



RECHT

Heike Hardell
Dieter Karkowski

Kirche – Beamte – Kirchenbeamte?

**Frauen und Männer im
Kirchenbeamtenverhältnis**



VELKD

Vereinigte
Evangelisch-Lutherische
Kirche Deutschlands

Heike Hardell
Dieter Karkowski

3

Kirche – Beamte – Kirchenbeamte?

**Frauen und Männer
im Kirchenbeamtenverhältnis**



1. Einleitung

1. Korinther 12,4: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist“

Die evangelische Kirche hat den Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. „Die Kirche ist fortwährende Praxis. Sie existiert, indem sie handelt“¹. Strenggenommen aber handelt nicht die Kirche als Institution, sondern es handeln in ihr Menschen. „Alle, die am kirchlichen Handeln teilnehmen, wirken mit an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags“². Die Möglichkeiten, am kirchlichen Handeln mitzuwirken, sind vielfältig: Menschen setzen ihre unterschiedlichen Gaben ein, übernehmen unterschiedliche Beauftragungen und Ämter, arbeiten haupt-, neben- und ehrenamtlich in der evangelischen Kirche. Unter den hauptamtlich Beschäftigten wiederum gibt es Personen im Angestelltenverhältnis, im Pfarrdienstverhältnis und im Kirchenbeamtenverhältnis. „Pfarrer und Kirchenbeamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, das dem staatlichen Beamtenverhältnis ähnlich ist. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) hat dazu das Kirchenbeamtengesetz und das Pfarrdienstgesetz erlassen. Diese Dienstverhältnisse sind auf Lebenszeit angelegt und begründen einerseits eine stärkere Bindung an die Kirche, andererseits eine größere Sicherheit und Freiheit für die Beschäftigten“³.

Während Pfarrer und Pfarrerinnen die Aufgabe der Verkündigung des Evangeliums und der Seelsorge haben, obliegen Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen aufsichtliche und hoheitliche Funktionen der kirchlichen Verwaltung.

1 Munsonius, Hendrik, Die Kirche und ihr Recht. Hrsg. von Horst Gorski, Elke Sievers und Gundolf Holfert, Hannover 2017.

2 Munsonius aaO, s. 36

3 Munsonius aaO, S. 41

Die Kirchenbeamtengesamtvertretung (KBGV)⁴ der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD) nimmt wahr, dass die Zahl der Kirchenbeamten rückläufig ist und möchte mit dieser Broschüre auf die besonderen rechtlichen Gegebenheiten und Herausforderungen für das Vorhalten von Kirchenbeamtenverhältnissen aufmerksam machen. Dabei soll es darum gehen, die Charakteristika dieses Dienstverhältnisses objektiv und umfassend darzustellen. Diese Broschüre richtet sich an Entscheidungsgremien, die für die Personal- und Haushaltssteuerung in den kirchlichen Körperschaften Verantwortung tragen. Sie sollen ermutigt werden, auch zukünftig Kirchenbeamtenstellen einzurichten und vorzuhalten.

4 Aufgaben und Zusammensetzung der KBGV vgl. Abschnitt 5 g)

2. Braucht die Kirche Beamte?

7

Die Landeskirchen und ihre Zusammenschlüsse sind wie der Staat auf Dauer angelegt und besitzen als Körperschaften des öffentlichen Rechts die Dienstherrnfähigkeit. Sie haben daher die Möglichkeit, eigene Kirchenbeamte zu ernennen (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Weimarer Reichsverfassung). Von dieser Möglichkeit haben die EKD, die VELKD und die evangelischen Landeskirchen Gebrauch gemacht und eigene Kirchenbeamten-gesetze erlassen. Aufgrund der Trennung zwischen Kirche und Staat ernennen die Kirchen ihre Beamten und Beamtinnen ohne Mitwirkung des Staates nach eigenen Gesetzen. Da die Kirchen die Kontinuität der Organisation und die Rechtmäßigkeit ihres Handelns gewährleisten müssen, greifen sie für besonders verantwortliche Funktionen in Kirchenleitung und Verwaltung auf Kirchenbeamtenverhältnisse zurück.

Besondere Aufgaben

Was tun Kirchenbeamte? Für einen Großteil der Bevölkerung stellen Kirchenbeamte eine Berufsgruppe dar, über deren Tätigkeiten nur wenig bekannt ist. Dies ist verständlich, denn bereits die Organisationsstrukturen der Kirchen – Kirchenkreise und Dekanate, Landeskirchen, gliedkirchliche Zusammenschlüsse mit ihren jeweiligen Einrichtungen und Verwaltungsstrukturen – sind vielen auch kirchlich Engagierten nicht bekannt. Nach evangelischem Verständnis ist Kirche da, wo Menschen sich um Wort und Sakrament versammeln. Dazu braucht es die Kirchengemeinde und den Pfarrer oder die Pfarrerin vor Ort – oder vielleicht noch mehr?

In § 3 des Kirchenbeamten-gesetzes der EKD ist festgelegt, dass in das Kirchenbeamtenverhältnis berufen werden soll, wer über-

wiegend kirchliche Aufsichtsbefugnisse ausübt oder überwiegend andere Aufgaben von besonderer kirchlicher Verantwortung wahrnimmt.⁵

Entsprechende besondere Aufgaben obliegen beispielsweise

- Mitgliedern von Kollegien der Landeskirchenämter
- Referatsleitenden in Kirchenämtern
- Leitenden in den Rechnungsprüfungsämtern, kirchlichen Verwaltungsämtern und in kirchlichen Schulen
- Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen mit hoheitlichen Aufgaben (z. B. im Dienstrecht, Satzungsrecht, im Bereich der Kirchensteuer, dem Meldewesen, der Friedhöfe, beim Denkmalschutz)
- Geschäftsstellenleitungen der Kirchengenossenschaften
- Aufsichtsführenden über Kirchengemeinden

Im Umkehrschluss folgt aus den besonderen Aufgaben von Kirchenbeamten ein Anforderungsprofil, das sich gegenüber dem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis deutlich unterscheidet. Die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen haben für die Rechtmäßigkeit des kirchlichen Verwaltungshandelns und die Kontinuität der Kirche als Organisation auch persönlich einzustehen. Dies setzt eine persönliche Unabhängigkeit und Loyalität voraus, das berufliche Fortkommen steht nicht im Vordergrund. Dem entsprechend wird gemäß § 18 des Kirchenbeamtengesetz der EKD verlangt, dass Kirchenbeamte „die ihnen obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz, treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen“ haben.

⁵ Die konkrete Auslegung dieses sog. Funktionsvorbehaltes bereitet in der Praxis oft Schwierigkeiten, da vor allem das Tatbestandsmerkmal der besonderen kirchlichen Verantwortung uneinheitlich verstanden wird. Funktionsvorbehalt vgl. Ausführungen unter 5 c).

Das (Kirchen-)Beamtenverhältnis ist auf Dauer ausgerichtet. Dies führt dazu, dass ein Wechsel zu einem anderen Dienstherrn, u. a. aufgrund von Altersgrenzen für die Übernahme in Beamtenverhältnisse oder wegen unterschiedlicher Versorgungsregelungen wesentlich schwieriger zu realisieren ist, als ein Wechsel im Angestelltenbereich. Angestellte haben die Möglichkeit, ihre Arbeitsverhältnisse einfach zu kündigen, um zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Diese Möglichkeit haben Beamte nicht. Die sogenannte „Treuepflicht“ gehört zu den Hauptpflichten in einem Beamtenverhältnis, im Angestelltenverhältnis zu den Nebenpflichten. Die tatsächliche Erfüllung der Anforderungen erfolgt natürlich unabhängig vom Rechtsstatus.

Diese auf Dauer angelegte Ausrichtung von Beamtenverhältnissen führt dazu, dass Beamte ihren Dienstherrn in der Regel das gesamte Berufsleben lang „treu“ im Sinne kontinuierlicher Berufsausübung sind und hierdurch eine besondere Verbundenheit und auch eine erhebliche Wissenskontinuität gewährleistet ist.

Die im öffentlichen Dienst und auch in einigen Landeskirchen angebotene „Laufbahnausbildung des gehobenen Dienstes“ ist fachlich besonders breit angelegt, um Beamte im Laufe ihres Berufslebens bei einem (demselben) Dienstherrn auf unterschiedlichen Positionen einsetzen zu können. Diese Ausbildung wird mit breit gefächerten Studieninhalten an den staatlichen Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung angeboten. Das Studium erfolgt i. d. R. im dualen Modell, d. h. Praxis und Theorie begleiten einander. Mit dem Abschluss des Studiums als Bachelor of Arts (B. A.) – früher Diplom-Verwaltungswirt/-in mit der Ausrichtung Allgemeine Verwaltung oder Verwaltungsbetriebswirtschaft – bestehen dann vielfältige Möglichkeiten des Einsatzes in Verwaltungen.

Im Vergleich zum öffentlichen Dienst bei einem Bundesland zeichnet sich der kirchliche Dienst regelmäßig durch flache Hierarchien, eine Projektstruktur des Arbeitens und den Kontakt mit Ehrenamtlichen aus. Kirchlicher Dienst gestaltet sich dadurch besonders abwechslungsreich, vielfältig und auch persönlich herausfordernd. Und das berufliche Miteinander ist von Wertschätzung geprägt.

Besondere persönliche Anforderungen und Rechtsfolgen

- Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen müssen sich innerhalb und außerhalb des Dienstes ihrer besonderen Verantwortung angemessen verhalten. Pflichtverletzungen können disziplinarrechtlich geahndet werden.
- So kann beispielsweise ein Verkehrsdelikt im privaten Bereich bei einem Beamten ein Disziplinarverfahren nach sich ziehen, während dieses Fehlverhalten in einem Angestelltenverhältnis i. d. R. keine arbeitsrechtlichen Folgen hat. Ein Disziplinarverfahren kann auch vermögensrechtliche Konsequenzen haben (z. B. Kürzung der Bezüge).
- Disziplinarverfahren für Kirchenbeamte finden – im Gegensatz zum staatlichen Bereich – vor kirchlichen Gerichten statt. Hierdurch wird sichergestellt, dass bei Konflikten kirchliche Gesichtspunkte berücksichtigt werden.
- In ihrer Aufsichts- und hoheitlichen Funktion haben Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen regelmäßig die (Landes-) Kirchen gegenüber Kirchengemeinden und der Öffentlichkeit zu vertreten.
- Beamte haben sich – anders Angestellte – regelmäßig Leistungsbeurteilungen zu unterziehen.

Ja, aber ...

Dem wird oft entgegengehalten, dass das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis dazu führt, dass Beamte leistungs- und veränderungsfeindlich sind, sie ihren Dienst nach Vorschrift machen und man sie nicht loswird.

Beamte werden von einigen als stur, mürrisch, arrogant und träge bezeichnet – dieses Bild von Beamten hat in zahlreichen Beamtenwitzen, Cartoons und Comedyserien seinen Niederschlag gefunden. In Studien werden sie hingegen von dem überwiegenden Teil der Bevölkerung als pflichtbewusst, verantwortungsbewusst, korrekt, rechtschaffen und hilfsbereit beschrieben. Die Bindung an diese Werte wird zugleich als das Einstehen für Rechtmäßigkeit und Unparteilichkeit in der Verwaltung betrachtet.⁶

⁶ Bürgerbefragung öffentlicher Dienst, Forsa-Gesellschaft www.beamten-infoportal.de. Die Forsa-Studie bezieht sich auf Beamte der staatlichen und kommunalen Stellen.



3. Was kosten Kirchenbeamte?

Bei einer wirtschaftlichen Betrachtung des Kirchenbeamtenverhältnisses stehen die Leistungen des Dienstherrn zur Alimentation, also die Unterhaltsleistungen, im Vordergrund. Die Alimentation setzt sich aus den folgenden Bausteinen zusammen:

- Laufende monatliche **Besoldung** in der Aktivphase,
- **Versorgung** und Hinterbliebenenversorgung ab Ruhestand,
- **Beihilfe** zur anteiligen Bestreitung der Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Pflegefällen und zur Gesundheitsvorsorge, sowohl während der aktiven Beschäftigung als auch im Ruhestand.

Die Ausgestaltung und Höhe der Besoldung werden – wie auch die Arbeitszeit – durch die Kirchen einseitig, ohne Beteiligung von Interessenvertretungen wie im Angestelltenbereich, per Gesetz festgelegt. Über- und außertarifliche Zulagen sind unzulässig, Weihnachts- und Urlaubsgeld können unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze einseitig gekürzt bzw. gestrichen werden.

Das kaufmännische Rechnungswesen erfasst bei der Frage der Kosten nicht nur die augenblicklichen Ausgaben, sondern den gesamten Ressourcenverbrauch. Der Anspruch auf Versorgung und Beihilfe im Ruhestand muss bereits während der aktiven Tätigkeit „erwirtschaftet“ und im Haushalt ausgewiesen werden. Deswegen sind bereits in der Aktivphase die erforderlichen Rückstellungen für Versorgung und Beihilfe zu bilden (§ 249 Abs. 1 Satz 1 Handelsgesetzbuch). Beim Vergleich zwischen öffentlich-rechtlicher (Pastoren/Pfarrer und Kirchenbeamte) und privatrechtlicher (Arbeitnehmer) Beschäftigungsform dürfen im Hinblick auf den wirtschaftlichen Aufwand bzw. die Kosten daher nicht nur die Besoldungshöhe mit dem tariflichen Entgelt verglichen werden. Ein sachgerechter Vergleich sollte die folgende Grundstruktur aufweisen:

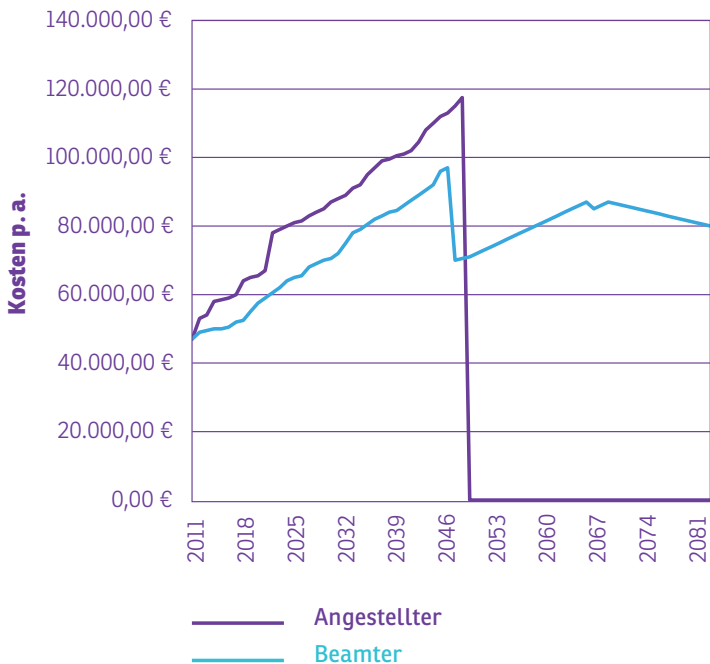
Aufwand / Kosten privatrechtlich Beschäftigter	Aufwand / Kosten öffentlich-rechtlich Beschäftigter
Entgelt	Besoldung
+ Arbeitgeber-Anteil Rentenversicherung	+ laufende Beihilfe
+ Arbeitgeber-Anteil Krankenversicherung	+ Rückstellungsbedarf Versorgung
+ Arbeitgeber-Anteil Zusatzversorgung	+ Rückstellungsbedarf Beihilfe

Für die Umsetzung der Versorgungsverpflichtung existieren organisatorisch unterschiedliche Möglichkeiten: als Direktzusage des Dienstherrn oder mittels einer Pensionskasse. Die Umsetzungsform besitzt allerdings lediglich einen geringen Einfluss auf den zu finanzierenden Rückstellungsbedarf.

Existierende Modellrechnungen, etwa im Bereich der Volkswirtschaft, rechnen die Zahlungsströme während einer gesamten Berufsbiographie hoch. Als Beispiel kann folgender Vergleich zwischen Beamten und Arbeitnehmern in einem Kultusministerium herangezogen werden⁷. Der Vergleich der Biographien beginnt im Jahr 2011 beim Berufseinstieg mit 30 Jahren bei identischen Aufgaben im höheren Dienst. Beim Angestellten erfolgt mit 66 Jahren der Eintritt in die Rente, die durch die Deutsche Rentenversicherung zu leisten ist. Der Beamte tritt mit 66 Jahren in den Ruhestand, in dem Ruhegehalt und Beihilfe durch den Dienstherrn gewährt werden.

⁷ Vgl. Benz, Tobias: Ausgabenprojektion, Reformszenarien und Rücklagenbildung der Beamtenversorgung in der Bundesrepublik Deutschland (Sozialökonomische Schriften 49), Frankfurt/Main 2015, Seite 84.

Gegenüberstellung Angestellte / Beamte



Für den staatlichen Bereich deuten die Ergebnisse somit auf höhere Belastungen in einer öffentlich-rechtlichen Ausgestaltung als Beamtenverhältnis hin. Dieser höhere Aufwand rührt von dem Anspruch auf Beihilfe und Versorgung auch nach der aktiven Dienstzeit her. Für den kirchlichen Bereich können diese Ergebnisse lediglich einen groben Anhaltspunkt bieten. Eine vergleichende Modellrechnung wird äußere Rahmenbedingungen (Rechnungszins, Lebenserwartung, etc.) und kirchliche Gestaltungsmöglichkeiten (Laufbahn, Endamt, Lebensarbeitszeit, etc.) angemessen zu berücksichtigen haben. Für Einzelheiten wird auf den Abschnitt „Wissenswertes“ (Abschnitt 5) verwiesen.

Ja, aber ...

Die finanziellen Auswirkungen können durch den Dienstherrn einseitig ausgestaltet werden in Form von Regelungen zur Lebensarbeitszeit, zum Krankenversicherungsschutz und zur Ruhegehaltsfähigkeit von Bezügen. Durch effektive Personalplanung und -gewinnung – z. B. durch einen möglichst frühen Eintritt in das Kirchenbeamtenverhältnis – kann die Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes gestärkt werden.



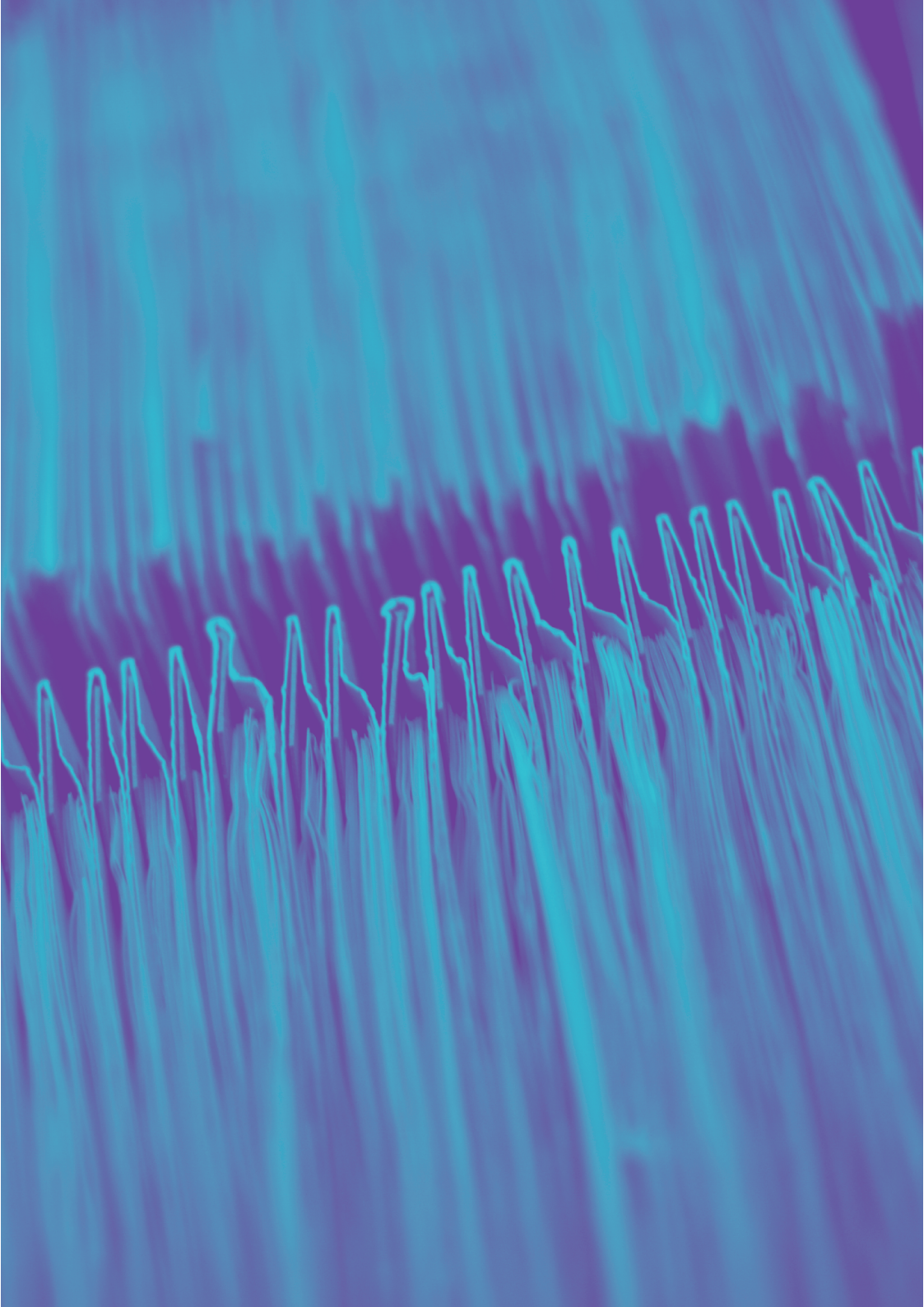
4. Zum Schluss

17

Obwohl für Kirchenbeamte höhere Ausgaben als für Angestellte eingeplant werden müssen, sollte nach Einschätzung der Kirchenbeamtengesamtvertretung die wirtschaftliche Seite nicht isoliert von den rechtlichen und tatsächlichen Besonderheiten diskutiert werden. Die Kirche als Organisation kann nur davon profitieren, wenn bei ihren Kernaufgaben für Kontinuität, Wissensmanagement und Personalgewinnung gesorgt ist. In der Gesamtschau sollten Aspekte wie kirchliche Bindung, Wissensweitergabe, persönliche Unabhängigkeit und Personalbindung berücksichtigt werden. Um konkurrenzfähig zu bleiben, sollte auf Kirchenbeamtenverhältnisse als wirksames Instrument zur Personalgewinnung nicht verzichtet werden, damit auch der zukünftige Personalbedarf gesichert bleibt.

Alle in der Kirche Mitarbeitenden nehmen ihre unterschiedlichen Aufgaben in Gemeinschaft wahr. Fragen der Kontinuität, Verlässlichkeit, Verantwortung und Integrationskraft richten sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden der Kirche, in besonderer Weise aber auch an die Menschen, die Aufsichtsbefugnisse oder Aufgaben von besonderer kirchlicher Verantwortung (§ 3 KBG. EKD) wahrnehmen und die deshalb in ein ausgeprägtes Dienst- und Treueverhältnis eingebunden sind. Und so haben nicht nur die Pfarrer und Pfarrerinnen eine Garantenstellung für den Auftrag unserer Kirche, sondern auch diejenigen Menschen, an deren Dienstauftrag entsprechend Erwartungen geknüpft sind.

**Die Investition lohnt sich!
Kirchenbeamte und -beamtinnen?
Ja, bitte!**



5. Anhang (Wissenswertes)

19

a) Rechtliche Grundlagen – Kirchenverfassungsrechtliche Grundlagen für die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen

Die Landeskirchen in Deutschland sind anerkannte Körperschaften des öffentlichen Rechts (KöR) im Sinne von Art. 140 Grundgesetz (GG) i. V. m. Art. 137 Abs. 5 Satz 1 der Weimarer Reichsverfassung. Durch den Status als KöR besitzen die Kirchen die Dienstherrnfähigkeit und sind nicht allein auf die Rechtsformen des Privatrechts (wie z. B. der eingetragene Verein) angewiesen, was in vielen Bereichen dem Selbstverständnis der Kirchen besser entspricht. Die Kirchen haben das Recht, Beamte zu ernennen und Arbeitsverhältnisse zu begründen.

b) Grundsätzliche Unterscheidung Beamtenverhältnis – Arbeitsverhältnis

Ein Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis, dessen Rechts- und Pflichtenkreis gesetzlich geregelt und damit nicht individuell abänderbar ist. Die Begründung erfolgt durch Hoheitsakt. Das Beamtenrecht geht vom Normalfall des Berufsbeamten auf Lebenszeit aus. Die Bezahlung der Beamten richtet sich nach den Vorschriften der Besoldungsordnung und ist nicht als Entgelt für die geleistete Arbeit anzusehen, sondern eine „Alimentation“, die den Beamten eine ihrem jeweiligen Status entsprechende Lebensführung ermöglichen soll. Ein Spielraum für individuelle Gehaltsvereinbarungen besteht nicht.

Im Unterschied dazu stehen kirchliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis.

Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag, dessen Inhalt im Wesentlichen auf die Bestimmungen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) Bezug nimmt.

Wesentlicher Unterschied ist, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt in die Rente vollständig endet, wohingegen das Dienstverhältnis von Kirchenbeamten über den Ruhestand hinaus fortbesteht (§ 2 Abs. 5 Kirchenbeamten-gesetz der EKD). Die Loyalitätsverpflichtungen gegenüber dem Dienstherrn gelten dementsprechend ebenfalls weiter.

c) Funktionsvorbehalt für die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse?

Artikel 32 Abs. 4 des Grundgesetzes regelt für den staatlichen Bereich, dass die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Die entsprechende Festlegung, welche Aufgaben genau darunterfallen, gehört zum Organisationsermessen einer Behörde.

Für den kirchlichen Bereich gibt es zwar eine dem Artikel 33 Abs. 4 entsprechende allgemeine Regelung nicht, die in § 3 des Kirchenbeamten-gesetzes der EKD (KBG) genannten Kriterien (s. oben) zielen aber auf vergleichbare Befugnisse und Verantwortlichkeiten.

Das Pfardienstverhältnis ist aufgrund der Ordination und der sich daraus ergebenden Rechtsstellung am wenigsten durch ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis abzubilden und wird daher regelmäßig öffentlich-rechtlich begründet.

Für weitere Mitarbeitende sollten ebenfalls Kirchenbeamtenverhältnisse begründet werden, wenn sie unmittelbar vor der Einstellung bereits im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn standen oder die wahrzunehmende Aufgabe in anderen staatlichen oder kirchlichen Verwaltungen (vgl. den Aufgabenkatalog Seite 8) ebenfalls von (Kirchen-) Beamten oder Beamtinnen wahrgenommen wird und ein vergleichbar qualifizierter Mitarbeiter oder eine vergleichbar qualifizierte Mitarbeiterin im Angestelltenverhältnis nicht zu gewinnen ist (Wettbewerbsvorteil).

d) Wirtschaftlichkeitsberechnung

Für eine umfassende Berechnung der Wirtschaftlichkeit müssen die bereits erdienten, aber noch nicht fälligen Ansprüche auf Altersversorgung und Beihilfe sachgemäß abgeschätzt und bei den erforderlichen Personalaufwendungen neben den laufenden Bezügen berücksichtigt werden.

Für den Einzelfall lassen sich die späteren Aufwendungen im Versorgungsfall, der oftmals erst in mehreren Jahrzehnten zu erwarten ist, zum derzeitigen Zeitpunkt nicht exakt vorausberechnen. Deswegen muss der Rückstellungsbedarf für Versorgung und Beihilfe möglichst genau abgeschätzt und auf den jetzigen Zeitpunkt abgezinst werden. Für die Abschätzung sind zwei wesentliche Arbeitsschritte durchzuführen:

- Die genaue Zahl der Versorgungsberechtigten mit ihren Ansprüchen ist im Rahmen einer Inventur zu erheben (ruhegehaltfähige Bezüge und ruhegehaltfähige Dienstzeiten).
- Zur künftigen Entwicklung müssen Annahmen getroffen werden:

- Wie wird sich der vorhandene Personalbestand weiterentwickeln (= demographische Annahmen)?
- Wie wird sich das wirtschaftliche Umfeld weiterentwickeln (= finanzwirtschaftliche Annahmen)?

Je genauer diese Annahmen den Gesamtbestand der Versorgungsberechtigten und das Umfeld abbilden, desto präziser wird auch die Abschätzung des Rückstellungsbedarfs gelingen. Im Einzelnen handelt es sich um Annahmen zu folgenden Fragestellungen (vgl. IAS 19.76):⁸

Demographische Annahmen	Finanzielle Annahmen
Lebenserwartung ⁹	Rechnungslegungszins
Fluktuation	Gehaltstrend
Invalidisierung	Rententrend
Inanspruchnahme medizinischer Versorgung Hinterbliebene	Kostentrend der medizinischen Versorgung

Die Übersicht der erforderlichen Parameter zeigt die Komplexität der Abschätzung an, die für die realistische Rückstellungsbildung für die Versorgung erforderlich ist. Nur anhand der zugrunde gelegten Parameter lässt sich eine Rückstellungsbildung überhaupt nachvollziehen und sinnvoll diskutieren.

⁸ Derbort, Stephan u. a.: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. HGB, EStG und IFRS/IAS 19, Wiesbaden 2012, Seite 146. Die für den kirchlichen Bereich irrelevanten Punkte wie Frühverrentung und Ausübung einer Zahlungsoption wurden hier nicht übernommen.

⁹ In der Versicherungsmathematik wird von der Sterbewahrscheinlichkeit gesprochen.

e) Handlungsmöglichkeiten für kirchliche Dienstherren

Die Umstellung auf das kaufmännische Rechnungswesen und damit die Einbeziehung der bestehenden Versorgungslasten zeigt in vielen Fällen ein Ungleichgewicht im Haushalt auf. Maßnahmen zur Stabilisierung des Haushalts werden erforderlich.

Anhand der Übersicht über die Ausgangsdaten für die Ermittlung des Rückstellungsbedarfs (siehe oben) lässt sich der Handlungsspielraum des (kirchlichen) Dienstherrn genauer benennen, um den Rückstellungsbedarf für Versorgung zu beeinflussen. Die beiden wichtigsten Faktoren (Sterbewahrscheinlichkeit bzw. Lebenserwartung und Rechnungszins) lassen sich nicht unmittelbar steuern. Folgende Optionen erscheinen sinnvoll:

- Die Zahl der Kirchenbeamtenverhältnisse kann im Wege der Stellenplanung gemäß § 3 KBG.EKD angepasst werden.
- Eine frühe Berufung ins Kirchenbeamtenverhältnis zahlt sich aus, denn hierbei verteilt sich der Rückstellungsbedarf auf eine längere aktive Beschäftigungsdauer. Somit hilft ein ausgewogener Aktivbestand an Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen bei der Sicherung der Pensionsverpflichtungen.
- Die kirchlichen Besoldungsgesetzgeber können für eine geringere Dynamisierung von Besoldung und Versorgung sorgen, allerdings nur innerhalb der verfassungsrechtlich zulässigen Grenzen (vgl. Eigenanteil nach § 14a Bundesbesoldungsgesetz).
- Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen nach § 9 Sozialgesetzbuch V können öffentlich-rechtlich Beschäftigte ermutigt werden, freiwillig einer gesetzlichen Krankenversicherung beizutreten, sog. „Hamburger Modell“. Dadurch kann der Rückstellungsbedarf für die Beihilfe zu den Aufwendungen in Krankheits- und Pflegefällen während der Versorgungsphase deutlich verringert werden.

f) Statistik

Anzahl der in den Gliedkirchen der VELKD/EKD beschäftigten Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen im Verhältnis zu den Pfarrern/Pfarrerinnen und privatrechtlich Beschäftigten (ohne Gewähr)

Gliedkirche	Kirchenbeamte	Pfarrer	Privatrechtlich Beschäftigte
Bayern	1365* ⁸ + 30* ⁴	2439 + 110* ²	ca. 27000
Braunschweig	27	259	3925
Hannover	475	1786	22695
EKM	39 + 14* ¹	844 + 36* ²	4217
Norddeutsch-land	165	1605 + 91* ²	19355
Sachsen	71	583	5423
Schaumburg-Lippe	3	39	410
EKD	132		257
VELKD	2,4 + 4* ¹	0	10,58

*¹ Pfarrer im Kirchenbeamtenverhältnis

*² Pfarrer im Angestelltenverhältnis

*³ einschL. Personen in Diakoniedienstverhältnissen, Religionspädagogen, Personen im gemeindlichen Bereich o. in der Erwachsenenbildung

*⁴ Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen

g) Aufgaben/Befugnisse/Zusammensetzung KBGV

Die Aufgaben, Befugnisse und die Zusammensetzung der KBGV sind im Kirchengesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands über die Kirchenbeamtengesamtvertretung der VELKD (Kirchenbeamtengesamtvertretungsgesetz VELKD–KBGVG.VELKD) vom 16. November 2006 (ABl. VELKD Bd. VII S. 337), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 9. November 2013 (ABl. VELKD Bd. VII S. 507), geregelt. Danach ist die Kirchenbeamtengesamtvertretung der VELKD bei der Vorbereitung kirchenbeamtenrechtlicher Vorschriften, die die VELKD und ihre Gliedkirchen betreffen, zu beteiligen. Die KBGV besteht aus Vertretern und Vertreterinnen der Gliedkirchen der VELKD, die Geschäftsführung obliegt dem Amtsbereich der VELKD.

h) Kontakt

Geschäftsführung der KBGV
Amtsbereich der VELKD im Kirchenamt der EKD
OKRin Elke Sievers
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover
sievers@velkd.de
Tel: 0511/2796-435
Fax: 0511/2796-182

Der Kontakt zu den in den jeweiligen Landeskirchen gebildeten Kirchenbeamtenvertretungen kann über die Geschäftsführung benannt werden.

Impressum

26

Heike Hardell, Dieter Karkowski
Kirche – Beamte – Kirchenbeamte?
Frauen und Männer im Kirchenbeamtenverhältnis

**Herausgegeben von der Kirchenbeamtengesamtvertretung
der VELKD**

Hannover, 2020

© Amtsbereich der VELKD im Kirchenamt der EKD
Herrenhäuser Str. 12
30419 Hannover

Alle Rechte vorbehalten

Telefon 0511 2796-0
E-Mail: versand@velkd.de
www.velkd.de

Gestaltung: www.atelier-thursch.de

Bildnachweise:

Umschlag: freeday/photocase.de

Seite 4: Architektur: Bangert Jansen Scholz Schultes, Berlin,
Fotograf: Ahrensmeier/EKD

Seite 12: © Dieter Karkowski / ELKB

Seite 16: © Dieter Karkowski / ELKB

Seite 18: Timmitom/photocase.de

Druck: Hausdruckerei des Kirchenamtes der EKD

ISBN: 978-3-943201-26-0

