

Mittelfristige Finanzplanung für das Bistum Hildesheim (2005 bis 2012): Personalkostenreduzierungen durch Auflösung von Arbeitsverhältnissen

Fragen und Antworten

Stand: 9. März 2005

1. Auf welcher finanziellen Grundlage wurde der aktuelle Beschluss zur aktiven Auflösung von Arbeitsverträgen gefasst?

Maßgeblich für die finanzielle Entwicklung des Bistums ist die Entwicklung der Kirchensteuern. Die Kirchensteuer betrug im Jahre 2003 110,755 Mio Euro. In 2004 waren es 105,4 Mio. Euro. Aufgrund des dritten Teils der Steuerreform, die zum 1. Januar 2005 wirksam wurde, werden die Kirchensteuereinnahmen erneut sinken. Wir rechnen für 2005 mit einem Kirchensteueraufkommen in Höhe von 98,4 Mio. Euro. Damit verlieren wir in den Jahren 2004 und 2005 insgesamt etwa 13 Mio. Euro Kirchensteuern. Das sind etwa zwölf Prozent. Hinzu kommt, dass das Bistum Erstattungsverpflichtungen gegenüber anderen Diözesen hat. Im Jahre 2003 mussten dafür etwa 15 Mio. Euro bezahlt werden, für das Jahr 2005 erwarten wir eine Zahlungsverpflichtung in Höhe von 7,8 Mio. Euro. Auch diese Verpflichtungen sind Hinweise auf die sinkende Kirchensteuerkraft des Bistums.

Aufgrund vor allem der Entwicklung der Kirchensteuer sind die Haushalte des Bistums defizitär. Die Defizite werden aus der Rücklage finanziert. Das Haushaltsdefizit betrug im Jahre 2003 2,1 Mio. Euro, in den Jahren 2004 und 2005 wird beziehungsweise würde es ohne weitere gegensteuernde Maßnahmen an die 8,5 Mio. Euro beziehungsweise 9,2 Mio. Euro betragen. Die Rücklage, die Ende 2003 noch 25 Mio. Euro betrug, liegt Ende des Jahres 2004 voraussichtlich (vorbehaltlich des Jahresabschlusses) bei 10,6 Mio. Euro und würde Ende 2005 noch etwa 3 Mio. Euro betragen, also fast vollständig aufgebraucht sein. 2006 müssten wir uns verschulden. Das in 2005 vorhandene strukturelle Defizit würde ohne gegenläufige Maßnahmen weiter bestehen bleiben und in den nächsten Jahren eine Kreditaufnahme in erheblicher Höhe notwendig machen. Zins- und Tilgung würden künftige Generationen außerordentlich belasten.

Entspannt hat sich diese Situation jedoch durch einen Beschluss der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Bistums-KODA (Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts) vom 4. Februar 2005. Demnach sollen die Gehälter in den Jahren 2005 bis 2007 um durchschnittlich fünf Prozent gekürzt werden. Dies entlastet den Bistumshaushalt jährlich um 2,4 Mio. Euro. Dadurch verringern sich die notwendigen Sparmaßnahmen für die Jahre 2005 bis 2007 von 9,2 Mio. auf 6,8 Mio. Euro. Von diesen 6,8 Mio. Euro sollen 5,1 Mio. Euro in den Jahren 2005 und 2006 eingespart werden, der Rest 2008.

2. Wie viele Stellen werden wegfallen? Und wann?

Der emeritierte Bischof Dr. Josef Homeyer hat am 15. Dezember 2003 eine „Kurz- und mittelfristige Strukturplanung für die Diözese Hildesheim – Eckpunkte 2020“ erlassen. Darin wird festgelegt, in welchen Bereichen wie stark gespart werden soll. Die in 2005 und 2006 einzusparenden 5,1 Mio. Euro werden gemäß dieser „Eckpunkte 2020“ auf die verschiedenen

Bereiche verteilt, und zwar im verfasst kirchlichen Bereich (Verwaltung, Gemeinden, Einrichtungen) und im nicht-verfasst kirchlichen Bereich (zum Beispiel Caritas).

In ihrer gemeinsamen Sitzung vom 8. März 2005 haben die Leitungsgremien des Bistums für jeden Bereich das einzusparendes Volumen beschlossen. Daraus ergibt sich die Zahl der wegfällenden Stellen: Demnach werden in der Verwaltung und den Einrichtungen des Bistums rund 60 Vollzeitstellen wegfällen. Die vorgesehenen Kürzungen in den Gemeinden des Bistums werden durch starke Einsparungen in den Sachkosten erreicht, so dass es in den Gemeinden nicht zu Kündigungen kommen muss. Außerdem wird der Zuschuss für die Arbeit der Caritas und die Kindertagesstätten in 2005 und 2006 um insgesamt rund 503.000 Euro gekürzt. Wie viele Vollzeitstellen in diesem Bereich wegfällen werden, muss in den nächsten Monaten geklärt werden.

Wichtig ist: Eine wegfällende Vollzeitstelle ist nicht mit einer Kündigung gleich zu setzen! Einige der Vollzeitstellen werden zum Beispiel eingespart, indem die Stelleninhaber ihre Stundenzahl reduzieren. Andere Stellen werden nach dem Weggang des Stelleninhabers nicht wieder besetzt. Allerdings werden wir auch zahlreiche Arbeitsverhältnisse aktiv auflösen müssen.

Die meisten Stellen werden bereits 2005 wegfällen.

3. In welchen Bereichen werden diese Stellen wegfällen?

Unter anderem werden rund 20 Vollzeitstellen in der Verwaltung (Bischöfliches Generalvikariat) und etwa 3,25 Vollzeitstellen in den Dekanatsrendanturen wegfällen. Gestrichen werden zudem Stellen bei den Pastoralreferenten (vier) und Gemeindeferenten (zehn Stellen). Durch die Schließung der Familienbildungsstätten in Hildesheim und Duderstadt fallen 8,25 Stellen weg und 3,8 Stellen im Fachbereich Jugendpastoral. Auch in anderen Bereichen werden vereinzelt Stellen reduziert.

4. Im Bischöflichen Generalvikariat sollen rund 20 Vollzeitstellen wegfällen. Was bedeutet das genau?

Klar ist, dass die Einsparvorgaben in der Bischöflichen Verwaltung nur dann umgesetzt werden können, wenn man Leistungen einschränkt und die Verwaltungsorganisation völlig neu ausrichtet. Beides wird zur Zeit intensiv vorbereitet. Entscheiden kann darüber aber erst der neue Bischof.

Doch schon in diesem Jahr müssen Stellen gestrichen werden, ohne entscheidend in das Gesamtsystem einzugreifen. In welchen Abteilungen diese Stellen wegfällen, wird zur Zeit diskutiert. Wie viele Stellen darüber hinaus in den kommenden Jahren noch gestrichen werden, liegt ebenfalls in der Entscheidung des neuen Bischofs.

5. Welche Möglichkeiten der aktiven Auflösung von Arbeitsverträgen kommen in Frage?

Dazu gehören zum Beispiel individuelle Vereinbarungen, Transfergesellschaften, vorzeitiges Ausscheiden älterer Mitarbeiter im Rahmen des Konzeptes „Rente plus“ und weitere Einzel-

maßnahmen. So werden wir Mitarbeitern, denen wir eigentlich kündigen müssten, Auflösungsverträge anbieten und gleichzeitig den Eintritt in eine Transfergesellschaft vorschlagen. Wenn dadurch die Arbeitslosigkeit nicht verhindert werden sollte, so wird sie doch mindestens gekürzt. Wir wissen von Anfangsüberlegungen in der Arbeiterschaft, durch freiwillige Verzicht auf Arbeitszeit die Situation zu entschärfen. Eine Reihe von Einzelmaßnahmen (zum Beispiel langfristige Sonderurlaube), die wir weiter forcieren wollen, tritt hinzu. Erst wenn diese Angebote nicht (ausreichend) angenommen werden, müssen wir kündigen.

6. Was hat es mit diesen „Transfergesellschaften“ auf sich?

Wenn in einem Betrieb oder einer Einrichtung durch Umstrukturierung, Stilllegung oder Insolvenz Entlassung unvermeidbar sind, kann der Arbeitgeber in Kooperation mit der Interessenvertretung der Mitarbeiter den Übergang in eine sogenannte „Transfergesellschaft“ anbieten.

Statt betriebsbedingt zu kündigen, wird die Vertragsauflösung angeboten. Gleichzeitig wird ein Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft abgeschlossen, der zum Beispiel sechs, neun oder zwölf Monate andauern kann. Während der Zeit in der Transfergesellschaft erhält der Mitarbeiter von der Agentur für Arbeit sogenanntes „Transfer-Kurzarbeitergeld“. Dieses Kurzarbeitergeld kann vom Arbeitgeber aufgestockt werden. Das Ziel des Übergangs ist es, den Mitarbeiter auf eine Tätigkeit vorzubereiten beziehungsweise seine Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen zu unterstützen, durch Profiling, Bewerbungs- und Vermittlung coaching, gezielte Arbeitsplatzakquise, Fortbildungen, Hospitationen, Praktika, Outplacement-Beratung oder ähnliches.

Gelingt es nicht, während der Phase der Transfergesellschaft in ein neues Arbeitsverhältnis zu wechseln, wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nach Auslaufen der Befristung arbeitslos. Ihm oder ihr steht dann Arbeitslosengeld zu.

Der Übergang vom bisherigen Dienstgeber in die Transfergesellschaft erfolgt in der Regel noch vor Ablauf der eigentlichen Kündigungsfrist. Die genauen Konditionen werden mit den betroffenen Mitarbeitern, den entsprechenden Mitarbeitervertretungen und dem Träger der Transfergesellschaft vereinbart.

Das Bistum Hildesheim beabsichtigt, Mitarbeitern, denen im Jahr 2005 betriebsbedingt gekündigt werden muss, den Übergang in eine Transfergesellschaft anzubieten. Die Verhandlungen dafür laufen. Die betroffenen Mitarbeitervertretungen sind einbezogen. Der Übergang in die Transfergesellschaft ist freiwillig. Er soll so gestaltet werden, dass es zu keinen weiteren finanziellen Einbußen kommt.

Die meisten Erfahrungen zeigen: Dieses Arbeitsmarktinstrument ist sinnvoll, weil sich der Betroffene konzentriert um eine neue Tätigkeit bemühen kann und dabei fachkundig begleitet wird. Selbst wenn es nicht gelingt einen neuen Arbeitsplatz zu finden: Die Tätigkeit in der Transfergesellschaft zögert mindestens den Bezug des Arbeitslosengeldes hinaus und ist deshalb für den Mitarbeiter in der Regel finanziell interessanter als die betriebsbedingte Kündigung mit einer entsprechenden Abfindung.

7. Wie viele Kündigungen werden ausgesprochen? Und wann?

Wie viele der wegfallenden Stellen schließlich mit einer betriebsbedingten Kündigung verbunden sein werden, lässt sich heute noch nicht sagen.

Zum Zeitplan: Zunächst muss die Entscheidung in den einzelnen Einrichtungen dergestalt umgesetzt werden, dass über den Wegfall von Arbeit, Arbeitsfeldern und Arbeitsplätzen entschieden wird. Dies muss von den zuständigen Gremien entschieden werden. Wir werden dann unmittelbar das Angebot machen, die entsprechenden Arbeitsverhältnisse aufzulösen und überzuführen in ein oder zwei Transfergesellschaften. Parallel dazu wurden die weiteren Maßnahmen gestartet. Die notwendigen Kündigungen selbst werden 2005 ausgesprochen werden, soweit dies aufgrund der arbeitsrechtlichen und arbeitsvertraglichen Vorgaben möglich ist – was die Regel ist – und die erforderlichen Entscheidungsprozesse realisiert worden sind. Auch dies wird in der Regel so sein. Spätestens zum dritten Quartal des Jahres 2005 werden die ersten Maßnahmen wirksam werden.

8. Nach welchen Kriterien werden betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen?

Die Kündigungen erfolgen im Rahmen der getroffenen Entscheidung, der gesetzlichen Vorgaben (insbesondere Kündigungsschutzgesetzgebung) und der bei uns geltenden arbeitsrechtlichen Beschlüsse, zum Beispiel dem Rationalisierungsschutztarifvertrag. Dieser stellt hohe Anforderungen an den Arbeitgeber hinsichtlich seiner Vermittlungsbemühungen in andere Arbeitsverhältnisse und sieht Abfindungsregelungen vor, die zum Teil weit über den gesetzlichen beziehungsweise durch Richterrecht festgelegten Rahmen liegen. Wir werden im Rahmen von Transfer- und Sozialplänen abfedernde und fördernde Maßnahmen festlegen. Dazu können zum Beispiel gehören: Outplacementberatung, Bewerbungskostenübernahme, Umzugskostenpauschalen bei Wohnortwechsel, Existenzgründungszuschüsse und anderes. Der Mitarbeiterschaft ist die Kooperation angeboten worden bei der Erstellung eines Transferplanes beziehungsweise kombinierten Sozial- und Transferplanes.

Kommt es trotz allem zu betriebsbedingten Kündigungen, so erfolgen diese nach einem bestimmten Verfahren: Am Beginn steht die unternehmerische Entscheidung, dass Aufgaben und Arbeiten wegfallen. Daraus resultiert die Notwendigkeit betriebsbedingter Kündigungen. Danach muss der Betrieb im Rahmen einer Darlegungs- und Beweispflicht die Auswirkungen dieser unternehmerischen Entscheidung auf die konkreten Arbeitsplätze des Betriebes darlegen. Wenn mildere Mittel (zum Beispiel das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes) nicht zur Verfügung stehen, kommt es zur Sozialauswahl nach einem internen Punktemodell, das unter anderem das Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten etc. berücksichtigt.

9. Warum werden gerade die Familienbildungsstätten in Hildesheim und Duderstadt geschlossen?

Das Bistum Hildesheim unterhält zur Zeit vier Familienbildungsstätten: in Hildesheim und Hannover sowie Salzgitter und Duderstadt.

In der Region Hildesheim und Duderstadt gibt es verschiedene Einrichtungen, die Bildungsangebote für Familien vorhalten, unter anderem die „Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung“ und das Bildungshaus der Vinzentinerinnen in Himmelsthür. Außerdem die Bildungsstätte St. Martin in Germershausen. In Hannover dagegen wurden bereits zwei Ein-

richtungen geschlossen, die Angebote für Familien im Programm hatten: das Don-Bosco-Haus in Ricklingen und das Bischof-Oscar-Romero-Haus.

Ähnliches gilt für Salzgitter. Hier wurde das Exerzitien- und Bildungshaus Kloster Steterburg geschlossen, das ebenfalls Familienbildung wahrgenommen hat.

10. Immer wieder betont die Kirche ihren Einsatz für die Familie. Warum schließt das Bistum dann Familienbildungsstätten und kürzt die Zuschüsse zu Kindertagesstätten?

Dem Bistum geht es nicht darum, einfach nur zu kürzen. Mindestens ebenso wichtig ist der Beschluss, die verbliebenen Einrichtungen inhaltlich weiter zu entwickeln und dadurch zu stärken. So sollen zum Beispiel die beiden verbliebenen Familienbildungsstätten in Hannover und Salzgitter ihr Angebotsprofil weiter schärfen.

Zu den Kindertagesstätten: Während nur fünf bis zehn Gruppen beziehungsweise Einrichtungen geschlossen werden sollen, will das Bistum 40 Einrichtungen benennen und gezielt fördern: Erprobt werden dabei unter anderem Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderkirchen, „Familiengärten“ und anderes mehr. Unter dem Strich bedeutet dies: Den notwendigen Kürzungen auf der einen Seite steht ein neuer inhaltlicher Aufbruch gegenüber.

Im Übrigen darf man Kinder- und Familienfreundlichkeit nicht an Institutionen festmachen. Ob ein Bistum familienfreundliche Politik betreibt, drückt sich nicht nur durch die Zahl der vorgehaltenen Kindertagesstätten aus.

11. Auch bei den Pastoral- und Gemeindereferenten sollen Stellen eingespart werden. Ist das nicht ein Abschied von diesen beiden Berufen?

Mehrfach haben das Bistum und sein inzwischen emeritierter Bischof Dr. Josef Homeyer darauf hingewiesen, dass die Berufe des Pastoralreferenten und des Gemeindereferenten gewollt sind. Daran hat sich nichts geändert. Man darf zudem nicht vergessen, dass sich die pastorale Situation verändert hat: Die Zahl der Dekanate ist in den vergangenen zehn Jahren von 33 auf 26 gesunken, die Zahl der Gemeinden von 353 auf 313. Im Jahre 2020 wird es voraussichtlich nur noch 120 Kirchengemeinden geben. Damit verändert sich auch die Gesamtplanung für den Einsatz von Pastoral- und Gemeindereferenten. Schon jetzt gibt es einen rechnerischen Stellenüberhang.

Zugleich aber wird die Position der verbleibenden Pastoral- und Gemeindereferenten gestärkt: Zukünftig sollen sie keine Gruppen mehr leiten, sondern vielmehr Ehrenamtliche suchen und bei ihrem Dienst begleiten sowie die gemeindlichen und übergemeindlichen Aktivitäten vernetzen. Dies bedeutet tendenziell eine Aufwertung dieser Berufsgruppen.

12. Bedeuten die aktuellen Beschlüsse einen generellen Einstellungsstopp für die Zukunft?

Wir werden auch weiterhin Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einstellen, wenn wir insbesondere in dieser Übergangsphase Qualifikationen brauchen, die wir selbst nicht vorhalten. Es gibt

keinen generellen Einstellungsstopp. Allerdings wird die Zahl der notwendigen Neueinstellungen in den kommenden Jahren ausgesprochen gering sein.

13. Unter Beachtung aller Abfindungen/Übergangsgelder etc: Ab wann spart das Bistum tatsächlich Geld?

Falls es im Jahre 2005 zur Auflösung von Arbeitsverträgen kommt wird das Bistum dadurch im nennenswerten Umfang erst ab 2006 Geld sparen. Unsere Zielsetzung ist es, dass der Bistumshaushalt ab dem Jahre 2008 wieder ohne Zugriff auf die Betriebsmittelrücklage finanziert werden kann. Werden die Kosten für Abfindungen etc. aus der Betriebsmittelrücklage finanziert, wird diese bis 2008 aufgebraucht, dann aber auch wieder aufgebaut.

14. Wenn die Kirchensteuern weiter zurück gehen, wird es auch in Zukunft finanzielle Defizite geben. Wird das Bistum in Zukunft jedes Jahr kündigen?

In dem Papier „Eckpunkte 2020: Kurz- und mittelfristige Strukturplanung für die Diözese Hildesheim“ rechnen wir mit einem Rückgang der Kirchensteuern um 30 Prozent bis zum Jahre 2020. Der Rückgang tritt jedoch nicht gleichverteilt ein, sondern trifft uns überproportional in den ersten Jahren. Da wir mit den aktuellen Entscheidungen letztlich nur die Maßnahmen aus Eckpunkte 2020 umsetzen – wenn auch deutlich schneller als ursprünglich geplant – können aus derzeitiger Sicht weitere Kündigungen vermieden werden.

15. Es hat doch schon mehrfach Sparbeschlüsse des Bistums gegeben. Haben die nicht gegriffen?

Maßgeblich war vor allem das Sparkonzept II aus dem Jahre 1998. Das Sparkonzept II konnte in vielen Teilen umgesetzt werden. Einiges wurde aber auch nicht erfüllt. Immerhin wurden die Ausgaben in der Folge des Sparkonzept II um etwa 8 Mio. Euro reduziert. Das waren etwas mehr als 50 Prozent der geplanten Einsparsumme. Eine Indexierung bleibt dabei unberücksichtigt. Vor allem im Bereich der Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im Schulbereich konnten die Zielvorgaben nicht realisiert werden.

16. Der Rückgang der Kirchensteuereinnahmen sollte eigentlich mit „Eckpunkte 2020“ aufgefangen werden. Ist dieses Papier damit hinfällig?

Nein. In „Eckpunkte 2020“ ging man – was die Entwicklung der Kirchensteuer anging – von einer Verringerung von bis zu 30 Prozent bis zum Jahre 2020 aus. Diese Annahme erscheint auch weiterhin als realistisch. Wenn wir aber allein in den Jahren 2004 und 2005 13 Prozent der Kirchensteuereinnahmen verlieren, dann sind das bereits annähernd 45 Prozent des Verlustes, den wir bis zum Jahre 2020 angenommen hatten. Das heißt, dass der Einnahmeverlust schneller und kräftiger eintritt, als das anzunehmen war. An der Gültigkeit von „Eckpunkte 2020“ ändert das jedoch nichts.

17. Wie viele Immobilien besitzt das Bistum?

Wir werden erstmalig in diesem Jahr den gesamten Gebäudebestand des Bischöflichen Stuhles und der Kirchengemeinden – die Eigentumsverhältnisse sind also heterogen – exakt erfassen. Der wesentliche Immobilienbestand besteht aus originär kirchlich genutzten Gebäuden wie Kirchen (483), Pfarrhäusern (340) und Pfarrheimen (463).

18. Am Domhof stehen verschiedene Gebäude leer. Warum werden die nicht vermietet oder verkauft?

Am Domhof stehen zur Zeit zwei Gebäude leer. Domhof 29a wird als Wohnsitz für den künftigen Generalvikar vorgehalten. Das Gebäude war zwischenzeitlich aber immer wieder befristet vermietet. Domhof 15 wird in diesem Jahr saniert und danach als Wohnhaus komplett vermietet.

19. Warum trennt sich das Bistum nicht von wertvollen Kunstgegenständen?

Theoretisch wäre eine Veräußerung des „Tafelsilbers“ des Bistums denkbar. Es stellt sich allerdings die Frage, ob es sinnvoll ist, Kunstgegenstände zu verkaufen, die letztlich Dokumente einer über 1000jährigen Bistumsgeschichte sind – mit entsprechender identitäts- und sinnstiftender Bedeutung für unser Bistum. Selbst dies würde uns nicht davon befreien, wichtige und notwendige strukturelle Veränderungen durchzuführen, die unsere Zukunftsfähigkeit sichern. Und für diese Zukunftsfähigkeit benötigen wir vielleicht mehr als bisher die Zeugnisse unserer Vergangenheit.

20. Hat man denn versucht, alternative Einkommensquellen zu erschließen (Rentner, Fundraising)? Warum ist das nicht erfolgreich?

In „Eckpunkte 2020“ sind wir davon ausgegangen, dass langfristig die Nettoeinnahmen aus Kirchensteuermitteln auf rund 70 Prozent des heutigen Niveaus sinken werden. Es ist zur Zeit nicht erkennbar, dass in der Größenordnung von 30 Prozent alternative Erlösquellen erschlossen werden können. Die Gründung von Stiftungen und das Nutzen der Stiftungserträge, die Intensivierung des Kirchgeldes, das verstärkte Einwerben von Mitteln der Kirchnahen und –fernen: All das ist notwendig und sinnvoll, kann aber bestenfalls Spielräume für die Zukunft schaffen, nicht jedoch den anstehenden strukturellen Wandel ersetzen. Es führt kein Weg daran vorbei, dem Sinken der Kirchensteuer mit einer Reduzierung der Ausgaben zu begegnen. Kirchenfinanzierung von morgen heißt zunächst und zuvorderst Ausgaben senken.

21. Welche Bedeutung hat die Kirchensteuer für die Arbeit der katholischen Kirche in Deutschland?

Das Kirchensteuersystem in Deutschland führte zu einer weltweit ziemlich einmaligen Situation. Die Arbeit der Bistümer und Pfarrgemeinden wird zum allergrößten Teil aus Kirchensteuermitteln finanziert, aber auch Vereine, Verbände, kirchliche Institutionen und Ordensgemeinschaften hängen mehr oder weniger an dieser Finanzquelle. Tatsächlich verfügen die deutschen Bistümer über mehr Geld als fast alle anderen Bistümer in der Welt und es ist verständlich, dass vor allem die Pfarrgemeinden, aber auch andere kirchliche Institutionen, Ver-

eine, Verbände, Ordensgemeinschaften von diesem großen Topf profitieren wollen und immer neue Wünsche und Forderungen zur Finanzierung aus Kirchensteuermitteln vorbringen.

Der allmähliche, aber stetige Rückgang der Kirchensteuereinnahmen wird sich niemals in vollem Umfang durch die Erschließung neuer Finanzquellen ausgleichen lassen. Allerdings sollte ein Prozess des Umdenkens ausgelöst werden, an dessen Anfang wir erst stehen. In Zukunft wird im finanziellen Bereich innerhalb der Kirche mehr Eigenverantwortung gefordert sein. Die Kirche wird in all ihren Gliederungen viel mehr als in den letzten Jahrzehnten auf Förderer und Spender angewiesen sein. Die Unterstützung aus Kirchensteuermitteln wird in allen Bereichen mehr und mehr zurückgehen und die jeweils Verantwortlichen müssen sich fragen, ob sie wenigstens einen Teil der bisherigen Initiativen auch ohne Kirchensteuermittel aus eigener Verantwortung finanzieren können.

Für alle Beteiligten ist wichtig, immer wieder daran zu denken, auf welchem hohem Niveau die Finanzkraft der deutschen Bistümer nachlässt. Die Bistümer werden „ärmer“, aber im Weltvergleich noch lange nicht arm.

Die Kirchensteuer ist Annexsteuer zur Lohn- und Einkommensteuer. Mit ihr werden im Bistum etwa 85 Prozent der Ausgaben finanziert. Wenn diese maßgeblich rückläufig ist, geht es um enorme Beträge, die – bei gleichen Ausgaben – alternativ aufzubringen wäre. Dafür fehlen uns die Möglichkeiten.

22. Warum wird die Kirchensteuer nicht erhöht?

Die verfassungsrechtliche Garantie der staatlich vermittelten Kirchensteuer entspricht der Aufgabe und dem Wirken der Kirche in einer freiheitlichen Gesellschaft. Im Gegensatz zu staatlichen Steuern können sich die Kirchensteuerzahler jedoch der Kirchensteuer durch Austritt aus der Kirche entziehen. Eine Erhöhung der Kirchensteuer kann sich in Bezug auf das Steueraufkommen in das Gegenteil verkehren, wenn aufgrund einer Erhöhung des Kirchensteuerhebesatzes (weitere) Mitglieder austreten.

Steuererhöhungen sind derzeit auch gesellschaftlich nicht zu vermitteln. Die Belastung der Bürgerinnen und Bürger in der Bundesrepublik mit Steuern ist zu hoch, die politischen Bemühungen gelten derzeit alle einer Entlastung durch Steuern und Beiträge. Diese gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen kann die Kirche aus politischen oder fiskalischen Gründen nicht durch eine Erhöhung des Kirchensteuerhebesatzes konterkarieren.

Bischöfliche Pressestelle Hildesheim
9. März 2005