



1. **Neuester Stand der Mietwertüberprüfungsverfahren Oktober 2016** (Kost)
2. **Beauftragung im Ruhestand** (Kost)
3. **Ergebnisse der Umfrage zu den Personalentwicklungsgesprächen** (Krack)
4. **Residenzpflicht** (Oesterle)

Neuester Stand der Mietwertüberprüfungsverfahren Oktober 2016:

Die Mietwertüberprüfung zieht sich bedauerlicherweise hin. Grund dafür ist die Gründlichkeit der bearbeitenden Finanzämter, die sich mit der Festlegung der Gutachten durch die GMDP schwertun und häufig keine eigenen Bausachverständigen haben und das Verfahren entsprechend weiterleiten. Auf der anderen Seite ist der OKR mit dem Betriebsstättenfinanzamt Stuttgart im Gespräch, von dem sich der OKR eine Schablone verspricht, die über sämtliche Gebäude angepasst eine neue Mietwertfestsetzung ermöglicht. Das entspräche dem Ziel des OKR, dass die bisher noch nicht überprüften Häuser neu eingestuft werden könnten, ohne dass die Kanzlei GMDP weitere individuelle Gutachten erstellen müsste.

Weshalb aus diesem Grunde bereits von Finanzämtern festgesetzte Bescheide auf dem OKR nicht weiterbearbeitet werden, lässt sich aus Sicht der Pfarrervertretung nicht nachvollziehen.

Stefan U. Kost

Beauftragung im Ruhestand

Der OKR verzichtet bisher darauf die Regelung von § 87, Abs. 4 Pfarrerdienstgesetz (RS 440) anzuwenden, wonach „der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden“ kann, „wenn es im dienstlichen Interesse liegt“. Hierzu sollen vor Einführung die Dekaninnen und Dekane gehört werden, da sich dienstliches und privates Interesse nicht ohne weiteres klar definieren lassen. Denn bisher hat noch keine Klärung stattgefunden, was das „dienstliche Interesse“ ist.

Deshalb sieht der OKR künftig die Beauftragungen im Ruhestand für die Vernehmung einer vakanten Pfarrstelle als einziges Instrument, um über den Ruhestand hinaus Dienst zu tun.

Angedacht sind bereits praktizierte Beauftragungen für einzelne Vertretungsdienste, die von den Dekan/innen ausgesprochen werden, bis hin zu Beauftragungen durch den OKR für eine komplette Vakaturvertretung.

Als Grundlage dienen die bekannten Vergütungssätze, die zum Ruhegehalt dazukommen. Die monatliche Pauschalvergütung eines halben bzw. vollen Dienstauftrags ist auf 500 bzw. 1000 €/Monat festgelegt. Es können auch einzelne Vertretungswochen kumuliert werden, um die Pauschale zu erhalten.

Die Beauftragung im Ruhestand ist ein EKD übergreifendes Thema. Inwieweit das Recht auf Beauftragung eingeklagt werden soll, ist nach Ansicht der Pfarrervertretung im Gespräch mit dem Pfarrverein für Württemberg vorab zu klären. Denn welcher Berufsverband bzw. welcher Betriebsrat fordert schon aus dienstlichem Interesse längere Arbeitszeiten für seine Mitglieder bzw. die Mitarbeitenden ein?

Stefan U. Kost

Ergebnisse der Umfrage zu den Personalentwicklungsgesprächen

Am 24. Juni 2016 erfolgte die Präsentation der Ergebnisse zur Evaluation der Personalentwicklungsgespräche in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Die Evaluation wurde durchgeführt von Frau Prof. Dr. Erika Regnet und ihren Studierenden an der Hochschule Augsburg. Die Gesamtbefragung aller Mitarbeitenden erfolgte durch einen Fragebogen, der der Gehaltsabrechnung beigelegt war, aber auch online ausgefüllt werden konnte. Insgesamt wurden



28.824 Personen angeschrieben, die Rücklaufquote lag bei etwa 10%. Dabei nutzen 61,5% den Online Fragebogen, 38,5% die Printversion; 78,3% der Fragebögen wurden von weiblichen, 21,7% von männlichen Mitarbeitenden beantwortet. Dabei arbeiten 39,2% in Vollzeit, 47,5% in Teilzeit und 13,3% sind geringfügig Beschäftigte.

Von 2117 Pfarrer/-innen antworteten 231, von 62 Dekanen/-innen und Schuldekanen/-innen 21.

Hinsichtlich der Durchführung der PE-Gespräche wird deutlich, dass es 37% „Totalverweigerer“ gibt; d.h. diese Personen führen keine PE-Gespräche. Diese Zahl ist im Vergleich zur letzten Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2008 um mehr als 10% gestiegen (von 25,7% auf 37%). Im Blick auf die Altersstruktur wird deutlich, dass sich „Totalverweigerer“ in allen Altersgruppen gleichmäßig finden – das Ganze also kein Problem ist, das mit dem Wechsel der Generationen „herauswächst“ (wie man 2008 noch dachte).

Insgesamt wird die Zufriedenheit mit dem PE-Gespräch mit einer Durchschnittsnote von 2,88 bewertet. Deutlich wird dabei: je mehr PE-Gespräche geführt werden, um so besser wird das Ganze beurteilt.

Auf einer Skala von 1 (=unwichtig) bis 5 (=wichtig) wünschen sich Mitarbeitende im und vom PE-Gespräch:

- Dass sie in regelmäßigen Zeitabständen stattfinden (3,6).
- PE-Maßnahmen (3,7).
- Dass eigene Ideen gehört werden (4,4).
- Wertschätzendes Führungsverhalten (4,6).
- Anreize für gute Leistungen (3,8).

Die Evaluation kommt schließlich zu folgenden „Ergebnissen“:

- Beibehaltung des PE-Gesprächs aufgrund positiver Auswirkungen und der Wünsche der Mitarbeitenden nach Wertschätzung.
- PE-Gespräche sollen auch mit Mitarbeitenden mit wenig Wochenstunden geführt werden.
- Gespräche sollten möglichst jährlich stattfinden.
- Nachhaltigkeit der Gespräche sicherstellen.
- Überzeugen der „Verweigerer“ durch Darstellung positiver Effekte und ein Vorleben „von oben“.
- Empfehlung zur Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Der zuletzt genannte Punkt sollte aktuell durch ein Forum „PE und Gesundheitsfürsorge“ im Oktober in der Akademie Bad Boll aufgegriffen werden. Dieses musste leider mangels Teilnehmenden abgesagt werden. Die Pfarrervertretung bedauert dies, da hier ein Ort gewesen wäre, an dem die Pfarrervertretung ihre Forderung nach einer „Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements“ auch für Pfarrerinnen und Pfarrer stark machen hätte können. Dies muss nun an anderer Stelle geschehen.

Matthias Krack

Residenzpflicht

Im Jahre 2007 hat die Pfarrervertretung mit Hilfe der Wahl- und Kontaktpersonen eine Umfrage zum Thema Residenzpflicht durchgeführt.

Anlass war damals, dass von Seiten des Oberkirchenrates eine teilweise Aufhebung der Residenzpflicht (für nicht-geschäftsführende Pfarrämter) erwogen wurde und damit verbunden die Aufhebung der Pflicht von Kirchengemeinden, eine Dienstwohnung zur Verfügung zu stellen.

Eine große Mehrheit der an der Umfrage teilnehmenden Pfarrerinnen und Pfarrer war damals für die Beibehaltung der Residenzpflicht und der damit verbundenen Pflicht, Pfarrhäuser bzw.

Dienstwohnungen bereit zu stellen.

Der Gedanke, die Residenzpflicht für nicht-geschäftsführende Pfarrstellen aufzuheben, wurde damals nicht weiterverfolgt.

Dennoch ist das Leben im Pfarrhaus, die Residenzpflicht und der Standard der Pfarrhäuser Teil der Immobilienkonzeption der Gemeinden und für uns als Pfarrervertretung Gesprächsgegenstand in vielen Diskussionsrunden, sei es mit den Dezernenten des Oberkirchenrats, mit den Synodalen und anderen.



Dabei berufen wir uns auf die Umfrageergebnisse von 2007. Doch seither hat sich manches geändert, vor allem junge Kolleginnen und Kollegen haben den Dienst angetreten, ältere sind ausgeschieden. Um die Anliegen der sich im Dienst befindlichen Pfarrerschaft vertreten zu können, halten wir eine neue Umfrage für sinnvoll und bitten Sie als Wahl und Kontaktpersonen um Ihre Mithilfe.

Wir haben dazu einen relativ einfach gehaltenen Fragebogen erstellt. Wir haben weiterhin ein Blatt beigefügt, das Argumente enthält, die bei der Umfrage 2007 häufig genannt wurden.

Wir bitten Sie nun um Folgendes:

Teilen Sie den Fragebogen und die 2007 gesammelten Argumente an alle Kolleginnen und Kollegen in Ihrem Bezirk aus und bitten Sie die Kollegenschaft den ausgefüllten Bogen bis zum 31. Dezember an die Geschäftsstelle der Pfarrervertretung zu mailen (geschaeftsstelle@pfarrvertretung-wuerttemberg.de) oder zu faxen (07161/12677).

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle.

Vielen Dank für Ihre Anregung und Mitarbeit bei dieser wichtigen Umfrage.

Argumente zum Thema Residenzpflicht

Folgende Aspekte spielten bei der Umfrage 2007 eine Rolle:

1. Pastoraltheologische Argumente
 - Das Pfarrhaus, meist im Ortskern, ist nach wie vor ein wichtiges Symbol für die Präsenz der Kirche bei den Menschen. Auflösung der Pfarrhäuser bedeutet einen Rückzug aus der Öffentlichkeit.
 - Es ist allgemein bekannt, wo die Pfarrerin/ der Pfarrer zu finden ist.
 - Die Gemeinden profitieren davon, wenn die Pfarrerin/ der Pfarrer vor Ort wohnt.
 - Die Erreichbarkeit der Pfarrerin/ des Pfarrers ist größer, wenn Wohnung und Pfarramt sich „unter einem Dach“ befinden.
 - Eine angemietete Dienstwohnung in einem Wohnhaus mit mehreren Parteien schränkt den geschützten Raum für Besucher ein, da so Personen im Haus mitbekommen können, wenn jemand den Pfarrer/ die Pfarrerin aufsucht.
 - Die wünschenswerte Stellenwechselkultur von Pfarrerinnen/ Pfarrern wird eingeschränkt, wenn auf dem freien Markt eine Wohnung gesucht werden muss.
2. Finanzielle Argumente
 - In Ballungsräumen lassen sich kaum den Pfarrhäusern vergleichbare Wohnungen finden.
 - Da die Dienstwohnung ein Besoldungsanteil darstellt, käme die Aufhebung der Bereitstellung einer Dienstwohnung de facto einer Gehaltskürzung gleich, da der so genannte „Dienstwohnungsausgleich“ nicht den faktischen Kosten entspricht. Dies betrifft vor allem eingeschränkte Dienstaufträge.
3. Praktische Argumente
 - Rasche Stellenwechsel sind durch das Vorhandensein von Pfarrhäusern und Dienstwohnungen möglich.
 - Zum Zeitpunkt der Bewerbung ist die Wohnung, sowohl der Bewerberin/ dem Bewerber als auch der Gemeinde bekannt.
 - Die Wohnung/ das Pfarrhaus kann nicht gekündigt werden.
 - Extra Büroräume müssten geschaffen bzw. angemietet werden. Das ist nicht unproblematisch und Z.T. kostenintensiv.

Margarete Oesterle



Welche Meinung haben Sie zum Thema Residenzpflicht?

Residenzpflicht soll beibehalten werden

Residenzpflicht soll ganz abgeschafft werden

Residenzpflicht soll teilweise abgeschafft werden und zwar

Dazu kann ich keine Aussage machen

Kommentar:
