

Stellungnahme der Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche im Rheinland zur Beschlussvorlage

»Besoldungsniveau der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten«

Die Pfarrvertretung nimmt Bezug auf ihre Stellungnahme vom 31. Mai 2010 zur Vorlage zum „Besoldungsniveau der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten“ und bekräftigt den dort dargelegten Standpunkt:

„Das bis 28.02.2008 geltende System der automatischen Regeldurchstufung halten wir für bewährt und gerecht. Es schafft Transparenz und finanzielle Planbarkeit bis hin zur Altersversorgung und berücksichtigt in angemessener Weise die Aufwendungen für Ehepartner und Kinder. Zugleich behält der Pfarrberuf eine finanzielle Attraktivität, weil die für Pfarrerinnen und Pfarrer im Gegensatz zum öffentlichen Dienst fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten über A 13 hinaus durch die Durchstufung nach A 14 ausgeglichen werden.“

Zu der jetzt vorliegenden Beschlussvorlage wird ergänzend folgendes dargelegt:

1. Einsparungen im Bereich von Besoldung und Versorgung dürfen nicht einseitig zulasten der Pfarrerinnen und Pfarrer gehen.

Die Pfarrvertretung weist darauf hin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer – wie auch Kirchenbeamtinnen und -beamte – schon in der Vergangenheit erheblich an Sparmaßnahmen beteiligt wurden:

- Absenkung des Versorgungsniveaus von 75 % auf 71,75 %
- Zahlung einer Kostendämpfungspauschale in der Krankheitsbeihilfe
- Streichung des Urlaubsgeldes
- Herabsetzung der Sonderzuwendung in den höheren Besoldungsgruppen auf 30 % eines Monatsgehaltes
- Verzögerung der Höhergruppierung von A 13 nach A 14 statt nach acht erst nach zwölf Jahren
- Steigende Belastung durch die Kosten der Pfarr-Dienstwohnungen

Außerdem muss berücksichtigt werden, dass durch die Zusammenlegung von Gemeinden und durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben über die Anforderung der jeweiligen Stelle hinaus die Arbeitsbelastung im Pfarrdienst in den letzten Jahren bei real sinkenden Gehältern erheblich zugenommen hat.

2. Attraktivität des Pfarrberufs erhalten

Eine Pfarrbesoldung, die sich nicht mehr an der Besoldung von Studienrätinnen und -räten bzw. - nach Ableistung einer Erfahrungszeit - von Oberstudienrätinnen und -räten orientiert, verringert angesichts der langen Studien- und Ausbildungszeit die Attraktivität des Pfarrberufes, da im „normalen“ Gemeinde- und Funktionspfarramt keinerlei finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten mehr gegeben sind.

Die Einführung einer nichtruhegehaltfähigen „Erfahrungszulage“ (II.1.2, S. 6 u.ö.), über deren mögliche künftige Erhöhung allein die Kirchenleitung beschließt (III.3.1.1.2.5, S. 23) und die somit von der „Kassenlage“ mitbestimmt wird, erscheint wie ein „Trostpflaster“.

Die Pfarrvertretung hält die Argumente, die für die Einführung dieser Zulage angeführt werden, nicht für überzeugend.

Die Einschätzung der Vorlage, dass durch die Einführung einer nichtruhegehaltfähigen Erfahrungszulage „der Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland weitgehend attraktiv gehalten“ (S.23) wird, teilt die Pfarrvertretung nicht.

3. Flache Hierarchieebenen beibehalten

Die in der Vorlage vorgenommene Aufwertung der Leitungsebene der Kirchenkreise hält die Pfarrvertretung für nur schwer vereinbar mit den presbyterial-synodalen Grundsätzen unserer Kirche.

Insbesondere eine Aufteilung der Kirchenkreise in „größere“ und „kleinere“ Kirchenkreise mit einer entsprechenden Differenzierung bei der Besoldung von Superintendentinnen und Superintendenten bzw. Assessorinnen und Assessoren hält die Pfarrvertretung für problematisch. Mit dem gleichen Argument könnte man Pfarrerrinnen und Pfarrer auf „größeren“ und „kleineren“ Pfarrstellen unterschiedlich besolden – hiervon wurde in der Vorlage bewusst und mit gutem Grund Abstand genommen! Dies sollte auch für die Leitungsebene der Kirchenkreise gelten, zumal den Superintendentinnen und Superintendenten Entlastungspfarrstellen zustehen, die in ihrem Stellenumfang die Größenunterschiede der Kirchenkreise berücksichtigen und ausgleichen.

Will man bei der Absenkung der Pfarrbesoldung auf A 13 bleiben, könnte ein wesentlicher Schritt zur Erhaltung der Dienstgemeinschaft gerade auch in der Besoldung darin bestehen, das Amt der Superintendentin / des Superintendenten einheitlich zu bewerten und generell eine ruhegehaltfähige Zulage nach A 15 zu gewähren (wie bisher). Die Pfarrvertretung ist der Meinung, dass die Gewährung einer Zulage nach A 14 für die Assessorinnen und Assessoren nichtruhegehaltfähig sein soll. Auch hier würden sich entsprechende Reduzierungen entlastend auf die Versorgungsaufwendungen auswirken.

4. Einsparungen solidarisch auf allen Ebenen vornehmen

Sparmaßnahmen in unserer Kirche, die die gesetzten Ziele erreichen sollen, müssen solidarisch auf allen Ebenen erbracht werden. Den Einsparungen beim Pfarrdienst müssen Einsparungen auf der Ebene des Kirchenkreises (s. o.) und der Landeskirche entsprechen.

Andernfalls wird der Eindruck einer Hierarchisierung in unserer Kirche gefördert, die im Widerspruch zur presbyterial-synodalen Grundlage unserer Kirche steht und sich durchaus in der Vorlage andeutet (so z. B. S. 25, 3. Absatz über das Amt der Superintendentinnen und Superintendenten; oder S. 55, 1. Absatz zur Begründung für den Verzicht auf eine Befristung der Landespfarrstellen im Landeskirchenamt).

Die Pfarrvertretung kann nicht nachvollziehen, dass die Eingruppierung der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung mit dem Verweis auf vergleichbare Funktionen in kommunalen Verwaltungen oder Wirtschaftsverbänden unverändert bleiben soll.

Auch wenn hier nur ein vergleichsweise kleines Einsparpotential zu heben ist, hat dieses doch eine hohe symbolische Bedeutung für das Kirchenverständnis und unterstreicht in besonderem Maße die Dienstgemeinschaft in der Kirche.

5. Einheitliche Besoldung in den Pfarrstellen auf allen Ebenen

Die Pfarrvertretung nimmt zustimmend zur Kenntnis, dass Gemeinde- bzw. Funktionspfarrstellen hinsichtlich der Besoldung nicht nach Aufgaben und/oder Funktionen differenziert werden sollen.

Von diesem Prinzip sollte nach Auffassung der Pfarrvertretung auch nicht bei den Landespfarrstellen abgewichen werden. Die Argumente zur Neubewertung der Landespfarrstellen (S. 44, Spiegelstriche) lassen sich nahezu deckungsgleich auf Gemeinde- und Funktionspfarrstellen übertragen und stellen insofern keine objektiven Kriterien dar. Das Argument der zeitlichen Befristung gilt aufgrund der „10-Jahres-Gespräche“ in gewisser Weise auch für Gemeinde- und Funktionspfarrstellen.

Die Pfarrvertretung nimmt daher den Stellenplan des Landeskirchenamtes (S. 45 - 51) und die Bewertung sämtlicher Landespfarrstellen nach A 14 oder A 15 mit Befremden zur Kenntnis. Hier sollten die gleichen Grundsätze wie bei den Gemeinde- und Funktionspfarrstellen gelten.

Insgesamt geht die Pfarrvertretung davon aus, dass die geplanten Einschnitte in die Besoldungsstruktur insbesondere bei den Gemeinde- und Funktionspfarrstellen zu einer deutlichen Veränderung im Pfarrbild führen werden. Bei Beratung und Beschlussfassung darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Veränderungen am Besoldungsniveau auch strukturelle und inhaltliche Konsequenzen nach sich ziehen, die in ihren Auswirkungen erfasst und wohlüberlegt sein müssen.

Aachen, 7. Oktober 2010

Asta Brants, Vorsitzende der Pfarrvertretung