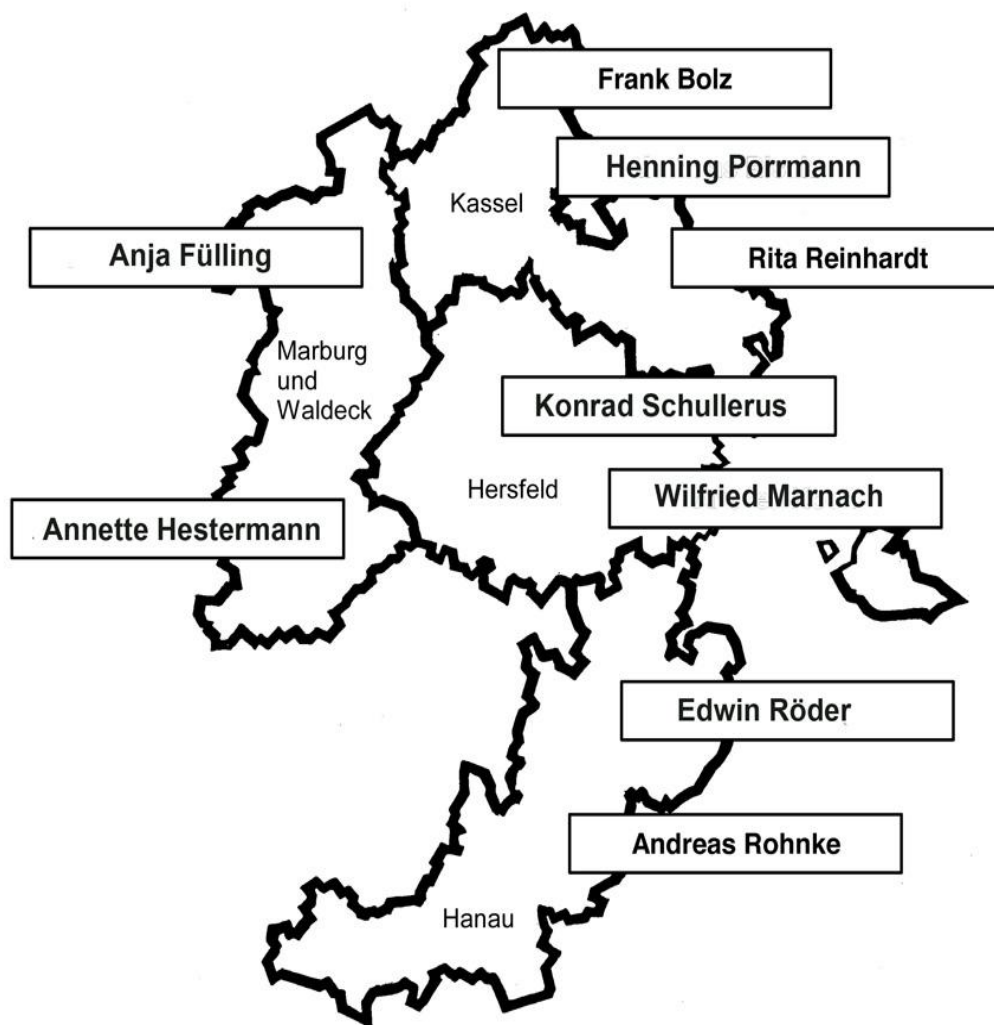




Pfarrvertretung

der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck



Rechenschaftsbericht

X. Wahlperiode 2010-14

Inhaltsverzeichnis

Amtszimmerentschädigung	4
Befristung von Funktionspfarrstellen.....	4
Befragung „Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf“	4
Beratung und Begleitung in Konfliktfällen	5
Fuldaer Runde – Pfarrvertretungen der EKD.....	6
Klausurtagung der Pfarrvertretung 29./30.8.2012 zum Leitthema Gesundheit im Pfarrberuf.....	6
Klausurtagung der Pfarrvertretung 3.-5.7.2013 zum Thema: „Pfarrer/in 2020 - Visionen für den Pfarrberuf der Zukunft“	7
Mietwert-Überprüfung.....	8
Pfarrstellenanpassung – Personalentwicklungsplanung (PEP VII)	8
Pfarrdienstgesetz der EKD in Kurhessen-Waldeck (PfdG.EKD)	9
Ruhegehalt und Pfarrstellenteilung	11
Rundverfügung Telefon- und Internetanschlüsse in Dienstgebäuden	12
Schönheitsreparaturenpauschale	12
Umstellung auf den Bundesbeamtentarif	12
Zukunftsausschuss der Landessynode	13
Stellungnahmen.....	15

Vorwort

In diesem Heft geben die Mitglieder des X. Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschusses (PA) nunmehr der Pfarrvertretung (PV) Rechenschaft über ihre Arbeit im Interesse der Pfarrerrinnen und Pfarrer unserer Landeskirche.

Den rechtlichen Rahmen für die Arbeit der PV legt §107PfdG.EKD/§30 kurhessisches Ausführungsgesetz fest:

- (1) *Die Pfarrvertretung ist zu beteiligen*
- (a) *bei allen Regelungen allgemeiner Art, die von den Leitungsorganen der Landeskirche zu erlassen sind und das Dienstverhältnis, die Besoldung, die Versorgung, die Ausbildung und Fortbildung der Pfarrer sowie ihre sozialen Belange betreffen,*
- (b) *in personellen und sozialen Angelegenheiten einzelner Pfarrer, für deren Regelung der Bischof oder das Landeskirchenamt zuständig ist, auf Antrag des Betroffenen oder des Bischofs oder des Landeskirchenamtes.*
- (2) *Vorgesehene Regelungen nach Absatz 1 Buchstabe a) legt der Rat der Landeskirche oder das Landeskirchenamt der Pfarrvertretung zur Stellungnahme vor. Die kirchenleitenden Organe sind von der Stellungnahme zu unterrichten. Die Pfarrvertretung kann auch von sich aus Anregungen zu allgemeinen Regelungen den kirchenleitenden Gremien unterbreiten.*
- (2) *In den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe b) unterrichtet das Landeskirchenamt die Pfarrvertretung. Weicht die Stellungnahme der Pfarrvertretung von der Ansicht des zur Entscheidung berechtigten Leitungsorgans der Landeskirche ab, sollen sich die Leitungsorgane und die Pfarrvertretung um eine Einigung bemühen.*

Die Arbeit der Pfarrvertretung besteht also darin, Stellungnahmen zu allgemeinen Regelungen zu erarbeiten, welche die Pfarrerrinnen und Pfarrer betreffen, Begleitung und Beratung in Einzelfällen anzubieten und Anregungen zu bestimmten Themen der Kirchenleitung zu unterbreiten.

Der vorliegende Rechenschaftsbericht führt in kurzen alphabetisch geordneten Artikeln in die Sachthemen ein, die in dieser Amtsperiode bearbeitet wurden. Im Anhang finden Sie die dazu gehörenden Stellungnahmen. Auf diese Weise können Sie sich ein Bild über die Arbeit der Pfarrvertretung machen. Die rechtlich festgelegten Einflussmöglichkeiten der Pfarrvertretung bei Gesetzgebungsvorhaben sind relativ begrenzt. Darum ist für unsere Arbeit die „Macht der Argumente“ entscheidend. Auf diese Weise konnte die X. Pfarrvertretung durch Stellungnahmen und vor allem durch Gespräche mit der Kirchenleitung überzeugen und Einfluss nehmen.

Wachsendes Gewicht in unserer Arbeit bekommt die Begleitung von Einzelfällen. In der zu Ende gehenden Amtsperiode wurden wir von so vielen Kolleg/innen wie selten vorher um Unterstützung bei individuellen Anliegen oder in Konflikten mit der Kirchenleitung um Beratung oder Unterstützung und Begleitung zu Gesprächen gebeten. Wir sehen in dieser Tatsache ein Zeichen für die Akzeptanz und Wertschätzung unserer Arbeit:

Im Interesse der Pfarrerrinnen und Pfarrer unserer Landeskirche!

Amtszimmerentschädigung

Die Pfarrvertretung hat die Anpassung der Amtszimmerentschädigung angestoßen. Nachdem die letzte Erhöhung im Jahr 1981 stattfand, entspricht die Höhe der Entschädigung in keiner Weise mehr den tatsächlich aufzuwendenden Energiekosten, die Kosten für Reinigung und Beleuchtung sind ebenfalls deutlich gestiegen.

Da die Amtszimmerentschädigung aus den Haushalten der Kirchengemeinden erstattet wird, ist darauf zu achten, dass (besonders kleine) Kirchengemeinden auch in die Lage versetzt werden, die neu berechnete, angemessene Entschädigung zu zahlen.

Befristung von Funktionspfarrstellen

Der Pfarrvertretung war aufgefallen, dass bei der Befristung von Funktionspfarrstellen unterschiedlich verfahren wurde. Eine möglichst einheitliche Regelung, die für alle Betroffenen transparent und gerecht sein sollte, sollte angestrebt werden. Aus diesem Grund und auf Bitte der Kirchenleitung nahm sich die Pfarrvertretung des Themas an und trug zunächst alle Vor- und Nachteile der verschiedenen Optionen zusammen.

Am Ende sprach sich die Pfarrvertretung für eine Befristung der Funktionspfarrstellen aus, mit der Option, keine Begrenzung für Verlängerungen vorzusehen.

Für die Umsetzung wäre allerdings eine Intensivierung und Verbesserung der Personalentwicklungsgespräche notwendig, um einen möglichen Wechsel der Pfarrstelle überhaupt in den Blick zu bekommen.

Dem Kirchengesetz zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD in der EKKW wurde dann grundsätzlich zugestimmt. §5, Abs. 5 regelt die Befristung von Kirchenkreis Pfarrstellen und landeskirchlichen Pfarrstellen. Nun sind die entsprechenden Pfarrstellen generell auf sieben Jahre befristet, mit dem Recht auf erneute Bewerbung durch den/die Stelleninhaber/in.

- ➔ Votum des Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschusses vom 12.04.2011
- ➔ Stellungnahme zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD vom 12.09.11

Befragung „Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf“

Seit längerem beobachtet die Pfarrvertretung eine Zunahme von Burnout-Erkrankungen unter Pfarrern/innen. Was vor einigen Jahren noch Ausnahme und Einzelfall war, nimmt inzwischen Ausmaße an, die nachdenklich stimmen.

Von vielen Kollegen/innen erhalten wir darüber hinaus Problemanzeigen, dass sie am Rande der Belastungsgrenze arbeiten, und zwar nicht nur in Stoßzeiten, sondern dauerhaft.

Diese Erfahrungen waren für uns der Anlass das Thema „Gesundbleiben im Pfarrberuf“ als Leitthema für unsere derzeitige Amtszeit zu wählen und in diesem Rahmen die vorliegende **Befragung zu „Gesundheitsressourcen und Belastungspotenzialen im Pfarrberuf“** durchzuführen.

Inhalt und Ziel der Befragung

Was sind Faktoren, die Sie als Pfarrer/in in Ihrem Beruf gesund erhalten?

Welche Faktoren belasten Sie als Pfarrer/in in Ihrer Tätigkeit?

Welche individuellen und strukturellen Faktoren erleichtern oder erschweren Ihnen den Dienst?

Das sind grundsätzliche Fragestellungen, welche die Pfarrvertretung im Rahmen der Studie erhoben hat. Die Ergebnisse und deren Analyse sollen das empirische Material für weitere Schritte zur Verbesserung Ihrer beruflichen Situation liefern und können eine gute Grundlage sein für die Planungen im Rahmen eines noch zu schaffenden Gesundheitsmanagements für den Pfarrberuf, das die Pfarrvertretung fordert.

Inzwischen liegen erste Ergebnisse vor, die in Info-Briefen bereits veröffentlicht wurden. Sie finden die Info-Briefe auch als pdf-Download auf unserer Website unter

„[Befragung](#)“.

In den halbjährlich stattfindenden Gesprächen mit der Kirchenleitung stand das Thema „Gesundbleiben im Pfarrberuf“ regelmäßig auf der Tagesordnung. Zuletzt ging es dabei bspw. um den Arbeitsschutz im Pfarrberuf. Insbesondere Arbeitszeit-Regelungen und eine Dienstordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienst wurden hier diskutiert.

Leider fand unsere Forderung zur Einrichtung eines Gesundheitsmanagements zwar viel Verständnis und Zustimmung, denen aber keine verbindlichen Zusagen folgten.

➔ Internet: www.pfarrvertretung.de

Beratung und Begleitung in Konfliktfällen

Beratung und Begleitung in Konfliktfällen ist eine Kernaufgabe der Pfarrvertretung, die dafür auch in der ablaufenden Amtszeit vergleichsweise häufig von Kolleginnen und Kollegen in Anspruch genommen wurde. Diskretion, Sachlichkeit und Vertraulichkeit sind dabei wesentliche Charakterzüge unserer Arbeit, weshalb an dieser Stelle verständlicherweise keinerlei Details, auch nicht in anonymisierter Weise, in den Bericht einfließen sondern allein eine strukturelle und verallgemeinernde Betrachtung erfolgt.

Nicht immer war der Konfliktfall zum Zeitpunkt einer Beratung schon eingetreten. In vielen Fällen konnte er durch eine sachliche Rechtsauskunft und das Abwägen der daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten noch im Vorfeld vermieden werden. In einer ganzen Reihe weiterer Fälle war er jedoch bereits im Gange, so dass eine weitergehende Begleitung erforderlich war.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass so gut wie immer eine Unzufriedenheit in und mit einer vorfindlichen Situation Ursache eines drohenden bzw. schon eingetretenen Konfliktfalles war. Zum Teil betraf sie allein den Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin, wenn z.B. belastende Rahmenbedingungen bestanden (etwa unzumutbare Wohnsituation im Pfarrhaus) oder der Wunsch nach einer persönlichen Veränderung nicht realisierbar war. Zum Teil war sie aber auch Resultat von Unstimmigkeiten vor Ort, die mit einer Kollegin / einem Kollegen oder dem Kirchenvorstand bestanden. Je nach Konstellation ergaben sich daraus sehr verschiedene Voraussetzungen für eine Beratung oder Begleitung durch ein Mitglied der Pfarrvertretung.

Unter dem Strich steht die Erfahrung, dass die Pfarrvertretung inzwischen in vielen, vielleicht sogar den meisten Fällen eines Konfliktes zur Begleitung herangezogen wird, was im Fall eines Gesprächs mit der Kirchenleitung von dieser auch ausdrücklich gewürdigt wird. Die Gesprächsatmosphäre war dann durchgehend wertschätzend und konstruktiv. Insofern werben wir sehr dafür, sich schon in Situationen, in denen ein Konflikt noch weit entfernt zu sein scheint, frühzeitig an ein Mitglied der Pfarrvertretung zu wenden und eine Beratung und Begleitung in Anspruch zu nehmen. Dies zu tun, ist – wie gesagt – eine Kernaufgabe unserer Arbeit, die wir gern, gewissenhaft und vertraulich ausüben.

Fuldaer Runde – Pfarrvertretungen der EKD

Dreimal jährlich treffen sich die Vorsitzenden der Pfarrvertretungen und Pfarrvereine in der EKD zur so genannten Fuldaer Runde.

Mittlerweile hat sich dieses Gremium im Rahmen des EKD-Pfarrdienstgesetzes als EKD-Pfarrvertretung etabliert, auch wenn das Gesetz dem Pfarrerverband diese Funktion zuschreibt.

Eines der Hauptthemen war natürlich die Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD. Daneben beschloss die Fuldaer Runde eine Vorlage zur Einführung eines Gesundheitsmanagements für den Pfarrberuf, nachdem Andreas Rohnke einen Vortrag zu diesem Thema hielt.

→ www.pfarrerverband.de

Klausurtagung der Pfarrvertretung 29./30.8.2012 zum Leitthema Gesundheit im Pfarrberuf

Zu einer Klausurtagung zum Leitthema Gesundheit / Gesundbleiben im Pfarrberuf luden wir Frau Schatz von der Gemeindeakademie Rummelsberg/Bayern ein. Frau Schatz war auch eine der Referentinnen für ein Dekanekolleg zum gleichen Thema ein paar Wochen später.

Es ging um wertschätzende Erkundung der Situation „des anderen“ und letztlich um die Frage der Salutogenese. Dabei wird nicht mehr auf das geschaut, was Menschen krank macht, sondern in den Blick genommen, was Menschen in belastenden Situationen gesund erhält. Diese Perspektive ist wichtig, wenn es darum geht auch in der Kirche, Arbeitsstrukturen so zu verbessern und prophylaktisch zum Guten zu verändern, dass die Menschen, die in ihnen arbeiten, von vornherein nicht krank werden. Für uns als Pfarrvertretung bedeutete dies beides in den Blick zu nehmen: Krankmachende Strukturen weiterhin zu benennen und sichtbar zu machen und darauf hin zu arbeiten, dass die Landeskirche im besten Fall ein Gesundheitsmanagement einführt und sich aktiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmert. Siehe dazu auch die Gesundheitsbefragung.

Was die zurzeit sehr hohe Reformfrequenz angeht konnten wir festhalten, dass diese nicht „gesund“ ist. Vielmehr ist hier verstärkt darauf zu achten, dass „die Seele auch hinterher kommt“. Dieser Wunsch oder diese Einsicht ist jetzt (Stand März 2014) mit den massiven und mannigfaltigen Reformbeschlüssen der Synode aufgrund der Arbeit des Zukunftsausschusses leider in ziemlich weite Ferne gerückt, wird aber im Blick der PV bleiben müssen.

Personal(entwicklungs)gespräche könnten ein gutes Instrument sein, Ressourcen zu entdecken und wieder neu ins Bewusstsein zu rufen, wenn sie denn in dieser Hinsicht genutzt werden.

Und zu guter Letzt sehen wir uns nach der Klausurtagung in unserem Bestreben bestärkt, für hilfreiche Strukturen und gute Kommunikation zwischen Landeskirchenamt als Serviceanbieter für die Gemeinden und den Pfarrinnen und Pfarrern vor Ort einzutreten. Hier sehen wir noch ein sehr hohes Entwicklungspotential im Landeskirchenamt.

Klausurtagung der Pfarrvertretung 3.-5.7.2013 zum Thema: „Pfarrer/in 2020 - Visionen für den Pfarrberuf der Zukunft“

Zu dieser Klausurtagung konnten wir mit Frau Kersti Weiß, Supervisorin und Organisationsberaterin aus Frankfurt, zusammenarbeiten. Veranlasst durch die teilweise sehr massiven, sehr fiskalisch und wirtschaftlich orientierten Beschlüsse der Synode (damals noch Vorschläge des Zukunftsausschuss) sowie vor dem Hintergrund der Gesundheitsbefragung ging es uns darum, darüber nachzudenken wie wir uns unseren Beruf in der Zukunft vorstellen können, welche Maßnahmen nötig sind, damit auch in Zeiten knapper werdender Mittel Menschen noch mit Freude und Lust Pfarrerinnen oder Pfarrer sind.

In einem ersten Schritt betrachteten wir unsere vorher dokumentierten Arbeitszeiten und wurden in der Annahme bestätigt, dass die Verwaltung und Organisation einen großen Teil der Arbeitszeit einnimmt (bei uns 37 % gegenüber einem Anteil an 44 % für Gottesdienst, Kasualien, Unterricht und Seelsorge. Diese Zahlen decken sich in etwa mit den Zahlen, die sich aus der Gesundheitsbefragung ergeben haben. Hier empfinden 48% der Befragten „Verwaltung“ als Stressfaktor. (68% sehen die zunehmende Arbeitsverdichtung als Stressfaktor an, was unserer Meinung nach auch damit zu tun hat, dass immer mehr „fachfremde“ Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern zu erledigen sind.)

Die Frage, inwiefern „Verwaltung“ aus dem Pfarrberuf oder Pfarralltag herausgenommen und durch Sekretariatskräfte geleistet werden kann, wurde hier diskutiert. Mit den Kirchenkreisämtern und dem Landeskirchenamt haben wir eigentlich Institutionen, die Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer vor Ort entlasten (sollten). Hier muss dringend über die Servicequalität dieser Institutionen nachgedacht werden.

Eine zweite Fragestellung, die sich durch die Tagung zog war, ob sog. „Teampfarrämter“ hier nicht auch Entlastung bringen könnten, denn neben dem Belastungsfaktor „Verwaltung“ konnten wir auch ein sehr hohes Arbeitspensum der Kolleginnen und Kollegen feststellen. (was auch die Gesundheitsbefragung wiedergibt: Durchschnittliche Arbeitszeit 54,3 WStd. bei einer vollen Stelle in der Gemeinde und 50 WStd. bei voller Stelle im Funktionspfarramt.

Die verstärkte Zusammenarbeit in Teams, ob nun in Kooperationsräumen oder in großen Kirchengemeinden, war eines unserer Ergebnisse. Viel stärker noch als bisher müssen Pfarrerinnen und Pfarrer untereinander, aber auch in Ihren Arbeitsbereichen / Gemeinden mit den anderen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (DiakonInnen, SekretärInnen, KantorInnen, KüsterInnen, ErzieherInnen) in Zukunft zusammenarbeiten und Ihre Gaben und Fähigkeiten auf einander abstimmen. Wir erhoffen uns dadurch wieder einen stärkeren Schwerpunkt auf die theologischen und seelsorgerlichen Bereiche unserer Arbeit und eine Entlastung von Aufgaben, zu denen theologische Kompetenz nicht erforderlich ist.

Das sollte von Kirchenleitung gefördert und durch entsprechende Strukturen ermöglicht werden. Dazu gehört auch die verstärkte Befähigung der Vikarinnen und Vikare zur Teamarbeit in der Ausbildung. (Da sind allerdings schon viele Schritte in diese Richtung gemacht worden.)

Zur Zusammenarbeit in Teams mit einer gabenorientierten Aufgabenverteilung würde nach unseren Ergebnissen auch eine obligatorische Supervision für alle Pfarrerrinnen und Pfarrer gehören, die nicht nur seelsorgerliche Fragen behandelt, sondern auch das Miteinander in Arbeitsteams.

Von der Kirchenleitung erfordert eine gabenorientierte Aufgabenverteilung eine sehr gute Kenntnis der Regionen einerseits und der einzelnen Pfarrerrinnen und Pfarrer mit ihren je speziellen Begabungen und Schwerpunkten andererseits, damit diese dann im Idealfall an der richtigen Stelle eingesetzt werden können. Dazu gehört auch, dass Pfarrstellen in Zukunft noch vergleichbarer in der Ausstattung sein müssen (Wohnsituation, zuarbeitende und assistierende Stellen (Sekretariat) und DiakonInnenstellen), um in Zeiten immer häufiger werdender Vakanzzeiten Gemeinden noch flächendeckend mit den je geeignetsten Menschen besetzen zu können. Dies sind nur einige Ausschnitte und Gedanken aus einem großen Bereich, den die Pfarrvertretung auch in der nächsten Amtszeit weiter im Blick behalten sollte. Vor allem sollten wir uns dafür einsetzen, dass Strukturen geschaffen werden, die die Gemeinden und Pfarrerrinnen und Pfarrer vor Ort und in den Funktionsstellen unterstützen und ihnen helfen Ihre Arbeit an der „Kommunikation des Evangeliums“ mit Lust und Freude auszuüben.

Mietwert-Überprüfung

Nach langer Überzeugungsarbeit hatte sich die Landeskirche unser Anliegen zur Mietwert-Überprüfung zu Eigen gemacht. Die Kanzlei Gütter aus Mannheim wurde mit der Durchführung beauftragt und hat für jedes Pfarrhaus ein Gutachten erstellt. Sämtliche Gutachten wurden im Rahmen der letzten Lohnsteuer-Außenprüfung durch das Betriebsstätten-Finanzamt Kassel-Goethestraße vorgelegt.

Leider läuft dieser Prozess nicht so reibungslos wie in anderen Landeskirchen, da das Finanzamt eine neue Sachgebiets-Leitung bekommen hat. Noch immer strittig ist die Grundlage für die Berechnung der Mietwerte (interne Mietspiegel des Finanzamts, die seit 1995 nur noch linear fortgeschrieben wurden, oder die jährliche Wohngeld-Statistik des Statistischen Landesamtes, wie es ein Erlass des Bundesfinanzministeriums vorschreibt).

Alle Gespräche mit dem Finanzamt blieben erfolglos. Nach einer scheinbaren Einigung veranlasste das Finanzamt alle örtlichen Finanzämter zur Neuberechnung der Mietwerte, was zu teils erheblichen Nachforderungen führte.

Gespräche von Dr. Obrock und Herrn Gütter mit dem hessischen Finanzministerium brachte zumindest eine Aussetzung des Verfahrens, aber noch keine Einigung.

Das Land Hessen plant mittlerweile eine Neuregelung auf anderer Grundlage. Genaues lässt sich hierzu noch nicht sagen.

Pfarrstellenanpassung – Personalentwicklungsplanung (PEP VII)

Die Pfarrvertretung hat im PEP-Ausschuss einen Gast-Status und nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Wir verstehen unser Mandat in diesem Ausschuss darin, auf möglichst verträgliche Regelungen der dort diskutierten Entscheidungen hinzuwirken.

In der zu Ende gehenden Amtszeit wurde die Streichung von Gemeindepfarrstellen mittlerweile relativ „routiniert“ gemäß der Kurhessen-Formel durchgeführt. Lediglich bei der Streichung von landeskirchlichen Pfarrstellen fiel es schwerer, geeignete

Kriterien zu finden. So wurde bspw. die für eine volle Pfarrstelle erforderliche Bettenzahl in der Altenheim- und Klinik-Seelsorge von 600 auf 800 erhöht. Insgesamt sollen bis 2017 74 Pfarrstellen gestrichen werden.

Mit den Beschlüssen der Landessynode zu den Vorschlägen des Zukunftsausschusses kamen weitere, weitreichende Aufgaben auf den Ausschuss zu. Hierzu wurden zwei Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit den Stellenpools auf Kirchenkreisebene und mit Funktionspfarrstellen befassen.

Im Rahmen der Überlegungen zu einer Aufgabenkritik im Gemeindepfarramt diskutierte der Ausschuss erstmalig über eine Wochenarbeitszeit für Gemeindepfarrer/innen. Die Diskussionen hierüber sind noch nicht abgeschlossen, haben aber zum Ziel, die Arbeitsfähigkeit im Pfarrberuf zu erhalten.

Das ist dringend erforderlich, wenn man den Beruf attraktiv erhalten will, denn schon in wenigen Jahren wird nicht mehr die Streichung von Pfarrstellen auf der Agenda stehen, sondern die Gewinnung von theologischem Nachwuchs und die Bewältigung der vielen Vakanzen.

Pfardienstgesetz der EKD in Kurhessen-Waldeck (PfdG.EKD)

Zum Jahresbeginn 2012 ist das neue Pfardienstgesetz in unserer Landeskirche in Kraft getreten. Damit wurde aus dem Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss die Pfarrvertretung. Aber nicht nur der Name der Interessenvertretung für die Pfarrerrinnen und Pfarrer änderte sich mit dem neuen Gesetz.

Die wichtigsten Änderungen sind folgende:

Ruhestand: Für den Ruhestand gelten neue Regelungen. Der Geburtsjahrgang 1946 ist der letzte Jahrgang, der mit Erreichen des 65. Geburtstags in den Ruhestand treten kann. Ab dem Jahrgang 1947 wird die Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Damit vollzieht auch das Pfardienstgesetz einen Schritt, der durch die Koppelung des Pfarrbesoldungsgesetzes an das staatliche Beamtenrecht längst vollzogen war. Für den Antragsruhestand verschieben sich die Fristen entsprechend nach hinten, ebenso für Pfarrer/innen mit einer anerkannten Schwerbehinderung von mindestens 50%. Das Gleiche gilt für die so genannte 62er-Regelung in unserer Landeskirche. Leider konnte die Pfarrvertretung bedingt durch die bestehende Koppelung an das staatliche Beamtenrecht hier keine Änderung erreichen.

Pfardienstverhältnis auf Probe: Aus dem bisherigen „Hilfspfardienst“ wird das „Pfardienstverhältnis auf Probe“, das abweichend vom EKD-Pfardienstgesetz in unserer Landeskirche auch weiterhin mindesten 2 1/2 Jahre und höchstens 5 Jahre dauert.

Elternzeit: Für die Elternzeit gelten weiterhin die Bestimmungen des Landes Hessen. Allerdings verlängern sich die Fristen für den Verbleib im Pfarrhaus. Künftig kann man in der Elternzeit maximal bis zu 18 Monate (bisher 12) auf der Stelle und im Pfarrhaus verbleiben.

Vertretungsregelung: Die Pfarrvertretung konnte erreichen, dass eine Vertretung im Krankheitsfall künftig von der/dem Dekan/in zu organisieren ist. Nur bei planbaren Abwesenheiten, wie z.B. Urlaub oder Fortbildungen, muss der/die Pfarrer/in für eine Vertretung sorgen.

Befristung von Funktionspfarrstellen: Die Pfarrvertretung hatte zu der Frage der Befristung von Funktionspfarrstellen (landeskirchliche oder Kirchenkreispfarrstellen) schon einige Monate zuvor ein eigenes Votum vorgelegt (s.u.) und eine Befristung mit unbegrenzter Verlängerungsoption gefordert. Das neue Pfardienstgesetz formuliert in dieser Frage einen für die Pfarrvertretung tragbaren Kompromiss:

Funktionspfarrstellen sind grundsätzlich befristet auf 7 Jahre. Es besteht aber unbegrenzt die Möglichkeit, sich erneut auf "seine" bisherige Stelle zu bewerben. In Einzelfällen soll von dieser Regel abgewichen werden können. Das betrifft derzeit vor allem die Pfarrstellen in der Schule, die bei einer Befristung vom Wegfall bedroht wären.

Fristen für Teildienstverhältnisse: Auf Betreiben der Pfarrvertretung wurde die Frist, nach der man ein Teildienstverhältnis wieder "aufstocken" kann im neuen Pfarrdienstgesetz von bisher fünf Jahren auf nur noch 2 1/2 Jahre verkürzt. Die bisherige Fünf-Jahres-Regelung schaffte zwar für die Gemeinden eine gewisse Planungssicherheit, doch bedeutete sie für Pfarrerinnen und Pfarrer eine unbillige Härte durch den Verlust von Anwartschaften bei den Ruhegehaltsansprüchen.

Erreichbarkeit: Das neue Pfarrdienstgesetz nimmt erstmalig auch die Möglichkeiten der modernen Kommunikationstechnik in den Gesetzestext auf. Erreichbarkeit bedeutet danach auch die Erreichbarkeit über Anrufbeantworter, Handy oder Anrufweiterschaltung. Bezüglich der Abwesenheiten gilt die bisherige 36-Stunden-Regelung weiter, wonach man bis zu 36 Stunden ohne Abmeldung bei Dekan/in aus der Gemeinde fernbleiben kann.

Vertretung für Schwerbehinderte: Das neue Pfarrdienstgesetz nimmt auch eine lange Forderung der Pfarrvertretung auf und regelt erstmalig die Vertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer Behinderung. Deren Belange werden durch die Pfarrvertretung wahrgenommen. Das Landeskirchenamt beruft eine Vertrauensperson für Pfarrer/innen mit Behinderung, die zu den Sitzungen der Pfarrvertretung einzuladen ist, wenn dort Belange der Schwerbehinderten verhandelt werden.

Ehe und Familie: Die von uns angeregte Lockerung der Bestimmungen bei anderskonfessionellen Ehepartnern/innen wurde leider nicht aufgenommen. Allerdings beschloss die Landessynode die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe.

Befristung von Verfügungsstellen/Eintritt in den Wartestand: Hier konnte die Pfarrvertretung einen Kompromiss erreichen. Die Gesetzesvorlage sah den Eintritt in den Wartestand schon nach 6 Monaten Tätigkeit auf einer Verfügungsstelle vor. Die Synode beschloss hier eine Veränderung. Nun besteht die Möglichkeit, 9 Monate in einer Verfügungsstelle tätig zu sein. Davon nicht betroffen sind übrigens die so genannten Übergangsstellen, die vergeben werden, um Pfarrstellen-Anpassungen schneller umsetzen zu können. Diese Stellen sind auf maximal 3 Jahre befristet.

Freistellung für den Vorsitz in der Pfarrvertretung: Eine solche Freistellung konnte von uns noch nicht erreicht werden.

Leider bleibt auch weiterhin die gleichzeitige Mitgliedschaft in der Landessynode und der Pfarrvertretung ausgeschlossen.

Neu in der Verordnung über die Pfarrvertretung ist auch, dass ein Wechsel in einen anderen Sprengel nicht mehr automatisch den Verlust des Mandats in der Pfarrvertretung bedeutet.

- ➔ Stellungnahme
- ➔ Pfarrdienstrecht der EKD:
<http://www.kirchenrecht-ekkw.de/showdocument/id/21926/>
- ➔ Ausführungsgesetz für die EKKW:
<http://www.kirchenrecht-ekkw.de/showdocument/id/21947/>

Prüfungsordnung für die Erste Theologische Prüfung

Zu diesem Thema wurde die Pfarrvertretung zweimal um Stellungnahme gebeten. Zunächst sollte zur Vereinfachung des Verfahrens und zur Angleichung an die EKHN die Prüfungsordnung künftig als Verordnung des Rats oder des LKA behandelt werden, und nicht als Kirchengesetz, das von der Synode beschlossen werden muss. Die Pfarrvertretung stimmte dem vereinfachten Verfahren zu, da sich hier substantiell wenig ändert.

Doch die Synode behielt sich ihre Mitbestimmung vor.

Die zweite Stellungnahme betrifft die Prüfungsordnung selbst. Der neue Entwurf, der nun der Synode im Frühjahr 2014 zur Abstimmung vorliegt passt die Prüfungsordnung den Gegebenheiten im Studium (Modularisierung) an, so dass Prüfungsleistungen im Studium an den Unis erbracht werden und das Thema der Examensarbeit mit den Prüfern abgestimmt werden kann. Das ist im Blick auf eventuelle Promotionsvorhaben bedeutsam. Die Pfarrvertretung regt an, großzügige Übergangsregelungen zu schaffen.

→ Stellungnahmen der Pfarrvertretung

Ruhegehalt und Pfarrstellenteilung

Aufgrund der besonderen Situation der Pfarrstellen-teilenden Ehepaare (sog. Pfarrehepaare und nicht „Pfarrerehepaare“) in Teildienstverhältnissen und deren durch geschwisterliche Solidarität und finanzieller Einschränkung häufig nur teilweise erworbenen Teildienstjahre und ruhegehaltsfähigen Dienstjahre bis zur Pensionierung (10 Jahre und noch länger mussten aufgrund von Gesetzeslage Pfarrstellen bis zum Jahr 2000 „zwangsgeteilt“ werden), wünschte sich die Pfarrvertretung für diejenigen, die unter solchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und arbeiteten einen Bonus auf die Dienstzeit, um somit etwas höhere Ruhegehaltsansprüche für ein Teildienstverhältnis zu erwerben.

Dieser **Bonus** wird **faktisch** zum Eintritt in den Ruhestand **gewährt**, wie die nachfolgende von OLKR Dr. Obrock gewährte und autorisierte Modellrechnung zeigt. Nach dieser Logik ist zwei Mal ein halbes Ruhegehalt (41,56 %) mehr als ein Ganzes (71,75 %).

Beispielrechnungen Versorgung

Grundannahmen:

- 3 Jahre Studienzeit
- 2 Jahre 2 Monate Vikariat
- 36 Jahre Pfarrdienst

Beispiel A: 1 Pfarrer mit vollem Dienstauftrag über die gesamte Zeit des Pfarrdienstes

Ruhegehaltfähige Dienstzeit: 41 Jahre 2 Monate
 $41,17 \text{ Jahre} \times 1,79375 = 73,84\%$
 Aber: Höchstruhegehalt = 71,75 %

Beispiel B: 2 Pfarrer, jeweils mit halben Dienstauftrag über die gesamte Zeit des Pfarrdienstes

Ruhegehaltfähige Dienstzeit: 3 Jahre Studium
 2 Jahre 2 Monate Vikariat
 18 Jahre (36 Jahre zu 50 %)
 = 23,17 Jahre x 1,79375 = 41,56 % x 2 = 83,12%

Beispiel C: 2 Pfarrer, jeweils 20 Jahre halber, dann 16 Jahre voller Dienstauftrag

Ruhegehaltfähige Dienstzeit: 3 Jahre Studium
 2 Jahre 2 Monate Vikariat
 10 Jahre (20 Jahre zu 50 %)
 16 Jahre voll
 = 31,17 Jahre x 1,79375 = 55,91 % x 2 = 111,82%

Genauere, personenbezogene Berechnungen des zu erwartenden Ruhegehaltes unter den jeweils aktuellen gesetzlichen Regelungen werden von der ZAPP (früher ZGAS) auf Wunsch erstellt.

Momentan werden die Ruhegehälter zu 90% aus einem gut gefüllten Pensionsfonds bezahlt. 10 Prozent werden aus dem laufenden Haushalt beigesteuert.

Rundverfügung Telefon- und Internetanschlüsse in Dienstgebäuden

Mit der Einführung des Intranet wurden die Telefonanschlüsse (DSL) seitens der Landeskirche finanziell unterstützt. Diese Unterstützung wurde aufgrund der Spar-Notwendigkeiten 2012 ersatzlos gestrichen.

➔ Stellungnahme

Schönheitsreparaturenpauschale

In der „Verordnung zur Regelung der Rechte und Pflichten von Pfarrdienstwohnungsinhabern“ wird unter anderem geregelt, dass nunmehr alle Pfarrerinnen und Pfarrer, die in Dienstwohnungen, bzw. Pfarrhäuser wohnen, die Schönheitskostenpauschale zahlen müssen.

Weil es immer wieder zu Rückfragen und Irritationen über die Verwendung der angesparten Pauschale kam, wenn sie in der Wohnzeit im betreffenden Pfarrhaus nicht aufgebraucht wurde oder wenn der Ruhestand ansteht, wurde auch dies in der vierten Änderungsverordnung geregelt. Diese Gelder sollen bei der Kirchengemeinde verbleiben. Dies mag zunächst nicht besonders fair klingen, aber es wird davon ausgegangen, dass man im neuen Pfarrhaus ja auch wieder von der Pauschale des Vorgängers, der Vorgängerin profitiert. Die PV stimmte dieser Verordnung zu, auch weil sie eine deutlichere Rechtssicherheit herstellt.

Umstellung auf den Bundesbeamtentarif

Die Pfarrvertretung unterstützt die Umstellung der Pfarrgehälter auf den Bundesbeamtentarif. Im Zuge der verstärkten Kooperation mit der EKHN (in der der Bundesbeamtentarif gilt) und im Sinne der Durchlässigkeit der landeskirchlichen Grenzen ist die Vereinheitlichung der Tarife ein Vorteil.

Gleichzeitig bedeutet diese Umstellung in der Regel eine leichte Verbesserung für die Pfarrerinnen und Pfarrer. Der wesentliche Unterschied zwischen Bundes- und Landestarif besteht darin, dass im Landestarif die Besoldungsstufe nach dem Lebensalter festgesetzt wird, während im Bundestarif das Dienstalter als Grundlage dient, das sich in sogenannten Erfahrungsstufen niederschlägt.

Die Pfarrvertretung hat sich dafür eingesetzt, dass in der Überleitung der Besoldung auf das Bundesrecht den Kolleginnen und Kollegen keine Nachteile entstehen.

Inzwischen sind die Übergangsregelungen festgelegt und sicher gestellt, dass niemand durch die Umstellung weniger verdienen wird.

Leider ist sind die Anwärterbezüge nach dem Bundestarif niedriger als nach dem Landestarif. Die Pfarrvertretung hat sich dafür ausgesprochen, die Vikarinnen und Vikare, die ab diesem Jahr neu beginnen und direkt im Bundestarif einsteigen, durch eine Zulage (o.ä.) finanziell besser auszustatten. Zur Sicherung der Attraktivität unserer Landeskirche halten wir dies für angemessen.

➔ Stellungnahme

Zukunftsausschuss der Landessynode

In der Frühjahrssynode 2011 hatte die Landeskirche einen „Posterioritäten-Ausschuss“, jetzt Zukunftsausschuss eingesetzt, der zum Ziel hatte, zu Vorrangigkeiten und Nachrangigkeiten kirchlicher Arbeit Vorschläge zu machen.

In der Herbst-Synode 2012 wurden die Ergebnisse der Synode vorgelegt:

- Streichung von 25% der Pfarrstellen bis 2026 zugunsten der Gemeindepfarrstellen
- Aufhebung der Residenzpflicht
- Verlagerung der Personalbudgets für Pfarrstellen in die Hoheit der Kirchenkreise
- Schaffung von regionalen Kooperationsräumen
- Entlastung der Pfarrer/innen von Geschäftsführungs- und Verwaltungsaufgaben
- Verringerung des Gebäudebestands, auch Aufgabe von Kirchengebäuden
- Verschlankung der Verwaltung, u.a.

Die Pfarrvertretung wurde vom Zukunftsausschuss angehört (siehe „Thesen zum Pfarrberuf“) und hat zu den Vorschlägen ausführlich Stellung genommen:

- Wir befürworten die Schaffung von regionalen Kooperationsräumen.
- Wir unterstützen das Anliegen der Entlastung von Verwaltungsaufgaben.
- Wir hinterfragen allerdings die Streichung von 25% der Pfarrstellen, insbesondere den Abschied aus den Funktionalen Diensten.
- Wir hinterfragen die Übertragung der Personalbudgets für Pfarrstellen auf die Ebene der Kirchenkreise.
- Wir hinterfragen die flächendeckende, undifferenzierte Aufhebung der Dienstwohnungspflicht.

Mittlerweile hat die Frühjahrssynode 2013 die überarbeiteten Vorschläge des Zukunftsausschusses weitgehend übernommen und über 70 Einzelbeschlüsse gefasst, deren Umsetzung von einem Begleitausschuss koordiniert und kontrolliert werden soll. Für den Pfarrberuf wurden massive Veränderungen beschlossen:

- Kürzung der Zahl der Pfarrstellen um 25% bis 2026,
- Festschreibung einer Relation von Gemeinde- und Funktionspfarrstellen (4 : 1),
- Schaffung von Pfarrstellenpools in Kirchenkreisen, die von dort verwaltet werden, allerdings unter Beibehaltung der zentralen Anstellung bei der Landeskirche,
- Schaffung von regionalen Kooperationsräumen und übergemeindlichen Seelsorge-Bezirken,
- Überprüfung der Residenzpflicht und Beschränkung der Residenzpflicht für Pfarrstellen mit 100% Dienstumfang,
- Stärkung des Ehrenamts und vieles andere mehr.

Die Pfarrvertretung wird die Umsetzung der Beschlüsse kritisch begleiten. Viele Beschlüsse sind durchaus zukunftsweisend, andere halten wir für sehr kritisch. Im PEP-Ausschuss haben wir Gelegenheit, auf die Umsetzung Einfluss zu nehmen.

Stellungnahmen



Pfarrerausschuss, A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
Landeskirchenamt der EKKW
- Herrn OLKR Dr. Obrock -
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Neuberg, den 11.10.2010

Stellungnahme nach § 88 Pfarrerdienstgesetz Hier: Geschäftsordnung zur Korruptionsbekämpfung

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss nimmt zur geplanten Änderung des o.g. Gesetzes wie folgt Stellung:

Gegen die Geschäftsordnung zur Korruptionsbekämpfung bestehen unsererseits keine Einwände.

Die Geschäftsordnung entspricht den Vorgaben des §42 PfdG.

Mit freundlichen Grüßen



Neuberg, den 07.02.2011

Pfarrerausschuss, A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
Landeskirchenamt der EKKW
- Herrn OLKR Dr. Obrock -
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Stellungnahme nach § 88 Pfarrerdienstgesetz

Hier: Richtlinie über Personalentwicklungsgespräche für die Mitarbeitenden in der EKKW

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss hat während seiner Sitzung vom 28. Januar 2011 eingehend mit dem Entwurf zur o.g. Richtlinie beschäftigt und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Gegen die Richtlinie über Personalentwicklungsgespräche bestehen unsererseits keine grundsätzlichen Einwände. Sie entspricht in weiten Teilen der Richtlinie für die Durchführung von Jahresgesprächen im Pfarrdienst vom 18. Oktober 2005.

Dennoch sind von unserer Seite einige kritische Anfragen an einige Paragraphen der Richtlinie zu stellen, deren Klärung wir für unabdingbar halten, bevor wir zustimmen können.

1. Zum Begriff „Personalentwicklungsgespräch“ stellt sich für uns die Frage, ob an weitere Maßnahmen der Personalentwicklung, gegebenenfalls an eine Richtlinie zur Personalentwicklung gedacht ist. Eine solche Richtlinie hielten wir für grundsätzlich sinnvoll. Zurzeit könnte jedoch der Begriff „Personalentwicklung“ für den Bereich des Pfarrdienstes von den Betroffenen angesichts flacher Hierarchien als zynisch empfunden werden, insbesondere wenn im Rahmenleitfaden von „Aufstiegsmöglichkeiten“ die Rede ist.
2. Der Entwurf lässt offen, in welcher Weise die Dienstvorgesetzten für die Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen qualifiziert werden sollen.
3. Der Entwurf lässt die Zuständigkeit zur Durchführung der Personalentwicklungsgespräche offen. Das mag für den Gemeindepfarrdienst bzw. im reinen Funktionspfarrdienst im § 4 hinlänglich geregelt sein. Unklar bleibt jedoch die Zuständigkeit für Pfarrer/innen mit Z- oder K-Pfarrstellen. Für diese Gruppe, wie für die Pfarrer/innen im Schuldienst halten wir eine Klärung für unbedingt wünschenswert, um Doppelungen zu vermeiden.
4. Nicht hinlänglich geklärt ist für den PA die Notwendigkeit der Aufbewahrung der Protokolle. Bislang wurden die Protokolle nach Jahresfrist, spätestens jedoch beim folgenden Jahresgespräch vernichtet. Warum sollen sie nun bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses aufbewahrt werden? Was soll mit den

Protokollen bei einem Wechsel in einen anderen Dienst oder einen anderen Kirchenkreis geschehen? Wie wird bei einem Wechsel der/des Dienstvorgesetzten verfahren?

5. Insbesondere die Bestimmungen des Datenschutzes finden in dem vorliegenden Entwurf unseres Erachtens zu wenig Berücksichtigung. So mag es zwar den Bestimmungen etwas des DSGVO-EKD entsprechen, Daten zur Durchführung des Dienstverhältnisses zu erheben, inwieweit jedoch die lange Aufbewahrungsfrist erforderlich ist, geht nach unserer Sicht der Dinge nicht aus dem Entwurf der Richtlinie hervor. Wenn man jedoch die Erfordernis einer solch langen Aufbewahrung bejaht, bleibt offen, warum die Daten dann nicht im Rahmen der Personalakte aufbewahrt werden, da alle Vorgänge, welche das Dienstverhältnis betreffen, zur Personalakte gehören (§ 1 Abs. 3 PersAktO).
6. Weiterhin ist zu klären, wie gegebenenfalls elektronisch gespeicherte Versionen des Protokolls vor dem Zugriff Dritter geschützt werden.
7. Der PA spricht sich aus den hier angestellten Erwägungen daher für die bisherige Praxis der Vernichtung der Protokolle aus, da auf diese Weise nicht unnötig Informationen auf lange Zeit gesammelt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Rohnke



VOTUM DES PFARRERINNEN- UND PFARRERAUSSCHUSSES ZUR BEFRISTUNG VON FUNKTIONSPFARRSTELLEN

1. Problemstellung

In der Begleitung von Funktionspfarrern/innen durch den PA zeigten sich verschiedentlich Unklarheiten und Unsicherheiten sowohl der Betroffenen als auch von kirchenleitenden Personen, die u.E. einer Klärung und zufriedenstellenden Regelung bedürfen.

Als Probleme sind hier vor allem folgende zu nennen:

- Befristungen sind nicht immer klar und für alle einsichtig geregelt.
- Eine „serielle“ Befristung war früher möglich, wurde aber ohne ausreichende Mitteilung an die Funktionspfarrer/innen ausgesetzt. Durch mangelnde Transparenz entstanden das Gefühl von Willkür und damit verbundene Kränkungen und Verletzungen der Betroffenen.
- Die rechtliche Grundlage zur Behandlung von Funktionspfarrstellen bzw. funktionalen Aufträgen divergiert zum Teil erheblich.

Diese Gemengelage von Problemstellungen veranlasste den Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss zu der folgenden Stellungnahme auf Grundlage des § 88, Absatz 2 PfdG.

2. Rechtliche Situation:

Die rechtliche Situation in Bezug auf die Befristung von landeskirchlichen oder Kirchenkreis-Pfarrstellen (Funktionspfarrstellen) bzw. weitergehende Aufträge für Gemeindepfarrer/innen kann als durchaus disparat beschrieben werden:

- § 60 PfdG eröffnet die Möglichkeit, Funktionspfarrstellen zu befristen (Kann-Regelung). Dabei soll ein Mindestzeitraum bestimmt werden.
- Dagegen unterliegen weitergehende Aufträge gemäß Art. 51, Absatz 2 GO (Z- bzw. K-Pfarrstellen) den Bestimmungen für das Gemeindepfarramt in § 60, Absatz 1 PfdG und sind demnach grundsätzlich unbefristet. Auch im Stellenplan werden die Stellenanteile für den weitergehenden Auftrag den Gemeindepfarrstellen zugerechnet.
- Darüber hinaus bestehen diverse Befristungsregelungen nebeneinander her:
 - In der Regel werden die Beauftragungen zu einem Funktionspfarramt zunächst auf fünf Jahre befristet; eine Verlängerung um weitere sieben Jahre ist möglich.
 - Für die Stelle des Direktor der Ev. Akademie Hofgeismar ist eine Befristung von acht Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere vier Jahre vorgesehen (§ 3, Abs. 1 AkadG).
 - Die Beauftragungen für die hauptamtlichen Studienleiter der Ev. Akademie sind auf bis zu zehn Jahre befristet; die Befristung kann um ein Jahr verlängert werden.
 - Die Ordnung des PTI regelt ihrerseits wieder andere Befristungen. Für den Direktor ist eine Amtszeit von fünf Jahren mit einer Verlängerungsmöglichkeit bis maximal 12 Jahren vorgesehen; die

Studienleiter werden ebenfalls zunächst für fünf Jahre berufen und können bei einer Verlängerung der Befristung erneut für maximal fünf Jahre berufen werden.

- Landeskirchliche Pfarrer/innen, die durch einen Gestellungsvertrag zum Schuldienst an das Land Hessen bzw. das Land Thüringen überstellt werden, werden in der Regel ohne Befristung mit diesem Dienst beauftragt.
- Die Beauftragung zu den leitenden geistlichen Ämtern unserer Kirche (Bischof, Pröpste, Oberlandeskirchenräte, Dekane) erfolgt ebenfalls ohne Befristung.
- Die Abordnung von Pfarrern/innen zum Dienst in Justizvollzugsanstalten, in der Seelsorge beim Bundesgrenzschutz oder in der Bundeswehr, in diakonische Anstalten oder zur EKD bzw. in die Mission und Ökumene geschieht auf je eigenen Regelungen bzw. Verträgen und soll hier aufgrund der geringen Zahl nicht weiter erörtert werden.

3. Kriterien zur Bewertung von Lösungsoptionen

Der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss hat in seinen Beratungen mehrere Lösungsoptionen erörtert. Dabei waren die folgenden Kriterien und Fragestellungen zur Bewertung maßgeblich:

- Durch welche Optionen werden ungleiche Behandlung und Ungerechtigkeit sowie Willkür ausgeschlossen (Gleichbehandlungsgrundsatz gem. Art 3, Abs. 1 GG)?
- Lässt sich ein Abweichen vom Gleichbehandlungsgrundsatz hinlänglich begründen?
- Gibt es weitere Rechtsgüter, die durch die eine oder andere Entscheidung berührt werden (z.B. Fürsorgepflicht des Dienstgebers, der Grundsatz von Treu und Glauben nach § 242 BGB, andere Rechte oder Pflichten)?
- Welche theologischen Einsichten und Traditionen sprechen für die eine oder andere Option?
- Welche sachlichen und pragmatischen Gründe sprechen für die eine oder andere Option?

4. Lösungsoptionen

4.1 Pfarrstellen werden grundsätzlich ohne Befristung vergeben.

- Die Option gewährleistet die größtmögliche Gleichbehandlung aller Pfarrerrinnen und Pfarrer.
- Ein Wechsel der Stelle wäre hier auch bei Funktionspfarrstellen in der Regel allein ins Ermessen des/der Stelleninhaber/in gestellt. Die Beauftragung auf Lebenszeit würde höchstens begrenzt durch den Fall der Nichtgedeihlichkeit (§ 66 PfdG) oder durch ein „dienstliches Interesse“ (§ 62 PfdG).
- Diese Option könnte die in manchen Arbeitsbereichen durchaus notwendige Kontinuität des Dienstes gewährleisten und würde zuverlässige Arbeitsstrukturen für die Betroffenen und ihre Angehörigen schaffen.
- Diese Option orientiert sich an den rechtlichen Ausformungen des Gemeindepfarramts (Unversetzbarkeit, Lebenszeitprinzip) und gewährleistet die Freiheit der Wortverkündigung und des Amtes auch für die funktionalen Dienste.

- Allerdings ist ein zu langes Verbleiben einer/eines Pfarrers/in dem Dienst nicht immer zuträglich. Jeder Dienst lebt davon, dass er durch neue Personen neue Impulse erhält, auch der Pfarrdienst in der Gemeinde.
- Bestehen keine äußeren Anreize wie bei dieser Option, dann verbleiben Pfarrer/innen gelegentlich auch länger als dem Dienst zuträglich ist in einer Pfarrstelle.

4.2 Alle Pfarrstellen werden grundsätzlich nur mit einem befristeten Dienstauftrag vergeben.

- Auch in dieser Option ist ein größtmögliches Maß an Gleichbehandlung gewährleistet.
- Ein zu langer Verbleib auf einer Pfarrstelle würde mit einer generellen Befristung vermieden.
- Attraktive Stellen würden häufiger ausgeschrieben, so dass jede/r eine Chance hätte, sich zu bewerben, ganz egal ob es sich dabei um Gemeindepfarrstellen oder Funktionspfarrstellen handelt.
- Eine Befristung auch der Gemeindepfarrstellen böte für Pfarrer/innen wie für Gemeinden eine Gelegenheit zu einem „Wechsel mit Anstand“.
- Eine generelle, allgemein übliche Befristung von Dienstaufträgen müsste sich dann konsequenterweise auch auf die leitenden Ämter unserer Kirche beziehen.
- Allerdings müsste bei dieser Option durch geeignete Maßnahmen die Freiheit der Wortverkündigung und des Amtes sichergestellt werden.
- Insbesondere bei Gemeindepfarrstellen dürfte die Entscheidung über den Verbleib in der Pfarrstelle oder den Wechsel nicht allein in das Ermessen des Kirchenvorstands gestellt werden, sonst könnte der Dienstgeber seine Fürsorgepflicht gegenüber den Dienstnehmern/innen nicht in der gebotenen Weise wahrnehmen, wie die jüngste Rechtsprechung aus der EKHN gezeigt hat.
- Die in manchen Funktionspfarrämtern erforderliche Kontinuität könnte nur bedingt gewährleistet werden.
- Im Zusammenhang mit der Einführung von Personalbudgets in den Schulen könnte eine Befristung der Schulpfarrstellen über kurz oder lang zum Wegfall von Gestellungsverträgen und damit von Refinanzierungsmöglichkeiten der Stellen führen. Mit den Ländern Hessen und Thüringen müssten geeignete Vereinbarungen getroffen werden, die verhindern, dass Gestellungsverträge für Pfarrer/innen im Schuldienst wegfallen, nur weil die Anteile für die Versorgungsbezüge der Pfarrer/innen diese Stellen das Personalbudget der Schulen mehr belasten als Honorarverträge oder normale Lehrerstellen. Eine Befristung von Schulpfarrstellen könnte damit auch die Abdeckung mit Religionsunterricht vermindern.
- Der dann häufigere Wechsel der Stelle würde für Pfarrerinnen und Pfarrer und deren Familien eine erhebliche Belastung bedeuten.
- Hohe Flexibilität und Mobilität sind zwar wünschenswerte Softskills, die jedoch nicht immer mit der Inhalten und Zielen der Kirche im Einklang stehen.

4.3 Umwandlung von weitergehenden Aufträgen in Funktionspfarrstellen

- Diese Option böte zumindest eine rechtliche Gleichbehandlung mit anderen funktionalen Diensten.

- Außerdem würde mit einer Umwandlung der weitergehenden Aufträge in Funktionspfarrstellen die notwendige (zahlenmäßige) Klarheit für die Personalplanung der Landeskirche (Pfarrstellenanpassung) geschaffen.
- Allerdings hätte die Umwandlung auch eine Reihe von negativen Rechtsfolgen.
- Würden die Funktionspfarrstellen weiterhin befristet die Gemeindepfarrstellen jedoch nicht, dann verlören die bisherigen weitergehende Aufträge ihre ursprünglich intendierte Aufgabe der Absicherung von Gemeindepfarrstellen bzw. des Erhalts von vollen Dienstaufträgen für Gemeindepfarrer/innen.
- Es bestünde überdies die Schwierigkeit, das beim Auslaufen einer Befristung für die/den betroffenen Stelleninhaber/in eine neue Funktionspfarrstelle gefunden werden müsste, um ihr/ihm den bisherigen Stellenumfang garantieren zu können. Das Risiko allein den Pfarrern/innen aufzubürden, widerspräche der gebotenen Fürsorgepflicht des Dienstgebers.
- Eine Befristung auch der Gemeindepfarrstelle im Falle der Kombination von Gemeinde- und Funktionspfarrstelle durch eine/n Pfarrer/in widerspräche dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Diese Option ließe sich also nur umsetzen, wenn grundsätzlich alle Pfarrstellen nur befristet vergeben würden.
- Würde ein weitergehender Auftrag zum Dienst in einer Schule in eine Funktionspfarrstelle umgewandelt, dann könnte die Befristung der Funktionspfarrstelle den Bestand des Gestellungsvertrags gefährden (s.o. 4.2).

4.4 Befristung der Funktionspfarrstellen mit begrenzter Möglichkeit zur Verlängerung (Status quo)

- Die Option stellt den status quo dar. Sie bietet die Möglichkeit zum Wechsel und ermöglicht anderen Pfarrer/innen den Zugang zu einer Funktionsstelle.
- Die Option verhindert ein zu langes Verweilen einer/s Stelleninhaber/in/s auf einer Stelle.
- Allerdings gibt es derzeit keine einheitliche Befristungsregelung (s.o. 2), so dass eine Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Funktionspfarrstellen einerseits und den Z- bzw. K-Stellen andererseits besteht, die weder sachlich noch juristisch oder theologisch zu begründen ist.
- In vielen funktionalen Diensten ist überdies ein längerer Dienst durchaus sinnvoll, denn auch in anderen Einsatzgebieten als der Gemeinde gilt es für eine/n Pfarrer/in, komplexe Zusammenhänge zu durchschauen und sich Vertrauen und Respekt innerhalb des Einsatzgebietes zu erarbeiten.
- Eine Befristung von Schulpfarrstellen würde angesichts der Einführung der Budgetierung für die Schulen den Bestand dieser Stellen ernsthaft gefährden (s.o. 4.2).
- Außerdem schafft diese Option immer wieder Unsicherheiten und Belastungen für die Familien von Funktionspfarrern/innen.

4.5 Befristung von Funktionspfarrstellen mit unbegrenzter Möglichkeit zur Verlängerung

- Diese Option gewährleistet zumindest de facto eine Gleichbehandlung von Funktionspfarrern/innen und Gemeindepfarrern/innen mit weitergehendem Auftrag.
- Sie schafft sowohl für das dienstliche Umfeld als auch für die Pfarrfamilien die nötige Sicherheit.

- Gleichzeitig besteht hier die Möglichkeit zur Veränderung „unter Wahrung des Gesichts“ für beide Seiten.
 - Man könnte mit dieser Option die Z- und K-Aufträge als Funktionsstellen behandeln, ohne die oben beschriebenen Risiken für Gemeinden und deren Pfarrer/innen (s.o. 4.3). So würde wenigstens dem Gleichbehandlungsgrundsatz für diese beiden Gruppen von funktionalen Diensten Genüge getan.
 - Die Befristung von Funktionspfarrstellen mit unbegrenzter Möglichkeit zur Verlängerung setzt jedoch ein gut funktionierendes Personalmanagement mit regelmäßigen Personalentwicklungsgesprächen voraus.
 - Der Fortbestand von Gestellungsverträgen für Schulpfarrstellen würde durch diese Option nicht über Gebühr gefährdet.
-
- Eine rechtliche Gleichbehandlung mit Pfarrern/innen im Gemeindedienst wird jedoch auch mit dieser Option nicht erreicht.
 - Außerdem bleibt hier das Risiko eines zu langen Verweilens auf einer Funktionspfarrstelle, dem nur durch eine gute Personalführung vorgebeugt werden kann.
 - Für andere Pfarrer/innen mit gleicher Qualifikation wird es schwieriger, in einen funktionalen Dienst zu wechseln, wenn es keine Begrenzung für Wiederbewerbungen gibt.

5. Empfehlung des Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschusses

„Der Gemeindepfarrer ist (...) unversetzbar.“

Dieser Rechtsgrundsatz des § 60, Abs. 1 PfdG gilt seit dem Mittelalter. Schon im Kanonischen Recht wurde diese Rechtsnorm festgehalten. Mit gutem Grund übernahmen die Reformatoren bei der Schaffung von Kirchenordnungen im landesherrlichen Kirchenregiment diesen Grundsatz, der bis in die Bestimmungen des neuen Pfarrdienstgesetzes der EKD Gültigkeit hat (§ 79, Abs. 2 PfdG-EKD). Diese Rechtsnorm stellt die Freiheit der Wortverkündigung und die Unabhängigkeit des Amtes sicher.

Der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss (PA) spricht sich für die Beibehaltung dieses auch theologische gewichtigen hohen Rechtsgutes aus.

Für landeskirchliche Pfarrstellen sowie Kirchenkreispfarrstellen gelten derzeit andere Grundsätze. Hier ist eine Befristung grundsätzlich vorgesehen (§ 60, Abs. 2 PfdG). Über die Besetzung dieser Stellen entscheidet der Bischof (das bischöfliche Amt), und nicht ein Kirchenvorstand. Dadurch sind die Freiheit der Wortverkündigung und die Freiheit des Amtes strukturell gewährleistet.

Daher ist ein Abweichen vom Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 3, Abs 1 GG) mithin begründbar und zu rechtfertigen, wenn weitere sachliche Gründe für das Abweichen sprechen.

In der Regel wird die Befristung von Funktionspfarrstellen mit den Erfordernissen des Dienstes begründet. Daneben treten weitere Gründe wie etwa die Chancengleichheit für Pfarrer/innen mit gleicher Qualifikation, ebenfalls einmal zum Zuge zu kommen.

Mit dem dienstlichen Interesse lässt sich jedoch in vielen Fällen auch eine unbefristete Berufung in einen funktionalen Dienst begründen.

Außerdem wird implizit und explizit auch die These vertreten, das Gemeindepfarramt sei die Regel, der Dienst im Funktionspfarramt die Ausnahme, um die Befristung der Funktionspfarrstellen und damit die Rückkehr zum „Regel-Dienst“ zu begründen.

Der PA hat alle Gründe gegeneinander abgewogen und Vor- und Nachteile verschiedener Optionen gegenüber gestellt.

Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der genannten Vor- und Nachteile empfiehlt der PA Berufungen in den Funktionspfarrdienst weiterhin befristet auszusprechen, jedoch keine Begrenzung für Verlängerungen vorzusehen (s.o. 4.5).

Die Befristungen sind nach Ansicht des PA aneinander anzugleichen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen stehen.

Durch dieses Verfahren ist es grundsätzlich auch möglich, weitergehende funktionale Aufträge von Gemeindepfarrstellen in wirkliche Funktionspfarrstellen umzuwandeln, ohne dadurch den Bestand der Gemeindepfarrstellen zu gefährden oder das Risiko eines befristeten Auftrags der/dem Pfarrer/in aufzubürden.

Der PA empfiehlt in diesem Zusammenhang auch, die Instrumente eines modernen Personalmanagement weiter auszubauen und durch geeignete Maßnahmen wie z.B. Personalentwicklungsgespräche/Jahresgespräche dafür Sorge zu tragen, dass ein im Interesse des jeweiligen Dienstes notwendiger personeller Wechsel ermöglicht wird, aber auch die erforderliche Kontinuität sowohl für den Dienst als auch für die Pfarrfamilien realisiert werden kann.

Das zuletzt Ausgeführte sollte im Übrigen auch für den Gemeindepfarrdienst Anwendung finden.

Neuberg, am 12.04.2011

Andreas Rohnke,
Vorsitzender



Neuberg, den 04.07.2011

Pfarrerausschuss, A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
Landeskirchenamt der EKKW
- Herrn OLKR Dr. Obrock -
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Stellungnahme nach § 88 Pfarrerdienstgesetz

**Hier: Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die
Pfarrdienstwohnungen vom 28. Juni 2011**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss hat während seiner Sitzung vom 29. Juni 2011 eingehend mit dem Entwurf zur o.g. Verordnung beschäftigt und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Unbeschadet einer grundsätzlichen Überprüfung der Schönheitsreparaturen-Pauschale in Folge des Urteils des Hessischen Finanzgerichts aus dem Oktober 2010 stimmen wir der Verordnung zu.

Mit der beabsichtigten Änderung wird eine Rechtslücke geschlossen, die immer wieder zu Anfragen beim Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss führte. Die damit entstehende Rechtssicherheit bewerten wir höher als die sehr begrenzte Möglichkeit gezahlte Geldmittel zurück zu erhalten.

Das Kirchengengericht hat leider durch den Vergleich in dem der Vorlage des Entwurfs voraus gegangenen Verfahren keine Rechtsklarheit geschaffen, so dass die angestrebte Änderung dies nun nachholen muss.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Rohnke
Vorsitzender



Pfarrerausschuss, A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
Landeskirchenamt der EKKW
- Herrn OLKR Dr. Obrock -
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Neuberg, den 12.09.11

Stellungnahme nach § 88 Pfarrerdienstgesetz

**Hier: Kirchengesetz zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD
In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss hat sich in seiner Sitzung vom 22.09.2011 eingehend mit dem Entwurf zum o.g. Gesetz beschäftigt und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss (PA) begrüßt ausdrücklich die Übernahme des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) für den Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Wir hatten seinerzeit auf eine eigene Stellungnahme zum Entwurf des PfdG.EKD verzichtet, da unsere Interesse in der Stellungnahme des Pfarrverbands hinlänglich Berücksichtigung fanden, an der wir in den entsprechenden Gremien mitgewirkt hatten.

Zu dem nun vorgelegten Entwurf zum „Kirchengesetz zu Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck“ in der Fassung vom 02.09.2011 haben wir einige inhaltlichen Anregungen und Änderungswünsche vorzubringen:

1. **Die Befristung von Kirchenkreis-Pfarrstellen und landeskirchlichen Pfarrstellen**, wie sie § 5, Abs. 5 regelt, findet die grundsätzliche Zustimmung des PA. In unserem Votum zur Befristung von Funktionspfarrstellen vom 12. April d.J. haben wir diese Problematik ausführlich dargestellt und uns für eine Befristung mit der Option zu unbegrenzten Verlängerung ausgesprochen. Die nun vorgeschlagene Regelung einer generellen Befristung von Funktionspfarrstellen auf sieben Jahre mit dem Recht der erneuten Bewerbung durch die/den bisherige/n Stelleninhaber/in nimmt das Anliegen des PA auf, einerseits für die Betroffenen Transparenz und Sicherheit zu schaffen, und andererseits einen wünschenswerten Wechsel gerade in den funktionalen Diensten zu fördern.

Wer sich in einem funktionalen Dienst bewährt hat, wird die besten Chancen bei einer erneuten Bewerbung haben, für weitere sieben Jahre den betreffenden Dienst versehen zu können.

Gleichwohl regen wir an, zur Erhöhung der Transparenz von Bewerbungsverfahren entsprechende Ordnungen zu schaffen, die Kriterien und Entscheidungen des bischöflichen Amtes bei der Besetzung durchsichtig und nachvollziehbar werden lassen.

Eine zeitnahe Information der Bewerber/innen über Erfolg oder Misserfolg ihrer Bewerbung halten wir dabei für genauso unerlässlich wie die Offenlegung der geforderten Qualifikationen und Kompetenzen und des Ablaufs des Bewerbungsverfahrens insgesamt (Beteiligung von Fachgremien u.a.).

Artikel 6 (Änderung des Akademiegesetzes) des Gesetzentwurfs geht u.E. in die richtige Richtung der von uns angeregten Vereinheitlichung von Befristungen für Funktionspfarrstellen, die damit nicht abgeschlossen sein darf. So wäre auch eine Angleichung der entsprechenden Ordnungen im Pädagogisch-theologischen Institut wünschenswert und sinnvoll.

Indem § 5, Abs. 5 einen rechtlichen Vorbehalt formuliert, geht der Gesetzentwurf davon aus, dass sich eine sinnvolle Vereinheitlichung nicht in allen Bereichen der Funktionalen Dienste umsetzen lässt.

Der PA sieht insbesondere für die **Pfarrstellen im Schuldienst** einen Ausnahmetatbestand gegeben, der besonderer Beachtung und Regelung bedarf.

Die Gestellungsverträge mit dem Land Hessen ermöglichen, dass eine nicht zu vernachlässigende Anzahl von Pfarrstellen durch das Land Hessen refinanziert wird. Angesichts der Entwicklungen im Land Hessen hin zur „Selbständigen Schule“ mit einer eigenen Verantwortung für die Personalkostenbudgets würde eine Befristung dieser Pfarrstellen deren Refinanzierung gefährden, da die Schulen anteilig an den Versorgungskosten für die Pfarrer/innen im Schuldienst beteiligt werden. Die Besetzung einer Planstelle mit einer Pfarrerin/einem Pfarrer mit Gestellungsvertrag belastet somit das Personalkostenbudget der Schulen ungleich stärker als die Besetzung mit einer anderen Lehrkraft. Gestellungsverträge für Pfarrer>/innen in der Schule sind somit für diese wenig attraktiv.

Die Befristung von Schulpfarrstellen führt letztlich dazu, dass dadurch die Refinanzierung durch die Schule bzw. das Land Hessen gefährdet wird.

Ein potenzieller Abbau refinanzierter (sic!) Pfarrstellen kann jedoch nicht gegen eine Gleichbehandlung mit anderen Funktionspfarrstellen oder einen vielleicht wünschenswerten häufigeren Wechsel zwischen Gemeinde- und Schulpfarramt aufgewogen werden.

Daher können hier u.E. nur eine flexible Regelung der Befristung von Schulpfarrstellen, d.h. eine Ausnahme von der regelhaften Befristung, oder eine vertragliche Regelung mit dem Land Hessen zur Übernahme der Beiträge für die Ruhegehaltskassen der Ausweg aus der aufgezeigten Problematik sein.

2. § 6 Umfang des Dienstverhältnisses

Zu **Absatz 3** regt der PA an, nach dem ersten Satz als neuen Satz 2 einzufügen: „Der Auftrag wird durch eine Dienstanweisung geregelt.“

Der PA erhält immer wieder Anfragen von Pfarrern/innen im Teildienstverhältnis nach der Regelung von freien Tagen und Predigt freien Sonntagen.

Insbesondere zur Klärung dieser Fragestellungen halten wir Dienstanweisungen für ein sinnvolles Instrument, sowohl für die Betroffenen als auch für Kirchenvorstände die nötige Rechtssicherheit zu schaffen.

Die in **Absatz 4** geregelte **Einschränkung des Bewerbungsrechts für in einem Teildienstverhältnis beschäftigte Pfarrer/innen** bedeutet für die Betroffenen eine unbillige Härte. Schon mit der Zwangsteilung von Pfarrstellen für Pfarrehepaare im Rahmen des Erprobungsgesetzes hat die Pfarrerschaft einen nicht unerheblichen Tribut zur Personalplanung geleistet. Weitere Belastungen halten wir für unangemessen.

Die vorgesehene Fünf-Jahres-Frist schafft zwar für die Gemeinden eine gewisse Sicherheit vor allzu häufigem Wechsel der Pfarrer/innen. Diese geht jedoch zu Lasten der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers. Die Planungssicherheit einer Kirchengemeinde wird „erkauft“ mit Einbußen beim Ruhegehalt der betroffenen Pfarrer/innen.

Wir halten daher eine Frist von 2 Jahren in Analogie zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8, Abs. 6 TzBfG) für eine zumutbare und überschaubare Frist, die keine so gravierenden Folgen für die Anrechnung der Ruhegehaltsfähigen Dienstjahre hat, und regen an, den Gesetzentwurf entsprechend zu ändern.

Mit einer Verkürzung der Frist zur Veränderung von Teildienstverhältnissen ermöglicht man überdies eine zeitnahe und flexible Gestaltung von Strukturreformen auf der Gemeindeebene, die eine Ausweitung von Dreiviertel-Dienstverhältnissen verhindern können, denn nur attraktive Stellenzuschnitte werden künftig eine Pfarrstelle besetzbar halten.

3. Zu **§ 14, Absatz 2 Erreichbarkeit** regt der PA an, den Satz 2 nach dem Wort „Vertretung“ zu ergänzen durch die Worte „im Falle von vorhersehbaren Abwesenheiten wie z.B. Urlaub oder Fortbildung.“ Als vierten Satz bitten wir zu ergänzen: „Im Krankheitsfall sorgt die Dekanin oder der Dekan für eine Vertretung.“

Bei planbaren Abwesenheiten halten wir es für sinnvoll und zumutbar, dass Pfarrer/innen selbst für einen Vertretungsdienst Sorge tragen. Das gehört u.E. zu den üblichen Dienstplichten.

Im Krankheitsfall ist die Pfarrerin/der Pfarrer vorübergehend dienstunfähig, also ist es auch nicht zumutbar in diesem Fall noch für eine Vertretung zu sorgen.

Wir regen jedoch an, dass in den Kirchenkreisen regionale Teams gebildet werden, die sich im Normalfall gegenseitig vertreten, so dass die/der Vorgesetzte nicht lange nach Vertretung suchen muss, sondern ein Vertretungsplan im Dekanat hinterlegt ist, nach dem die Dekanin oder der Dekan Krankheitsvertretungen organisiert.

4. Die **§§ 17 und 18** setzen die Bestimmungen des § 39 PfdG.EKD **Ehe und Familie** für den Bereich unserer Landeskirche um.

Zu § 39, Absatz 1 PfdG.EKD sieht der vorliegende Gesetzentwurf keine eigene Interpretation des EKD-Rechts vor. Der PA begrüßt es, dass hier keine landeskirchliche Regelung getroffen wurde.

Das ermöglicht eine Öffnung auch des Gemeindepfarramts für Pfarrer/innen, die in Eingetragenen Lebenspartnerschaften leben, für die wir eintreten.

Wir sehen keine Grundlegenden theologischen Einwände, die eine Ungleichbehandlung dieser Personengruppe rechtfertigen würde.

Das Lebenspartnerschaftsgesetz fordert für Eingetragene Lebenspartnerschaften zweier Frauen oder zweier Männer die gleichen Verbindlichkeiten, wie sie für die Ehe in der staatlichen Gesetzgebung gültig sind.

Damit formuliert das staatliche Recht ähnlich hohe ethische Maßstäbe, wie sie traditionell für die Ehe gelten und etwa auch in der Begründung zum PfdG.EKD ihren Niederschlag finden, wo es heißt „Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung werden als wesentliche Inhalte... genannt... Die Ehe ist nach evangelischem Verständnis gekennzeichnet durch Freiwilligkeit, Ganzheitlichkeit, Verbindlichkeit, Dauer, Partnerschaftlichkeit“. Lediglich bei dem Merkmal der grundsätzlichen „Offenheit für Kinder“ bleiben gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften hinter den genannten Kriterien allein aus biologischen Gründen hinter der Ehe zurück, was jedoch eine Offenheit für Kinder durch Adoption nicht ausschließt. Wir schließen uns daher ausdrücklich der Interpretation der Begründung zum PfdG.EKD an, das im Zusammenhang des § 39, Abs. 1 von „familiärem Zusammenleben“ spricht und betont, dass dieser Begriff „nicht nur das generationsübergreifende Zusammenleben“ umfasst, „sondern jede Form des rechtsverbindlich geordneten Zusammenlebens von mindestens zwei Menschen, das sich als auf Dauer geschlossene, solidarische Einstandsgemeinschaft darstellt...“ Mit diesem weiten Begriff von Familie bzw. familiärem Zusammenleben ermöglicht das PfdG.EKD den Gliedkirchen die Öffnung auch des Gemeindepfarramts für Pfarrer/innen, die in Eingetragenen Lebensgemeinschaften leben. U.E. sollte man daher auch in unserer Landeskirche eine Öffnung des Gemeindepfarramts für diesen Personenkreis zulassen. Damit würde einerseits das reformatorische Recht der Kirchenvorstände zur Wahl von Pfarrern/innen, wie es im Art. 52 GO seinen Niederschlag gefunden hat, nicht über Gebühr eingeschränkt und andererseits den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Rechnung getragen.

Der PA begrüßt die Klarstellung für die **Behandlung von Pfarrern/innen mit Partner/innen, die nicht evangelisch sind**, wie sie im § 17 vorgesehen ist. Die Regelungen des § 17 bzw. des § 39, Abs. 2 PfdG.EKD geben dem Bischof die nötigen Freiheiten, im gegebenen Fall zu entscheiden und nennen als wesentliche Kriterien für das Belassen einer Pfarrerin/eines Pfarrers mit anderskonfessioneller/m Partner/in, dass die Wahrnehmung des Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine evangelische kirchliche Trauung vollzogen wird, die Ehegatten bereit sind, die Kinder evangelisch taufen zu lassen und zu erziehen und beim Ehegatten die Bereitschaft vorhanden ist, die Partnerin/den Partner in seinem Dienst zu fördern. Gleichwohl regt der PA an, die genannten Kriterien auch anzuwenden, wenn die Partnerin oder der Partner keiner christlichen Kirche angehört, und im Einzelfall dem Bischof die Entscheidung zum Belassen der Pfarrerin/des Pfarrers im Dienst zu ermöglichen.

Bezüglich der Bestimmungen im Falle der **Gefährdung oder Auflösung der Ehe einer Pfarrerin/eines Pfarrers** im § 18 kann der PA nur vorbehaltlos unterstützen. Hier wird einer Rechtspraxis entsprochen, die seit längerem geübt wird. Dies in den Gesetzestext einfließen zu lassen, schafft für alle Betroffenen einschließlich des Bischof die in diesen sensiblen Entscheidungssituationen notwendige Rechtssicherheit und Klarheit.

5. Zu **§ 28 Versetzung in den Wartestand** regt der PA an, die im Absatz 1 genannte Frist von sechs Monaten auf zwölf Monate zu verlängern. Die Versetzung in den Wartestand bedeutet einen tiefen Einschnitt in die Rechte einer Pfarrerin/eines Pfarrers. Sie wird als Vorstufe zur Entlassung aus dem Dienst angesehen und hat unter anderem die Einschränkung des Bewerbungsrechts und die Reduzierung der Besoldung (Wartegeld) zur Folge. Daher halten wir eine Frist von zwölf Monaten für angemessen, innerhalb der einer Pfarrerin/einem Pfarrer eine Stelle zugewiesen werden soll, bevor eine Versetzung in den Wartestand erfolgt. Der Bischof wird zwar im Regelfall möglichst bald eine Stelle zuweisen, doch kann das im Einzelfall länger als die Frist von sechs Monaten beanspruchen. Mögliche Schwierigkeiten bei der Übertragung eines Auftrages können u.E. , zumindest soweit sich nicht in der Person der/des Pfarrers/in liegen, zur Einschränkung von Rechten und Gehaltskürzungen führen.
6. **§31** regelt die **Beteiligung der Pfarrerschaft**. Hier wurden weitgehend die Bestimmungen des bisherigen Pfarrerdienstgesetzes übernommen. Die Umbenennung des „Pfarrerausschusses“ in „Pfarrvertretung“ findet unsere ausdrückliche Zustimmung, da auf diese Weise eine geschlechtergerechte Sprache in den Gesetzestext übernommen wird, die pragmatisch ist und der Sprachregelung in vielen Gliedkirchen der EKD entspricht.

Wir regen jedoch die Einfügung eines neuen Absatzes 5 an, der Regelungen über die **Freistellung der vorsitzenden Person** treffen. Der bisherige Absatz 5 würde dann zum Absatz 6.

Sowohl im Mitarbeitervertretungsgesetz unserer Landeskirche als auch im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) werden Regelungen für die Freistellung von Mitgliedern der Personalvertretung der Landesbeamten in Abhängigkeit zur Größe der Dienststellen getroffen. So sieht § 40, Absatz 4 HPVG die Freistellung von 1 Person bei einer Größe der Dienststelle von 300 bis 600 Mitarbeitenden und von 2 Personen bei einer Größe von 601 bis 1000 Mitarbeitenden vor; ab einer Zahl von 1001 Beschäftigten wird sogar eine Freistellung von 3 Personen vorgeschrieben. Ähnliche Regelungen trifft das Mitarbeitervertretungsgesetz (§20, Absatz 2 MAVG).

Der PA vertritt derzeit gut 1000 Pfarrerninnen und Pfarrer inklusive der Ruheständler. Daher halten wir die Freistellung einer Person in vollem Dienstumfang für angemessen.

Gerade angesichts immer komplexer werdenden Beratungsaufgaben zum Beispiel im Zusammenhang mit der Pfarrstellenreduzierung und der Vielfalt von nicht nur landeskirchlichen Gremien, in denen der PA seine Mitwirkungsrechte wahrnimmt, ist die derzeitige Regelung ungenügend.

Den Vorsitz im PA kann zurzeit nur eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Funktionsdienst übernehmen, da nur dort relativ geregelte Arbeitsabläufe und die bessere Planbarkeit der Arbeit die Wahrnehmung der vielfältigen Verpflichtungen ermöglicht.

Die **Beteiligungsrechte der Pfarrvertretung** müssten unseres Erachtens im **§ 31, Absatz 2, Buchstabe b** auch auf Regelungen ausgeweitet werden, welche Dekaninnen oder Dekane betreffen. Absatz 2, Buchstabe a des genannten Paragraphen bezieht sich auf Regelungen, die von Leitungsorganen der

Landeskirche getroffen werden. § 10 des vorliegenden Gesetzentwurfs nennt ausdrücklich auch die Dekaninnen und Dekane als kirchenleitende Ämter. Sie nehmen in der Regel die Funktion der/des Dienstvorgesetzten wahr. Daher sollten sich die Mitwirkungsrechte der Pfarrvertretung u.E. auch auf Regelungen beziehen, die von diesem Personenkreis getroffen werden. Im Übrigen sieht auch das HPVG die Mitwirkung der Personalvertretungen im Zusammenhang mit Regelungen der direkten Dienstvorgesetzten vor. In seiner bisherigen Praxis wurde der PA immer wieder auch um Beratung und Begleitung bei Konflikten mit Dekaninnen oder Dekanen gebeten, die von diesen mit Verweis auf das Pfarrerdienstgesetz auch abgelehnt werden konnte.

7. **Artikel 7 Änderung der Verordnung über Wahl und Geschäftsführung des Pfarrerausschusses** regelt im Absatz 4 die Wahl der Pfarrvertretung. Wir regen an, hier das Wahlrecht der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand explizit zu erwähnen. Da dieser Personenkreis von der Pfarrvertretung vertreten wird, sollte ihr aktives Wahlrecht bei der Wahl der Pfarrvertretung auch ihren Niederschlag im Gesetzestext finden.

Absatz 2. a: §1, Absatz 3 Ausschluss der Wählbarkeit von Mitgliedern von Leitungsorganen der Landeskirche: Soweit es sich um Leitungsorgane handelt, in denen die Leitung individuell und nicht kollektiv wahrgenommen wird, z.B. das Bischofsamt oder das Amt der/des Dekanin/Dekans, kann der PA dieser Regelung zustimmen.

Der Ausschluss von Mitgliedern der Landessynode von einer Kandidatur für die Pfarrvertretung ist u.E. nicht hinlänglich begründet. In der Landessynode wird die Leitungsfunktion kollektiv wahrgenommen, so dass der Einfluss eines Mitglieds durch demokratische Mehrheitsprinzipien begrenzt wird. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in Landessynode und Pfarrvertretung ist daher grundsätzlich vertretbar und führt nicht notwendig zu Interessenskonflikten. Umgekehrt ist die Wahl eines Mitglieds der Pfarrvertretung in die Landessynode nicht ausdrücklich untersagt.

Aus den genannten Gründen spricht sich der PA für eine Streichung oder eine Präzisierung des Absatzes 3, Satz 2 aus.

8. **Artikel 7, Absatz 3 b) Interessensvertretung von Pfarrern/innen mit Schwerbehinderung und der Vikarinnen und Vikare:** Der PA begrüßt die von ihm seit längerem geforderte Schaffung einer Ordnung zur Interessensvertretung von Pfarrern/innen mit einer Schwerbehinderung. Die Übertragung dieser Aufgabe auf die Pfarrvertretung und die Berufung einer Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrer/innen schließt eine rechtliche Lücke in der Umsetzung der Bestimmungen des SGB IX bzw. der Umsetzung der UN-Konvention zur Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Die Bestimmung zur **Beteiligung von Vertretern/innen der Vikarinnen und Vikare** an den Sitzungen der Pfarrvertretung beschreibt einen realistischen und gangbaren Weg und wird daher von uns ausdrücklich begrüßt.

9. **Artikel 7, Absatz 4 Wechsel von Mitgliedern der Pfarrvertretung in einen anderen Sprengel:** Grundsätzlich befürworten wir die vorgeschlagene Regelung, bitten aber zu überprüfen, ob es einer besonderen Regelung

bedarf, wenn beide Mitglieder aus einem Sprengel in einen Dienst in einem anderen Sprengel wechseln.

Wir bitten, die von uns gemachten Vorschläge und Anmerkungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Rohnke, Vorsitzender



Pfarrvertretung der EKKW,
A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
An den
Vizepräsidenten der EKKW
Dr. Volker Knöppel
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Neuberg, den 31.01.2012

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Rundverfügung zu Fernsprech- und Internetanschlüssen in Dienstgebäuden und in Pfarrdienstwohnungen

Sehr geehrter Herr Dr. Knöppel,

durch das Intranet erhielten wir von der oben genannten Rundverfügung Kenntnis, ohne dass wir vorher Gelegenheit hatten, dazu Stellung zu nehmen.

Zur Rundverfügung nehmen wir wie folgt Stellung:

Bei der Einführung des Intranet und der damit verbundenen technischen Ausstattung der Pfarrämter mit DSL-Anschlüssen und VPN-Telefonie-Vertrag wurde sehr dafür geworben, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auch ihre privaten Telefonie- und Internetverbindungen über diese durch den landeskirchlichen Zuschuss sehr günstigen Anschlüsse laufen zu lassen.

Durch den Wegfall des landeskirchlichen Zuschusses verteuert sich auch der Anteil, der für die Privatanschlüsse der Pfarrerinnen und Pfarrer zu leisten ist, so dass der Vorteil im Vergleich zu vorher bestehenden Verträgen mit anderen Anbietern nicht mehr unbedingt gegeben ist.

Diese Verteuerung der Anschlussgebühren stellt Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelfall finanziell schlechter als mit ihren Regelungen vor Einführung des Intranet. War schon die Aufteilung der Kosten bisher eine versteckte Beteiligung der Dienstnehmer an den Arbeitsplatzkosten, so konnte sie doch durch das kostengünstige Vertragsangebot und den landeskirchlichen Zuschuss wenigstens zum Teil wett gemacht werden. Dieser Vorteil entfällt nun durch die Streichung des landeskirchlichen Zuschusses.

Wir bitten daher, die Streichung der landeskirchlichen Zuschüsse nochmal zu überprüfen, und gehen davon aus, dass die Kostensteigerung im Falle der Beibehaltung nicht von den Pfarrerinnen und Pfarrern mitfinanziert werden muss.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Rohnke



Zehn Thesen zur Zukunft des Pfarrberufs in der EKKW

1. Trotz der rückläufigen Einnahme-Situation sind noch finanzielle Spielräume, die erschlossen werden können.

Im Bereich des Pfarrberufs hat man bisher einerseits auf eine Reduzierung von Stellen und durch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit (schrittweise Anhebung des Pensionsalters auf 67 Jahre) auf die rückläufigen Einnahmen und Mitgliederzahlen reagiert.

Durch eine Verlängerung der Dienstphase nach „vorne“ ließen sich weitere Einsparungen erschließen. So entspricht die derzeit gültige Prüfungsordnung schon lange nicht mehr den Studienordnungen an den Universitäten (Bologna-Prozess, Modularisierung). So entstehen Dopplungen und damit Verzögerungen, die zu einem höheren Dienst Eintrittsalter führen. Eine Angleichung der Studien- und Prüfungsordnungen ist längst überfällig und könnte dazu beitragen die Dienstphase von Pfarrerinnen und Pfarrern zu verlängern und in ein günstigeres Verhältnis zu Ausbildungs- und Ruhestandszeiten zu bringen (Lastkoeffizient β).

2. Den Rückgang der Kirchensteuer-Einnahmen und der Mitgliederzahlen können wir vielleicht nicht aufhalten. Aber wir können anders damit umgehen.

Die Evangelische Kirche steht vor dem Dilemma, zu schrumpfen und gegen den Trend wachsen zu müssen (Kirche der Freiheit).

Das kann sie nur, wenn sie sich auf ihre Inhalte besinnt, statt sich von fiskalischen Argumenten (Mitgliederschwind und rückläufige Steuereinnahmen) treiben zu lassen. Dadurch bleibt sie für ihre Mitglieder attraktiv und hat weniger Sorgen zur Gewinnung von qualifiziertem Pfarrer/innen-Nachwuchs.

Erfahrungen der Church of England¹ wie auch die Mitglieder-Untersuchungen der EKD belegen, wie wichtig der persönliche Kontakt und die Klarheit der Botschaft für die Bindung bzw. Gewinnung von Mitgliedern sind. Insbesondere die Re-Missionierungsprogramme der Church of England zeigen auf, wie wichtig ein längerfristiger Kontakt für die Gewinnung und nachhaltige Bindung von Kirchenmitgliedern ist. So waren dort die kleineren Gemeinden erfolgreicher als die Großen. Die Überschaubarkeit und der enge soziale Kontakt sind auch Stärken in unserer Kirche, so sehr auch die Kleinteiligkeit nach betriebswirtschaftlichen Maßstäben kritisiert werden mag.

¹ Vgl. Herbst, Michael; Dem „Englischen Patienten“ geht es besser. Was können wir von der Anglikanischen Kirche lernen?; in: Nethöfel, Wolfgang et al. (Hg.); Kirchenreform strategisch; Glashütten 2007; S. 463-488

3. Eine reine Downsizing-Strategie ist nicht zielführend. Sie ist vor allem Defizit orientiert und verstellt den Blick auf die Entwicklungspotenziale und –chancen, die in der Krise liegen. Sie birgt die Gefahr, eine Abwärtsspirale auszulösen, die im organizational Burnout² endet.

Ein schlecht kommunizierter Schrumpfungsprozess führt zu einer Fixierung auf die Defizite und zur Demotivation der Mitarbeitenden.

Für den Pfarrberuf bedeutet Downsizing eine Änderung des psychologischen Arbeitsvertrags, wenn – wie das derzeit geschieht – zwar die Stellen vermindert werden, dabei aber der Output beibehalten werden soll. Die Folge sind Arbeitsverdichtung und/oder Schuld-Komplexe, weil die Arbeit nicht mehr geleistet, bzw. dem Selbstanspruch nicht mehr genügt werden kann, innere Kündigung und eine deutliche Steigerung des Krankenstands bzw. eine Häufung von Burnout-Erkrankungen.

Ohne eine Begleitung der Veränderungen läuft man Gefahr die erwünschten Einsparungen zu gefährden durch erhöhte Ausgaben bei den Krankheitskosten. Außerdem wirken sich überforderte, demotivierte und frustrierte Pfarrer/innen negativ auf das Kirchen-Image aus.

Gerät die „Stimmung“ schließlich ganz ins Kippen, besteht die Gefahr, dass nicht nur einzelne ausbrennen, sondern die ganze Organisation nicht mehr steuerbar ist (organizational Burnout).

Darum muss es darum gehen, einerseits die notwendige Trauerarbeit zu leisten bzw. zu begleiten, aber andererseits auch die Krise als Ressource zu entdecken, die uns wichtige Hinweise darauf gibt, wo Entwicklungspotenziale liegen. Dazu ist es wichtig, Stärken und Schwächen genau zu analysieren, um daraus für die Zukunft zu lernen.

4. Die Pfarrstellenplanung in der EKKW orientiert sich in Zukunft an den Zielen und Inhalten der Arbeit (Output-Orientierung), und nicht allein am Steueraufkommen und der Mitgliederentwicklung (Input-Orientierung).

Die Pfarrstellenplanung der letzten Jahre orientiert sich fast ausschließlich an den rückläufigen Steuereinnahmen und Mitgliederzahlen. Die Folgen für die Arbeit und die Gemeindeglieder sind dabei nicht mehr im Blick.

Wer jedoch theologische Argumente und die Bedürfnisse der Kirchenmitglieder in den Planungen vergisst, läuft Gefahr den Negativ-Trend der Mitgliederzahlen zu verstärken.

Daher ist es notwendig, Inhalte und Ziele des Pfarrberufs neu zu justieren.

- Welche Menschen und welche Ziele wollen wir erreichen?
- Welche Menschen benötigen wir hierfür?
- Und wie setzen wir Schwerpunkte in unserer Arbeit.

Sämtliche EKD-Mitgliederbefragungen belegen die zentrale Bedeutung des Pfarrberufs für die Kirchenbindung der Mitglieder. Positive Erfahrungen im Konfirmandenunterricht und bei anderen Kasualien sind Argumente für den Verbleib in der Kirche. Eine Studie der Ev. Kirche in Baden zu Eintritts-Argumenten³ weist in eine ganz ähnliche Richtung.

Aus diesem Grund muss die pfarramtliche Praxis einer gründlichen Aufgabenkritik unterzogen werden. Dazu können folgende Fragen zielführend sein:

- Sollen Pfarrer/innen Geschäftsführer/innen und Manager/innen sein oder geistliche Leiter/innen ihrer Gemeinden?

² Vgl. Greve, Gustav; Organizational Burnout. Das versteckte Phänomen ausgebrannter Organisationen; Wiesbaden 2010

³ Vgl. Rainer Volz, Massenhaft unbekannt – Kircheneintritte. Forschungsbericht über die Eintrittsstudie der Evangelischen Landeskirche in Baden, www.ekiba.de/images/Kircheneintrittsstudie_Forschungsbericht.doc

- Wie viel Zeit stellen wir ihnen für die ihnen anvertrauten Menschen zur Verfügung und wie viel Zeit für Management und Geschäftsführung?
- Welche Aufgaben sollen künftig von Pfarrer/innen versehen werden, welche von anderen Menschen in den Gemeinden?
- Wie soll das künftige Job-Design für den Pfarrberuf aussehen?
- Wie viel Arbeitszeit stellen wir für Innovation zur Verfügung, welchen Anteil soll die „Pflicht“ einnehmen, und was gehört dazu?

5. Die inhaltliche Profilierung des Pfarrberufs lässt sich nur verwirklichen, wenn man ausreichend nicht-theologisches Personal zur Verfügung hat.

Pfarrer/innen sind zwar Generalist/innen aber nicht „Mädchen für alles“.

Derzeit erledigen Pfarrer/innen Aufgaben, für die sie nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu teuer sind (Hausmeister, Sekretariat, Küsterdienste...).

Die rückläufigen Einnahmen verstärken den Anteil dieser Tätigkeiten am Arbeitspensum von Pfarrern/innen, wenn immer mehr Personal im nicht-theologischen Bereich eingespart wird.

Die Zeit, die Pfarrer/innen damit verbringen, Mietern das Gemeindehaus zu zeigen und zu erklären, Schreivarbeiten zu erledigen usw. fehlt ihnen für genuin pfarramtliche Tätigkeiten (Gottesdienst, Kasualien, Unterricht, Seelsorge).

Pfarrer/innen sind zwar Generalist/innen aber nicht „Mädchen für alles“.

Den Einsatz von Pfarrern/innen in solchen Bereichen bezahlt man in zweierlei Hinsicht teuer: Die Zeit fehlt für Mitgliederpflege und Mitgliedergewinnung und andere Mitarbeiter erledigen solche Tätigkeiten kostengünstiger.

Will man das theologische Profil des Pfarrberufs stärken, muss man Pfarrer/innen von anderen Tätigkeiten freihalten. Daher ist zu fragen:

- Welche Management- und Geschäftsführungsaufgaben müssen durch Pfarrer/innen, welche können durch andere Mitarbeitende erledigt werden?
- Welche Geschäftsführungsaufgaben können z.B. durch die Kirchenkreisämter übernommen werden?
- Wie können bestimmte Aufgaben durch Vernetzung und engere Zusammenarbeit sinnvoller aufgeteilt werden?
- Wie können Gaben und Kompetenzen von Ehrenamtlichen wie Pfarrern/innen gezielt genutzt und entwickelt werden?

6. Die strukturellen Veränderungen (Pfarrstellen-Anpassung) verändern die „Unternehmenskultur“ der Kirche und das Job-Design des Pfarrberufs. Auch diese Veränderungen müssen gestaltet werden.

Durch Pfarrstellen-Streichungen entstehen größere (räumliche) Einheiten. Einer Pfarrstelle ist vor allem im ländlichen Bereich künftig für eine Vielzahl von Predigtstellen und Kirchengemeinden mit je eigenen Kirchenvorständen zugeordnet.

Nur über eine enge Koordination und Zusammenarbeit der gemeindlichen Leitungsgremien und einer Stärkung des Laien-Elements werden diese neuen Strukturen überhaupt noch zu bewältigen sein, wenn man nicht den Weg von Fusionen beschreitet.

Pfarrer/innen werden künftig nicht mehr jeden Sonntag in jeder Kirche des Kirchspiels predigen können. Werden sie nicht von Managementaufgaben entlastet fehlt ihnen zudem die Zeit für Besuche und Seelsorge.

Der direkte Kontakt zu den Gemeindegliedern wird ausgedünnt, auch wenn die Zahl der Gemeindeglieder vielleicht gleich bleiben mag. Wurde in den 1970er und 1980er Jahren noch mit dem Slogan „Weil Menschen Menschen brauchen“ für den Pfarrberuf geworben und ermutigte der damalige Prälat Hertzberg die Ordinanden/innen mit den Worten „Sie werden dafür bezahlt, Zeit zu haben für die Menschen.“, verändern die Strukturveränderungen, die durch die Pfarrstellenanpassung in Gang gesetzt werden auch das Job-Design des Pfarrberufs nachhaltig:

- Pfarrer/innen haben weniger Zeit für direkten Kontakt.
- Pfarrer/innen werden zu „pastoralen Großraummanagern“.
- ...

Will man Pfarrer/innen bzw. den theologischen Nachwuchs nicht überfordern und abschrecken, sollte man diese Veränderung bewusst gestalten, indem man alle Betroffenen mit auf den Weg nimmt. Mögliche Optionen für eine solche Veränderung könnten sein:

- Pfarrer/innen sind für die geistliche Leitung der Gemeinde verantwortlich. Dazu werden sie von anderen Geschäftsführungs- und Managementaufgaben entlastet.
- Pfarrer/innen sind Anleiter/innen, Begleiter/innen und Coaches für ehrenamtlich Mitarbeitende, die Aufgaben im Bereich Gottesdienst, Seelsorge (Besuche) und Unterricht übernehmen.
- Gemeinden arbeiten enger zusammen, um bestimmte Aufgaben gemeinsam zu gestalten, ohne dabei ihr eigenes Profil aufgeben zu müssen, z.B. Zweckverbände für Kindertagesstätten, gemeinsame Gemeindebriefe mit gemeindespezifischen Teilen o.ä.

7. Die einzelnen Reformmaßnahmen sind in Zukunft so zu koordinieren und aufeinander abzustimmen, dass sie sich in ihren Wirkungen verstärken können.

Die Geschichte der Reformen in der EKKW ist eine Geschichte der halbherzigen Ansätze, die mit viel Aufwand betrieben wurden und oft genug im Sande verliefen:

- „Bezeugung des Evangeliums“ blieb ohne Folgen.
- Die Reform der Finanzaufweisung blieb halbherzig, weil eine Strukturreform fehlte.
- Die Stärkung der Mittleren Ebene brachte eine Verschiebung der konfliktträchtigen Entscheidungen, aber keine wirkliche Autonomie von Kirchenkreisen.
- Pfarrstellenbemessung und Finanzaufweisung widersprechen sich teilweise, so dass die notwendigen Anpassungen (Fusionen) nur langsam und halbherzig angegangen werden.

Jede dieser Reformen wurde mit hohem personellem Einsatz vorbereitet und fordert weiter hohe personelle Ressourcen (oft genug Arbeitszeiten von Pfarrern/innen), ohne dass sie die erwartete Effizienzsteigerung erbracht hätte. Künftige Reformprojekte sollten daher schon in der Planungsphase auf ihre Effizienz und ihr Zusammenwirken mit anderen Reformvorhaben hin überprüft werden.

8. Reformvorhaben dienen der Förderung der Zusammenarbeit von Pfarrer/innen und Gemeinden. Können sie das nicht leisten, sind sie zu unterlassen.

Reformen, die nur Arbeitszeit absorbieren, ohne einen Gewinn an Erleichterung und gegenseitiger Unterstützung zu bringen, verdienen es nicht, betrieben zu werden.

Die meisten der bisherigen Reformprojekte in der EKKW führten zu einer Ausweitung der Gremientätigkeiten für Ehrenamtliche und Pfarrer. Steht dieser Investition von Arbeitszeit nicht ein Gewinn an Zusammenarbeit und Förderung bzw. Erleichterung von gemeindlichem Leben und der Arbeit von Pfarrer/innen gegenüber, sind solche Projekte als „kontraproduktiv“ zu den Zielen und Inhalten der Kirche zu unterlassen.

Scheitern nach diesen Kriterien geprüfte und vielversprechende Projekte, dann sollten sie gründliche ausgewertet werden, denn jeder Fehler und jedes Scheitern birgt wichtige Informationen über Schwachstellen der Organisation Kirche und damit über Optimierungspotenzial.

9. Will man das Pfarrhaus als Institution erhalten und stärken, muss man in Pfarrhäuser investieren, um davon zu profitieren.

Das Evangelische Pfarrhaus war über Jahrhunderte kulturprägend.

Es ist nach wie vor Anlaufstelle erster Ordnung für Gemeindeglieder und Hilfesuchende. Neben der Kirche und dem Gemeindehaus ist das Pfarrhaus eine Art „Aushängeschild“ der Gemeinde.

Der Zustand vieler kurhessischen Pfarrhäuser ist jedoch alles andere als repräsentativ. Sie wirken häufig eher negativ auf das Image der Kirche, weil ihr baulicher Zustand und ihre Ausstattung nicht selten unter dem Standard für Sozialwohnung liegt.

Baulich schlecht ausgestattete Pfarrhäuser sind jedoch in vielerlei Hinsicht teuer:

- Sie sind im Unterhalt für die Bewohner teuer, denn die Energiekosten sind kaum noch finanzierbar.
- Sie vermitteln alles andere als ein positives Bild von Kirche. Das verstärkt einen Negativ-Trend in der Außenwahrnehmung von Kirche.
- Schlecht ausgestattete Pfarrhäuser sorgen für Unzufriedenheit bei Pfarrern/innen.⁴ Sinkt die Berufszufriedenheit, leidet darunter die Motivation der Pfarrer/innen und die Qualität ihrer Arbeit.
- Schlecht ausgestattete Pfarrhäuser wirken „abschreckend“ auf den theologischen Nachwuchs. Wird die Professions-Zumutung der Dienstwohnungspflicht, nicht durch attraktive Dienstwohnungen wenigstens zum Teil wett gemacht, wird man künftig erhebliche Rekrutierungsprobleme für den Pfarrberuf haben.

Daher zahlt sich die Investition in die Pfarrhäuser in vielerlei Hinsicht auch finanziell aus.

10. Als Kirche, die sich „die Vermittlung des ewigen Heils“⁵ auf die unternehmerischen Fahnen geschrieben hat, sollte sich die Landeskirche stärker auch um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/innen kümmern.

Die Strukturveränderungen, insbesondere die Pfarrstellen-Anpassung, sind begleitet von einer Zunahme von psychischen Erkrankungen und Burnout-Erkrankungen. Ein Belastungsscreening im Kirchenkreis Hanau-Land ergab, dass Zweidrittel (sic) der dortigen Pfarrerschaft stark von Burnout gefährdet sind.

⁴ Vgl. die Ergebnisse der Pfarrerstudie „Pfarrerberuf heute“ des Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschusses aus dem Jahr 2002/03: Rohnke, Andreas, *Pfarrerberufe heute – Typologien pastoraler Berufsgestaltung. Eine empirisch-theologische Studie zur Ausdifferenzierung des Pfarrberufs*; Frankfurt/Main 2009

⁵ Vgl. Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft. Studie der Theologischen Kammer der EKKW.

Die Strukturveränderungen müssen daher auch darauf hin überprüft werden, welche Auswirkungen sie auf die Arbeitsbelastung (z.B. Arbeitsverdichtung) sie für die Pfarrer/innen und Mitarbeiter/innen haben.

Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass man im Beruf gesund bleiben kann, und nicht berufsbedingt erkrankt.

Die Schaffung eines Gesundheitsmanagements kann hier wichtige Impulse geben und mittelfristig helfen, Kosten für Langzeiterkrankungen oder Frühverrentungen einzusparen. Der Return on Investment für Maßnahmen eines Gesundheitsmanagements liegt bei ca. 2,5 bis 6, d.h. für jeden investierten Euro kann man 2,50 - € bis 6,- € einsparen.

Die Pfarrvertretung hat daher bereits im Frühjahr die Schaffung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements für den Pfarrberuf gefordert.

Hanau, am 28.08.2012

Andreas Rohnke, Vorsitzender



Stellungnahme der Pfarrvertretung zum Bericht des Zukunftsausschusses

1. Der Bericht des Zukunftsausschusses gibt viele positive Impulse, bleibt allerdings eine theologische Grundlegung (Ekklesiologie, Pastoraltheologie u.a.) aber auch andere inhaltliche Kriterien schuldig. Letztlich argumentiert der Bericht fast ausschließlich fiskalisch und ökonomistisch. Selbst organisationstheoretische Überlegungen bleiben außer Acht.

Im Bericht des Zukunftsausschusses wird betont, dass sich der Ausschuss „von inhaltlichen Argumenten und Schwerpunkten und nicht nur fiskalisch (hat) motivieren lassen“. Leider werden diese Argumente und Schwerpunkte an keiner Stelle offen gelegt.

Dass Kriterien für die Ausführung der vorgeschlagenen Maßnahmen fehlen, mag bedauerlich sein, liegt aber in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit begründet. Dass aber die inhaltlichen Argumente für die vorgeschlagenen Maßnahmen nicht benannt werden, ist ein strategisches Manko, denn es wird der Verdacht geweckt, dass keine weiteren als lediglich fiskalische Argumente die Vorschläge begründen.

Der Bericht formuliert Forderungen für eine Downsizing-Strategie, ohne offen zu legen, welche ekklesiologischen Grundentscheidungen den Forderungen vorangegangen sind.

Die Frage, welche Kirche man künftig sein will (z.B. Volkskirche oder Freiwilligkeits- bzw. Freikirche), bleibt genauso unbeantwortet wie die Frage nach dem Verständnis der einzelnen Dienste innerhalb der Kirche. Und auch organisationstheoretische Entscheidungen nach der künftigen Struktur der Kirche (presbyterial-synodale Struktur oder episkopal-konsistoriale Struktur) werden letztlich nicht getroffen bzw. nicht offen kommuniziert.

Obwohl der Bericht durchaus als „Landeskirchenamt-kritisch“ gelesen werden kann, und sowohl Doppelstrukturen vermeiden will und ein deutliches Votum für mehr Regionalisierung abgibt, wird nicht hinreichend abgewogen, welche Vor- und Nachteile in der Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen liegen. Weder wird deutlich, welche Einspar-Potenziale in der Schaffung mehrerer dezentraler „Landeskirchenämter“ gegenüber der Beibehaltung eines zentralen Landeskirchenamtes liegen, noch wird eine theologische oder andere inhaltliche Begründung für diese Entscheidung gegeben.

2. Eine Landeskirche, die ihre Kirchen (-gebäude) im Stich lässt, wird auch von denen im Stich gelassen, die sich mit ihrer Kirche identifizieren. Daher kann die Entscheidung zum Erhalt von Kirchengebäuden nicht allein nach wirtschaftlichen Kriterien getroffen werden.

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass der Zukunftsausschuss den hohen „Wert“ der Kirchengebäude als „Blickpunkte“ und „Zeugnisse der Verkündigung“ betont, sich aber auch für eine Aufhebung von Denk-Tabus ausspricht.

Die Vorschläge zur nur noch saisonalen Nutzung von Kirchengebäuden und der Integration von Gemeinderäumen in Kirchengebäude sind gute Ansätze, die im Einzelfall aber auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen sind. Der wirtschaftliche Druck hoher Bauunterhaltungs- und Betriebskosten erfordert ein tabufreies Nachdenken zur Verwendung und Nutzung der Gebäude. Im Einzelfall mag auch der Verkauf oder Abriss von (Kirchen-) Gebäuden geboten sein. Inwieweit solche Maßnahmen aber in den überwiegend ländlichen Gemeinden der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck wirklich umsetzbar sind, muss noch geprüft werden.

Dennoch greifen die rein ökonomistischen Kriterien, wie z.B. Auslastung, zu kurz. Der Wert eines Kirchengebäudes ist nach solchen Maßstäben kaum zu ermitteln, eine Kosten-Nutzen-Bilanz lässt sich nicht aufstellen, und reine Effizienzkriterien bilden nur einen Teil der Wirklichkeit ab. Wie will man etwa den Identifikationswert oder den Verkündigungswert einer Kirche valorisieren und bilanzieren? Und welche, durchaus auch ökonomischen Negativ-Folgen hat eine nur noch statisch gesicherte oder abgebrochene bzw. verkaufte Kirche?

Nicht alle Kirchengebäude können in dem Stand erhalten werden, wie es wünschenswert wäre. Doch nach welchen Kriterien wird festgelegt, welche Kirche erhalten, und welche nur statisch gesichert, verkauft oder abgebrochen wird? Und welches Zeugnis über den Zustand der Kirche (i.S. der Organisation und der Ekklesia) geben nur noch statisch gesicherte Kirchengebäude oder Kirchen-Ruinen ab?

Daher sollten nicht nur die Ideen und Realitäten zum Umgang mit Kirchengebäuden von anderen Landeskirche unreflektiert übernommen werden, sondern es muss auch geprüft werden, welche Folgen dieser Umgang im Blick auf das Image und die Identifikation mit der Kirche und auf deren Mitglieder-Entwicklung hat.

3. Eine Fokussierung auf das theologische Profil des Pfarrberufs als zentralem Beruf innerhalb der Kirche ist unerlässlich und bietet die Chance einer klaren Profilierung der Kirche auf ihre Inhalte. „Regionale Teams“ und die Zusammenarbeit in „Kooperationsräumen“ unterstützen die theologische und gabenorientierte Profilierung.

Daher ist die Zielvorstellung des Berichts, „*das Pfarrerinnen und Pfarrer wieder mehr geistliche Leiterinnen und Leiter*“ sein sollen, unbedingt zu begrüßen. Alle empirischen Studien zum Pfarrberuf zeigen, wie sehr sich die Berufswirklichkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern von dem entfernt hat, was in Studium und Vikariat an Kompetenzen erworben wurde. Pfarrerinnen und Pfarrer wollen Geistliche sein, und weniger Manager, Hausmeister und anderes mehr.

Die „*deutlich zu benennende Entlastung im pfarramtlichen Verwaltungsbereich*“ ist daher die richtige strategische Zielsetzung, die jedoch mit der Errichtung von Sekretariatsstellen nur unzureichend umgesetzt

werden kann. Vielmehr sind nach einer gründlichen Analyse und Aufgabenkritik des Pfarrberufs auch Geschäftsführungsaufgaben auszugliedern, um Zeitkontingente für die geistliche Leitung zu schaffen. Was „geistliche Leitung“ im Einzelnen bedeutet, ist jedoch noch näher zu erläutern. Der Vorschlag der Einrichtung von „Kooperationsräumen“ und „regionalen Teams, in denen gabenorientiert und gemeindeübergreifend gearbeitet wird“, kann nicht nur das Problem des dünner werdenden Pfarrstellennetzes lösen helfen, er kann auch ein guter Beitrag zu einer gabenorientierten Profilierung der einzelnen Pfarrerrinnen und Pfarrer sein. Entsprechend durch Maßnahmen der Organisations-, Personal- und Teamentwicklung begleitet kann auf diesem Weg auch die Berufszufriedenheit und Motivation der Berufsgruppe gesteigert werden.

4. Die geforderte (Pfarr-) Stellenstreichung erzeugt Demotivation, Überforderung und Probleme bei der Rekrutierung des theologischen Nachwuchses. Daher sind Umfang und Folgen der Stellenstreichung, insbesondere auch der Funktionspfarrstellen, kritisch zu überprüfen.

Die geforderte Reduzierung der Anzahl der Pfarrstellen „um mindestens 25 Prozent“ wird im Bericht weder theologisch noch anders begründet. Vermutlich liegen demografische und fiskalische Entwicklungen dieser strategischen Entscheidung zugrunde, die jedoch äußerst eindimensional bewertet werden.

Faktoren wie die damit einhergehende Demotivation und Überforderung der Pfarrerschaft, die nur zum Teil durch eine theologische Profilierung des Berufs wettgemacht werden kann, und die vermutlich abschreckende Wirkung auf den theologischen Nachwuchs wurden hier nicht ausreichend bedacht.

Schon jetzt reicht die Zahl der Studierenden nicht aus, um die Vakanzen zu kompensieren, die ab 2015 durch eine „Pensionierungswelle“ entstehen werden. Die Streichung von 25 Prozent der Pfarrstellen mit dem Schwerpunkt bei den Funktionspfarrstellen innerhalb der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist dort weniger fiskalisch motiviert als vielmehr dadurch, dass die südhessische Schwesterkirche aufgrund ihrer missglückten Personalpolitik zu Zeiten der so genannten Theologenschwemme schon jetzt ein massives Rekrutierungsproblem zu beklagen hat. Um die Zahl der Vakanzen in einem überschaubaren Rahmen zu halten, soll dort vor allem im Bereich der (auch refinanzierten) Funktionspfarrstellen Personal abgebaut werden.

Wer den Pfarrberuf jedoch attraktiv für folgende Generationen halten will, muss Arbeitsbedingungen schaffen, die zur Wahl dieses Berufs motivieren. Dazu gehört auch eine Vielfalt von Einsatzmöglichkeiten und die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und Spezialisierung.

Eine Stellenstreichung vor allem im Bereich der Funktionspfarrämter hätte neben gewünschten Einspareffekten auch negative Folgen für das Image der Kirche.

Wenn sich Kirche aus der gesellschaftlichen Verantwortung verabschiedet, wird sie über kurz oder lang ihre gesellschaftliche Bedeutung und nicht zuletzt Mitglieder verlieren, die gerade wegen des sozialen und diakonischen Engagements der Kirche noch zu ihr gehören.

Der Abstand zur Freikirche wäre dann nur noch gering.

Einspar-Potenziale im Bereich der Personalkosten für Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch durch eine Überprüfung Anpassung der Prüfungsordnungen an die Realität an den Universitäten (Modularisierung) zu schaffen. Dadurch kann man einen früheren Dienst-Beginn, eine längere Dienstphase und damit einen günstigeren Last-Koeffizienten □ (Verhältnis von Ausbildung und Ruhestand zum aktiven Dienst) erreichen.

5. Eine Verlagerung der Personalsteuerungskompetenz (Pfarrstellen-Budgets) auf die Mittlere Ebene muss auf ihre Verträglichkeit mit dem öffentlich-rechtlichen Anstellungs-Status der Pfarrerinnen und Pfarrer hin überprüft werden. Eine stärkere Vernetzung von Personaldezernat mit den Dekanaten ist unbedingt zu begrüßen.

Die geforderte Verlagerung der Personalplanung und –steuerung auf die Ebene der Kirchenkreise mag vielleicht die regionale Sicht und das Wissen vor Ort besser einbinden, trägt aber zu einer Entkoppelung der Regionen von der Landeskirche bei und stärkt die zentrifugalen Kräfte innerhalb der Organisation. Darüber hinaus wird es mit einer Verlagerung der Kompetenzen deutlich schwieriger, die Fürsorgepflichten des Dienstgebers angemessen wahrzunehmen.

Erfahrung aus anderen Landeskirchen, wie z.B. der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR), zeigen, welche Folgeprobleme dieser Schritt nach sich ziehen kann.⁶ Die Beispiele zeigen, dass vor einer Verlagerung der Entscheidungskompetenzen unbedingt geprüft werden muss, inwieweit die Fürsorgepflichten des Dienstgebers gegenüber Pfarrerinnen und Pfarrern noch angemessen wahrgenommen werden können.⁷ Nichts weniger als die Dienstherrn-Fähigkeit der Landeskirche könnte hier infrage gestellt werden. Darüber hinaus müsste geklärt werden, wie künftig mit Konfliktsituationen umgegangen werden sollte. Derzeit ermöglicht der Wechsel von Gemeindevahl und Bischofsbesetzung die Möglichkeit, Pfarrerinnen und Pfarrer „unterzubringen“, die aufgrund von Konflikten ihre bisherige Stelle verlassen mussten. Eine angemessene Personalsteuerung bei Krisenfällen wäre auf der regionalen Ebene deutlich schwieriger zu organisieren.

Auch aus organisationstheoretischer Sicht halten wir die Forderung der Dezentralisierung für äußerst fragwürdig. Bereits jetzt ist eine deutliche Entkoppelung der einzelnen Ebenen von der Gesamtorganisation Landeskirche zu beobachten – darauf deuten schon die Ergebnisse der Pfarrerstudie von 2003. Die Verlagerung der Personalplanungskompetenzen auf die Ebene der Dekanate und Kirchenkreisvorstände würde einerseits Ehrenamtliche überfordern und andererseits die zentrifugalen Kräfte innerhalb der Organisation stärken.

⁶ Bedingt durch ihre presbyterial-synodale Verfassung ist die EKiR die Landeskirche mit den mit Abstand meisten Pfarrerinnen und Pfarrern im „unständigen Dienst“ (Verfügungsstellen, derzeit ca. 300). Dort wird auf regionaler Ebene über die Verwendung der Stellen-Budgets entschieden. Als Folge sind zurzeit zwei Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Strasbourg anhängig, wo Pfarrer die Einhaltung der Fürsorgepflichten ihres Dienstgebers zu erstreiten suchen.

⁷ Das Verwaltungsgericht der EKH hat in dieser Frage sehr hohe Maßstäbe festgesetzt, als dort um die Zuordnung der so genannten Zehn-Jahres-Überprüfung auf die Ebene der Kirchenvorstände vorgesehen war.

Daher halten wir eine engere Vernetzung der Ebenen für geboten, um die Kenntnisse und Kompetenzen der Mittleren Ebene zu nutzen und einzubinden, nicht aber die komplette Verlagerung der Entscheidungsbefugnisse. Zur angemessenen Wahrnehmung der Mitbestimmungs- und Personalvertretungsrechte wären im Fall einer Verlagerung der Personalhoheit auf die Ebene der Kirchenkreise lokale Pfarrvertretungen nach dem Muster der Mitarbeitervertretungen zu schaffen. Die Pfarrvertretung würde sie notfalls auch auf dem Rechtsweg erstreiten.

6. Die Aufhebung der Dienstwohnungspflicht unter Beibehaltung der Residenzpflicht kann nicht generell verordnet werden. Vielmehr ist eine Flexibilisierung der Dienstwohnungspflicht anzustreben. Eine generelle Aufgabe von Pfarrhäusern und der landeskirchlichen Bauunterhaltung dafür widerspricht der gesamtkirchlichen Solidarität.

Schon die Ergebnisse der Befragung des Pfarrerrinnen- und Pfarrausschusses aus 2003 stellten die Dienstwohnungspflicht von Seiten der Betroffenen deutlich infrage. Dennoch kann eine generelle Aufhebung der Dienstwohnungspflicht (Wohnpflicht im Pfarrhaus) unter Beibehaltung der Residenzpflicht (Wohnpflicht in der Gemeinde) nicht der Ausweg aus dem Finanzierungsproblem der kirchlichen Bauten sein. Ob die gewünschten Einspareffekte wirklich erreicht würden, muss infrage gestellt werden.

Die Finanzmittel, die eine Gemeinde einspart, wenn sie kein Pfarrhaus mehr unterhalten muss, würde sie nach derzeitiger Rechtslage für die Auszahlung des wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgebhalts (Ortszuschlag) wieder aufbringen müssen.

Zudem bleibt offen, wie die Finanzierung der dann erforderlichen Büro- und Archivräume zu regeln wäre.

Die Beibehaltung der Residenzpflicht ohne Pfarrhaus würde darüber hinaus weitere Probleme nach sich ziehen. Wenn in einer Gemeinde kein oder kein geeigneter Wohnraum zur Verfügung steht, wird eine Stelle auf Dauer nicht besetzbar sein. Also wären die betreffenden Gemeinden letztlich gezwungen, Wohnraum zur Verfügung zu stellen, ohne aber die nötigen Mittel zur baulichen Unterhaltung zu erhalten.

Eine Aufhebung der Dienstwohnungspflicht würde überdies in manchen Regionen die finanziellen Folgen privatisieren und den Pfarrerrinnen und Pfarrern allein aufbürden, es sei denn man würde einen Ortszuschlag schaffen, der auf regionale Besonderheiten (Mietspiegel) Rücksicht nimmt.

Eine Aufhebung der Dienstwohnungspflicht würde also in zwei Richtungen eine gesamtkirchliche Entsolidarisierung bewirken.

Daher macht eine Flexibilisierung der Dienstwohnungspflicht durchaus Sinn, eine generelle Aufhebung aber schafft neue Probleme, wenn sie nicht mit finanziellen Kompensationen für Gemeinden und Pfarrerrinnen und Pfarrer verbunden ist.

7. Eine Überprüfung und Reduzierung des Gebäudebestands der Gemeinden ist sinnvoll und zu begrüßen. Die bereits laufenden Maßnahmen zum Gebäudemanagement sind dafür konsequent auszubauen und anzuwenden.

Die bisherigen Maßnahmen im Rahmen des Gebäudemanagements und der Finanzierung von Gebäuden zielen auf mehr Verantwortung der Kirchengemeinden für Instandhaltung und auch die Finanzierung ihrer Gebäude. Verstärkte Kooperation, dadurch bessere Raumnutzung und die Verteilung der Kosten auf mehr Schultern wird schon seit Jahren angemahnt. Dennoch wird es für viele Gemeinden unmöglich sein, auch bei intensiver Nutzung ihr Gemeindehaus ohne Bauunterhalt zu erhalten. Offen bleibt die Frage, anhand welcher Kriterien der „reale Bedarf“, an dem sich das Vorhalten von Gemeindehäusern und -räumen ausrichten soll, definiert wird und wie erhoben werden soll. Die bestehenden Gebäudebedarfspläne sind aufgrund einer Relation Anzahl Gemeindeglieder / vorzuhaltende Fläche entstanden. Auslastung der Räume (ein wichtiger Indikator für Bedarf) hat dabei keine Rolle gespielt. Hier muss nachjustiert und ergänzt werden. Die Höhe der Zuweisung für die Bewirtschaftungskosten etwa könnte an die Intensität der Nutzung gekoppelt werden.

8. Die generelle Überprüfung der Sonderhaushalte und der Diakoniezuweisungen ist gut und richtig. Für Effektivität und Effizienz sind allerdings geeignete und sachgemäße Kriterien zu erstellen, die theologisch gut begründet sein müssen. Ein Rückzug aus der Mitte der Gesellschaft kann bei allen Einspar-Notwendigkeiten nicht das Ziel sein. Eine Kirche, die allein nach den Kriterien von Kosten und Nutzen gesteuert wird, schafft sich letztlich selbst ab.

In Zeiten geringer werdender Einnahmen wird man alle Haushalte überprüfen müssen. Eine wirtschaftliche Mittelverwendung ist allen Einrichtungen durch ihren rechtlichen Status ohnehin aufgegeben.

Für die Effektivität und Effizienz des Mitteleinsatzes sind jedoch geeignete und sachgemäße Kriterien zu definieren, die sich auch theologisch begründen lassen müssen. Dabei gilt es zu bedenken, dass nicht alle Bereiche allein nach Kosten-Nutzen-Kriterien gesteuert werden können. Der Nutzen der Nächstenliebe, wie sie in diakonischen Einrichtungen umgesetzt wird, lässt sich nur schwer valorisieren und bilanzieren. Der Nutzen und die Effizienz von Bildungseinrichtungen ist kurzfristig kaum messbar; vielmehr sind hier höchstens mittel- und langfristige Effekte messbar.

Daher kann man Effektivität und Effizienz in vielen Bereichen kirchlich-diakonischen Handelns kaum bilanzieren. Eine Kosten-Nutzen-Bilanz ist für viele dieser Bereiche nicht der geeignete Maßstab, um über die Fortführung bestimmter Angebote zu entscheiden. Würde man allein nach wirtschaftlichen Kriterien entscheiden, müssten wohl die meisten kirchlichen Angebote eingestellt werden, z.B. die Gottesdienste. Man wird auf alle Fälle eine inhaltliche, theologisch begründete Entscheidung treffen darüber müssen, welche Handlungsfelder fortgeführt oder ausgebaut werden und welche man einstellt oder zurück „baut“.

Wir warnen vor einem grundsätzlichen Rückzug aus der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung von Kirche und Diakonie.

9. Sinnvolle und wirtschaftliche Verwaltungsabläufe und eine „schlanke“ Verwaltung können dazu beitragen Kosten zu minimieren. Allein

durch die Regionalisierung der Entscheidungskompetenzen erreicht man dieses Ziel nicht.

Grundsätzlich ist eine „schlanke“ Verwaltung zu begrüßen. Alle Verwaltungsvorgänge sind auf ihre Notwendigkeit und mögliche Doppelstrukturen zu überprüfen. Zu viele Entscheidungsebenen sind ineffizient, erfordern ein hohes Maß an Kommunikation und Absprachen und kosten Geld.

Gleichzeitig sind die Strukturen der Verwaltung so zu gestalten, dass sie als Dienstleister der Gemeinden und Einrichtungen ihre Aufgaben erledigen können, unabhängig davon, ob es sich dabei um das Landeskirchenamt oder ein Kirchenkreisamt handelt. Die Effizienz der Verwaltung hängt dabei auch an einer Kontinuität von Personen.

Grundsätzlich muss inhaltlich geprüft werden, welche Entscheidungskompetenz sachgerecht auf welcher Ebene anzusiedeln ist. Bestimmte Aufgaben werden sinnvollerweise besser vom Landeskirchenamt wahrgenommen, andere sind besser auf der Mittleren Ebene aufgehoben; für einen dritten Bereich ist vielleicht ein gut abgestimmtes Miteinander der verschiedenen Ebenen sinnvoll und sachgerecht.

Bei der Einbindung von Ehrenamtlichen in Entscheidungsprozesse ist immer mit zu bedenken, inwieweit man ehrenamtliches Engagement fördert, und nicht durch Überforderung zunichtemacht. Eine effektive und effizient arbeitende Zentrale kann unter Umständen kostengünstiger und besser arbeiten als eine Vielzahl von Gremien und regionalen Verwaltungsorganen.

Bei jeder Regionalisierung von Entscheidungen und Aufgaben ist zu prüfen, inwieweit die Maßnahme den gesamtkirchlichen Zusammenhalt nicht gefährdet. Regionalisierungen bergen die Gefahr, die zentrifugalen Kräfte einer Organisation zu verstärken, indem sich Regionen verselbständigen und von der Gesamtorganisation abkoppeln. Diese Prozesse werden noch durch die Unterschiedlichkeit der Regionen und vor allem deren unterschiedliche Prosperität beschleunigt.

Außerdem sollte bedacht werden, dass die zentrale Verwaltung Kompetenzen und Überblickswissen zur Verfügung stellen kann, die auf der regionalen Ebene nur bedingt vorhanden sind. Eine sinnvolle Ergänzung und gute Kommunikation der Ebenen muss das Ziel sein, nicht die Regionalisierung um jeden Preis.

10. Die Downsizing-Strategie, die der Zukunftsausschuss vorschlägt, ist nicht zielführend. Sie ist allein an Defiziten orientiert und verstellt den Blick auf die Chancen und Möglichkeiten, die sich auf allen Ebenen kirchlichen Handelns bieten. Sie lässt außer Acht, dass die Kirche Jesu Christi von einem anderen erhalten wird als von uns Menschen.



Pfarrvertretung der EKKW,
A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
An das Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Neuberg, den 14.09.2013

Stellungnahme der Pfarrvertretung zum Kirchengesetz zur Änderung der Verordnung über die Erste Theologische Prüfung

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Obrock,

die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 11.09.2013 eingehend mit dem Entwurf zum o.g. Gesetz beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Die Pfarrvertretung hat keine Einwände gegen die Ermächtigung des Rats der Landeskirche, eine Verordnung über die Erste Theologische Prüfung zu erlassen.

Die Beteiligungsrechte der Pfarrvertretung nehmen durch das geänderte Verfahren keinen Schaden. Gleichzeitig ermöglicht es ein flexibleres Reagieren auf Neuerungen, insbesondere in den Verhandlungen mit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

Wir regen an, in der geplanten Neufassung der Prüfungsordnung entsprechende Übergangsvorschriften vorzusehen, die ein „Abwandern“ von Kandidaten/innen zu südhessischen Schwesterkirche verhindern helfen. So kann dort bereits jetzt das Thema der Examensarbeit mit dem Prüfer abgestimmt werden, was insbesondere für Studierende, die eine Promotion planen, ein Vorteil sein kann gegenüber unserer noch gültigen Prüfungsordnung. Ein „Abwandern“ von hoch qualifizierten Kandidaten/innen kann jedoch nicht im Interesse unserer Kirche sein.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Rohnke



Pfarrvertretung der EKKW,
A.Rohnke, In den Gräben 16 B, 63543 Neuberg
An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Neuberg, den 14.09.2013

Stellungnahme der Pfarrvertretung zum Kirchengesetz zur Einführung von Bundesbesoldungsrecht in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Obrock,

die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 11.09.2013 eingehend mit dem Entwurf zum o.g. Gesetz beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Die Pfarrvertretung begrüßt die Einführung des Besoldungsrechts des Bundes als Grundlage für das Pfarrbesoldungsgesetz unserer Landeskirche.

Durch diesen Systemwechsel wird nicht nur die Besoldung in den Kooperationsbereichen mit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vereinheitlicht. Die Einführung der Bundesbeamten-Besoldung ist vielmehr ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer einheitlichen Besoldung innerhalb der Gliedkirche der EKD.

Wir gehen davon aus, dass durch geeignete Übergangsvorschriften, den Pfarrern/innen unserer Landeskirche kein materieller Schaden durch eine Schlechterstellung entsteht. Besitzstände sind zu wahren und durch Übergangsvorschriften zu sichern.

Wir regen an, zur Anerkennung von Erfahrungsstufen durch Vordienstzeiten oder andere Ausbildungen transparente und nachvollziehbare Kriterien zu benennen, die in eine rechtsverbindlichen Verordnung zu fassen sind.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Rohnke

Pfarrvertretung der EKKW
Henning Pormann ♦ Taunusstr. 7 ♦ 63571 Gelnhausen

An das Landeskirchenamt der EKKW
Herrn Dr. Rainer Obrock
Frau Dr. Regina Sommer
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Meerholz, den 23.03.2014

Stellungnahme der Pfarrvertretung zum Kirchen über den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie in der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck

Sehr geehrte Frau Dr. Wellert,
sehr geehrte Damen und Herren,

durch die vom Synodalbüro versandten Unterlagen zur Vorbereitung auf die Landessynode erhielten wir vom oben genannten IuK-Gesetz Kenntnis, ohne dass wir vorher Gelegenheit hatten, dazu Stellung zu nehmen.

Leider war es uns in der Kürze der Zeit bis zur Synode nicht möglich, uns mit dem Gesetz eingehend zu befassen und können so zum jetzigen Zeitpunkt keine Stellungnahme vorlegen. Wir bitten daher darum, die Verhandlung des Gesetzes bis zur Herbstsynode auszusetzen und der Pfarrerschaft gemäß § 107 PfdG.EKD und § AG-PfdG.EKD Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Mit freundlichen Grüßen,



Meerholz, den 23.03.2014

Stellungnahme zum Kirchengesetz über die Erste Theologische Prüfung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Sehr geehrte Frau Dr. Sommer,
sehr geehrter Herr Dr. Obrock,
sehr geehrte Damen und Herren,

in der Sitzung der Pfarrvertretung am 19.2.2014 stellten Frau Dr. Sommer und Herr Dr. Obrock den Mitgliedern der Pfarrvertretung den Entwurf zum Kirchengesetz über die Erste Theologische Prüfung der EKKW vom 30.01.2014 vor. Die Pfarrvertretung nimmt dazu wie folgt Stellung:

Die Pfarrvertretung stimmt der vorgelegten neuen Studienordnung grundsätzlich zu.

Positiv nehmen wir wahr, dass die Prüfungsordnung sich an der Rahmenprüfungsordnung der EKD orientiert und so eine Vergleichbarkeit der Prüfungsordnung innerhalb der EKD angestrebt wird und in Kooperation mit der EKHN entstanden ist. So ist unsere Landeskirche auch für Studierende aus anderen Landeskirchen attraktiv. Im Blick auf eine weitergehende wissenschaftliche Qualifikation im Rahmen einer Promotion begrüßen wir es sehr, dass bei der Auswahl des Themas der wissenschaftlichen Hausarbeit im Examen und dem Hauptprüfer eine größere Flexibilität als bisher möglich ist. Beides sind wichtige Instrumente, die ein Examen und eine Weiterarbeit in unserer Landeskirche für gut qualifizierte Theologinnen und Theologen interessant machen und so einen wertvollen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung leisten.

In diesem Zusammenhang regen wir im Blick auf die Übergangsregelungen an, über eine flexiblere Handhabung nachzudenken. Im Entwurf gibt es nur die Auswahl zwischen alter oder neuer Studienordnung für gerade im Studium befindliche Studierende. Unsere Sorge ist, dass gut qualifizierte Studierende, die promovieren wollen, aber noch nicht modular studiert haben und sich aus diesem Grund gar nicht nach der neuen Prüfungsordnung prüfen lassen können, ihr Examen in einer anderen Landeskirche ablegen, in der sie ihre wissenschaftliche Hausarbeit als Vorarbeit zur Promotion nutzen können. Dies wäre unserer Meinung nach durch eine gezielte Ausnahmeregelung für solche Fälle zu vermeiden.

→

Wir haben zum Schluss noch eine Bitte für zukünftige Verfahren: Bei der Vorstellung und in dem Anschreiben wurde uns nicht mitgeteilt, dass das Gesetz schon in der Frühjahrssynode verhandelt werden soll. Wir hatten vielmehr den Eindruck, dass dies noch bis zur Herbstsynode Zeit habe. Für unsere Zeitplanung wäre es aber hilfreich, auch über das geplante zeitliche Vorgehen informiert zu sein.

Mit freundlichen Grüßen,



Meerholz, den 23.03.2014

Stellungnahme der Pfarrvertretung zum veränderten Verfahren bei der Übernahme von Umzugskosten bei dienstlich veranlassten Umzüge

Pfarrvertretung der EKKW
Henning Pormann ♦ Taunusstr. 7 ♦ 63571 Gelnhausen

An das Landeskirchenamt der EKKW
Herrn Dr. Rainer Obrock

Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Sehr geehrter Herr Dr. Obrock,
sehr geehrte Damen und Herren,

in der Sitzung der Pfarrvertretung vom 19.2.2014 teilten Sie uns mit, dass in Zukunft oben genanntes Verfahren in unserer Landeskirche angewandt wird. Wir vermuten, dass wir nach § 107 PfdG.EKD und § AG-PfdG.EKD nicht das offizielle Recht haben, zu diesem Verfahren vorher offiziell gehört werden müssen, freuen uns aber, dass wir vorher darüber Kenntnis erhalten haben.

Nachdem dieses Verfahren am 5.3.2014 im Intranet veröffentlicht wurde und wir schon Rückfragen aus der Pfarrerschaft haben, nehmen wir trotzdem noch einmal zu dem Verfahren Stellung.

Wir begrüßen es, dass durch das neue Verfahren Kosten für die Landeskirche gesenkt werden können und unlautere Preisabsprachen mit Umzugsunternehmen oder zwischen Umzugsunternehmen unterbunden werden.

In unserem Gespräch teilten Sie uns mit, dass das Einholen von weiteren Angeboten nicht mehr nötig sei und so auch eine gewisse Entlastung bei der Erstellung der Angebote erzielt wird. Im Merkblatt wird aber „darum gebeten“, dass man doch noch ein zweites Angebot einholen solle. Als Möglichkeit begrüßen wir dies, allerdings würde dieses Vorgehen als Muss-Bestimmung keine Zeitersparnis gegenüber dem bisherigen System ermöglichen. Im Gegenteil: So müssen sich Pfarrerrinnen und Pfarrer zusätzlich noch selber mit dem Angebotsbogen beschäftigen. Wir regen an, hier noch einmal deutlicher darauf hinzuweisen, dass ein zweites Angebot eine Kann-Vorschrift ist.

→

Wir regen ferner an, dass mit der Firma Kaiser abgesprochen wird, dass auch Firmen aus dem Bereich der Diakonie und soziale Projekte (z.B. Hephata, VABIA in Vellmar, Lichtblick in Hanau) in das Angebotsportfolio mit einbezogen werden und dass sichergestellt ist, dass die angefragten Firmen grundsätzlich alle einen Mindeststandard in Qualität und Umgang mit ihren Mitarbeitern einhalten.

Mit freundlichen Grüßen,



Meerholz, den 23.03.2014

Stellungnahme zur Dienstordnung für die Wahrnehmung von Notfallseelsorge im Pfarrdienst

Sehr geehrter Herr Dr. Obrock,
sehr geehrte Damen und Herren,

aus der Veröffentlichung im Amtsblatt Nr.2 / 129. Jahrgang S.43f. erfuhren wir, dass o.g. Dienstordnung am 1. März in Kraft getreten ist. Wir hatten leider zu einer vorherigen Stellungnahme keine Gelegenheit erhalten. Frau Prälatin Natt hat uns nach einem Anruf freundlicher Weise die Dienstordnung nebst Anschreiben an die Dekaninnen und Dekane mit Handreichung zum Umgang mit der neuen Dienstordnung am 6. März zur Verfügung gestellt.

Wir nehmen wie folgt Stellung:

Wir begrüßen, dass der wichtige Dienst der Notfallseelsorge nun mit einer eigenen Dienstordnung geregelt wird und stimmen der Dienstordnung grundsätzlich zu. Auf Grundlage dieser Dienstordnung ist nun eine gerechte Verteilung der Dienstzeiten auf alle Pfarrerrinnen und Pfarrer, auch die in Funktionsstellen geregelt.

Drei Anregungen im Umgang mit der Ordnung sind uns wichtig:

1. Um der Gerechtigkeit und der Vergleichbarkeit der Pfarrstellen willen regen wir an, über eine Obergrenze der Dienste von sechs Bereitschaftswochen im Jahr nachzudenken. Es sollte in diesem Zusammenhang geprüft werden, inwieweit kleinere Kirchenkreise mit Nachbarkirchenkreisen (auch landeskirchenübergreifend) an dieser Stelle zusammen arbeiten könnten, um diese Höchstgrenze einhalten zu können.
2. Wir regen an, über die Möglichkeit einer Reduzierung der Bereitschaftszeiten aus Altersgründen nachzudenken, analog zur Möglichkeit von Religionsunterricht befreit zu werden.
3. Im Falle einer Schwangerschaft halten wir es im Sinne des Mutterschaftsschutzgesetzes für angebracht eine Entlastung der Kolleginnen vom Dienst der Notfallseelsorge zu schaffen bzw. Schwangere ganz vom Dienst zu befreien und regen an, hier entsprechende Regelungen zu finden.

→

Zum Schluss möchten wir noch einmal herzlich darum bitten, das formale Verfahren einzuhalten und uns rechtzeitig vorher um eine Stellungnahme bitten, wenn dienstliche Belange der PfarrInnenschaft betroffen sind (vgl. § 107 PfdG.EKD und § AG-PfdG.EKD) damit wir in der Pfarrvertretung die Chance haben, über diese Fragen auch gewissenhaft nachzudenken.

Mit freundlichen Grüßen,

