



TOP 16

Förmliche Anfrage Nr. 25/16: Anzahl Pfarrpersonen in Elternzeit**Beantwortung in der Sitzung der 16. Landessynode am 26. November 2021**

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
Hohe Synode!

1. Wie viele Theologen und Theologinnen sind derzeit in Elternzeit?

Mit Stichtag 1. November 2021 sind insgesamt 73 Personen in Elternzeit (EZ).

Die Aufteilung stellt sich folgendermaßen dar:

	Ständige Pfarrer*innen	Unständige Pfarrer*innen	Vikar*innen
Insgesamt	31	40	2
Davon ohne Dienstauftrag	14	21	2
Davon mit Dienstauftrag	17	19	0

2. Ist dem OKR bekannt, wann und wie diese wieder in den Pfarrdienst einsteigen möchten?

Bei Elternzeit, die ohne Verlust des seitherigen Dienstauftrages gewährt wurde, enthält das Schreiben zur Gewährung der EZ einen Absatz, in dem auf die Wiederaufnahme des Dienstes nach Ablauf der EZ hingewiesen wird. Das diesbezügliche Controlling erfolgt auf der Ebene des Kirchenbezirks bzw. auf Dekanatebene. Dieses Verfahren funktioniert absolut problemlos. Schon deshalb, weil die Dekan*innen ein vitales Interesse daran haben, dass der Pfarrdienst in ihren Kirchenbezirken nicht unnötig vertreten werden muss.

Bei Elternzeiten, die mit Verlust des seitherigen Dienstauftrages gewährt werden, enthält der entsprechende Erlass die Bitte, der/die betreffende Pfarrer*in möge sich spätestens sechs Monate vor Ende ihrer EZ im Ref. 3.1 melden, um die Frage des weiteren beruflichen Weges zu besprechen. Außerdem erfolgt in Ref. 3.1. diesbezüglich ein Controlling (für den unständigen und ständigen Pfarrdienst gleichermaßen).

3. Wie fördert der OKR die Familienphasen in den Pfarrfamilien?Vorbereitungsdienst (VD)

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vorbereitungsdienst zu fördern, **wurde im Pfarrseminar** die ohnehin schon vorhandene Möglichkeit zur Kinderbetreuung in den letzten Jahren erweitert. Dies betrifft v.a. die Möglichkeit, Betreuungspersonen mitzubringen und an den Mahlzeiten im Haus Birkach teilzunehmen.

Außerdem wurde die Möglichkeit eines **Teilzeitvikariats** geschaffen. D.h.: Es ist möglich, einzelne Abschnitte des VD's (Basisausbildung, Ergänzung + Vertiefung, Integrative Gemeindegarbeit) oder auch das gesamte Vikariat in Teilzeit (50%) zu absolvieren. Dies führt zeitlich zur Verdoppelung der jeweiligen Abschnitte. Im Fall eines Vikariats, das *komplett* in Teilzeit absolviert wird, ist geplant, die Gesamtzeit des Vikariats auf ca. 4,5 Jahre zu begrenzen. Eine entsprechende Änderung der diesbezüglichen Verordnung wird derzeit durch Ref. 3.1 vorbereitet. Bisher wurde von einzelnen Vikar*innen v.a. der letzte Abschnitt des Vikariats in Teilzeit absolviert. Das diesbezügliche Controlling erfolgt in Ref. 3.1, 3.2 (sofern Prüfungen betroffen sind) und im Pfarrseminar.

Natürlich ist es möglich, während des Vikariats in **Elternzeit** zu gehen. Die Familien müssen nicht umziehen. Der Vikar/die Vikarin setzt sein/ihr Vikariat nach Ablauf der EZ in der seitherigen Ausbildungsgemeinde fort. Elternzeit ohne Dienstauftrag im Vorbereitungsdienst führt zu einer entsprechenden Verlängerung desselben. Ref. 3.1 und das Pfarrseminar (ggf. Regionswechsel!) haben mit EZ im VD inzwischen viel Erfahrungen gesammelt, da diese Option bei Bedarf gerne wahrgenommen wird, i.d.R. für sechs oder zwölf Monate. Diese Personalfälle zu handhaben, ist in gutem Sinne Routine geworden.

Um Familien mit mehreren Kindern mehrere Umzüge binnen kurzer Frist und die damit verbundene aufwendige Neuorganisation der Kinderbetreuung und ggf. der schulischen Systeme zu ersparen, wird den Vikar*innen, die dies betrifft, ermöglicht, in der Zeit des Vikariats **am seitherigen Wohnort wohnen zu bleiben** – sofern sich die Wohnung in einem Ausbildungsbezirk befindet, der zur Ausbildungsregion gehört. In diesen Fällen wird eine Ausbildungsgemeinde in gut fahrbarer Entfernung zum Wohnort gesucht. D.h., die betreffenden Vikar*innen pendeln zwischen Wohnort und Ausbildungsgemeinde. Der Umzug des gesamten familiären Systems erfolgt dann erst mit der Aufnahme in den Probendienst. Dieses Verfahren hat sich im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr bewährt.

Zu einer guten, vorausschauenden Planung eines Vikariats trägt auch die im Internet einsehbare Übersichtskarte der Ausbildungsregionen (mit den entsprechenden Startterminen der Vikariatskurse) bei. In Verbindung mit der soeben genannten Option lässt sich ein Vikariat auf diese Weise ggf. über Jahre hinaus planen.

Mit den am 1. April 2022 beginnenden Vikar*innen werden wir nach mehrjähriger Pause einen neuen Versuch mit einem entregionalisierten Vikariat starten. D.h., ein*e Vikar*in absolviert sein/ihr Vikariat in einem Kirchenbezirk, der eigentlich nicht zur Ausbildungsregion gehört. Dies könnte eine weitere Option sein, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden kann. Allerdings ist ein solches Modell nur mit Einbußen in der Zusammenarbeit im Ausbildungsteam und im Zusammenhang mit den Praxisbegleitungen im Religionsunterricht (RU), in der Homiletik und in der Seelsorge zu realisieren. Der Versuch wird evaluiert werden.

Probendienst

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im unständigen Dienst zu fördern wurde bereits vor Jahren die Möglichkeit von 25%-Dienstaufträgen (DA) in Elternzeit geschaffen. Dieses Modell, das zunächst nur versuchsweise eingeführt worden war, um (v.a.) Vikarinnen mit Kindern, die aus dem Vikariat kamen und aufgrund der familiären Situation keinen 50%-Dienstauftrag übernehmen konnten, dennoch die Aufnahme in den Probendienst zu ermöglichen. Ein 25%-DA beinhaltet die Aufnahme in den Probendienst und die Ordination (beides ohne Dienstauftrag nicht möglich). Da Dienstbezüge gezahlt werden, bleibt auch der Beihilfeanspruch bestehen. Der Versuch mit diesen 25%-DA's in EZ hat sich zu einem Erfolgsmodell entwickelt. Deshalb wurde er im PfdG.EKD/WürttPfdG verstetigt.

Die Erfahrung zeigt, dass die 25%-Dienstaufträge v.a. dafür genutzt werden, um am Beginn des Probendienstes am neuen Dienstort zunächst einmal heimisch zu werden und ein verlässliches System für die Kinderbetreuung aufzubauen. I.d.R. wird der DA auf Wunsch der Vikar*innen bereits nach ca. sechs Monaten aufgestockt.

Vikarinnen, die sich im **Mutterschutz** befinden, werden auf Antrag in den Probendienst aufgenommen. Der weitere berufliche Weg nach Ende des Mutterschutzes mit Ref. 3.1 besprochen. Häufig folgt in diesen Fällen ein 25%-DA in EZ.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört, dass bis zu 12 Monate Elternzeit (auch ohne Dienstauftrag!) voll auf die **Mindestzeit im Probendienst (36 Monate)** angerechnet werden. Sollten weitere Monate mit einem 25%-DA in EZ hinzukommen, so werden diese bis zu sechs weitere Monate mit drei Monaten auf die Mindestzeit im Probendienst angerechnet. Somit ergibt sich als Minimalanforderung zur Erlangung der Anstellungs- bzw. Bewerbungsfähigkeit ein Dienstauftrag von 50% für die Dauer von mind. 21 Monaten. **Diese Minimalanforderung dürfte EKDweit einmalig sein.** Sie markiert in besonderer Weise, dass in Württemberg die Vereinbarkeit von Familie ernst genommen wird. An dieser Schraube sollte aber nicht noch weiter „gedreht“ werden, denn unter jener Minimalanforderung ist die Feststellung der Bewährung im Pfarrdienst kaum möglich.

Auf die umfassenden Regelungen der FamZVO (s.o.), z.B. zu schwangerschafts- bzw. mutterschutzbedingten Ausfallzeiten, zu Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit etc. kann hier nur verwiesen werden.

Als weitere besondere Maßnahme, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, wurde die Möglichkeit einer **sog. „unverheirateten Stellenteilung“** gestärkt. D.h., zwei Pfarrpersonen, die kein stellenteilendes Pfarrehepaar sind, teilen sich eine Pfarrstelle. Dieses Modell hat schnell „Schule gemacht“ und wird dort, wo die Voraussetzungen dafür gegeben sind, gerne in Anspruch genommen. Knifflig ist dabei die Frage der Dienstwohnung, die nur von einer der beteiligten Familien bewohnt werden kann. Die andere Person erhält entsprechend der dienstlichen Inanspruchnahme den halben Dienstwohnungsausgleich (DWA). Bemühungen von Dezernat 3 hier zu einem besseren Ausgleich zu kommen, waren aus rechtlichen Gründen bislang erfolglos. Damit die wohnlastpflichtigen Kirchengemeinden, die sich auf ein solches Modell einlassen, zusätzlich zur Dienstwohnung nicht auch noch den halben DWA finanzieren müssen (was das Modell mindestens behindern würde), hat Dez. 3 entschieden, dass in diesen Fällen das Budget von Dezernat 3 den halben Dienstwohnungsausgleich kostenmäßig trägt. Hier zeigt sich einmal mehr das große Interesse des Oberkirchenrates, alle Modelle zu befördern, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Beinahe selbstverständlich ist geworden, dass Vikar*innen mit Kindern mit Aufnahme des Probendienstes in eine Kirchengemeinde versetzt bzw. mit der Versehung einer Gemeindepfarrstelle beauftragt werden, auf der sie **ständig werden** könnten. Auch dieses Verfahren hat sich sehr bewährt. I.d.R. zeitigt es das gewünschte Ergebnis.

Auf **zeitlich versetzte Berufsbiographien** von verheirateten Vikars- bzw. Pfarr(ehe)paaren wird selbstverständlich Rücksicht genommen. Für die Person, die eher mit ihrem Vikariat fertig wird als die andere, wird ein Dienstauftrag in gut fahrbarer Entfernung zur Ausbildungsgemeinde des/der Partners/in gesucht. Mit Beendigung des Vikariats der zweiten Person wird mit beiden Partnern gemeinsam beraten, wie der weitere berufliche Weg für beide weiter gehen kann und soll.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört während des gesamten Pfarrdienstes ganz allgemein und selbstverständlich auch **die Rücksichtnahme auf den Beruf des Ehepartners/der Ehepartnerin.** Im Dezernat 3 halten wir eine Fahrzeit von bis zu einer Stunde zum Arbeitsplatz (einfache Strecke) für zumutbar, weil nur so Menschen außerhalb der Ballungsräume eingesetzt werden können. I.d.R. muss dieser Rahmen nicht ausgeschöpft werden. Freilich macht dies die Versorgung von Pfarrstellen am Rande der Landeskirche immer schwieriger, denn der Sog der großen Oberzentren ist ein Megatrend, den wir nicht aufhalten können. D.h., die beruflichen Ehepartner sind häufig an den Großraum Stuttgart gebunden, was wiederum die Beweglichkeit bzw. Flexibilität unserer Pfarrpersonen lähmt.

4. Wie viele 25%-Stellen sind derzeit im Ausbildungsvikariat, von Pfarrpersonen z.A. und weiteren Pfarrpersonen besetzt?

Reguläre Pfarrstellen mit Stellenumfang von 25 % gibt es nicht. Jedoch sind Beauftragungen im Umfang von 25% nicht nur während der Elternzeit möglich, sondern auch unter bestimmten Voraussetzungen außerhalb der Elternzeit möglich.

Derzeit wurden die angefragten Dienstaufträge folgendermaßen beauftragt:

25%-Dienstaufträge:

	Frauen	Männer
Vikariat	0	0
unständiger Dienst	13	1
ständiger Dienst	8	1

5. a) Wie viele 50%-Stellen werden im Ausbildungsvikariat, an Pfarrpersonen z.A. und an Pfarrpersonen vergeben/beansprucht?

Die Wahrnehmung eines Dienstauftrags im Umfang von 50 % ist in unterschiedlichen Formen möglich, beispielsweise:

- durch Ernennung auf eine auf 50 v.H. eingeschränkte Pfarrstelle oder eine bewegliche Pfarrstelle
- durch Versehung einer auf 50 v.H. eingeschränkten Pfarrstelle im unständigen Dienst
- durch Wahrnehmung eines 50 % Dienstauftrages während der Elternzeit
- aufgrund von Teildienst aus familiären Gründen

aa)

Ernennung oder Versehung einer auf 50 v.H. eingeschränkten Pfarrstelle.

Hinweis: Es können Personen enthalten sein, die mit weiteren 25 % oder 50 % vertretungsweise beauftragt wurden (Bsp: Ernennung auf einer Pfarrstelle (50%) zuzügl. Vertretungsdienstauftrag (25 %))

Gemeindepfarrstellen sowie PDA-Stellen, die im PfarrPlan 2024 enthalten sind:

	davon besetzt mit Frauen	davon besetzt mit Männern
Gemeindepfarrdienst		
Unständiger Dienst	10	3
Ständiger Dienst	85	52
PDA-Stellen		
Unständiger Dienst	0	3
Ständiger Dienst	1	0

Sonderpfarrstellen sowie Stellen für den unständigen Dienst im Bereich des Sonderpfarrdienstes (BB-Stellen), die im Zielstellenplan 2024 enthalten sind:

	davon besetzt mit Frauen	davon besetzt mit Männern
Sonderpfarrdienst		
unständiger Dienst	0	1
ständiger Dienst	39	41
BB-Stellen		
unständiger Dienst	8	4
ständiger Dienst	4	5

bb)

Personen, deren „persönlicher“ Dienstauftragsumfang 50 % beträgt:

50%-Dienstaufträge

	Frauen	Männer
Vikariat	0	1
unständiger Dienst	32	14
ständiger Dienst	141	59

b) Welche davon sind festgeplante Stellen und damit ein Bestandteil des PfarrPlans 2024?

Antwort siehe unter Nummer 6.

6. Welche und wie viele 25%- und 50%-Stellen wurden in den letzten drei Jahren neu eingerichtet?

Da die meisten Änderungen im Zusammenhang mit dem PfarrPlan erfolgen, wird auf die öffentlich auf service.elk-wue.de/pfarrplan zugängliche Datei mit den Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte Bezug genommen.

Die beweglichen Pfarrstellen werden nicht berücksichtigt, denn diese können in beliebigem Umfang besetzt werden, sodass deren formaler Stellenumfang keine Aussagekraft hat.

- 25 %-Stellen als Gemeindepfarrstellen einzurichten, ist stellenrechtlich nicht möglich.
- Für den PfarrPlan 2024 wurde vor drei Jahren 1 Pfarrstelle im Umfang von 50 Prozent (und 1 Pfarrstelle im Umfang von 75 Prozent) neu errichtet.

Ergänzend:

- 80 Pfarrstellen im Umfang von 50 Prozent entstanden neu durch Einschränkung des Dienstauftrags auf einer Pfarrstelle mit bisher 100 Prozent oder 75 Prozent,
- andererseits wurden 91 Pfarrstellen im Umfang von 50 Prozent aufgehoben.
- (25 Pfarrstellen im Umfang von 75 Prozent entstanden durch Einschränkung des Dienstauftrags auf einer Pfarrstelle mit bisher 100 Prozent,
- 17 Pfarrstellen im Umfang von 75 Prozent wurden aufgehoben.)

Im Saldo (Veränderungen vom PfarrPlan 2018 zum PfarrPlan 2024):

- 1485 -> 1290 Pfarrstellen, davon:
- 100 %: 1264 -> 1116
- 50 %: 159 -> 136
- (75 %: 62 -> 28)

Sonderpfarrstellen:

Im Rahmen des Zielstellstellenplans Sonderpfarrdienst werden 3 Pfarrstellen (50%) aufgehoben und 13 Pfarrstellen (50%) entstehen, i.d.R. durch Einschränkung des Umfangs der Pfarrstelle (von 100 % auf 50 % oder von 75 % auf 50 %).

100 % -> 50 %: 10

75 % -> 50 %: 3

Die sogenannten „umgewandelten“ Stellen sind hier nicht enthalten.

7. Welche Rolle spielen die Dienstzeit auf geteilten Stellen oder mit 25%- bzw. 50%- Dienstaufträgen bei der Bewerbung auf eine leitende Stelle?

Voraussetzung für eine Bewerbung auf Leitungsstellen ist in der Regel die Erfahrung auf einer geschäftsführenden Pfarrstelle. Diese kann erworben werden über einen Auftrag in Stellenteilung oder auch, indem Anteile der Geschäftsführung vertretungsweise an eine Person auf einer Stelle ohne Geschäftsführung übertragen werden. Auch die Erfahrungen auf den Referent*innen Stellen bei den Dekan*innen können für eine Leitungsaufgabe qualifizieren. Darüber hinaus sind entsprechende Beurteilungen maßgeblich.

Die Bewerbung auf eine Leitungsstelle aus einem 25% Dienstauftrag heraus auf eine Leitungsstelle ist nicht möglich.