

2. Synodaltagung der 14. Kirchensynode

vom 5. – 7. Mai 2022 in Rabber

Informationen und Erläuterungen zum Antrag 820

Sehr geehrtes Präsidium, sehr geehrte Synodale,

ich möchte dem Präsidium danken, dass Sie mir die Gelegenheit geben, weiterführende Erläuterungen und Hintergrundinformationen zu dem Antrag 820 vorzutragen.

Um was geht es in dem Antrag 820, der soeben eingeführt wurde?

In erster Linie geht es um eine Änderung des Paragraphen §42 in unserer Besoldungs- und Versorgungsordnung (BVO). Das Ziel des Antrages ist, dass der Paragraph §42 der BVO dahingehend geändert wird, dass die Einführung von sogenannten „lohnsteueroptimierten Vergütungsbausteinen“ erfolgen kann.

Aber was sind solche lohnsteueroptimierten Vergütungsbausteine und wie funktioniert das System?

Das Deutsche Einkommenssteuergesetz (EstG) regelt in einer Reihe von Paragraphen (§ 3, 8,9, 40) diverse Zulagen und Zuschüsse – sogenannte Vergütungsbausteine –, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer steuerfrei, steuerbegünstigt oder pauschalversteuert gewähren kann. Einige dieser Vergütungsbausteine sind in der Anlage zum Antrag 820 aufgeführt, wie zum Beispiel die Erholungsbeihilfe, eine Internetpauschale oder auch Sachbezüge. Sofern mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbart, werden diese und gegebenenfalls noch andere Vergütungsbausteine ein Teil des Gehalts. Faktisch wird das Bruttogehalt reduziert und dann mit den Vergütungsbausteinen wieder aufgestockt. Dadurch, dass die Vergütungsbausteine entweder steuerfrei oder steuerbegünstigt sind oder pauschalversteuert werden, werden geringere Steuern und Sozialabgaben abgeführt. Somit soll am Ende mehr Nettogehalt verbleiben.

Der wesentliche Vorteil soll also sein, dass durch weniger Abzüge der Arbeitnehmer, also in unserem Fall der Pfarrer, am Monatsende mehr ausgezahlt bekommen soll. Soweit die Theorie. Der Nachteil dabei ist aber auch, dass durch das Absenken des zu versteuern den Einkommens auch ein geringerer Beitrag an die Deutsche Rentenversicherung geleistet wird, welches sich dann wiederum auf die spätere Rentenauszahlung auswirkt. Aber zu diesem Punkt komme ich später noch einmal.

So weit so gut und das hört sich zunächst einmal alles ganz gut an. Denn wer möchte nicht weniger Steuern zahlen und dafür mehr ausgezahlt bekommen. Allerdings lohnt es sich, einmal etwas mehr hinter die Kulissen einer Lohnkostenoptimierung mit Vergütungsbausteinen zu schauen und was alles damit verbunden ist.

Was verbirgt sich hinter eine Lohnkostenoptimierung und welche Voraussetzungen sind dafür erforderlich?

Im Oktober 2016 hatten KR Schätzel, Frau Hoppe sen. und ich ein Gespräch im Kirchenbüro mit Herrn Ebel von der Fa. Lohnwerk Berlin GmbH und Herrn Deiwick – seinerzeit als freier Mitarbeiter für die Fa. Lohnwerk tätig – geführt, in dem uns im Wesentlichen von Herrn Ebel das System der Lohnkostenstrukturierung und -optimierung vorgestellt wurde.

Vieles dazu finden Sie in der Anlage zum Antrag 820 unter „Häufig gestellte Fragen“ wieder, die ich jetzt nicht weiter kommentieren möchte.

Im Vorfeld und zur Vorbereitung des Gespräches im Oktober 2016 hatte die Fa. Lohnwerk eine Potenzialanalyse durchgeführt, um eine Grundlage zu erhalten, wie hoch bei einer Einführung der Lohnkostenoptimierung das Einsparungspotential sein könnte. Dazu hatte die Firma vier für sie relevante Vergütungsbausteine ausgewählt und damit wurde auf Basis von anonymisierte Gehaltsdaten für alle Pfarrer eine „Einsparungspotenzial“-Berechnung durchgeführt.

Die vom Lohnwerk für die Potenzialanalyse berücksichtigten Vergütungsbausteine waren folgende vier:

- Sachbezugsfreigrenze → (~ 44 €/Mon)
- Telefonnutzung → (~50 €/Mon)
- Erholungsbeihilfe → (~260 €/Jahr für Ehepaar + 52 €/Jahr pro Kind)
- Werbekostenzuschuss → (~21 €/Mon)

Je nach familiärer Situation könnten laut der Potenzialanalyse überschlägig im Durchschnitt zwischen 1.700 – 2.000 € im Jahr steuerbegünstigt sein.

Aber ist es tatsächlich so?

Ich bin nun sicherlich kein Steuerexperte und ein Steuerberater kann das Ganze wahrscheinlich besser erklären, als ich es kann.

Denn inwiefern diese oder auch noch andere Vergütungsbausteine tatsächlich angewendet werden können, kann nur durch eine individuelle Beratung durch die Fa. Lohnwerk mit jedem Pfarrer einzeln und unter Berücksichtigung der individuellen persönlichen und familiären Gegebenheiten festgelegt und vereinbart werden, was einen nicht zu vernachlässigenden Aufwand bedeutet und das nicht nur einmalig. Denn jede Änderung der persönlichen Gegebenheiten kann einen Einfluss auf die Gewährung oder Streichung von Vergütungsbausteinen haben. Auch ist zu berücksichtigen, dass verschiedene Dinge durch die Gemeinden geregelt werden, wie z. B. Telefon- und Internetnutzung, und nicht der SELK.

Nach anfänglicher Offenheit ergaben sich für die Vertreter der SELK bei näherer Betrachtung doch vermehrt Fragen und Zweifel, ob diese Lohnkostenoptimierung mit der Einführung von Vergütungsbausteinen wirklich vorteilhaft und auch rechtlich, administrativ und organisatorisch für die SELK umsetzbar wäre. Zumal bis dato laut Aussage von Herrn Ebel und Herrn Deiwick auch keine Erfahrungen vorlagen, dass ein solches komplexes und vielschichtiges System bereits in einer kirchlichen Einrichtung eingeführt wurde. Wir wären also so eine Art „Prototyp“.

Im Nachfolgenden möchte ich nun einige weitere Aspekte erläutern, die mit zu der Gesamtbetrachtung des Antrages gehören.

1. Eine Anwendung von Vergütungsbausteinen kann nur bei den noch im Dienst befindlichen Pfarrern oder auch Angestellten erfolgen.

2. Anhand eines Fragebogens und eines individuellen Beratungsgespräches, das durch die Fa. Lohnwerk durchgeführt werden würde, müssten die anwendbaren Vergütungsbausteine für jeden Pfarrer einzeln ermittelt und festgelegt werden. Dabei ist es jedem Pfarrer individuell überlassen, ob er an dieser Lohnkostenoptimierung teilnehmen oder nicht teilnehmen möchte. Hier könnte also auch ein „Flickenteppich“ in unserem Gehaltssystem entstehen. Wie diese Beratungsgespräche organisatorisch erfolgen können, wurde nicht weiter thematisiert. Wir sehen hier jedenfalls einen hohen personellen und organisatorischen Aufwand, da ja nicht wie etwa bei einer Betriebsversammlung örtlich gebundener Werke an einer zentralen Stelle diese Gespräche stattfinden könnten und es auch wohl gewährleistet werden müsste, dass bei diesen Gesprächen ein Mitglied der Kirchenleitung oder ein Vertreter teilnimmt.
3. Zu bedenken ist auch, dass jede familiäre Änderung, Umzug usw. vom Pfarrer unter anderem auch der Fa. Lohnwerk gemeldet und dieses auch wieder vertraglich festgehalten werden muss.
4. Auch ungelöst ist die Frage, wie eine vertragliche Vereinbarung aussehen könnte, in der die Vergütungsbausteine festgelegt werden und wie dieses mit dem jetzigen Dienstauftrag/Ordination als vertragliche Dienstgrundlage zwischen der SELK und dem Pfarrer arbeitsrechtlich und steuerrechtlich zu gestalten ist. Hierzu gehört auch, wo und wie diese Verträge administrativ gepflegt und verwaltet werden.
5. Die jetzigen Gehaltsabrechnungen werden für alle Pfarrer, Emeriti, Angestellte usw. über einen Dienstleister abgewickelt. Die Gehaltsdaten dazu werden vom Kirchenbüro aufbereitet, an den Dienstleister weitergegeben und nach Eingabe der Daten durch den Dienstleister dann vom Kirchenbüro nochmals geprüft, bevor die endgültige Gehaltsabrechnung erfolgt und verschickt wird. Bei einer Einführung der Lohnkostenoptimierung würden die Gehaltsabrechnungen für die Pfarrer, die einer Lohnkostenoptimierung zugestimmt haben, von der Fa. Lohnwerk durchgeführt werden. Alle anderen würden bei dem jetzigen Dienstleister verbleiben. Damit würden dann zwei Dienstleister unabhängig die Gehaltsabrechnungen ausführen. Ich glaube, ich muss nicht besonders hervorheben, dass alles zusammen, auch der vorherigen Punkte, einen erheblich zusätzlichen administrativen Aufwand für das Kirchenbüro bedeutet und mit der vorhandenen Personalstärke sicherlich nicht zu bewältigen ist.
6. Wie bereits zu Beginn erwähnt, würde bei der Einführung von Vergütungsbausteinen ein geringerer Beitrag an die Rentenversicherung geleistet werden, was wiederum dazu führt, dass die später von der Rentenversicherung gezahlte Summe geringer ausfallen würde und wir als Kirche eine höhere Zuzahlung leisten müssten, um das gemäß unserer Ordnung zugesagte Rentenniveau zu erreichen. Das hier die SELK den zusätzlichen finanziellen Ausgleich leistet ist sicherlich nicht gewollt. Der Lösungsvorschlag hierzu seitens der Fa. Lohnwerk und Herrn Deiwick war, den eingesparten Betrag jedes einzelnen Pfarrers z.B. in einen Rentenfonds oder einer Pensionskasse einzuzahlen. Das würde dann wiederum bedeuten, dass für jeden einzelnen Pfarrer ein individueller Vertrag abgeschlossen werden müsste, in dem sein individueller Einsparungsbetrag eingezahlt werden würde, der dann bei Renteneintritt zur Auszahlung kommen würde. Das bedeutet andererseits aber auch, dass, wie zu

Beginn erläutert, der Pfarrer am Monatsende nicht mehr Netto ausgezahlt bekommt. Und zudem bedeutet das Alles ein Mehr an Verwaltungsaufwand.

7. Und wie sieht es mit den Kosten für diese Dienstleistung der Fa. Lohnwerk aus? Die Fa. Lohnwerk stellt natürlich Forderungen für ihre Dienstleistung, auch das ist zu beachten. Als Honorar würden bei einer fünfjährigen Mindestvertragsdauer jährlich 30% der durch die Einführung der Lohnkostenoptimierung eingesparten Kosten anfallen. Ein nicht zu vernachlässigender Anteil. Wie diese Kosten dann umgelegt werden sollten auf die einzelnen teilnehmenden Pastoren ist eine weitere Unbekannte. Sicherlich kann es nicht zu Lasten der Kirche gehen. Und andererseits schmälert es wieder die Einsparungssumme eines jeden Einzelnen. Damit verbunden ist dann wiederum eine geringere in den Rentenfonds/Pensionskasse eingezahlte Summe, was letztendlich dann dazu führt, dass bei der späteren Versorgung ein geringerer Betrag zur Auszahlung kommt und was dann wieder eine Versorgungslücke zu der von der SELK zugesagten Pensionsverpflichtung bedeutet. Irgendwie ist das wie ein ewiger Kreislauf und für mich wird es immer rätselhafter, wie am Ende mehr Netto übrigbleiben soll, wie von der Fa. Lohnwerk propagiert.
8. Aufgrund des Eingangs erwähnten Gespräches ergab sich für uns auch die Frage, ob die Einführung einer Lohnkostenoptimierung in Übereinstimmung mit unseren Ordnungen steht, insbesondere der Pfarrerdienstordnung und der Besoldungs- und Versorgungsordnung. Dazu wurde von unserer Seite ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, um das System einer Lohnkostenoptimierung unter arbeitsrechtlichen Aspekten zu prüfen. Das Ergebnis war, dass gemäß § 42 der Besoldungsordnung diese Einführung der Lohnkostenoptimierung nicht möglich ist.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass aufgrund der vorherigen Erläuterungen und das Ergebnis des Rechtsgutachtens, die Vertreter der SELK bewogen haben, die Einführung einer Lohnkostenstrukturierung nicht weiter zu verfolgen.

Umso überraschender war dann für uns, dass das Ergebnis des Rechtsgutachtens Herrn Deiwick anscheinend dazu veranlasst hat, den Antrag 820 zu formulieren. Ursprünglich sollte der Antrag bereits auf der Kirchensynode 2019 zur Abstimmung kommen, was seinerzeit jedoch nicht ging, da der Antrag zu spät eingereicht wurde. Somit kommt der Antrag 820 nun auf dieser 2. Synodaltagung der 14. Kirchensynode zur Abstimmung, um den Paragraphen § 42 der BVO dahingehend zu ändern, damit das Konzept der Lohnkostenoptimierung eingeführt werden kann ja sogar eingeführt werden müsste, wenn der Antrag 820 angenommen werden sollte.

Verehrte Synodale, ich hoffe Sie haben mit meinen Ausführungen ein umfassenderes Bild über den Zweck des Antrages aber auch bei einer Annahme des Antrages den damit verbundenen Risiken erhalten haben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Hans Joachim Bösch
Vorsitzender der SynKoHaFi
28. April 2022