

Das Besoldungssystem der SELK



Christof von Hering

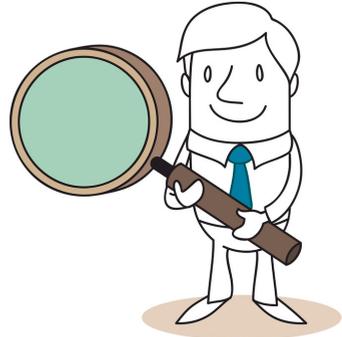
Im Auftrag der Synodalkommission
für Haushalts- und Finanzfragen der
Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK)

1. Auflage | Dezember 2012

Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche
Schopenhauerstr. 7
30625 Hannover
Tel: 0511 - 55 78 08
Tel: 0700 SELK 0700
selk@selk.de
www.SELK.de

Das Besoldungssystem der SELK

Das Besoldungssystem unserer Kirche – ein Buch mit sieben Siegeln? Nicht einmal die Betroffenen wissen Bescheid? Das Besoldungssystem unserer Kirche erscheint vielen verwirrend, es gibt immer wieder Mutmaßungen oder gar kühne Behauptungen, was denn ein Pfarrer unserer Kirche auf „seinem Gehaltszettel stehen hat“. Die nun folgenden Ausführungen sollen dazu beitragen, für etwas Verständnis und Aufklärung zu sorgen, damit die Betroffenen – aber auch interessierte Gemeindeglieder – ein bisschen besser verstehen, wie es denn funktioniert.



Zunächst sollte man sich einmal klar machen, von welcher Größenordnung wir reden: Der Haushalt der Allgemeinen Kirchenkasse (AKK) der SELK hat ein Volumen von zur Zeit rund 8,9 Millionen €. Zu etwa 95% stammen die Einnahmen aus den Umlagezahlungen aller Gemeinden. Bei den Ausgaben sind 93% Personalausgaben, davon gut dreiviertel für die aktiven Geistlichen unserer Kirche. Das bedeutet, dass die Gemeinden jedes Jahr etwa 6 Millionen € in die Gehälter unserer 120 Pfarrer investieren. Es besteht also ein sehr enger Zusammenhang zwischen unseren Umlagezahlungen und den Gehältern, die wir unseren Pfarrern zahlen.

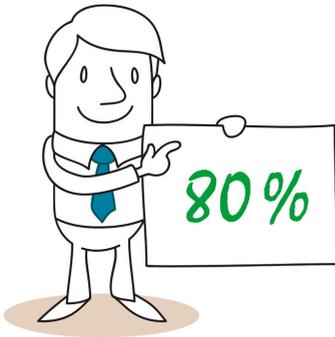
Besoldung unserer Pfarrer in Anlehnung an das Bundesbesoldungsgesetz

Vom Grundsatz her werden unsere Pfarrer – wie ihre landeskirchlichen Amtsbrüder auch – nach der Besoldungsordnung des Bundes besoldet. Hier tauchen gleich die ersten Fragen auf: Was heißt das?

In Deutschland stehen zurzeit mehr als 40 Millionen Menschen im Berufsleben. Rund 4,6 Millionen davon sind im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Gemeinden tätig. Davon sind 2,7 Millionen Tarifbeschäftigte (Angestellte, Arbeiter), die übrigen rund 1,9 Millionen stehen in einem Beamtenverhältnis (Beamte und Richter) oder es handelt sich um Zeit- und Berufssoldaten.

Das Bundesbesoldungsgesetz regelt nun die „Entlohnung“ der rund 200.000 Beamten, Richter und Soldaten des Bundes. Die Länder gestalten seit 2006 die Besoldung ihrer Beamten selbst und haben eigene Besoldungsordnungen geschaffen, die sich aber nach wie vor an der Bundesbesoldung orientieren. Die Gehälter der Beamten des einfachen Dienstes (A 1 bis A 5), des mittleren Dienstes (A 5 bis A 9), des gehobenen Dienstes (A 9 bis A 13) und des höheren Dienstes (A 13 bis A 16) sind nach wie vor vergleichbar, variieren aber geringfügig in der Höhe.

Unsere Pfarrer sind dem höheren Dienst zuzuordnen (Hochschulstudium) und bekommen ein Gehalt nach A 13. Das bekommt nicht nur der landeskirchliche Pfarrer, sondern z.B. auch ein Gymnasiallehrer (Studienrat). Nach einigen Jahren erhalten sie eine „Beförderung“ nach A 14 (Oberstudienrat).



Allerdings werden in unserer Kirche von diesem Gehalt gemäß unserer Besoldungsordnung maximal 80% ausgezahlt. Dies wurde überwiegend schon von den Vorgängerkirchen so praktiziert und ist letztlich auch der Preis dafür, in einer kleinen Bekenntniskirche zu arbeiten, in der die Gemeindeglieder durch freiwillige Beiträge wesentlich mehr als in einer Landeskirche durch die

Kirchensteuer aufbringen müssen. Die Geistlichen bringen sich an dieser Stelle durch einen Gehaltsverzicht ein. In finanziell schwierigen Zeiten kann der Auszahlungssatz weiter abgesenkt werden, so geschehen für das aktuelle Haushaltsjahr: Er musste wegen der bekannten knappen Haushaltslage auf 79% reduziert werden. Dass es tatsächlich (also im Portemonnaie) ein höherer Prozentsatz ist, auf den unsere Pfarrer verzichten müssen, dazu später mehr.

Schauen wir uns aber zunächst den Gehaltszettel eines fiktiven Pfarrers unserer Kirche an.

Pfarrer Mustermann

Pfarrer Mustermann wohnt in einem kleinen Ort in der Lüneburger Heide. Er ist 47 Jahre alt und bewohnt mit seiner Frau und drei Kindern ein älteres Pfarrhaus

mit 140 m². Seine Frau ist nicht berufstätig, also ist auf seiner Lohnsteuerkarte die Steuerklasse 3 vermerkt.

Sein Nettogehalt errechnet sich wie folgt:

Er erhält entsprechend der Regelungen unserer Kirche sein Gehalt nach A 14 / Stufe 6 ¹⁾. Das Gehalt nach der Gehaltstabelle des Bundes wird jedoch um die Sonderzahlung, den Ortszuschlag und die allg. Stellenzulage reduziert (dazu im nächsten Abschnitt mehr). Von dem sich dann ergebenden Betrag werden 79% als Bruttogehalt gezahlt, das sind 3.008,15 €.

Bei der Berechnung der zu zahlenden Lohnsteuer wird der steuerliche Wohnwert der Dienstwohnung (hier 487,50 €) berücksichtigt ²⁾.

Sowohl Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung übernimmt die AKK. Allerdings muss Pfarrer Mustermann den Arbeitnehmeranteil (knapp 400,- €) auch als „geldwerten Vorteil“ versteuern.

Nach Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätsbeitrages erhält Pfarrer Mustermann (zuzüglich eines Arbeitgeberanteils (50%) zur Pflegeversicherung) ein Nettogehalt von 2.600,00 € ³⁾. Abzüglich Krankenversicherung und Beitrag zur Pflegeversicherung erhält er eine Gehaltsüberweisung von etwa 1.950,- €.

Zwischendurch ein wenig Theorie

Haben wir uns bisher mit der lapidaren Aussage „Auszahlungssatz nur 80 bzw. 79%“ zufrieden gegeben, müssen wir jetzt ein wenig tiefer einsteigen.

Dem vorangegangenen Abschnitt haben Sie bereits entnommen, dass unsere Geistlichen ein um den Ortszuschlag reduziertes Grundgehalt beziehen. Stattdessen erhalten unsere Pfarrer eine mietfreie Dienstwohnung. Durch die entspre-

1 Aufgrund seines Alters erhält Pfarrer Mustermann das Gehalt nach A 14, der Wechsel von A 13 nach A 14 („Beförderung“) erfolgt zwischen Stufe 5 und 6 (nach 15 Dienstjahren).

2 Auch der Mietwert ist als geldwerter Vorteil zu versteuern. Beim Mietwert gibt es unterschiedliche Besteuerungssituationen, je nach Größe und Lage der Dienstwohnung. Dazu in den folgenden Beispielen mehr.

3 Einschl. 6,65 € Vermögenswirksame Leistungen, wie sonst auch im öffentlichen Dienst üblich.

chende Größe der Wohnung wird die soziale Komponente des Familienzuschlags abgedeckt, der in unserer Kirche ebenfalls nicht gezahlt wird.

Dazu muss man wissen, dass der sogenannte Ortszuschlag seit 1997 Bestandteil des Grundgehalts der Beamten geworden ist. Wir müssen ihn wegen der Regelung mit der Dienstwohnung aus den Gehaltstabellen herausrechnen (etwa 600,- €). Weiter sind seit 2009 Restbestandteile der jährlichen Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“) in das Grundgehalt nach der Bundesbesoldungsordnung eingerechnet worden. Unsere Kirche zahlt seit längerem (wie die meisten Bundesländer für ihre Landesbeamten) diese Sonderzuwendung nicht mehr, sie muss daher ebenfalls aus der Gehaltstabelle herausgerechnet werden. Dies gilt auch für die sogenannte „allgemeine Stellenzulage“, die von unserer Kirche auch nicht gezahlt wird.

Immer wieder wird festgestellt, dass unsere Gehaltstabellen ganz anders aussehen, als für den öffentlichen Dienst. Dazu muss man Folgendes wissen: Im Laufe der Jahre gab es immer wieder Besonderheiten, die zu Modifikationen dieses Systems für unsere Kirche geführt haben. Ohne diese kleine theoretische Abhandlung über das Besoldungssystem des öffentlichen Dienstes und seine Geschichte geht es also leider nicht.

Wie alle Bundesbeamten haben unsere Geistlichen teil an der an das Lebensalter gekoppelten Steigerung ihres Gehalts, den sogenannte Erfahrungsstufen (früher Dienstaltersstufen).



Auch eine „Beförderung“ ist bei unseren Pfarrern vorgesehen. Wie bei anderen Beamten des höheren Dienstes, für die es eine „Regelbeförderung“ ist, steigen sie in unserer Kirche nach 15 Dienstjahren in die Besoldungsgruppe A 14 auf (Oberstudienrat) ⁴.

Für den Berufsanfänger bedeutet dies ein Bruttogehalt von knapp 2.200,- €, für

⁴ Der Aufstieg nach Stufen beginnt mit der Übertragung des Amtes (Ordination). Stufe 1 = 2 Jahre, Stufen 2-4 jeweils 3 Jahre, Stufen 5-7 = 4 Jahre. Die Beförderung nach A 14 erfolgt ab Stufe 6 -> insgesamt 15 Jahre.

Pfarrer Mustermann sind es in der Stufe 6 gut 3.000,- €, in der höchsten Stufe werden gut 3.200,- € gezahlt.

Bischof, Pröpste, Superintendenten, Geschäftsführender Kirchenrat und die Professoren in Oberursel erhalten unterschiedlich berechnete Stellenzulagen, die in unserer Besoldungsordnung geregelt sind.

Zusammenfassend kann man an dieser Stelle sagen, dass wir die Gehaltstabelle des öffentlichen Dienstes „in der von der SELK angewandten modifizierten Version“ nutzen, nämlich ohne Ortszuschlag und ohne Zulagen. Davon zahlen wir dann im Regelfall 80%.

Oberstudienrat F.

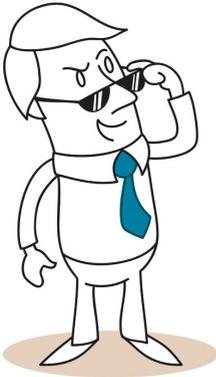
Nachdem wir nun etwas intensiver in die Geheimnisse unseres Besoldungssystems eingestiegen sind, nun wieder zu Pfarrer Mustermann. Wir wollen der Frage nachgehen, was im Vergleich im öffentlichen Dienst gezahlt wird und wo in Euro und Cent die Unterschiede zu unseren Pfarrern liegen.

Im Freundeskreis unseres Pfarrers Mustermann gibt es den Oberstudienrat Fleibig. Er wohnt in einem Nachbarort und unterrichtet in einem Gymnasium in der Nähe. Er hat angenehmer Weise das gleiche Alter wie Pfarrer Mustermann und ebenfalls Frau und drei Kinder. Er wohnt zur Miete in einer großzügigen 5-Zimmer-Wohnung, die Kaltmiete beträgt 480,- €. Er und seine Familie sind in einer Privaten Krankenversicherung für einen monatlichen Beitrag von 530,- €. Zieht man von seinem Nettogehalt Miete und Krankenversicherung ab, ergibt sich ein vergleichbarer Betrag von 3.050,- € (wir erinnern uns: Pfarrer Mustermann erhält monatlich 1.950,- €).

Aber Vorsicht: Wer jetzt den Taschenrechner und das prozentuale Verhältnis beider Gehälter errechnen möchte, muss bedenken, dass das Gehalt von Pfarrer Mustermann aus Geld- (Gehaltszahlung) und Sachleistung (Wohnung) besteht, auch die Krankenversicherung von Pfarrer Mustermann muss zum Gehalt gezahlt werden. Rund 76% beträgt das Nettogehalt von Pfarrer Mustermann danach im Vergleich zu Oberstudienrat F.

Pfarrer L.

Mustermann will der Sache genauer auf den Grund gehen. Bei einem Ökumene-Treffen verabredet er sich mit Pfarrer Hanno L. der landeskirchlichen Gemeinde am Ort zu einem Feierabendbier und beide kommen sehr schnell auf das Lieblingsthema von Mustermann. Am Ende des gemütlichen Abends haben beide Ihre Gehaltszettel nebeneinander gelegt:



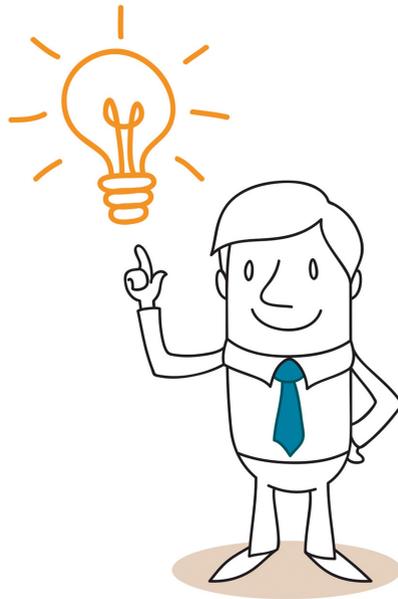
Pfarrer L. stehen (bei angenommenen gleichen Familien- und Wohnverhältnissen) nach Abzug von Miete für die Dienstwohnung und Privater Krankenversicherung monatlich knapp 3.300,- € zur Verfügung.

Interessant am Rande: L. werden 25,67 € Kirchensteuer von seinem Bruttogehalt abgezogen (das sind 9% der Lohnsteuer). Pfarrer Mustermann zahlt einen deutlich höheren Kirchbeitrag an den Gemeindefürsorge, aber das ist ein anderes Thema.

Nüchtern betrachtet hat Mustermann hier gegenüber L. ein deutlich geringeres Familieneinkommen. Unter dem Strich bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass unseren Pfarrer 80% bzw. aktuell 79% des Grundgehaltes eines landeskirchlichen Pfarrers gezahlt werden. Tatsächlich (netto) müssen sie sich mit weniger zufrieden geben.

Wie oben: Berücksichtigt man bei Pfarrer Mustermann die mietfreie Dienstwohnung als Sachwert und bei beiden die Krankenversicherungsbeiträge, liegt das Nettoeinkommen von Pfarrer Mustermann bei rund 72% (die Unterschiede zu Oberstudienrat F. ergeben sich aus den bei den Ländern leicht abweichenden Gehaltstabellen).

	Pfarrer Mustermann	Oberstudienrat F.	Pfarrer Hanno L.
Grundgehalt	ja (maximal 80%)	ja (100%)	ja (100%)
Ortszuschlag	nein, dafür mietfreie Wohnung	im Grundgehalt enthalten	im Grundgehalt enthalten
Familienzuschlag	nein, dafür mietfreie Wohnung entsprechend der Familiengröße	ja	ja
jährliche Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“)	nein	nein (Landesbesoldung)	ja, 5% eines Monatsgehaltes, ins Grundgehalt eingerechnet
allgemeine Stellenzulage	nein	im Grundgehalt enthalten	im Grundgehalt enthalten
Rentenbeitrag	zahlt die AKK, Mustermann muss einen Teil allerdings versteuern	zahlt keine Rentenbeiträge und muss auch nichts versteuern	wie Oberstudienrat F.



Pfarrer Mustermann und die mietfreie Dienstwohnung

Pfarrer Mustermann ist ein kritischer Geist und findet die steuerliche Berücksichtigung seiner Dienstwohnung ungerecht.

Im Gespräch mit Fleißig und beim Vergleichen der Gehaltszettel stellen beide aber Folgendes fest: Pfarrer Mustermann wird durch den nicht gezahlten Ortszuschlag ein etwa 480,- € niedrigeres Bruttogehalt gezahlt (Ortszuschlag ca. 600,- €, davon 79%). Als Sachbezug wird ihm von der Gemeinde eine mietfreie Dienstwohnung gestellt. Diesen „geldwerten Vorteil“ muss er natürlich versteuern. Das Finanzamt hat für seine Wohnung einen Wohnwert von 487,50 € festgelegt.

Die Situation bei F. ist vergleichbar: Er erhält das Gehalt in voller Höhe ausbezahlt (muss also auch den Anteil „Ortszuschlag“ versteuern) und zahlt dann für die 5-Zimmer-Wohnung auf dem freien Wohnungsmarkt eine Kaltmiete von monatlich 480,- €.

Pfarrer in der Großstadt

Mustermann gibt sich nicht zufrieden und ruft seinen SELK-Amtsbruder K. Melle in einer rheinischen Großstadt an. Beide sind gleich alt und haben angenehmer Weise vergleichbare Familienverhältnisse. Die Pfarrwohnung liegt in der Innenstadt und hat eine Größe von 139m², der Wohnwert beträgt 982,73 €. Das Nettogehalt von Pfarrer K. Melle ist dadurch im Vergleich zu Mustermann um etwa 100,- € niedriger.



Im Vergleich zu Pfarrer K. Melle hat Mustermann aber deutlich höhere Fahrtkosten, um die Dinge des täglichen Bedarfs herbeizuschaffen, oder z.B. seine Kinder in die Musikschule in der Stadt zu fahren. K. Melle nutzt die Vorzüge einer Großstadt, muss durch die Berücksichtigung des Wohnwertes allerdings mit einem geringeren Nettogehalt auskommen.

Die Sache mit dem Wohnwert beschäftigt Mustermann sehr. Auf seinen Wunsch hin fragt Pfarrer K. Melle in seinem Bekanntenkreis

herum. Oberstudienrat R. wohnt ebenfalls in einer Wohnung in der City mit 4,5 Zimmern und 130m², die Kaltmiete beträgt 990,- €. Ein weiterer Bekannter wohnt auch relativ citynah in einer großzügigen (134m²) 4-Zimmer-Wohnung für 940,- € kalt. Mustermann stellt fest, dass sich der Wohnwert offensichtlich an realistischen Mieten orientiert und hakt diesen Punkt für sich ab.

Ein Zwischenfazit – ist unser SELK-Besoldungssystem gerecht?

Wir können an diesem Punkt Folgendes feststellen:

Unsere Pfarrer erhalten 80% (oder aktuell 79%) des Grundgehalts nach A 13 oder A 14 ausgezahlt. Da aber Sonderzahlung, Ortszuschlag und die allg. Stellenzulage nicht gezahlt werden, und durch die steuerliche Behandlung der Rentenversicherung usw. liegt das Nettogehalt bei ca. 72% im Vergleich zu einem landeskirchlichen Pfarrer.

Man kann hier zu dem Ergebnis kommen, dass unsere Pfarrer zu wenig Gehalt erhalten. Wer allerdings die finanzielle Situation unserer Kirche beobachtet, muss feststellen, dass es schon jetzt ein kleines Wunder ist, dass wir die benötigten Gelder aus den Gemeinden Jahr für Jahr zusammen bekommen, auch wenn die Zahl der zu besoldenden Pfarrer in den letzten zehn Jahren von 132 auf 120 gesunken ist.

Es ist an dieser Stelle müßig über die Höhe der Nettogehälter zu diskutieren. Tatsache ist doch, dass wir gar nicht mehr zahlen können, ohne die Pfarrstellen (noch) weiter zu reduzieren.

Ein weiteres Intermezzo – Versuch einer einfacheren Gehaltstabelle

Um etwas mehr Transparenz zu erreichen, wurde durch die Kirchensynode 1999 in Farven beschlossen, dass ab dem Anstellungsjahr 2000 unseren Pfarrer 66,5% nach der Gehaltstabelle des Bundes ohne Abzug von Ortszuschlag und allgemeiner Stellenzulage gezahlt werden, was dem Auszahlungssatz von 80% der bisherigen SELK-Gehaltstabelle entspricht. Durch die danach vom Bund vorgenommenen Änderungen (Sonderzuwendung) muss auch hier inzwischen wieder

die amtliche Gehaltstabelle modifiziert werden. Auch die aktuelle Absenkung des Auszahlungssatzes auf 79% musste nachträglich in diese Tabelle eingearbeitet werden. Nun haben wir also zwei verschiedene Tabellen, aber ist es dadurch einfacher geworden?

Mögliche Alternativen

Es gibt grundsätzlich viele Möglichkeiten, ein mehr oder weniger gerechtes Entlohnungsverfahren zu entwickeln. So gab es auch immer wieder Überlegungen, für unsere Kirche ein anderes (einfacheres?) Besoldungssystem zu entwickeln, das z.B. leichter verständlich ist, die jüngeren Pfarrer gegenüber den älteren Brüdern besser stellt, die Arbeitsbelastungen auf den einzelnen Pfarrstellen berücksichtigt, usw.

Eine Arbeitsgruppe unserer Kirche hat sich mehrere Jahre in unterschiedlichen Besetzungen mit der ganzen Thematik intensiv auseinandergesetzt. Letzlich dabei



herausgekommen ist, dass wir rein rechtlich uns weiter an der Beamtenbesoldung des Bundes orientieren müssen. Auch würde ein anderes Entlohnungssystem nicht unbedingt gerechter oder einfacher werden. Ganz im Gegenteil. Der Staat geht sehr zurückhaltend mit Gehaltserhöhungen um. Bei einem eigenen System stellen sich auch Fragen: Wer will dort Inflationsausgleich, Gehaltssteigerungen festlegen, an welchen Maßstäben sollte man sich orientieren, wer führt die Tarifverhandlungen und mit wem?

Die oben genannte Arbeitsgruppe hat in einem letzten Schritt Vergleiche angestellt, ob das Besoldungssystem unserer Kirche durch seine vielen Besonderheiten zu irgendwelchen Ungerechtigkeiten führt. Herausgekommen ist durch die Betrachtungen zum fiktiven Pfarrer Mustermann, den wir oben vorgestellt haben, dass weder innerhalb unseres Besoldungssystems noch gegenüber vergleichbaren Beamten oder den landeskirchlichen Pfarrern gravierende Ungerechtigkeiten festzustellen sind (vorausgesetzt, man akzeptiert dass unsere Pfarrer grundsätzlich weniger verdienen).

Ruheständler

Wie bei den Bundesbeamten auch, haben unsere Ruheständler Anspruch auf ein Ruhegehalt (sogenannte Pension). Es liegt in der Regel bei 71,75% der letzten Dienstbezüge. Zur Erfüllung dieses Anspruchs versichert unsere Kirche ihre Pfarrer, wie wir schon bei Pfarrer Mustermann gesehen haben, in der gesetzlichen Rentenversicherung. Den Differenzbetrag zum Ruhegehalt zahlt sie dann (wie etwa die Zusatzversorgung durch eine Betriebsrente in der Privatwirtschaft) aus dem laufenden Haushalt der AKK. Ausnahme sind einige Pfarrer, die bei der Niedersächsischen Versorgungskasse versichert sind und dann im Ruhestand ihre Versorgungsbezüge in voller Höhe von dort beziehen. Hier sind allerdings auch höhere Beiträge zu entrichten als bei der Rentenversicherung.

Anstelle der mietfreien Dienstwohnung wird den Versorgungsempfängern der Ortszuschlag (auch 71,75%) ausgezahlt.

Zu guter Letzt

Sie haben nun eine Menge gelesen über das Besoldungssystem unserer Kirche und es hat Sie sicherlich ein wenig verwirrt. Es konnte hier auch nicht auf alle Einzelheiten und Besonderheiten eingegangen werden. So habe ich die Beihilfeordnung unserer Kirche als Bestandteil der Besoldung unterschlagen. Nur so viel noch in aller Kürze: Beamte werden nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Sie haben sich z.B. privat zu versichern. Ergänzend haben sie Anspruch auf Beihilfe. D.h., der Dienstherr übernimmt an Stelle des Arbeitgeberszuschusses zur Krankenversicherung bestimmte prozentuale Anteile der Krankheitskosten. Ein Beihilferecht kennt unsere Kirche auch. Allerdings müssen sich unsere Pfarrer zu 100% selbst versichern und die Kirche übernimmt von bestimmten Leistungen einen Teil, für die von der gesetzlichen Krankenversicherung nichts gezahlt wird (Brillen, Zahnersatz usw.).

Vielleicht hat der eine oder andere Leser Fragen oder Anmerkungen zu der Thematik. Diese sind herzlich willkommen.

Eins muss man bei alledem bedenken: Es geht um die „gerechte Bezahlung“ unserer Pfarrer mit den vorhandenen Mitteln, die aus den Gemeinden dazu aufgebracht werden.

Wir müssen uns an dem öffentlichen Besoldungsrecht orientieren, können aber letztlich nicht mehr zahlen, als durch Umlagebeiträge aus den Gemeinden zur Verfügung gestellt wird. Insofern ist es in den vergangenen Jahren immer wieder vorgekommen, dass nicht einmal der angestrebte Auszahlungssatz von 80% gezahlt werden konnte.

Wer jetzt meint, unsere Pfarrer bekommen zu wenig Gehalt: Wir haben es als Gemeinden mit unseren Kirchbeiträgen und den damit im Zusammenhang stehenden Umlagezahlungen an die AKK selbst in der Hand. Es kann den Pfarrern als Gehalt nur das gezahlt werden, was aus den Gemeinden jedes Jahr zugesagt und auch tatsächlich gezahlt wird.

Anmerkung zum Schluss: Pfarrer Mustermann und alle anderen Figuren sind frei erfunden. Die Zahlen basieren aber auf Auskünften und Erhebungen bei tatsächlichen Gehaltsempfängern, ebenso die Vergleichsmieten. Die statistischen Angaben zu den Personen im Berufsleben wurden der Internetseite des Bundesinnenministeriums entnommen.

Christof von Hering
Kronshagen, den 22. Oktober 2012



SELBSTÄNDIGE EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE

