



Abschlussbericht des Arbeitspakets 5 Beihilfe und Versorgung

Stand: 08.02.2022

Leitung des Arbeitspakets: Leitender Oberkirchenrat Heinz Thomas Striegler und
Oberkirchenrat Jens Böhm

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

- Ltd. OKR Striegler
- OKR Böhm
- OKR Ebert
- OKR Hinte
- KOAR Schum

ekhn2030

Abschlussbericht des Arbeitspakets 5 Beihilfe und Versorgung

Im Rahmen des Zukunftsprozesses ekhn2030 wurde die Arbeitsgruppe beauftragt, die Themen Beihilfe und Versorgung zu bearbeiten. Zum einen wurde die Thematik ausgeweitet auf das Thema Besoldung, da sich Versorgungsleistungen (einschließlich Rückstellungen) an der Höhe der Besoldungshöhe orientieren. Zum anderen wurde die Frage nach der Zukunft von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen im Rahmen der Kirchen aufgenommen, da das Thema sowohl im Rahmen der synodalen Aussprache in der EKHN als auch im Umfeld von synodalen Reformprozessen in anderen Gliedkirchen der EKD zunehmend diskutiert wird. Wesentliche Veränderungen des Anstellungsverhältnisses von Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen lassen sich nur gemeinsam mit allen EKD-Gliedkirchen umsetzen. Eine kurze Einordnung der Thematik kann aber im Rahmen des Zukunftsprozesses ekhn2030 erfolgen.

Aufgabe

Obwohl die EKHN im Bereich der Versorgung von Pfarrer*innen und Beamt*innen strukturell gut aufgestellt ist, führt insbesondere die anhaltende Zinsschwäche am Kapitalmarkt, aber auch die steigende Lebenserwartung, zu steigenden Umlagen an die Evangelische Ruhegehaltskasse (ERK), die die laufenden Haushalte belasten. In diesem Zusammenhang ist auch der Rückgang des Kapitaldeckungsgrades in der Versorgungsstiftung zu sehen, was bei anhaltender Schwäche zu reduzierten Ausschüttungen und weiteren Belastungen im Haushalt führen kann. Vor diesem Hintergrund wurde geprüft, in welchen Zeiträumen und in welchem Umfang finanzielle Entlastungen durch kostendämpfende Maßnahmen wie die Absenkung des Versorgungsniveaus erzielt werden (s. Anlage 1). Im Bereich der Beihilfe befindet sich ein zweckgebundenes Deckungsvermögen seit dem Jahr 2019 im Aufbau. Dieses erfasst allerdings nicht die bereits bis dahin aufgelaufenen Verpflichtungen und auch nur die Hälfte der jährlich hinzukommenden weiteren Verpflichtungen. Mit Blick auf die geburtenstarken Jahrgänge und die Kostenentwicklung ist mit einer ansteigenden Belastung der laufenden Haushalte zu rechnen. Daher wurden Möglichkeiten geprüft, durch einen Übergang in das System der gesetzlichen Krankenversicherung Kostensteigerungen zu dämpfen und jährlich neu hinzukommende künftige Finanzierungsanforderungen, die sich im Mittel auf eine Dauer von noch rd. zwei Jahrzehnten nach einer Ruhestandsversetzung erstrecken, zu reduzieren.

Bearbeitung

Die Aufgaben wurden im Arbeitspaket in drei Schritten aufgegriffen. Zunächst wurden mögliche Schritte rechtlich geprüft. Anschließend konkrete finanzielle Auswirkungen im Rahmen eines versicherungsmathematischen Gutachtens berechnet (s. Anlage 1). Im Rahmen der Erarbeitung des Abschlussberichtes wurde der Rat der Vikar*innen und die Pfarrer*innen in den ersten Amtsjahren um eine Stellungnahme gebeten (s. Anlage 2).

1. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Pfarrdienst

Der Anspruch von Pfarrer*innen auf die Gewährung von Besoldung und Versorgung sowie von Beihilfen in Krankheit, Pflege- und Geburtsfällen ist für alle Gliedkirchen der EKD verpflichtend in § 49 PfdG.EKD geregelt. Ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis wird in der Regel vorausgesetzt. Die Anstellung im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses ist nur im Ausnahmefall aus gesundheitlichen Gründen möglich oder bei Überschreitung der Altersgrenze. Eine Aufkündigung des gemeinsamen einheitlichen Rechts ist einer einzelnen Kirche zwar formal und rechtlich möglich. Dies würde jedoch den kirchenpolitisch grundlegenden Konsens über eine vergleichbare Ausgestaltung des Pfarrdienstes zerschlagen und zu deutlichen Problemen im Rahmen der Personalgewinnung und Personalbindung führen.

Der Pfarrdienst im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (Beamtenverhältnis) hat historische Wurzeln. Nach dem Ende des landesherrlichen Kirchenregiments wurde den Kirchen durch ihren Status als Körperschaft öffentlichen Rechts (Art. 140 GG, Art. 137 V WRV) die Dienstherrenfähigkeit gegeben und so die Möglichkeit eröffnet, Dienstverhältnisse zu begründen, die nicht durch einen gegenseitigen Vertrag, sondern durch einen kirchlichen Hoheitsakt entstehen.

Der Pfarrdienst im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, als besonderes Dienst- und Treueverhältnis, beschreibt aber auch die Besonderheiten des Pfarrdienstes. Es wird durch Ordination auf Lebenszeit begründet, sodass auch ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit begründet wird. Die Rahmenbedingungen werden von der Dienstherrin Kirche vorgegeben. Der Einsatzort (im Probedienst) wird aufgrund der Personalplanung der Gesamtkirche vorgegeben, die Besoldung einheitlich (und nicht über Stellenbewertungen mit Klagerecht) und unabhängig von konkreten Aufgaben oder Gemeindegliederzahlen festgesetzt. Mit dem Pfarrdienst sind Pflichten zur Amts- und Lebensführung (Erreichbarkeit, Residenzpflicht, Versetzungsrecht) verbunden, die über die allgemeinen Loyalitätspflichten von Arbeitnehmer*innen hinausgehen. In diesem besonderen Treue- und Dienstverhältnis unterscheidet sich der Pfarrdienst deutlich von anderen kirchlichen Mitarbeitenden – auch vom Kirchenbeamtenverhältnis.

Die Anfrage nach der Zukunft des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses im Pfarrdienst wird von zwei Seiten gestellt. Zum einen stellt sich die Frage, ob die Kirchen bei zurückgehender Mitgliederzahl und Kirchensteuereinnahmen auch in späteren Jahrzehnten ihren Pflichten aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Pension und Beihilfe) nachkommen können. Zum anderen erleben mitunter Pfarrer*innen die Konsequenzen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses als einen zu starken Eingriff in die individuelle Lebensgestaltung.

Wesentliche Veränderungen des Anstellungsverhältnisses von Pfarrer*innen lassen sich nur gemeinsam mit allen EKD-Gliedkirchen umsetzen. Sowohl die langfristigen finanziellen Aspekte als auch die Anfragen an eine lebensprägende Ausrichtung des Pfarrdienstes sollte die EKHN in den Prozess der EKD einbringen, der auf EKD-Ebene in den nächsten Jahren in besonderer Weise fokussiert wird, um zu gemeinsamen Absprachen zu kommen.

In diesem Prozess sollte auch die Möglichkeit eines Pfarrdienstes in doppelter Gestalt geprüft werden. Neben dem Pfarrdienst im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, der lebensförmig ausgerichtet ist, gäbe es dann für alle Pfarrer*innen die Möglichkeit, sich mit Dienstbeginn für einen Pfarrdienst im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu entscheiden, der berufsförmig ausgerichtet ist. Im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses könnte das Bewerbungsrecht mit dem zweiten theologischen Examen erteilt werden. Die Arbeitszeit richtet sich dann nach der Kirchlichen Dienstvertragsordnung, in der Arbeitszeiten und -begrenzungen geregelt sind und keine Festlegungen auf einen Wohnort getroffen werden kann. Ein Pfarrdienst in doppelter Gestalt könnte die einzelnen Anstellungsverhältnisse noch einmal deutlich akzentuieren und einen Beitrag zur Vielfalt von Anstellungsverhältnissen sein, die unterschiedliche Lebenskonzepte im Pfarrdienst ermöglichen. Zudem könnte mit einer zunehmenden Zahl von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ein Beitrag zur Entlastung der Rückstellungen für Beihilfe und Versorgung geleistet werden, der aber erst schrittweise verstärkt in den nächsten Jahrzehnten zu deutlichen Haushaltsentlastungen führen würde. Gleichwohl stellt – bei aller gegenwärtig individuellen unterschiedlichen Ausgestaltung der Amtsführung – eine solche doppelte Gestalt die Einheit des Pfarramtes in Frage. Es besteht die Gefahr, dass sich im Pfarramt „zwei Klassen“ stetig auseinanderentwickeln. In berufsethischer und pastoraltheologischer Hinsicht muss eine solche Überlegung gut durchdacht sein.

2. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Kirchenbeamtenverhältnis

Insgesamt sind in der EKHN ca. 130 Kirchenbeamt*innen beschäftigt. Davon sind ca. 49 Personen als Kirchenbeamt*innen im Schuldienst tätig.

Die Diskussion über die Notwendigkeit von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen für Kirchenbeamt*innen sollte ausdifferenziert werden. § 3 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD bietet sich als Kriterium für eine differenzierte Betrachtung an. Hier wird ausgeführt, dass in das Kirchenbeamtenverhältnis

berufen werden soll, wer überwiegend kirchliche Aufsichtsbefugnisse ausübt oder überwiegend andere Aufgaben von besonderer kirchlicher Verantwortung wahrnimmt.

Diese Regelung knüpft an den Gedanken an, dass Personen, die Aufsichtsbefugnisse wahrnehmen, in einem besonderen Dienst- und Treuverhältnis zu ihrer Dienstherrin stehen sollen. Gleichzeitig beinhaltet das Beamtenverhältnis auch meist den Gedanken, dass die Aufgabenerfüllung durch das für Beamt*innen geltende Streikverbot ununterbrochen gewährleistet bleibt.

Im staatlichen Bereich wurde dieser Aspekt in den letzten Jahrzehnten immer weiter zurückgedrängt. Waren vor 40-50 Jahren u.a. noch Postbot*innen und Busfahrer*innen oft noch verbeamtet, so finden sich heute Beamt*innen hauptsächlich in streng hoheitlichen Tätigkeitsbereichen u.a. von Polizei, Justiz, Finanzbehörden. In den anderen Bereichen hat sich die Zahl der Beamt*innen eher verringert.

In der Verantwortung der Bundesländer wurden vereinzelt (Berlin) auch Lehrer*innen nicht in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen. Diese Maßnahme wird mit dem Jahr 2022 aber zurückgenommen, da sie für das Bundesland Berlin zu einem deutlichen Mangel an Lehrer*innen geführt hat. Gleichzeitig ist ein privatrechtliches Dienstverhältnis in konfessionellen Schulen jedoch der Regelfall. Eine Entscheidung von Lehrer*innen für konfessionelle Schulen ist hier häufiger konzeptionell als monetär begründet. Zudem unterrichten in diesen Schulen häufiger Kolleg*innen ohne Lehramt mit der Lehrerausbildung der Schulaufsicht, um den Mangel an grundständig ausgebildeten Lehrkräften zu beheben.

In Bundesländern mit einer starken Nachfrage im Lehrer*innenberuf bedeutet der Verzicht auf Verbeamtung dieser Berufsgruppe aber grundsätzlich einen starken Wettbewerbsnachteil bei der Gewinnung von Lehrkräften. Dies führte bei einzelnen großen Privatschulträgern in der Vergangenheit immer wieder zu Überlegungen einer (Teil)Kompensation der mit dem Verzicht auf Verbeamtung verbundenen ökonomischen Nachteile. Eine solche sollte für die EKHN geprüft werden, ohne dabei das Ziel einer Kostenreduktion aufzugeben.

Im kirchlichen Bereich stellt sich daher die Aufgabe, kritisch zu prüfen, in welchen (wenigen!) Fällen es notwendig ist, ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis einzugehen, um überwiegend kirchliche Aufsichtsbefugnisse oder Aufgaben von besonderer kirchlicher Verantwortung sicherzustellen.

Eine deutliche Reduktion von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen im Kirchenbeamtenverhältnis würde nicht nur zu einer Reduzierung der Rückstellungen für Versorgung und Beihilfe führen, sondern wäre auch eine deutliche Entlastung von Verwaltungsabläufen:

- Vereinfachung der Verwaltungsabläufe, da in den Stellenplänen nicht mehr zu unterscheiden ist, ob Planstellen oder Angestelltenstellen auszuweisen sind.
- Neueinstellungen und berufliche Veränderungen von Personen können einheitlich deutlich verwaltungsschonender umgesetzt werden.
- Einheitliche Ausschreibungsverfahren, einheitliche Entgeltabrechnung; Erleichterungen in der ZGAST
- Vergütung erfolgt einheitlich nach der ausgeübten Tätigkeit und nicht mehr nach einer Laufbahnverordnung. Dies kann vor allem für jüngere Menschen finanzielle Vorteile bieten.

Wie sich solch eine Maßnahme auf den Bewerber*innenmarkt auswirken würde, kann derzeit noch nicht mit hinreichender Sicherheit bewertet werden und bedarf der praktischen Erprobung und Evaluierung. Entschließt man sich zu diesem Schritt wäre ein EKD-weites Vorgehen ebenfalls begrüßenswert.

3. Besoldung

Die Besoldung der Pfarrer*innen und Beamt*innen orientiert sich in der EKHN an der Bundesbeamtenbesoldung. Andere Gliedkirchen orientieren sich an der Landesbesoldung, die mit Ausnahme der Besoldung des Landes Bayern geringer ausfällt als die Bundesbesoldung. Einige Gliedkirchen senken die Bundesbesoldung ab. In der Besoldungsstruktur sind die Gliedkirchen im Rahmen des geltenden Rechts frei.

Gliedkirche	Bemessungssatz aus Tabellen von	Gliedkirche	Bemessungssatz aus Tabellen von
Anhalt	90% Bund	Nordkirche	100% Bund
Baden	98% Bund	Oldenburg	100% Land Niedersachsen
Bayern	100% Land Bayern	Pfalz	100% Land Rheinland-Pfalz
EKBO	92% Bund	Ev. Ref.	100% Land Niedersachsen
Braunschweig	100% Land Niedersachsen	EKiR	95% Bund (= 100% Land NRW)
Bremen	100% Bund	Sachsen	95% Land Sachsen
Hannover	100% Land Niedersachsen	Schaumburg-Lippe	100% Land Niedersachsen
EKHN	100% Bund	Westfalen	100% Land Nordrhein-Westfalen
Kurhessen	100% Bund	Württemberg	100% Land Baden Württemberg
Lippe	100% Land Nordrhein-Westfalen	EKD, VELKD	100% Bund
EKM	90% Bund	UEK	90% Bund

Eine maßvolle Absenkung wäre rechtlich nur im Rahmen einer Besitzstandswahrung möglich, indem prozentuale Erhöhungen ausgesetzt werden, bis das gesetzlich festgelegte Niveau erreicht ist. Andernfalls würde ein unmittelbarer Eingriff in die beamtenrechtliche Alimentation erfolgen. Diese Regelung würde auch auf Versorgungsempfänger*innen angewandt werden.

Die finanziellen Auswirkungen einer Absenkung der Besoldung und Versorgung lassen sich mit Blick auf konkrete Haushalte berechnen. Die Besoldung der Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen orientiert sich in der EKHN an der Bundesbeamtenbesoldung.

Im Haushalt 2022 sind insgesamt für **Besoldung** 107,1 Mio. € eingeplant. Eine einmalige Reduktion von Besoldungs- und Versorgungsbezügen um **exemplarisch 1 %** entlastete den Haushalt 2022 um rd. 1,0 Mio. € p.a.

Die Beträge reduzieren sich proportional zum Rückgang der Zahl der Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen. Nach der Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2020-2024 (Reduktion um 158 Pfarrstellen) und der Umsetzung der Bemessung der Verkündigungsdienstes für den Pfarrdienst (Reduktion um 338 Pfarrstellen) werden im Jahr 2030 noch 950 Pfarrstellen vorgesehen (Reduktion um 496 Pfarrstellen).

➔ **Eine Absenkung der Besoldung um 5 % entspricht einer Entlastung von rd. 4 Mio. € im Jahr 2030 allein im Bereich Besoldung.**¹ (siehe Anlage 1, Ziffer 1)

Neben den finanziellen Aspekten müssen negative Auswirkungen auf die Personalgewinnung und Personalbindung in der EKHN bedacht werden. Während andere Kirchen die Besoldung erhöhen (z.B. EKiR) bzw. an die Bundesbesoldung anpassen (EKKW) würde die EKHN den gegenteiligen Weg einschlagen und Besoldungsstrukturen absenken. Die nächsten Jahre werden von erheblichen Transformationsprozessen und von einer Reduktion der Pfarrstellen von 5 % p.a. geprägt sein. Zugleich wird es einen starken Wettbewerb der Kirchen um den Nachwuchs im Pfarrdienst geben. Die Einschätzung der Pfarrer*innen in den ersten Amtsjahren beschreibt die Situation: „Wenn an dem Gesamtpaket (Beamtenstatus, Besoldung, Beihilfe, Pension) gekürzt wird, müsste damit einhergehend auch die Anforderung an den Pfarrberuf und

¹ Auf die Höhe der ERK-Umlagen wirkt sich eine lineare Absenkung im gegenwärtigen Beitragssystem nicht aus. Unabhängig vom jeweiligen Besoldungssystem einer ERK-Mitgliedskirche errechnen sich Beitrag und Versicherungsleistung aus sog. Eckpersonen. Die Einschnitte bei der Besoldung und Versorgung wirken sich ausschließlich auf die restlichen, nicht versicherten Verpflichtungen und damit nur auf die aus Kirchensteuern zu finanzierenden jährlichen Anteile der Pensionszahlungen und Hinterbliebenenversorgung aus.

die Erwartung an den Arbeitsumfang deutlich gekürzt werden. Die Veränderung unseres Berufes in den letzten Jahren zeigt aber genau das Gegenteil: Die Anforderungen werden vielfältiger, die Erwartungen steigen und angesichts des immer weiter wachsenden Personalmangels wird sich das 2030 keinesfalls ändern“ (vgl. Anlage 2). Zudem steht die EKHN bei der Werbung um Nachwuchs in Konkurrenz zu staatlichen Anbietern von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, v.a. bei Gymnasiallehrkräften.

Angesichts eines Einsparziels von 140 Mio. € lassen sich Besoldungs- und Vergütungsfragen nicht kategorisch ausschließen, wenn das Einsparziel von 140 Mio. € im Rahmen von ekhn2030 ohne einen entsprechenden Beitrag nicht erreicht werden kann. Mit dem Haushalt 2027 könnten Besoldungs- und Versorgungserhöhungen dann nur noch hälftig umgesetzt werden, sodass bis zum Haushalt 2030 die Besoldungs- und Versorgungsbezüge 5 % unter der Bundesbesoldung liegen würden. Das Besoldungsniveau in der EKHN sollte dabei nicht unter das Niveau der Hessischen Landesbesoldung sinken.

4. Versorgung

Die EKHN ist gemeinsam mit 11 anderen Gliedkirchen in der Evangelischen Ruhegehaltsskasse verbunden. Weder im staatlichen Bereich, noch innerhalb der Gliedkirchen der EKD gibt es zurzeit eine Tendenz, die Versorgung abzusenken. Die letzte Absenkung von 75 % auf den derzeitigen Höchstversorgungssatz von 71,75 % und die Erhöhung der Dienstalterszeit wurde im Jahr 2001 vom Bundestag beschlossen. Damals galt noch ein einheitliches Beamtenrecht in allen Bundesländern, sodass sich diese Rechtsänderung unmittelbar in das kirchliche Recht übertrug. Die dagegen gerichteten Klagen zogen sich durch den gesamten Verwaltungsweg bis zum Bundesverfassungsgericht. Das Bundesverfassungsgericht hat darauf hingewiesen, dass ein unmittelbarer Eingriff in die Besoldung und Versorgung wertmäßig nach unten begrenzt ist und nicht allein durch die Berufung auf eine schwierige Haushaltslage begründet werden kann.

Für Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen, die bereits vor 2001 ernannt wurden, würde eine weitere Absenkung des Versorgungsniveaus bereits die zweite Absenkung in ihrer Dienstzeit bedeuten. Gerade bei dienstälteren Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen ist eine private Altersvorsorge in der Regel nicht mehr sinnvoll möglich. Generell muss bei einem Eingriff in die Versorgungshöhe mit einer großen Anzahl an verwaltungsgerichtlichen Klagen gerechnet werden. Solche Maßnahmen greifen unmittelbar in das beamtenrechtliche Alimentationsprinzip ein, welches die Kirchen – ebenso wie der Staat – durch die Ausgestaltung ihrer Dienstverhältnisse als Beamtenverhältnisse zu beachten haben.

Eine Einsparung um 5 % gleichzeitig bei Besoldung und Versorgungsbezügen hat neben den o. g. Minderaufwendungen bei den Bezügen Auswirkungen auf die Versorgungsaufwendungen. Unter dem Gesichtspunkt einer gerechten Verteilung der Lasten sollte dieser Weg gemeinsam mit der Anpassung der Bundesbesoldung erfolgen. Im Haushalt 2022 sind geplant:

- **Aufwendungen für Pensionen** 48,1 Mio. €
- **Rückstellungen für Pensionen** 48,0 Mio. €

Eine Reduktion von Besoldungs- und Versorgungsbezügen um exemplarisch 1 % reduzierte diese um rund 1,0 Mio. € p. a. Auch diese Auswirkung variiert mit der Entwicklung der Zahl der Anwärter*innen und der Versorgungsempfänger*innen.

Zusätzlich zu den laufenden Haushaltsentlastungen käme es zu einer einmaligen Absenkung der **Gesamtrückstellung für Pensionen**, ebenfalls um 1 %. Dies entspricht zurzeit etwa -17 bis -18 Mio. € und einem Anstieg des Reinvermögens in gleicher Höhe.

Bei einer Variation der Verringerung von Bezügen und Versorgung um mehr als -1 % verändern sich die Auswirkungen entsprechend linear. Bei einer Absenkung der Besoldung und Versorgungsbezüge um 5 % sinken:

- die **Pensionszahlungen** bis 2030 um rd. 5 Mio. EUR p. a.,
- die **Zuführungen an Pensionsrückstellungen** um rd. 1 bis 2 Mio. EUR p. a.,

- die **Gesamtrückstellung für Pensionen** im Jahr der Festlegung der Einsparung einmalig um rd. 95 Mio. EUR
- **Die Haushaltsentlastung im Jahr 2030 durch niedrigere Pensionen und Rückstellungen läge bei rund 5 Mio. EUR.** (Siehe Anlage 1, Ziffer 2)

Aufgrund der Bedeutung der **Besoldungs- und Versorgungsdynamik (Gehaltstrend)** für die Entwicklung der Pensionsrückstellung wurde ebenfalls untersucht, wie sich die Rückstellung bei unterschiedlichen Trends langfristig verhält, siehe Anlage 1, Ziffer 3. Eine (nur) zweiprozentige Dynamik dämpft die Entwicklung bereits deutlich. Sofern nicht auch auf der Ertragsseite (Kirchensteuer) bei einer größeren Gehaltsdynamik parallel Steigerungen erfolgen (Inflationsszenario), muss die Dynamik in vertretbaren Grenzen gehalten werden. Eine fünfprozentige Verringerung würde hierzu einen relevanten Beitrag leisten.

5. Beihilfe

Die Beihilfe ist eine finanzielle Unterstützung in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und Todesfällen für staatliche und kirchliche Beamt*innen, Pfarrer*innen, deren Kinder sowie deren Ehepartner*innen, soweit diese nicht selbst sozialversicherungspflichtig sind. Der Bundesgesetzgeber hat im fünften Buch des Sozialgesetzbuches geregelt, unter welchen Voraussetzungen ein Wechsel in die gesetzliche Krankenkasse vollzogen werden kann. Bis zum 55. Lebensjahr ist ein Wechsel von der privaten Absicherung mit Beihilfeanspruch in die gesetzliche Krankenkasse nur möglich, wenn in den letzten fünf Jahren vor Abschluss der privaten Versicherung eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse bestand. Pfarrer*innen, die bereits einige Jahre im Dienst sind, können daher auch vor Erreichen des 55. Lebensjahres im Regelfall nicht mehr in die gesetzliche Krankenkasse zurückkehren. Mit Erreichen des 55. Lebensjahres ist ein Wechsel gesetzlich ausgeschlossen.

Grundsätzlich gehört die Beihilfe nicht zum beamtenrechtlichen Alimentationsprinzip, sie entfaltet aber eine Wechselwirkung mit der Besoldung. Gewährt der Dienstherr keine entsprechende Unterstützung im Krankheitsfall, so kann er gehalten sein, die Besoldung so anzupassen, dass Krankheitskosten aus der gewährten Alimentation bestritten werden können.

Ein Ausstieg aus der Beihilfe ist im Rahmen der geltenden Rechtslage innerhalb der EKD-Gliedkirchen nicht möglich (§ 49 PfdG.EKD). Eine – theoretisch zwar mögliche – Aufkündigung dieser einheitlichen Grundlage in der EKD einseitig durch eine Gliedkirche zöge unmittelbar Fragen nach der generellen Zukunft des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nach sich. Diese sollen aber in einem geordneten Verfahren geklärt werden (siehe Abschnitt 1). Das bedeutet, dass lediglich bei neu einzugehenden Pfarrdienst- und Kirchenbeamtenverhältnissen über eine Veränderung nachgedacht werden kann.

Ein Ausstieg aus der beamtenrechtlichen Beihilfe mit privater Absicherung in die gesetzliche Krankenversicherung wäre zunächst mit Mehrkosten verbunden.

- Während die **durchschnittlichen Kosten für die Beihilfe** bei **aktiven** Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen zurzeit bei 3.200 € pro Person p.a. liegen, würden die **Arbeitgeberkosten für die gesetzliche Krankenversicherung** 5.100 € betragen.

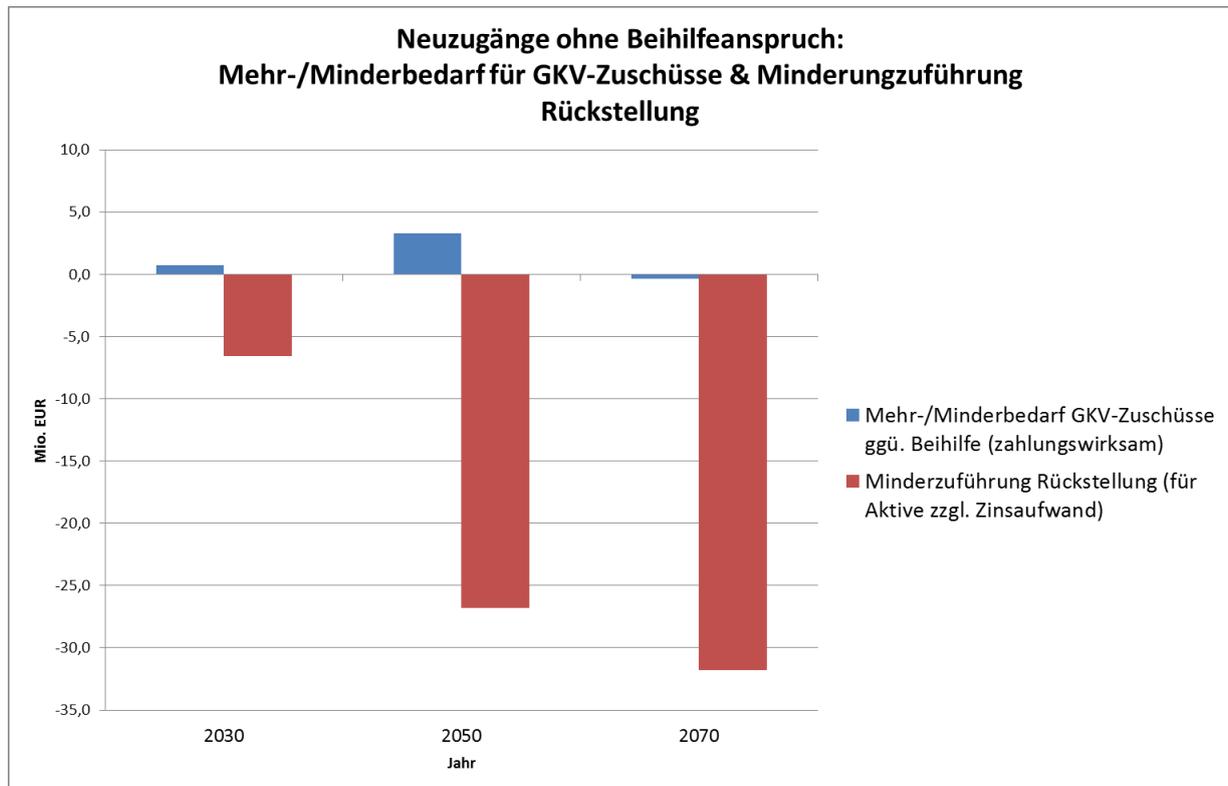
Eine Entlastung tritt erst mit dem Ruhestand ein.

- Hier liegen die **durchschnittlichen Beihilfekosten** für **pensionierte** Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen bei 7.400 €, während der **Zuschuss für die gesetzliche Krankenversicherung im Ruhestand** bei 3.850 € liegt.

Eine konkrete Entlastung würde sich bei **Rückstellungen** für Beihilfeleistungen im Haushalt ergeben, weil die Summe künftiger Beihilfezahlungen für Pensionierte geringer ausfällt.

Folgende Auswirkungen hätte ein vollständiger Ausschluss eines Beihilfeanspruchs für Neuzugänge (im Rechenmodell bereits beginnend in 2023 unterstellt):

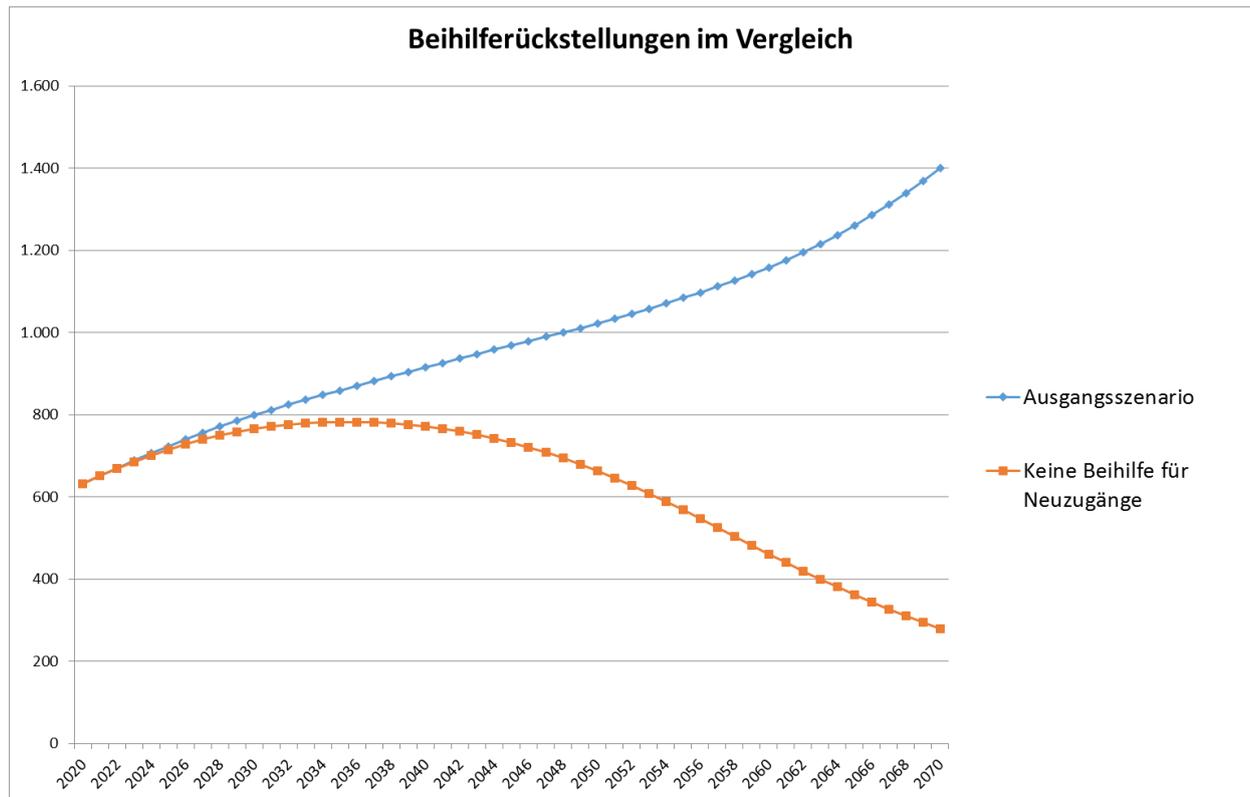
[In einem Modell mit Wahlmöglichkeit zwischen privater und gesetzlicher Krankenversicherung würden sich entsprechend abgeschwächte Auswirkungen ergeben, siehe unten].



- ➔ **Im Jahr 2030 könnte die Netto-Haushaltsentlastung bei rd. 6 Mio. EUR liegen. Der Zahlungsmittelmehrbedarf liegt dann bei rund 1 Mio. EUR.**
- ➔ In der Aggregation ist sichtbar, dass zwar die GKV-Zuschüsse über einen langen Zeitraum höher ausfallen dürften als die jährlichen Einsparungen bei den Beihilfezahlungen, aber die Entlastungen bei der Rückstellung um ein Vielfaches höher liegen.

Wie sich die Einzelentwicklungen der unterschiedlichen Be- und Entlastungsfaktoren im Zeitverlauf darstellen, wird in Anlage 1, Ziffer 4, veranschaulicht.

Die Beihilferückstellung nimmt im Zeitverlauf erheblich ab. Dies entlastet langfristig die Bindung von Vermögen zum vollständigen oder auch nur teilweisen Abdecken von Rückstellungen maßgeblich.



Die private Krankenversicherung mit Beihilfeanspruch wird gesellschaftlich und kirchlich zunehmend kritisch gesehen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind 41 % der Vikar*innen der EKHN freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Gleichzeitig haben aber nicht alle Vikar*innen die Möglichkeit, sich in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichern zu lassen. Ein Kirchengesetz zur Einführung öffentlich-rechtlicher Ausbildungsverhältnisse, das in ähnlicher Form im juristischen Vorbereitungsdienst schon bundesweit angewandt wird, soll der Kirchensynode im Herbst 2022 vorgelegt werden. Es soll zukünftigen Pfarrer*innen im Vikariat den Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung eröffnen – auch denjenigen, die bislang privat krankenversichert sind. Eine deutliche Verbesserung für Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis gegenüber dem aktuellen Rechtsstand ist die beitragsfreie Krankenversicherung für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld oder des Bezugs von Elterngeld (§ 224 SGB V), mithin insbesondere während einer Elternzeit. Das Gesetz schafft zudem die Möglichkeit mit der Übernahme in den Pfarrdienst auf Probe zwischen der freiwillig gesetzlichen Krankenversicherung und der privaten Krankenversicherung zu wählen. Es ist davon auszugehen, dass ein großer Teil der zukünftigen Pfarrer*innen im Probedienst die freiwillig gesetzliche Krankenversicherung mit Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag wählen.

Mit der Umstellung auf öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse ohne Beihilfeanspruch sollen bereits heute die Voraussetzung für geringere Beihilferückstellungen geschaffen werden, auch wenn sich die Änderungen finanziell erst in zwanzig, dreißig Jahren deutlich auswirken werden. Wenn mit dem 01.01.2024 50 % der zukünftigen Pfarrer*innen im Probedienst eine gesetzliche Krankenversicherung wählen, werden die Rückstellungen im Haushalt für Beihilfe im Haushalt 2030 mit 3 Mio. € entlastet. Gleichzeitig entstehen aber Mehrkosten durch die Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 300.000 € im Haushalt 2030 (s.o.).

6. Anpassungsfaktor bei der Berechnung der Beihilferückstellung

Der Kirchensynodalvorstand hatte in seiner Beschlussfassung zur Festlegung des Anpassungsfaktors im Jahresabschluss 2017 empfohlen, die Ermittlung des Faktors in die Arbeit des AP 5 einzubeziehen. Hintergrund waren zwischenzeitlich diskutierte, unterschiedliche Herangehensweisen bei der Bestimmung des

Faktors und die Relevanz der Höhe der Beihilferückstellung für die EKHN-Bilanz.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt gegenüber der aktuellen Handhabung und Beschlusslage keine Veränderung. Für die Jahresabschlüsse wurde zwischen den Gremien ein Konsens hergestellt. Für die Prognoserechnung ist keine formale Beschlussfassung vorgeschrieben. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, für die Prognosezwecke an einem Anpassungsfaktor von durchgängig 50 % festzuhalten.

Zu Erläuterungen zur Bedeutung und Festlegung des Anpassungsfaktors siehe Anlage 1, Ziffer 5.

Anlagen:

Anlage 1: Erläuterungen und Berechnungen zu den finanziellen Auswirkungen

Anlage 2: Stellungnahme des Rates der Vikar*innen und von Pfarrer*innen in den ersten Amtsjahren

ANLAGE 1
zum Abschlussbericht des Arbeitspakets 5 – Beihilfe und Versorgung

Erläuterungen und Berechnungen zu den finanziellen Auswirkungen

1. Einsparungen bei der Besoldung durch schrittweise Kürzung um 5 %

Unterstellt sind:

- Aktivenbestand gemäß Vorgaben für das aktuelle versicherungsmathematische Gutachten: Der mit pauschalen jährlichen Werten für Neuzugänge
 - 35 Neuzugänge p. a. bis 2030,
 - 27 Neuzugänge p. a. bis 2040,
 - 21,5 Neuzugänge p. a. ab 2041

fortgeschriebene Gesamtbestand der Aktiven / Besoldungsempfänger*innen (Personen) von 1.036 im Jahr 2030 entspricht näherungsweise der zum Jahr 2030 hochgerechneten Zahl der Pfarrpersonen zzgl. Kirchenbeamt*innen.

- Die Besoldungsdynamik ist in Übereinstimmung mit dem versicherungsmathematischen Gutachten mit 2 % p. a. angenommen. Die ab 2027 eingerechnete Kürzung / Verrechnung um -1,25 % p. a. liegt leicht über der zunächst dargestellten hälftigen Verrechnung. Für das Erreichen der Einsparsumme von 4 Mio. EUR ist entscheidend, dass eine Verrechnung von insgesamt 5 % bis spätestens 2030 erreicht wird.

	Aktive (Personen)	Versorgungs- empfänger	Besoldung Mio. EUR	Einsparung / Verrechnung		Kumulierte Einsparung Mio. EUR
				Besoldung NEU Mio. EUR		
	lt. Gutachten Stand Dez. 21				-1,25 % p. a. 2027 bis 2030	Besoldung
2020	1.692	1.550	113,3			
2021	1.598	1.607	109,1			
2022	1.529	1.674	106,5			
2023	1.449	1.749	103,0			
2024	1.367	1.824	99,1			
2025	1.379 *	1.806	102,0			
2026	1.301	1.876	98,1			
2027	1.216	1.953	93,5	92,3	-1,2	
2028	1.139	2.020	89,4	87,1	-2,2	
2029	1.082	2.066	86,6	83,4	-3,2	
2030	1.036	2.100	84,6	80,4	-4,2	

* Die gegenläufige Entwicklung im Jahr 2025 ergibt sich aus der Annahme für den Ruhestandsbeginn (8 Monate vor Regelaltersgrenze, die mit dem Geburtsjahr steigt) und daraus, dass in der Versicherungstechnik die Entwicklung der Personenzahlen nur mit ganzjährigen Altern modelliert wird. In der Modellierung gibt es im Jahr 2025 (für Geburtsjahr 1960 steigt das Ruhestandsalter von rund 65 auf rund 66) daher keinen Ruhestand wegen Alters. Auf die Aktivenzahl im Jahr 2030 hat dieser Effekt keine Auswirkung.

2. Einsparungen bei der Versorgung durch schrittweise Kürzung um 5 %

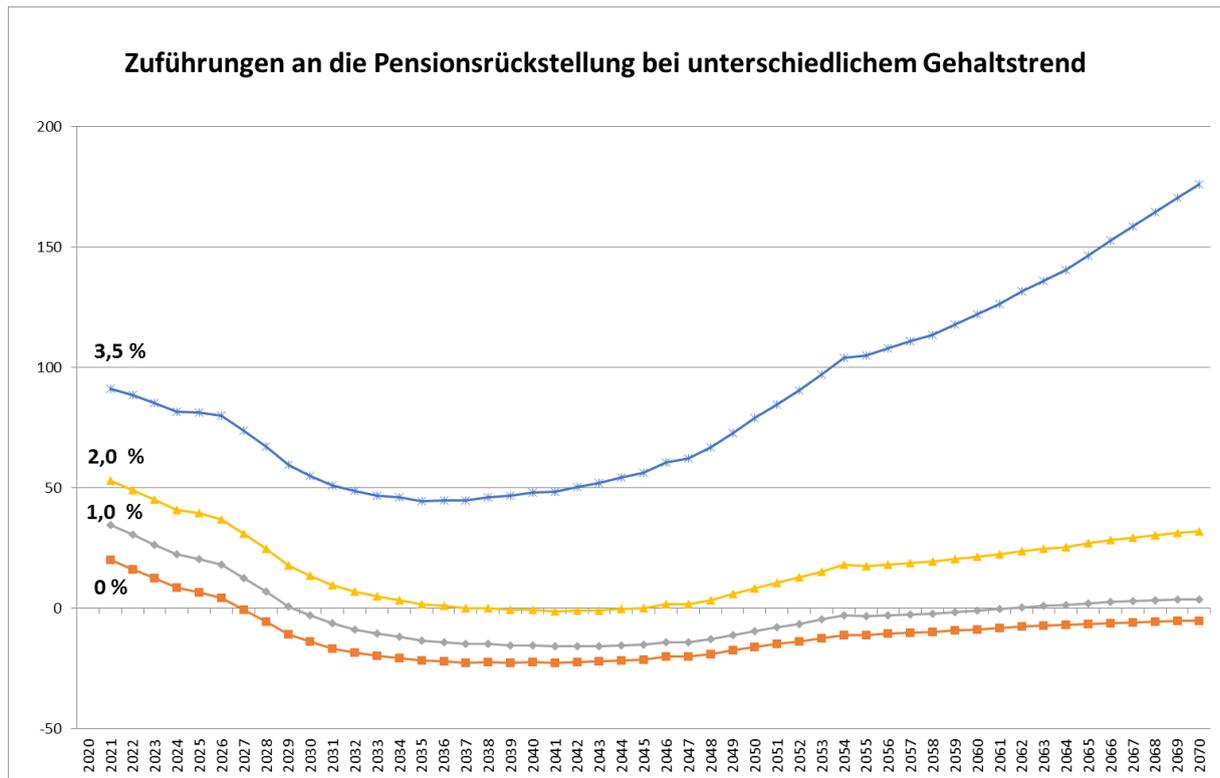
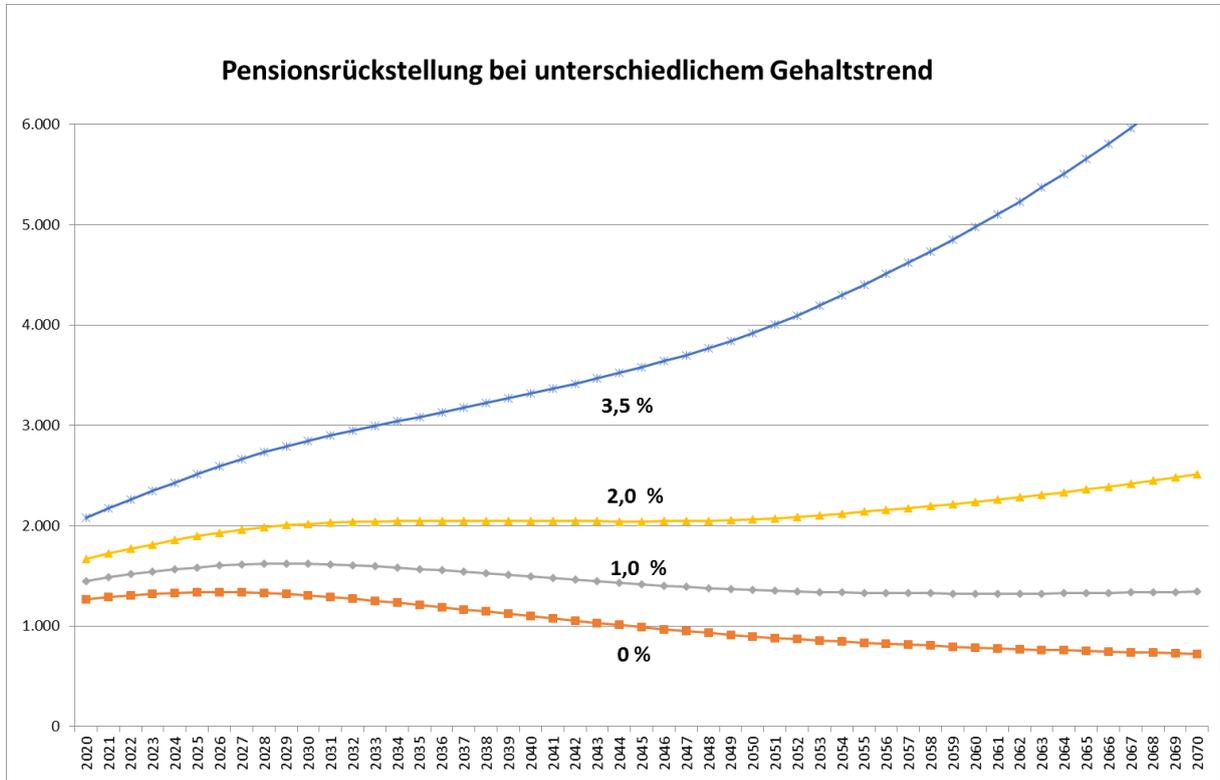
Unterstellt sind:

- Fortschreibung der Neuzugänge und Aktivenzahl wie oben, Ziffer 1.
- Die Zahl der Versorgungsempfänger*innen ergibt sich aus den Vorgaben zum Lebensalter bei der Ruhestandsversetzung und der statistischen Lebenserwartung.
- Die Angaben zur Gesamthöhe der Pensionen und zur Pensionsrückstellung sind dem aktuellen versicherungsmathematischen Gutachten entnommen. Dabei wurde modellhaft – vor einer Entscheidung über das Jahr des Beginns einer Kürzung / Verrechnung – das Jahr 2025 als Startjahr angesetzt. Daher beginnen die rechnerischen Auswirkungen, abweichend von der Darstellung unter Ziffer 1 bereits im Jahr 2025. Ein Verschieben des Startjahres auf 2027 würde die Effekte – der Höhe nach im Wesentlichen vergleichbar – um zwei Jahre verlagern.

	Aktive (Personen)	Versorgungsempfänger (Personen)	Ausgangsszenario		Variante				
			Pensionen	Zuführung Pensionsrückstellung	Pensionen NEU	Zuführung Pensionsrückstellung NEU	Einsparung / Haushaltsentlastung		
lt. Gutachten Stand Dez. 21					-1 % p. a. 2025 bis 2029		Versorgung	Zuführung Rückstellung	Zuführung Rückstellung (kum.)
			Mio. EUR	Mio. EUR	Mio. EUR	Mio. EUR	Mio. EUR	Mio. EUR	Mio. EUR
2020	1.692	1.550							
2021	1.598	1.607	44	53					
2022	1.529	1.674	48	49					
2023	1.449	1.749	52	45					
2024	1.367	1.824	56	41					
2025	1.379	1.806	59	39	58	-55	-0,6	-94,8	-94,8
2026	1.301	1.876	62	37	61	35	-1,2	-1,9	-96,6
2027	1.216	1.953	67	31	65	29	-2,0	-1,6	-98,2
2028	1.139	2.020	72	25	69	24	-2,9	-1,2	-99,4
2029	1.082	2.066	78	18	74	17	-3,9	-0,9	-100,3
2030	1.036	2.100	82	14	78	13	-4,1	-0,7	-101,0

3. Auswirkungen des Gehaltstrends auf die Pensionsrückstellung

Generell beeinflusst die **Besoldungs- und Versorgungsdynamik (Gehaltstrend)** die Höhe der Pensionsrückstellungen sehr stark. Eine (nur) zweiprozentige Dynamik dämpft die Entwicklung bereits deutlich.



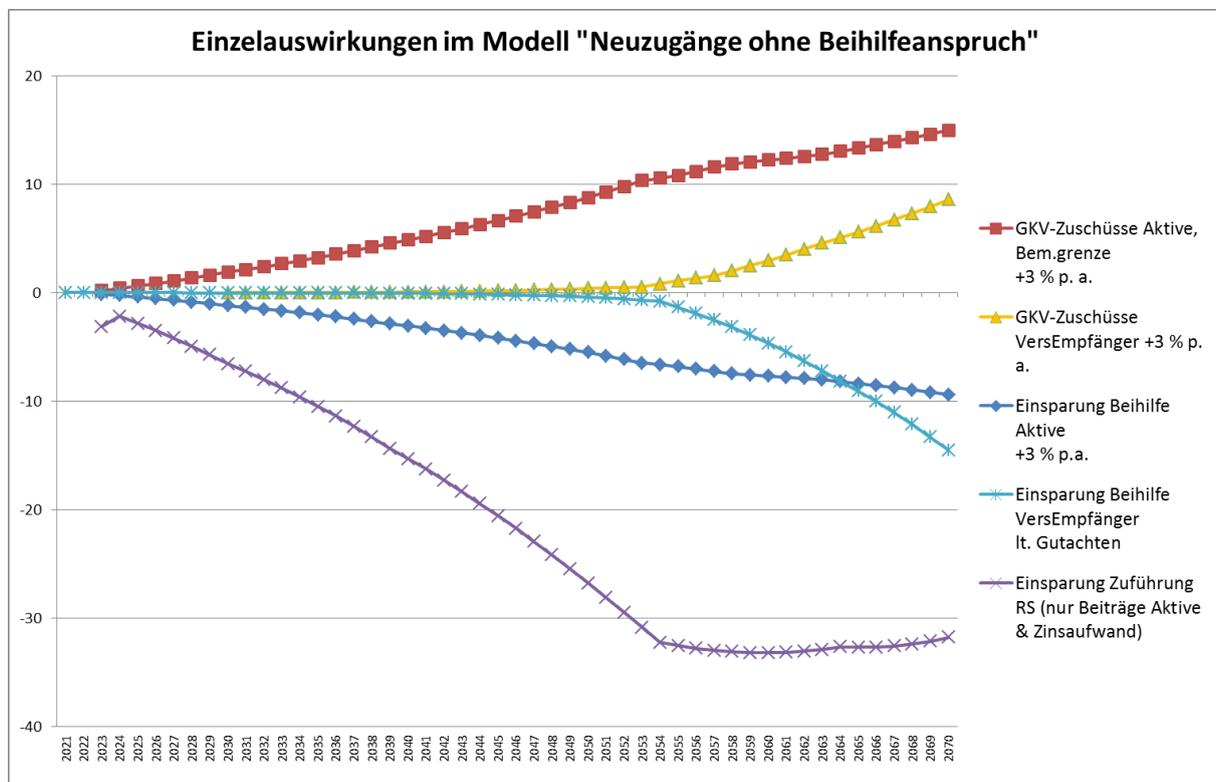
4. Änderung der Beihilfe für Neuzugänge | Darstellung der Einzeleffekte

Die Einsparungen bei den Beihilfen und der Mehrbedarf bei den GKV-Zuschüssen verhalten sich spiegelbildlich hinsichtlich des Kurvenverlaufs. Dies ist Folge des unmittelbaren personenbezogenen Zusammenhangs.

Bei den Aktiven dominiert der Mehrbedarf für die GKV-Zuschüsse die Einsparungen bei der Beihilfe.

Bei den Versorgungsempfänger*innen dominiert die Entlastung durch die Beihilfe. Da diese dynamisch steigt, übertreffen die Einsparungen langfristig auch den Mehrbedarf bei den Aktiven.

Zusätzlich kommt es zu erheblichen Entlastungen bei der Rückstellung für künftige Beihilfeverpflichtungen. Sobald der Aktivenbestand nur noch aus Neuzugängen nach 2023 besteht (ca. Mitte der 50er Jahre), stabilisiert sich der Rückstellungseffekt auf hohem Niveau.



5. Bedeutung und Festlegung des Anpassungsfaktors

Der sog. Anpassungsfaktor von 50 % im Jahresabschluss 2017 und voraussichtlich 47,1 % im Jahresabschluss 2018 sorgt für eine rechnerische (prozentuale) Anpassung der Rückstellung, wie sie in der Bilanz angesetzt wird.

Die Anpassung erfolgt anhand der prozentualen Differenz zwischen

- den mit einer bundesweiten Kostenstatistik für den EKHN-Pensioniertenbestand errechneten, **erwarteten** Krankheitskosten
- und den **tatsächlich** festgestellten Beihilfekosten für Pensionierte und deren Angehörige.

Abweichungen bzw. ein unter der amtlichen Statistik liegendes Kostenniveau ergeben sich regelmäßig durch unterschiedliche Beihilfesätze, Abweichungen beim durchschnittlichen Gesundheitszustand, Zahl und Alter beihilfeberechtigter Angehöriger etc. Folgt man den Ausführungen des von der Gesamtkirche beauftragten Aktuars, wären eine vorsichtige Herangehensweise bei der Bestimmung des Anpassungsfaktors und eine konservative Schätzung der Entwicklung der Gesundheitskosten sinnvoll. Letztlich handelt es sich aber auch um eine Entscheidung mit bilanzpolitischer Auswirkung, die vom Bilanzierenden zu treffen ist. Da es

sich bei den Zahlenangaben zur Rückstellung stets „nur“ um eine unsichere Wahrscheinlichkeitsaussage zu (der Höhe nach) ungewissen Verbindlichkeiten handelt, ist im Rahmen der haushaltsrechtlichen Vorgaben eine Ermessensentscheidung über das „richtige“ Berechnungsverfahren erforderlich.

In Übereinstimmung mit den Beschlüssen der leitenden Gremien und Empfehlungen des Rechnungsprüfungsamts sollen aus Sicht des Arbeitspakets 5 die Jahresabschlüsse ab 2018 bis auf weiteres mittels einer Durchschnittsberechnung festgelegt werden. Hierzu werden das aktuelle Jahr des Jahresabschlusses und zwei Vorjahre ausgewertet. Das Verfahren wird zu Schwankungen bei der Rückstellung führen. Die Auswirkungen sollen jedoch zunächst über einen mehrjährigen Zeitraum abgewartet werden, auch im Sinne einer Stetigkeit der Bewertungsverfahren in den Jahresabschlüssen. Die aufgestellte Regel selbst stellt das sachgerechte Ermessen (der Gremien) bei der Bewertung dar und klärt somit das bisher umstrittene Bewertungsverfahren. Eine jährlich neue Einzelentscheidung wird damit entbehrlich. Unabhängig davon bleibt es den Gremien formal unbenommen, den Anpassungsfaktor in einer gemeinsamen Entscheidung in jedem einzelnen Jahresabschluss neu zu wählen, wenn dies erforderlich erscheint.

Die Anwendung des Durchschnittsprinzips führt gegenwärtig zu einer Verringerung der Beihilferückstellung. Bereits gegenüber dem Jahresabschluss 2015 (60 %) wurde der Faktor erstmals mit dem Jahresabschluss 2016 abgesenkt. Zur rechnerischen Bedeutung des Anpassungsfaktors:

- Bei einer Beihilfeverbindlichkeit gegenüber Pensionierten und künftig Pensionierten von 1,2 Mrd. EUR (Ausgangswert zu 100 %) bedeutet eine Veränderung um einen Prozentpunkt beim Anpassungsfaktor einen „Hebel“ von +/- 12 Mio. EUR auf den Gesamtwert der Beihilferückstellung. Im Jahr der Faktorveränderung geht die Auswirkung neben der laufenden Zuführung an die Beihilferückstellung in voller Höhe in den Ergebnishaushalt ein.
- Die laufende Zuführung ist vergleichsweise gering von der Faktoränderung betroffen. Beträgt die durchschnittliche Zuführung etwa 20 Mio. EUR p.a., ermittelt mit einem Faktor von 50 %, reduziert sich die Zuführung bei einem um einen Prozentpunkt geringeren Faktor von 49 % um 2 % auf 19,6 Mio. EUR.

Für die Analyse langfristiger Veränderungen der Beihilferückstellung in unterschiedlichen Szenarien ist eine gleichbleibende Annahme für den Faktor erforderlich. Veränderungen innerhalb eines Modellierungszeitraums von mehreren Jahrzehnten besäßen willkürlichen Charakter. Die Verwendung spitz gerechneter, aktueller Werte für Langfristprognosen riefte eine Scheingenauigkeit hervor, auch mit Blick auf sonstige unsichere Annahmen (Entwicklung der Gesundheitskosten, Entwicklung des Personalbestands, Veränderungen von Sterbetafeln). **Es wird daher vorgeschlagen, bis auf weiteres in den Prognoseberechnungen einen Faktor von 50 % anzusetzen**, der aufgrund der bisherigen Erfahrungen für eine Langfristberechnung ausgewogen erscheint. Dies ist in den vorliegenden Untersuchungen bereits der Fall.



Rat der Vikarinnen und Vikare der EKHN • Der Vorstand

An den
Kirchenpräsidenten Dr. Dr. hc. Volker Jung
sowie die Mitglieder der Kirchenleitung

Rat der Vikarinnen und Vikare der
Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

DER VORSTAND
Josephine Haas & Leroy Pfannkuchen

E-Mail: rdv-ekhn@web.de

Vikarin Josephine Haas
Württembergstr. 2, 65428 Rüsselsheim a/M
06142/7099326

Vikar Leroy Pfannkuchen
Bornfloßstr. 12, 63674 Altstadt
01590/6276434

Rüsselsheim a/M; Hammersbach, 31.01.2022

Betr. Stellungnahme zum Abschlussbericht des Arbeitspaketes 5: Beihilfe und Versorgung vom 03.01.2022

Sehr geehrter Herr Kirchenpräsident Jung,
sehr geehrte Mitglieder der Kirchenleitung,

Der Rat der Vikarinnen und Vikare der EKHN hat nach intensiver Beratung über den Abschlussbericht des Arbeitspaketes 5: Beihilfe und Versorgung die nachfolgende Stellungnahme verfasst.

Es ist die Auffassung des Rates, dass gerade die kommenden Reformprozesse nicht nur für Pfarrer:innen, sondern für alle Teilnehmenden in der Gestaltung kirchlichen Lebens, eine Herausforderung darstellen, welche die Kirche mit zentralen Fragen christlichen Glaubens konfrontiert. Ein Großteil der Vikar:innen sieht darin die Chance, Kirche nicht nur zu reformieren, sondern auch so aufzustellen, dass eine Kirche mit Zukunft entsteht, die den sich ständig verändernden Anforderungen menschlicher und gesellschaftlicher Lebensvielfalt begegnen kann. Mit unserer Stellungnahme möchten wir daher unseren Teil in diesem Diskussionsprozess beitragen und bitten die Kirchenleitung die Stellungnahme bei ihrer Beratung und Beschlussfassung an die Synode zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Vikarin Josephine Haas

Vikar Leroy Pfannkuchen





Stellungnahme zu den Richtungsbeschlüssen des Arbeitspaketes 5: Beihilfe und Versorgung vom 03.01.2022

Als Vikar:innen und zukünftige Pfarrer:innen der EKHN begrüßt auch der RdV die Auseinandersetzung der EKHN mit den Herausforderungen für Kirche und Pfarrdienst im Rahmen des Reformprozesses ekhn2030. Vor allem unterstützt der RdV die Herangehensweise der EKHN, die sich im Zuge dieses Reformprozesses nicht durch finanzielle Sparmaßnahmen, sondern vor allem durch wohlüberlegte, theologische und ekklesiologische Grundüberlegungen ein Profil geben möchte, wie es im ekklesiologischen Papier der EKHN im Reformprozess ekhn2030 formuliert ist.

Auch der RdV sieht in den zukünftigen Anforderungen (z.B. Regionalisierung, weniger Pfarrpersonen, etc.) Herausforderungen für den Pfarrdienst, die Gesamtkirche und Gemeinden zentral beschäftigen werden. Dabei sieht es der RdV als eine zentrale Aufgabe zukünftiger Pfarrer:innen an, gemeinsam mit allen Akteur:innen innerhalb des Kirchenspiels eine Kirche *mit* Zukunft zu gestalten, die den künftigen Lebens- und Gesellschaftsformen entsprechen kann, ohne die Kernaufgabe, nämlich die Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi in all ihren Formen, zu vernachlässigen. Dazu muss aber eine adäquate finanzielle, personelle und motivationale Versorgung der Pfarrer:innen und der Gemeinden gewährleistet sein.

Aus diesen Überlegungen ergeben sich folgende Positionen zu den im Abschlussbericht AP 5 vorgeschlagenen Richtungsbeschlüssen:

1. Zur vorgeschlagenen Veränderung des Anstellungsverhältnisses von Pfarrer:innen in der EKHN:

In der Diskussion um Einsparungen in der EKHN wird an verschiedenen Stellen das privatrechtliche Anstellungsverhältnis erwähnt. Aus Sicht des RdV ergeben sich aus den Überlegungen folgende Anfragen an die Dienst- bzw. Arbeitsgestaltung:

- Welche Auswirkungen sieht die Arbeitsgruppe bzw. die Kirchenleitung im Hinblick auf die Vergütung von Bereitschaftszeiten angestellter Pfarrer:innen nach einer Rahmenordnung mit einer 39 bzw. 40 Stunden-Woche? Dies betrifft insbesondere den Arbeitsbereich der Gemeindegeseelsorge.

- Welche Auswirkungen hat ein Anstellungsverhältnis im Blick auf Zeiterfassung und Freizeitausgleich / Vergütung von Überstunden auf das Dienstverständnis?
- Welche Auswirkungen wird die „doppelte Form des Pfarramtes“ bei Stellenbemessung, Ausschreibung und Bewerbung für Pfarrstellen haben? Kann die Parallelität von Pfarrer:innen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und privatrechtlichen Angestelltenverhältnis zu einer möglichen Diskriminierung letzterer in Bewerbungsverfahren führen, sollten sich Gemeinden aus Sorge um die pfarramtliche Versorgung überwiegend für Pfarrer:innen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entscheiden?
- Angesichts der gerichtlichen Entscheidungen der letzten Jahre im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts sieht der RdV die vorgeschlagenen Regelungen zum Dienst- bzw. Anstellungsverhältnis für riskant. Nach Auffassung des RdV besteht hier rechtlicher Klärungsbedarf unter welchen Umständen ein solcher Weg beschritten werden kann und wie die rechtlichen Regelungen eine tatsächliche Gleichbehandlung trotz unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse sicherstellen können.

Innerhalb der Pfarrer:innenschaft sieht der RdV mit Sorge auf die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse, da sich Aufgaben und Arbeitslast ungleich verteilen oder die Stundenreduktion zu einer Vernachlässigung bzw. Unterversorgung zentraler gemeindlicher Arbeitsfelder (Seelsorge, Gottesdienst, u.a.) führen könnten. Daher sieht der RdV die vorgeschlagene Umwandlung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses von Pfarrer:innen in ein privatrechtliches Angestelltenverhältnis weder als dem pfarramtlichem, gemeindlichem noch dem gesamtkirchlichen Interesse dienlich.

Grundlegend unterstützt der RdV die Initiative über neue Formen pfarramtlicher Tätigkeit nachzudenken, die den vielfältigen Lebensverhältnissen jetziger und angehender Pfarrer:innen entsprechen. Überlegungen, wie etwa eines Pfarramtes in doppelter Form mit Pfarrer:innen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und privat-rechtlichen Angestelltenverhältnis, sieht der RdV zum jetzigen Zeitpunkt und ohne Prüfung von möglichen Anforderungen und Konsequenzen für die Ausgestaltung des Dienstes durch die Kirchenleitung aber kritisch.

3. Zur Aussetzung und Erhöhung von Versorgungs- und Besoldungsbezügen:

Bezüglich der Änderung der Versorgungs- und Besoldungsbezüge schließt sich der RdV grundsätzlich der Argumentation des Positionspapiers der Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren an. Gerade durch die Stärkung regionaler Pfarrteams wird es in Zukunft notwendig sein, die Arbeitsverhältnisse der Pfarrer:innen zukunftsfähig zu gestalten. Aus Sicht des RdVs bedarf es dafür sowohl einer angemessenen Bezahlung als auch eines attraktiven Angebots der Dienstherrin. Dazu zählt der Beamtenstatus von Pfarrer:innen mit einer Alimentation in Höhe der Bundesbesoldung oder ein gleichgestelltes Angestelltenverhältnis.

Gerade in der Frage der Nachwuchsgewinnung zeichnet sich die EKHN bei Vikar:innen und Theologiestudierenden als potentielle Arbeitgeberin (noch) durch ihre gute Versorgung aus.

Eine spürbare Reduktion der Versorgungs- und Besoldungsbezüge bei gleichem Arbeitsumfang wirkt sich nach Ansicht des RdV nur negativ auf die Berufszufriedenheit aus und könnte zu einer Abwanderung von Pfarrer:innen / Vikar:innen in andere Landeskirchen führen.

4. Zur Umwandlung des Vikariats in ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis ohne Beihilfe-Anspruch:

Im Zusammenhang mit der Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse wird im Bericht auch auf die Möglichkeit verwiesen, Vikar:innen nicht mehr in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf zu berufen, sondern, mit dem Verweis auf den juristischen Vorbereitungsdienst, in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis anzustellen. Dieses Vorhaben lehnt der RdV strikt ab.

Zum einen sieht ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis während des juristischen Vorbereitungsdienstes keine Residenzpflicht vor, zum anderen entspricht die Besoldung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis nicht dem Niveau, das angehende Pfarramtskandidat:innen benötigen, um auch finanziell so abgesichert zu sein, dass sie die Ausbildung absolvieren können. Die EKHN liegt mit Metropolen wie Frankfurt am Main, Wiesbaden, Mainz und Darmstadt, was die Wohnfläche betrifft, in einer der teuersten Regionen. Die Reduktion der Besoldung für den praktischen Vorbereitungsdienst hat nur zufolge, dass entweder Vikar:innen in größeren Metropolen keine Möglichkeit haben sich zu finanzieren, oder aber, dass insgesamt Regionen mit höheren Lebenshaltungskosten zukünftig für das Vikariat nicht mehr in Betracht gezogen werden können.

Darüber hinaus wirkt sich ein späterer Eintritt in das Beamtenverhältnis im Rahmen des Probendienstes sowohl auf die Anrechnung der Besoldungsstufen im Pfarrdienst als auch auf die Anrechnung der Ruhegehaltsbezüge aus. Diese Auswirkungen sind im vorliegenden Papier weder benannt noch geprüft worden.

Dies sieht der RdV besonders vor dem Aspekt kritisch, dass bezgl. der Nachwuchsgewinnung gerade die Landeskirchen stärker profitieren könnten, die eine angemessene Alimentation für ihre Vikar:innen zur Verfügung stellt.

Bei Beihilfe und Krankenversicherungsbeiträgen im Rahmen des Vikariats spricht sich der RdV für eine Beibehaltung der Wahlfreiheit mit der Möglichkeit des Zuschusses für die GKV auf Antrag aus.

Positionierung der Pfarrerinnen und Pfarrer in den ersten Amtsjahren zum Abschlussbericht des Arbeitspakets 5 Beihilfe und Versorgung vom 3.1.2022

Es ist für uns junge Pfarrgeneration nur sinnvoll und begrüßenswert, dass den strukturellen Herausforderungen der kommenden Jahre mit dem Prozess ekhn2030 endlich begegnet wird. Dabei ergeben sich diese Herausforderungen nicht nur aus den anhaltend sinkenden Kirchensteuereinnahmen und dem daraus resultierenden Rückgang des Kapitaldeckungsgrades, sondern insbesondere auch durch die fraglich nötigen Erhaltungskosten ungenutzter kirchlicher Gebäude und Liegenschaften oder durch andere finanzzehrende Sonderprojekte der Landeskirche.

Das Zukunftspotential einer Organisation hängt an motivierten MitarbeiterInnen und zukunftsfähigen Inhalten. Für unsere Kirche bedeutet das, wir sollten mit tragfähigen und sinnstiftenden Inhalten (Wort Gottes für unsere Zeit) und motiviertem Personal (Hauptamtliche, die auch Ehrenamtliche begeistern, befähigen und mitnehmen) in die Zukunft gehen.

Folgende Aspekte scheinen uns PfarrerInnen in den ersten Amtsjahren jedoch noch nicht ausreichend in der Darstellung des AP 5 berücksichtigt worden zu sein.

Der Strukturprozess ekhn2030 geht mit dem Versuch einher unter dem Stichwort der Regionalisierung weiterhin in der Fläche präsent zu bleiben. Dies ist vor allem eine ekklesiologische und kirchentheoretische Entscheidung. Damit unvereinbar ist jedoch aus unserer Sicht die Abschaffung des kirchlichen Beamtenstatus, die Kürzung von Bezügen und die Reduzierung der sozialen Absicherung. All diese Maßnahmen führen zu einem massiven Motivationsverlust, da sich die Wertschätzung der Arbeit eben gerade auch in einer angemessenen Alimentation ausdrückt. Wenn an dem Gesamtpaket (Beamtenstatus, Besoldung, Beihilfe, Pension) gekürzt wird, müsste damit einhergehend auch die Anforderung an den Pfarrberuf und die Erwartung an den Arbeitsumfang deutlich gekürzt werden. Die Veränderung unseres Berufes in den letzten Jahren zeigt aber genau das Gegenteil: Die Anforderungen werden vielfältiger, die Erwartungen steigen und angesichts des immer weiterwachsenden Personalmangels wird sich das 2030 keinesfalls ändern. Gerade auch die Überlegungen, das Ehrenamt weiter zu fordern (Prädikant*innen, KV-Vorsitz, ...), brauchen – das ist unsere Erfahrung – ein befähigendes, wertschätzendes und förderndes Pfarramt, damit sich Ehrenamtliche nicht alleingelassen fühlen in ihrem unermüdlichen Einsatz. Denn wieder: unser Schatz als Kirche sind die begeisterten Menschen (Ehrenamtliche wie Hauptamtliche), die die gute Botschaft Gottes in Wort und Tat bezeugen.

Es würde von einer schlechten Arbeitgeberin zeugen, würde diese schlicht an den Idealismus seiner Pfarrerinnen und Pfarrer appellieren und deren Leistung im Hauptamt nicht auch monetär würdigen. Dies könnte zu innerer Emigration und Motivationsverlust der PfarrerInnen führen, was für unsere Kirche als Organisation eine fatale Folge wäre.

Zu den konkreten Punkten:

- Am **Beamtenstatus** hängt nicht zuletzt das Dienstverständnis der Pfarrpersonen und pastoraltheologische Implikationen. Die Umwandlung der Dienstverhältnisse in privatrechtliche Angestelltenverhältnisse würde auch den Abschied von einer umfassenden Erreichbarkeit der Kirche beinhalten. Diese kann von Pfarrpersonen bei einer 40h Woche nicht mehr erwartet werden.
- Die Strukturveränderungen in den Regionen sind ein arbeitsintensiver Prozess, welcher neben den bisherigen Aufgaben in besonderem Maße auf die Pfarrpersonen zukommt. Die Kosten für das Pfarrpersonal werden durch die geringere Zahl an Pfarrpersonen in diesem Prozess automatisch geringer. In dieser Situation zusätzlich noch die Absicherung (**Beihilfe** und **Pensionsansprüche**) und die Vergütung zu reduzieren bedeutet für die PfarrerInnen im aktiven Dienst bei steigenden Anforderungen weniger zu bieten. Der Pfarrberuf wird damit unattraktiver in Zeiten, in denen die Kirche bereits berechnete Sorgen um hinreichenden theologischen Nachwuchs hat. Die **Besoldung** muss – gerade im Vergleich zu den staatlichen BeamtInnen – den hohen zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an diesen Beruf entsprechen und das sehr umfassende, lange Theologiestudium auch würdigen. Daher ist eine Reduktion im Vergleich zu den Besoldungssätzen des Bundes nicht akzeptabel und würde dazu führen, dass sich (angehende) Pfarrerinnen und Pfarrer beruflich umorientieren könnten in andere Landeskirchen und andere Berufsfelder.

Die EKHN hat sich durch eine geschickte Personalpolitik in den letzten Jahrzehnten zu einer attraktiven Arbeitgeberin gemacht. Durch den nun geplanten Schritt würden diese Errungenschaften wieder rückgängig gemacht. Durch verhältnismäßig geringe Einsparungen beim Pfarrpersonal droht ein deutlich größerer Schaden: ein „Braindrain“ von Theologie-Studierenden und Pfarrpersonen, eine geringere Identifikation mit der Arbeitgeberin EKHN, sowie der Motivationsverlust im Dienst für unsere Kirche.

31. Januar 2022

Für PfarrerInnen in den ersten Amtsjahren:

Pfr. Johannes Lohscheidt
Pfrn. Tanja Sacher
Pfrn. Dr. Juliane Schüz
Pfrn. Lisa Tumma