

Umgang mit den Auswirkungen der verpflichtenden Stellenteilung im Pfarrdienst

Überarbeiteter Entscheidungsvorschlag

A. Allgemeines

Auf der Frühjahrstagung 2022 folgte die Landessynode der gemeinsamen Empfehlung des Rechts- und Verfassungsausschusses, des Finanzausschusses, des Organisationsausschusses und des Grundfragenausschusses, nicht in die Lesung der Vorlage 1 „Kirchengesetz zur Änderung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes“, die den Diskussions- und Entscheidungsvorschlag des Landeskirchenrats zum Umgang mit den Auswirkungen der verpflichtenden Stellenteilung im Pfarrdienst enthielt, einzutreten.

Die Landessynode beschloss stattdessen, wie von den vier Ausschüssen ferner empfohlen: „Wir begrüßen ausdrücklich die Initiative des Landeskirchenrats, durch eine gesetzliche Regelung ein spürbares Zeichen mit materiellem Gegenwert als Anerkennung der in verpflichtender Stellenteilung verbrachten Zeiten im Pfarrdienst zu setzen. Auf Grund der geführten Gespräche wie auch der vom Rechnungsprüfungsausschuss vorgebrachten Argumente bittet die Landessynode jedoch den Landeskirchenrat darum, das vorgeschlagene Konzept nochmals zu überdenken und hinsichtlich Verwaltungsaufwand, haushalterischer Belastung und Auswirkungen auf die Leistungsempfänger zu optimieren und der Landessynode im Herbst 2022 einen Entscheidungsvorschlag nochmal vorzulegen.“

Zudem überwies die Landessynode die genannte Vorlage 1 „Kirchengesetz zur Änderung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes“ federführend an den Rechts- und Verfassungsausschuss sowie mitberatend an den Finanzausschuss, den Organisationsausschuss und den Grundfragenausschuss.

Aufgrund des zitierten Beschlusses wird der Landessynode dieser überarbeitete Entscheidungsvorschlag vorgelegt. Nach Würdigung auch der Argumente des Rechnungsprüfungsamts mit Blick insbesondere auf Verwaltungsaufwand, Rückstellungsbedarf sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte wird nunmehr zur Entscheidung vorgelegt, eine Einmalzahlung im Rahmen eines Nachtragshaushalts 2022 auszubringen. Durch die den hier vorgelegten Beschluss flankierende Regelung im Nachtragshaushaltsgesetz 2022 handelt es sich wiederum um eine gesetzliche Regelung, da die Feststellung des Haushaltsplans gemäß Art. 72 Abs. 1 Nr. 6 Kirchenverfassung (KVerf, RS 1) eines Kirchengesetzes bedarf.

Davon abgesehen bedürfte es gemäß Art. 72 Abs. 2 KVerf ferner eines Kirchengesetzes, wenn eine andere kirchliche Angelegenheit nach übereinstimmender Auffassung von Landeskirchenrat und Landessynodalausschuss oder auf Grund eines Beschlusses der Landessynode kirchengesetzlich geregelt werden soll. Die Vorlage 1 „Kirchengesetz zur Änderung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes“ der Frühjahrssynode 2022 ist aufgrund des nunmehr vorgelegten Entscheidungsvorschlags überholt. Da eine Einmalzahlung keine Auswirkung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit hat, ist hierfür eine Änderung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes (KVersG, RS 750) nicht erforderlich. Die in der Begründung zur o.g. Vorlage 1 gegebenen Erläuterungen sind als Hintergrundinformation weiterhin gültig.

B. Der Entscheidungsvorschlag im Einzelnen

1. Einmalzahlung

Nach Abwägung aller in die Diskussion eingebrachten Argumente lautet der Entscheidungsvorschlag, im Rahmen eines Nachtragshaushalts 2022 eine Einmalzahlung an den betroffenen Personenkreis auszubringen und diese im März 2023 auszuzahlen.

Eine Einmalzahlung hat den großen Vorteil, dass nicht nach der Art des Dienstverhältnisses unterschieden werden muss, da bei einer Einmalzahlung nicht relevant ist, ob die betroffene Person in einem öffentlich-rechtlichen oder einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) steht. So werden alle Angehörigen derselben Berufsgruppe gleichbehandelt. Das kann der Akzeptanz dieses Vorschlags dienen.

Zudem erleichterte es die praktische Umsetzung des entsprechenden Beschlusses, nicht nach der Art des Dienstverhältnisses der jeweils betroffenen Person differenzieren zu müssen. Auch deshalb wäre der Verwaltungsaufwand bei einer im März 2023 zur Auszahlung kommenden Einmalzahlung im Vergleich zur Neuberechnung ruhegehaltfähiger Dienstzeit und zu einer in den nächsten Jahren (bis 2046) gestaffelt jeweils zu Ruhestandsbeginn der betroffenen Person auszubringenden Einmalzahlung am geringsten. Zudem fiel in den Folgejahren nach Umsetzung des Beschlusses im Jahr 2023 kein diesbezüglicher Verwaltungsaufwand mehr an.

Ein weiteres Argument für eine Einmalzahlung ist, dass der ausgezahlte Betrag ab Auszahlung – also quasi sofort – von der betroffenen Person frei verwendet werden kann, u.a. für eine zusätzliche Altersvorsorge. Somit arbeitet der ausgezahlte Geldbetrag für die jeweilige Person, ohne dass diese zunächst ihren Ruhestandseintritt abwarten und erleben muss.

Der finanzielle Aufwand für die ELKB fällt im Rahmen des Nachtragshaushalts 2022 an. Folgejahre sind nicht betroffen, insbesondere entsteht auch kein weiterer Rückstellungsbedarf.

2. Zeitlicher Bezugsrahmen der Einmalzahlung

Angesichts der Folgen der verpflichtenden Stellenteilung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit und damit auf die Ruhestandsbezüge hatte der Landeskirchenrat der Landessynode mit Vorlage 1 zur Frühjahrssynode 2022 als spürbares Zeichen mit materiellem Gegenwert vorgeschlagen, dass die verheirateten Pfarrer und Pfarrerinnen, die verpflichtend einen Teildienst im Umfang von regelmäßig 50 % geleistet haben, als Versorgungsberechtigte für die ersten drei Jahre des Probendienstes so gestellt werden, als hätten sie Dienst mit uneingeschränktem Dienstumfang geleistet. Angesichts der normalen Dauer des Probendienstes von drei Jahren, die den Bezugspunkt bildete, hätte das eine zusätzliche ruhegehaltfähige Dienstzeit pro Person von maximal anderthalb Jahren bedeutet. Insofern war die Regelung der Nordkirche herangezogen und – aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung – auf die ersten drei Jahre des Probendienstes präzisiert worden, allerdings ohne die Beschränkung auf Teildienstverhältnisse im Umfang von 50 %, so dass alle betroffenen verheirateten Personen in einem Teildienstverhältnis im genannten Bezugszeitraum so gestellt worden wären, als hätten sie Dienst mit uneingeschränktem Dienstumfang geleistet.

Dieser Bezugsrahmen der ersten drei Jahre des Probendienstes wird als Anknüpfungspunkt für die Berechnung der nunmehr zur Entscheidung vorliegenden Einmalzahlung beibehalten.

3. Einbezogener Personenkreis

Einbezogen in diesen Entscheidungsvorschlag sind alle von verpflichtender Stellenteilung in den ersten drei Jahren des Probendienstes betroffenen Personen. Das sind die Pfarrer und Pfarrern, die aufgrund der Ehe mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zur Stellenteilung im Probendienst verpflichtet waren, ebenso wie diejenigen Personen aus anderen Berufsgruppen im Dienst der ELKB, deren Dienstverhältnis aufgrund der Ehe mit einem Pfarrer oder einer Pfarrerin betroffen war.

Bei Ehen von Diakonen mit Diakoninnen gab es keine verpflichtende Stellenteilung. Bei Ehen von Religionspädagogen mit Religionspädagoginnen fand der sog. 100 %-Beschluss keine Anwendung, sondern ausschließlich in einzelnen Fällen die Begrenzung auf einen Stellenumfang von 150 % für ein Ehepaar. Letztere Konstellation ist in diesen Entscheidungsvorschlag ebenfalls einbezogen.

Eine Ausnahme ist allerdings zu beachten. Wer, obwohl er oder sie Zeiten in verpflichtender Stellenteilung verbracht hat, trotzdem den Höchstruhegehaltssatz von 71,75 % gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 KVersG erreicht hat bzw. bis 31. Januar 2023 erreicht, erhält keine Einmalzahlung. Denn deren Ausbringung setzt voraus, dass die verpflichtende Stellenteilung tatsächlich Auswirkungen auf die Ruhestandsbezüge der betreffenden Person gehabt hat. Das ist jedoch nicht der Fall, sofern der Höchstruhegehaltssatz erreicht worden ist.

Da der Ruhegehaltssatz zum relevanten Zeitpunkt endgültig feststehen muss, ist diese Ausnahme nur für bereits in den Ruhestand getretene und unmittelbar vor der Ruhestandsversetzung stehende Betroffene der verpflichtenden Stellenteilung relevant.

4. Anknüpfungspunkt der Einmalzahlung

Zur zahlenmäßigen Bezifferung der Einmalzahlung wird an die in der Vorlage 1 „Kirchengesetz zur Änderung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes“ zur Frühjahrssynode 2022 angestellte Überlegung angeknüpft, die in den ersten drei Jahren des Probendienstes von verpflichtender Stellenteilung Betroffenen so zu stellen, als hätten sie Dienst mit uneingeschränktem Dienstumfang geleistet. Das hätte bei einem drei Jahre dauernden Teildienstverhältnis im Umfang von 50 % die Gewährung von zusätzlichen anderthalb ruhegehaltfähigen Dienstjahren bedeutet.

Daher war zunächst der materielle Gegenwert von anderthalb ruhegehaltfähigen Dienstjahren zu ermitteln – differenziert nach der in der Regel bei der jeweiligen Berufsgruppe bis zum Ruhestandsbeginn erreichten Besoldungsgruppe. Denn ruhegehaltfähige Bezüge sind diejenigen, die der Person zuletzt zugestanden haben (vgl. § 9 Abs. 1 Satz 1 KVersG). Pfarrer und Pfarrern gehen in der Regel mit Besoldungsgruppe A 14 in den Ruhestand. Bei Diakonen und Diakoninnen sowie Religionspädagogen und Religionspädagoginnen ist es regelmäßig die Besoldungsgruppe A 11. Daher wird der Gegenwert von anderthalb ruhegehaltfähigen Dienstjahren zum einen auf Basis von A 14 Endstufe, zum anderen auf Basis von A 11 Endstufe, jeweils aufgrund der aktuell seit 1. Januar 2021 gültigen Tabellenwerte ermittelt.

a. Berechnung für A 14 Endstufe

Für das Ruhegehalt eines Pfarrers oder einer Pfarrerin ergeben sich bei Addition des Tabellenwerts für A 14 Stufe 11 von 6.081,51 € mit dem Familienzuschlag Stufe 1 von 145,56 € ruhegehaltfähige Dienstbezüge von 6.227,07 €.

Da der Ruhegehaltssatz 7,175 % beträgt und sich für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit um 1,79375 %, insgesamt jedoch auf höchstens 71,75 % erhöht (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 KVersG),

wären für anderthalb Jahre zusätzlicher ruhegehaltfähiger Dienstzeit ($1,5 \times 1,79375 \% = 2,69 \%$) anzusetzen.

Daraus resultierten Mehrkosten pro Person und Monat von $6.227,07 \text{ €} \times 2,69 \% = 167,51 \text{ €}$. Pro Person und Jahr ergäben sich Mehrkosten von $167,51 \text{ €} \times 12 = 2.010,12 \text{ €}$.

Legte man nun die Annahme des Versorgungsgutachters Heubeck zugrunde, dass die Mitarbeitenden der ELKB im Durchschnitt 22 Ruhestandsjahre erleben, ergäbe sich als Näherungswert für die Einmalzahlung ein Wert von $2.010,12 \text{ €} \times 22 \text{ Jahre} = 44.222,64 \text{ €}$ (brutto).

b. Berechnung für A 11 Endstufe

Die Berechnung für Diakone und Diakoninnen sowie Religionspädagogen und Religionspädagoginnen ergibt für das Ruhegehalt auf Basis von A 11 Endstufe bei Addition des Tabellenwerts für A 11 Stufe 11 von $4.479,77 \text{ €}$ mit dem Familienzuschlag Stufe 1 von $145,56 \text{ €}$ ruhegehaltfähige Dienstbezüge von $4.625,33 \text{ €}$.

Daraus resultierten Mehrkosten pro Person und Monat von $4.625,33 \text{ €} \times 2,69 \% = 124,42 \text{ €}$. Pro Person und Jahr ergäben sich Mehrkosten von $124,42 \text{ €} \times 12 = 1.493,04 \text{ €}$.

Unter Zugrundelegung der Annahme des Versorgungsgutachters von durchschnittlich 22 Ruhestandsjahren ergäbe sich als Näherungswert für die Einmalzahlung ein Wert von $1.493,04 \text{ €} \times 22 \text{ Jahre} = 32.846,88 \text{ €}$ (brutto).

5. Höhe der Einmalzahlung (Bruttobetrag)

Um sowohl den betroffenen Personen als ein starkes Zeichen der Anerkennung der in verpflichtender Stellenteilung verbrachten Zeiten im Pfarrdienst zu dienen, obgleich – wie in der Vorlage 1 „Kirchengesetz zur Änderung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes“ zur Frühjahrssynode 2022 ausführlich dargelegt – kein Rechtsanspruch auf die Ausbringung einer Einmalzahlung besteht, als auch die ELKB angesichts der aktuellen finanziellen Herausforderungen nicht zuletzt aufgrund der erheblich gestiegenen Energie- und sonstigen Kosten nicht zu überfordern, wird die Höhe der Einmalzahlung auf 40.000 € (brutto) für Mitarbeitende im höheren Dienst sowie auf 30.000 € (brutto) für Mitarbeitende im gehobenen Dienst, jeweils als Äquivalent für einen Dienstumfang von 50 % in den ersten drei Jahren des Probendienstes festgelegt.

Da die Einmalzahlung aufgrund des Beschlusses der Landessynode im November 2022 zeitnah in einer Summe in die Auszahlung geht und erst dieser Beschluss überhaupt eine Rechtsgrundlage für die Auszahlung begründet, wird auf die Berücksichtigung eines Gehaltstrends oder von potentiellen Entgelterhöhungen in Folgejahren verzichtet. Ebenso wird auf eine exakte Abzinsung des Betrags verzichtet, die damit begründet würde, dass angesichts der Existenz von Zinsen derselbe Geldbetrag einen entsprechend höheren Wert hat, je früher man ihn erhält.

Pfarrer und Pfarrfrauen erhielten also bei einem Teildienstumfang von 50 % in den ersten drei Jahren des Probendienstes 40.000 € (brutto), Religionspädagogen und Religionspädagoginnen sowie Diakone und Diakoninnen 30.000 € (brutto). Bei einem höheren Teildienstumfang würde sich die Einmalzahlung entsprechend verringern. So halbierte sie sich bei einem Teildienstumfang von 75 % auf 20.000 € (brutto) bzw. 15.000 € (brutto). Letzteres ist auch ein Gebot der Gerechtigkeit, da Personen, die einen Zusatzauftrag erhielten, der mit weiterer ruhegehaltfähiger Dienstzeit verbunden war, im Ruhestand entsprechend weniger von den Auswirkungen der verpflichtenden Stellenteilung betroffen sind.

6. Steuerliche Auswirkungen der Einmalzahlung

Eine Einmalzahlung zählt zu den Einkünften, die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) der Einkommensteuer unterliegen. Zu welcher Einkunftsart die Einkünfte im einzelnen Fall gehören, bestimmt sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 EStG nach den §§ 13 bis 24 EStG.

Eine Einmalzahlung kann – je nach Fallgestaltung – den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG („andere Bezüge“) zuzuordnen sein. Denn nach § 19 Abs. 1 Satz 2 EStG ist gleichgültig, ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt und ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht. Steuerrechtlich ist mithin irrelevant, dass die von der verpflichtenden Stellenteilung im Probedienst Betroffenen, wie in der genannten Vorlage 1 zur Frühjahrssynode im Detail dargelegt, keinen Rechtsanspruch auf die vorgeschlagene Einmalzahlung haben.

Zu den Einkünften im Sinne des § 2 Abs. 1 EStG gehören gemäß § 24 Nr. 1a EStG auch Entschädigungen, die als Ersatz für entgangene Einnahmen gewährt worden sind. Dabei darf eine solche Entschädigung nicht der Erfüllung eines vertraglichen oder gesetzlichen Anspruchs dienen. Vorliegend geht es aber gerade nicht um die Abgeltung bereits erdienter Ansprüche, da die von der verpflichtenden Stellenteilung im Probedienst Betroffenen keinen Rechtsanspruch auf die vorgeschlagene Einmalzahlung haben und es sich gerade nicht um – notwendig kirchengesetzlich zu regelnde – Besoldung handelt. Damit kann die Einmalzahlung als Entschädigung nach § 24 Nr. 1a EStG tarifbegünstigt sein. Neue Rechtsgrundlage dieser Entschädigung wäre der hier vorgelegte Beschluss der Landessynode.

Die Einmalzahlung wird daher im Beschlussvorschlag (s. unten) als „Entschädigung als Ersatz für entgangene Einnahmen“ bezeichnet, weil Entschädigungen im Sinne des § 24 Nr. 1 EStG als außerordentliche Einkünfte gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG der ermäßigten Besteuerung nach § 34 EStG (sog. Fünftelregelung) unterfallen können, sofern auch die weiteren Voraussetzungen des § 34 Abs. 1 EStG gegeben sind.

Die sog. Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG kann als ermäßigte Besteuerung im Einzelfall günstiger sein, muss es aber nicht. Das hängt davon ab, welche weiteren Einkünfte die betreffende Person (aus Vermietung und Verpachtung, Zinsen etc.) hat. Da diese Einkünfte der ELKB nicht bekannt sind, empfiehlt sich aus steuerrechtlicher Sicht die Auszahlung ohne Fünftelregelung. Für die Empfängerinnen und Empfänger einer als Entschädigung gewährten Einmalzahlung sind damit keine Nachteile verbunden, da die Entschädigung in der Lohnsteuerbescheinigung präzise ausgewiesen werden muss – entweder mit Lohnsteuer-Fünftelregelung (TZ 10) oder ohne (TZ 19). Im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren muss die betreffende Person ohnehin selbst in jedem Fall die Anwendung der Fünftelregelung beantragen, so dass im Rahmen einer Günstigerprüfung überprüft wird, ob im konkreten Fall die Fünftelregelung tatsächlich günstiger ist. Ist sie es, erfolgt eine entsprechende Steuererstattung.

Zahlte die ELKB die Einmalzahlung hingegen als ermäßigt besteuerte Entschädigung aus und käme das Finanzamt im konkreten Fall zu dem Schluss, dass die Lohnsteuer-Fünftelregelung nicht anwendbar war, käme es zu einer Steuernachforderung zu Lasten der betreffenden Person. Dies gilt es aus Sicht der ELKB zu vermeiden.

7. Auswirkungen der Einmalzahlung auf die Sozialversicherung

Eine Einmalzahlung kann sich auch auf die Sozialversicherung auswirken. Für diese sind gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung Arbeitsentgelt, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen

besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind gemäß § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Damit ist der sozialversicherungsrechtliche Begriff „einmalige Zuwendungen“ als Gegensatz zum laufenden Arbeitslohn zu verstehen.

Soweit einmalige Zuwendungen steuerfrei sind, wie es z.B. die Corona-Prämie war, sind sie auch beitragsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung. Liegt Beitragspflicht vor, gilt Folgendes: Für einmalige Zuwendungen ist eine besondere Beitragsberechnung nur dann vorzunehmen, wenn das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die für den Entgeltabrechnungszeitraum maßgebenden Beitragsbemessungsgrenzen (Kranken- und Pflegeversicherung 2022: 58.050 €/Jahr bzw. 4.837,50 €/Monat; Rentenversicherung 2022: 84.600 €/Jahr bzw. 7.050 €/Monat) übersteigt. Ist dies nicht der Fall, sind die Beiträge – wie bei jeder anderen Beitragsberechnung auch – aus dem Gesamtentgelt für den Entgeltabrechnungszeitraum zu ermitteln.

Gemäß § 23a Abs. 1 Satz 3 SGB IV ist das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es gezahlt wird, soweit § 23a Abs. 2 SGB IV (hier nicht relevant) und § 23a Abs. 4 SGB IV nichts Abweichendes bestimmen.

Nach § 23a Abs. 4 Satz 1 SGB IV ist in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahrs zuzuordnen, wenn es vom Arbeitgeber dieses Entgeltabrechnungszeitraumes gezahlt wird und zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze für diesen Zeitraum übersteigt (sog. Märzklausele).

Bei den betroffenen Pfarrern und Pfarrerinnen wird die Märzklausele greifen, da hier die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung ($7.050 \text{ €} \times 3 = 21.150 \text{ €}$) bei Addition des beitragspflichtigen Entgelts von Januar bis März und der Einmalzahlung (40.000 €) in jedem Fall überschritten wird. Gleiches wird bei den Mitarbeitenden im gehobenen Dienst bei Addition des beitragspflichtigen Entgelts von Januar bis März und der Einmalzahlung (30.000 €) der Fall sein.

Damit wird die im ersten Quartal 2023 ausgezahlte Einmalzahlung im Regelfall dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahrs, also dem Jahr 2022 zuzuordnen sein, was auch bedeutet, dass die für das Jahr 2022 geltenden Beitragsbemessungsgrenzen entscheidend sind und nicht die möglicherweise höheren, die für das Jahr 2023 gelten werden.

Übersteigt das beitragspflichtige Entgelt der betroffenen Person im Jahr 2022 ohnehin die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung von 84.600 €, was bei Mitarbeitenden in Besoldungsgruppe A 14 auch aufgrund der Jahressonderzahlung der Fall ist, fallen auf die Einmalzahlung von 40.000 € keine weiteren Sozialversicherungsbeiträge an. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind Mitarbeitende in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ggf. freiwillig versichert und haben Beiträge maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2022: 58.050 €) zu zahlen, die ebenfalls überschritten ist.

Bei Mitarbeitenden im gehobenen Dienst wird die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung von 84.600 € durch das beitragspflichtige Entgelt der Person im Jahr 2022

regelmäßig nicht erreicht. Hier fallen auf die Einmalzahlung von 30.000 € also Beiträge zur Rentenversicherung an, die aufgrund des Systems der ELKB, die Versorgung unter Einbeziehung der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährleisten, im Rahmen des Rentenversicherungszuschlags und des Steuerabgeltungszuschlags vollständig von der ELKB zu tragen sind.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung von 58.050 € wird nur für freiwillig gesetzliche krankenversicherte Mitarbeitende im gehobenen Dienst relevant. Ist diese durch das beitragspflichtige Entgelt der Person im Jahr 2022 noch nicht erreicht, fallen auf die Einmalzahlung (anteilig bis zur Beitragsbemessungsgrenze) Krankenversicherungsbeiträge an, an denen sich die ELKB im Rahmen des Zuschusses zum Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 3 Abs. 1 Kirchliche Beihilfeverordnung (KiBhV, RS 766) begrenzt auf die genannte Beitragsbemessungsgrenze hälftig beteiligt.

Ist die betreffende Person in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, was nur für die betroffenen Mitarbeitenden der ELKB in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis gilt, deren beitragspflichtige Einnahmen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (2022: 58.050 €/Jahr bzw. 4.837,50 €/Monat) liegen, ist für die Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts nach § 23a Abs. 4 Satz 1 SGB IV allein die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung maßgebend (§ 23a Abs. 5 SGB IV).

8. Modalitäten der Auszahlung

Der Einmalbetrag wird auf Antrag ausgezahlt. Im Dezember 2022 wird der Beschluss der Landessynode den von der verpflichtenden Stellenteilung im Probendienst Betroffenen schriftlich mitgeteilt und ein entsprechendes Antragsformular übersandt, das bis 31. Januar 2023 ausgefüllt an das Landeskirchenamt zurückzuschicken ist.

Das Formular wird auch die Möglichkeit enthalten, auf den Einmalbetrag zu verzichten. Denn es gibt Betroffene, die nach wie vor die damalige Entscheidung für die verpflichtende Stellenteilung für richtig halten, da damit in der ELKB jede für den Pfarrdienst geeignete Person zumindest eine halbe Stelle erhalten hat, während andere Landeskirchen ganze Jahrgänge nach dem Vikariat nicht in den Dienst übernommen haben. Wer das in dieser Form dokumentieren möchte, hat mit der Variante des Verzichts auf die Auszahlung die Möglichkeit dazu.

Wird das Antragsformular nicht bis 31. Januar 2023 zurückgesandt, gilt das ebenfalls als Verzicht auf die Auszahlung.

C. Finanzielle Auswirkungen für die ELKB

Da nicht seriös abgeschätzt werden kann, ob und wenn ja wie viele Betroffene im Fall des Beschlusses einer Einmalzahlung durch die Landessynode letztlich darauf verzichten werden, einen Antrag auf Auszahlung zu stellen, erfolgt die Berechnung der finanziellen Auswirkungen der Ausbringung einer Einmalzahlung für die ELKB ohne entsprechenden Abschlag auf Basis der bekannten Gesamtzahl Betroffener.

Die Auswertung hat ergeben, dass 682 Pfarrer und Pfarrerinnen in den ersten drei Jahren des Probendienstes von verpflichtender Stellenteilung betroffen waren. Von diesen sind 15 Personen verstorben, so dass noch 667 Pfarrer und Pfarrerinnen für die Einmalzahlung von 40.000 € bei einem Dienstumfang von 50 % in den ersten drei Jahren des Probendienstes zu berücksichtigen sind. Von diesen 667 Personen waren (31 + 16 + 9 + 11 =) 67 Personen mindestens zwei der ersten drei Jahre des Probendienstes in Vollzeit tätig, so dass sie eine Einmalzahlung nur auf ein Jahr bezogen und damit im Umfang eines Drittels von 40.000 € erhalten (67 x 13.333,33 € = 893.333,11 €). Weitere (32 + 16 + 1 + 13 =) 62 Personen waren mindestens ein Jahr der ersten

drei Jahre des Probendienstes in Vollzeit tätig, so dass sie eine Einmalzahlung auf zwei Jahre bezogen und damit im Umfang von zwei Dritteln von 40.000 € erhalten ($62 \times 26.666,67 \text{ €} = 1.653.333,54 \text{ €}$). Damit verbleiben $538 \times 40.000 \text{ €} = 21.520.000 \text{ €}$. Das ergibt in Summe für insgesamt 667 Personen 24.066.666,65 €.

Nach derzeitigem Stand sind 5 Personen aus dem Kreis der Diakone und Diakoninnen sowie Religionspädagogen und Religionspädagoginnen betroffen. Die diesbezüglichen Kosten betragen ($5 \times 30.000 \text{ €} =$) 150.000 €, zu denen noch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von ($150.000 \text{ €} \times 18,6 \% =$) 27.900 € hinzukommen, was zu einer Summe von 177.900 € führt.

Danach ergibt sich eine Gesamtsumme von 24.244.566,65 €.

Der Beschluss löst eine Rückstellungspflicht im Haushaltsjahr 2022 in Höhe der zu erwartenden Aufwendungen aus, die insbesondere vom Umfang der fristgerecht gestellten Anträge abhängig sein werden. Entsprechend dem Vorsichtsprinzip wird seitens der Finanzabteilung im Nachtragshaushalt 2022 ein Ansatz von 24,5 Mio. € gewählt, um das Risiko der Inanspruchnahme vollständig abzudecken.

D. Beschlussvorschlag

„Die Landessynode beschließt:

- I. Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB) bringt im Rahmen des Nachtragshaushalts 2022 als Zeichen der Anerkennung der in verpflichtender Stellenteilung verbrachten Zeiten im Pfarrdienst, jedoch ohne Rechtspflicht eine Einmalzahlung in Gestalt einer Entschädigung als Ersatz für aufgrund der Begrenzung des Stellenumfanges entgangene Einnahmen an diejenigen Pfarrer und Pfarrerrinnen aus, die in den ersten drei Jahren des jeweiligen Probendienstes aufgrund der Ehe mit einer Pfarrerrin oder einem Pfarrer verpflichtend einen Teildienst gemäß
 1. dem Grundsatzbeschluss Nr. 96 vom 8./9. Oktober 1984, bestätigt am 29./30. Oktober 1984, bezüglich des Verfahrens bei der Übernahme von Theologen und Theologinnen,
 2. dem Erprobungsgesetz vom 25. April 1986 (KABI S. 114) in der jeweils geltenden Fassung oder
 3. dem mit Kirchengesetz vom 6. April 1995 (KABI S. 107) so bezeichneten Dienstrechtsneugestaltungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung

geleistet haben. Dies gilt nicht, sofern der Pfarrer oder die Pfarrerrin trotz Zeiten in verpflichtender Stellenteilung den Höchstruhegehaltssatz gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 KVersG erreicht hat.

- II. Diejenigen Personen aus anderen Berufsgruppen im Dienst der ELKB, auf die die Regelung zur verpflichtenden Stellenteilung aufgrund der Ehe mit einem Pfarrer oder einer Pfarrerrin erstreckt worden ist, erhalten unter den Voraussetzungen des Punktes I. ebenfalls eine Einmalzahlung in Gestalt einer Entschädigung als Ersatz für aufgrund der

Begrenzung des Stellenumfangs entgangene Einnahmen. Gleiches gilt für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, deren Stellenumfang aufgrund der Ehe mit einer Religionspädagogin oder einem Religionspädagogen auf 50 % beschränkt worden ist.

- III. Die Einmalzahlung für Pfarrer und Pfarrerinnen als Mitarbeitende im höheren Dienst beträgt 40.000 € (brutto), sofern in den ersten drei Jahren des Probendienstes ein verpflichtender Teildienst im Umfang von 50 % einer Vollzeitstelle geleistet worden ist. Bei einem Teildienstumfang größer als 50 % verringert sich die Einmalzahlung entsprechend.
- IV. Die Einmalzahlung für Mitarbeitende im gehobenen Dienst beträgt 30.000 € (brutto), sofern in den ersten drei Jahren des Probendienstes ein verpflichtender Teildienst im Umfang von 50 % einer Vollzeitstelle geleistet worden ist. Bei einem Teildienstumfang größer als 50 % verringert sich die Einmalzahlung entsprechend.
- V. Die Auszahlung der Einmalzahlung erfolgt auf Antrag, der bis zum 31. Januar 2023 im Landeskirchenamt eingegangen sein muss."

München, 15. September 2022, F4.8