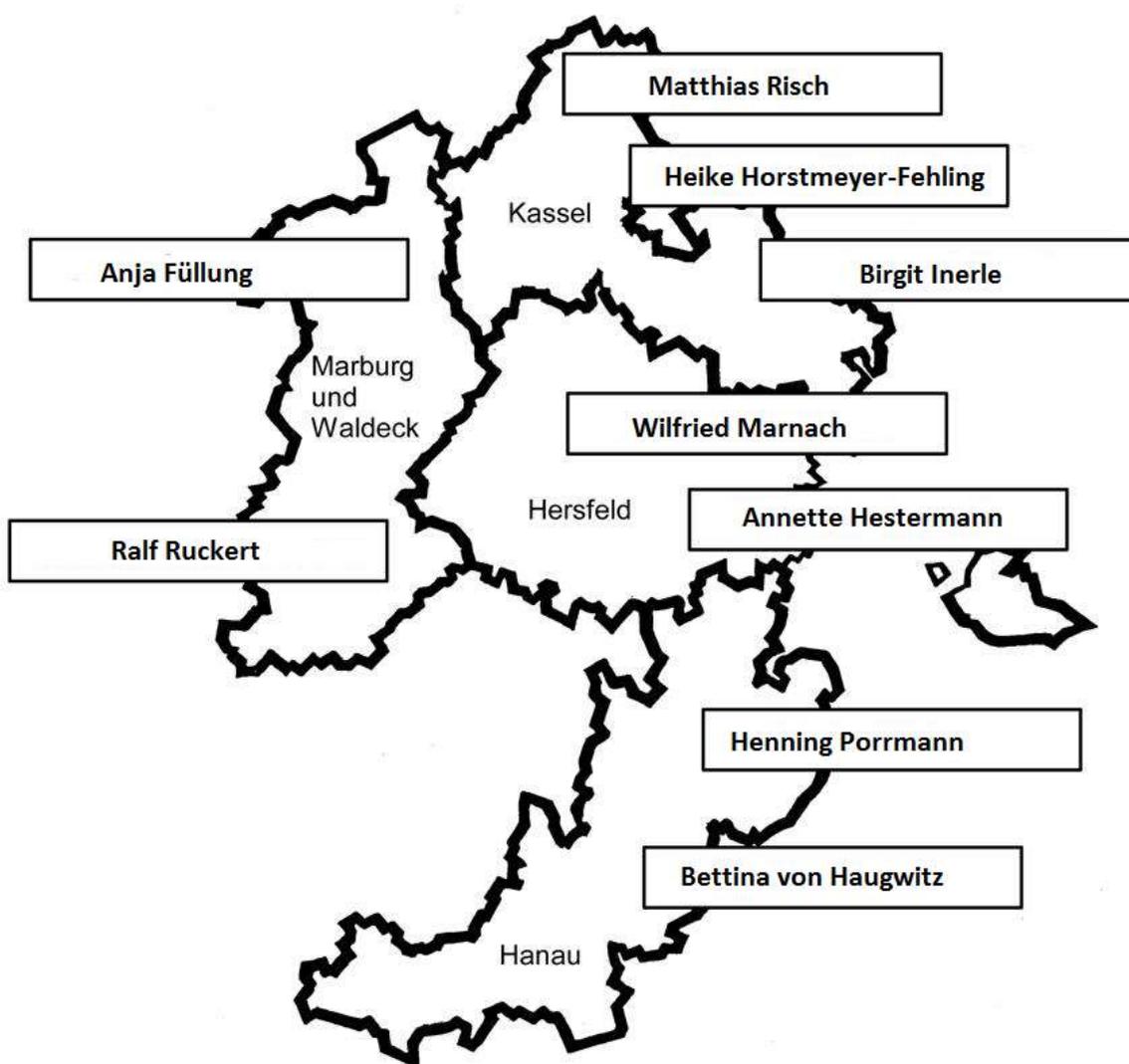


Pfarrvertretung

der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck



Im Interesse der Pfarrerrinnen und Pfarrer

Bericht der XI. Pfarrvertretung

2014-2018

Inhalt

Vorwort	2
Angestelltenverhältnis im Pfarrdienst	4
Beihilfe - Zusatzkosten	4
Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in der EKKW	4
Dienstbeschreibungen und Aufgabenkritik	4
Funktionsstellen - Besetzungsverfahren	5
Internetauftritt	6
Klimaschutzziele	6
Kooperationsräume	6
Mietwert-Überprüfung	7
Mobile Geräte-Richtlinie	7
Pfarrhausrichtlinien und Amtszimmerpauschale	7
Pfarrstellenbudget	8
Pfarrverein und Pfarrvertretung.....	9
Reformbeschlüsse der Herbstsynode 2015.....	9
Residenzpflicht	10
Ruhestand.....	10
Stipendium für Theologiestudium	10
Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland.....	10
Stellungnahmen	12

Vorwort

Der Beginn unsere Arbeit als 11. Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck war verbunden mit der Feier des 40-jährigen Bestehens am 15. Juli 2014. Im Gründungsjahr 1974 nahm nach der ersten Wahl die Interessenvertretung unter dem Vorsitz von Pfarrerin Dietgard Meyer ihre Arbeit auf. Damit ist die kurhessische Pfarrvertretung eine der ältesten Interessenvertretungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.



Ehemaligen Vorsitzenden (v.l.n.r.): Herbert Peter, Lothar Grigat, Jürgen Renner, Claudia Brinkmann-Weiß, Andreas Rohnke und Henning Pormann

Die Mitglieder der 11. Pfarrvertretung in 2014 mit ihren Vertretern (v.l.n.r.): Edwin Röder, Alfred Vaupel-Rathke, Claudia Rudolff, Heike Horstmeyer-Fehling, Konrad Schullerus, Matthias Risch, Armin Beck, Bettina von Haugwitz, Anja Fülling, Henning Pormann, Wilfried Marnach, André Lecke und Anette Wenderoth



Die Pfarrvertretung ist die gewählte Personal- und Interessenvertretung aller Pfarrer*innen, Hilfspfarrer*innen sowie Vikar*innen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und berät diese in dienstlichen Fragen. Die Mitglieder der Pfarrvertretung werden alle vier Jahre von den Sprengelkonferenzen der noch vier Sprengel der Landeskirche gewählt.

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 Pfarrer*innen 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. Er ist als Nachschlagemöglichkeit gedacht, um sich über einzelne Themen zu informieren.

Im Anhang finden Sie die dazu gehörenden Stellungnahmen. Auf diese Weise können Sie sich ein Bild über die Arbeit der Pfarrvertretung machen.

Die Begleitung von Einzelfällen bekommt weiterhin wachsendes Gewicht in unserer Arbeit. In der zu Ende gehenden Amtsperiode wurden wir von so vielen Kolleg*innen wie nie zuvor um Unterstützung bei individuellen Anliegen oder bei Konflikten mit der Kirchenleitung um Beratung oder Unterstützung und Begleitung zu Gesprächen gebeten.

Die Kritik und die Begleitung der Reformbeschlüsse der Herbstsynode 2015 spielt eine besondere Rolle. Die Umsetzung der "Sparbeschlüsse" hat zu einer erheblichen Unruhe in der Pfarrrschaft geführt und wird es noch weiter tun.

Es ist unser Auftrag, dabei zu helfen, dass wir "**gut, gerne und wohlbehalten**" unseren Dienst in der Kirche an den Menschen tun können.

Im Interesse der Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Landeskirche!

Angestelltenverhältnis im Pfarrdienst

Weil der BAT (Bundes-Angestelltentarifvertrag) im Bund seit Oktober 2005 und in Hessen seit Anfang 2010 nicht mehr galt und die entsprechenden Tabellen nicht mehr gepflegt wurden, hatte die Pfarrvertretung schon früh angemahnt, dass hier Handlungsbedarf besteht, da die angestellten Pfarrer*innen keine Lohnerhöhungen mehr bekamen. Anfang 2015 wurden endlich Regelungen eingeführt, die für die Pfarrrschaft in privatrechtlichen Dienstverhältnissen eine größtmögliche Nähe zu den im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis geltenden dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen herstellt.

Unser Augenmerk muss in Zukunft auch darauf gerichtet sein, dass die Altersversorgung vergleichbar bleibt. Gerade durch die vielen komplexen Berufsbiografien, die (Zwangs-)Stellenteilung durch Pfarrehepaare, Erziehungs- und Pflegezeiten wird es zu sehr unterschiedlichen Altersbezügen kommen.

Beihilfe - Zusatzkosten

In 2015 wurde die Hess. Beihilfsverordnung (HBeihVO) so geändert, dass Wahlleistungen im Falle einer Krankenhausbehandlung wie Chefarztbehandlung und Zwei-Bett-Zimmer nur beihilfefähig sind, wenn ein Wahlleistungsbeitrag von 230,-€ jährlich bezahlt wird. Dies wurde leider auch für die Pfarrrschaft eingeführt. Der Widerspruch der Pfarrvertretung konnte hier nichts bewirken (siehe Stellungnahme).

Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in der EKKW

Nachdem zum 1. März 2014 die Besoldung der Pfarrrschaft in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Bundesrecht umgestellt wurde, ist mit dem Ausführungsgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz, AG.EKKW-BVG-EKD) das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in unserer Kirche weitgehend gültig.

Bei der Zuweisung einer Dienstwohnung wird ein "wohnungsbezogener Bestandteil der Bezüge" und u.U. ein Familienzuschlag der Stufe 1 vom Grundgehalt einbehalten. Dies ist in der EKD unüblich und in der Mehrheit der Fälle zum Nachteil der Dienstwohnungsinhaber*innen. Die Pfarrvertretung ist hier im Gespräch mit der Kirchenleitung. Leider ist der Umgang mit Dienstwohnungen und Pfarrhäusern in den Gliedkirchen der EKD zurzeit völlig disparat. Es ist dringend erforderlich, dass hier Transparenz hergestellt wird. Hier sollten wir uns dem Beamtenrecht wieder angleichen.

Dienstbeschreibungen und Aufgabenkritik

Eine Aufgabenkritik im Pfarramt durchzuführen, ist angesichts der Kürzung von Pfarrstellen dringend erforderlich. Dabei muss aber die große Gestaltungsfreiheit, der das Gemeindepfarramt unterliegt, erhalten bleiben. Das Pfarramt muss also

qualitativ weiterentwickelt werden, um ein attraktiver Beruf für die kommende Generation zu bleiben.

In unserer Kirche gibt es im Kern zwei Grundtypen vom Pfarramt: Dem Modell, das dem Pfarramt auch Managementanteile sowie administrative Leitungsaufgaben in größerem Umfang zuordnet, steht ein Modell gegenüber, das den spezifisch pastoralen Auftrag in Gottesdienst, Seelsorge und Lehre sieht und die administrative Leitungsaufgaben eher zurückdrängt.

Da in Zukunft weniger Arbeitszeit für die Betreuung unserer Gemeinden zur Verfügung steht und sich die Arbeitsbelastung in einem angemessenen Maß halten muss, ist es hilfreich, die Zuständigkeiten, im Dienstbereich oder Kooperationsraum zu klären und zu ordnen.

Die Dienstbeschreibungen gehen bei einer vollen Stelle von einer Jahresarbeitszeit von 2160 Arbeitsstunden aus. Das entspricht bei 45 Arbeitswochen einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden. Das kommt der Realität nahe. Aber es sollte im Blick behalten werden, dass die Wochenarbeitszeit 41 Stunden betragen sollte. Die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes - AZV legt dies so fest. Daran orientieren wir uns.

Wir betonen, dass auf Anregung der Pfarrvertretung hin, die Dienstbeschreibungen "im Einvernehmen" erstellt werden müssen. Weder die Dekan*in noch die Kirchenvorstände können ohne Zustimmung der Stelleninhaber*in die Dienstbeschreibung ändern.

Funktionsstellen - Besetzungsverfahren

Das Besetzungsverfahren von Funktionsstellen wurde insbesondere bei der Frage der Wiederbewerbung der Stelleninhaber*in wiederholt geändert.

„Gemeindepfarrer*in ist unversetzbar.“

Dieser Rechtsgrundsatz gilt seit dem Mittelalter. Die Reformatoren übernahmen 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.

Für landeskirchliche Pfarrstellen sowie Kirchenkreispfarrstellen gilt nun die Befristung auf sieben Jahre mit der einmaligen Möglichkeit der Verlängerung um bis zu fünf Jahren.

Über die Besetzung dieser Stellen entscheidet das bischöfliche Amt.

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.

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

Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der genannten Vor- und Nachteile empfiehlt die Pfarrvertretung Berufungen in den Funktionspfarrdienst weiterhin befristet auszusprechen, jedoch keine Begrenzung für Verlängerungen vorzusehen.

Die Befristungen der Funktionsstellen sind nach Ansicht der Pfarrvertretung weiterhin aneinander anzugleichen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen stehen.

Die Pfarrvertretung empfiehlt in diesem Zusammenhang, die Instrumente eines modernen Personalmanagement durch geeignete Maßnahmen wie z.B. Personalentwicklungsgespräche/Jahresgespräche/IPOS weiter auszubauen.

Internetauftritt

Seit Anfang dieses Jahres hat die Pfarrvertretung (www.pfarrvertretung.de) einen neuen Internetauftritt. Wir hoffen, dass diese Seite für unsere Pfarerschaft zu einem mit der Zeit immer umfangreicheren Service-Angebot wird. Wir werden versuchen, hier Hilfestellungen und Informationen zu den unterschiedlichen Bereichen unseres Alltags als Pfarrerinnen und Pfarrer anzubieten. Unter den vier großen Rubriken "Beratung", "Kontakt", "Interessenvertretung", und "Information" wollen wir Interessantes und Wichtiges weitergeben.

Klimaschutzziele

Die Pfarrvertretung ist in intensivem Austausch mit dem Klimamanager unserer Kirche, Pfr. Stefan Weiß. Die Förderung von erneuerbarer Energie, Isolierung der kirchlichen Gebäude, Modernisierung von Heizungen, Elektromobilität, Nahverkehr und Job-Rad sind bei uns auf der Agenda. Wir suchen hier gemeinsam Lösungen, die unserer Schöpfungsverantwortung gerecht werden.

Kooperationsräume

Seit dem 1.1.2018 gehören alle Kirchengemeinden jeweils einem Kooperationsraum an. Kritik an diesen Regelungen gab es hauptsächlich aus zwei Richtungen: Gemeinden fürchten wieder ein Stück ihrer Selbständigkeit zu verlieren. Die Festlegung auf eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit wird von Kirchenvorständen und Pfarrer*innen als Zwang bezeichnet.

Der zweite Hauptkritikpunkt geht in Richtung Gremienaddition und Vermehrung von Sitzungsterminen außerhalb der Gemeinde.

Dennoch schafft eine gelungene Kooperation Entlastung, bündelt Ressourcen, Kompetenzen und Gaben.

Überall in unserer Kirche fanden schon immer Kooperationen statt. Dabei galt bisher, dass sie freiwillig geschehen und dadurch in den meisten Fällen erfolgreich waren. Hoffentlich führt das "Kirchengesetz über Kooperationsräume (KoopGR)" zu einer weiteren Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Pfarrer*innen und den Gemeinden. In Konfliktfällen rufen wir dringend zum Einschalten von externen Berater*innen.

Mietwert-Überprüfung

Die Mietwertüberprüfung, die wir schon vor Jahren in der Hoffnung angestoßen haben, dass es für die Pfarrschaft eine steuerliche Entlastung bringt, wurde leider zu einem sehr langwierigen Prozess. Mehrfach sind Mitglieder der Pfarrvertretung zur Kanzlei Gütter nach Mannheim gefahren, um sich über den Stand der Überprüfung zu informieren. Nun werden die letzten Verfahren voraussichtlich bald zum Abschluss kommen. Leider war bei einzelnen Dienstwohnungen der Mietwert in der Vergangenheit so niedrig angesetzt, dass z.T. erhebliche Steuernachzahlungen fällig wurden. Für diese stellt die Landeskirche ein zinsloses Darlehen bereit. Aber in den meisten Fällen kam es zu z.T. erheblichen Steuerrückzahlungen, weil die Mietwerte zu hoch angesetzt waren. Das Verhältnis ist wohl in etwa 1/3 zu 2/3.

Es ist sehr hilfreich, dass es nun belastbare Daten zu den Mietwerten unserer Dienstwohnungen gibt, da im Zuge der Reformbeschlüsse auch die Finanzierung der Dienstwohnungen neu zu ordnen ist.

Mobile Geräte-Richtlinie

Viele Pfarrer*innen nutzen mobile Geräte für dienstliche Belange. Wir weisen darauf hin, dass es der Gesundheit zuträglich ist, wenn man in Erholungszeiten nicht dienstlich erreichbar ist.

Um den Datenschutz zu gewährleisten, müssen nach der "Mobile-Geräte-Richtlinie" alle eine Online-Schulung absolvieren. Außerdem ist der Gebrauch auch privater Geräte bei einer Einbindung in das Mobile Device Management mit Einschränkungen verbunden. Wir sehen in der Richtlinie eine datenrechtlich sinnvolle Vereinbarung. Doch ist die Nutzung des privaten Gerätes dann stark eingeschränkt. In den meisten Fällen kann die Anschaffung eines "Diensthandys" sinnvoller sein.

Pfarrhausrichtlinien und Amtszimmerpauschale

Nach Anregung durch die Pfarrvertretung wurde die Amtszimmerpauschale angehoben.

Sie soll die tatsächlichen Kosten im Schnitt abdecken. Das gelingt durch die Dynamisierung der Heizkostenpauschale. Die Überprüfung der übrigen Pauschalen muss weiterhin in überschaubaren Zeiträumen geschehen.

Die Pfarrhausrichtlinien für Neubau und Sanierung wurden überarbeitet. Dabei wurde auch dem Klimaschutz Rechnung getragen.

Eine Problematik der Pfarrhausidee bleibt, dass Anpassungen des Raumprogrammes an die "durchschnittlichen Erfordernisse" bei großen Familien und Mehrgenerationenlebensformen zu Raummangel führen. Bei Singles und Paarbeziehungen aber bleiben Zimmer ungenutzt und führen zu unnötigen Ausgaben oder sonstigen Problemen. Hier ist auch die Möglichkeit der "Versiegelung" keine gute Lösung. Eine modulare Bauweise bei Neubauten könnte Lösungen bieten.

Es muss darüber diskutiert werden, ob die Gemeinden grundsätzlich auch bei Dienstwohnungen für den Amtsbereich zuständig werden. So ist es ja schon bei Amtszimmern in Gemeindehäusern oder anderen separaten Gebäuden geregelt.

Pfarrstellenbudget

Nach den Reformbeschlüssen der Herbstsynode 2015 werden die Entscheidungen über Pfarrstellen und Dienstwohnungen zukünftig an die mittlere Ebene übergehen. Jeder Kirchenkreis bekommt ein errechnetes Budget von Pfarrstellen. Die konkrete Zuordnung übernimmt in diesem und im nächsten Jahr noch der Bischof auf Vorschlag der Kirchenkreisvorstände. Ab 2020 nehmen die Kreissynoden die Verteilung vor, indem sie den Pfarrstellenplänen zustimmen, die die Kirchenkreisvorstände ihnen vorlegen. Die Pfarrstellenpläne gelten dann für 6 Jahre bis 2026. Wir können nur hoffen, dass die "Verteilungskämpfe" auf der Ebene der Kirchenkreisvorstände und der Kreissynoden zu einvernehmlichen Lösungen führen.

Wegen diesen Änderungen in der Pfarrstellenzuordnung und -ausgestaltung, halten wir es für notwendig, dass das Mandat der Pfarrvertretung auf die Kirchenkreisebene erweitert wird. Wir erwarten auf dieser Ebene zunehmende Auseinandersetzungen und Spannungen. Die Vertretungsfrage muss hier dringend geklärt werden.

Da mit den neuen Regelungen die Anforderungen und Erwartungen an die Inhaber der Dekanspfarrstellen erheblich wachsen, fordern wir eine Neubestimmung der Besetzung von Dekansstellen: detaillierte Ausschreibung, qualifizierte Bewerbung und Wahl durch den Findungsausschuss für das Dekansamt, den Konvent oder die Kreissynode.

Um Beteiligungsmöglichkeiten zu stärken, fordern wir für die betroffenen Gremien das Recht, Einwendungen gegen eine Besetzung binnen drei Wochen bei dem Bischof vorbringen zu können.

Die Versetzung der Dekan*in durch den Konvent oder den Kirchenkreisvorstand bei einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes (§79 Pfarrdienstgesetz der EKD) zu beantragen, sollte rechtlich möglich werden.

Pfarrverein und Pfarrvertretung

Wir hatten eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich Gedanken über eine möglichst enge Verknüpfung von Pfarrverein und Pfarrvertretung gemacht hat. Dabei stellten wir fest, dass einerseits eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit den Interessen der Pfarrschaft zuträglich ist. Andererseits ermöglichen die strukturellen Unterschiede nur ein Nebeneinander mit regelmäßigem Austausch. Schon bei der Legitimierung der Pfarrvertretung und des Vorstandes des Vereins werden die Unterschiede deutlich: Während bei den Wahlen des Pfarrvereins alle Mitglieder - also auch die Ruheständler - wahlberechtigt und wählbar sind, wird die Pfarrvertretung von den aktiven Pfarrern und Pfarrerinnen gewählt. Sie ist dann aber laut Gesetz auch zuständig für die Ausbildung (Studium, Vikariat) und die Versorgung (inklusive der Ruheständler) der Pfarrschaft.

Die Pfarrvertretung bedankt sich ausdrücklich für die hervorragende Zusammenarbeit mit dem Pfarrverein in der zu Ende gehenden Wahlperiode.

Reformbeschlüsse der Herbstsynode 2015

Das Landeskirchenamt hat zur Selbst- und Fremdkontrolle für die Umsetzung der Beschlüsse der Herbstsynode ein Ampelsystem geschaffen, durch das man im Intranet nachvollziehen kann, in wie weit die Beschlüsse 2 ½ Jahre später umgesetzt sind.

Dabei fällt auf, dass im Bereich "Pfarrhaus" noch manches auf "Rot" steht und der Zeitplan nicht eingehalten werden konnte. Am deutlichsten wird dies an dem Beschluss 6.12: "Der wohnungsbezogene Bestandteil des Grundgehaltes soll ab dem Doppelhaushalt 2018/2019 als ein verlässlicher Titel für die Bauunterhaltung des Pfarrhauses verwendet werden."

Das Pfarrhaus ist ein für die Pfarrschaft besonders wichtiger, sensibler und problembelasteter Bereich. Die Pfarrvertretung ist in der Arbeitsgruppe, die an der Umsetzung arbeitet, beteiligt. Für die Frühjahrssynode 2018 lagen die ersten Gesetze vor, die zu einer höheren Flexibilisierung und einer Reduktion des Bestandes an Pfarrdienstwohnungen führen können. Die Beschlussfassung wurde vertagt.

Dass in der Umsetzung der Reformbeschlüsse weder die Pfarrdienstwohnungen in den Regionen mit niedrigem Mietwert für die Inhaber teurer bleiben, als es ihrem Wert entspricht, was einer Gehaltskürzung gleichkommt, noch die Dienstwohnungen in den Ballungsräumen mit hohem Mietwert "aus dem Ruder laufen", ist ein wichtiges Ziel unserer Bemühungen. Wir suchen die Lösung in verschiedenen Richtungen, z.B. in einer Wiederannäherung an das Beamtenrecht. Der Ortszuschlag für Beamte wurde am 1.7.1997 abgeschafft und in die Grundgehälter eingebaut. Dafür wurde die Dienstwohnungsvergütung eingeführt, die sich am Mietwert der jeweiligen Dienstwohnung orientiert und durch eine "höchste Dienstwohnungsvergütung" gedeckelt wird. Viele Kirchen gingen diesen Weg mit. Unsere Kirche entwickelte den heutigen "wohnungsbezogenen Bestandteil der Bezüge", der momentan für

Verheiratete 840,81 € (WBB+FZ1) und für Ledige 701,63 € beträgt und dynamisiert ist, sich mit der Anhebung der Bezüge erhöht.

Wir hoffen und streben an, dass auf der Herbstsynode 2018 hier die notwendigen weitreichenden Beschlüsse zur zukünftigen Struktur der Finanzierung der Dienstwohnungen gefasst werden.

Residenzpflicht

Die Regel der Residenzpflicht für volle Gemeindepfarrstellen soll weiterhin gelten. Der Rat der Landeskirche überprüft alle 5 Jahre ihre Notwendigkeit. Aus unterschiedlichen Gründen können Anträge auf Befreiung an den Rat der Landeskirche gestellt werden. In vielen Fällen konnte und kann die Pfarrvertretung in Beratung und Begleitung dabei hilfreich sein.

Es ist nicht im Sinne der Kirchenleitung und der Synode und auch nicht im Sinne unseres Amtes, dass Pfarrerinnen und Pfarrer unter der Dienstwohnungspflicht leiden. Deshalb sollen die Dienstwohnungen "die Standards zeitgemäßen Wohnens" (Beschluss 6.8 der Reformsynode Herbst 2015) erfüllen. Gleichzeitig sollen residenzpflichtige Pfarrer*innen keine finanziellen Nachteile gegenüber nichtresidenzpflichtigen Pfarrer*innen haben. Deshalb ist es weiterhin notwendig, dass das Wohnen in der Dienstwohnung kostengünstig bleibt.

Ruhestand

Seit Ende 2017 ist es nicht mehr möglich, schon mit 63 bei vollen Ruhestandsbezügen in Pension zu gehen. Wir sind nun in der Phase, in der die Altersgrenze schrittweise auf 67 angehoben wird.

Ruheständler bemängeln, dass sie keinen Zugang mehr zum Intranet haben und die Vergütung für Vertretungsdienste nicht ausreichend geregelt ist.

Stipendium für Theologiestudium

Für die Kirche gibt es trotz Stellenreduktion zu wenig Nachwuchs im pastoralen Dienst. Deshalb gibt es seit kurzem ein Stipendium für Theologiestudent*innen. Diese Student*innen verpflichten sich, in unserer Kirche Dienst zu tun. Das Stipendium ist mit Zusatzangeboten verknüpft. Wir begrüßen diesen Weg ausdrücklich. Unsere Gemeindeglieder und die Menschen in unserem Kirchengebiet sind auf eine gute pastorale Betreuung angewiesen.

Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland

Da unsere Kirche das Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD) übernommen hat und der Austausch der Landeskirchen der EKD auf allen Ebenen geführt wird, ist es notwendig, dass die Pfarrvertretungsarbeit auf EKD-Ebene gestärkt werden muss.

Diese Aufgabe übernimmt der Verband evangelischer Pfarrer*innen in Deutschland e.V., dem etwa 20.000 Pfarrer*innen in 22 Mitgliedsvereinen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) angehören.

Der Verband will die Gemeinschaft unter den Pfarrer*innen über die Grenzen der Landeskirchen hinaus stärken, den theologischen Gedankenaustausch fördern und ein Forum sein für die allgemeinen Fragen des Berufsstandes.

In der sog. Fuldaer Runde ruft der Verband einmal im Jahr die Vorsitzenden der Pfarrvertretungen mit den Vereinsvorsitzenden zu Besprechungen und zum Austausch über allgemeine Fragen zu unserem Beruf zusammen. In der Konferenz der Pfarrvertretungen, die zweimal im Jahr tagt, werden dienstrechtliche Fragen rund um den Pfarrberuf besprochen.

Dieser Austausch zeigt uns, dass leider alle Gliedkirchen der EKD mit den gleichen Problemen zu kämpfen haben. Auch die Reformansätze sind oft ähnlich.

Der Verband hat seine Geschäftsstelle in Kassel. Der Vorsitzende ist seit 2014 Pfr. Andreas Kahnt, Ev. Kirche in Oldenburg, dessen Freistellung für diese wichtige Arbeit unser Pfarrverein dankenswerterweise mitfinanziert.

Stellungnahmen



Pfarrvertretung der EKKW,

M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

Vellmar, den 2.3.15

An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Verordnung über die Beschäftigung von Pfarrern und Pfarrerinnen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Obrock,
die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 25.02.15 eingehend mit dem Entwurf zur o.g. Verordnung beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Die Pfarrvertretung begrüßt die weitgehende Annäherung der dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen von Pfarrern und Pfarrerinnen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen an die Pfarerschaft im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

Insbesondere die Regelungen von § 3 schaffen die Voraussetzung, dass nun das Bundesbesoldungsgesetz mit den Besoldungsgruppen A 13 / A 14 auch für sie anwendbar ist.

Kritisch bleiben zwei Dinge anzumerken:

Die feste Zulage von monatlich 750,- €, die sich u.a. wegen der Arbeitnehmeranteile an der gesetzlichen Sozialversicherung (Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) sowie höhere Krankenversicherungsbeträge aufgrund der fehlenden beihilferechtlichen Absicherung ergibt, sollte sich dynamisch verändern, um das anvisierte Ziel der Angleichung der Nettobezüge zu gewährleisten.

Wir weisen darauf hin, dass die Pfarerschaft in privatrechtlichen Dienstverhältnissen keine Anhebung ihrer Bezüge seit Mitte 2008 erfahren hat, weil das Grundwerk des BAT nicht mehr gepflegt worden ist. Deshalb ist der in § 5 genannte Zeitraum vom 1.1.2013 bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung und die rückwirkende Nachzahlung von 122,- € pro Monat nicht angemessen.

Abschließend bitten wir darum, bei Neuregelungen und Veränderungen auf deren transparente, umfassende und zeitnahe Kommunizierung zu achten.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar
An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Vellmar, den 21.12.15

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Verordnung zur Änderung der Pfarrer-Reisekostenverordnung und der Verordnung über die Reise- und Umzugskostenvergütung der Kirchenbeamten

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

die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 10.12.15 mit dem Entwurf zur o.g. Verordnung beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Da es bei dieser Verordnung um die Erstattung von Auslagen geht (§ 1), bittet die Pfarrvertretung zu überprüfen, ob Vikarinnen und Vikare schlechter gestellt werden. Dies bezieht sich auf §5 (3) [alt (4)] und §6 (2) letzter Satz.

Die Abschaffung der Gewährung von Kraftfahrzeugdarlehn findet nicht unsere Zustimmung. Auf den wenigsten Pfarrstellen kann auf das Halten eines Fahrzeuges verzichtet werden.

Deshalb ist die mögliche Gewährung eines Darlehens eine Unterstützung des Dienstes.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar
An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Vellmar, den 21.12.15

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur dreizehnten Verordnung zur Änderung der Hessischen Beihilfeverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Obrock,
die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 10.12.15 mit dem Entwurf zur o.g. Verordnung beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Die Pfarrvertretung lehnt die Änderungen ab.

Diese „Änderung“ der Hessischen Beihilfeverordnung (HBeihVO) hat gravierende Folgen für die Pfarrerschaft: Die Einführung des so genannten „Wahlleistungseigenbeitrags“, der Voraussetzung dafür ist, dass stationäre Wahlleistungen auch künftig beihilfefähig bleiben, bedeutet de facto eine Kürzung des verfügbaren Einkommens um 18,90 Euro pro Monat oder beinahe 230 Euro jährlich. Insofern ist die Überschrift „Änderung der Beihilfefähigkeit für Wahlleistungen im Krankenhaus“ irreführend. Vielmehr handelt es sich eindeutig um eine Verschlechterung.

Der Vorstand des Pfarrerrinnen- und Pfarrervereins und der Verwaltungsrat des Solidarfonds in der EKHN hat sich schon im Juni mit einem Schreiben an deren Kirchenverwaltung gewandt. Zitat: "Bei genauerem Hinsehen wird jedoch deutlich, dass viele von uns vielleicht schon bald vor der Situation stehen, dass sie sich eine umfassende stationäre Versorgung kaum noch werden leisten können. Insbesondere in Hinblick auf die älteren Kolleginnen und Kollegen müsste bei Reduzierung des Schutzes auf Regelleistungen eine gravierende Schlechterstellung in der Versorgung in Kauf genommen werden, oder es müsste, bei Hinzuversicherung der entfallenden Wahlleistungen, mit deutlichen Mehrbeiträgen auf Seiten der eigenen privaten Krankenversicherung gerechnet werden. Ein Ansehens- und Attraktivitätsverlust des Pfarrberufes wäre die Folge. Wir bitten Sie daher, die Entwicklung im Auge zu behalten und sich im Falle der Streichung der stationären Wahlleistungen aus dem Leistungskatalog sich in diesem Punkt von der HBeihVO abzukoppeln. Dies wäre ein deutliches Zeichen der Wertschätzung des Pfarrberufes."

Die Pfarrvertretung schließt sich dieser Einschätzung ausdrücklich an.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar
An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Vellmar, den 21.12.15

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Verordnung über die Erstattung von Nebenkosten im Amtsbereich der Pfarrdienstwohnung

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

die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 10.12.15 mit dem Entwurf zur o.g. Verordnung beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Die Pfarrvertretung hatte die Erhöhung der Amtszimmerpauschale im Gespräch mit der Kirchenleitung vor einem Jahr (4. Dezember 2014) angeregt.

Der uns jetzt vorgelegte Entwurf wird von uns zustimmend zur Kenntnis genommen.

Kritisch bleiben zwei Dinge anzumerken:

Der Stromverbrauch für die durchschnittliche Geräteausstattung geht von einer Nutzung von 15 Wochenstunden aus. Das entspricht nicht unseren Erfahrungswerten, die deutlich darüber liegen.

Auch die angenommenen 10,-€ Stundenlohn für eine Reinigungskraft sind zu knapp bemessen. Eine Erhöhung in der Kalkulation auf 12,-€ scheint uns angemessen.

Die Amtszimmerpauschale soll die tatsächlichen Kosten im Schnitt abdecken. Das gelingt durch die Dynamisierung der Heizkostenpauschale. Aber die Überprüfung der übrigen Pauschalen sollte in überschaubaren Zeiträumen geschehen.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

Vellmar, den 23.2.16

An das
Landeskirchenamt
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Stellungnahme der Pfarrvertretung zu den Pfarrhausrichtlinien

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Koch,

die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 17.2.16 mit dem Entwurf zu den Pfarrhausrichtlinien beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Zu §2 Grundsätze

Abs. 1 legt eine absolute Obergrenze fest("dürfen nicht überschritten werden"). Das ist nicht zielführend, wenn Altbestand instandgesetzt oder renoviert werden muss. Auch das Abweisen eines Anspruches auf den Standard dieser Richtlinien muss ergänzt werden durch die Zielbeschreibung, dass Pfarrhäuser dem Standard angepasst werden sollen.

Zu §3 Grundregeln für die Planung und Ausführung

Abs. 3 macht die Problematik der Pfarrhausidee deutlich. Die "durchschnittlichen Erfordernisse" führen bei großen Familien und Mehrgenerationenlebensformen zu Raumangel. Bei Singles und Paarbeziehungen aber bleiben Zimmer ungenutzt und führen nur zu unnötigen Ausgaben oder sonstigen Problemen. Hier ist auch die Möglichkeit der Versiegelung keine gute Lösung.

Abs. 4 sollte zumindest offener formuliert werden. Wir halten eine Streichung für erforderlich, da bei der Planung eines neuen Pfarrhausstandortes solche Argumente ohnehin eine Rolle spielen.

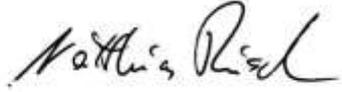
Abs. 8 legt fest, dass die Büroausstattung Sache des Stelleninhabers ist. Wenn aber das Amtszimmer nicht mit dem Pfarrhaus verbunden ist, ist die Gemeinde für die Einrichtung zuständig. Auch angesichts der angedachten Neuregelung des wohnungsbezogenen Bestandteils des Pfarrgehaltes zugunsten der Gemeinden ist hier ein Umdenken notwendig. Die Gemeinden sollte grundsätzlich für die Amtszimmer zuständig sein.

Zu § 4 Raumprogramm

Das Raumprogramm wurde oben schon kritisiert.
Eine modulare Bauweise bei Neubauten könnte Lösungen bieten.

Abs. 4 beschränkt die Garagennutzfläche auf 20 m². Bei gleichzeitiger Nutzung für Fahrräder und Gartengeräte und Gartenmöbel ist das zu gering.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Matthias Reul". The signature is written in a cursive style with a large, prominent initial 'M'.



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar
An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Vellmar, den 12.12.15

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Verordnung zur Änderung der Pfarrer-Reisekostenverordnung und der Verordnung über die Reise- und Umzugskostenvergütung der Kirchenbeamten

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

die Pfarrvertretung hat sich während ihrer Sitzung vom 10.12.15 mit dem Entwurf zur o.g. Verordnung beschäftigt und nimmt wie folgt dazu Stellung:

Da es bei dieser Verordnung um die Erstattung von Auslagen geht (§ 1), bittet die Pfarrvertretung zu überprüfen, ob Vikarinnen und Vikare schlechter gestellt werden. Dies bezieht sich auf §5 (3) [alt (4)] und §6 (2) letzter Satz.

Die Abschaffung der Gewährung von Kraftfahrzeugdarlehn findet nicht unsere Zustimmung. Auf den wenigsten Pfarrstellen kann auf das Halten eines Fahrzeuges verzichtet werden. Deshalb ist die mögliche Gewährung eines Darlehens eine Unterstützung des Dienstes.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar
An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Vellmar, den 12.12.15

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Neufestsetzung der Fuhrkostenpauschale nach § 6 Pfarrer- Reisekostenverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Obrock,
die Pfarrvertretung nimmt wie folgt zur Rundverfügung Stellung:
Wie schon in unserer Stellungnahme vom Dezember 2015 zur Änderung der
Pfarrerreisekostenverordnung kritisiert, findet die Abschaffung der Gewährung von
Krafftfahrzeugdarlehen nicht unsere Zustimmung. Auf den wenigsten Pfarrstellen kann
auf das Holten eines Fahrzeuges verzichtet werden.
Deshalb ist die mögliche Gewährung eines Darlehens eine Unterstützung des
Dienstes.
Da mit der Verordnung die Möglichkeit bleibt, die tatsächlichen gefahrenen
Kilometer im Dienst durch das Führen eines Fahrtenbuches nachzuweisen, stimmt die
Pfarrvertretung der Neufestsetzung der Fuhrkostenpauschale zu.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

Vellmar, den 29.9.16

An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Stellungnahme zum Kirchengesetz zur Einführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

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

die Pfarrvertretung nimmt wie folgt zum Entwurf des Gesetzes Stellung:

§6 Zulagen

In Abschnitt (3) und (4) sind Möglichkeiten für Zulagen eröffnet, wenn einer Pfarrerin oder einem Pfarrer eine Wohnung in Folge der Übertragung eines übergemeindlichen Pfarramtes und der Anmietung einer Wohnung ein nicht unerheblicher Nachteil entsteht. Das begrüßen wir.

Doch ist keine Möglichkeit gegeben, einer Pfarrerin oder einem Pfarrer in einem privaten Mietverhältnis beim Wechsel in eine Pfarrdienstwohnung eine Zulage zu gewähren, wenn durch den dann einbehaltene Bestandteil des Grundgehaltens (WBZ FZ1) ein nicht unerheblicher Nachteil entsteht.

§7 Abgeltung von angeordneter Mehrarbeit für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

Nach unserer Ansicht wirft §7 die Frage nach der Bezahlung von Mehrarbeit bei Pfarrern und Pfarrerinnen auf.

§8 Dienstwohnung

Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern wird nach Synodenbeschluss bei vollem Dienstauftrag eine Dienstwohnung zugewiesen. Bei Teildienst gelten andere Regeln.

Da der Abzug des wohnungsbezogenen Bestandteiles der Bezüge zuzüglich des Familienzuschlages der Stufe 1 in vielen Fällen höher ist als der Mietwert der zu Verfügung gestellten Dienstwohnungen, fordert die Pfarrvertretung, dass in unserer Kirche auf das Anrechnen einer Dienstwohnungsvergütung (§24(1) BVG-EKD) umgestellt und der jeweilige Mietwert, der gerade aufwendig überprüft wird, angerechnet wird. Wenn einem Mietwert von 533,- € ein Abzug vom 795,65 € (WBZ FZ1) gegenübersteht, so ist dies neben der Dienstwohnungspflicht eine zusätzliche finanzielle Benachteiligung eines Dienstwohnungsinhabers. Es ist nicht einsehbar, dass

ein seit 1997 nicht mehr existierender Ortszuschlag, der sich nicht den Mietverhältnissen anpasst und nicht "gepflegt" wird, sondern prozentual entsprechend den Veränderungen des Grundgehaltes ansteigen soll, als "wohnungsbezogen" bezeichnet werden kann.

Die Landeskirchen in der EKD haben hier bis auf zwei umgestellt. In Regionen mit hohem Mietwert muss die Möglichkeit einer Zulage (§6) eröffnet werden.

§13 Fortführung vorhandenen Rechts

Zu Absatz (2) - hier fehlt die Gruppe derjenigen Pfarrerinnen und Pfarrer, die durch das Erprobungsgesetz betroffen wurden, ohne mit einem Pfarrer verheiratet zu sein.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Matthias Risch". The signature is written in a cursive, flowing style.



Pfarrvertretung der EKKW,
M. Risch, Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

Vellmar, den 29.9.16

An das
Landeskirchenamt
Dr. Rainer Obrock
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Mobile Geräte-Richtlinie

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

die Pfarrvertretung nimmt wie folgt zum Entwurf der Richtlinie Stellung:

Die Pfarrvertretung sieht in der Richtlinie eine datenrechtlich sinnvolle Vereinbarung. Sie weist darauf hin, dass über die Sperrung oder Löschung des Gerätes hinaus keine sonstigen Kosten bei Verlust des privaten mobilen Gerätes oder bei Verletzung der Vereinbarung für den Nutzer entstehen dürfen. Dem entsprechen die Richtlinie und die Vereinbarung.

Sie weist jedoch auch darauf hin, dass die Nutzung des privaten Gerätes stark eingeschränkt ist.

Mit freundlichen Grüßen



Pfarrvertretung

der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Stellungnahme zur Befristung von Funktionsstellen

(Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD)

Den Unterpunkten 1. und 2. von §1 stimmen wir zu. Zu Unterpunkte 3. nehmen wir wie folgt Stellung:

Vor 5 Jahren hat sich die Pfarrvertretung nach intensiven Beratungen zu Wort gemeldet, weil sich in der Begleitung von Funktionspfarrerinnen und -pfarrern verschiedentlich Unklarheiten und Unsicherheiten sowohl bei den Betroffenen als auch von kirchenleitenden Personen zeigten. Diese gründliche Stellungnahme vom 12.4.2011 trug mit dazu bei, dass die noch gültige Regelung eingeführt wurde, um den Problemen zu begegnen. Nun hat sich die Rechtslage inzwischen etwas geändert. Dennoch sind die wichtigsten Argumente heute noch gültig. Wir nehmen deshalb wie folgt Stellung:

Rechtliche Situation

Die rechtliche Situation in Bezug auf die Befristung von landeskirchlichen oder Kirchenkreispfarrstellen (Funktionspfarrstellen) bzw. weitergehende Aufträge für Gemeindepfarrerinnen und -Pfarrern ist unterschiedlich:

- §5(5) AG.EKKW-PfDG.EKD befristet eine Kirchenkreispfarrstelle oder eine landeskirchliche Pfarrstelle in der Regel auf sieben Jahre. Rechtzeitig vor Ablauf der Frist soll sie ausgeschrieben werden. Eine Wiederbewerbung ist möglich. Dies soll nun durch den Entwurf so geändert werden, dass nur noch eine einmalige Verlängerung um bis zu 5 Jahren zulässig ist.
- Dagegen unterliegen weitergehende Aufträge gemäß Art. 51, Absatz 2 GO den Bestimmungen für das Gemeindepfarramt in §5(4) AG.EKKW-PfDG.EKD und sind demnach grundsätzlich unbefristet.
- Darüber hinaus bestehen diverse Befristungsregelungen nebeneinander:
 - Für die Stelle des Direktors der Ev. Akademie Hofgeismar ist eine Befristung von acht Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere vier Jahre vorgesehen (§ 3, Abs. 1 AkadG).
 - Zentrum Oekumene der EKHN und EKKW stellt Referenten für 6 Jahre über die EKHN an mit Verlängerungsmöglichkeit.
 - 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.

In der Diskussion um die möglichen Regelungsoptionen sind der Pfarrvertretung - damals wie heute - folgende Kriterien wichtig:

- 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?

Regelungsoptionen

1. Pfarrstellen werden grundsätzlich ohne Befristung vergeben.

- Die Option gewährleistet die größtmögliche Gleichbehandlung aller Pfarrerinnen 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 nur begrenzt durch die Versetzungsregelungen von §79 PfdG.EKD.
- 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.

2. Alle Pfarrstellen werden grundsätzlich nur mit einem befristeten Dienstauftrag vergeben mit der Möglichkeit der Verlängerung oder Wiederbewerbung.

- Auch in dieser Option ist ein größtmögliches Maß an Gleichbehandlung gewährleistet.
- 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 Rechtsprechung 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 führen.
- Der dann häufigere Wechsel der Stelle würde für Pfarrerinnen und Pfarrer und deren Familien eine erhebliche Belastung bedeuten.
- Hohe Flexibilität und Mobilität stehen nicht immer mit der Inhalten und Zielen der Kirche im Einklang.

3. Weitergehende Beauftragungen (Altenheimseelsorge, Klinikseelsorge, Schuldienst u.a.) werden befristet

- Diese Option böte zumindest eine rechtliche Gleichbehandlung der funktionalen Dienste.
- Allerdings hätte die Umwandlung auch eine Reihe von negativen Rechtsfolgen: Würden die Funktionspfarrstellenanteile befristet, die Gemeindepfarrstellen jedoch nicht, verlören die weitergehenden Aufträge ihre Aufgabe des Erhalts von vollen Dienstaufträgen für Gemeindepfarrer/innen.
- Eine Befristung auch der Gemeindepfarrstelle im Falle der Kombination von Gemeinde- und Funktionspfarrstelle durch eine/n Pfarrer/in widerspräche dem Gleichbehandlungsgrundsatz.
- Würde ein weitergehender Auftrag zum Dienst in einer Schule in eine Funktionspfarrstelle umgewandelt, dann könnte die Befristung des Funktionspfarrstellenanteils den Bestand des Gestellungsvertrags gefährden (s.o.).

4. Befristung der Funktionspfarrstellen mit nur einmaliger Möglichkeit zur Verlängerung (Entwurf)

- Diese Option 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.
- Diese im Entwurf (Änderung von §5 Absatz 5) vorgesehene Option gab es früher schon und hat zu den Problemen geführt, die einleitend erwähnt wurden.
- Es gibt derzeit keine einheitliche Befristungsregelung, so dass eine Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Funktionspfarrstellen einerseits und den Funktionsstellenanteilen in den Kirchenkreisen 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.
- Diese Option schafft immer wieder Unsicherheiten und Belastungen für die Familien von Funktionspfarrern/innen.

5. Befristung von Funktionspfarrstellen mit der Möglichkeit zur Wiederbewerbung

- Diese momentan gültige Option führt dazu, dass die Stelle vor Ablauf der Befristung offen ausgeschrieben wird. Dies ermöglicht anderen Pfarrer/innen den Zugang zu Funktionsstellen
- Gleichzeitig besteht hier die Möglichkeit zur Veränderung "unter Wahrung des Gesichts" für beide Seiten.
- Allerdings kann das Verfahren der Wiederbewerbung mit offener Ausschreibung neben der damit verbundenen Verunsicherung für Stelleninhaber und deren Familie bei einer erfolglosen Bewerbung zu einer erheblichen Belastung für die Betroffenen und die Kirchenleitung führen, da es meist keinen Plan B gibt.
- Auf Funktionsstellenanteile ist dies Verfahren nicht anwendbar und führt nicht zu Gleichbehandlung von Funktionspfarrern/innen und Gemeindepfarrern/innen mit weitergehendem Auftrag.
- Die Befristung von Funktionspfarrstellen mit Wiederbewerbungsmöglichkeit braucht ein gut funktionierendes Personalmanagement mit regelmäßigen Personalentwicklungsgesprächen.
- 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.
- Für andere Pfarrer/innen mit gleicher Qualifikation wird es schwieriger, in einen funktionalen Dienst zu wechseln, wenn sich bewährte Stelleninhaber wieder bewerben können.

6. Befristung von Funktionspfarrstellen mit der 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.
- Es gibt kein aufwendiges Bewerbungsverfahren bei einem Antrag auf Verlängerung, sondern ein gut funktionierendes Personalmanagement mit Personalentwicklungsgesprächen.
- Man könnte mit dieser Option die Funktionsstellenanteile von Gemeindepfarrstellen behandeln, ohne die oben beschriebenen Risiken für Gemeinden und deren Pfarrer/innen. So würde wenigstens dem Gleichbehandlungsgrundsatz für diese beiden Gruppen von funktionalen Diensten Genüge getan.
- 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 die Verlängerung gibt.

Empfehlung der Pfarrvertretung

„Der Gemeindepfarrer ist unversetzbar.“

Dieser Rechtsgrundsatz 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.

Die Pfarrvertretung spricht sich für die Beibehaltung dieses auch theologisch gewichtigen hohen Rechtsgutes aus.

Für landeskirchliche Pfarrstellen sowie Kirchenkreis Pfarrstellen gelten derzeit andere Grundsätze. Sie sind in der Regel auf sieben Jahre befristet.

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.

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

Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der genannten Vor- und Nachteile empfiehlt die Pfarrvertretung Berufungen in den Funktionspfarrdienst weiterhin befristet auszusprechen, jedoch keine Begrenzung für Verlängerungen vorzusehen.

Die Befristungen sind nach Ansicht der Pfarrvertretung weiterhin aneinander anzugleichen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen stehen.

Durch dieses Verfahren ist es grundsätzlich auch möglich, weitergehende funktionale Aufträge von Gemeindepfarrstellen zusammenzufassen und in wirkliche Funktionspfarrstellen innerhalb der zukünftigen Stellenpools umzuwandeln und zu befristen, ohne dadurch den Bestand der Gemeindepfarrstellen zu gefährden.

Die Pfarrvertretung empfiehlt in diesem Zusammenhang auch, die Instrumente eines modernen Personalmanagement weiter auszubauen durch geeignete Maßnahmen wie z.B. Personalentwicklungsgespräche/Jahresgespräche/IPOS.

Vellmar, 20.10.16

Matthias Risch

Vorsitzender

Pfarrvertretung der EKKW,

Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

Stellungnahme zu den Kooperationsräumen

Zu dem Entwurf des Kirchengesetzes über die Einführung von Kooperationsräumen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nimmt die Pfarrvertretung wie folgt Stellung:

Das Gesetz regelt und schafft eine verlässliche Kooperation in regionalen Räumen. Dies betrifft sowohl Gemeinden, die pflichtmäßig einen Kooperationsausschuss bilden, als auch die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter.

Zu der Umsetzung merken wir an, dass eine reine Addition von Gremien nicht hilfreich ist für die Arbeit vor Ort.

Dennoch schafft eine gelungene Kooperation Entlastung, bündelt Ressourcen, Kompetenzen und Gaben.

Überall in unserer Kirche finden Kooperationen statt. Dabei gilt bisher, dass sie freiwillig geschehen und dadurch in den meisten Fällen erfolgreich sind.

Wenn nun Kooperationsvereinbarungen getroffen werden müssen, ist die Möglichkeit einer professionellen Beratung zu schaffen, damit wirklich zukunftsfähige Strukturen geschaffen werden, die auch in kritischen Situationen und bei Schwierigkeiten zwischen Gemeinden, Kirchenvorständen und Mitarbeitenden Bestand haben.

Deshalb möchte die Pfarrvertretung eine Öffnungsklausel für Artikel 3(2), damit bei Beratungsbedarf kein zeitlicher Druck entsteht und eine höchstmögliche Zustimmung und Freiwilligkeit gegeben ist.

Vellmar, 20.10.16

Matthias Risch

Vorsitzender

Pfarrvertretung der EKKW,
Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

AN DAS LANDESKIRCHENAMT
Z.H. HERR FUHRMANN

**Stellungnahme zum Wegfall von Wohnungsfürsorgedarlehen
und von Personalkrediten
Neufassung der Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen
in besonderen Fällen**

Bezug: Ihr Schreiben vom 7.10.16 - A 1448/16-R233-1

Die Pfarrvertretung hat in ihrer letzten Sitzung den geplanten Wegfall von Wohnungsfürsorgedarlehen und Personalkrediten und die Neufassung der Richtlinien bei der Gewährung von Vorschüssen zur Kenntnis genommen. Wir bedauern diese Entscheidungen, können sie aber mittragen, da das Zinsniveau momentan sehr gering ist. Sowie die Zinssituation sich ändert, wird die Pfarrvertretung sich dafür einsetzen, dass die Landeskirche wieder Darlehen und Kredite zu günstigen Konditionen gewährt.



Vellmar, 13.12.16

Matthias Risch
Vorsitzender
Pfarrvertretung der EKKW,
Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar



AN DIE PRÄLATIN
DER EKKW

Stellungnahme zum Entwurf der Verwaltungsordnung über Pfarramtsrevisionen und -übergaben

Bezug: Ihr Schreiben vom 16.11.16 - A 1622/16-R 126

Die Pfarrvertretung hat in ihrer Sitzung vom 22.2.17 den Entwurf der Verwaltungsordnung über Pfarramtsrevisionen und -übergaben beraten. Wir begrüßen den Wegfall der kleinen Revision und die Anpassung des Rhythmus an die Amtszeit des Kirchenvorstandes.

Zum Protokoll über die Revision oder Übergabe machen wir folgende Anmerkung:

Zu 1. Chronik

Die Gemeindebriefe können, aber müssen nicht, aufbewahrt und (vollständig) vorhanden sein.

Mit freundlichen Grüßen

Vellmar, 22.2.2017

Matthias Risch

Vorsitzender

Pfarrvertretung der EKKW,
Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

AN DIE PRÄLATIN
DER EKKW

Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes zur Einführung von Pfarrstellenbudgets in den Kirchenkreisen

Die Pfarrvertretung hat in ihrer Sitzung vom 22.2.17 den Entwurf des Kirchengesetzes über die Einführung von Pfarrstellenbudgets in den Kirchenkreisen in der uns vorliegenden Fassung beraten.
Wir nehmen wie folgt Stellung:

Zu Änderung der **Grundordnung**

Artikel 54

Da mit den neuen Regelungen die Anforderungen und Erwartungen an die Inhaber der Dekanspfarrstellen erheblich wachsen, fordern wir eine Neubestimmung der Besetzung von Dekansstellen: detaillierte Ausschreibung, qualifizierte Bewerbung und Wahl durch den Dekanfindungsausschuss oder die Kreissynode.

Dem **Kirchengesetz über die Besetzung von Gemeinde- und Kirchenkreispfarrstellen** stimmen wir in der neuen Fassung zu.

Zu dem **Kirchengesetz über Pfarrstellen für Pröpste und Dekane:**

Um Beteiligungsmöglichkeiten zu stärken, fordern wir für die betroffenen Gremien das Recht, Einwendungen gegen eine Besetzung binnen drei Wochen bei dem Bischof vorzubringen.

Die Möglichkeit der Beantragung der Versetzung durch den Konvent oder den Kirchenkreisvorstand bei einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes (§80 Pfarrerdienstgesetz) sollte rechtlich ermöglicht werden.

Mit freundlichen Grüßen
Vellmar, 22.2.2017



Matthias Risch

Vorsitzender
Pfarrvertretung der EKKW,
Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar



AN DIE PRÄLATIN

DER EKKW

Stellungnahme zur Verwaltungsordnung über die Führung von Kirchengemeindechroniken

Bezug: Ihr Schreiben

Die Pfarrvertretung hat in ihrer letzten Sitzung mit dem Entwurf der Verwaltungsordnung über die Führung von Kirchengemeindechroniken befasst.

Wir stimmen dem Entwurf zu.

Vellmar, 22.2.17

Matthias Risch

Vorsitzender

Pfarrvertretung der EKKW,

Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar

AN DIE PRÄLATIN
DER EKKW

Stellungnahme zur Einführung von Dienstbeschreibungen für das Gemeindepfarramt

Die Pfarrvertretung hat sich in ihrer letzten Sitzung mit der Handreichung und der Muster-Dienstbeschreibung beschäftigt.

Die an den Anfang der Handreichung gestellte Intention einer Dienstbeschreibung begrüßen wir. Es ist sinnvoll, den Dienst von Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern in Inhalt und Umfang zu beschreiben und zu strukturieren.

Gerade in der gegenwärtigen Situation der EKKW, die von Kürzungen von Pfarrstellen und damit von Verlust von Arbeitskraft in der Betreuung unserer Gemeinden geprägt ist, muss sich die Arbeitsbelastung in einem angemessenen Maß halten. Dabei ist es hilfreich, die Zuständigkeiten in Dienstbereich oder Kooperationsraum zu klären und zu ordnen.

Die angenommene Jahresarbeitszeit ist realistisch. Wir weisen aber darauf hin, dass die Wochenarbeitszeit 41 Stunden beträgt (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes - AZV).

Dass die Dekanin oder der Dekan "gegebenenfalls Veränderungen" vornehmen kann, ohne dazu verpflichtet zu sein, den Konsens zu suchen und ohne eine mögliche Beschwerdeinstanz für den Betroffenen zu erwähnen, lehnen wir ab.

Deshalb schlagen wir vor, dass in Zeile 31 "im Einvernehmen" eingefügt wird.

Im Streitfall sollte auch eine externe Moderation hinzugezogen werden. Wir schlagen vor, in Zeile 39 zu ergänzen: "- wo nötig mit externer Moderation"

Die Muster-Dienstbeschreibung entspricht den in der Handreichung gemachten Vorgaben. Sie wird vorbehaltlich der obengenannten Kritikpunkte von uns akzeptiert.

Vellmar, den 9.6.17

Matthias Risch

Vorsitzender

Pfarrvertretung der EKKW,
Lüneburger Str. 12, 34246 Vellmar