancengleichheit	M. Krack
Begleitgruppe PE	S. Kost
Evangelische Ruhegehalts-Kasse	H. Meyer und M. Oesterle (noch 2 Jahre)
EDV-Kommission	C. Bender
Kontakt zur UV	S. Fritz und M. Kiuntke
Kontakt zum BKH/ LSK	S. Kost

## 2. Urlaub (Kost)

### Urlaubsregelungen - gelingende Modelle gesucht!

Der Pfarrkonvent des Kirchenbezirks Aalen hat sich zur Frage der Urlaubsstellvertretung für Pfarrfrauen und Pfarrer im Religionsunterricht bzw. über Urlaubsregelungen für die Pfarrerschaft generell Gedanken gemacht und den OKR gebeten, sein Modell mitzuteilen, wie Urlaubsanspruch und Vertretungsbedarf miteinander zu vereinbaren sind. Es wurde dabei bewusst von der Bitte nach Einzelfallklärungen Abstand genommen, da dies in diesem Zusammenhang nicht zielführend ist. Ziel ist es vielmehr, dass mit Sicherung des RU Pfarrfrauen und Pfarrer auch während der Schulzeit zusammenhängende Urlaubstage nehmen können.

In diesem Zusammenhang erinnert die PfV an ihre Umfrage aus dem Jahr 2006, in der bereits 1/5 der rückmeldenden Pfarrfrauen und Pfarrer signalisierten, ihren Urlaub nicht komplett nehmen zu können. Wir gehen davon aus, dass die Zahl zwischenzeitlich auf über ein Drittel an Kolleginnen und Kollegen angewachsen ist, die ihren Urlaub teilweise verfallen lassen müssen, trotz Verlängerung der Frist den Urlaub abzubauen. Der Komplex Religionsunterricht und Schulferien – vor allem kleine Ferien mit Feiertagen – stellt das größte Problemfeld dar. Auch KollegInnen, die ihren Urlaub ganz nehmen, klagen in diesem Bereich über Schwierigkeiten. Deutlich einfacher ist es dort, wo mehrere Pfarrstellen in einer Gemeinde sind (Städte). Auch eine gute Zusammenarbeit im Distrikt erleichtert es, den Urlaub unterzubringen.



Es stellt sich jedoch die Frage, wer sich um Vertretungsregelungen kümmert, wenn der Distrikt nicht funktioniert. Nach Meinung der Pfarrervertretung muss hier das Dekanatamt in die Pflicht genommen werden. Zu beobachten ist außerdem, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen eine Bugwelle an Resturlaubstagen vor sich her schieben.

### **Nun unsere Bitte:**

**Um nicht den OKR allein ein Modell entwickeln zu lassen, bitten wir um *Mitteilung*, wo in Distrikten, Kirchenbezirken oder Prälaturen bereits gute Modelle existieren, die es erleichtern, den Urlaub ganz zu nehmen.**

- Seien dies Modelle mit mehreren Pfarrstellen in einer Gemeinde mit gegenseitiger Stellvertretung,
- Dekane, die danach schauen, dass der Urlaub genommen wird,
- Schuldekane, die Springer und Vertretungen organisieren oder
- eine gute Zusammenarbeit im Distrikt ....

Die eingereichten Modelle wollen wir bei der Wahl- und Kontaktpersonenversammlung in Plochingen vorstellen.

Wir sind für jegliche Rückmeldung dankbar, denn die Problematik erfordert schnelle und variable Lösungen, die zeitnah greifen.

*Stefan U. Kost*

### **3. Sachstand Mietwertüberprüfungsverfahren (Kost)**

Stand 26. September 2015 liegen Ergebnisse aus derzeit 324 Fällen vor. In 184 Fällen fand bereits eine Rückzahlung durch das Finanzamt statt. Die bisherige Gesamtsteuererstattung hieraus beläuft sich auf EUR € 1.141.481,37, d.h. im Durchschnitt hat jeder der 184 Fälle 6.203,70 € Steuererstattung einschließlich Zinsen erhalten. Anhängig sind weitere 508 noch nicht eingereichte Verfahren, die nach Aussage durch die Kanzlei Gütter bei entsprechender Unterstützung durch alle Verfahrensbeteiligten bis zum 31.12.2015 beim zuständigen Finanzamt vorstellig werden können, wenn sie vollständig sind. Wer also noch Etwas nachzuliefern hat, bitte dringend erledigen.

Zugute kommt dabei eine schnelle Abarbeitung der aufgelaufenen Fälle bei den Finanzämtern durch den Bausachverständigen des Finanzamts Schwäbisch Gmünd, der sich die Zeit nimmt, strittige Sachlagen generell auch für andere Finanzämter zu prüfen. Dies erleichtert im Vergleich zum bisherigen Ablauf das Procedere, da sich die involvierten Finanzämter bisher nicht einheitlich bei der Überprüfung verhalten und ihre eigenen Standpunkte dazu vertreten. So musste jeder der Fälle individuell verhandelt werden. Nun werden sie nach Schwäbisch Gmünd überstellt und bearbeitet.

*Stefan U. Kost*



**4. PE (Kost)**

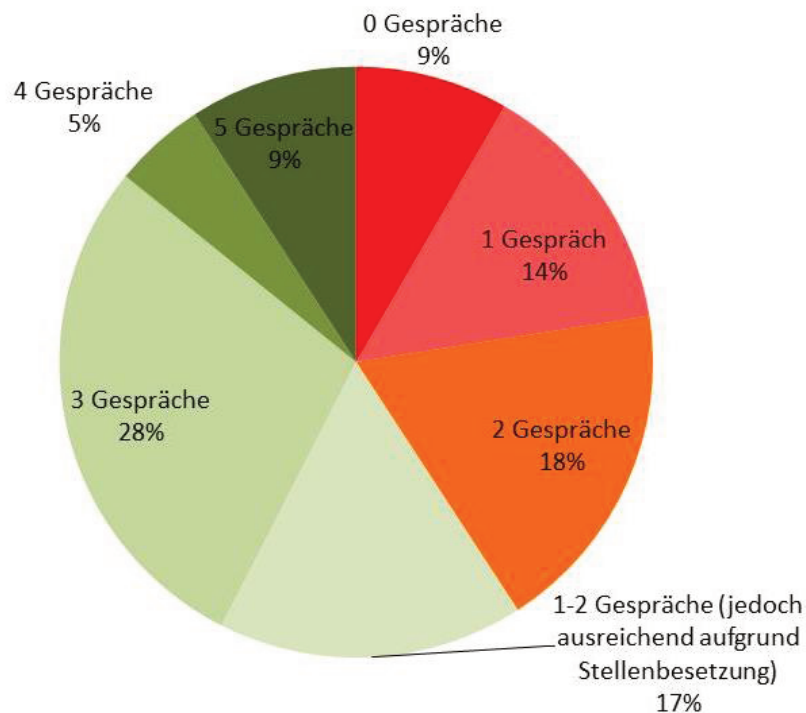
**Personalentwicklung und Chancengleichheit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg – Umfrage 2015**

Zur Erinnerung: Eine Umfrage der LakiMAV auf 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.

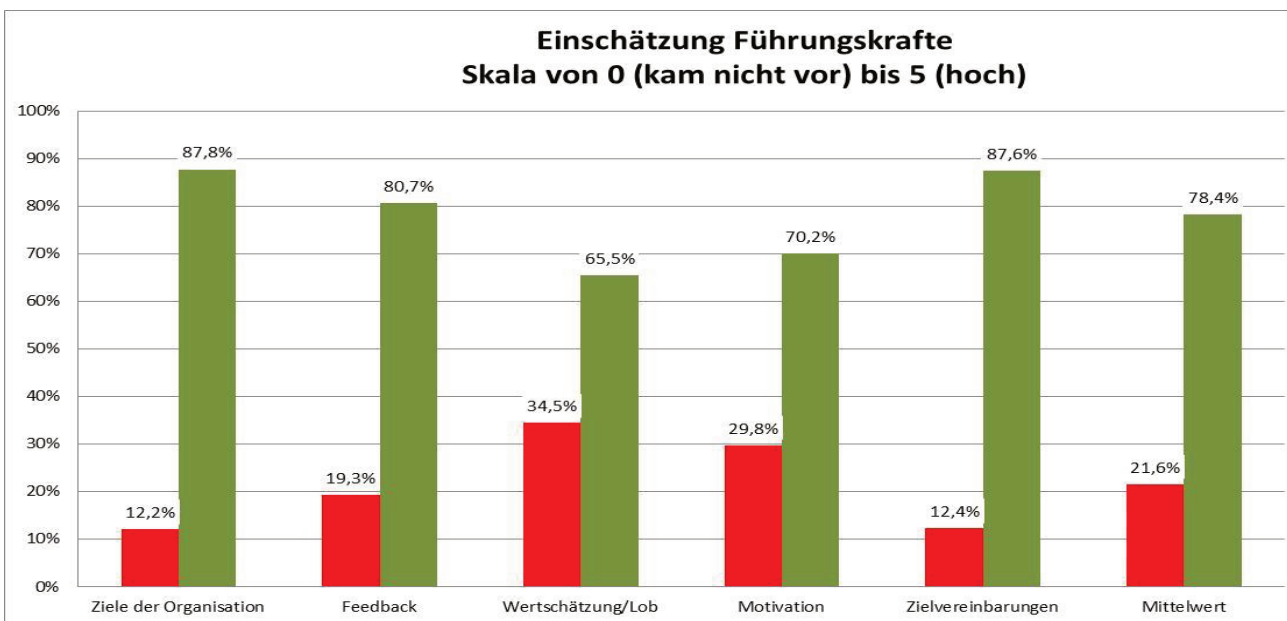
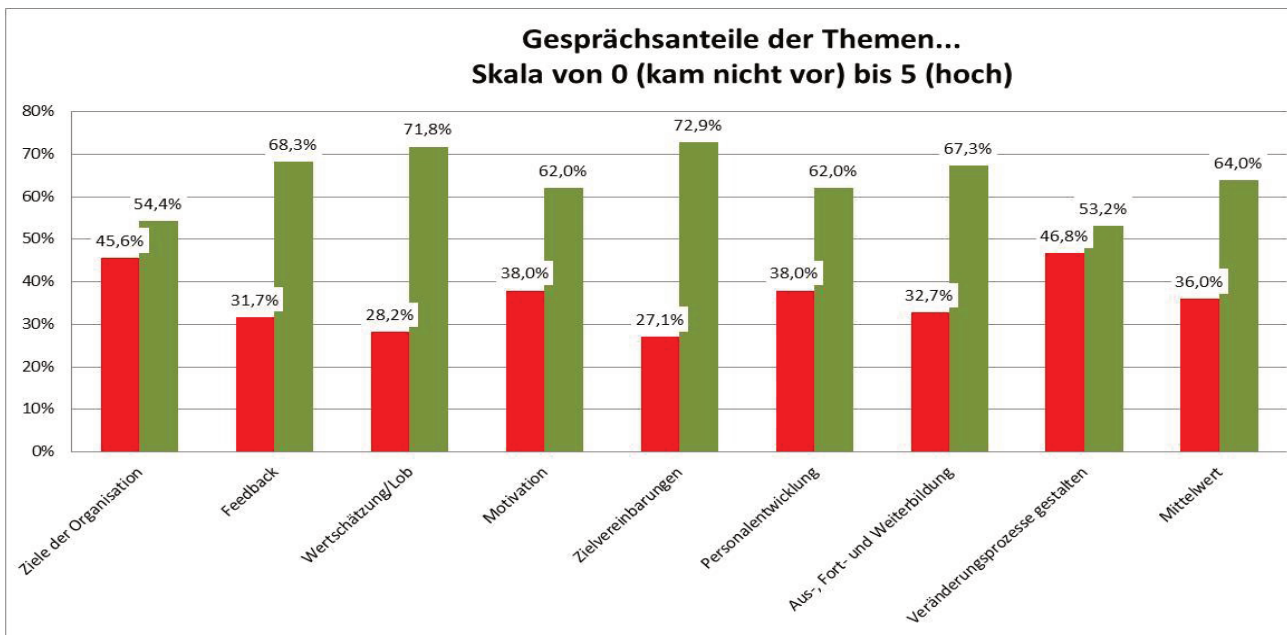
Diese Bedarfsanzeigen veranlasste die Pfarrervertretung, eine Umfrage mit denselben Fragen unter Pfarrerinnen und Pfarrern durchzuführen, mit denen PE-Gespräche geführt werden. Anbei die Ergebnisse aus 120 Rückmeldungen von Pfarrerinnen und Pfarrern:

**Durchführung PE-Gespräche 2010 bis 2014  
(n=120)**



Mit 59 % der befragten Pfarrerinnen und Pfarrer wurden in den letzten fünf Jahren mindestens alle zwei Jahre ein PE-Gespräch geführt.

Linke Säulen: unter 50% kritisch (dunkel/rot) Rechte Säulen: über 50% erfreulich (heller/grün)



**Ergebnis: Innerhalb der PfarrerInnenschaft lässt sich festhalten:**

1. Die Umsetzung von PE-Gesprächen ist in der Landeskirche nicht mehr so hoch wie noch vor einigen Jahren. Die Durchführungsquote ist seit der Einführung von Personalentwicklung und Chancengleichheit auf 60% abgesunken.
2. Es kann abgeleitet werden, dass die Wechselbeziehung von Zielen der Organisation und Veränderungsprozessen noch nicht sehr deutlich im Bewusstsein der Führungskräfte verankert ist.
3. Es fehlt an Bewusstseinsbildung bei den Führungskräften, dass Mitarbeitende einen veränderten Kommunikationsbedarf haben und bei anstehenden Veränderungsprozessen mitgenommen werden wollen. Hier gilt es den Nutzen von PE in der Praxis aufzuzeigen und zu stärken.

### 5. Umzugskostenverordnung (Oesterle)

Im WuK-Papier vom Februar 2015 haben wir bereits von der neuen Umzugskostenverordnung berichtet, die seit 1.4.2014 in Kraft ist.

Erfreulich ist an dieser Verordnung, dass der Erstattungsbetrag auf 100% heraufgesetzt wurde und die Packerstunden von 10 auf 30 erhöht wurden.

Ärgerlich ist, dass die Landeskirche einen Rahmenvertrag mit der Firma Kaiser-Fracht-Logistik abgeschlossen hat, die nun immer als dritte Anbieterin ein Angebot abgibt, aber nicht selbst ins Haus kommt, um die Umzugsmenge zu erfassen, sondern diese selbst vom Umziehenden erhoben werden muss. Darüber hinaus muss, falls die Firma Kaiser die günstigste Anbieterin ist und nicht als Umzugsunternehmen gewählt wird, nicht nur die Differenz zum billigsten Angebot selbst bezahlt werden, sondern auch noch eine Abstandsgebühr in Höhe von ca. 630 €.

Der Pfarrervertretung wurde mitgeteilt, der Rahmenvertrag mit Kaiser-Logistik sei auf 1 Jahr begrenzt und würde im Frühjahr 2015 auslaufen. Nach zahlreichen negativen Rückmeldungen hofften wir, dass dieser Vertrag nicht verlängert wird. Nun haben wir aber erfahren, dass entgegen erster Äußerungen der Vertrag erst zum 31. Januar 2016 ausläuft.

Mittlerweile wird aber auf Bitte der Pfarrervertretung zumindest eine Umfrage über die Zufriedenheit mit den Umzugsbedingungen durchgeführt und zwar nicht nur, wie ursprünglich, bei denen mit Kaiser-Logistik Umgezogenen, sondern mit allen Stellenwechslern.

Die Pfarrervertretung wird weiterhin darauf hinarbeiten, dass der Vertrag mit der Firma Kaiser-Logistik nicht weiter verlängert wird, zugleich aber die Höhe der Kostenerstattung und der Packerstunden beibehalten wird.

*Margarete Oesterle*

### 6. Leben im Pfarrhaus (Kost)

Am 25.9.2015 fand ein Konsultationsnachmittag zum „Leben im Pfarrhaus“ statt, zu dem neben Kirchenleitung, Pfarrverein, LSK, Pfarrfrauenbund, Synodalen u. a. auch die Pfarrervertretung und die Schwerbehindertenvertretung eingeladen waren. Ziel des Nachmittags war es, die Ergebnisse der AG Leben im Pfarrhaus, initiiert durch das Bischofsbüro, sowie eine kleine Untersuchung zu Wahrnehmungen „Kirchenferner“ von PfarrerInnen in Württemberg im Vergleich zur KMU der EKD in den Blick zu bekommen. Durch die Vielfalt an Materialien und Menschen mit ihren persönlichen Statements wurde der ursprüngliche Anlass, nämlich die Frage, welche Lebensformen in einem Württemberger Pfarrhaus gelebt werden können oder nicht, eine unter vielen.

Das mag einerseits entlastend sein, diese Frage zum zentralen Thema zu machen, doch birgt es andererseits die Gefahr, dass die Frage, inwieweit neben der heterosexuellen Partnerschaft als einzig akzeptierte und offiziell gewollte Lebensform im Württemberger Pfarrhaus, nicht doch auch die gleichgeschlechtliche Partnerschaft als offiziell anerkannte Lebensform ermöglicht werden sollte, schnell als eine unter vielen in der Vielzahl der problematischen Anfragen verschwindet.

Solange die Dienstwohnung Bestandteil der Besoldung und somit des Alimentationsprinzips einer Pfarrerin oder Pfarrers ist, sollte auch frei bestimmt werden können, mit wem er oder sie das Pfarrhaus bzw. die Dienstwohnung und die damit verbundenen Rechte und Pflichten teilt.

Die PfV vertritt nach der eindeutigen Umfrage unter Pfarrerinnen und Pfarrern aus dem Jahr 2006 die Meinung von über 90% der Befragten auf Gewährung und Beibehaltung der Residenzpflicht bei gleichzeitig attraktiven Bedingungen, d.h. bestehende Gebäude müssen in einen guten Zustand für zeitgemäßen und gediegenes Wohnen gebracht werden.

Dezernat 8 will, dass der Staat z.T. Häuser zurückerkauft und Ablösesummen zahlt. Aus Sicht der PfV sollte Dez. 8 weniger eine Pauschallösung anstreben, als vielmehr danach schauen, welche Pfarrhäuser gebraucht werden. Staatspfarrhäuser sollten nötigenfalls abgestoßen und nicht zu heimlichen Pfarrplankriterien werden, damit auch Staatspfarrhäuser einen guten Standard haben, andernfalls sollte den Kollegen ein Zuschuss ausbezahlt werden. Ein bedarfsorientierter Energieausweis der Pfarrhäuser wäre wichtig. Veränderung bei den Pfarrhausrichtlinien: An zahlreichen Stellen wurde 1995 der Anteil der Besoldung, der in Form der gewährten Dienstwohnung ausbezahlt wird (und deshalb zu versteuern ist), durch Standardabsenkungen und Kostenübertragungen auf die Stelleninhaber deutlich abgesenkt.

Weitere kritische Punkte seitens der PfV:

- Rechtmäßigkeit der Einbehaltung des doppelten Dienstwohnungsausgleichs bei Theologenehepaaren
- Konfliktpotential zw. Stelleninhaber (Bittsteller) und Wohnlastpflichtigen (KGR)
- Konfliktpotential unter Kollegen bei Aufzug und Abzug
- Diffuse Rolle des Kämmerers als angelernter Laie im Gegenüber zu den Architekten und Juristen auf Seiten der Kirchenleitung

Fazit: An diesem Nachmittag wurde deutlich, dass die Wahrnehmung des Baudezernenten trotz deutlicher Anfragen eine ganz andere ist als derer, die im Pfarrhaus leben. So meinte er beispielsweise, dass einiges getan wurde im Bereich Pfarrhaus mit Renovierungen und energetisch, so dass die Pfarrhäuser in Württemberg nun einen geringeren Durchschnittsverbrauch an Energiekosten pro Quadratmeterzahl hätten, als das gesamte Bundesgebiet. Dem und anderem wird die PfV nachgehen und wartet nun gespannt auf die Veröffentlichung der Ergebnisse aus dem Konsultationstag und den daraus geschlossenen Konsequenzen.

Stefan U. Kost

### 7. „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ – Pfarramt und Gesundheit (Krack)

Im Juli diesen Jahres fand in der Akademie Loccum ein wegweisendes Symposium zum Thema „Pfarramt und Gesundheit“ statt. Veranstaltet wurde die Tagung von der „Akademie der Bruderhilfe – Versicherungen im Raum der Kirchen“ und der „EFAS“, der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eingeladen waren Vertreter/-innen der Kirchenleitungen und der Pfarrvertretungen.

Deutlich wurde, dass der Begriff der „Salutogenese“ eine zunehmend wichtige Rolle in der Gestaltung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen spielt. Die Salutogenese dient der Gesunderhaltung der Mitarbeiter/-innen und versucht krankmachende Faktoren zu vermeiden. Die bayrische Landeskirche, die die Salutogenese in der Ausgestaltung ihrer Dienst- und Arbeitsverhältnisse schon begonnen hat zu inkorporieren, bringt es mit der Formel „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ auf den Punkt. Entfaltet man den Begriff der Salutogenese im Hinblick auf den Pfarrberuf, so ergeben sich drei Aspekte: Thema „Auszeiten“, Thema „Gestaltung des Dienstverhältnisses“, Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“.

Ein Blick in das aktuelle Fortbildungsprogramm zeigt, dass die Landeskirche den Pfarrer/-innen bereits einige Angebote zum **Thema „Auszeiten“** anbietet. Die erst kürzlich – für die PfV etwas unvermittelt – erschienene Broschüre „Pfarrdienst leben“ zeigt darüber hinaus bestehende Angebote auf. Neben der Aufforderung, diese Möglichkeiten auch seitens der Pfarrerschaft zu nutzen, ist es der PfV wichtig, an diesem Punkt noch weiterzudenken und das Angebot an dieser Stelle auszubauen.

Fragestellungen wären z.B.:

- Wie lässt sich der Übergang von einer Stelle zur anderen durch eine Auszeit gestalten? (Die Urlaubs- und Stellvertretungsordnung sieht hierfür nur einen Tag Urlaub vor!)
- Was kann zum zehnjährigen Rhythmus des Pastoralkollegs noch in den Zwischenzeiten als mögliche Auszeiten hinzutreten (andere Landeskirche haben hierfür schon Modelle)?
- Wie ist bei Auszeiten mit der Begrenzung auf 10 Tage Tagungsurlaub (vgl. Urlaubs- und Stellvertretungsordnung) umzugehen?

Ein weiterer, zentraler Punkt der Salutogenese ist das **Thema „Gestaltung der Dienstverhältnisse“**. Hier operiert mittlerweile eine große Zahl von Landeskirchen mit Arbeitszeiten. Hierbei wird keiner „Angestelltenmentalität“ das Wort geredet, vielmehr wird bei der Erstellung des Dienstauftrages auch auf die für die Erfüllung dieses Dienstauftrages notwendige Zeiterfordernis geachtet.

Der Dienstauftrag als Ganzes wird auf eine bestimmte Zeit begrenzt; die bayrische Landeskirche legt z.B. 48 Stunden, die Kirche in Mitteldeutschland 54 Stunden als Referenzrahmen fest.

Die zeitliche Dimension eines Dienstauftrages in den Blick zu nehmen, ist seit Jahren Forderung der PfV (siehe die Broschüre „Tun und Lassen mit Konzept“ oder ihre Impulse im KiP-Prozess hierzu).

Der PfV erscheint es unabdingbar, dass sich nunmehr auch die württembergische Landeskirche mit dem Thema Begrenzung von Arbeitszeit (in struktureller, nicht operativer Hinsicht) beschäftigt.

Hierzu gehören auch Modelle, die bei Vakaturvertretungen den Faktor Zeit mit berücksichtigen, damit die dafür erforderliche Zeit an anderer Stelle des Dienstauftrags strukturell „eingespart“ werden kann.





Wie so etwas aussehen kann, zeigt die bayrische Landeskirche auf der Seite [www.berufsbild-pfr.de](http://www.berufsbild-pfr.de) (Hier findet sich auch die schon erwähnte Handreichung „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“). Schließlich ist als dritter Bereich der Salutogenese das **Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“** zu nennen. Die Vertreter aus Wirtschaft und Kommune zeigten sich auf der Tagung in Loccum sehr erstaunt darüber, dass die deutschlandweit geltenden Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Pfarrer/-innen keine Anwendung finden. Dies führt zu der absurden Situation, dass wir Pfarrer/-innen als Dienststellenleiter/-innen verpflichtet sind, für die Umsetzung des umfangreichen Pflichtenkatalogs des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei unseren Mitarbeitenden zu sorgen, selbst jedoch nicht von den Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen profitieren. Das kann nach Meinung der PfV so nicht bleiben! Die PfV freut sich, dass die Kirchenleitung bereit ist, sich in Sachen Salutogenese auf den Weg zu machen. Im Frühjahr soll es einen gemeinsamen Studientag von PfV und Dezernat 3 zum Thema „Salutogenese“ geben – auf dass wir alsbald „gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“.

*Matthias Krack*

### **8. Hinweis auf die Homepage der Pfarrervertretung mit Hinweis auf die ausgeteilten Papiere.**

Dieses Informationspapier finden Sie ab 15. Oktober auch auf der Homepage der Pfarrervertretung [www.pfarrervertretung-wuerttemberg.de](http://www.pfarrervertretung-wuerttemberg.de). Es kann bei Interesse nach den Regionaltreffen über die Geschäftsstelle per E-Mail angefordert werden: [geschaefsstelle@pfarrervertretung-wuerttemberg.de](mailto:geschaefsstelle@pfarrervertretung-wuerttemberg.de)