



Düsseldorf, den 27.02.2012

infonline

**Ein Informationsschreiben der
Abteilung I
des Landeskirchenamtes
für alle Pfarrerinnen und Pfarrer**

Nr. 01/2012



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,

mit diesem Schreiben wollen wir Sie über die dienstrechtlich relevanten Beschlüsse der Landessynode sowie über Fragestellungen aus unserer täglichen Praxis informieren.

Zukünftig werden wir Ihnen in loser Folge auf diesem Wege Informationen aus unserer Abteilung zukommen lassen.

Mit freundlichem Gruß

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Manfred Rekowski". The signature is written in a cursive style.

(Manfred Rekowski)



I. Dienstrechtlich relevante Beschlüsse der Landessynode 2012

1. Neues Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD) und rheinisches Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz

1. Inkrafttreten

Das PfdG.EKD tritt für die Evangelische Kirche im Rheinland zum 1. Juli 2012 in Kraft. Alle dienstrechtlichen Entscheidungen, die bis zu diesem Zeitpunkt nach altem Recht getroffen worden sind, richten sich nach dem bis zum 30. Juni 2012 geltenden Recht, es sei denn, es ist im Gesetz ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

In den Ausführungsbestimmungen der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Pfarrdienstgesetz der EKD wurde versucht, die bestehende Rechtslage behutsam an die neue Rechtslage anzupassen. Was dies insbesondere für den Bereich „**Erreichbarkeit**“, „**Urlaub**“ und sonstige **Abwesenheiten**“ sowie für den Bereich „**Verlust der Pfarrstelle**“ im Einzelnen bedeutet, soll nachfolgend näher erläutert werden:

2. Erreichbarkeitspflicht (vormals Anwesenheitspflicht)

Der bis zum 30. Juni 2012 geltende § 48 PfdG.EKU stellt strenge Anforderungen an die Anwesenheit im Dienstbereich:

§ 48 PfdG.EKU

„(1) Es gehört zur besonderen Verantwortung des pfarramtlichen Dienstes, dass Pfarrerinnen und Pfarrer so wenig wie möglich von ihrem Dienstbereich abwesend sind.

(2) Sie können ihren Dienst so einrichten, dass unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt.“

Dies bedeutet, dass Pfarrerinnen und Pfarrer nach bislang geltender Rechtslage bei wortgemäßer Anwendung auch während ihrer dienstfreien Zeiten (dienstfreier Tag) so wenig wie möglich von ihrem Dienort abwesend sein dürfen. Eine Vertretungsregelung besteht nicht. Damit ist der dienstfreie Tag von seinem Rechtscharakter zwar ein Tag, der von voraussehbaren dienstlichen Verpflichtungen frei bleiben darf, es besteht aber Anwesenheitspflicht und somit auch die Verpflichtung zur Aufnahme des Dienstes bei Vorliegen eines Notfalles.

In der Praxis führte diese rigide Gesetzeslage nicht selten zu Schwierigkeiten. Nicht selten war der erlebte Umgang mit dem Gesetz weitaus flexibler als die eigentliche Rechtslage. Diesem Auseinanderfallen von erlebter Praxis und Gesetzeswortlaut versucht das neue Gesetz Rechnung zu tragen, indem es die sog. Anwesenheitspflicht in eine Erreichbarkeitspflicht umwan-



delt. Die entsprechende Regelung wird sich künftig in § 37 PfdG.EKD finden:

§ 37 PfdG.EKD:

„(1) Pfarrereinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im Dienstbereich aufnehmen können.

(2) Sind Pfarrereinnen und Pfarrer an der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, insbesondere an der Pflicht, erreichbar zu sein, gehindert, so haben sie dies unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Verhinderung aufgrund einer Krankheit kann ein ärztliches, amts- oder vertrauensärztliches Attest verlangt werden.“

Hierzu führt die offizielle Begründung der EKD aus: „Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel wird die Präsenzpflcht nicht mehr als Pflicht zur Anwesenheit im Dienstbereich definiert. Pfarrereinnen und Pfarrer müssen aber erreichbar sein und ihren Dienst in angemessener Zeit aufnehmen können. Was angemessen ist, ist je nach Gemeindestruktur, Größe und infrastruktureller Ausprägung des Dienstbereichs durch Verwaltungsvorschriften der Gliedkirchen näher festzulegen. Zur Erreichbarkeit gehört es auch, etwa Anrufbeantworter in nicht zu kurzen (gemeint ist offensichtlich „zu langen“) Abständen regelmäßig abzuhören und durch Rückruf zu reagieren.“

Der unbestimmte Rechtsbegriff „in angemessener Zeit“ ist durch die Evangelische Kirche im Rheinland bislang nicht näher definiert worden, da das Merkmal der Angemessenheit – wie schon aus der Begründung des EKD-Gesetzes deutlich wird – von individuellen Faktoren abhängt und es fraglich ist, ob diese sich durch ein Gesetz oder eine Verwaltungsvorschrift näher definieren lassen.

Hier wird vieles von einer funktionierende Praxis vor Ort abhängen: Klare Vertretungsregelungen auf den Ebenen von Gemeinde und Kirchenkreis können sich auf die Frage auswirken, was konkret unter „angemessener Zeit“ zu verstehen ist.

Während des dienstfreien Tages besteht zukünftig keine Pflicht, erreichbar zu sein, wenn eine Vertretungsregelung besteht. Insoweit regelt nämlich § 52 PfdG.EKD:

§ 52 PfdG.EKD

„Pfarrereinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.“



Fazit: Sofern die Erreichbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern gewährleistet ist und sie innerhalb „angemessener Zeit“ (hier kommt es insbesondere auf die Praxis vor Ort an, wie sich das Merkmal „angemessen“ definiert) ihren Dienst aufnehmen können, können sie sich auch außerhalb ihres dienstfreien Tages für nicht im Einzelnen festgelegte Dauer von ihrem Dienstbereich entfernen.

3. Urlaub und sonstige Abwesenheiten

a. Abwesenheit aus persönlichen Gründen

Die nach altem Recht geregelte Abwesenheit aus persönlichen Gründen entfällt zukünftig. Bislang können Pfarrerinnen und Pfarrer aus persönlichen Gründen an nicht mehr als 14 Tagen im Jahr bis zu zwei Tage in der Kalenderwoche abwesend sein und haben diese Abwesenheit zusammen mit einer Vertretungsregelung beim Superintendenten oder bei der Superintendentin anzuzeigen. Hintergrund ist, dass Pfarrerinnen und Pfarrer außerhalb des Erholungsurlaubs bislang nach dem Wortlaut des Gesetzes keine Möglichkeiten haben, aus persönlichen Gründen von ihrem Dienstort abwesend zu sein. Anders als Beamte oder Angestellte müssen sie auch an ihren dienstfreien Zeiten so umfassend wie möglich an ihrem Dienstort anwesend sein. Diese Regelung entfällt künftig mit der neuen Erreichbarkeitspflicht (siehe oben). Damit dürfen Pfarrerinnen und Pfarrer während ihrer Dienstzeit von ihrem Dienstort abwesend sein, wenn die Erreichbarkeit gewährleistet ist. An dem dienstfreien Tag entfällt die Erreichbarkeitspflicht bei Bestehen einer Vertretungsregelung. Damit – so die Logik des Gesetzes – entfällt die Notwendigkeit von Zeiten der Abwesenheit aus persönlichen Gründen.

Wie bislang für die Anwendung von § 50 PfdG – Abwesenheit aus persönlichen Gründen – wird die Handhabung der Erreichbarkeitspflicht und die Frage der zeitangemessenen Dauer bis zur Aufnahme des Dienstes von der vertrauensvollen Zusammenarbeit vor Ort sowie von einer klaren Vertretungsregelung abhängen.

Durch Verweis auf das Landesrecht, sind ferner die Regelungen der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW sinngemäß anwendbar, sofern das kirchliche Recht nichts abweichend bestimmt. Damit verfügen die Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch die für die Gewährung von Sonderurlaub oder sonstigen Zeiten fehlender Erreichbarkeit zuständigen Stellen über Kriterien, bei deren Vorliegen von der Erreichbarkeitspflicht abgewichen werden kann. In sinngemäßer Anwendung von § 33 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW können die Superintendentinnen und Superintendenten Sonderurlaub gewähren. Die in dieser Vorschrift genannten Gründe sind Regelbei-



spiele, so dass in besonders begründeten Einzelfällen auch über die dort genannten Gründe hinaus die Gewährung von Sonderurlaub möglich ist. In § 33 der Verordnung sind folgende Anlässe geregelt:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| 2. Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils | 2 Arbeitstage |
| 3. Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| 4. 25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum | 1 Arbeitstag |
| 5. Schwere Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| 6. Schwere Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| 7. Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| 8. in sonstigen dringenden Fällen | bis zu 3 Arbeitstage. |

b. Erreichbarkeit und Urlaub im eingeschränkten Dienst

Bemisst sich bei Pfarrerinnen und Pfarrern im eingeschränkten Dienst die Einschränkung des Dienstes nach zeitlichen Gesichtspunkten, so gilt gegenwärtig ebenfalls noch die Anwesenheitspflicht auch zu den dienstfreien Zeiten (Bsp.: Ein Pfarrer im eingeschränkten Dienst mit einem Dienstumfang von 50% kann mit Zustimmung des Leitungsorgans seinen Dienst so einrichten, dass er an 3 Tagen seinen Dienst verrichtet. Allerdings gilt die Anwesenheitspflicht auch für die übrigen 4 dienstfreien Tage). Dies führt insbesondere dann zu Schwierigkeiten, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer an ihren dienstfreien Tagen anderen Verpflichtungen nachgehen müssen.

Deshalb bestimmt § 2 Absatz 3 der Verordnung über die Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben im eingeschränkten Dienst zukünftig:

„(3) Sofern der Dienstumfang nach Tagen bemessen ist, besteht die Pflicht zur Erreichbarkeit nach § 37 des Pfarrdienstgesetzes der EKD an den nach Absatz 2 festgelegten freien Tagen nicht.“

Entsprechend reduziert sich auch der Urlaubsanspruch anteilig für jeden Tag, um den der Dienstumfang reduziert ist, um ein Siebtel. Berechnet werden nur die vollen dienstfreien Tage.



4. Veränderung von Dienstverhältnissen

§ 79 ff. des neuen PfdG EKD regeln die Fälle von Versetzungen. Diese ersetzen das bisherige Rechtsinstitut der Abberufung. Ist ein Verbleib des Pfarrers oder der Pfarrerin in der bisherigen Pfarrstelle nicht mehr möglich – wobei wie bislang ein strenger Prüfmaßstab gilt – beantragt die Anstellungskörperschaft bei dem Landeskirchenamt die Versetzung der Pfarrerin oder des Pfarrers. Das Landeskirchenamt prüft die tatbestandlichen Voraussetzungen. Dabei zieht es die gleichen Kriterien heran, die bislang für eine Abberufung gelten. Liegen diese Voraussetzungen vor, prüft es andere Verwendungsmöglichkeiten für die Pfarrerin oder den Pfarrer. Dabei hat selbstverständlich die Vermittlung in vakante Pfarrstellen höchste Priorität. Wie bislang schlägt die Kirchenleitung von Veränderungen betroffene Personen im Rahmen ihres Vorschlags- und Besetzungsrechtes vor. Weiterhin besteht die Möglichkeit, nach erfolgreicher Teilnahme am Auswahlverfahren eine mbA-Pfarrstelle zu erhalten. Sind alle Möglichkeiten der Vermittlung in eine neue Pfarrstelle ausgeschöpft, erfolgt wie auch bislang eine Versetzung in den Wartestand.

Der wesentliche Unterschied zwischen der bisherigen Rechtslage und dem neuen Gesetz liegt somit nicht in dem Verfahren begründet, in dem eine Pfarrerin oder ein Pfarrer von einer Pfarrstelle auf eine andere wechselt, sondern in der Zeitfolge zwischen Verlust der Pfarrstelle und Übertragung einer neuen Stelle bzw. Eintritt in den Wartestand: nach altem Recht lag zwischen einer rechtswirksamen Abberufung und dem Eintritt in den Wartestand die Dauer eines Jahres, in welchem die Pfarrerin oder der Pfarrer die regulären Bezüge weiter erhielt, ohne sich bereits im Wartestand zu befinden. Diese Zeitspanne entfällt zukünftig. Ebenfalls entfällt die Zeitspanne von sechs Monaten, während derer Pfarrfrauen und Pfarrer nach Auslaufen einer Befristung ihre vollen Bezüge weiter erhalten, bevor sie in den Wartestand treten. Der Wegfall dieser „Neuorientierungszeiten“ verstärkt sicherlich die Pflicht aller Ebenen, durch zielgerichtete Beratung und Vermittlung Wartestandszeiten im günstigen Falle zu vermeiden, oder doch so kurz als möglich zu gestalten.

5. Altersgrenze

Die Altersgrenze für die Berufung in ein öffentlich-rechtlich geregeltes Dienstverhältnis auf Lebenszeit wird von der Vollendung des 45. Lebensjahres auf die Vollendung des 40. Lebensjahres herabgesetzt. Für die Aufnahme in den Probendienst im öffentlich-rechtlich geregelten Dienstverhältnis ist die maßgebliche Altersgrenze nach wie vor das 35. Lebensjahr. Es bestehen wie bislang Ausnahmeregelungen, um flexibel auf besondere Lebenssituationen (z.B. Kindererziehungszeiten oder Pflege naher Angehöriger) reagieren zu können.



6. Amtsbezeichnung

Die Amtsbezeichnung im aktiven Dienst lautet zukünftig einheitlich „Pfarlerin“ oder „Pfarrer“, die Zusätze „zur Anstellung“, „im Probendienst“ oder „im Wartestand“ entfallen. Der Rechtsstatus der von dieser Neuregelung betroffenen Personen erfährt dabei keine Veränderung.

Die vollständigen Drucksachen der Landessynode 2012 finden Sie hier:
http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS27Pfarrdienstgesetz_EKD.pdf
<http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS28Pfarrdienstrecht.pdf>

2. Kirchengesetz zur Wahrnehmung des Superintendentenamtes im Hauptamt

Das beschlossene Kirchengesetz ermöglicht die Wahrnehmung des Superintendentenamtes sowohl im Haupt- als auch im Nebenamt. In den Kirchenkreisen muss eine Entscheidung zugunsten der einen oder anderen Option getroffen werden. Folgende Grundüberlegungen haben die Beratung geleitet und kennzeichnen das hauptamtliche Superintendentenamt:

- Kirchenverfassungsrechtliche Vorgaben

In Bezug auf die Frage nach der Leitungsstruktur in der Verfassung der Evangelischen Kirche im Rheinland bzw. auf ihre Kompatibilität mit einem hauptamtlichen Superintendentinnen- oder Superintendentenamt ist festzustellen, dass Haupt Gesichtspunkt für die Leitung der Evangelischen Kirche im Rheinland die kollegiale Struktur und die Entscheidung in Gremien ist, nicht die Frage nach Haupt- und Nebenamt. Dies wird exemplarisch deutlich in der Zusammensetzung des Präsidiums der Synode, welches aus sieben haupt- und neun nebenamtlichen Mitgliedern besteht. Eine hauptamtliche Superintendentin oder ein hauptamtlicher Superintendent ist im Kreissynodalvorstand in ein Gremium eingebunden, welches darüber hinaus nebenamtlich und mehrheitlich von ehrenamtlichen Mitgliedern besetzt ist. Das Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen im Kirchenkreis wird also dadurch gekennzeichnet, dass Letztere die hauptamtlichen Mitglieder zahlenmäßig überwiegen. Im Kreissynodalvorstand wird dies besonders deutlich. Dort stehen einem hauptamtlichen Superintendenten ausschließlich neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende gegenüber. Im Übrigen sind die Rechte der Superintendentinnen und Superintendenten im Kreissynodalvorstand nicht abhängig von ihrer Haupt- oder Nebenamtlichkeit. So können sie z.B. bei Abstimmungen überstimmt werden und müssen ihre Entscheidungen gegenüber dem Kreissynodalvorstand rechtfertigen. Sofern die Gefahr gesehen wird, dass eine konsistorial verwaltete Kirche entstehen könne, steht dem entgegen, dass Merkmal einer konsistorialen Kirche die Einsetzung von Entscheidungsträgern durch eine übergeordnete Leitungs-



ebene ist. Die Superintendentinnen und Superintendenten im Hauptamt werden aber weiterhin durch die Kreissynode gewählt, so dass verfassungsrechtliche Bedenken nicht bestehen.

- Gleichrangigkeit des pfarramtlichen Dienstes

Ein wesentliches Argument aus dem synodalen Beratungsprozess der Jahre 2004 und 2005, welches gegen die Ermöglichung eines hauptamtlichen Superintendentinnen- oder Superintendentenamtes angeführt wurde, ist ein Verlust der gleichgeordneten Stellung der Superintendentin oder des Superintendenten im Verhältnis zu den Pfarrerinnen und Pfarrern im Kirchenkreis als prima/primus inter pares. Es wird die Frage gestellt, ob in der Tradition der Barmer Theologischen Erklärung („Leitung in der Kirche begründet keine Herrschaft der einen über die anderen“) die Hauptamtlichkeit des Superintendentinnen- oder Superintendentenamtes nicht zu einem Ungleichgewicht in Einflussmöglichkeiten durch die hauptamtliche Superintendentin oder den hauptamtlichen Superintendenten führe. Gegen diese Argumentation spricht, dass Leitung auch weiterhin durch ein Kollegialorgan geschieht. Dieses kann sich zudem verbindliche Verfahrensregeln (z.B. durch Geschäftsordnung) geben. Ferner ist zu berücksichtigen, dass das Amt stets zeitlich befristet verliehen wird. Weiterhin soll die Teilhabe an dem „einen Pfarrdienst“ dadurch sichergestellt werden, dass die Superintendentin oder der Superintendent weiterhin in den Predigtamt des Kirchenkreises eingebunden ist. Es ist ferner ebenfalls möglich, eine pastorale Anbindung an eine bestimmte Gemeinde zu beschließen. Außerdem nehmen Superintendentinnen und Superintendenten bereits gegenwärtig aufgrund der von ihnen auszuübenden Aufsicht über die Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenkreis Vorgesetztenfunktionen wahr. Gleichwohl bleiben sie – wie auch die vorsitzende Pfarrerin oder der vorsitzende Pfarrer im Presbyterium – insofern Gleiche unter Gleichen, als ihnen der Vorsitz im Kollegialorgan keine besonderen Rechte und Entscheidungsbefugnisse verleiht.

- Entlastung der Superintendentinnen und Superintendenten

Die Ermöglichung des hauptamtlichen Superintendentenamtes beinhaltet die Chance einer Entlastung der Superintendentinnen und Superintendenten. Derzeit bedeutet die nebenamtliche Ausgestaltung des Superintendentenamtes in manchen Fällen eine Überforderung des Amtsinhabers. Es kommt zu Überschneidungen von Terminen im Gemeindealltag und im Superintendentenamtsamt. Zusätzlich zu den in der Kirchenordnung festgelegten Aufgaben erweitern sich die Aufgaben vielfach durch Veränderungsprozesse auf der Ebene von Kirchengemeinden und Kirchenkreis. Bereits gegenwärtig besteht in 19 Kirchenkreisen eine Entlastungspfarrstelle mit einem Dienstumfang von 100%. De facto handelt es sich in diesen Fällen somit bereits nahezu um die Wahrnehmung des Superintendentenamtes im Hauptamt. Die Errichtung einer hauptamtlichen Pfarrstelle für die Superintendentin oder den Superintendenten würde dem Problem Rechnung tragen, dass die



Entlastungspfarrerin oder der Entlastungspfarrrer faktisch die Aufgaben der Superintendentin oder des Superintendenten in der Gemeinde übernimmt, hinsichtlich der Amtsdauer jedoch an die Amtsdauer der Superintendentin oder des Superintendenten gebunden ist, was die Attraktivität dieser Stellen deutlich belastet. Die Hauptamtlichkeit des Superintendentenamtes kann hier zu einer klaren und transparenten Regelung verhelfen und auch den Gemeindegliedern „Übergangslösungen“ ersparen. Für Kirchenkreise, die aufgrund ihrer Größe oder ihrer Struktur und/oder ihres theologischen Verständnisses an der Nebenamtlichkeit des Superintendentenamtes festhalten wollen, gelten weiterhin die Regelungen des Entlastungspfarrstellengesetzes.

- Finanzierung

Die Finanzierung der kreiskirchlichen Pfarrstelle für das Superintendentenamt erfolgt in Höhe der regulären Pfarrbesoldung aus der Pfarrstellenpauschale (Besoldungsgruppe A 13). Dies entspricht der Finanzierung der Entlastungspfarrstellen gem. § 7 Absatz 1 Finanzausgleichsgesetz. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass die Gesamtheit der Kirchengemeinden und Kirchenkreise nicht durch die Entscheidung eines oder mehrerer Kirchenkreise zur Errichtung einer hauptamtlichen Superintendentenpfarrstelle zusätzlich finanziell belastet wird. Die Finanzierung der Funktionszulage für Superintendentinnen und Superintendenten in Höhe der Differenz zwischen der regulären Pfarrbesoldung (A 13) und der Besoldungsgruppe A 16, wovon die Differenz zwischen der regulären Pfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 ruhegehaltfähig ist, erfolgt wie bisher aus der landeskirchlichen Umlage. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Superintendentinnen und Superintendenten einerseits kreiskirchliche Funktionen wahrnehmen, ihr Amt andererseits aber als Leitungsamt zugleich kirchenleitende Funktion hat. Eine Teilfinanzierung über die landeskirchliche Umlage soll daher auch weiterhin erfolgen.

Die vollständige Drucksache der Landessynode 2012 finden Sie hier: <http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS06SuperintendentimHauptamt.pdf>



3. Änderung des Pfarrvertretungsgesetzes

Das Pfarrvertretungsgesetz ist seit dem 17.03.2009 in Kraft, die erste Pfarrvertretung wurde am 7.12.2009 gewählt. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Pfarrvertretungsgesetz wurden kontinuierlich mit der Pfarrvertretung beraten. Unter Berücksichtigung des Beschlusses 109 Ziffer III. der Landessynode 2009 (Angemessene Vertretung der bislang in der Pfarrvertretung nicht vertretenen Personengruppen) wurde das Änderungsgesetz erarbeitet, das nun von der Landessynode beschlossen wurde.

Im Wesentlichen ergeben sich folgende Änderungen:

- Wahlberechtigte

Nach dem bisherigen Pfarrvertretungsgesetz waren nur Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen sowie Gemeindemissionarinnen und Gemeindemissionare, die eine Pfarrstelle verwalten, berechtigt, an der Wahl der Wahl- und Kontaktpersonen und damit der Pfarrvertretung teilzunehmen. Dies wurde vielfach, insbesondere hinsichtlich der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand, als nicht ausreichend betrachtet. Dies wurde nun geändert. Ebenso werden die Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probendienst hier berücksichtigt.

Zur Pfarrvertretung wählbar sollen daher weiterhin nur die Inhaberinnen und Inhaber sowie Verwalterinnen und Verwalter von Pfarrstellen bleiben.

Die besondere Berücksichtigung der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Ruhestand ist nicht vorgesehen, da davon ausgegangen wird, dass die aktiven Pfarrerrinnen und Pfarrer diesen Status mit seinen ggf. zu berücksichtigenden Besonderheiten mit im Blick haben.

- Nachwahl von Wahl- und Kontaktpersonen

Nicht geregelt war der Fall, dass eine zur Wahl- und Kontaktperson bestimmte Person aus dieser Funktion ausscheidet. Die Möglichkeit der Nachwahl wurde nun geschaffen.

- Treffen der Wahl- und Kontaktpersonen

Die Einladung zu den regelmäßigen Treffen obliegt nun der Pfarrvertretung zugeordnet. Zudem wird bestimmt, dass ein Quorum von einem Drittel der Wahl- und Kontaktpersonen die Einberufung der Versammlung verlangen kann.

- Geschäftsordnung

Auf Anregung der Pfarrvertretung, wurde als Vorgabe in das Gesetz aufgenommen, dass die Pfarrvertretung sich selbst eine Geschäftsordnung gibt.



- Schwerbehindertenvertretung

Aufgrund der kaum zu bewältigenden organisatorischen Hürden der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung, war diese Funktion bislang nicht besetzt. Das geänderte Recht sieht nun den einfachen Weg der Berufung eines Schwerbehindertenvertreters durch die Kirchenleitung auf Vorschlag der Pfarrvertretung vor. Die Berufung soll in Kürze in Person von Herrn Pastor Holger Johansen, Landespfarramt für Blinden- und Sehbehindertenseelsorge erfolgen.

Die vollständige Drucksache der Landessynode 2012 finden Sie hier:

<http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS17Pfarrvertretungsgesetz.pdf>

4. Änderung des Pfarrstellengesetzes

Durch die Änderung des Pfarrstellengesetzes kann die Personalplanungskonferenz nun beauftragt werden kann, neben den Rahmendaten für den Pfarrdienst auch die Entwicklung im Bereich der Mitarbeitenden gemäß Artikel 66 Kirchenordnung in den Blick zu nehmen und für die Pfarrstellenplanung angemessen zu berücksichtigen. Damit wird auch dem Vorhaben Rechnung getragen, das Miteinander von Theologinnen und Theologen und Mitarbeitenden anderer Berufe als besonderes Profil der Evangelischen Kirche im Rheinland im Kontext von „Missionarisch Volkskirche sein“ in den Blick zu nehmen.

Für die Zeit vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2012 sollte die Kirchenleitung in jedem zweiten Besetzungsfall das Vorschlags- und Besetzungsrecht haben um Inhaberinnen und Inhaber von mbA-Stellen möglichst zeitnah auf reguläre Pfarrstellen vermitteln zu können. Aufgrund der Neuregelungen der Wartestandskonzeption hat sich die Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand jedoch bereits deutlich reduziert, so dass eine Rückkehr zur alten Fassung vor der Entscheidung der Landessynode 2008 (Vorschlags- und Besetzungsrecht in jedem dritten Besetzungsfall) beschlossen worden ist.

Die vollständige Drucksache der Landessynode 2012 finden Sie hier:

<http://www.ekir.de/www/downloads/ls2012DS04Pfarrstellengesetz.pdf>



II. Neues aus den Arbeitsbereichen

1. Besoldung und Versorgung

- Änderung im Kindergeldrecht

Sollte Ihnen das Kindergeld für ein volljähriges Kind deswegen nicht mehr gewährt worden sein, weil das Kind bestimmte Einkommensgrenzen überschritten hatte, so lohnt sich eine erneute Antragstellung bei der Bundesagentur für Arbeit. Die Einkommensgrenzen sind nämlich ab dem 01.01.2012 entfallen. An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass ein Kindergeldanspruch grundsätzlich auch dazu führt, dass sich Ihre Besoldung erhöht (Gewährung des Familienzuschlags).

- Bitte um zeitnahe Mitteilung bei Änderung in den Verhältnissen

Eine Änderung Ihrer persönlichen Verhältnisse (z. B. der Ehepartner nimmt eine Beschäftigung auf oder Sie erhalten für ein Kind kein Kindergeld mehr) hat möglicherweise Auswirkung auf die Höhe der familienbezogenen Bestandteile Ihrer Besoldung. Um hier hohe Rückzahlungen bzw. Nachzahlungen zu vermeiden, sollten Sie uns möglichst zeitnah über diese Änderungen informieren und nicht den Erhalt der turnusmäßig versandten Erklärungsvordrucke abwarten.

- Schadensersatz durch Dritte bei Unfällen

Sollten Sie privat einen Unfall erleiden, der durch einen Dritten verursacht worden ist und Sie sind dadurch dienstunfähig erkrankt, so melden Sie diesen Umstand bitte formlos (ggf. per E-Mail) der Zentralen Personalverwaltung des Landeskirchenamtes. So besteht die Möglichkeit, gegenüber dem Schadensverursacher oder dessen Versicherung den Schaden (Personalkosten für die Dauer der Erkrankung) geltend zu machen.

2. Dienstwohnungsrecht

Zum Stand des laufenden Überprüfungs- und Berichtigungsverfahrens bei der steuerlichen Behandlung der Pfarrdienstwohnungen 2004 bis dato wurde im Februar 2012 ein Informationsschreiben an alle Dienstwohnungsinhaber/innen auf dem Dienstwege versandt. Um Wiederholungen zu vermeiden, weisen wir inhaltlich auf diese Schreiben.



III. **Verschiedenes**

- Verbindliche Nutzung der ekir.de-Mail-Adressen für dienstliche Zwecke

Aus Gründen der Datensicherheit werden wir zukünftig für dienstliche Zwecke nur noch die ekir.de-Mail-Adressen nutzen. Denn nur beim Mailverkehr zwischen ekir.de und ekir-lka.de ist der Transportweg gesichert. Die dienstliche Nutzung von kostenlosen Webmailern (z.B. web.de, t-online.de, google-mail.com, gmx.com u.a.), entspricht zudem nicht dem Datenschutzgesetz der EKD. Die Vermischung von dienstlicher und privater Nutzung von Mailkonten, schafft außerdem rechtliche Probleme.

Um einen sicheren dienstlichen Mailverkehr zwischen Landeskirchenamt und den Kirchenkreisen, Gemeinden, Einrichtungen und Personen zu gewährleisten wurde ekir.de-Mail eingeführt. Da die Nutzung der ekir.de-Mail-Adressen beim Mailverkehr bisher nicht durchgängig erfolgt, möchten wir Sie mit diesen Hinweisen noch einmal an die Beweggründe erinnern. Es besteht die Absicht, sukzessive für den gesamten Mailverkehr des Landeskirchenamtes und der Ämter, Einrichtungen und Werke ausschließlich die ekir.de-Mail-Adressen zu nutzen. In einem ersten Schritt werden wir zunächst den Mailverkehr mit den Pfarrerinnen und Pfarrern entsprechend verbindlich umstellen. Die Kolleginnen und Kollegen, die Ihre ekir.de-Mail-Adresse nicht eingerichtet haben, wenden sich bitte unter Angabe ihrer Kontaktdaten an ekirmail.kvw@ekir.de.

Grundsätzlich ist auch für den Austausch von Informationen per Mail Artikel 120 Abs. 2 der Kirchenordnung (Dienstweg über die Superintendentin oder den Superintendenten) zu beachten. Es bestehen unsererseits keine Bedenken, wenn dieser Vorschrift dadurch genüge getan wird, dass Sie Mails an uns in Kopie Ihrer Superintendentin oder Ihrem Superintendenten zusenden.

- Rechtssammlung und Amtsblatt online

Die vollständige und laufend aktualisierte Rechtssammlung der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie das Kirchliche Amtsblatt können Sie ohne Zugangsbeschränkungen unter <http://www.kirchenrecht-ekir.de/> einsehen.

- Internetauftritt der Pfarrvertretung

Die Pfarrvertretung informiert im Internet über sich und ihre Arbeit:
<http://www.ekir.de/pfarrvertretung/>



Rechtlicher Hinweis

Bei dieser Veröffentlichung handelt es sich um Informationen der Abteilung I des Landeskirchenamtes an alle Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, begründen jedoch keinerlei Rechtsanspruch.



Impressum

Herausgeber:

Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

Abteilung I, Personal

Dezernat I.1, Theologinnen und Theologen, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

abteilung.i@ekir-lka.de