

Möglichkeiten zur Vertretung vakanter Pfarrstellen der ELKB – eine Übersicht

Folgende Optionen vakante Pfarrstellen zu vertreten bzw. Entlastung bei einer Pfarrstellenvertretung zu ermöglichen sind gegeben:

1. Vertretung einer vakanten Pfarrstelle als Teil des „geordneten kirchlichen Dienstes“ (§ 25 Abs. 4 PfdG)

Vertretungen zu übernehmen gehört mit zu den Aufgaben des Pfarrdienstes. Bis 2007 war dies in der Regel die einzige Form der Vertretung einer vakanten Pfarrstelle. Näheres hierzu siehe § 25 Abs. 4 PfdG.EKD und § 11 PfdAG.

2. Vertretungskostenerstattung

Für Vertretungsdienste nach Nr. 1 können Kirchengemeinden über das Dekanat eine Vertretungskostenerstattung erhalten. Alle Dekanatsbezirke erhalten jährlich, in Relation zu Ihrer Vakanzquote des Vorjahres, einen pauschalen Betrag. Art und Umfang der Vergabe fallen in die Zuständigkeit der Dekanatsbezirke. Der dafür in der ELKB vorgesehene Gesamtbetrag wurde von 30.000 € (2011) erhöht auf 40.000 € (2012) und seit 2013 von 40.000 € auf 100.000 € mehr als verdoppelt.

3. Haupt- und nebenamtliche Vertretung

Vakante Pfarrstellen können hauptamtlich (Umfang 0,5 – 1,0) oder nebenamtlich (weniger als 0,5) vertreten werden. Die Vertretung kann sofort bei Freiwerden der Stelle erfolgen, sofern der Dekanatsbezirk die vorgesehene Rotationsvakanzquote von 3,5 % der Stellen erfüllt. Liegt die Vakanzquote darunter, kann die Stelle nach sechs Monaten, d. h. nach der Regelvakanzdauer erfolgen. Bei begründeten Härtefällen sind auf Antrag Ausnahmen von der Regelvakanzdauer möglich. Die haupt- und nebenamtliche Vertretung kann von allen Pfarrer und Pfarrerinnen der ELKB übernommen werden, deren aktueller Einsatz kleiner als 1,0 ist, d. h. von allen Personen im Teildienst und allen Beurlaubten, sofern beurlaubte Personen bei einem anderen Rechtsträger einen Einsatz kleiner als 1,0 haben. Vakante Stellen können auch von mehreren Personen mit entsprechend kleinerem Einsatzumfang vertreten werden. Entscheidend für die Ermöglichung dieser Vertretungsregelung ist, dass Personen im Teildienst oder in Beurlaubung in der Vakanzregion wohnen und zur Übernahme der Vertretung bereit sind. Dies kann am besten vor Ort recherchiert werden. Das Personalreferat ist hier gerne behilflich. Im Vertretungsfall wird eine anteilige Besoldung nach A13/A14 gewährt. Dies ist vor allem für Theologenehepaare, die Ihren Einsatzumfang aufstocken wollen, interessant.

4. Elternzeitvertretung

Hier gilt dasselbe wie bei Punkt 3. Allerdings kann bei einer Elternzeitvakanz, unabhängig von der Rotationsvakanz, immer sofort haupt- oder nebenamtlich mit der Besoldung anteilig nach A13/A14 vertreten werden. Haupt- oder nebenamtliche Vertretung während des Mut-

terschutzes ist nicht zulässig, da die Stelleninhaberin während der Mutterschutzfrist Bezüge erhält und eine Stelle gemäß KHO nicht doppelt besetzt werden darf.

5. Haupt- und nebenamtliche Vertretung durch berufsgruppenübergreifende Besetzung

Hier gilt dasselbe wie bei Punkt 3. In begründeten Einzelfällen kann eine vakante Pfarrstelle auch berufsgruppenübergreifend von einem Diakon, einer Diakonin oder einem Religionspädagogen, einer Religionspädagogin vertreten werden sofern das Profil der Berufsgruppe mit dem Profil der vakanten Stelle ganz oder zumindest in wesentlichen Teilen übereinstimmt.

6. Vertretung durch Pfarrer und Pfarrerinnen im Ruhestand

Seit 1. Juni 2012 können Pfarrer und Pfarrerinnen im Ruhestand „vom Landeskirchenrat mit ihrer Zustimmung mit Vertretungsaufgaben ... beauftragt werden“ (Näheres dazu siehe „Bekanntmachung über die Vergütung und Auslagenersatz im Dienst eines Pfarrers oder einer Pfarrerin vom 15. Juni 2012“; RS 559). Pfarrer und Pfarrerinnen im Ruhestand erhalten zusätzlich zu Ihrer Pension eine monatliche Pauschalvergütung bei der Vertretung einer ganzen Stelle in Höhe von 600 €, einer halben Stelle in Höhe von 300 € und einer viertel Stelle in Höhe von 150 € (Näheres dazu siehe RS 559). Hier ist ebenfalls entscheidend, dass ein Pfarrer bzw. eine Pfarrerin im Ruhestand in der Vakanzregion wohnt und zur Übernahme einer Vertretung bereit ist. Das Personalreferat ist auch hier bei der Suche nach geeigneten Personen behilflich.

7. Verlängerung der Lebensarbeitszeit über den gesetzlichen Ruhestandstermin hinaus

Das Pfarrerdienstrecht sieht in § 87 Abs. 4 PfdG.EKD vor, dass „wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ... der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung des Pfarrers oder der Pfarrerin um bis zu drei Jahren hinausgeschoben werden“ kann. Von dieser Regelung, die bereits im PfG enthalten war, hat der LKR auf Grund der bisherigen Personal- und Stellensituation nie Gebrauch gemacht. Im April 2014 hat der LKR beschlossen, diese Möglichkeit zuzulassen, um absehbare Vakanzzeiten zu vermeiden oder vakante Stellen versorgen zu können. Nähere Informationen dazu sind beim Personalreferat erhältlich.

8. Aufstockung von Stunden in Sekretariat und Verwaltung für die Dauer der Vakanz

Eine Vakanzvertretung kann durch Aufstockung von Stunden in der Verwaltung oder im Sekretariat erleichtert werden. Das unter Punkt 2 genannte Budget zur Vertretungskostenersatzung wurde u. a. deshalb von 40.000 € auf 100.000 € erhöht, um zusätzliche Verwaltungs- und Sekretariatsstunden ermöglichen zu können. Das Budget wird auf Dekanatssebene verwaltet. Entsprechende Anträge sind daher an das Dekanat zu richten.

9. RE-Stellen zur Vakanzvertretung

Der Landesstellenplan weist für die Dekanatsbezirke je nach Größe ein Kontingent von RE-Stellen aus. Die inhaltliche Widmung der RE-Stellen fällt in die Zuständigkeit der Dekanatsbezirke. Einige Dekanatsbezirke haben eine 0,5 RE-Stelle für Vertretungsdienste im Dekanatsbezirk gewidmet. Die Dekanatsausschüsse haben die Möglichkeit bei Neubesetzung von RE-Stellen Vertretungsaufgaben mit zu berücksichtigen.

10. Zwei Stellen für „Interimsdienst“ ab Oktober 2014

In der Vollsitzung im Juli 2014 hat der Landeskirchenrat beschlossen zwei Stellen für Interimsdienste (Springerstellen) zu errichten. Die Stellen werden im KABI 9/2014 ausgeschrieben. (Näheres zu diesen Stellen siehe KABI 9/2014 bei den Stellenausschreibungen). Nach einer Phase der Erprobung von ca. 1 ½ Jahren soll der Ertrag der Stellen für Interimsdienste evaluiert werden. Sollten sich die Stellen für Interimsdienste als praktikabel und hilfreich erweisen ist eine weiterreichende Lösung mit mehr Stellen zum Interimsdienst beabsichtigt. Hierfür ist aber eine Änderung der Kirchlichen Haushaltsordnung nötig, die angestrebt wird.

11. Besondere Härtefälle

Sollte ein besonderer Härtefall vorliegen und keine der genannten Vertretungs- oder Entlastungsmöglichkeiten greifen, ist das Personalreferat bereit nach anderen Entlastungsmöglichkeiten zu suchen. Diese können und dürfen jedoch nur im Rahmen der geltenden rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten liegen.

Schlussbemerkung: Die Auflistung zeigt, dass das Personalreferat und der Landeskirchenrat seit 2007 viele Anstrengungen unternommen und Maßnahmen beschlossen und umgesetzt haben, um der Vakanzproblematik zu begegnen. Das Personalreferat wird auch in Zukunft seinen personell, finanziell und rechtlich möglichen Beitrag dazu leisten. Der durch die neuen vielfältigen Vertretungsregelungen entstehende zusätzliche Beratungs-, Beschluss- und Verwaltungsaufwand ist enorm. Der Verwaltungsaufwand für eine 1-monatige Elternzeitvertretung ist größer als ein regulärer Stellenwechsel, da hier u. a. die Bezüge mit allen Bezüge- und Versorgungsbestandteilen zweimal festgesetzt, verbeschrieben und in SAP umgestellt werden müssen. Um den Verwaltungsaufwand in Grenzen zu halten, bittet das Personalreferat um Verständnis, dass Anträge auf Vertretungsregelungen nur jeweils ganze Monate, d. h. mit einem Monatsanfang beginnend und mit einem Monatsende endend, beinhalten dürfen. Auch eine berufsgruppenübergreifende Besetzung ist mit einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand verbunden und sollte nur dann in Betracht gezogen werden, wenn keine der anderen Vertretungsmöglichkeiten greifen.

München, den 24.07.2014

Wolfgang von Andrian
Kirchenrat