

**Ausarbeitung
der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD
zur Regelung der Vertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer
(Vertretung)**

Der Rat der EKD hat die Ausarbeitung der Dienstrechtlichen Kommission in seiner Sitzung am 16./17. Juli 1998 dankend zur Kenntnis genommen und empfohlen, diese als Material den Gliedkirchen zur Verfügung zu stellen.

Leitsatz 1: Allgemeine Vorschrift

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet kirchenleitende Organe mit allen ordinierten und nichtordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer Dienstgemeinschaft. Zur Wahrnehmung der Interessen der Pfarrerinnen und Pfarrer an der rechtlichen Gestaltung ihrer Dienstverhältnisse und an den sie betreffenden Personalangelegenheiten wird eine Vertretung gebildet. Die Bildung und die Arbeit der Vertretung ist Ausdruck der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Rahmen der Dienstgemeinschaft.

Erläuterung:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ordiniert oder nichtordiniert, gehören zusammen mit den Mitgliedern der leitenden Organe zur Dienstgemeinschaft. Bildung und Arbeit einer Interessenvertretung sind Ausdruck der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Rahmen der Dienstgemeinschaft, wie dies auch dem Grundgedanken des Mitarbeitervertretungsgesetzes entspricht, aus dessen Geltungsbereich Pfarrerinnen und Pfarrer wegen ihres besonderen Auftrages in der Regel ausgenommen sind.

Da nicht alle Landeskirchen eine institutionalisierte Vertretung der Pfarrerschaft kennen, votiert Leitsatz 1 dafür, eine Interessenvertretung zu bilden. Hierfür gibt es besonders in Zeiten finanzieller Anspannung wegen der damit verbundenen gravierenden Änderungen im Dienst- und Besoldungsrecht und möglicher Eingriffe in das Einzeldienstverhältnis einen erhöhten Bedarf.

Leitsatz 2: Rechtsgrundlagen

Regelungen über die Vertretung bedürfen einer Rechtsgrundlage durch Kirchengesetz oder gesetzesvertretende Verordnung (Rechtsverordnung).

Erläuterung:

Die Festschreibung der Vertretung in einer gesetzlichen Regelung oder gesetzesvertretenden Verordnung (Rechtsverordnung) sorgt für Sicherheit auf beiden Seiten. In einigen Landeskirchen erfolgt zwar eine Beteiligung, jedoch nicht auf der Grundlage rechtlicher Verpflichtungen. Hier besteht die Gefahr, daß personelle Wechsel dazu führen, mit dieser Verfahrensweise zu brechen.

Durch eine verbindliche Rechtsgrundlage werden gleichzeitig Verpflichtungen deutlich und Verfahren transparent. Die Beteiligung erfolgt nicht nur von Fall zu Fall, sondern wird für die geregelten Bereiche kontinuierlich wahrgenommen.

Leitsatz 3: Regelungsinhalt

Kirchenrechtliche Regelungen sollen Aussagen zu folgenden Punkten treffen:

- 3.1 Vertretener Personenkreis
- 3.2 Bildung der Vertretung
- 3.3 Geschäftsführung
- 3.4 Gespräche und Informationen
- 3.5 Beteiligung bei dienstrechtlichen Regelungen
- 3.6 Vorschlagsrecht
- 3.7 Beteiligung in Personalangelegenheiten

Erläuterung:

Es bestehen in verschiedenen Gliedkirchen bereits Regelungen zur Vertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Diese sollen erhalten bleiben, ggf. können die Leitsätze bei Novellierungen einfließen. Für Gliedkirchen, die noch keine Vertretungsregelungen haben, werden Inhalte, deren Regelung sich in der Praxis als notwendig erwiesen hat, aufgezeigt.

Leitsatz 3.1: Vertretener Personenkreis

Die Vertretung nimmt die Interessen der Pfarrerinnen und Pfarrer, die in einem Dienstverhältnis stehen, wahr. Hierzu gehören auch Theologinnen und Theologen im Vorbereitungsdienst. Darüber hinaus kann gliedkirchliches Recht die Interessenwahrnehmung für weitere Personengruppen öffnen.

Erläuterung:

In den Gliedkirchen, die bereits Vertretungsregelungen haben, variieren die vertretenen Personenkreise. Leitsatz 3.1 nennt die in jedem Fall in die Vertretungsregelung aufzunehmenden Personen. Dies sind Pfarrerinnen und Pfarrer, die in einem Dienstverhältnis stehen. Damit werden auch Pfarrerinnen und Pfarrer im Warte- und Ruhestand erfaßt, sowie Theologinnen und Theologen im Vorbereitungsdienst. Gliedkirchliche Gegebenheiten können es erforderlich oder sinnvoll machen, die geregelte Interessenwahrnehmung weiterer Personengruppen (z. B. ordinierter Gemeindepädagogen und -pädagoginnen, Pfarrverwalter und -verwalterinnen, Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt) vorzusehen.

Der vertretene Personenkreis muß nicht mit dem wahlberechtigten Personenkreis übereinstimmen. So sollte die Wahlberechtigung auf Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen, beschränkt werden.

Leitsatz 3.2: Bildung der Vertretung

Die Mitglieder der Vertretung werden in gleicher, freier und geheimer Wahl gewählt. Die Zusammensetzung und Amtszeit der Vertretung sowie das Wahlverfahren sind durch die jeweilige Gliedkirche zu regeln. Soweit Pfarrerinnen und Pfarrer in Berufsvereinigungen zusammengeschlossen sind, kann diesen das Recht zur Entsendung von Mitgliedern in die Vertretung zuerkannt werden; die Wahrnehmung dieses Rechts kann von einer bestimmten Mindestzahl der Mitglieder der Berufsvereinigung abhängig gemacht werden.

Erläuterung:

Grundlage für die Bildung der Vertretung ist eine demokratische Wahl (gleich, frei und geheim) in Analogie zu den Mitarbeitervertretungswahlen.

Die Zusammensetzung und Amtszeit soll jede Gliedkirche (ggf. auch mehrere Gliedkirchen zusammen) für ihren Bereich regeln. Nach den bereits bestehenden Vertretungsregelungen erfolgt die Wahl teilweise direkt aus dem Verein der Pfarrerinnen und Pfarrer, wobei Quoten für die Entsendung aus den Vertretungsverbänden vorgesehen werden können, teilweise gibt es aber auch eine vollkommene Trennung von Verein und Vertretung.

Leitsatz 3.3: Geschäftsführung

Für die Tätigkeit in der Vertretung sind deren Mitglieder im notwendigen Umfang von dem ihnen übertragenen Dienst zu entlasten. Art und Umfang der notwendigen Entlastung, insbesondere für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden, bedürfen einer gesetzlichen oder durch Vereinbarung zwischen Vertretung und Kirchenleitung festgelegten Regelung.

Die Kosten der Geschäftsführung der Vertretung einschließlich der Kosten für die erforderlichen Sitzungen und Tagungen sowie sachkundige Beratung trägt die Gliedkirche im Rahmen eines Haushaltsansatzes für die Vertretung.

Erläuterung:

Die Frage der Entlastung wird in den Gliedkirchen, die bereits Vertretungsregelungen haben, sehr unterschiedlich behandelt. Entlastungen können z.B. durch Erlaß bestimmter Verpflichtungen (z.B. Religionsunterricht) oder durch Zuordnung entlastender Kräfte bewirkt werden. In der unterschiedlichen Praxis spiegelt sich u.a. die unterschiedliche Arbeitsbelastung in den Pfarrstellen der Vertretungsmitglieder und der verschieden starke Arbeitsanfall in den Vertretungsgremien wider. Da Pfarrdienst im Grundsatz nicht nach Stunden gemessen wird und die genannten Unterschiede auch in Zukunft bleiben werden, wird kein nach Stunden bezifferbarer Entlastungsanspruch, wie im Mitarbeitervertretungsrecht, vorgegeben. Der regelmäßig bestehenden Notwendigkeit, insbesondere die Vorsitzenden der Pfarrvertretungen zu entlasten, muß aber in den Gliedkirchen durch eine Regelung entsprochen werden, die im Grundsatz einen Entlastungsanspruch gibt und eine Entlastung nicht nur anheim stellt.

Die durch die Tätigkeit der Vertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt der Dienstgeber nach denselben Grundsätzen wie nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Kosten für sachkundige Beratung werden daher nur übernommen, wenn der Kostenübernahme vorher zugestimmt wurde.

Leitsatz 3.4: Gespräche und Informationen

Die Vertretung und die zuständigen Referentinnen und Referenten der Kirchenverwaltung (Landeskirchenamt) kommen regelmäßig, jedoch mindestens zweimal im Jahr, zu Gesprächen zusammen. Gegenstand der Gespräche sollen insbesondere allgemeine Regelungen, dienstrechtlicher Verhältnisse und Fragen der Personal- und Stellenplanung sein. Dabei soll die Vertretung bereits während der Vorbereitung von Regelungen informiert werden.

Die Vertretung ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den wesentlichen Sachverhalten rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Die Vertretung kann aus besonderem Anlaß ein Gespräch mit der Kirchenverwaltung (Landeskirchenamt) verlangen.

Erläuterung:

Die Formulierungen orientieren sich an den Regelungen der Mitarbeitervertretungsgesetze. Beteiligung ohne Vorlauf ist sinnlos. Sie erfordert regelmäßige Besprechungen. Der Gedanke der Partnerschaft bedingt umfassende und rechtzeitige Information. Auch wenn Gesprächsbereitschaft nicht vorgeschrieben werden kann, sollten mindestens zweimal im Jahr Gespräche zwischen Vertretung und Kirchenverwaltung (Landeskirchenamt) stattfinden, um eine Kontinuität zu gewährleisten.

Einzelne Personalangelegenheiten können nur dann Gegenstand dieser Gespräche sein, wenn der oder die Betroffene einen Antrag auf Beteiligung gestellt hat.

Als wesentlich wird angesehen, daß die Vertretung bereits während der Vorbereitung von Regelungen informiert wird, damit diese genügend Zeit hat, sich mit den einzelnen Fragestellungen zu beschäftigen. Auch unabhängig von den Gesprächszeitpunkten ist eine Unterrichtung der Vertretung notwendig.

Aus besonderem Anlaß kann von der Vertretung ein Gespräch verlangt werden. Diese Regelung soll insbesondere die Fälle auffangen, in denen die Vertretung der Auffassung ist, daß sie nicht richtig beteiligt wurde.

Leitsatz 3.5: Beteiligung in allgemeinen Angelegenheiten des Pfarrdienstes

Die Vertretung ist zu beteiligen

- a) vor dem Erlaß kirchengesetzlicher und sonstiger allgemeiner Regelungen, die das Dienstverhältnis, die Besoldung, die Versorgung, die Aus- und Fortbildung sowie die weiteren sozialen Belange des vertretenen Personenkreises betreffen
- b) vor der Aufstellung von Grundsätzen der Personal- und Stellenplanung für die Pfarrerschaft.

Entwürfe werden der Vertretung zur Stellungnahme zugeleitet. Für die Stellungnahme ist eine angemessene Frist zu vereinbaren. Die Stellungnahme ist in einem Gespräch mit der zuständigen Referentin oder dem zuständigen Referenten zu erörtern, falls die Vertretung dies wünscht. Die Vertretung kann verlangen, daß ihre Vorschläge und Auffassungen, soweit sie in den Entwürfen keine Berücksichtigung gefunden haben, mit Begründung dem für die Regelung zuständigen Leitungsorgan zugeleitet werden.

Erläuterung:

Die Beteiligung bei dienstrechtlichen Regelungen ist bei allen Landeskirchen, in denen eine Vertretung gebildet wurde, vorgesehen. Dabei sollte die Frist zur Stellungnahme nicht zu kurz sein und eine gewünschte Erörterung auch erfolgen. Es gehört zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, Vorschläge und Auffassungen, die keine Berücksichtigung gefunden haben, ohne ausdrückliches Verlangen der Vertretung dem für die Regelungen zuständigen Leitungsorgan vorzulegen.

Leitsatz 3.6: Vorschlagsrecht

Die Vertretung hat das Recht, der Kirchenverwaltung (Landeskirchenamt) oder der sonst zuständigen Stelle in allgemeinen Angelegenheiten des Pfarrdienstes Anregungen zu geben und Vorschläge zu machen.

Erläuterung:

Durch die Einräumung eines Vorschlagsrechtes soll es der Vertretung ermöglicht werden, nicht nur reaktiv zu arbeiten.

Leitsatz 3.7: Beteiligung in Personalangelegenheiten

Die Vertretung ist, sofern nicht eine Beteiligung von Amts wegen erfolgt, in folgenden Personalangelegenheiten des vertretenen Personenkreises auf Antrag der oder des Betroffenen zu beteiligen:

- a) bei Versetzung auf eine andere Stelle oder Abberufung
- b) bei Versetzung in den Wartestand
- c) bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand
- d) bei ordentlicher Kündigung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Angestelltenverhältnis
- e) bei der Entlassung aus dem pfarramtlichen Hilfsdienst (Pfarrerdienstverhältnis auf Probe oder Widerruf)
- f) bei der Versagung oder dem Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
- g) bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen

Bei der außerordentlichen Kündigung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Angestelltenverhältnis ist die Vertretung auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers unverzüglich zu verständigen und zu hören.

Die oder der Betroffene ist auf das Antragsrecht hinzuweisen.

Soweit die Vertretung in Personalangelegenheiten zu beteiligen ist, ist ihr die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern.

Auf Antrag der Vertretung oder des zur Entscheidung berechtigten Leitungsorgans wird der Vorsitz bei diesem Gespräch von einer rechtskundigen, unabhängigen Person geführt, die durch gliedkirchliches Recht bestimmt wird. Laßt sich eine Einigung nicht erreichen, so entscheidet das zuständige Leitungsorgan nach Abschluß der Erörterung in eigener Verantwortung und gibt der Vertretung seine Entscheidung schriftlich unter Angabe der Gründe bekannt.

Erläuterung:

Ein zentrales Anliegen der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD ist die Beteiligung in Personalangelegenheiten. In der Praxis werden in diesem Bereich, auch bei bereits bestehenden Vertretungsregelungen, Defizite bemängelt. Sofern nicht eine Beteiligung von Amts wegen erfolgt, soll die Vertretung auf Antrag der oder des Betroffenen beteiligt werden. Dazu ist ihr die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntzugeben, bei Beteiligung auf Antrag dann, wenn ihr ein entsprechendes Mandat erteilt wurde.

Die Vertretung kann eine Erörterung der Maßnahme verlangen. Bei diesem Gespräch wird der Vorsitz auf Antrag der Vertretung oder des zur Entscheidung berechtigten Leitungsorgans von einer rechtskundigen, unabhängigen Person geführt, die durch gliedkirchliches Recht bestimmt wird. Anstelle einer eingeschränkten Mitbestimmung stellt diese Vorgehensweise einen Kompromißvorschlag dar. Auf der einen Seite entscheidet in letzter Instanz das zuständige Leitungsorgan in eigener Verantwortung, wobei es seine Entscheidung schriftlich unter Angabe der Gründe bekanntgibt. Auf der anderen Seite wird eine rechtskundige unabhängige Person hinzugezogen, die analog einem Schlichtungsverfahren im Mitarbeitervertretungsbereich eine gütliche Einigung herbeiführen soll.