



Hinweise zum unständigen Dienst im Pfarramt

Inhalt

I. Aufnahme in den unständigen Dienst im Pfarramt	2
II. Stellen und Versetzungen im unständigen Dienst im Pfarramt	2
III. Eingeschränkte Dienstaufträge	3
IV. Stellenteilung	4
V. Mutterschutz und Elternzeit	5
VI. Dienstliche Beurteilung und Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst	6
VII. Beurlaubungen	6
VIII. Dienstbezüge und Besoldungsfragen	7
IX. Fortbildung im unständigen Dienst im Pfarramt	7
X. Merkblätter auf der Homepage des Personaldezernates	8

Flexibel, offen, selbständig, Erprobung und Bewährung

Diese Stichworte beschreiben das Besondere des mindestens drei Jahre dauernden unständigen Dienstes im Pfarramt.

Die Landeskirche, die Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen, Ausbildungsstätten brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer im unständigen Dienst, die sich mit großer Flexibilität und Offenheit zu einem Dienstauftrag und Dienstort rufen und beauftragen lassen. Dazu gehört, dass der Ort des Dienstauftrages nicht selbst bestimmt werden kann. Es sollen in dieser beruflichen Phase Gaben, Neigungen und Fähigkeiten zum Zuge kommen, erprobt und vertieft werden. Während der Mindestzeit von drei Jahren im unständigen Dienst im Pfarramt kann sich eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in Dienstaufträgen, die selbständig und verantwortlich ausgeführt werden, bewähren.

Mit diesen Hinweisen zum unständigen Dienst im Pfarramt möchte das Referat Pfarrdienst eine Hilfestellung zur Orientierung in Stellen-, Dienstwohnungs-, Besoldungs-, Beurlaubungs- und Fortbildungsfragen geben und die Rahmenbedingungen benennen. Es ist dem Referat Pfarrdienst daran gelegen, die Gaben und Fähigkeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer im unständigen Dienst wertzuschätzen und bei Versetzungen so weit als möglich zu berücksichtigen und dieselben am Prozess zu beteiligen.

Ansprechpartner ist:

Herr Kirchenrat Norbert Stahl

Telefon: 0711 2149-332

E-Mail: Norbert.Stahl@elk-wue.de

Sekretariat:

Frau Andrea Jakob

Telefon: 0711 2149-575

E-Mail: Andrea.Jakob@elk-wue.de

I. Aufnahme in den unständigen Dienst im Pfarramt

Nach dem Vorbereitungsdienst kann mit der Anmeldung zur zweiten evangelisch-theologischen Dienstprüfung der Antrag auf Aufnahme in den unständigen Dienst im Pfarramt gestellt werden.

Gemäß § 9 Pfarrdienstgesetz der EKD (RS 440/441) kann in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe nur berufen werden, wer unter anderem:

- Nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lässt, den Anforderungen des Pfarrdienstes zu genügen.
- Die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst erhalten und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat.
- Nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrdienstes wesentlich beeinträchtigt ist.

Bewerbungen aus anderen Landeskirchen sind möglich.

Die Landeskirche möchte gerne die Arbeit, das Engagement, die theologischen Fähigkeiten und die Phantasie der Bewerberinnen und Bewerber zum Nutzen der Kirchengemeinden in Anspruch nehmen.

Es können sowohl eingeschränkte als auch nicht eingeschränkte Dienstaufträge vergeben werden. Meist liegt es im Interesse des oder der Aufzunehmenden, einen eingeschränkten Dienstauftrag zu übernehmen, z. B. um für eine Promotion oder familiäre Aufgaben Zeit zu haben.

Die Mindestzeit im unständigen Dienst im Pfarramt beträgt 3 Jahre.

II. Stellen und Versetzungen im unständigen Dienst im Pfarramt

Mit dem Eintritt in den unständigen Dienst im Pfarramt ist ein Wechsel aus dem Kirchenbezirk des Vorbereitungsdienstes in einen anderen Kirchenbezirk verbunden.

Folgende Stellen stehen im unständigen Dienst im Pfarramt zur Verfügung:

■ Gemeindepfarrstellen

Durch den unständigen Dienst im Pfarramt werden vorrangig diejenigen Gemeindepfarrstellen versehen, die bereits länger vakant sind (die beispielsweise auch nach einer zweiten Ausschreibung nicht besetzt werden konnten).

Außerdem kann der Oberkirchenrat nach § 1 Abs. 1 a Pfarrstellenbesetzungsgesetz (RS 80/81) von der Ausschreibung einer Pfarrstelle im Benennungsverfahren nach Anhörung des Besetzungsgremiums und des Dekanatamtes absehen, wenn die Stelle zur vertretungsweisen Wahrnehmung des Dienstauftrages geeignet erscheint.

■ Dienstaushilfe bei der Dekanin/beim Dekan (bewegliche Pfarrstellen)

Diese Stellen, die neben der gemeindebezogenen Arbeit (in der Kirchengemeinde der Dekanin oder des Dekans und im Kirchenbezirk) vor allem erfordern, in Strukturen, Gremien und in besonderer Weise projekt-orientiert zu arbeiten, bieten die Chance einer besonderen Personalentwicklung.

Der Bedarf ist nach wie vor, und wohl auf Dauer, in den regionalen Randgebieten der Landeskirche größer als im Großraum Stuttgart. Örtliche Beweglichkeit ist zur Übertragung eines Dienstauftrages erforderlich. So weit als möglich nimmt der Oberkirchenrat bei der Zuweisung von Dienstaufträgen auf persönliche Verhältnisse der Vikarin und des Vikars Rücksicht, muss aber den von Seiten der Dienstaufträge sich ergebenden Erfordernissen Priorität einräumen.

■ Personalentwicklungsstellen

In begrenzter Anzahl stehen Personalentwicklungsstellen mit Sonderdienstaufträgen zur Verfügung:

- Religionsunterricht
- Publizistik
- Diakonie
- Seelsorge
- Erwachsenenbildung (Treffpunkt 50Plus)
- Ausbildung (Ev. Stift, Universität Tübingen, Akademie, Pfarrseminar, Pädagogisch-Theologisches Zentrum)
- Auslandsvikariate/Ökumene

Interesse dafür kann dem Oberkirchenrat mitgeteilt werden. Gerne wird dann die Möglichkeit gegeben, bei den zuständigen Pfarrerinnen, Pfarrern, Geschäftsführerinnen, Geschäftsführern Informationen über die Aufgabengebiete und Anforderungen einholen zu können, um qualifiziert sein Interesse vorbringen zu können.

In der Regel sind die Sonderdienstaufträge auf zwei Jahre befristet.

Angebote und verpflichtende Teilnahme an Aus- und Fortbildungskursen für solche Sonderbereiche gehören dazu und müssen finanziell von der Pfarrerin oder dem Pfarrer im unständigen Dienst zu einem großen Teil mitgetragen werden. Die Landeskirche stellt dazu Dienstzeit, Tagungsurlaub und in begrenztem Umfang finanzielle Unterstützung zur Verfügung.

Über freie bzw. freiwerdende Sonderdienstaufträge kann man sich über die sogenannte „Unstand-Liste“ auf der Homepage der Vikarsvertretung informieren (www.vuv-elkw.de)

Derzeitiges Verfahren zur Stellenvergabe

Im Rahmen des Kurses Bildung in Schule und Gemeinde II führen Vertreterinnen und Vertreter des Oberkirchenrates bereits ein Jahr vor der Aufnahme in den unständigen Dienst im Pfarramt ein Gespräch mit den Vikarinnen und Vikaren über ihre Gaben, Interessen und beruflichen Anliegen. Ungefähr drei Monate vor der Aufnahme stellt das Personaldezernat zusammen, welche Dienstaufträge zur Verfügung stehen. Besteht Interesse an einer Personalentwicklungsstelle, ist es dennoch hilfreich, auch ein Gemeindepfarramt als Alternative anzugeben.

Nach der 2. Evang.-theol. Dienstprüfung wird in einem Stellenvorgespräch den Vikarinnen und Vikaren ein begründeter Vorschlag zur Versetzung unterbreitet. Im Gespräch miteinander, moderiert durch die Kontaktstudienleiterin oder den Kontaktstudienleiter des Pfarrseminars, können die Ausbildungsvikarinnen und -vikare zu dem Vorschlag Stellung nehmen, zustimmen oder weitere Optionen nennen.

Trotz Beteiligung der Vikarschaft muss deutlich sein, dass im unständigen Dienst im Pfarramt ein Dienstauftrag nicht selbst ausgewählt werden kann (§ 49 Absatz 2 i.V.m. Absatz 1 Württ.PfG zu § 118 Absatz 7 PfdG.EKD, RS 440/441).

Selbstverständlich kann jede Vikarin und jeder Vikar die Gesichtspunkte dafür erfahren, aufgrund derer einem vorgebrachten Anliegen nicht entsprochen wurde. Gründe können z.B. die Priorität bei der Besetzung von Pfarrstellen sein oder Anliegen im Blick auf den beruflichen Weg der Vikarin oder des Vikars selbst.

Die Versetzung erfolgt in der Regel in einen anderen Kirchenbezirk bzw. in eine andere Region.

Anliegen ist es, während des Vorbereitungsdienstes und des unständigen Dienstes im Pfarramt unterschiedlich kirchlich geprägtes Leben und sozial anders strukturierte Gemeinden kennen zu lernen.

Gegebenenfalls ist mit einem einmaligen Wechsel während des unständigen Dienstes zu rechnen.

Allerdings gilt für die, die mit einer Personalentwicklungsstelle beauftragt sind, dass sie innerhalb des unständigen Dienstes im Pfarramt für die Dauer von in der Regel einem Jahr einen Dienstauftrag in einer Kirchengemeinde noch zu übernehmen haben. Dies gilt auch für Pfarrerinnen/Pfarrer im unständigen Dienst, die in der Ausbildung tätig sind (Studienassistentinnen/Studienassistenten).

Sollte eine unständige Pfarrerin oder ein unständiger Pfarrer für die gesamte unständige Zeit mit der Vernehmung eines bestimmten Gemeindepfarramtes betraut sein, so ist ein Ständigwerden auf dieser Stelle möglich, aber nicht die Regel. Eine verkürzte Ausschreibung muss vom Besetzungsgremium beim Oberkirchenrat beantragt werden.

III. Eingeschränkte Dienstaufträge

Seit geraumer Zeit gibt es eingeschränkte Dienstaufträge. Mit den Beschlüssen zur Umsetzung des Pfarrplans wurden weitere ständige Pfarrstellen mit auf die Hälfte oder drei Viertel eingeschränktem Dienstauftrag eingerichtet.

Die Erfahrungen mit eingeschränkten Dienstaufträgen machen deutlich,

- dass dieselben eine besondere Herausforderung zum strukturierten Arbeiten bedeuten;
- die Bereitschaft zur zeitlichen Festlegung in Verbindung mit einem gewissen Maß an Flexibilität vorhanden sein muss;
- der Umgang mit Motivation einerseits und Begrenzung andererseits geübt werden muss;
- die kommunikativen Fähigkeiten besonders im Umgang mit der Zeit gegenüber Kolleginnen und Kollegen als auch ehrenamtlichen Mitarbeitern gefordert sind.

Siehe dazu auch § 23, Absatz 3 Württ.PfG (zu § 71 Absatz 2 PfdG.EKD, RS 440/441) sowie die Verordnung über Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag (RS 444).

Grundsätzlich wird beim Pfarrdienst von einer Sieben-Tage-Woche ausgegangen. Ein Tag in der Woche kann von dienstlichen Verpflichtungen frei gehalten werden. War der Sonntag dienstfrei, kann in der darauf folgenden Woche kein weiterer Tag von dienstlichen Verpflichtungen frei gehalten werden.

Bei einem auf die Hälfte eingeschränkten Dienstauftrag ist es z. B. möglich, zusätzlich zu dem einen dienstfreien Tag pro Woche weitere drei Tage von dienstlichen Verpflichtungen freizuhalten, bei Einschränkung auf drei Viertel weitere anderthalb Tage. Von dienstfreien im Gegensatz zu arbeitsfreien Tagen wird gesprochen, weil es in seelsorgerlichen und dienstlichen Fragen notwendig sein kann, der Verpflichtung zur Erreichbarkeit in angemessener Frist nachzukommen. Das Dekanatamt ist zuständig für Vertretungsregelungen. Die Erreichbarkeit ist gewährleistet, wenn die Vertretung benannt wird und angegeben wird, wann die Pfarrerin oder der Pfarrer wieder erreichbar ist. Können dienstfreie Tage in einer Woche nicht genommen werden, so können sie nur in der darauffolgenden Woche nachgeholt werden, auch vor oder nach einem anderen dienstfreien Tag (siehe Nr. 12.1 und 12.2 der Urlaubs- und StellvertretungsVO, RS 540).

Arbeitet eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im unständigen Dienst in einem Zweitberuf, soll dies so weit als möglich bei der Festlegung der dienstfreien Tage berücksichtigt werden.

Auch bei eingeschränkten Dienstaufträgen sind Vertretungen und Bezirksamter entsprechend der Reduzierung zu übernehmen.

IV. Stellenteilung

Stellenteilung ist sowohl für nicht miteinander verheiratete Theologinnen und Theologen als auch für Ehepaare möglich (§§ 30 u. 31 WürttPFG zu § 79 Absatz 4 PfdG.EKD, RS 440/441).

Das stellenteilende Ehepaar oder die Stellenteilenden, die nicht miteinander verheiratet sind, sollten folgende Überlegungen im Vorfeld bedenken:

- Bereitschaft und Fähigkeit, die pfarramtlichen Dienste zu teilen.
- Die Stellenpartner sind zur gegenseitigen Stellvertretung verpflichtet. Bei Theologenehepaaren sind die dienstfreien Tage, der gemeinsame Erholungs- oder Tagungsurlaub sowie dienstlich angeordnete Veranstaltungen davon ausgenommen. Bei der Erkrankung eines Ehegatten, die länger als vier Wochen dauert, regelt das Dekanatamt die Vertretung.
- Bereitschaft zur Veränderung des Dienstauftrages, falls dies aufgrund einer Veränderung in der familiären Situation nötig wird.
- Wer hat die Geschäftsführung, Sitz und Stimme im Kirchengemeinderat, wer ist Mitglied in der Bezirkssynode?
- In welchem Zeitraum werden die Aufgaben, auch die Geschäftsführung einmal gewechselt, damit eine möglichst große Breite pfarramtlicher Dienste kennen gelernt werden kann.

Rechtliches:

- Stellenteilende Ehepartner sowie auch nicht miteinander verheiratete Stellenteilende, werden gegenseitig zu ordentlichen Stellvertretern im Pfarramt bestellt (siehe Nr. 16.3 - Nr. 16.5 Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung, RS 540). Nur bei Verhinderung beider Ehepartner wird die Stellvertretung durch einen anderen, für solche Fälle bestellten ordentlichen Stellvertreter wahrgenommen, z. B. einen Nachbarpfarrer.
- Während der Elternzeit ist der andere Ehepartner zur Wahrnehmung des vollen Dienstauftrages verpflichtet und bekommt in dieser Zeit die vollen Dienstbezüge. (§ 7 Verordnung über die Auswirkung von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit im Pfarrerdienstrecht, RS 545).
- In besonderen Situationen – beispielsweise Erkrankung über 4 Wochen hinaus – regelt das Dekanatamt die Vertretung bei einem gemeinsam zu versehenden Dienstauftrag.
- Die Stellenteilenden sind über die Vertretung des Partners hinaus verpflichtet, sonstige Vertretungsdienste und Bezirksaufgaben im üblichen Umfang wahrzunehmen.
- Sitz und Stimme im Kirchengemeinderat regeln § 11 Kirchengemeindeordnung (RS 50/51). Entsprechendes gilt für die Kirchenbezirkssynode, siehe § 3 Abs. 6 Kirchenbezirksordnung (RS 60/61).

V. Mutterschutz und Elternzeit

1. Mutterschutz

- Mutterschutzbedingte Ausfallzeiten während des unständigen Dienstes im Pfarramt führen nicht zu einer entsprechenden Verlängerung der Mindestzeit von drei Jahren.

2. Elternzeit

- Wurde während des unständigen Dienstes im Pfarramt für insgesamt zwei Jahre ein Dienstauftrag im Umfang von mindestens 50 v.H., versehen, so wird die dreijährige Mindestfrist nicht um die Zeiten der Elternzeit verlängert.
- Bereits bei der Beantragung der Elternzeit muss geklärt werden, ob dem Antrag auf Elternzeit mit oder ohne Verlust der Stelle, bzw. des Dienstauftrages stattgegeben werden kann. Notwendig ist hier die Rücksprache mit dem Dekanatamt und dem Referat Pfarrdienst im Evang. Oberkirchenrat.
- Wenn Elternzeit gleichzeitig mit der Aufnahme in den unständigen Dienst im Pfarramt angestrebt wird, so wird, bei Vorliegen der übrigen Aufnahmevoraussetzungen, eine spätere Aufnahme verbindlich zugesagt (§ 4 der Verordnung über die Auswirkung von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit im Pfarrdienstrecht, RS 545). Endet der Vorbereitungsdiens und eine Aufnahmezusage wurde erteilt, besteht während der anschließenden Zeit der Kinderbetreuung kein Anspruch auf Krankheitsbeihilfe und somit die Notwendigkeit, sich selber in vollem Umfang für den Fall der Krankheit etc. zu versichern, sofern keine Familienversicherung besteht. Ebenso wird für den Auszug aus der Dienstwohnung keine Umzugskostenerstattung gewährt.
- Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten kann auf die Zeit zwischen der Vollendung des dritten und des achten Lebensjahres des Kindes übertragen und genommen werden. Diese Elternzeit muss, um Planung noch zu ermöglichen, ein halbes Jahr vor Antritt beim Oberkirchenrat beantragt werden.
- Eine Beauftragung im Umfang zwischen 50 und 75 v. H. während der Elternzeit ist möglich, bei religionspädagogischer Arbeit auch unter 50 v.H., mind. jedoch mit 25 v.H. Das Letztere gilt während der Geltungsdauer des Kirchlichen Gesetzes zur Erprobung eines 25-prozentigen Dienstauftrags im Gemeindepfarrdienst während der Elternzeit auch für den Gemeindepfarrdienst.

Bevor ein Antrag auf Elternzeit gestellt wird, sollte in jedem Fall im Referat 3.1 nachgefragt werden,

- ob damit gerechnet werden kann, dass nach der Elternzeit der bisherige Dienstauftrag wieder aufgenommen werden kann,
- ob die Familie während der Elternzeit in der Dienstwohnung bleiben kann.

Sollte dies möglich sein, ist für den Zeitraum der Elternzeit eine Nutzungsentschädigung (Miete) zu zahlen und die Zustimmung des Kirchengemeinderats ist erforderlich.

3. Zuordnung der Kindererziehungszeit für die Berücksichtigung bei der späteren Altersversorgung

- Die Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren (sog. "Kindererziehungszeit" - das ist nicht die Elternzeit!) kann bei Pfarrerinnen und Pfarrern zur Gewährung eines sog. Kindererziehungszuschlags auf das spätere Ruhegehalt führen, sofern eine rentenrechtliche Berücksichtigung der Kindererziehungszeit nicht möglich ist. Bei gemeinsamer Erziehung müssen sich die beiden Eltern grundsätzlich im Voraus erklären, welchem Elternteil die "Kindererziehungszeit" zugeordnet werden soll, eine Aufsplittung ist möglich. Die Erklärung ist unwiderruflich. Ein entsprechender Erklärungsvordruck über die Zuordnung der Kindererziehungszeit wird den Eltern bei der Geburt eines Kindes übersandt.

Ansprechpartnerin für Mutterschutz und Elternzeit:

Frau Monika Jaeger

Telefon: 0711 2149-458

E-Mail: Monika.Jaeger@elk-wue.de

Ansprechpartnerin für Fragen der Versorgung/Kindererziehungszeit:

Frau KVAF Stefanie Schürg

Telefon 0711 2149-570

E-Mail: Stefanie.Schuerg@elk-wue.de

VI. Dienstliche Beurteilung und Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst

Die Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst erfolgt durch Bewerbung um ausgeschriebene Pfarrstellen, Wahl durch ein Besetzungsgremium und Ernennung auf eine Pfarrstelle. Voraussetzung hierfür ist, dass die Bewährung im unständigen Dienst im Pfarramt festgestellt wurde und die Mindestzeit von drei Jahren erfüllt ist (zu den Voraussetzungen s. § 19 PFDG.EKD, RS 440/441).

Während des zweiten Jahres im unständigen Dienst im Pfarramt erfolgt eine Beurteilung.

Diese fragt nach den Kompetenzen, die für die Eignung des Pfarrberufes grundlegend sind:

- Fähigkeit, das eigene bzw. gemeinsame Handeln theologisch zu reflektieren
- Wahrnehmungsfähigkeit
- Dialogfähigkeit
- kybernetische Fähigkeiten
- rollenorientiertes Verhalten

Die Beurteilung erfolgt durch das zuständige Dekanatamt oder die dienstaufsichtsführende Pfarrerin oder den dienstaufsichtsführenden Pfarrer, bei Personalentwicklungsstellen die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer. Die Beurteilung erfolgt auf dem vom Oberkirchenrat erstellten Beurteilungsbogen (unter www.service.elk-wue.de/arbeitshilfen/formulare, dort bitte folgendermaßen durchklicken: Planung, Einsatz, Verwaltung, Pfarrdienst > Pfarrdienst (R. 3.1)). Vor der schriftlichen Niederlegung findet ein Gespräch statt, zu dem das Dekanatamt einlädt. Die Schuldekanin oder der Schuldekan kann mit der Dekanin oder dem Dekan gemeinsam beurteilen. Gegebenenfalls gibt die Schuldekanin oder der Schuldekan eine abweichende Stellungnahme ab.

Innerhalb von drei Wochen muss die Pfarrerin oder der Pfarrer im unständigen Dienst zur Beurteilung Stellung nehmen können. Danach wird der Beurteilungsbogen über die Prälatur dem Oberkirchenrat weitergeleitet.

Wird in der Beurteilung festgestellt, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer im unständigen Dienst sich bewährt hat, wird er oder sie zur Bewerbung auf ständige Pfarrstellen zugelassen. (Die frei werdenden Pfarrstellen werden unter <https://www.service.elk-wue.de/oberkirchenrat/theologische-ausbildung-und-pfarrdienst/planung-einsatz-verwaltung-pfarrdienst.html> bereits vor Veröffentlichung in „Für Arbeit und Besinnung“ bekannt gegeben.)

Ergeben sich Zweifel, wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer im unständigen Dienst darüber eine Mitteilung gegeben. Sie oder er wird zum Gespräch auf den Oberkirchenrat geladen. Innerhalb von weiteren 6 Monaten kommt es zu einer erneuten Beurteilung.

Eine weitere Beurteilung kann sowohl durch den Oberkirchenrat als auch vom zu Beurteilenden angefordert werden.

Die aufgeführten und weitere Regelungen sind nachzulesen in der Kirchlichen Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Pfarrerinnen und Pfarrer im unständigen Dienst (RS 526).

VII. Beurlaubungen

Zur Frage von Beurlaubungen wird auf §§ 68 ff. Pfarrdienstgesetz der EKD (RS 440/441) verwiesen.

Diese Vorschriften gelten auch für die Beurlaubung aus familiären oder anderen Gründen.

Beurlaubungen an die Universität sind in der Regel erst nach einem Jahr im unständigen Dienst im Pfarramt möglich. Gleiches gilt für eine Beurlaubung zu Missionsgesellschaften.

Die Modalitäten einer Beurlaubung und deren finanzielle und versorgungsrechtliche Konsequenzen sollten ggf. rechtzeitig vorher mit dem Referat Dienstrecht abgeklärt werden.

Ansprechpartnerin:

Frau KVAR Silvia Caspari

Tel. 0711 2149-108

E-Mail: Silvia.Caspari@elk-wue.de

VIII. Dienstbezüge und Besoldungsfragen

Pfarrerinnen und Pfarrer im unständigen Dienst erhalten für die Dauer von drei Jahren Besoldung in Höhe von 96 v. H. aus Pfarrbesoldungsgruppe 1 (P 1 entspricht der staatlichen Besoldungsgruppe A 13) bei einem vollen Dienstauftrag. Ist der Dienstauftrag auf 75% eingeschränkt, errechnet sich die Besoldung mit 75% aus 96 v. H. aus P1, bei einer Einschränkung auf 50% mit 50 v. H. aus P1. Die Dienstaltersstufe richtet sich nach dem jeweiligen Besoldungsdienstalter, welches nach Aufnahme in den unständigen Dienst im Pfarramt festgesetzt wird. Ferner erhalten sie eine allgemeine Stellenzulage und ggf. weitere familienbezogene Besoldungsbestandteile.

Die aktuellen Besoldungstabellen werden jeweils im Amtsblatt veröffentlicht.

Nach der Neufassung des § 19 Pfarrbesoldungsgesetz (RS 550) haben präsenzpflichtige Pfarrerinnen und Pfarrer auch bei eingeschränktem Dienstauftrag grundsätzlich Anspruch auf freie Dienstwohnung. Das Grundgehalt wird um den Dienstwohnungsausgleich entsprechend der Einschränkung des Dienstauftrages vermindert.

Allerdings kann sich eine Kirchengemeinde unter bestimmten Bedingungen auf Antrag von der Verpflichtung, eine Dienstwohnung zur Verfügung stellen zu müssen, befreien lassen. Dann erhält die Pfarrerin oder der Pfarrer im unständigen Dienst das nicht um den Dienstwohnungsausgleich verminderte Grundgehalt entsprechend der dienstlichen Inanspruchnahme.

Ansprechpartner in allen inhaltlichen Fragen zur Besoldung:

Frau Kirchenverwaltungsinspektorin Irmgard Skrabak

Telefon: 0711 2149-129

E-Mail: Irmgard.Skrabak@elk-wue.de

Fragen zur Höhe der familienbezogenen Besoldungsbestandteile und der Darstellung der Besoldung auf der Gehaltsmitteilung beantwortet die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle (ZGAS). Die zuständigen Ansprechpartner finden Sie auf Ihrer Gehaltsmitteilung.

IX. Fortbildung im unständigen Dienst im Pfarramt

Die Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) wurde neu konzipiert.

Was möchte FEA erreichen?

- Ankommen im Beruf
- Vergewisserung im Amt/Ordinationsversprechen
- Erschließung der Handlungsfelder und Herausforderungen an der ersten Stelle
- „Lernen als Lebensform“
- Konzentration im Pfarramt

Wie wird FEA strukturiert?

- Drei Bereiche:

- a) **Pflichteinheiten** mit 3x3 Impulstagen in den ersten drei Jahren im unständigen Dienst im Pfarramt zu den Leitthemen:
Verkündigung und Leitung
Seelsorge/Diakonie und Leitung
Lehre und Leitung.

Aus den Impulstagen folgen Verabredungen für Kollegiale Beratung.

- b) **PE-Fortbildungen in Kernbereichen** zu

1. Bildung in Schule und Gesellschaft, Kirchengemeinde und -bezirk
2. Diakonie in Kirchengemeinde und -bezirk, Einrichtung und Gesellschaft
3. Seelsorge in Kirchengemeinde und anderen Kontexten [bzw. in Gemeinden auf Zeit und für Zielgruppen] (Krankenhaus, Gefängnis, ...)
4. Leitung – Verwaltung und Recht für das geschäftsführende Pfarramt und andere Leitungspositionen
5. Öffentlichkeitsarbeit und gemeinwesenorientierte Vernetzung
6. Homiletik

Ausgehend von den Anforderungen des Dienstauftrages sollen in den ersten fünf Jahren des Pfarrdienstes, also über die unständige Zeit hinaus diese Themenfelder in den Fortbildungen vorkommen und im Horizont der PE-Gespräche vereinbart werden.

c) Wahleinheiten

Aus dem allgemeinen Fortbildungsprogramm können durch PE-Gespräch vereinbarte Fortbildungen wahrgenommen werden, die über die Themenbereiche des Pflicht- und Wahlpflichtbereiches hinausgehen und auf spezielle Anforderungen des Dienstauftrages oder der Person eingehen.

Die Möglichkeit, selbst wählen zu können und Anteil zu haben an der Fortbildungsmöglichkeit des ständigen Pfarrdienstes soll insbesondere dazu dienen, die Eigenverantwortung und das Interesse an kontinuierlicher Fortbildung im Berufsleben zu stärken.

d) Dauer

Das Programm von FEA ist auf fünf Jahre angelegt und reicht damit vom unständigen in den ständigen Dienst im Pfarramt hinein. Hierin wird deutlich, dass die Fortbildung in den ersten Amtsjahren ein berufsbegleitendes Lernen – dann, wenn die Themen anstehen – initiieren will. Mit der bewussten Angliederung an das allgemeine Fort- und Weiterbildungsprogramm der Landeskirche / Bildungsportal soll die Schwelle zur weiteren Fortbildung im Berufsleben niedrig gehalten werden.

e) Anträge

Fortbildungen in den Kernbereichen als auch im Wahlbereich bedürfen der Genehmigung durch den Oberkirchenrat. Für Beratungen und die Genehmigung steht Herr Kirchenrat Hoffmann-Richter zur Verfügung.

Mail: Christoph.Hoffmann-Richter@elk-wue.de

Ansprechpartner für FEA und Geistliche Begleitung:
Pfarrer Christof Weiß-Schautt
Haus Birkach - Studienzentrum der Evang. Landeskirche in Württemberg
Telefon: 0711 45804-53
E-Mail: Christof.Weiss-Schautt@elk-wue.de

X. Merkblätter auf der Homepage des Personaldezernates

Unter www.service.elk-wue.de können unter > Arbeitshilfen > Formulare bzw. Merkblätter > Referat Planung, Einsatz, Verwaltung, Pfarrdienst > Pfarrdienst (R. 3.1 oder auf der Homepage des Personaldezernats (Oberkirchenrat > Theologische Ausbildung und Pfarrdienst > Planung, Einsatz, Verwaltung, Pfarrdienst u.a. zu folgenden Themen Merkblätter heruntergeladen werden:

- Handreichung zu eingeschränkten Dienstaufträgen
- Informationsblatt zur gemeinsamen Versehung einer Pfarrstelle
- Klärungsversuche in Konfliktfällen (bei eingeschränkten Dienstaufträgen)
- Merkblatt zum Erstellung einer Geschäftsordnung
- Grundqualifikationen für den Dienst im Pfarramt
- Beurteilungsbogen für den unständigen Dienst im Pfarramt
- Merkblatt Dienstwohnung
- Personalbogen Bewerbung Pfarrstelle
- Fragebogen zur PE
- Liste der zu besetzenden Pfarrstellen
- Merkblatt für die Durchführung von Ordinationen

Dieses Informationsblatt geht von den rechtlichen Regelungen zum unten angegebenen Zeitpunkt aus. Künftige Änderungen sind zu berücksichtigen.