

## Stellungnahme des Pfarrerausschusses zum Arbeitspaket 5 - Besoldung

Der Pfarrerausschuss lehnt nachteilige Eingriffe in die Besoldungs- und Versorgungsstruktur von Pfarrerinnen und Pfarrern ab.

### 1. Grundlegendes

Es geht in dieser Stellungnahme weniger um die Belange der derzeit im Dienst befindlichen Pfarrerinnen und Pfarrer. Stattdessen haben wir die Zukunft des Pfarrberufes im Blick. Der Pfarrberuf ist insbesondere im Gemeindepfarramt in seiner Lebensförmigkeit einzigartig und nicht austauschbar für die Arbeit der EKHN.

Der Pfarrberuf fordert bereits den Auszubildenden die Lebensentscheidung ab, ihr ganzes Berufsleben (und Privatleben) auf eine mehr oder weniger vorgegebene Rolle als öffentliche Person hin auszurichten.

Zugleich befindet sich die Kirche zunehmend in einer Krise durch fehlenden Nachwuchs für den Pfarrberuf. Durch die steigenden Pensionierungswellen wird sich die Situation des Pfarrermangels noch drastisch verschlechtern.

Die KMU-Studien haben gezeigt, dass der Pfarrberuf ein hohes Gut für die Bindung und Gewinnung von Mitgliedern der Kirche ist.

Der Pfarrerausschuss findet es außerordentlich bedauerlich, dass die Vorschläge für die Synode eher restriktive Maßnahmen für den Pfarrberuf in den Blick nehmen, anstatt die Attraktivität des Pfarrberufes sowie der anderen kirchlichen Berufe der EKHN als Arbeitgeberin zu erhöhen. In der Attraktivitätssteigerung sehen wir eine wichtige Verpflichtung zur Zukunftsgestaltung für die Kirche und die Kommunikation des Evangeliums.

### 2. Konkretionen

2.1. Der Pfarrerausschuss der EKHN lehnt die diskutierten Verschlechterungen ab, die durch nichts aufgewogen werden:

Die folgenschwere Veränderung von Beamtenverhältnis zu Angestelltenverhältnis, was unter anderem die Besoldung, Pensionen und Beihilfeberechtigung betrifft. Wenn die EKHN weiterhin Pfarrerinnen und Pfarrer mit langjährigem Studium und hoher Qualifikation gewinnen will (und sofern sich das Berufsbild nicht grundlegend ändern soll), muss das Pfarramt auch von Besoldung, Pensions- und Beihilfebedingungen her attraktiv und werbungsfähig bleiben.

Die EKHN steht in der zukünftigen Gewinnung von qualifizierten Personen für das Pfarramt auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz mit Arbeitgeber:innen, die gleiche oder bessere Rahmenbedingungen bieten in Bezug auf Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, finanzielle Honorierung, Unterstützungssystemen etc. Die Konkurrenzsituation,

dass weniger Nachwuchs eine zunehmende Fülle von Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten hat, trifft alle Arbeitsbereiche der EKHN sowie alle Arbeitgeber:innen.

2.2. Angesichts des Nachwuchsmangels wäre angezeigt, die Anreize zu erhöhen, statt sie zu verschlechtern:

Wer jungen Menschen das Pfarramt attraktiv machen will, muss angesichts der hohen Anforderungen gerade an die Lebensförmigkeit in diesem Amt auch den finanziellen (Alimentierung/Besoldung) und lebensabsichernden (Beihilfe, Pension) Teil der Anerkennung für dieses Amt auf einem guten Niveau halten.

In den letzten 30 Jahren sind zudem indirekte Gehaltseinbußen z.B. durch nicht erfolgte Durchstufungen bereits Verschlechterungen eingetreten, zu denen noch weitere Verschlechterungen kommen wie die Steueranpassungen beim Mietwert und Veränderungen bei den Nebenkosten.

2.3. Deshalb sollte die EKHN die Besoldungsanpassung im Rahmen des Prozesses 2030 im Zusammenspiel der EKD nicht an den schlechter bezahlenden Gliedkirchen der EKD ausrichten. Die Ausrichtung an den am schlechtesten bezahlenden Landeskirchen führt in diesem Falle zu einer Senkung des Niveaus und der Möglichkeiten für alle Landeskirchen.

### 3. Fazit

Aufgrund der vorangehend genannten Argumente lehnt der Pfarrerausschuss die diskutierten Verschlechterungen ab, da sie die Zukunftsfähigkeit der EKHN gefährden. Stattdessen fordern wir eine durchgängige Wertschätzung des Pfarrberufes zum Fortbestand einer gesicherten und qualitativ guten Verkündigung des Evangeliums.