

## **Hinweise für den unständigen Dienst im Pfarramt**

- I Aufnahme in den unständigen Dienst**
- II Stellen und Versetzungen im unständigen Dienst im Pfarramt**
- III Eingeschränkte Dienstaufträge**
- IV Stellenteilung**
- V Mutterschutz und Elternzeit**
- VI Dienstliche Beurteilung und Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst**
- VII Beurlaubungen**
- VIII Dienstbezüge und Besoldungsfragen**
- IX Fortbildungen im unständigen Dienst im Pfarramt**
- X Hinweise auf Merkblätter und die Homepage des Personaldezernates**

### **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 Pfarrer und Pfarrerinnen zur Anstellung, 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. Man verstehe es ruhig als ein „Wo am Nötigsten“. 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 eine Pfarrerin oder ein Pfarrer zur Anstellung sich 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 Pfarrer und Pfarrerinnen zur Anstellung wertzuschätzen und bei Versetzungen so weit als möglich zu berücksichtigen und dieselben am Prozess zu beteiligen.

Ansprechpartnerin ist:  
Herr Kirchenrat Norbert Stahl  
Tel.: 07 11/21 49-332  
E-Mail: Norbert.Stahl@elk-wue.de

Sekretariat:  
Frau Andrea Jakob  
Tel.: 07 11/21 49-575  
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.

§ 5 Württ. Pfarrergesetz nennt für den Regelfall unter anderem, folgende Bedingungen für die Aufnahme:

- Bereitschaft, das Ordinationsversprechen zu erfüllen
- Bestehen der 2. Evang.-theol. Dienstprüfung
- Feststellung der Eignung für den Pfarrdienst

Es können sowohl eingeschränkte als auch nicht eingeschränkte Dienstaufträge vergeben werden. Eingeschränkte Dienstaufträge liegen z.B. nahe bei Promotionsvorhaben oder um für familiäre Aufgaben mehr Zeit zu haben.

Für Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Landeskirchen findet jeweils im Oktober jeden Jahres ein Bewerbungsgespräch statt, für das die üblichen Unterlagen wie Zeugnisse, Lebenslauf und Bewerbungsschreiben zuvor zugesandt sein sollten.

## **II. Stellen und Versetzungen im unständigen Dienst im Pfarramt**

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 (Nr. 80/81 der Rechtssammlung) 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 beim Dekan/bei der Dekanin (bewegliche Pfarrstellen)

Diese Stellen, die neben der gemeindebezogenen Arbeit (in der Kirchengemeinde des Dekans oder der Dekanin 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 Senior )
- Ausbildung (Ev. Seminar Maulbronn, Ev. Stift, Universität Tübingen, Akademie, Pfarrseminar, Pädagogisch-Theologisches Zentrum)
- Theologen/Theologinnen in der Wirtschaft
- Auslandsvikariate/Ökumene

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

In der Regel sind die Dienstaufträge auf zwei Jahre befristet.

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

### **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.

Nach der zweiten evangelisch-theologischen Dienstprüfung wird in einem Stellenvorgespräch den Vikarinnen und Vikaren ein begründeter Vorschlag zur Versetzung unterbreitet. Im Gespräch miteinander, moderiert durch den Kontaktstudienleiter oder die Kontaktstudienleiterin des Pfarrseminars, können die Ausbildungsvikare und -vikarinnen zu dem Vorschlag Stellung nehmen, zustimmen oder weitere Optionen nennen. Besteht Interesse an einer Personalentwicklungsstelle und gibt es dafür mehrere Interessenten ist es hilfreich, auch ein Gemeindepfarramt als Alternative anzugeben.

Zwei Wochen später, wenn die Vorstellungen bei den Dekanatämtern, Geschäftsführern der Sonderstellen, den Vorsitzenden der Kirchengemeinden stattgefunden haben, wird das Ergebnis bekannt gegeben.

Trotz Beteiligung der Vikarschaft muss deutlich sein, dass im unständigen Dienst im Pfarramt ein Dienstauftrag nicht selbst ausgewählt werden kann. (§ 55 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Württ. Pfarrergesetz, Nr. 440 der Rechtssammlung.)

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

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

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

Sollte eine unständige Pfarrerin oder ein unständiger Pfarrer für die gesamte unständige Zeit mit der Versehung 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 sie 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 Kollegen und Kolleginnen als auch ehrenamtlichen Mitarbeitern gefordert sind.

Siehe dazu auch die Verordnung zu § 23a Württ. Pfarrergesetz über Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag (Nr. 444 der Rechtssammlung).

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 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 der Pfarrer oder die Pfarrerin 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 (Nr. 12.1 und 12.2 der Urlaubs- und StellvertretungsVO, Nr. 540 der Rechtssammlung).

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

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

## **IV. Stellenteilung**

Stellenteilung ist sowohl für nicht miteinander verheiratete Theologen und Theologinnen als auch für Ehepaare möglich (§ 23 c und d PfarrG).

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 nicht miteinander verheiratete Stellenteilende, werden gegenseitig zu ordentlichen Stellvertretern im Pfarramt bestellt (Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung Nr. 16.3-5). Nur bei Verhinderung beider Ehepartner wird die Stellvertretung durch einen anderen, für solche Fälle bestellten ordentlichen Stellvertreter wahrgenommen - z. B. 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, Nr. 545 der Rechtssammlung).
- 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, Nr. 50/51 der Rechtssammlung und § 8 Abs. 1 AEG. Entsprechendes gilt für die Kirchenbezirkssynode § 3 Abs. 6 Kirchenbezirksordnung Nr. 60/61 der Rechtssammlung und § 8 Abs. 2 AEG.

## 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 nach Ablauf der geplanten Elternzeit zugesagt (§ 4 der Verordnung über die Auswirkung von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit im Pfarrdienstrecht Nr. 545 der Rechtssammlung). Endet der Vorbereitungsdienst mit der Aufnahmezusage, 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. Ebenso werden für den Auszug aus der Dienstwohnung keine Umzugskosten 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.

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, wenn kein Dienstauftrag wahrgenommen wird, eine Nutzungsentschädigung zu zahlen.

Ansprechpartnerin:  
Frau KVAF Gabriele Sieber  
Tel. 0711-2149/458  
E-Mail: Gabriele.Sieber@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. §6 Pfarrergesetz).

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 den dienstaufsichtsführenden Pfarrer oder die dienstaufsichtsführende Pfarrerin, bei Personalentwicklungsstellen der Geschäftsführer oder die Geschäftsführerin. Die Beurteilung erfolgt auf dem vom Oberkirchenrat erstellten Beurteilungsbogen (Download unter [www.service.elk-wue.de/arbeitshilfen/formulare.html](http://www.service.elk-wue.de/arbeitshilfen/formulare.html)) und dann weiter über den Button *Planung, Einsatz, Verwaltung Pfarrdienst* und Unterbutton *Pfarrdienst R. 3.1*). Vor der schriftlichen Niederlegung findet ein Gespräch statt, zu dem das Dekanatamt einlädt. Der Schuldekan oder die Schuldekanin kann mit dem Dekan oder der Dekanin gemeinsam beurteilen. Gegebenenfalls gibt der Schuldekan oder die Schuldekanin eine abweichende Stellungnahme ab.

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

Wird in der Beurteilung festgestellt, dass der Pfarrer oder die Pfarrerin z. A. sich bewährt hat, wird er oder sie zur Bewerbung auf ständige Pfarrstellen zugelassen. (Die frei werdenden Pfarrstellen werden unter [www.service.elk-wue.de/oberkirchenrat/theologische-ausbildung-und-pfarrdienst/planung-einsatz-verwaltung-pfarrdienst/liste-zu-besetzender-pfarrstellenstellenpartnersuche.html](http://www.service.elk-wue.de/oberkirchenrat/theologische-ausbildung-und-pfarrdienst/planung-einsatz-verwaltung-pfarrdienst/liste-zu-besetzender-pfarrstellenstellenpartnersuche.html) bereits vor Veröffentlichung in „Für Arbeit und Besinnung“ bekannt gegeben.)

Ergeben sich im Rahmen der Beurteilung Eignungszweifel, wird der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer z. A. darüber eine Mitteilung gegeben. Sie bzw. 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.

Zum Ganzen siehe auch: Kirchliche Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Pfarrer und Pfarrerinnen im unständigen Dienst - Rechtssammlung Nr. 526.

## **VII. Beurlaubungen**

Zur Frage von Beurlaubungen wird auf §§ 50 ff Pfarrergesetz verwiesen.

Diese Vorschriften gelten auch für die Beurlaubung aus familiären oder persönlichen 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 KVAF Silvia Caspari

Tel. 0711-2149/108

E-Mail: [Silvia.Caspari@elk-wue.de](mailto:Silvia.Caspari@elk-wue.de)

## **VIII. Dienstbezüge und Besoldungsfragen**

Pfarrer und Pfarrerinnen z.A. erhalten Besoldung in Höhe von 78,5 v. H. aus Pfarrbesoldungsgruppe 1 (P1 entspricht der staatlichen Besoldungsgruppe A13) bei einem vollen Dienstauftrag. Ist der Dienstauftrag auf 75% eingeschränkt, errechnet sich die Besoldung mit 75% aus 78,5%, bei einer Einschränkung auf 50% mit 50% aus A13. 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 Familien bezogene Besoldungsbestandteile.

Die aktuellen Besoldungstabellen werden jeweils im Amtsblatt veröffentlicht.

Nach der Neufassung des §19 Pfarrbesoldungsgesetz (Nr. 550 der landeskirchlichen Rechtssammlung) haben präsenzpflichtige Pfarrer und Pfarrerinnen 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 z. A. das nicht um den Dienstwohnungsausgleich verminderte Grundgehalt entsprechend der dienstlichen Inanspruchnahme.

Ansprechpartner in allen inhaltlichen Fragen zur Besoldung: Referat 3.1:

Frau Kirchenverwaltungsinspektorin Irmgard Skrabak

Tel.: 07 11/21 49-129

E-mail: [Irmgard.Skrabak@elk-wue.de](mailto:Irmgard.Skrabak@elk-wue.de)

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

## **IX. Fortbildung im unständigen Dienst im Pfarramt**

### **Die Fortbildung in den ersten Amtsjahren ( FEA )**

#### **Dauer:**

- Bis zum 2. Jahr (einschließlich) im ständigen Dienst

#### **Pflichtelemente:**

- **Ordinationsvorbereitungstage:** 3tägige Tagung am Ende des Vikariats
- **Kollegiale Beratungsgruppen:** über 3 Jahre, Dienstbefreiung, Reisekosten und Honorar der externen Begleiter und Begleiterinnen trägt OKR
- **Fortbildungsberatung:** in der 2. Hälfte des ersten Jahres des unständigen Dienstes, optional gegen Ende des unständigen Dienstes und zu Beginn des ständigen Dienstes. Reisekosten zur Pflichtberatung trägt der OKR. Das Gespräch wird auf Basis eines Vorbereitungsbogens geführt. Das Ergebnis der Beratung in Gestalt einer Bescheinigung und Empfehlungen fließt ins PE-Gespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten ein.

#### **Spezielle FEA-Angebote:**

- **FEA-Tage:** 5tägiges Wahlangebot mit wechselnden Schwerpunkten zu Fragen des Pfarrberufs. Es dient der pastoralen Selbstvergewisserung mit Kollegen und Kolleginnen in der gleichen Berufsphase. Rahmen: Elemente des gemeinsamen geistlichen Lebens, kollegialer Austausch, Tagzeiten, ...

## **Startgespräch durch Dienstvorgesetzte**

In den ersten 3 Monaten nach Dienstbeginn im unständigen Dienst findet ein Startgespräch zwischen PE-Verantwortlichem/r bzw. Vorgesetzten und unständigem/r Stelleninhaber/-in statt.

### **Ziele und Inhalte dieses Gespräches sind:**

- Austausch erster Eindrücke im neuen Dienstauftrag
- Klärung des Dienstauftrags. Informationen über die spezifischen Herausforderungen des Dienstauftrags aus Sicht des Vorgesetzten
- Abklärung für den Dienstauftrag notwendiger Kompetenzen. Was bringt die Pfarrerin bzw. der Pfarrer z.A. mit? Was fehlt?
- Vereinbarungen zum zeitnahen Erwerb fehlender Kompetenzen, insbesondere im Bereich Führung und Leitung (z.B. Kindergartenleitung, Sitzungsleitung, ...). Das FEA-Sekretariat stellt hierzu zeitnah stattfindende Fortbildungsangebote zusammen. Das Fortbildungsreferat unterstützt kurzfristige Anmeldungen. Gegebenenfalls können solche Fortbildungen auch im dienstlichen Interesse angeordnet werden.
- Gegebenenfalls Unterstützung bei der Suche nach Mentorinnen oder Mentoren, Hospitation, ... vor Ort.
- Gegebenenfalls Vereinbarung über Entwicklungsziele
- Gegebenenfalls Wahrnehmung, Sichtbarmachung und Förderung individueller Stärken.
- 

Dieses PE-Gespräch findet dann in zeitlicher Nähe nach der verpflichteten Fortbildungsberatung (in der 2. Hälfte des ersten Jahres im unständigen Dienst) nach ca. einem Jahr auf der Stelle statt.

## **Fortbildungsberatung**

### ***Wozu Fortbildungsberatung?***

Nach der Phase der Ausbildung sind Sie nun selbstverantwortlich für das, was Sie zur Ausübung Ihres Dienstauftrags und zur weiteren Gestaltung Ihrer Berufsbiographie benötigen. Die Fortbildungsberatung möchte Sie dabei unterstützen, herauszufinden, was Ihre nächsten Schritte sein können, was Ihnen dabei helfen kann, Ihre persönlichen Stärken zu entwickeln und mit Schwächen umgehen zu lernen, damit Sie gut und erfüllt in der Komplexität des Amtes arbeiten können. Die Beraterin bzw. der Berater empfiehlt Ihnen ausgehend von Ihren individuellen Bedürfnissen mögliche Fortbildungsangebote.

### ***Was geschieht in der Fortbildungsberatung?***

In einem vertraulichen Rahmen werden in einem ca. 90minütigen Gespräch einerseits persönliche Stärken und Schwächen in den Blick genommen und individuelle Lernweisen erhoben. Andererseits werden auf der Grundlage des aktuellen Dienstauftrags und der eigenen Überlegungen hinsichtlich der weiteren Berufsbiographie gemeinsam Perspektiven für notwendige und sinnvolle Fortbildungen entwickelt, die mittels eines Formulars in das PE-Gespräch eingebracht werden. Die Beratung orientiert sich dabei an den Kernbereichen des pfarramtlichen Dienstes, der in der Regel seinen Ort in der Gemeinde hat.

Gerne können Sie weitere Informationen zur FEA sowie Merkblätter und Materialien über unsere Homepage erhalten.

[www.fea-kirche.de](http://www.fea-kirche.de)

Sie haben Fragen? Bitte kontaktieren Sie uns.

[Christof.Weiss-Schautt@elk-wue.de](mailto:Christof.Weiss-Schautt@elk-wue.de)

Pfarrer und FEA Leitung

Tel.0711 45804 51

[Viana-Lilla.Gruzdov@elk-wue.de](mailto:Viana-Lilla.Gruzdov@elk-wue.de)

Sekretariat der FEA

Tel.0711 45804 53

## **X. Merkblätter auf der Homepage des Personaldezernates**

Unter [www.service.elk-wue.de](http://www.service.elk-wue.de) (Button „Arbeitshilfen“) können zu folgenden Themen Informationen und Merkblätter heruntergeladen werden:

- Handreichung zu eingeschränkten Dienstaufträgen
- Informationsblatt zur gemeinsamen Vernehmung einer Pfarrstelle
- Klärungsversuche in Konfliktfällen (bei eingeschränkten Dienstaufträgen)
- Merkblatt zur Erstellung einer Dienstauftragsbeschreibung für Pfarrerinnen und Pfarrer z. A.
- Muster einer Dienstauftragsbeschreibung für Pfarrer und Pfarrerinnen z. A.
- Beurteilungsbogen
- Rundschreiben zur Amtszimmerentschädigung
- Bewerbungsbogen
- Liste der zu besetzenden Pfarrstellen

Stand zur Zeit des Datums.

Es gelten die rechtlichen Verhältnisse zum jeweiligen Zeitpunkt.

Teilweise sind die Formulierungen in dieser Handreichung abgekürzt.

Es gilt der Wortlaut der Gesetze und Verordnungen.

Referat 3.1, 20.12.11