



Landessynode 2006

3. (ordentliche) Tagung der
15. Westfälischen Landessynode
vom 14. bis 17. November 2006

Entwurf eines Kirchengesetzes über vorübergehende dienstrechtliche und versorgungsrechtliche Maßnahmen (Maßnah- megesetz II)

Kirchengesetz
über vorübergehende
dienstrechtliche und versorgungsrechtliche Maßnahmen
(Maßnahmegesetz II)
vom ...

§ 1

Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz

Das Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der Evangelischen Kirche der Union vom 24. November 1996 (KABl 1996 S. 291), zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung vom 16. Februar 2006 (KABl 2006 S. 55) wird wie folgt geändert:

1. Nach § 3 a wird folgender § 3 b eingefügt:

„§ 3 b
(zu § 27 Abs. 1 PfdG)

Ist wegen beabsichtigter Strukturveränderungen der längerfristige Bedarf einer vakanten Pfarrstelle ungewiss, kann die Freigabe der Pfarrstelle nach § 3 Pfarrstellenbesetzungsgesetz auf Antrag des Kreissynodalvorstandes mit der Einschränkung versehen werden, dass die Besetzung befristet erfolgt.“

2. Nach § 6 wird folgender § 6 b eingefügt:

„§ 6 b
(zu § 72 PfdG)

10 Jahre nach der unbefristeten Übertragung einer Pfarrstelle ist durch die an der Übertragung Beteiligten mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer ein Gespräch über den Pfarrdienst zu führen. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob der Dienst weiter in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll oder ob ein Stellenwechsel geraten erscheint.

(2) Wird von den an der Übertragung der Pfarrstelle beteiligten Leitungsorgane zu einem Stellenwechsel geraten, soll sich die Pfarrerin oder der Pfarrer innerhalb eines Jahres um eine andere Stelle bewerben oder den Antrag auf Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst stellen.

Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann unter den Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 des Pfarrdienstgesetzes abberufen werden, wenn innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Frist keine Berufung in eine andere Pfarrstelle erfolgt oder ein Antrag auf Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst nicht gestellt worden ist.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Pfarrerinnen und Pfarrer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

3. § 10 a Satz 2 und 3 erhalten folgende Fassung:

„Eine Verminderung des Ruhehaltes wegen vorzeitiger Zurruesetzung (§ 14 und 85 Beamtenversorgungsgesetz) tritt nicht ein. Der Ruhehaltssatz der Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach der ab 1. Mai 2005 geltenden Fassung des § 10 a in den Vorruhestand getreten sind, wird zum 1. Januar 2007 an die Regelung nach Satz 2 angepasst.“

4. Nach § 10 c wird folgender § 10 d eingefügt:

„§ 10 d

(zu § 97 Abs. 1 PfdG)

Im Interesse des Abbaus des Personalüberhangs im pfarramtlichen Dienst kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung Bestimmungen über die Zahlung von Abfindungen an Pfarrerinnen und Pfarrer, die die Entlassung aus dem kirchlichen Dienst beantragen, treffen.“

§ 2

(Pfarrstellenbesetzung)

Abweichend von den Bestimmungen des Kirchengesetzes über die Besetzung der Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953 (KABl 1953 S. 41), geändert durch Kirchengesetz vom 18. Oktober 1974 (KABl 1974 S. 202) gilt für die Laufzeit dieses Gesetzes für die Freigabe und Besetzung von Pfarrstellen:

1. Die Freigabe der Pfarrstelle kann auf Antrag des Kreissynodalvorstandes mit der Auflage verbunden werden, die Stelle befristet zu besetzen.
2. Die Freigabe einer durch den Vorruhestand des Pfarrstelleninhabers frei gewordenen Pfarrstelle kann im Einvernehmen mit dem Kreissynodalvorstand mit der Auflage verbunden werden, zur Bewerbung nur Bewerberinnen oder Bewerber zuzulassen, deren Übertragung einer Pfarrstelle wegen Fristablaufs oder Aufhebung der Pfarrstelle endet oder deren Beurlaubung oder Freistellung ausläuft oder die in einem Beschäftigungsauftrag tätig sind.
3. Das Vorschlagsrecht des Landeskirchenamts gilt abweichend von der Regelung des §. 1 GPfBG einmal in je zwei aufeinanderfolgenden Besetzungsfällen

§ 3

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

§ 1 Nr. 3 tritt außer Kraft mit Ablauf des 31. Dezember 2009.

§ 1 Nr. 4 sowie § 2 treten außer Kraft mit Ablauf des 31. Dezember 2016.

Begründung

A) Allgemeines

Zwecks Ermöglichung weiterer Einsparungen und zur Belebung des Pfarrstellenmarktes hat die Landessynode auf ihrer Tagung im Jahre 2005 der Kirchenleitung verschiedene Arbeitsaufträge zur Anwendung und zur weiteren Gestaltung des Pfarrdienstrechts gegeben.

In dem vorgelegten Gesetzesentwurf werden die Themenfelder

- Befristung der Übertragung von Pfarrstellen in Hinblick auf bevorstehende Strukturüberlegungen,
- Sicherung der „Kultur des Wechsels“ in Form entsprechender Regelungen im Pfarrdienstrecht,
- attraktivere Gestaltung des Vorruhestandes im Interesse des Abbaus des Personalüberhangs im pfarramtlichen Dienst
- Entlassung aus dem Dienst auf Antrag mit Zahlung einer Abfindung und
- Stärkung der Möglichkeiten der Präsentation bei der Besetzung von Gemeindepfarrstellen sowie die Verknüpfung der Freigabe einer Pfarrstelle zur Wiederbesetzung mit Auflagen geregelt. Damit wurden Arbeitsaufträge der Landessynode 2005 umgesetzt.

Wegen der gedrängten Zeit war es nicht möglich, den Entwurf vorab auch den Kreissynoden zuzuleiten. Die Themenfelder allerdings, die im Entwurf angesprochen sind, wurden von zahlreichen Kreissynoden ihrerseits behandelt; in der Tendenz entsprechen die Änderungsvorschläge im Entwurf den auch von zahlreichen Kreissynoden gestellten Anträgen an die Landessynode, die sich – neben den im vorgelegten Entwurf genannten Themen – im wesentlichen auf folgende Punkte zusammenfassen lassen:

- a) Freistellung nach § 77 PfdG auch für innerkirchliche Aufgaben
- b) Möglichkeit der Einziehung von Pfarrhäusern
- c) Reduzierung der Pfarrstellen auf den Maßstab 2.500 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle, 20.000 pro Kreispfarrstelle
- d) Beschränkung des Zugangs junger Theologinnen und Theologen auf fünf pro Jahr
- e) Entlassung aus dem Entsendungsdienst nach Fristablauf
- f) (Zwangs)Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres
- g) Versetzung von Pfarrern und Pfarrerinnen im Wartestand in den Ruhestand

- h) Neueinstellungen von Pfarrerinnen und Pfarrern ausschließlich im Angestelltenverhältnis
- i) Ermöglichung der Versetzung von Pfarrerinnen und Pfarrern
- j) Mehr Flexibilität bei Anträgen auf Reduzierung des Dienstumfangs

Auch diese weiteren Überlegungen aus Kirchenkreisen wurden in der Kirchenleitung erörtert. Einzelne erschienen jedoch angesichts der bisher von der Synode vertretenen Positionen nicht sinnvoll, andere stoßen auf erhebliche rechtliche Bedenken. Im Einzelnen wird hierzu auf die Anlage 1 verwiesen.

Der Pfarrverein ist voll in die Überlegungen zum Maßnahmegesetz einbezogen. Bei Erstellung der Vorlage lag sein Votum noch nicht vor; es wird für die Bearbeitung des Entwurfs in der Synode nachgereicht.

B) Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs:

Zu § 1 Nr. 1 (Befristete Übertragung einer Pfarrstelle)

Diese Regelung – im Kontext mit § 2 Nr. 1 – folgt aus dem Auftrag der Landessynode 2005 an die Kirchenleitung, die zeitliche Befristung der Besetzung auch von Gemeindepfarrstellen bei absehbaren Strukturveränderungen im Kirchenkreis zu ermöglichen.

Zu § 1 Nr. 2 (Kultur des Wechsels)

Auch diese Regelung stellt die Erfüllung des von der Landessynode an die Kirchenleitung gerichteten Auftrags dar, den „Rat zum Stellenwechsel“ im westfälischen Dienstrecht zu installieren. Dabei stellt sich die Frage nach der Kollision des anerkannt bleibenden Gedanken der Berufung in die Pfarrstelle auf Lebenszeit mit der Abberufung dann, wenn ein Rat zum Stellenwechsel erteilt wird, Bewerbungen aber erfolglos bleiben. Dieses Problem wird gelöst, indem die vorgeschlagene Regelung die Abberufung nicht in Form einer Gesetzesautomatik vorsieht, sondern beschlossen werden „kann“. Jeder Beschluss auf der Basis einer „Kann-Bestimmung“ bedarf aber einer sachlichen Begründung. Diese kann nicht allein

darin bestehen, dass der Rat zum Stellenwechsel erteilt, dieser aber nicht in der genannten Frist erfolgt ist. Vielmehr muss – dieses folgt aus den Grundsätzen, die die Rechtsprechung bei der Interpretation der Kann-Bestimmung des § 84 Abs. 2 PfdG entwickelt hat – die tatsächlich dann erfolgte Abberufung sachlich begründet sein; d.h.: letztlich muss diese Begründung bereits dem Rat zum Stellenwechsel zugrunde liegen, in sich plausibel und – bezogen auf das Wirken des Pfarrers in der Gemeinde – auch für den die gemeindliche Situation unvoreingenommen betrachtenden Dritten nachvollziehbar sein. Der Text orientiert sich am Text der entsprechenden Bestimmung der Evangelischen Kirche im Rheinland.

§ 1 Nr. 3 (Vorruhestand)

Die Landessynode hat auf ihrer letzten Tagung die Kirchenleitung aufgefordert, den Vorruhestand attraktiver zu gestalten. Diesem Anliegen haben sich in späteren Voten 15 Kirchenkreise angeschlossen, drei davon mit der ausdrücklichen Forderung, die Ruhestandsbezüge ohne die sog. Abschläge zu gestalten. Der Grund liegt in der Notwendigkeit, angesichts der gesunkenen und weiter sinkenden Zahl der Gemeindeglieder im Kontext mit den sinkenden Finanzmitteln die Strukturen einschließlich der Zahl der Pfarrstellen zu vertretbaren Bedingungen anzupassen. Dieses wird wesentlich erschwert durch die gegenwärtig sehr geringen Pensionierungszahlen aufgrund des früheren – intensiv in Anspruch genommenen – Vorruhestandes einerseits und der Altersstruktur der aktiven Pfarrerschaft andererseits. Es wird in vielen Fällen als unerträglich empfunden, zwar Stellen aufzuheben, die in diesem Rahmen abberufenen Pfarrern und Pfarrerinnen aber anschließend in einem anderen Kirchenkreis mit Beschäftigungsaufträgen zu beschäftigen, in dem wiederum bezüglich der Pfarrstellenstruktur ähnliches geschieht. Eine hohe Inanspruchnahme des Vorruhestandes könnte hier Abhilfe schaffen, indem Stellen zur Besetzung mit Pfarrern oder Pfarrerinnen frei werden, die – wegen der Strukturmaßnahmen – ihre bisherige Pfarrstelle verlassen mussten; freilich darf dabei nicht übersehen werden, dass nach Auslaufen des Vorruhestandes wiederum für längere Zeit die Pensionierungszahlen entsprechend niedrig sein werden vergleichbar dem gegenwärtigen Problem, allenfalls in abgeschwächter Form. Bezüglich der zugrunde liegenden Zahlen zur Entwicklung der Gemeindeglieder sowie der Theologinnen und Theologen bei unterschiedlicher Inanspruchnahme des Vorruhestandes wird verwiesen auf die Tabellen und die Schaubilder in Anlage 2.

Zur Gestaltung der „Attraktivität“ des Vorruhestandsrechts ist zu bedenken:

1. § 10 a des Einführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz (EGPFDG), in dem die Möglichkeit des Vorruhestandes eröffnet ist, beschränkt den Eintritt in den Vorruhestand auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2009. Die Problemlösungen, von denen der Vorruhestand ein (wesentlicher) Teil ist, fordern allerdings eine längerfristige Geltung; die Vorplanung geht von 10 Jahren, also der Zeit bis zum 31. 12. 2016, aus. Auf die diesbezüglichen Ausführungen zu § 3 – Laufzeit des Maßnahmegesetzes – wird verwiesen.

2. Nach dem gegenwärtigen Vorruhestandsrecht können Pfarrerinnen und Pfarrer mit Vollendung des 58. Lebensjahres in den Vorruhestand treten. Analog zu den Bestimmungen des Bundesversorgungsrechts für z.B. aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand tretende Beamte wird für jeden Monat des Ruhestands vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65 Jahre) ein Abschlag von 0,3 % (jährlich also 3,6 %), insgesamt aber höchstens 10,8 % von den aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit sich ergebenden Versorgungsbezügen erhoben; dieser Abschlag gilt für die gesamte Zeit des Ruhestandes.

Den Vorruhestand attraktiver zu machen setzt voraus, dass die Abschläge verringert oder ganz aufgehoben werden.

Bei Verringerung der Abschläge gegenüber dem bisherigen Modell bietet sich als Modell die Überlegung an, den Vorruheständler dem Pfarrer oder Beamten gleichzustellen, der mit Vollendung des 63. Lebensjahres von der Möglichkeit des sog. vorgezogenen Alterruhegeldes Gebrauch macht – Alternative 1. Dieses entspricht in gewisser Weise dem staatlichen Beamtenrecht; der Unterschied zu diesem besteht beim Vorruhestand dann darin, dass der Ruhestand des Pfarrers mit dem 58. Lebensjahr beginnt, die Rechtsfolgen aber, die Abschläge, so berechnet werden, als habe der Ruhestand erst mit der Vollendung des 63. Lebensjahres begonnen. Die Abschläge beschränken sich dann auf zwei Jahre, also 7,2 %. Der Vorteil dieses Modells liegt darin, dass auf ein im öffentlichen Dienst vorhandenes Modell zurückgegriffen wird und lediglich ein –freilich sehr bedeutsamer – früherer Eintrittstermin geschaffen wird.

Der völlige Wegfall der Abschläge (Alternative 2) stellt hingegen eine Gleichstellung mit dem Ruheständler bei Vollendung des 65. Lebensjahres dar.

3. Die Berechnung der jeweiligen Ansprüche der Vorruheständler nach den verschiedenen Modellen stellen sich

(bei folgenden Vorgaben:

Pfarrer, A 14 Endstufe, ledig, ohne Kinder, höchste ruhegehaltsfähige Dienstzeit erreicht, Steuerklasse 1)

wie folgt dar:

a) Für das bisherige Vorruhestandsrecht, 10,8% Abschläge,

Bezüge im aktiven Dienst	brutto	4.346,55 €
	netto	3.108,63 €

Ruhestandsbezüge bei Eintritt in den Ruhestand mit 65 Jahren

	brutto	3.206,94 €
	netto	2.461,65 €

Vorruhestandsbezüge bei Eintritt in den Ruhestand mit 58 Jahren

nach Abzug des Abschlags von 10,8%	brutto	2.860,59 €
	netto	2.248,80 €

Die Abschläge nach bisherigem Recht bewirken
also eine Reduktion der Versorgungsbezüge von

netto 212,85 €

b) Für Alternative 1 (Gleichstellung mit dem vorgezogenen Altersruhegeld),

7,2 % Abschläge

Bezüge im aktiven Dienst	brutto	4.346,55 €
	netto	3.108,63 €

Vorruhestandsbezüge bei Eintritt in den Ruhestand mit 65 Jahren

	brutto	3.206,94 €
	netto	2.461,65 €

Vorruhestandsbezüge bei Eintritt in den Ruhestand mit 58 Jahren

nach Abzug des Abschlags von 7,2%	brutto	2.976,04 €
	netto	2.320,64 €

Die Abschläge bei Gleichstellung mit dem vorgezogenen
Altersruhegeld bewirken also eine Reduktion der
Versorgungsbezüge von

netto 141,01 €

c) Für Alternative 2 (Gleichstellung mit dem Bezieher des Altersruhegeld nach Erreichen der Altersgrenze, keine Abschläge)

Bezüge im aktiven Dienst	brutto 4.346,55 €
	netto 3.108,63 €
Vorruhestandsbezüge bei Eintritt in den Ruhestand mit 65 Jahren	brutto 3.206,94 €
	netto 2.461,65 €

Die Einsparungen der Landeskirche (auf den Einzelfall bezogen) sind höchst unterschiedlich je nach Modell und nach weiterem Umgang mit der bisher vom Vorruheständler besetzten Stelle.

Generell ist bezüglich der Einsparungen des Dienstherrn zu beachten: Nach der Satzung der Versorgungskasse tritt diese nur für Versorgungsleistungen ein, die nach Erreichen der Altersgrenze oder im Falle der Dienstunfähigkeit zu zahlen sind. Im Falle eines Vorruhestandes sind also die Leistungen bis zum 63. Lebensjahr (ggf. in Alternative 2 bis zum 65. Lebensjahr) aus den kirchlichen Haushalten zu erbringen. Bis dahin beschränkt sich die unmittelbare Einsparung pro Jahr für den kirchlichen Dienstherrn auf die Differenz zwischen dem bisherigen Gehalt (brutto) und den Ruhestandsbezügen (brutto), je nach Modell auf Beträge zwischen knapp 18.000 €(bisherige Regelung), ca. 16.500 €(63`er Regelung) und ca. 13.700 €(völliger Verzicht auf Abschläge).

Hinzu kommen Einsparungen durch die Reduktion der Beiträge für den Vorruheständler an die Versorgungskasse. Nach früherem Satzungsrecht entfielen die Beiträge für einen Vorruheständler an die Versorgungskasse von Beginn des Vorruhestandes an, obgleich bei der gegenwärtigen Generation die höchste ruhegehaltstfähige Dienstzeit bereits oft erreicht ist. Tatsächlich wäre also mit dem Wegfall der Beiträge, die bei Fortführung des Dienstes noch zu zahlen wären, schon wieder zu Lasten der Versorgungskasse und damit der nächsten Generationen gespart. Deshalb ist inzwischen eine Änderung der Satzung der Versorgungskasse zu dem Zweck erfolgt, im Interesse einer angemessenen Beitragsgestaltung die Pflicht zur Zahlung von Beiträgen auch für die im Vorruhestand Befindlichen einzuführen. Nach Modellrechnungen der Versorgungskasse wird eine Fortführung der Beitragszahlung bis zur Übernahme der Versorgungskassenbeiträge durch die Versorgungskasse in Höhe

von 70 Prozent des vollen Betrages die andernfalls entstehenden zusätzlichen Belastungen ausgleichen; auf die Zahlung des vollen Beitrags kann verzichtet werden, da je nach bisherigem beruflichen Werdegang des Vorruheständlers der Vorruhestand auch zu gewissen Reduzierungen der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit führen kann.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass bei der bisherigen Regelung wie auch bei der Alternative 1 (63`er – Regelung) die Versorgungsleistungen sowie die Versorgungskassenbeiträge von der Landeskirche nur bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, also höchstens für fünf Jahre, zu zahlen wären. Bei der 65`er – Regelung (Alternative 2) müsste bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, also bis zu sieben Jahren, gezahlt werden.

Vor diesem Hintergrund stellen sich die Einsparungen pro Fall (die Rechenbeispiele gehen davon aus, dass die Stelle nicht wiederbesetzt wird oder dass eine Pfarrer, der bereits bisher vollen Dienst leistete und als Pfarrstelleninhaber vergütet wurde, die Nachfolge antritt) seitens der Haushalte der Landeskirche bei den verschiedenen Alternativen pro Jahr des Ruhestandes gegenüber den Kosten bei Verbleib im Dienst bis zum Erreichen der Altergrenze (die stets gleichen Beihilfepauschalen wurden weggelassen) wie folgt dar:

	(bisherige Regelung, 10,8% Abschlag)	Alternative 1 (Gleichstellung mit 63`er, 7,2% Abschlag)	Alternative 2 (Gleichstellung mit 65`er, kein Abschlag)
Bisherige Bezüge	52.158,60	52.158,60	52.158,60
VK-Beitrag	29522	29522	29522
Gesamtkosten	81680,60	81680,60	81680,60
Vers.-Bezüge	34.327,08	35.712,48	38483,28
70%-VK-Beitrag	20665,40	20665,40	20665,40
Gesamtkosten	54992,48	56377,88	59148,68
Einsparung	26.688,12	25.302,72	22.531,92

Zu bedenken sind weiterhin die Kosten für die Gesamtzeit des Ruhestandes, da je nach Modell dieser unterschiedlich lang ausfällt:

Das bisherige Modell wie auch die Gleichstellung mit dem vorgezogenen Altersruhegeld (Alternative 1) führen zum Übergang in den Ruhestand und damit in die Versorgung durch die VK mit Vollendung des 63. Lebensjahres, sodass die Lasten durch landeskirchliche Haushalte höchstens für 5 Jahre zu tragen sind, während die Gleichstellung mit dem Altersruhegeld bei Erreichen der Altersgrenze bis zu einer 7-jährigen Belastung der Landeskirche führt.

Die Kosten der einzelnen Modelle für den gesamten Vorruhestand stellen sich danach wie folgt dar:

Kosten nach bisherigem Vorruhestandsrecht	274.962,40 €
Kosten nach Alternative 1	281.889,40 €
Kosten nach Alternative 2	414.040,76 €

Die Einsparungen je nach Modell des Vorruhestandes gegenüber den Kosten, die bei Fortführen des Dienstes bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entstehen würden, stellen sich wie folgt dar:

Bisherige Rechtslage (10,8% Abschläge)

Personalkosten bei Verbleib im Dienst bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres	571.764,20 €
Kosten nach bisherigem Vorruhestandsrecht	274.962,40 €
Einsparung	296.801,80 €

Alternative 1 (63'er Regelung, 7,2% Abschläge)

Personalkosten bei Verbleib im Dienst bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres:	571.764,20 €
Kosten nach Alternative 1	281.889,40 €
Einsparung	289.874,80 €

Alternative 2 (keine Abschläge)

Personalkosten bei Verbleib im Dienst bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres:	571.764,20 €
Kosten nach Alternative 2	414.040,76 €
Einsparung	157.723,44 €

Dieses bedeutet, dass nach Alternative 2 gegenüber Alternative 1 knapp doppelt so viele Pfarrerrinnen und Pfarrer in den Vorruhestand gehen müssten, um höhere Einsparungen zu erzielen.

4. Bei der Beantwortung der Frage, welcher Weg nun gegangen werden soll, sind einmal die negativen Erfahrungen mit der gegenwärtigen Vorruhestandsregelung (minimale Inanspruchnahme bei 10,8% Abschlägen), zum anderen die Erfahrungen mit dem früheren Vorruhestandsrecht zu vergleichen, als ohne Abschläge ca. zwei Drittel der Berechtigten den Vorruhestand in Anspruch nahmen. Dies spricht – zunächst - für einen Vorruhestand nach Alternative 2 ohne Abschläge, da fraglich bleiben mag, ob die Gleichstellung mit dem vorgezogenen Altersruhegeld mit 63 Jahren (nur Abschläge in Höhe von 7,2%, Alternative 1) die Bereitschaft zum Vorruhestand ausreichend steigert. Andererseits ist zu bedenken, dass unbeschadet der ökonomischen Plausibilität einer Reduktion jedenfalls ein voller Wegfall der Abschläge zwecks Steigerung der Vorruhestandszahlen die Frage nach der Angemessenheit einer solchen Lösung im Kontext mit der Situation sowohl der übrigen öffentlich – rechtlich beschäftigten Mitarbeitenden wie auch der nachwachsenden Pfarrgeneration stellt. Es entstünde eine erhebliche Gerechtigkeitslücke:

Bei Wegfall jeden Abschlags stünde ein 58-jähriger Pfarrer mit seinen Vorruhestandsbezügen um 10,8 % günstiger als ein wegen Dienstunfähigkeit mit 62 Jahren in den Ruhestand zu versetzender Beamter! (Eine Lösung in dem Sinne, dass ein solcher Beamter für sich doch auch den Vorruhestand beantragen könne, scheidet aus: Bei Beamten ist der Vorruhestand gerade aus Kostengründen nur vertretbar, wenn die Stelle total wegfällt, auch nicht durch Angestellte ersetzt wird – mit anderen Worten: Da der Verwaltungsapparat in den kirchlichen Verwaltungen intensivst ausgedünnt ist, kommt dort der Vorruhestand nicht zum Zwecke der generellen Reduktion des Personals, sondern nur in Ausnahmefällen in Frage, etwa bei Zusammenlegungen von Verwaltungen, wenn für den Beamten kein Bedarf mehr besteht.).

Im Übrigen ist schon jetzt davon auszugehen, dass die nachwachsende Theologengeneration mit der Versorgung nach der Besoldungsgruppe A13 in den Ruhestand gehen wird (vgl. die Anmerkungen zur beabsichtigten Änderung des Besoldungsrechts in Anlage 1 S.1)), voraussichtlich mit einer langfristig über 65 Lebensjahre angehobenen Altersgrenze. Die

Besoldung – und damit auch die Versorgung – nach A13 liegt um ca. 10 % unterhalb der Besoldungsgruppe A14, die für die nächsten Jahrgänge noch im wesentlichen Berechnungsbasis der Altersbezüge sein wird; damit wird sie nicht höher liegen als der Betrag, der einem Vorruheständler bereits nach gegenwärtigem Recht trotz 10,8% Abschlag zustünde!

5. Die Kirchenleitung hat diese Feststellungen in ihre Überlegungen nach der angemessenen Lösung ergänzend zu den oben dargestellten Daten der verschiedenen Modelle einbezogen. Sie hält die Notwendigkeit, den Finanzdruck und die gegenwärtige besondere Spannung auf dem „Markt“ der Theologen möglichst rasch durch eine größere Zahl von Vorruheständlern zu lockern, für unstrittig. Angesichts des geringen Echos auf die zur Zeit geltende Regelung und der Erfahrung, dass bei der Vorruhestandsregelung aus dem Jahre 1997 (keine Abschläge) ca. 2/3 der Berechtigten von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, geht die Kirchenleitung auch davon aus, dass für einen erfolgreichen rasch wirkenden Anschub eines attraktiveren Vorruhestandsmodells als des bisherigen es nicht ausreicht, die Abschläge um ein Drittel zu verringern, sondern dass für diesen Anschub die gleiche Attraktivität wie damals unabdingbar ist. Deshalb hat die Kirchenleitung trotz Anerkennung der Berechtigung der oben angeschnittenen Fragen sich dafür entschieden, jedenfalls für den Anschub des Vorruhestandsrechts in den ersten Jahren, bezüglich der Höhe der Vorruhestandsbezüge den Weg über die Gleichstellung mit den Bezügen des Altersruhegeldes bei Erreichen der Altersgrenze zu gehen, also Alternative 2 ohne Abschläge vorzuschlagen. Dieses bedeutet eine Festlegung bis zum Ende des Jahres 2009, da das Einführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz eventuelle Vorruhestandsregelungen der Landeskirche bis zu diesem Termin befristet hat. Es erscheint der Kirchenleitung allerdings nicht vertretbar, für die konzipierte Dauer des Vorruhestandes von 10 Jahren eine Festlegung zur Problematik des Verzichts auf Abschläge für die gesamte vorgesehene Dauer des Vorruhestandsrechts zu treffen. Bei der Entscheidung über die Fortführung des Vorruhestandes über das Jahr 2009 hinaus (nach entsprechender Verlängerung der Öffnungsklausel im Einführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz durch die UEK) wird das Problem der Abschläge zu bedenken sein. Begünstigt sind damit bereits im Jahr 2007 die Jahrgänge 1943 bis 1949, insgesamt ca. 250 Berechtigte, sowie in den beiden folgenden Jahren die Jahrgänge 1950 und 1951. Damit besteht die Hoffnung, dass in der gegenwärtig besonders kritischen Situation ein Teil auch derer, die angesichts des bisherigen Rechts noch zögerten, den Schritt in den Vorruhestand

gehen wird. In gleichzeitiger Anerkennung der skeptischen Anfragen an das Modell ist für die Zeit nach 2009 unter den dann gegebenen Rahmenbedingungen zu prüfen, ob in den künftigen Jahren der Vorruehstand unverändert fortgeführt oder in der Form der ersten Alternative (63er – Lösung) weitergeführt werden soll. Auch in letzterem Falle bliebe immerhin noch die Attraktivität der Gleichstellung mit Beamten, die den vorgezogenen Ruhestand mit 63 Jahren in Anspruch nehmen.

Zu § 1 Nr. 4 (Ausscheiden mit Abfindung)

Die Ermöglichung des Abbaus des Personalüberhangs auch durch das Angebot attraktiver Abfindungen entspricht den Vorschlägen zahlreicher Kreissynoden. Unabhängig von unterschiedlichen Auffassungen von ernsthaftem Interesse der Pfarrerschaft an der Möglichkeit eines solchen Ausstiegs aus dem kirchlichen Dienst ist eine solche Institution angesichts des Anliegens der Reduktion im Personalbereich plausibel. Bezogen auf die langfristige Personalpolitik mit dem Ziel einer ausgeglichenen Altersstruktur freilich muss dieses Angebot auf die Altersgruppe bis zum Jahrgang 1960 beschränkt werden; die Jüngeren müssen in der Zeit nach dem intensiven Rückgang die Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer stabilisieren. Die Festlegung der Höhe der Abfindung und auch die Ausgestaltung – etwa Zahlung in einem Betrag oder auch über mehrere Jahre hinweg etwa in Fällen der beruflichen Neuorientierung – soll durch eine Verordnung der Kirchenleitung erfolgen. Dieses ermöglicht im Interesse der optimalen Nutzung des Modells mehr Flexibilität als die Fixierung der Einzelheiten bereits in dem Kirchengesetz.

Zu § 2 Pfarrstellenbesetzung

Der Vorruehstand hat den Sinn, Bewegung in den „Pfarrstellenmarkt“ zu bringen, in den Kirchenkreisen eine gezieltere Pfarrstellen- und Personalpolitik zu ermöglichen sowie die Personalkosten zu senken. Zu dieser Politik gehört auch, dass bei Neubesetzung von durch Vorruehstand frei gewordenen Stellen die Planungen des Kirchenkreises in die Entscheidungen einbezogen werden und stets die Kostenfrage bewusst bleibt: Die Besetzung einer Stelle durch einen bisher im eingeschränkten Dienst tätig gewesenen Nachfolger kann, ggf. verbunden mit Statusänderung, Besoldungsaufstockung und damit auch Steigerung der

Versorgungskassenbeiträge, bewirken, dass die an sich durch den Vorruhestand bewirkte Einsparung aufgehoben wird, in Einzelfällen sogar Mehrkosten gegenüber der bisherigen Situation entstehen können (vgl. hierzu das Rechenmodell in Anlage 2 h). Dies wäre etwa dann der Fall, wenn auf die Stelle eines Vorruheständlers ein bisheriger Pfarrer im Entsendungsdienst – bislang $\frac{3}{4}$ - Dienst in A 12 – nachrückt. Eine gewisse Steuerungsmöglichkeit bei Bewerbungen im Rahmen der Pfarrstellen- und Personalplanung des Kirchenkreises ist deshalb erforderlich. Die Landessynode hat dieses Anliegen bereits im vergangenen Jahr aufgenommen, als sie mit dem Auftrag, die Attraktivität des Vorruhestandes zu stärken, den weiteren Auftrag an die Kirchenleitung verband, zu prüfen, ob z.B. durch die Beschränkung auf bestimmte Bewerbergruppen bei Neubesetzungen der Einspareffekt gesichert bleiben kann.

Dieses kann schon jetzt im Einzelfall geschehen durch das bestehende Präsentationsrecht (§ 1 Gemeindepfarrstellenbesetzungsgesetz), allerdings muss dieses verstärkt werden. Der Entwurf sieht deshalb für das Präsentationsrecht das Vorschlagsrecht nicht einmal in je drei aufeinanderfolgenden Besetzungsfällen, sondern in je zwei Fällen vor (§ 2 Nr. 3). Darüber hinaus wird ergänzend vorgeschlagen, die Möglichkeit zu schaffen, im Einvernehmen mit dem KSV mittels Auflagen bei der Freigabe der Stelle zur Wiederbesetzung für die Sicherung eines Spareffekts zu sorgen (§ 2 Nr. 1 und 2).

Der Änderungsvorschlag erfolgt bewusst als Teil des Maßnahmegesetzes unter Einbeziehung der zeitlichen Befristung der Wirksamkeit nach § 3. Das Pfarrstellenbesetzungsrecht als Recht der Gemeinde im Regelfall stellt ein ganz wesentliches Element der gegenwärtigen Strukturen des kirchlichen Verfassungsrechts der EKvW dar, und die Berührung dieses Rechts sollte auch auf die Dauer der zugrunde liegenden Maßnahme beschränkt bleiben. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass angesichts der gedrängten Zeit nach Abschluss der Vorüberlegungen den Kirchenkreisen nicht die an sich in solchen Fällen übliche Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden konnte. Insoweit erfolgt die vorgeschlagene Regelung mit im Rahmen des Maßnahmegesetzes, also befristet und ohne unmittelbare Dauerwirkung. Freilich könnte die Landessynode ihre Beschlussfassung zum Maßnahmegesetz mit dem Auftrag an die Kirchenleitung verbinden zu prüfen, welche Änderungen des Pfarrstellenbesetzungsrechts auch für die längerfristige Zukunft generell sinnvoll erscheinen.

Für die Behandlung des Entwurfs in der Synode ist besonders § 26 GPfBG zu beachten. Danach sind Änderungen des Gesetzes nur nach den Bestimmungen über die Änderung der Kirchenordnung möglich; das gilt auch dann, wenn wie hier vorgeschlagen keine auf Dauer gerichtete Änderung erfolgt, sondern einzelne Bestimmungen nur zeitlich befristet mit geändertem Inhalt gelten sollen.

Zu § 3 (In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten)

Die Änderungen des Ausführungsgesetzes zur befristeten Besetzung von Pfarrstellen und zum Rat zum Stellenwechsel (§ 1 Nr. 1 und 2) sollen auf Dauer gelten. Das Maßnahmegesetz hat, bezogen auf diese Bestimmungen, lediglich die Funktion eines Änderungsgesetzes zum Ausführungsgesetz. Gleiches gilt für den Vorruhestand (§ 1 Nr. 3), freilich nur als eine vorübergehende Maßnahme, deren Dauer abhängig ist von der Laufzeit des Maßnahmegesetzes. Diese steht in diesem Punkt im übrigen in Abhängigkeit zur Öffnungsklausel in § 10a des Einführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz (EGPfdG), in dem die Möglichkeit des Vorruhestandes eröffnet ist, freilich zur Zeit noch befristet auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2009. Entsprechend muss auch die Laufzeit des Vorruhestandsrechts zunächst auf diese Zeit befristet bleiben. Die nach der Planung notwendige Verlängerung kann – ggfs. durch gesetzesvertretende Verordnung – kurzfristig nach der entsprechenden Änderung des EGPfdG durch die UEK erfolgen.

Bezüglich der Änderung des Pfarrstellenbesetzungsrechts (§ 2) ist die Frage einer Änderung des Gesetzes „auf Dauer“ und der Inhalt derselben noch offen (vgl. Ausführungen zu § 2).

Anlage 1

Zwecks Ermöglichung weiterer Einsparungen und zur Belegung des Pfarrstellenmarktes hatte die Landessynode auf ihrer Tagung im Jahre 2005 der Kirchenleitung verschiedene Arbeitsaufträge zur Anwendung und zur weiteren Gestaltung des Pfarrdienstrechts gegeben, die sich – neben den im vorgelegten Gesetzesentwurf behandelten Themen – im wesentlichen auf folgende Punkte zusammenfassen lassen:

- a) Freistellung nach § 77 PfdG auch für innerkirchliche Aufgaben
- b) Möglichkeit der Einziehung von Pfarrhäusern
- c) Reduzierung der Pfarrstellen auf den Maßstab 2.500 Gemeindeglieder pro Gemeindepfarrstelle, 20.000 pro Kreispfarrstelle
- d) Beschränkung des Zugangs junger Theologinnen und Theologen auf fünf pro Jahr
- e) Entlassung aus dem Entsendungsdienst nach Fristablauf
- f) (Zwangs)Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres
- g) Versetzung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Wartestand in den Ruhestand
- h) Neueinstellungen von Pfarrerinnen und Pfarrern ausschließlich im Angestelltenverhältnis
- i) Ermöglichung der Versetzung von Pfarrerinnen und Pfarrern
- j) Mehr Flexibilität bei Anträgen auf Reduzierung des Dienstumfangs

Für die weitere Diskussion dieser Themen wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus von der Superintendentenkonferenz benannten Superintendenten und den zuständigen Dezenten des LKA, gebildet. Diese bezog sowohl diese wie weitere Vorschläge, vor allem aus Superintendentenkreisen und Kreissynoden, zu Einsparungsmöglichkeiten im Pfarrkostenbereich und zur Belegung des Pfarrstellenmarktes in ihre Erörterungen ein. Die Überlegungen wurden in der Kirchenleitung erörtert. Einzelne werden inzwischen – eine Gesetzesänderung ist nicht erforderlich – praktiziert; andere erschienen jedoch angesichts der bisher von der Synode vertretenen Positionen nicht sinnvoll oder stoßen auf erhebliche rechtliche Bedenken.

Auf der Grundlage hat die Kirchenleitung den Entwurf eines Maßnahmegesetzes beschlossen. Dieses Maßnahmegesetz ist Teil einer umfassenderen Regelung, die auch das Besol-

dungsrecht erfasst im Rahmen der Sicherstellung der Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Beamtinnen und Beamte in der ferneren Zukunft; Basis sind die Feststellungen versicherungsmathematischer Gutachten, die von der Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte in Auftrag gegeben hatte.

Vorab sei zusätzlich festgehalten:

Ein weiteres, besonders wichtiges Element der Sparmaßnahmen neben den im Maßnahmegesetz getroffenen wird die mit der Ev. Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche geplante Änderung des Besoldungsrechts sein. Es ist abgesprochen, die Durchstufung im Pfarrdienst von der Besoldungsgruppe A13 in die Besoldungsgruppe A14 aufzuheben; für hervorgehobene Positionen wie Assessor und Superintendent sind Zulagen in Höhe der Differenz zu A14 bzw. A15 eingeplant. Die Einstufung der Beamten ist zu überprüfen, die Besoldung für die Mitglieder der Kirchenleitung soll bis zu einem abschließenden Ergebnis der Überprüfung an künftigen allgemeinen Besoldungsanhebungen nicht teilhaben. Für Besoldungen, die über die künftigen Höchstgrenzen hinausgehen, wird durch Übergangsbestimmungen sichergestellt bleiben, dass die zum Zeitpunkt der Neuregelung tatsächlich zu zahlende Besoldung nicht reduziert wird. Da die Regelungen nicht nur für einen Übergangszeitraum, sondern als Dauerregelungen vorgesehen sind, die einheitlich mit den Nachbarkirchen zu regeln sind, ist beabsichtigt, die entsprechende Änderung der Pfarrbesoldungsordnung nicht im Rahmen des Maßnahmegesetzes, sondern nach einer noch in Arbeit befindlichen „Feinabstimmung“ in Form einer gesetzesvertretenden Verordnung vorzunehmen. Grund für diese besonders wichtige Maßnahme sind die Bemühungen, für die fernere Zukunft die Versorgung der Theologinnen und Theologen sowie Beamtinnen und Beamten so zusichern, dass die Belastungen auch für die nächste Generation tragbar bleiben.

Zu den oben genannten einzelnen Themen sei angemerkt:

Zu a) Die von der Synode 2005 gewünschte Freistellung nach § 77 PFDG für andere Aufgaben auch im Raum der verfassten Kirche wird inzwischen praktiziert.

Zu b) Anträgen auf Einziehung von Pfarrhäusern wird entsprochen, wenn übereinstimmende Beschlüsse von Presbyterium und Kreissynodalvorstand vorliegen, gemeindliche Räume für seelsorgerliche Gespräche zur Verfügung stehen und plausibel eine wirtschaftlich sinnvolle weitere Verwendung des bisherigen Pfarrhauses dargelegt wird

Zu c) Durch das Finanzausgleichsgesetz wurde bewusst und gewollt die Entscheidung über die Zahl der im Kirchenkreis und seinen Gemeinden bestehenden Pfarrstellen in die Verantwortung des Kirchenkreises gestellt. An den sachlich gegebenen Gründen, die die Synode seinerzeit veranlasst haben, mit überwältigender Mehrheit sich für dieses Modell zu entscheiden, hat sich nichts geändert. Im Rahmen einer Überarbeitung des FAG mögen einzelne Zahlen – etwa des ergänzend zum FAG festgelegte „Korridors“ zur Bemessung der Pfarrstellen - und Zuordnungen überprüft werden. Die entscheidende Frage aber ist: Wie kann möglichst rasch, ohne andere wichtige Elemente der Personalplanung und -entwicklung zu gefährden, die besondere Situation beendet werden, dass ca. $\frac{1}{4}$ der Pfarrerschaft den Dienst nicht aus ordentlichen Pfarrstellen heraus wahrnimmt? Das Problem liegt nicht in der Zuordnung der Verantwortung für die Pfarrstellen zu den Kirchenkreisen, sondern in der Diskrepanz der angemessenen Zahl der Pfarrstellen zu der Gesamtzahl der Theologinnen und Theologen und der gleichzeitig bedrängend gewordenen Finanzlage. Deshalb wird es darum gehen, die Zahl der Theologen möglichst rasch zu reduzieren mit entsprechenden Entlastungen der kirchlichen Haushalte, gleichzeitig aber eine weitere wichtige Forderung, nämlich eine angemessene Altersstruktur der Pfarrerschaft zu sichern, nicht zu übergehen.

Zu d)

Nach den feststehenden Daten für die Bevölkerungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen ist damit zu rechnen, dass innerhalb der nächsten 30 Jahre die Zahl der ev. Gemeindeglieder auf 1,8 bis 1,7 Millionen zurückgehen wird. Angesichts dieser Daten ist, bezogen auf das Ziel der Sicherung einer angemessenen Altersstruktur der Pfarrerschaft, ein Zugang von bis zu 20 Pfarrerinnen und Pfarrern pro Jahr, wie ihn die Landessynode bereits Ende der 90 er Jahre bestimmt hat, plausibel: Auf dieser Grundlage kann dann Mitte der dreißiger Jahre mit ca. 700 Pfarrerinnen und Pfarrern in einer guten Altersstruktur gerechnet werden – ein

Verhältnis zwischen Gemeindegliederzahl und Pfarrstelle, wie es etwa den anerkannten Vorgaben entspricht.

Der tatsächliche Zugang wird angesichts der vorhandenen Anmeldezahlen für die Erste Theologische Prüfung wie auch der vorliegenden Daten der Zahl der Theologiestudentinnen und -studenten freilich geringer sein und sich auf jährlich ca. 15 Personen beschränken mit weiter abnehmender Tendenz, vorausgesetzt, dass das Assessment im bisherigen Sinne beibehalten wird. An der Sinnhaftigkeit des zukunftsbezogenen Zieles einer angemessenen Altersstruktur hat sich auch durch die finanzielle Problemlage nichts geändert. Es erscheint nicht plausibel, angesichts der ohnehin gegenüber den ursprünglich angenommen 20 Personen pro Jahr geringer werdenden Zugangsraten nunmehr einen weiteren Einschnitt zu vollziehen und damit das langfristige Ziel einer angemessenen Altersstruktur der Pfarrerschaft um eines kurzfristigen und relativ gering bleibenden Spareffektes willen völlig aufzugeben. Aus diesem Grunde wird der Vorschlag der Reduktion auf 5 Zugänge pro Jahr nicht aufgenommen.

Zu e)

Zur Überlegung der Entlassung aus dem Entsendungsdienst nach Fristablauf – betroffen wären ohnehin nur noch ca. 70 Personen der jüngsten Jahrgänge, während die übrigen bereits in Pfarrstellen gewählt und für die älteren, zahlenmäßig besonders starken Jahrgänge bereits die Fristen abgelaufen sind – gelten die Ausführungen zu b) grundsätzlich entsprechend. Auch würde eine solche Entlassung genau die Jahrgänge treffen, die bereits ein bzw. zwei Auswahlverfahren durchlaufen haben, also eine elitäre Auswahl darstellen und die in Zukunft – bei den ab 2015 stark steigenden Ruhestandszahlen (ab 2020 weit über 100 pro Jahr) – dann dringend gebraucht werden.

Zu f)

Der sogenannte „Zwangsruhestand“ mit dem 60sten Lebensjahr kann nicht eingeführt werden, da nach den Grundsätzen öffentlichen Dienstrechts, die anzuwenden auch die Kirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts im Grundsatz verpflichtet sind, eine Absenkung des Ruhestandsalters als Zwangsmaßnahme zum Zwecke der Personalplanung erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken hervorrufen würde. Es ist nicht vertretbar, dass – völlig gelöst von Fragen, die sich aus der Fürsorgepflicht ergeben – Regelungen getroffen werden,

die mit einem derart hohen rechtlichen Risiko behaftet sind. Im Übrigen wird die Thematik aufgenommen durch die vorgesehenen Verbesserungen der Leistungen für die Vorruheständler, die den Vorruhestand bezüglich der Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach ihrer persönlichen Lebens- und Berufsplanung wählen können, durchaus attraktiv erscheinen lassen. (vgl. hierzu die Anmerkungen in Abschnitt B zu § 1 Nr. 3)

Zu g)

Das gegenwärtige Recht des Wartestandes sieht die „Automatik“ des Ruhestandes nach dreijährigem Wartestand ohne Beschäftigungsauftrag vor und bedarf keiner Ergänzung, um (nach Ablauf von drei Jahren) den Wartestand durch den Ruhestand zu ersetzen; es bedürfte lediglich einer Änderung der Praxis bei der Zuweisung von Beschäftigungsaufträgen. Eine große Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern befindet sich allerdings aus Gründen, die nicht personenbezogen sind (z.B. Abberufung oder Rückkehr aus Freistellung), im Wartestand mit Beschäftigungsauftrag. Diesen den Beschäftigungsauftrag zu entziehen, um so die Automatik zu erzwingen, würde vor dem Hintergrund der oft einvernehmlich vollzogenen Abberufung unbillig sein und einvernehmliche Lösungen zukünftig erschweren. Weiterhin würde es die Bereitschaft von Pfarrerinnen und Pfarrern, zeitlich befristet sich mit entsprechenden Einsparungen für den Haushalt der EKvW für Dienste in anderen Einrichtungen oder der EKD freustellen zu lassen, mindern, so dass insoweit eine wichtige Möglichkeit erheblicher Einsparungen – vorübergehende Dienste bei anderen Trägern – wegfallen würde. Gleiches würde für die Bereitschaft gelten, sich aus privaten Gründen ohne Bezüge befristet freustellen zu lassen.

Zu h)

Auch der Gedanke der Neueinstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Regelfall im Angestelltenverhältnis wird nicht weiter verfolgt. Dieses Modell wurde bereits im Verfahren zu „Kirche mit Zukunft“ diskutiert und ist – besonders aufgrund theologischer Begründungen – nicht zum Tragen gekommen: Die bisherige Diskussion zum Pfarrbild, besonders in den letzten Jahren im Kontext mit „Kirche mit Zukunft“, geht nach wie vor von einer besonderen Verantwortung des Pfarrers für seine Kirche und von einer besonderen Beziehung zwischen dieser und dem Pfarrer aus, wie es sich nicht nur in den Formen des bisherigen Dienstrechts, sondern insbesondere in der Ordination dokumentiert. In einem generell an-

gewandten privatrechtlichen Dienstverhältnis würde, jedenfalls nicht mit der bisherigen Deutlichkeit, die besondere gegenseitige Beziehung zwischen Pfarrer und Kirche, ebenso wie die zwischen dem Kirchenbeamten und seiner Kirche, nicht gewahrt bleiben. Das Festhalten des Staates am Beamtenrecht macht deutlich, dass auch in anderen Verantwortungsbereichen als denen der Kirche im Interesse des Dienstherrn durchaus besondere Beziehungen zwischen Dienstherrn und Beamten protegiert werden, die nicht mehr bestehen würden mit erheblichen rechtlichen Folgen, wenn der Staat nur noch als Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern auftritt und ausschließlich durch Mitarbeitende im privatrechtlichen Dienstverhältnis seine Aufgaben erledigen wollte.

An diesem wichtigen Argument hat sich durch die jüngeren Finanzprobleme nichts geändert.

Insbesondere aber sind entgegen einer oft geäußert Auffassung die „echten“ Kosten eines Pfarrers einschließlich der für die Altersversorgung aufzubringenden Mittel im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht höher als bei einer Einstellung auf der Basis des privatrechtlichen Dienstverhältnisses. Die Jahres-Personalkosten eines Pfarrers im Angestelltenverhältnis in der Endstufe des Bewährungsaufstiegs, verheiratet, zwei Kinder, belaufen sich auf knapp 77.000 €, die des Pfarrers in der Endstufe von A 14 in entsprechenden Familienverhältnissen auf knapp 73.500 (einschließlich Beihilfepauschale von 3000 €).

Bei der Berechnung der Kosten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses wird dabei bezüglich der für die Altersversorgung anzulegenden Beträge, anders als beim geltenden Versorgungskassenbeitrag, von einem Altersvorsorgebeitrag von 35 % des Endgehalts ausgegangen; dieser Satz gilt - so die Versicherungsmathematiker - allgemein als ausreichend zur Begründung einer kostengedeckten Altersvorsorge. Der tatsächlich höhere Satz der Versorgungskasse ist bedingt durch die Notwendigkeit, auch eine große Zahl von Versorgungsempfängern bereits mitzufinanzieren, so dass insoweit eine andere Ausgangsposition besteht. Der Vergleich zwischen den tatsächlichen Kosten der öffentlich-rechtlich Bediensteten und der Angestellten setzt deshalb voraus, dass man auch für die öffentlich-rechtlich Bediensteten einen Versorgungsbeitrag ansetzt, der tatsächlich für die jeweiligen künftigen Versorgungsempfänger kostendeckend ist und nicht zusätzlich einen Sanierungsbeitrag beinhaltet. Auch die tatsächliche Reduktion der „Pfarrstellenpauschale“ auf die „echten“ Kosten im Falle des privatrechtlichen Dienstrechts wäre nur eine scheinbare Einsparung: Die

dadurch der Versorgungskasse entgehenden Beträge müssten durch weitere Steigerung der Beiträge und Zuschüsse für die bestehenden Versorgungsansprüche und –anwartschaften ausgeglichen werden.

Freilich mag die Frage gestellt werden, ob ein Angestelltenverhältnis mit der Folge der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht und einer Zusatzversorgung für den Pfarrer – indem dann mit Beginn des Ruhestandes sämtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers Kirche entfallen – langfristig eine stärkere Zukunftssicherung bedeuten würde als ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Kirche mit der dadurch bewirkten Alimentationsverpflichtung, die für die jetzt eingestellten Pfarrerinnen und Pfarrer bis über die 60`er Jahre dieses Jahrhunderts hinausreicht!

Die Frage der „Sicherheit“ kann höchst unterschiedlich beantwortet werden, je nach Einschätzung der künftigen Entwicklung des staatskirchenrechtlichen Systems in der Bundesrepublik Deutschland und des Finanzierungssystems der Kirchen. Bezogen auf die der Versorgungssicherungsmaßnahmen zugrunde gelegten Daten ist freilich festzuhalten:

Die versicherungsmathematischen Gutachten, auf denen die der Synode vorliegenden Versorgungssicherungsmaßnahmen basieren, gehen von dem Prinzip aus, dass das Kirchensteuersystem erhalten bleibt. Allerdings wird ein kontinuierliche Rückgang der kirchensteuerpflichtigen Gemeindeglieder zugrunde gelegt, wie er sich aus den bisherigen demographischen Erkenntnissen ergibt. Es ist nicht erkennbar, dass der Erhalt der Kirchensteuer durch nichtkirchliche Einflüsse ernsthaft in Frage gestellt wird. Allein aus der Sorge heraus, in Zukunft könne „alles ganz anders sein“, dürfte sich allerdings kaum ein Wechsel im dienstrechtlichen System rechtfertigen lassen, wenn man denn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus den oben genannten Gründen als angemessen akzeptiert.

Schließlich würde die Aufgabe des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses von der Pfarrerschaft insgesamt, die aus verständlichen Gründen die Personalpolitik der jüngeren Zeit mit einer gewissen Skepsis verfolgt, als neue Desavouierung und als ein Wegfall jeder Wertschätzung missverstanden werden können.

Zu i)

Die Installation eines „Versetzungrechts“ im geltenden Recht wäre möglich, erscheint aber nicht notwendig angesichts der Verstärkung des landeskirchlichen Präsentationsrechts bei der Besetzung von Pfarrstellen, wie es im Maßnahmegesetz in § 2 vorgesehen ist.

Zu j)

Flexiblere Möglichkeiten der Reduzierung des Dienstumfangs mit entsprechender Kostenreduktion sind – bei Gewährleistung eines Dienstumfangs von mindestens 50 % - gegeben auch ohne Änderung des geltenden Rechts. Dabei muss sichergestellt bleiben, dass die entsprechende Freistellung nicht zur Unübersichtlichkeit des führen darf. Die Ganzheitlichkeit des Pfarrdienstes als wesentliches Element des bislang gewünschten Pfarrbildes würde leiden, wenn der Pfarrerdienst um der Einsparungen willen in unterschiedlichsten Bruchteilen ermöglicht würde und die konkrete zeitliche Verteilung von Dienst und Freizeit in die Verantwortung des Pfarrers gestellt würde – so die bisherige Auffassung.

Hierzu ist ein Modell erarbeitet worden, welches es ermöglicht, die Reduktion des Dienstumfangs über die bisherigen Modelle von 75 % bzw. 50 % hinaus auch alternativ jeweils in 10% - Schritten bei Beibehaltung einer Untergrenze von 50 % des vollen Dienstes vorzunehmen:

Die Freistellung erfolgt nicht an einzelnen Wochentagen während der Woche, sondern im Blockmodell als zusätzlicher Urlaub, entsprechend der jeweiligen prozentualen Reduktion der bisherigen Vollstelle um 10, 20 oder 30 % der Arbeitszeit. Eine Reduktion um jeweils 10% des vollen Dienstes bewirkt zusätzlichen Urlaub um jeweils 27 „Dienstage“, im Blockmodell 31 Wochentage. Dem liegt folgende Überlegung zugrunde:

Von den 365 Kalendertagen im Jahr sind 42 Urlaubstage sowie 52 freie Wochentage abzuziehen. Es verbleiben=271 „Dienst-Tage“. Eine Kürzung dieser Tage um 10 % führt zum Wegfall von 27 „Diensttagen“ = 31 Kalendertagen. Dieses Modell setzt, um praktikierbar zu sein, nicht nur abstrakte, sondern konkret ausgestaltete Vertretungsregelungen für das Jahr voraus. Es wird praktikierbar sein in Kirchengemeinden, in denen mehrere Pfarrstellen bestehen und insoweit die Vertretung leichter organisierbar ist. Eine Reduzierung des Dienstumfangs in dieser Weise sollte allerdings, damit notwendige Strukturmaßnahmen nicht verschleppt werden, zeitlich befristet und im Regelfall Teil eines klar gegliederten

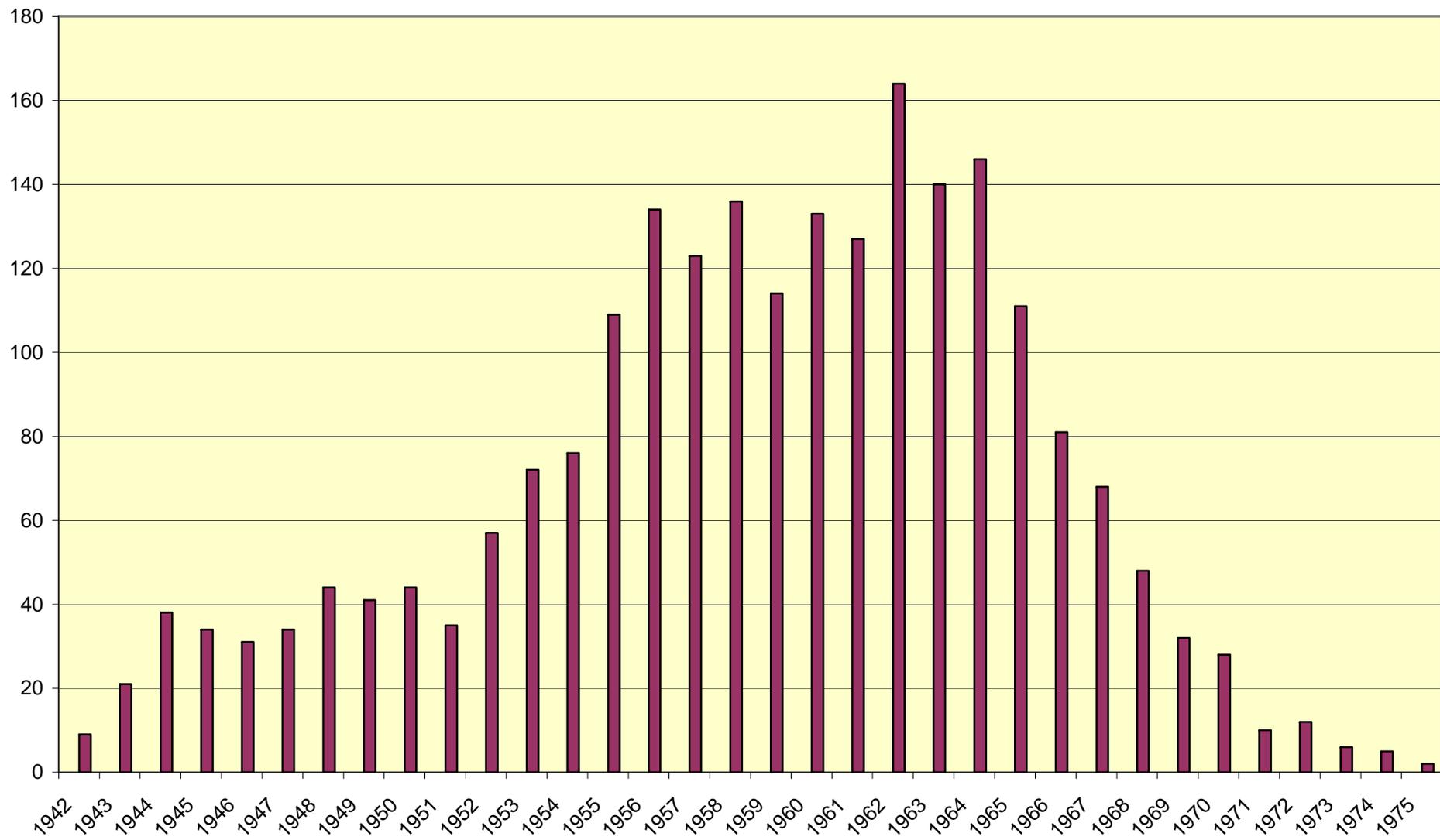
Strukturreformplans sein, nach dessen Umsetzung die Pfarrstellenstruktur wieder dem Regelfall (volle, im Einzelfall auch dreiviertel oder halbe Stellen) entspricht.

Eine Änderung des Dienstrechts ist nicht erforderlich, um die Modelle umzusetzen. Das Landeskirchenamt wird bei entsprechenden Anträgen in der beschriebenen Weise verfahren.

Altersstruktur der Theologinnen und
Theologen

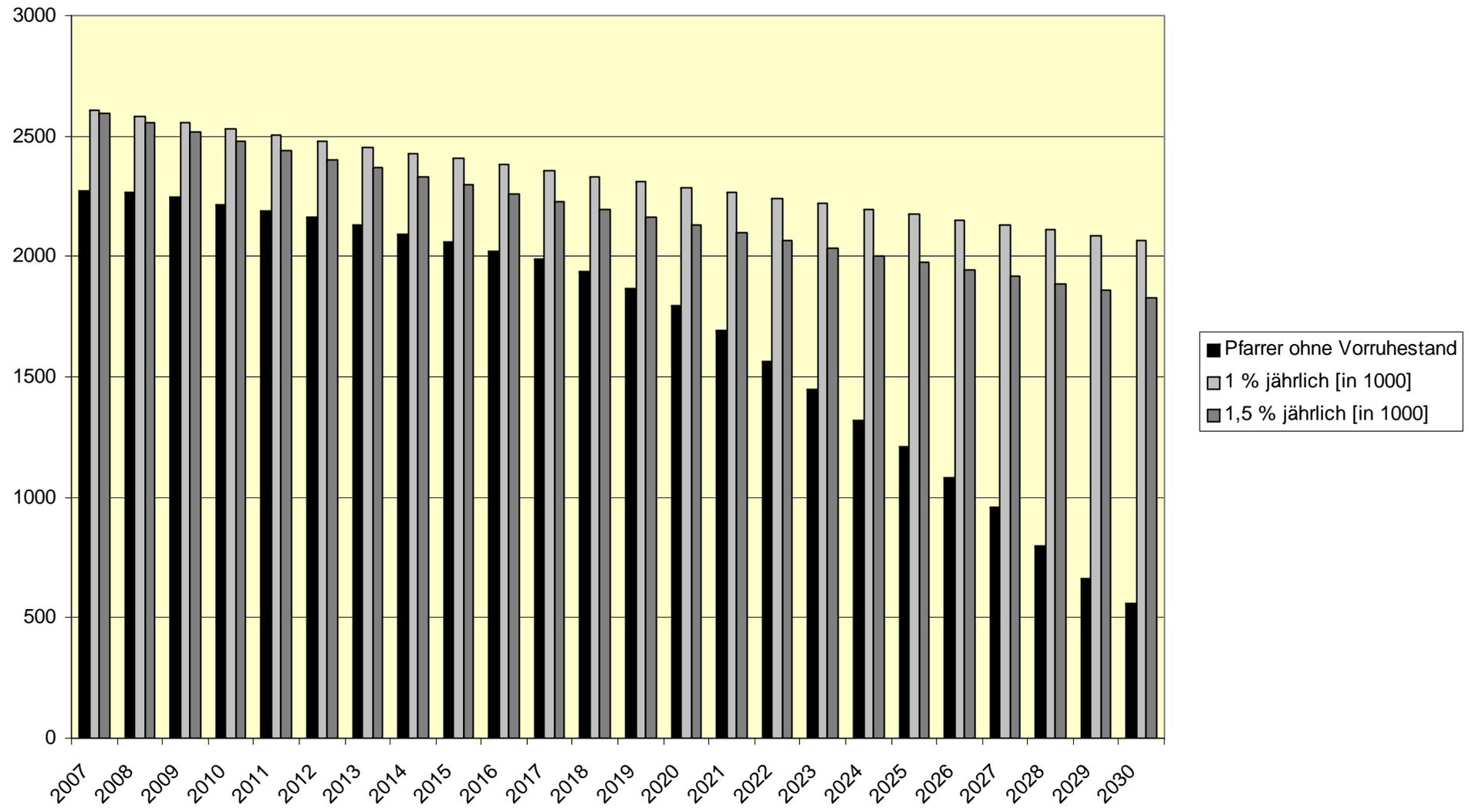
Jahrgang	Theologen
1942	9
1943	21
1944	38
1945	34
1946	31
1947	34
1948	44
1949	41
1950	44
1951	35
1952	57
1953	72
1954	76
1955	109
1956	134
1957	123
1958	136
1959	114
1960	133
1961	127
1962	164
1963	140
1964	146
1965	111
1966	81
1967	68
1968	48
1969	32
1970	28
1971	10
1972	12
1973	6
1974	5
1975	2

Altersstruktur der Theologinnen und Theologen



Entwicklung Gemeindegliederzahlen		
lfd. Jahr	bei einem Rückgang um 1 % pro Jahr	bei einem Rückgang um 1,5 % pro Jahr
2006 (31.12.05)	2.632.000	2.632.000
2007	2.606.000	2.592.000
2008	2.580.000	2.553.000
2009	2.554.000	2.515.000
2010	2.529.000	2.477.000
2011	2.503.000	2.440.000
2012	2.478.000	2.403.000
2013	2.454.000	2.367.000
2014	2.429.000	2.332.000
2015	2.405.000	2.297.000
2016	2.381.000	2.262.000
2017	2.357.000	2.228.000
2018	2.333.000	2.195.000
2019	2.310.000	2.162.000
2020	2.287.000	2.130.000
2021	2.264.000	2.098.000
2022	2.241.000	2.066.000
2023	2.219.000	2.035.000
2024	2.197.000	2.005.000
2025	2.175.000	1.975.000
2026	2.153.000	1.945.000
2027	2.131.000	1.916.000
2028	2.110.000	1.887.000
2029	2.089.000	1.859.000
2030	2.068.000	1.831.000
2031	2.047.000	1.803.000
2032	2.027.000	1.776.000
2033	2.007.000	1.750.000
2034	1.987.000	1.723.000
2035	1.967.000	1.697.000

Entwicklung der Gemeindegliederzahlen und der Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer
 mit folgenden Vorgaben: Gemeindegliederzahlen alternativ um 1 % bzw. 1,5 % sinkend, Pfarrer ohne Vorruhestand



Entwicklung der Zahl der Theologinnen und Theologen

**Gemeindeglieder-
entwicklung in 1000**

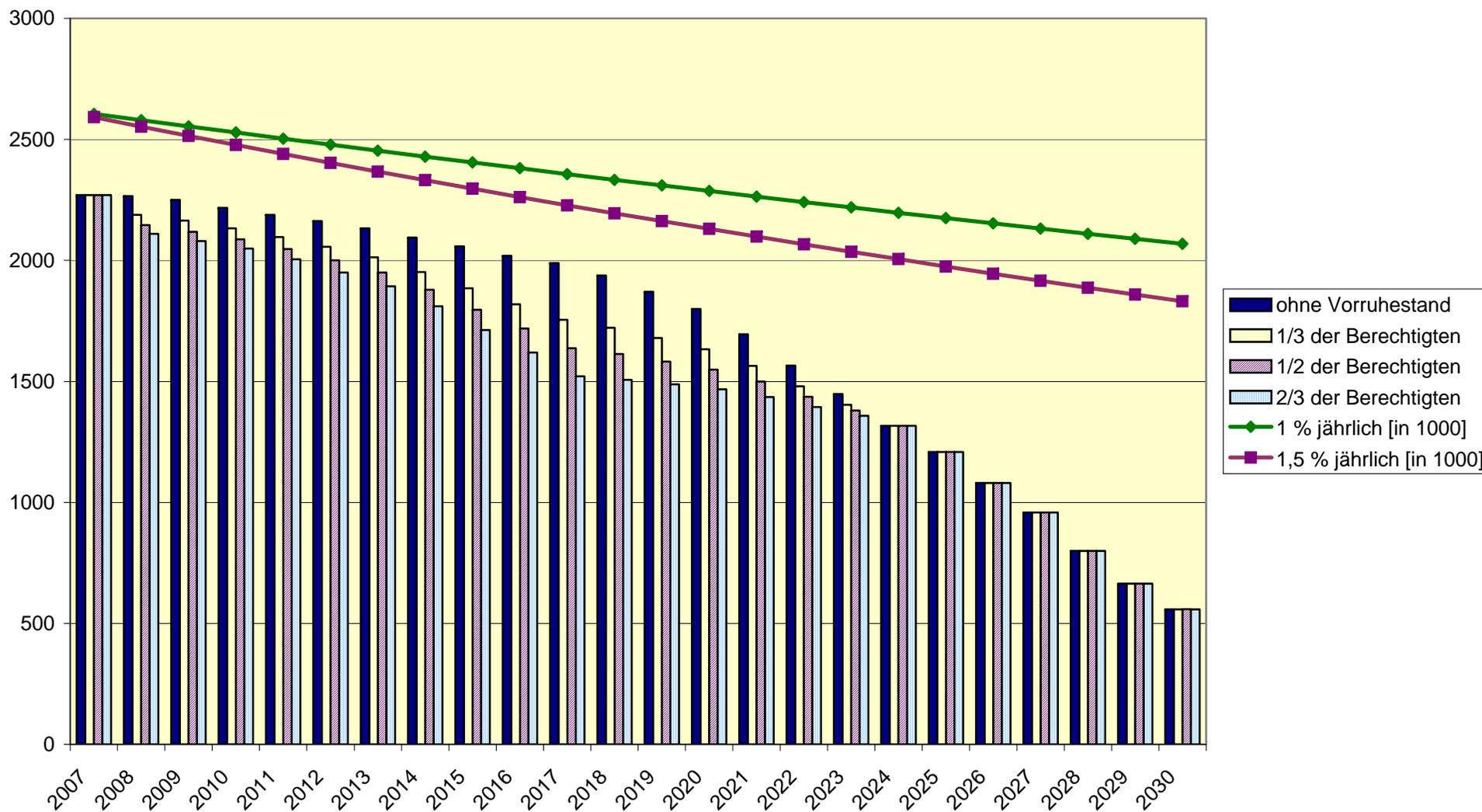
bei einem jährlichen Neuzugang bzw. Rückkehr aus anderen Diensten von 20 Personen und Abgang in andere Dienste oder Entlassung von 15 Personen unter Zugrundelegung der Gesamtzahl der erfassten Theologinnen und Theologen. Die Zahl der zur Zeit in den Körperschaften tatsächlich Tätigen liegt wegen Beurlaubung aus privaten Gründen, Elternzeit pp. um ca. 120 unter der Eingangszahl

Reduktion um

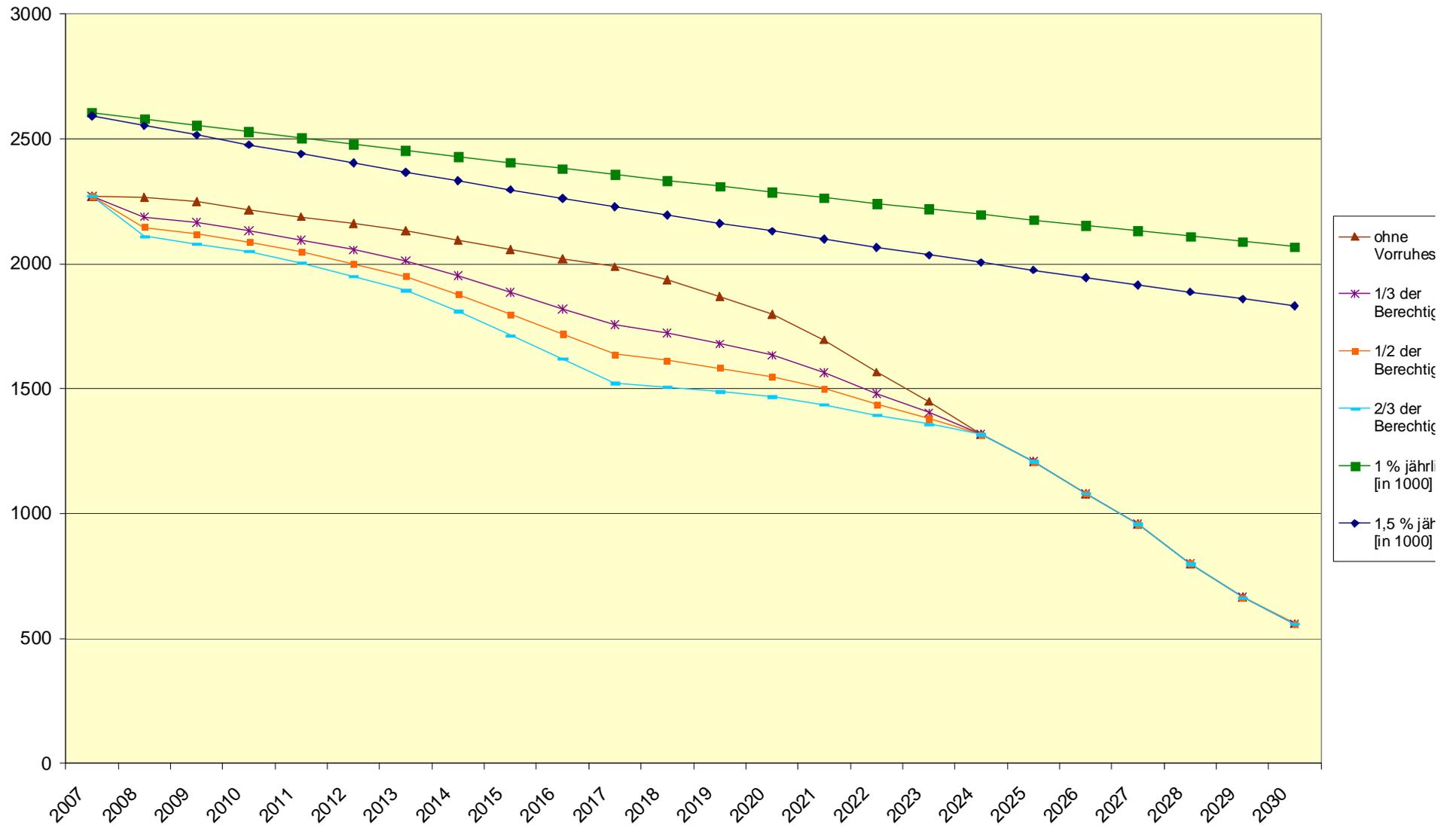
1 % jährlich [in 1000] 1,5 % jährlich [in 1000]

	ohne Vorruhestand	bei Inanspruchnahme des Vorruhestandes durch				
		1/3 der Berechtigten	1/2 der Berechtigten	2/3 der Berechtigten		
2007	2270	2270	2270	2270	2606	2592
2008	2266	2188	2146	2110	2580	2553
2009	2250	2165	2118	2080	2554	2515
2010	2217	2133	2087	2049	2529	2477
2011	2188	2096	2047	2004	2503	2440
2012	2162	2056	2000	1950	2478	2403
2013	2133	2013	1950	1893	2454	2367
2014	2094	1952	1879	1810	2429	2332
2015	2058	1885	1796	1712	2405	2297
2016	2019	1819	1718	1619	2381	2262
2017	1989	1755	1637	1521	2357	2228
2018	1937	1722	1613	1507	2333	2195
2019	1870	1679	1582	1488	2310	2162
2020	1799	1633	1549	1467	2287	2130
2021	1695	1565	1499	1435	2264	2098
2022	1566	1480	1437	1394	2241	2066
2023	1448	1403	1380	1358	2219	2035
2024	1317	1317	1317	1317	2197	2005
2025	1208	1208	1208	1208	2175	1975
2026	1080	1080	1080	1080	2153	1945
2027	958	958	958	958	2131	1916
2028	799	799	799	799	2110	1887
2029	664	664	664	664	2089	1859
2030	558	558	559	558	2068	1831

Entwicklung der Zahl der Theologinnen und Theologen sowie die Gemeindegliederentwicklung



Entwicklung der Zahl der Theologinnen und Theologen und Gemeindeglieder



Gegenüberstellung der Einsparungen bzw. Zusatzkosten im Falle der Einführung des Vorruhestandes (ohne Abschläge) je nach bisherigem Status des Nachfolgers

Fall 1 Der bisherige Pfarrstelleninhaber A, ledig, A14, höchste Dienstaltersstufe, höchste ruhegehaltstfähige Dienstzeit, geht in den Ruhestand; als Nachfolger wird ein bisheriger Inhaber einer anderen Pfarrstelle, mit vollem Dienst, gewählt.

Bisherige Personalkosten A

Jahresbezüge	52.158,60
VK-Beitrag	29.522,00
Beihilfe	<u>3.000,00</u>
Summe	84.680,60

Vorruhestandskosten des A

Versorgungsbezüge	38.483,28
VK-Beitrag (70 %)	20.665,40
Beihilfe	<u>3.000,00</u>
Summe	62.148,68

Die Personalkosten des Nachfolgers bleiben die bisherigen, die Kosten des A reduzieren sich um die Differenz zwischen den bisherigen Personalkosten (84.680,60) und denen des Ruhestandes (62.148,68), also 22531,92 €

Einsparungen durch den Vorruhestand

22.531,92 €

Fall 2 Der bisherige Pfarrstelleninhaber A geht in den Ruhestand, die Nachfolge tritt Pfarrer B, bisher i.E. mit ¾ Stelle, ledig, A12, 8. Dienstaltersstufe, an

Bisherige Personalkosten Pfarrer A (Summe) 84.680,60

Bisherige Personalkosten Pfarrer B

Jahresbezüge	29.190,51
VK-Beitrag	20.412,00
Beihilfe	<u>3.000,00</u>
Summe	52.602,51

Bisherige Gesamtpersonalkosten beider Pfarrer

137.283,11

Kostenlage bei Vorruhestand

Vorruhestandskosten des A (Summe) 62.148,68

Personalkosten des Neuen Pfarrstelleninhabers B (A 13, 8.Stufe)

Jahresbezüge	43.365,00
VK-Beitrag	29.522,00
Beihilfe	<u>3.000,00</u>
Summe	75.887,00

Gesamtpersonalkosten für Vorruheständler und Nachfolger

138.035,68

Mehrkosten durch den Vorruhestand

752,57