

Aus der Pfarrvertretung (Ausgabe April 2021)

Die Pfarrvertretung hat bei ihrer Sitzung im Februar einstimmig eine **Eingabe an die Landessynode zur Anpassung der Besoldung** beschlossen; nach den Bestimmungen der Geschäftsordnung der Synode ist diese Eingabe über den Evangelischen Oberkirchenrat eingereicht worden.

Diese Entscheidung ist der Pfarrvertretung nicht leichtgefallen. Mitten in der coronabedingten Rezession und mit der Erwartung zukünftig zurückgehender Ressourcen sind die Rahmenbedingungen einer solchen Eingabe so, dass es sehr guter Argumente bedarf, damit das Anliegen nachvollzogen werden kann. Die Pfarrvertretung ist der Auffassung, dass diese Argumente vorliegen und hat daher darum gebeten, die inhaltliche Begründung der Eingabe eingehend zu prüfen.

Als die Landessynode 2015 beschloss, die **Besoldung der PfarrerInnen von Landes- auf Bundesbesoldung umzustellen**, geschah das vor dem Hintergrund einer „Zersplitterung in den Regelungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts, die sich nach der Föderalismusreform 2006“¹ ergeben hatte und mit dem **Ziel, das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD von 2014 in der badischen Landeskirche zu übernehmen**. Ausdrücklich wurde dabei festgehalten: „Keine Veränderungen soll es jedoch in der **Höhe der Besoldung und Versorgung** geben. Diese soll sich, **wie bisher**, am **Niveau des Landes Baden-Württemberg** orientieren.“ Um dieses Niveau abzubilden, wurde damals im AG-BVG-EKD § 1 (3) ein Bemessungssatz von 98 % der Bundesbesoldung festgelegt.

Da die Besoldungsanpassungen in Bund und Land zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlicher Höhe erfolgen, kommt es im Verhältnis beider Besoldungsniveaus zu Schwankungen in die eine oder andere Richtung. Damit jenseits solcher kurzfristiger Schwankungen die zugesagte Orientierung am Landesniveau weiterhin erfolgt, hat die **Landessynode 2015** einen **Begleitbeschluss** getroffen²: „Der Bemessungssatz nach § 1 Abs. 3 Ausführungsgesetz des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD soll so festgelegt werden, dass bei einer nachhaltigen Betrachtung das Besoldungsniveau der Landesbeamtinnen und Landesbeamten Baden-Württemberg abgebildet wird, wobei eine durchschnittliche Betrachtung aller Besoldungsgruppen und Besoldungsstufen vorzunehmen ist. **Der Bemessungssatz kann geändert werden, wenn dies erforderlich ist, um ein langfristiges Auseinanderfallen des für die Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg bestehenden Besoldungsniveaus und des Besoldungsniveaus der Landeskirche zu vermeiden.**“

Zeitweise 2019 und dann seit Januar 2020 durchgängig ist infolge unterschiedlicher Besoldungsanpassungen bei Bund und Land das **Besoldungsniveau der badischen PfarrerInnen deutlich unter das Besoldungsniveau der Landesbeamten gefallen**. Im Dezember 2020 wurde uns vom Oberkirchenrat bestätigt, dass die **Pfarrgehälter im Durchschnitt aller Besoldungsstufen das Landesniveau um 833 € im Jahr unterschreiten**.

¹ Verhandlungen der Landessynode Okt. 2015, S.104

² a.a.O., S.38

Da die Zahl der Besoldungsstufen sich in Bund und Land unterscheidet, ist die Berechnung des Durchschnitts aller Besoldungsstufen recht aufwändig. Der Einfachheit halber zeigen die Tabellen im Anhang daher nur die Eingangsbesoldung und das Endgehalt.³ Hier zeigt sich, dass die **Landesbesoldung beim Eingangsgehalt zur Zeit (Februar 2021) um 7,3 % über der aktuellen Pfarrbesoldung liegt; beim Endgehalt sind es 2,7 %.**

Für die im Begleitbeschluss geforderte nachhaltige Betrachtung ist nun die Frage, ob dieses Missverhältnis nur Folge einer kurzfristigen Schwankung ist. Dafür ist es wichtig, die Gehaltsentwicklung der kommenden Jahre in den Blick zu nehmen: Im Oktober 2020 haben die Tarifparteien im Öffentlichen Dienst einen Tarifabschluss erzielt, nach dem die dort Angestellten ab 1.4.2021 1,4 % mehr Gehalt beziehen und ab dem 1.4.2022 noch einmal 1,8 % mehr (die Laufzeit geht bis 31.12.2022). Das Gesetz für die Beamten liegt aktuell (26.2.21) noch nicht vor; jedoch ist im Koalitionsvertrag festgehalten, dass **Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst wirkungsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen** werden.⁴

Überträgt man die Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst in die Tabelle der Pfarrbesoldung, zeigt sich, dass das Landesniveau auch 2021 und 2022 deutlich unterschritten wird. Damit ist das Kriterium der nachhaltigen Betrachtung für eine Anpassung des Bemessungssatzes eindeutig gegeben. Mit anderen Worten: Es ist nun eine Frage des Vertrauensschutzes gegenüber den PfarrerInnen der Landeskirche, die 2015 gegebenen Zusagen einzuhalten.

Da die Landessynode im Frühjahr 2021 die Eckdaten für den Haushalt 2022/23 festlegt, ist nun der Zeitpunkt gekommen, an dem die Pfarrvertretung darum bittet, aus dem oben dargelegten Befund die Konsequenz zu ziehen. Zur Zeit würde selbst bei einem Bemessungssatz von 100 % die Pfarrbesoldung im Jahresschnitt und im Durchschnitt aller Gehaltsgruppen noch unter dem Niveau der Landesbesoldung liegen. Dennoch plädieren wir für die Anpassung der Pfarrgehälter auf diesen Bemessungssatz und regen gleichzeitig an, damit den 2016 durchgeführten Systemwechsel von Landes- auf Bundesbesoldung nun konsequent durchzuführen und auf die bürokratisch aufwändige Orientierung an zwei Besoldungssystemen zukünftig zu verzichten. Diese Überlegungen haben uns zu dem **Antrag** geführt, dass für die Besoldung der badischen PfarrerInnen zukünftig die **Tabellen der Bundesbeamtenbesoldung ohne Bemessungssatz anzuwenden**⁵ sind.

Weitere Argumente

Neben den genannten Argumenten gibt es auch noch weitere Argumente, die eine solche Entscheidung untermauern können:

1) Mehrarbeit durch Vakanzen

³ Damit ist nicht berücksichtigt, dass die BundesbeamtInnen ein Jahr früher von A 13 auf A 14 hochgestuft werden (was andererseits genau das Jahr ist, das die Ausbildung von PfarrerInnen länger dauert als die Ausbildung von GymnasiallehrerInnen: Das Hebraicum verlängert die Regelstudienzeit um ein Semester, und das Lehrvikariat dauert ein halbes Jahr länger als das Referendariat).

⁴ <https://oeffentlicher-dienst-news.de/beamtenbesoldung-bund-bundesregierung-beschliesst-anpassung-fuer-2018-2019-und-2020/>

⁵ D.h. dass der § 1 (3) des AG-BVG-EKD5 ersatzlos gestrichen wird.

Derzeit können die landeskirchlichen Stellen durch den Mangel an Nachwuchs nicht mehr vollständig entsprechend den Vorgaben des Stellenplans besetzt werden. Die damit verbundenen Vakanzen bedeuten für die Landeskirche Einsparungen⁶, für die Pfarrerinnen aber Mehrarbeit durch Vertretungen. Es ist eine Frage der Wertschätzung dieser Mehrarbeit, dass die Landeskirche diese auch finanziell honoriert.

2) Arbeitsverdichtung durch steigende Pastorationsdichte

Die Zahl der Pfarrstellen wird durch die bis Ende 2022 zu beschließende und bis 2030 umzusetzende Reduktion um 30 % sinken⁷, und zwar über die prognostizierten Rückgänge bei Mitgliederzahl und Kirchensteuereinnahmen hinaus. Damit wird die „Pastorationsdichte“ (Zahl der Gemeindeglieder je voller Pfarrstelle) weiter steigen. Auch angesichts steigender Arbeitsverdichtung wäre es angemessen, diese in der Besoldung zu berücksichtigen.

3) Strukturelle Nachteile bei der Versorgung seit 2016

Bei der Besoldungsumstellung 2016 war zwar die Bundesbesoldung höher als die Landesbesoldung, die *Versorgung* im Ruhestand lag allerdings beim Land höher als beim Bund. Die Umstellung führte dazu, dass für die Landeskirche Kosten gespart wurden durch die Übernahme des niedrigeren Bundesniveaus in der Versorgung⁸, während die höhere Besoldung beim Bund durch den Bemessungssatz von 98 % auf das Landesniveau abgesenkt wurde. Die Zusage des synodalen Begleitbeschlusses, sich in Besoldung und Versorgung weiterhin am Niveau des Landes Baden-Württemberg zu orientieren, wurde bei den RuheständlerInnen von vornherein nicht eingehalten⁹.

4) Abgesenkte Eingangsbesoldung als Teil der Vergleichsberechnung 2016

⁶ Im Nachtragshaushalt 2020 werden für 2020 und 2021 1,22 Mio. € als Minderausgaben für PfarrerInnen und BeamtenInnen durch einen höheren Vakanzanteil als geplant sowie durch eine vermutlich um 0,5 % geringere Tarifsteigerung angegeben.

⁷ Die bis Ende 2022 zu beschließenden Stellenkürzungen sollen zur Reduktion von 30 % der Stellen bis 2030 führen.

⁸ Das Ruhegehalt wird aus dem Produkt von Endgehalt, Zahl der Dienstjahre und 1,79375 % ermittelt. Beim Bund wird das allerdings zusätzlich mit einem „Einbaufaktor“ von 0,9901 und einem „Abzug für Pflegeleistungen“ in Höhe des Faktors 0,98825 multipliziert. Beim Land wird lediglich mit einem „Faktor“ 0,984 multipliziert. Bei gleichem Endgehalt und gleicher Zahl von Dienstjahren liegt also das Ruhegehalt beim Bund um 0,55 % niedriger als beim Land. Dieser strukturelle Unterschied wird durch die unterschiedliche Gehaltsentwicklung in Bund und Land seit 2016 noch verstärkt. Von März bis Dezember 2020 hat das bei 40 Dienstjahren zu einem monatlichen Minus von 78,81 € gegenüber LandesbeamtenInnen geführt; seit Anfang des Jahres 2021 (und bis zur nächsten Besoldungserhöhung beim Bund) sind es sogar 139,80 €.

⁹ Lediglich in den Jahren 2016 und 2017 gab es Ausgleichszahlungen für diejenigen, die sonst nominale Ruhegehaltseinbußen gehabt hätten. Die Pfarrvertretung hatte in ihrer Stellungnahme damals übrigens auf diesen Sachverhalt hingewiesen („Die Pfarrvertretung spricht sich daher dafür aus, dass überprüft wird, wie diese Schlechterstellung im Ruhestand vermieden werden kann.“).

Bei der Ermittlung des Bemessungssatzes 2016 durch Vergleich von Bundes- und Landesbesoldung galt beim Land noch die um 8 % abgesenkte Eingangsbesoldung, bis sie 2019 für verfassungswidrig erklärt und durch Nachzahlungen ausgeglichen wurde. Ohne diese Absenkung hätte schon 2016 der Bemessungssatz höher als 98 % ausfallen müssen.

5) Festhalten am Landesbesoldungsniveau in Württemberg

Die Pfarrgehälter würden heute fraglos nach Landesbesoldungstabelle bezahlt, wenn es 2016 nicht zur Umstellung gekommen wäre. Die württembergische Landeskirche ist bis heute bei der Landesbesoldung geblieben.

Mit der EKD-weit einmaligen beschleunigten Umsetzung des Ruhestandseintritts mit 67 Jahren haben Badens PfarrerInnen schon einmal erleben müssen, dass beamtenrechtliche Standards gravierend unterschritten werden. Würde die zugesagte Orientierung am Besoldungsniveau der LandesbeamtInnen nun aufgegeben, würde das Vertrauen in eine ausbildungsadäquate Besoldung untergraben. Dafür gäbe es bei den Betroffenen kein Verständnis.

6) Entwicklungen in der Corona-Folgenabschätzung

Aus unserer Sicht eröffnen sich durch die doch nicht so ungünstigen Entwicklungen der Kirchensteuereinnahmen Handlungsspielräume im Haushalt, die genutzt werden könnten. Als die Landessynode im Oktober 2020 den coronabedingt notwendig gewordenen Nachtragshaushalt 2020/21 beraten hat, hatte sie als Entscheidungsgrundlage die Vorlagen des Landeskirchenrats vom 24.6.20 und vom 22.7.20. Diese gingen davon aus, dass die Kirchensteuereinnahmen im Jahr 2020 im schlimmsten Fall um 18 % und im günstigsten Fall um 10 % zurückgehen¹⁰.

Tatsächlich sind die Wirtschaftsdaten erheblich besser als die damaligen Szenarien und sogar um 4,3 % günstiger als das angenommene Best-Case-Szenario. Laut Statistischem Bundesamt gab es 2020 ein Minus beim Bruttoinlandsprodukt von 5,0 %.¹¹ Für 2021 wird trotz zweitem Lockdown wieder von einem Wachstum von 3,0 % ausgegangen¹². Es ist davon auszugehen, dass sich die Kirchensteuereinnahmen in ähnlicher Richtung entwickeln (wenn auch abgeschwächt durch Kirchengaustritte). Für einen Aufschub der Gehaltsanpassung fehlt angesichts dieser Entwicklung das stärkste Argument.

Ein Teil der von uns angeregten Besoldungsanpassung war im Haushalt eigentlich schon eingeplant: Wie oben dargestellt, wird die Tariflohnsteigerung im öffentlichen Dienst von 1,4 % zum 1.4.21 und von 1,8 % zum 1.4.22 wirkungsgleich auf die

¹⁰ Anlage 6 zur Vorlage des Landeskirchenrats vom 24.6.20 zum Nachtragshaushalt 20/21. Die gleichen Zahlen finden sich auch in der Vorlage des Landeskirchenrats vom 22.7.2020 zum Ressourcensteuerungsprozess der Evangelischen Landeskirche in Baden an die Landessynode zur Herbsttagung 2020, S.9

¹¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2112/umfrage/veraenderung-des-bruttoinlandprodukts-im-vergleich-zum-vorjahr/#professional>. Zum Vergleich: Das letzte Jahr mit Negativwachstum war 2009, als das Bruttoinlandsprodukt durch die Finanzkrise um 5,7 % schrumpfte.

¹² FAZ vom 22.1.2021 (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/bip-regierung-erwartet-nur-noch-einen-mini-aufschwung-17160101.html>)

BundesbeamtInnen übertragen; eingeplant waren aber 2,5 %¹³. Wenn in den nächsten Jahren wegen der coronabedingten Staatsschulden relativ niedrige Tarifabschlüsse zu erwarten sind, wirkt sich das automatisch auf die Pfarrgehälter aus – daher ist von Haushaltsspielräumen auszugehen.

7) Auswirkungen des Besoldungsniveaus auf die Personalgewinnung

Trotz der Strukturveränderungen in den Kirchenbezirken und der damit einhergehenden Zusammenlegung von Pfarrstellen kommt es durch die große Zahl an Ruhestandseintritten in den Jahren bis 2030 (ca. die Hälfte der badischen PfarrerInnenschaft) zu einem spürbaren Mangel an PfarrerInnen. Da andere Landeskirchen in der gleichen Situation sind, wird der Wettbewerb um PfarrerInnen schärfer werden. Da außer der Pfalz alle anderen Landeskirchen im Süden Deutschlands (Württemberg, Bayern, beide hessischen Landeskirchen)¹⁴ ein höheres Besoldungsniveau als Baden haben und zudem noch niedrigere Religionsunterrichtsdeputate und eine geringere Pastorationsdichte, ist zu befürchten, dass die badische Landeskirche bei der Personalgewinnung an Attraktivität verliert.

8) Unterschiedliche Besoldungsniveaus in Pfarr- und Schuldienst

Dies gilt nicht nur im Vergleich zu anderen Landeskirchen, sondern auch im Hinblick auf den Schuldienst: Wenn junge Menschen mit theologischem Interesse im Landesdienst deutlich bessere Konditionen vorfinden, kann das Einfluss auf die Berufswahl haben. Und wenn PfarrerInnen im Schuldienst erleben, dass ihre KollegInnen an der Schule mit gleichem Deputat ein deutlich höheres Gehalt beziehen, wirkt sich das auf ihre Motivation nicht förderlich aus.

9) Verwaltungsvereinfachung

Die Pfarrvertretung weist über diese Überlegungen hinaus darauf hin, dass der Beschluss, mit Bundesbesoldung das Landesniveau abzubilden, zur Folge hat, dass beide Besoldungssysteme ständig zu beobachten und zu vergleichen sind. Angesichts der Komplexität dieses Vergleichs¹⁵ stellt sich uns die Frage, ob es nicht einfacher wäre, einem dieser Systeme ganz zu folgen - was u. E. eine Anwendung der Bundesbesoldung ohne Bemessungssatz nahelegen würde. Damit wäre eine deutliche Verwaltungsvereinfachung zu erzielen.

¹³ Vgl. Vorlage des Landeskirchenrats zum Ressourcensteuerungsprozess vom 22.7.20, in der für den Zeitraum 2020 bis 2032 durchgängig von einer Gehältersteigerung von 2,5 % für Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ausgegangen wird. Die Minderausgaben in 2020 und 2021 sind nun im Nachtragshaushalt 20/21 eingesetzt worden, um Rücklagenentnahmen zu vermeiden.

¹⁴ Im Norden haben Bremen und die Nordkirche 100 % Bundesbesoldung.

¹⁵ durch die unterschiedliche Zahl von Besoldungsstufen

Vergleich der Pfarrbesoldung in Baden 2016 bis 2021¹⁶

Bis 30.6.2016: Landesbeamtenbesoldung, ab 1.7.2016 Umstieg auf Bundesbeamtenbesoldung (Bemessungssatz 98 %)

Zeitraum	Bund Eingangs- besoldung A 13	98 %	Land A 13 Eingangsbesoldung + Strukturzulage ¹⁷	Differenz
1.7.-31.10.16	4059,04	3977,86	4068,28	-90,42
1.11.16-31.1.17	4059,04	3977,86	4153,71	-175,85
1.2.-28.2.17	4154,43	4071,34	4153,71	-82,37
1.3.17-28.2.18	4154,43	4071,34	4228,48	-157,14
1.3.-30.6.18	4278,65	4193,08	4228,48	-35,40
1.7.-31.12.18	4278,65	4193,08	4341,59	-148,51
1.1.-31.3.19	4278,65	4193,08	4480,52	-287,44
1.4.-31.12.19	4410,86	4322,64	4480,52	-157,88
1.1.-29.2.2020	4410,86	4322,64	4623,89	-301,25
1.3.-31.8.20	4457,62	4368,46	4623,89	-255,43
1.1.-31.3.21	4457,62	4368,46	4688,62	-320,16
1.4.21 ¹⁸ -31.3.22	4520,03?	4429,62?	4688,62 ¹⁹	-259,61?
1.4.22-	4601,39?	4509,36?	?	?

16 Die Tabellen berücksichtigen nicht, dass bei der Pfarrbesoldung in Baden ein Betrag von 6,50 € im Monat für vermögenswirksame Leistungen hinzukommen kann (gibt es beim Land nicht mehr).

17 (nach § 46 LBesG). Zur Strukturzulage Baden-Württemberg

(<https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/allgemeine-stellenzulage-fuer-beamte.html>): „Allgemeine Stellenzulage: Nach dem bis 31. August 2006 bundeseinheitlich geltenden Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) erhielten alle Beamte des mittleren, gehobenen und in Teilen des höheren Dienstes (nach der Vorbemerkung Nr. 27 zu BBesO A und B) eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Stellenzulage. Im Bund wurde diese nach Inkrafttreten des sog. Dienstneuordnungsgesetzes zum 1. Juli 2009 in das Grundgehalt betragsmäßig integriert. In den Ländern wird auch 2014 ganz überwiegend noch die allgemeine Stellenzulage in der vor September 2006 bekannten Struktur gewährt, wobei die Beträge wegen der verschiedenen Anpassungen heute uneinheitlich sind.“

¹⁸ „In der dritten TVÖD-Tarifverhandlungsrunde für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ihr Verhandlungspartner, der Bund, gemeinsam mit den Gewerkschaften ver.di und dem Beamtenbund ein Ergebnis erzielt.

Zum 1. April 2021 werden die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro, erhöht und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 28 Monaten und gilt rückwirkend vom 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022. (...)

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, wird der Tarifabschluss wirkungsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen. (...) Hinsichtlich der weiteren Anpassungserfordernisse der Bundesbesoldung prüft das Bundesinnenministerium derzeit, wie das Tarifiergebnis zeitgleich und systemgerecht auf den Bereich der Besoldungs- und Versorgungsberechtigten übertragen werden kann. Das teilte eine Ministeriumssprecherin auf Anfrage mit. Auf dieser Basis erarbeitet das BMI dann einen weiteren Gesetzentwurf. Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Prüfungen könne zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Auskunft zu dessen Inhalt sowie zur weiteren zeitlichen Planung gegeben werden.“

(<https://oeffentlicher-dienst-news.de/beamtenbesoldung-bund-bundesregierung-beschliesst-anpassung-fuer-2018-2019-und-2020/>)

¹⁹ 4688,62 € sind 7,3 % mehr als die Bundesbesoldung mit Bemessungssatz 98 %!

Zeitraum	Bund Endbesoldung A 14	98 %	Land A 14 Endbesoldung	Differenz
1.7.-31.10.16	5.676,24	5562,72	5442,87	+119,85
1.11.16-31.1.17	5.676,24	5562,72	5557,17	+5,55
1.2.-28.2.17	5.809,63	5693,44	5557,17	+136,27
1.3.17-28.2.18	5.809,63	5693,44	5657,20	+36,24
1.3.-30.6.18	5983,34	5863,67	5657,20	+206,47
1.7.-31.12.18	5983,34	5863,67	5.808,53	+55,14
1.1.-31.3.19	5983,34	5863,67	5.994,40	-130,73
1.4.-31.12.19	6168,23	6044,87	5.994,40	+50,47
1.1.-29.2.2020	6168,23	6044,87	6186,22	-141,35
1.3.-31.8.20	6233,61	6108,94	6186,22	-77,28
1.1.-28.2.21	6233,61	6108,94	6272,60 ²⁰	-163,66
1.4.21 ²¹ -31.3.22	6320,88?	6194,46?		-78,14?
1.4.22-	6434,66?	6305,96?		

Volker Matthaedi (Vorsitzender der Pfarrvertretung), Volker.Matthaedi@kbz.ekiba.de,
07249/955889, Reutgrabenweg 16, 76297 Stutensee

²⁰ 6272,60 € sind 2,7 % mehr als die Bundesbesoldung mit Bemessungssatz 98 %.

²¹ s. Anm.18