Evangelische Kirche
im Rheinland

73. LS 2020 Drucksache 33

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – AG.BVG-EKD)

A

BESCHLUSSANTRAG

I.

Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD
(Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – AG.BVG-EKD)

Vom . Januar 2020

Entwurf

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD - AG.BVG-EKD) vom 12. Januar 2017 (KABl., S. 121), zuletzt geändert am 9. Januar 2019 (KABl., S. 72) wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 2 wird Satz 4 wie folgt gefasst:
   „Satz 3 gilt für die Ephoralzulage nach § 8 Absatz 6, nicht aber in den Fällen nach der Anlage, Abschnitt I, Sätze 4 und 5, die Zulage nach § 8 Absatz 7, die Zulage nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen an die hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung vom 14. Januar 2011, die Zulage nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen an Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie an Inhaberinnen und Inhaber landeskirchlicher Pfarrstellen vom 14. Januar 2011 und die Amtszulage nach der Verordnung über Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Verwaltungsdienst vom 30. Mai 1997 und die Zulage nach § 13 Absatz 1 entsprechend.

   b) In Absatz 3 wird Satz 3 wie folgt gefasst:
   „Bei der Berechnung der Erfahrungszeiten werden bei Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland zu den Dienstzeiten im Sinne von § 27Absatz 1 Satz 2 Bundesbesoldungsgesetz 24 Monate hinzuaddiert.“

2. § 5 wird wie folgt geändert:

   Nach Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:
   „(5) Die Absätze 2 bis 4 finden für eine Entgeltumwandlung nach Absatz 2 auch auf Lehrkräfte Anwendung, deren Besoldung und Versorgung im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird.“

3. § 8 wird wie folgt geändert:

   a. In Absatz 4 Satz 3 werden die Wörter „in der Evangelischen Kirche im Rheinland jedoch nur bis zur Höhe der nächstniedrigen Besoldungsgruppe“ gestrichen.

   b. In Absatz 7 Satz 2 wird hinter dem Wort „von“ statt der Bezeichnung „§ 2 Absatz 2“ die Bezeichnung „§ 2 Absätze 2 und 3“ eingefügt.

4. § 12 wird wie folgt geändert:

   Absatz 2 erhält die folgende Fassung:
   „Zusätzlich zum Grundgehalt wird eine ergänzende ruhegehaltfähige Systemzulage allen Mitarbeitenden im Sinne von § 1 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD gewährt.
   Durch die Systemzulage wird gewährleistet, dass das Grundgehalt nach der ab dem 1. April 2020 geltenden Rechtslage in jeder Besoldungsgruppe und Stufe mindestens demjenigen Betrag entspricht, der sich nach der bis zum 31. März 2020 geltenden Rechtslage aus dem Grundgehalt zuzüglich Strukturzulage in der entsprechenden Besoldungsgruppe und der Erfahrungsstufe aufgrund der Erfahrungszeiten ergibt.
   Satz 2 gilt für die Bemessung des Familienzuschlags entsprechend.
   Bei der Festsetzung der Systemzulage sind künftige Änderungen aufgrund von allgemeinen Besoldungserhöhungen nach der bis zum 31. März 2020 geltenden Rechtslage zu berücksichtigen.
   Sie verringert sich, soweit sich durch eine Änderung des Bemessungssatzes gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD der Unterschiedsbetrag nach den Sätzen 1 bis 3 vermindert.
   Zulagen in Höhe des vollen Unterschiedsbetrages zu einer höheren Besoldungsgruppe werden in Hinblick auf die Sätze 1 bis 5 so behandelt, als seien sie Bestandteil des Grundgehalts.
   Werden Zulagen gemäß § 15 Absätze 3, 6 und 7 nur mit einem Anteil des vollen Unterschiedsbetrages zu einer höheren Besoldungsgruppe gewährt, werden diese Zulagen für die Bemessung der Systemzulage nur mit diesem Anteil berücksichtigt.
   Bei der Festsetzung der Systemzulage findet § 6 Absatz 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes Anwendung.
   Die Sätze 1 bis 8 gelten nur in der Evangelischen Kirche im Rheinland.“

5. § 15 wird wie folgt geändert:

   a) Die Überschrift erhält die folgende Fassung:

   „§ 15
   (zu §§ 9 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 23 Absatz 3 Nr. 3, 26 BVG-EKD)
   Ruhegehaltfähige Dienstbezüge“

   b) Absatz 1 erhält die folgende Fassung:
   „Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind mit den Faktoren entsprechend § 5 Absatz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LBeamtVG NRW) zu vervielfältigen. In der Evangelischen Kirche im Rheinland ist die Geltung von Satz 1 an den Bemessungssatz von 95 Prozent gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 gebunden.“

   c) Absatz 5 erhält die folgende Fassung:
   „Enthält das staatliche Besoldungsrecht für eine Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 2 Nr. 3 eine besondere Regelung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulage, findet statt des Absatzes 3 diese Regelung entsprechend Anwendung.“

   d) Nach Absatz 10 wird folgender Absatz 11 eingefügt:
   (11) Die Absätze 3 bis 8 gelten in der Evangelischen Kirche im Rheinland entsprechend, wenn eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter eine besonders herausgehobene Funktion wahrgenommen hat, die bei einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zur Anwendung der Absätze 3 bis 8 führen würde, und der Versorgungsfall nicht in unmittelbarem Anschluss an die Zahlung der Zulage eintritt. Maßgeblich ist in den Fällen nach Satz 1 der Unterschiedsbetrag zwischen den Dienstbezügen, die die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte unter Berücksichtigung der Zulage erhalten hat, und den Dienstbezügen, die sie oder er nach § 8 Absatz 7 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD erhalten hätte. § 5 Absatz 5 des Beamtenversorgungsgesetzes findet in diesen Fällen keine Anwendung.“

6. § 25 wird wie folgt geändert:

   In Absatz 2 wird Satz 1 durch die folgenden Sätze 1 und 2 ersetzt:
   „Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte werden nach den bisher erzielten Erfahrungszeiten in die sich nach diesen Erfahrungszeiten ergebenden Stufen gemäß § 27 Bundesbesoldungsgesetz übergeleitet. Dabei findet § 2 Absatz 3 Satz 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD entsprechend Anwendung.“

   Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden zu Sätzen 3 und 4.

7. § 26 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 erhält die folgende Fassung:

   „§ 26
   Ausgleichszulage

   (1) Ergibt sich aufgrund der zum 1. April 2020 vorgenommenen Änderungen dieses Gesetzes am 1. April 2020 im Vergleich der bisher

bezogenen Bezüge zu den künftig gewährten Bezügen nach der Berechnung in Absatz 2 und unter Berücksichtigung der Systemzulage gemäß § 12 ein geringerer Betrag, so wird eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages gewährt. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig und nimmt an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Sie verringert sich soweit und solange sich durch eine Änderung des Grundgehalts gemäß § 11 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, durch eine Beförderung, die Gewährung einer Zulage oder durch Änderungen des Bemessungssatzes gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 vermindert oder sich kein Unterschiedsbetrag mehr ergibt."

b) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:
(2) Zur Bemessung der Ausgleichszulage sind die konkret sich ergebenden Bezüge nach den anzuwendenden Gehaltstabellen unter Berücksichtigung des für den jeweiligen Besoldungsteils geltenden Bemessungssatzes einschließlich des Familienzuschlags und der Strukturzulagen sowie der Systemzulage nach § 12 zu vergleichen. Zu berücksichtigen sind weiterhin sämtliche Änderungen, die sich durch weitere generelle Regelungen ergeben."

8. Abschnitt I der Anlage wird wie folgt geändert:

a) Hinter Satz 2 wird der neue folgender Satz 3 eingefügt:
„Skribae erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des hälftigen Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe 15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe."

b) Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden zu Sätzen 4 und 5.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt zum 1. April 2020 in Kraft.

II.

Begleitbeschluss:

Die Auswirkungen der Umstellung auf die Besoldungstabellen des Bundes, insbesondere bezogen auf den Bemessungssatz von 95%, sind regelmäßig zu überprüfen. Dabei sind Entwicklungen in anderen Gliedkirchen der EKD mit dem Ziel einer Vereinheitlichung der Rechtslage nach dem BVG-EKD vergleichend einzubeziehen. Der Landessynode 2022 ist Bericht zu erstatten.

B

BEGRÜNDUNG

Zu 1. Änderungen in § 2 Absatz 2 AG.BVG-EKD
Die in Satz 3 vorgenommene Änderung, „Sätze 4 und 5“ statt wie bisher „Sätze 3 und 4“ nimmt auf die Einfügung des neuen Satzes 3 in der Anlage, Abschnitt I - siehe dortige Anmerkung - Bezug und gewährleistet, dass die durch die Landessynode 2012 beschlossene Übergangsregelung für die Ephoralzulage für die damaligen Bestandsfälle auch weiterhin nicht dem Bemessungssatz von 95 Prozent unterfällt.

Zu 1. und 6.

Änderungen in § 2 und § 25 AG.BVG-EKD:
Über die von der Landessynode 2019 beschlossene Fassung von § 2 Absatz 3 Satz 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) wurde die bereits bestehende Regelung, dass Pfarrerinnen und Pfarrer bei der erstmaligen Berufung in ein Probedienstverhältnis eine Stufe oberhalb der Stufe eingestuft werden, in die sie aufgrund des staatlichen Rechts, jetzt § 27 Absatz 1 Satz 2 Beamtenbesoldungsgesetz (BbesG) eingestuft würden, auf Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte erweitert. Die jetzige Änderung modifiziert das dahin, dass künftig die für die erste Stufe gemäß § 27 Absatz 3 BbesG maßgebliche Stufenlaufzeit, das sind zwei Jahre, entsprechend 24 Monate, mit Wirkung für die Dienst- und damit die maßgebliche Erfahrungszeit hinzuaddiert wird. Das dient zum einen der Verwaltungsvereinfachung, bildet aber auch ab, dass über das „Stufenprivileg“ entgangene Dienstzeiten aufgrund der langen Ausbildungsdauer kompensiert werden sollen.

Sofern die Stufenlaufzeit für die erste Stufe nach der Begründung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre betragen hat - das kann bei den Bestandsfällen beispielsweise bei Pfarrerinnen und Pfarrern geschehen, die im Probedienst bereits eine Besoldung nach A 13 erhalten haben (erste Stufenlaufzeit dort nach Landesrecht Nordrhein-Westfalen drei Jahre) - erfolgt der Ausgleich über die Systemzulage, vgl. § 12 BVG-EKD und dortige Anmerkungen.

Die Übertragung der beschriebenen neuen Regelung in § 2 Absatz 3 Satz 3 BVG-EKD auf die Bestandfälle erfolgt über die neue Fassung von § 25 Absatz 2 Satz 2 BVG-EKD.

Zu 2.

Änderung von § 5 AG.BVG-EKD, neuer Absatz 5:
Die Änderung ermöglicht die Entgeltumwandlung nach Absatz 2, das heißt zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge und für von der Anstellungskörperschaft geleaste Dienstfahrräder jetzt auch für in einem Kirchenbeamten-

verhältnis beschäftigte Lehrkräfte an den landeskirchlichen Schulen, die ansonsten von der Anwendung dieses Kirchengesetzes ausgenommen sind, § 1 Absatz 2 Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AG.BVG-EKD). Die Ausweitung ist sachgerecht und rechtlich unproblematisch, auch in Hinblick auf die Refinanzierung, weil die Leasingraten für das Dienstfahrrad allein von den Bediensteten getragen werden.

Zu 3.a. und 8.

Änderungen von § 8 Absatz 4 Satz 3 AG.BVG-EKD und Abschnitt I der Anlage:
Mit diesen Änderungen werden die Ergebnisse des von der Landessynode 2019 erteilten Prüfauftrages zur Gestaltung der Ephoralzulage umgesetzt.

Mit der Änderung in Abschnitt I der Anlage wird eine Ephoralzulage in Höhe des hälftigen Unterschiedsbetrages zwischen A 14 und A 15 - ruhegehaltfähig - für die eingeführt. Bis jetzt wirkt sich die Übertragung des Amts der oder des Skriba nicht auf die Besoldung aus. Die Neuregelung entspricht der mit dem Amt verbundenen zusätzlichen Verantwortung. Eine Differenzierung nach dem Kriterium, ob mit dem Amt der oder des Skribae zusätzliche Aufgaben erteilt worden sind, unterbleibt aufgrund fehlender Praktikabilität, die dann auch zu fehlender Rechtssicherheit führen würde. Vielmehr liegt der Neuregelung zugrunde, dass derartige Aufgaben übertragen werden sollen, was auch der Praxis entspricht. Eine Zulage in Höhe des hälftigen Unterschiedsbetrages zwischen A 14 und A 15 ist rechtlich zulässig.

Über die Änderung in § 8 Absatz 4 Satz 3 BVG-EKD wird gewährleistet, dass die Ephoralzulage künftig in allen Fällen uneingeschränkt ruhegehaltfähig ist. Auch diese Bestimmung folgt der mit dem Amt verbundenen zusätzlichen Verantwortung und gewährleistet, dass die notwendigen „Abstände“ zwischen den verschiedenen Ämtern gewahrt bleiben. Nach der durch die Wiedereinführung der Durchstufung entstehenden Rechtslage hätten Assessorinnen und Assessoren ansonsten dieselben ruhegehaltfähigen Dienstbezüge wie Pfarrerinnen und Pfarrer, denen im Kirchenkreis kein Leitungsamt übertragen worden ist.

Darüber hinaus ist die vollständige Ruhegehaltfähigkeit auch der Ephoralzulagen in Hinblick auf die Neuregelung der Landessynode 2019 zur Wiedereinführung der Durchstufung von Pfarrerinnen und Pfarrern nach dem Grundsatz der „Versorgung aus dem letzten Amt“ konsequent.

Danach erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer künftig eine Besoldung nach A 13, nach erfolgter Durchstufung A 14 – ruhegehaltfähig.

Skribae erhalten eine Zulage in Höhe des hälftigen Differenzbetrages vom A 15 und A 14 – ruhegehaltfähig.

Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Zulage in Höhe des - vollen - Differenzbetrages von A 15 und A 14 - ruhegehaltfähig.

Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages von A 16 und A 14 - ruhegehaltfähig.

Zu 3.b.

Änderungen in § 8 Absatz 7 Satz 2 AG.BVG-EKD:
Durch die Änderung von § 8 Absatz 7 Satz 2 BVG-EKD wird nunmehr klargestellt, dass die Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sich nicht nur an der Besoldung vergleichbarer Bundesbeamtinnen und Bundesbeamter orientiert - allerdings mit der Einschränkung durch den Bemessungssatz von 95 Prozent, § 2 Absatz 2 BVG-EKD -, sondern dass Ihnen künftig das bisher nur Pfarrerinnen und Pfarrern zukommende „Stufenprivileg“ - nach der jetzigen Regelung „Dienstzeitenprivileg“ gewährt wird, deshalb die Bezugnahme jetzt auch auf § 2 Absatz 3 BVG-EKD, vgl. inhaltlich die Anmerkungen **zu 1. und 6.**

Zu 4.

Änderungen in § 12 AG.BVG-EKD:
Die Neuregelungen zur Systemzulage dienen der Gewährleistung der Zielsetzung, dass infolge der Umstellung auf die Besoldungstabellen des Bundes mit dem Bemessungssatz von 95 Prozent keine Verringerung der Bezüge im Verhältnis zur bisherigen auf das Landesrecht Nordrhein-Westfalen gestützten Besoldung eintritt. Nach der von der Landessynode 2019 beschlossenen ursprünglichen Ausgestaltung würde die Systemzulage nach § 12 Absatz 2 BVG-EKD nur dazu dienen, in den Besoldungsgruppen, in denen die Bundesbesoldung bei einem Bemessungssatz von 95 Prozent deutlich hinter dem Niveau der bisherigen Landesbesoldung Nordrhein-Westfalen zurückbleibt (A 5 – A 10 und A 15), dauerhaft einen Ausgleich über einen Festbetrag zu schaffen. Darüber hinaus sieht der Beschluss der Landessynode 2019 in der dortigen Fassung von § 26 BVG-EKD eine Ausgleichszulage vor, die für Bestandsfälle, das heißt für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Umstellung (1. April 2020) begründet sind, ein zum Umstellungszeitpunkt 1. April 2020 aufgrund der neuen Regelung bestehendes Defizit abdeckt.

Die hier vorgeschlagene andere Ausgestaltung der Übergangsvorschriften weist demgegenüber drei Änderungen auf:

Zum Ersten:
Die Gewährleistung des bisherigen Niveaus der Besoldung erfolgt nicht in einer Kombination von Systemzulage und Ausgleichszulage sondern grundsätzlich allein über die Systemzulage. Das bedeutet aber, dass sie in vollem Umfang nicht nur bei den Bestandsfällen sondern auch bei nach dem 1. April 2020 zu begründenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zur Anwendung kommt, so dass dauerhaft mindestens das Besoldungsniveau des Landes Nordrhein-Westfalen gewahrt bleibt.

Zum Zweiten:
Die Systemzulage ist nicht wie bis jetzt über Festbeträge so ausgestaltet, dass sie nur bezogen auf einzelne Besoldungsgruppen dort - die sehr überschlägig berechneten - durchschnittlichen Defizite ausgleicht, sondern so, dass sie von der jeweils konkreten Differenz der Grundgehälter und Familienzuschläge ausgeht. Das heißt, es kommt bezogen auf die Grundgehälter auf die jeweilige Differenz aufgrund der jeweiligen Besoldungsgruppe und der Stufe an. Dabei ergibt sich auch nicht eine Beschränkung auf bestimmte Besoldungsgruppen.

Der Vergleich erfolgt anhand der Grundgehälter und der Familienzuschläge. Beides sind feste Größenordnungen, die sich im Wesentlichen nur bei allgemeinen Besoldungserhöhungen in Bund und Land ändern. Durch die Beschränkung auf die Grundgehälter und Familienzuschläge wird eine insbesondere für die weiteren Berechnungen höchst komplizierte und fehleranfällige individuelle Rechnung vermieden.

Zum Dritten:
Die Systemzulage in der bis jetzt geltenden Fassung ist zwar dynamisch ausgestaltet, das heißt, sie nimmt an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Das gilt aber nicht für die Ausgleichszulage, über die bei den Bestandsfällen ein etwaiges verbleibendes Defizit abgedeckt werden soll. Diese ist nach der bisherigen Regelung statisch ausgestaltet, nimmt also nicht an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Das entspricht der bisherigen Tendenz, dass die Ausgleichszulage das Defizit nur zum Übergangszeitpunkt abdecken soll. Konsequent ist deshalb, dass die Ausgleichszulage nach der bisherigen Fassung bei Besoldungserhöhungen des Bundes, bei Stufensteigerungen und bei Beförderungen „abschmelzen“ würde, das heißt, sich im Umfang der sich durch die Besoldungserhöhung bzw. Stufensteigerung ergebenden Gehaltssteigerung verringert.

Das erscheint zwar zunächst konsequent, lässt aber außer Acht, dass die System- wie die Ausgleichszulage der Abdeckung eines möglichen Defizits zwischen der bisherigen Landesbesoldung und der künftigen Bundesbesoldung bei dem Bemessungssatz von 95 Prozent dienen. Dieses Defizit verringert sich zwar bei einer Besoldungserhöhung im Bund. Es erhöht sich allerdings bei einer darauf folgenden Besoldungserhöhung im Land NRW wieder. Das bleibt nach der bisherigen Regelung unberücksichtigt. Das hätte aber den Effekt, dass die Besoldung auch bei den Bestandsfällen in vielen Fallkonstellationen auf die Dauer erheblich hinter dem Recht des Landes Nordrhein-Westfalen zurückbleiben würde.

Ein solches Vorgehen unterliegt bezogen auf die Bestandsfälle bereits in rechtlicher Hinsicht erheblichen Bedenken. Auch bezogen auf die Neufälle – Personen, die ab dem 1. April 2020 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis eintreten - würde dadurch die politische Vorgabe, dass es über die von der Landessynode 2019 beschlossenen Änderungen in der Besoldung, insbesondere durch den Wechsel zum Bundesrecht bei einem Bemes-

sungssatz von 95 Prozent nicht zu einer Verringerung in der Besoldung kommen soll, konterkarieren.

Deshalb berücksichtigt die hier vorgelegte Änderung, dass das der Systemzulage zugrunde liegende Defizit durch Besoldungserhöhungen beim Land Nordrhein-Westfalen steigt.

Dem könnte man so begegnen, dass sowohl die Entwicklungen beim Bund als auch beim Land über eine ständige Parallelbeobachtung bezogen auf den einzelnen Personalfall zu beachten wären. Das würde aber - wie bereits dargestellt - dauerhaft eine höchst verwaltungsaufwändige Gegenrechnung und darauf aufbauend - eine teils „händische“ - Festsetzung im Einzelfall erforderlich machen, davon wird aus Kostengründen aber auch wegen einer hohen Fehleranfälligkeit Abstand genommen.

Stattdessen beschränkt sich aufgrund der hier vorzunehmenden Änderungen die Parallelbeobachtung und Parallelberechnung auf den Vergleich des sich aus Besoldungsgruppe und Stufe ergebenden Grundgehalts und des Familienzuschlags zwischen Bundes- und Landesrecht, § 12 Absatz 2 Sätze 2 und 3 BVG-EKD.

(Anm.: Sollten die Besoldungserhöhungen zwischen Bund und Land NRW künftig dauerhaft voneinander abweichen, wäre dies ein Anlass, den gegenwärtigen Bemessungssatz von 95 Prozent, der der gegenwärtigen durchschnittlichen Differenz entspricht, zu überdenken. In diesem Fall wäre es im Übrigen logische Konsequenz, dass etwaige Zulage dann in einem entsprechenden Umfang „abschmelzen“, § 12 Absatz 2 Satz 5 BVG-EKD.)

Die beschriebenen Aspekte zum Grundgehalt gelten in entsprechender Weise für Zulagen, die die volle Differenz zu einer höheren Besoldungsgruppe abdecken, Satz 6. Wird die Zulage bei der Versorgung gemäß § 15 Absätze 3, 6 und 7 nur nach der „Achtelsregelung“ gewährt, gilt dies entsprechend für die Systemzulage, Satz 7.

§ 6 Absatz 1 BbesG besagt, dass bei Beschäftigung in Teilzeit (bzw. Teildienst) Dienst- und Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt werden. Satz 8 stellt klar, dass das auch bei der Festsetzung der Systemzulage zu beachten ist.

Zu 5.

Änderungen in § 15 AG.BVG-EKD:

a) Änderung der Überschrift:
   Der neu in die Bezugnahmeleiste aufgenommene § 23 Absatz 3 Nr. 3 BVG-EKD eröffnet den Gliedkirchen der EKD eigenständige Regelungen zur Höhe und Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen. Diese Öffnungsklausel ist besonders wegen des hier neu eingefügten Absatzes 11 von § 15 BVG-EKD von Bedeutung.

b) Änderung in Absatz 1:
Nach Satz 1 werden auch in der Evangelischen Kirche im Rheinland die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge weiterhin mit den Faktoren des Landesrechts Nordrhein-Westfalen vervielfältigt. Diese Regelung rechtfertigt sich trotz der zum 1. April 2020 zu vollziehenden Umstellung auf das Recht des Bundes mit dem Bemessungssatz von 95 Prozent der im Ergebnis auch ein Besoldungsniveau entsprechend den Bestimmungen des Landes Nordrhein-Westfalen zur Folge hat. Ändert sich allerdings der Bemessungssatz von 95 Prozent, entfallen die beschriebenen Grundlagen für ein weiteres Anknüpfen an § 5 Absatz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG). Darauf weist Satz 2 zur Vermeidung von Vertrauenstatbeständen hin.

c) Änderung in Absatz 5:
Es handelt sich hier um eine redaktionelle Änderung. Die in Absatz 5 in Bezug genommene Zulage war ursprünglich in § 8 Absatz 7 BVG-EKD normiert. Durch die Änderungen des AG.BVG-EKD auf der Landessynode 2019 ist aus dem ursprünglichen Absatz 7 von § 8 BVG-EKD der Absatz 5 von § 8 BVG-EKD geworden. Eine Anpassung des hiesigen Absatzes 5 von § 15 BVG-EKD ist aber seinerzeit unterblieben. Das wird mit der jetzt vorgenommenen Änderung nachgeholt.

d) Neuer Absatz 11:
Über den hier neu eingefügten Absatz 11 wird gewährleistet, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, denen zwischenzeitlich eine mit einer ruhegehaltfähigen Zulage verbundene besonders herausgehobene Funktion übertragen war, die sie aber bei Ruhestandseintritt nicht mehr bekleidet haben, in Hinblick auf die Ruhestandsbezüge in gleicher Weise behandelt werden wie Pfarrerinnen und Pfarrer in einer vergleichbaren Situation. Wird die Funktion bis zum Ruhestandseintritt wahrgenommen, wird die Zulage in vollem Umfang dem Ruhegehalt zugrunde gelegt. Ist das nicht der Fall, gilt für Pfarrerinnen und Pfarrer nach dem hier gegenständlichen § 15 Absatz 3 AG.BVG-EKD die „Achtelsregelung“. Das heißt, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erhöhen sich für jedes Jahr, in dem die herausgehobene Funktion wahrgenommen worden ist, um ein Achtel des Differenzbetrages zu den Dienstbezügen ohne diese Funktion. Das soll hiermit auch auf Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte übertragen werden. Rechtlich sind vom Versorgungsrecht des Bundes abweichende Regelungen gemäß § 23 Absatz 3 Nr. 3 BVG-EKD möglich. Auch sachlich ist diese Gleichbehandlung gerechtfertigt, weil zahlreiche Zulagen wie beispielsweise die Zulagen für Mitglieder der Kirchenleitung und des Kollegiums des Landeskirchenamtes in gleicher Weise Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gewährt werden. Das rechtfertigt sich auch vor dem Hintergrund, dass die theologischen Mitglieder des Landeskirchenamtes wahlweise als Pfarrerinnen, Pfarrer oder als Kirchenbeamtinnen, Kirchenbeamte beschäftigt werden.

Vergleichsmaßstab sind für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte die Bezüge nach § 8 Absatz 7 AG.BVG-EKD (für Pfarrer gilt hier § 8 Absatz 1 AG.BVG-EKD).

Die hier vorgenommene Erstreckung des Bestimmungen der Absätze 3 bis 8 auf Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte ist zu unterscheiden von der Regelung in § 5 Absatz 5 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG). Danach sind erhöhte Dienstbezüge, die eine Beamtin oder ein Beamter für ein zwischenzeitlich bekleidetes Amt wahrgenommen hat, nach zwei Jahren voll ruhegehaltfähig. Zugrunde liegen hier aber Beförderungsämter im beamtenrechtlichen Sinne und nicht Funktionen, deren Wahrnehmung mit einer ruhegehaltfähigen Zulage verbunden ist.

Zu 7.

Änderungen in § 26 Absätze 1 und 2 AG.BVG-EKD:
§ 26 BVG-EKD in der von der Landessynode 2019 beschlossenen Form diente der Gewährleistung der Zielsetzung, dass bei den Bestandsfällen aufgrund der Umstellung auf die Bundesbesoldung mit dem Bemessungssatz von 95 Prozent zum Zeitpunkt der Umstellung, 1. April 2020, keine Verringerung der Bezüge im Verhältnis zur bisherigen auf das Landesrecht Nordrhein-Westfalen gestützten Besoldung eintritt. Diese Funktion der Ausgleichszulage ist allerdings über die hier zu beschließenden Änderungen zur Systemzulage gemäß § 12 Absatz 2 BVG-EKD, vgl. auch die dortigen Anmerkungen, weitgehend obsolet geworden. Gleichwohl soll über die hier vorgeschlagene modifizierte Fassung von § 26 Absatz 1 BVG-EKD gewährleistet werden, dass auch für die - potenziell sehr wenigen - Bestandsfälle, bei denen aufgrund individueller Faktoren die Systemzulage wegen der Beschränkung der Bemessungsfaktoren auf das Grundgehalt und den Familienzuschlag zur Abdeckung des Defizits nicht ausreichen sollte, jeweils mindestens der gleiche Betrag wie nach den bisher geltenden - auf das Landesrecht Nordrhein-Westfalen bezogenen - Bestimmungen erreicht wird. Bei den Bestandsfällen ergibt sich diese Notwendigkeit daraus, dass hier die Gewährleistung des bisherigen Besoldungsniveaus nicht nur aus politischen sondern auch aus Rechtsgründen erfolgt.

Die Ausgleichszulage wird in den einschlägigen Fällen zum Stichtag der Umstellung, 1. April 2020, festgelegt und ist dynamisch ausgestaltet, nimmt also an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Ansonsten verändert sie sich auch aufgrund der Änderungen des Defizits aufgrund von Besoldungserhöhungen beim Bund oder beim Land Nordrhein-Westfalen nicht. Dem liegt die Erwartung zugrunde, dass allgemeine Besoldungserhöhungen in Bund und Ländern erfahrungsgemäß im Wesentlichen den gleichen Umfang haben und nur „zeitverzögert“ erfolgen.

Dagegen führen die Erhöhung des Grundgehalts auf A 14 gemäß § 11 BVG-EKD - Durchstufung - bei Pfarrerinnen und Pfarrern sowie eine Beförderung oder die Zahlung einer Zulage zur Verringerung der Ausgleichszulage. Die

genannten Tatbestände beruhen - im Gegensatz zu allgemeinen Besoldungserhöhungen - nicht auf „begründeten Erwartungen“, die aufgrund der vor dem 1. April 2020 geltenden Rechtslage bestanden hätten, die Durchstufung wurde ja erst durch diese Änderungen zum 1. April 2020 ermöglicht. Zudem weisen sie keinen Zusammenhang zur Umstellung der Besoldung von der Landes- auf die Bundestabelle mit dem Bemessungssatz von 95 Prozent auf. In Hinblick auf Zulagen gelten der Wegfall oder die Verringerung der Ausgleichszulage für die Zeit, in der die Zulage tatsächlich gewährt wird. Auch eine etwaige Änderung des Bemessungssatzes von derzeit 95 Prozent würde aus diesen Gründen zu einer Verringerung der Ausgleichszulage führen.

II.

Begründung Begleitbeschluss

Die Bestimmungen unter I., insbesondere zur Systemzulage gemäß § 12, zur Ausgleichszulage gemäß § 26 aber auch zum „Einbaufaktor“, § 15 Absatz 1, zeigen auf, dass die Umstellung auf die Besoldungstabellen des Bundes bei dem Bemessungssatz von 95 Prozent gegenwärtig nur mit einigen ergänzenden Bestimmungen funktioniert, die teilweise noch dem Landesrecht Nordrhein-Westfalen entlehnt sind. Damit ist zwar das Ziel einer grundsätzlichen Anwendung der Bundestabellen, noch nicht aber das Ziel einer weitest möglichen Anlehnung an die Bestimmungen des Bundes zu Besoldung und Versorgung erreicht. Aufgrund der Erfahrungen nach der Umstellung, insbesondere zu der Frage, in welcher Zahl und in welchem Umfang Systemzulagen erforderlich werden, soll deshalb evaluiert werden, wie eine weitere Anpassung an die Bestimmungen des Bundes und damit auch eine weitere Vereinheitlichung im Rahmen der EKD (BVG-EKD) erreicht werden. Dabei wird auch die Frage eine Rolle spielen, ob der jetzt bestimmte Bemessungssatz von 95 Prozent dauerhaft auskömmlich ist oder angepasst werden muss – das ist auch der Sinn eines Bemessungssatzes. Dabei sind neben finanziellen und strukturellen Voraussetzungen auch Entwicklungen in den anderen Gliedkirchen der EKD zu berücksichtigen, um das langfristige Ziel einer wirklichen Vereinheitlichung im EKD-Rahmen nicht aus den Augen zu verlieren. Dabei ist auch auf Entwicklungen des Rechts des EKD Einfluss zu nehmen.

C

Finanzielle Auswirkungen

Vorbemerkungen:

1. Die Aufwendungen für die Ephoralzulage und die dadurch entstehenden höheren Versorgungskassenbeiträge werden im Gegensatz zu den Ausgaben für die Besoldung und Versorgung im Übrigen aus den Dotatio-

nen, die im landeskirchlichen Haushalt auf der Kostenstelle Kirchenleitung veranschlagt werden, finanziert. Die erhöhten Beträge wirken sich unmittelbar dort und nicht unmittelbar bei den Haushalten der Anstellungsträger (Kirchengemeinden, Kirchenkreise) aus.

2. Bei den Berechnungen zu den erhöhten Aufwendungen werden die Beträge zugrunde gelegt, die sich aus der ab dem 1. April 2020 geltenden Besoldungstabelle (Bundesbesoldung mit Bemessungssatz 95%) ergeben. Es werden jeweils die Endstufen bei den Grundbezügen zugrunde gelegt, weil sich daran auch die Versorgungskassenbeiträge orientieren.

Auswirkungen insgesamt:
Durch die hier vorgeschlagenen Änderungen zu den Ephoralzulagen ergibt sich zusammengefasst folgender finanzieller Mehraufwand:

Im Hinblick auf die Besoldung (Änderungen nur bei den Skribae) würden sich Stand April 2020 zusätzliche Ausgaben in Höhe von 170.052 € ergeben.

Die ständigen Versorgungskassenbeiträge würden sich um 483.960 € erhöhen.

Es würde eine Beitragsnachzahlung in Höhe von 3,35 Mio. € bei der Versorgungskasse erforderlich. Um den Deckungsgrad in der Versorgung auf dem Niveau von 71,2% (Stand 31.12.2018) zu halten, würde sich die notwendige Deckungsrückstellung bei der Versorgungskasse über die bestehenden 827 Mio. € (Stand 31.12.2018) hinaus um weitere 5,85 Mio. € bis 6,95 Mio. € erhöhen.

Diese erhöhten Aufwendungen ergeben sich aus dem Folgenden:

Besoldung:
In der Besoldung wirken sich die Änderungen zu den Ephoralzulagen nur bei den Skribae aus, bei den Superintendentinnen und Superintendenten (A 16) und den Assessorinnen und Assessoren (A 15) ändert sich nichts.

Bei den Skribae errechnet sich der Mehrbetrag in der Besoldung aus dem Unterschied von A 14 und der hälftigen Differenz zwischen A 15 und A 14.

Bezogen auf die Endstufe liegt die aktuelle Differenz bei 6.686 - 5.921 = 765 €, der hälftige Differenzbetrag liegt somit bei 383 €. Das Niveau erhöht sich um 6,5%.

Durch die Besoldungsentwicklung entwickelt sich dieser Betrag dynamisch. Das ergibt bezogen auf 37 Kirchenkreise einen aktuellen jährlichen Mehrbetrag in der Besoldung von 170.052 €.

Versorgungskassenbeiträge:
Bezogen auf die Versorgung wirken sich die Änderungen auch bei den Superintendentinnen und Superintendenten sowie Assessorinnen und Assessoren aus. In der praktischen Umsetzung betrifft die Neuregelung nur Personen, die nach dem 1.4.2020 in den Ruhestand treten werden. Die Ände-

rungen schlagen sich deshalb zunächst nicht in erhöhten Ruhestandsbezügen sondern erhöhten Versorgungskassenbeiträgen nieder. Diese liegen gegenwärtig bei 57% (Versorgung und Beihilfe), wobei bezogen auf die Grundvergütung die Endstufe heranzuziehen ist. Bezogen auf die ab dem 1. April 2020 geltende Tabelle (Bundesbesoldung mit einem Bemessungssatz von 95 %) ergeben sich die folgenden Steigerungen:

Bezogen auf die Superintendentinnen und Superintendenten (ruhegehaltfähige Dienstbezüge künftig A 16 statt A 15) liegt die Endstufe von A 16 bei 7.449 € und von A 15 bei 6.686 €. 57% davon sind 4.245 € (A16) und 3.811 € (A15). Der Differenzbeitrag liegt somit bei 434 €.

Das führt bezogen auf 37 Kirchenkreise und 12 Monate zu einem jährlichen Mehrbetrag für den Versorgungskassenbeitrag in Höhe von 192.696 €.

Bezogen auf die Assessorinnen und Assessoren (ruhegehaltsfähige Dienstbezüge künftig A 15 statt A 14) liegt die Endstufe bei 6.686 € (A15) und 5.921 € (A14). 57% davon sind 3.811 € (A15) und 3.374 € (A 14). Der Differenzbetrag liegt somit bei 437 €.

Das führt bezogen auf 37 Kirchenkreise und 12 Monate zu einem jährlichen Mehrbetrag für den Versorgungskassenbeitrag in Höhe von 194.028 €.

Bezogen auf die Skribae (ruhegehaltfähige Dienstbezüge künftig hälftiger Differenzbetrag zwischen A 15 und A 14 statt A 14) liegt die Endstufe gegenwärtig bei 5.921 € (A14). Der hälftige Differenzbetrag zu A 15 liegt wie oben dargestellt bei 383 €, so das sich 6.304 € ergeben. 57% davon sind 3.374 € (A14) und 3.593 € (A 14 plus hälftiger Differenzbetrag zu A 15). Der Differenzbetrag liegt somit bei 219 €.

Das führt bezogen auf 37 Kirchenkreise und 12 Monate zu einem jährlichen Mehrbetrag für den Versorgungskassenbeitrag in Höhe von 97.236 €.

Insgesamt würden sich durch die Änderungen Steigerungen in den Aufwendungen für die Versorgungskassenbeiträge in Höhe von 483.960 € pro Jahr ergeben.

Der geplante Gesamtaufwand für die personenbezogenen Beträge für die Versorgung liegt in 2019 bei 61,689 Mio. €. Durch die von der Landessynode 2019 beschlossene Wiedereinführung der Durchstufung von Pfarrerinnen und Pfarrern steigern sich diese Beträge um 6,29 Mio. € auf 67,97 Mio. €.

Durch die hier zu beschließenden Änderungen in der Ephoralzulage würden sich diese Beträge wie dargestellt um weitere 483.960 € auf dann 68,45 Mio. € erhöhen.

Anmerkung: Wie bereits dargelegt, beruhen diese Berechnung auf einem Versorgungskassenbeitrag in Höhe von 57%. Die Beträge würden bei einer künftigen Erhöhung des Versorgungskassenbeitrages entsprechend ansteigen.

Erhöhte Deckungsrückstellung

Da die Neuregelungen zu den Ephoralzulagen in ihren Auswirkungen auf die Versorgung für alle Inhaberinnen und Inhaber von kreiskirchlichen Leitungsämtern gelten, die nach dem 1. April 2020 in den Ruhestand treten werden, betrifft sie auch Inhaberinnen und Inhaber von kreiskirchlichen Leitungsämtern, die diese Ämter bereits gegenwärtig, das heißt nach der bisher bestehenden Rechtslage inne haben. Die bestehenden Versorgungskassenbeiträge sind auch bei den kreiskirchlichen Leitungsämtern bisher an den aufgezeigten geringeren Beträgen (A 15 bei Superintendentinnen und Superintendenten, A 14 bei Assessorinnen und Assessoren) ausgerichtet. Deshalb muss zusätzlich für die erhöhten Versorgungsaufwendungen eine einmalige Rückstellung bei der Versorgungskasse errichtet werden.

Umfang:

Auszugleichen sind zunächst die bisher zu gering gezahlten Versorgungskassenbeiträge. Gemäß § 18 Abs. 2 der Satzung der Versorgungskasse richtet sich die versorgungsbezogene Komponente nach der Besoldungsgruppe, einschließlich ruhegehaltsfähiger Zulagen, Absatz 3. Nach der hier vorgeschlagenen neuen Regelung, ruhegehaltfähige Zulage nach A 16 Sup (A 15 Ass / A 14 ½ Skribae), hätte ab dem Zeitpunkt der Amtsübernahme der Versorgungskassenbeitrag deshalb nach A 16 statt nach A 15 bemessen werden müssen (Ass A 15 statt A 14 / Skribae A 14 ½ statt A 14). Das gilt zunächst für die Zeit bis 2008 - Einführung der personenbezogenen Beiträge, die Methode ist sinngemäß aber auch für die Zeiten davor heranzuziehen. Daraus ergibt sich nach einer Berechnung der Heubeck AG eine Beitragsnachzahlung in Höhe von insgesamt 3,35 Mio. € (Sup 1,5 Mio. € + Ass 1,45 Mio. € + 0,4 Mio. € Skribae).

Allerdings sind auch die Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen der Evangelischen Kirche im Rheinland zu beachten. Dabei sind nicht nur die oben aufgezeigten Beitragsdefizite sondern alle Auswirkungen der erhöhten Versorgungsleistungen in den Blick zu nehmen. Daraus folgt aber nach einer ebenfalls von der Heubeck AG durchgeführten Berechnung eine notwendige Erhöhung der Deckungsrückstellung von 9,2 Mio. € bis zu 10,3 Mio. € (je nach zugrundgelegten Ansätzen bei Zins und Dynamik). Um diesen Betrag würde sich der nach § 112 Abs. 2 Satz 2 WiVO auszuweisende, nicht durch Eigenkapital gedeckte Fehlbetrag der Gemeinsamen Versorgungskasse, der zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2018 einen Betrag von 827.203.971,76 € aufwies, erhöhen. Würde man davon die oben aufgeführte Einmalzahlung in Höhe von 3,35 Mio. € in Abzug bringen, verbliebe noch ein zusätzlicher Einmalbetrag in Höhe von 5,85 Mio. € bis 6,95 Mio. €. Dieser Betrag ist in die Versorgungskasse einzuzahlen, wenn der vorhandene Deckungsgrad i.H.v. 71,2% (Stand zum 31.12.2018) nicht auf Grund dieser Maßnahme absinken soll.

Stellungnahmen

Zum Ursprungsentwurf haben die Pfarrvertretung und der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Rheinischen Verband der Mitarbeiterinnen- Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst (RVM) schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Diese Stellungnahmen sind mit den Interessenvertretungen besprochen und Änderungen so möglich in die hier vorgelegte Fassung eingeflossen, so dass von einem Abdruck der ursprünglichen Stellungnahmen hier abgesehen werden kann.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) - federführend -und den Finanzausschuss (VI).

Synopse zum Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – AG.BVG-EKD)

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
§ 2 **(zu § 9 Absatz 1 BVG-EKD)** **Höhe der Bezüge** (2) In der Evangelischen Kirche im Rheinland richten sich die Besoldungshöhe, die Zahl der Stufen sowie die vor einem Stufenaufstieg zurückzulegenden Zeiten, die bei der Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anzuerkennenden Zeiten, die Anpassung der Bezüge, und Mindestversorgung nach den für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Regelungen, sofern dieses Gesetz oder eine andere kirchliche Bestimmung keine abweichende Regelung trifft. Die Minderung im Sinne von § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Versorgungsrücklage nicht gebildet wird. Die Grundgehaltssätze der Besoldungstabellen A, B und W werden mit einem einheitlichen Satz von 95 Prozent (Bemessungssatz) vervielfältigt. Satz 3 gilt für die Ephoralzulage nach § 8 Absatz 6, nicht aber in den Fällen nach der Anlage, Abschnitt I, Sätze 3 und 4, die Zulage nach § 8 Absatz 7, die Zulage nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen an die hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung vom 14. Januar 2011, die Zulage nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen an Beamtinnen und Beamte des höheren	**§ 2** **(zu § 9 Absatz 1 BVG-EKD)** **Höhe der Bezüge** (2) In der Evangelischen Kirche im Rheinland richten sich die Besoldungshöhe, die Zahl der Stufen sowie die vor einem Stufenaufstieg zurückzulegenden Zeiten, die bei der Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anzuerkennenden Zeiten, die Anpassung der Bezüge, und Mindestversorgung nach den für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Regelungen, sofern dieses Gesetz oder eine andere kirchliche Bestimmung keine abweichende Regelung trifft. Die Minderung im Sinne von § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Versorgungsrücklage nicht gebildet wird. Die Grundgehaltssätze der Besoldungstabellen A, B und W werden mit einem einheitlichen Satz von 95 Prozent (Bemessungssatz) vervielfältigt. **Satz 3 gilt für die Ephoralzulage nach § 8 Absatz 6, nicht aber in den Fällen nach der Anlage, Abschnitt I, Sätze 4 und 5, die Zulage nach § 8 Absatz 7, die Zulage nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen an die hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung vom 14. Januar 2011, die Zulage nach der Verordnung über die Gewährung von Zulagen an Beamtinnen und**	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
Dienstes der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie an Inhaberinnen und Inhaber landeskirchlicher Pfarrstellen vom 14. Januar 2011 und die Amtszulage nach der Verordnung über Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Verwaltungsdienst vom 30. Mai 1997 und die Zulage nach § 13 Absatz 1 entsprechend. Sonstige Bezügebestandteile werden in voller Höhe gewährt. Die aus den Sätzen 1 bis 5 folgenden Besoldungstabellen werden in der Anlage, Abschnitt II ausgewiesen. Für die Bemessung der amtsunabhängigen Mindestversorgung nach § 14 Absatz 4 Beamtenversorgungsgesetz sind die Beträge der jeweils geltenden Bundestabelle ohne Anwendung von Satz 3 zugrunde zu legen. (3) Bei Pfarrerinnen und Pfarrern wird die Stufe bei der erstmaligen Berufung festgesetzt. Beim Wechsel des Dienstherrn zwischen der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Lippischen Landeskirche erhält die Pfarrerin oder der Pfarrer die Stufe, die ihr oder ihm zustehen würde, wenn das Pfarrdienstverhältnis in den Jahren bei der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Lippischen Landeskirche stattdessen zur Evangelischen Kirche im Rheinland begründet gewesen wäre.	**Beamte des höheren Dienstes der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie an Inhaberinnen und Inhaber landeskirchlicher Pfarrstellen vom 14. Januar 2011 und die Amtszulage nach der Verordnung über Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Verwaltungsdienst vom 30. Mai 1997 und die Zulage nach § 13 Absatz 1 entsprechend.** Sonstige Bezügebestandteile werden in voller Höhe gewährt. Die aus den Sätzen 1 bis 5 folgenden Besoldungstabellen werden in der Anlage, Abschnitt II ausgewiesen. Für die Bemessung der amtsunabhängigen Mindestversorgung nach § 14 Absatz 4 Beamtenversorgungsgesetz sind die Beträge der jeweils geltenden Bundestabelle ohne Anwendung von Satz 3 zugrunde zu legen. (3) Bei Pfarrerinnen und Pfarrern wird die Stufe bei der erstmaligen Berufung festgesetzt. Beim Wechsel des Dienstherrn zwischen der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Lippischen Landeskirche erhält die Pfarrerin oder der Pfarrer die Stufe, die ihr oder ihm zustehen würde, wenn das Pfarrdienstverhältnis in den Jahren bei der Evangelischen Kirche von Westfalen oder der Lippischen Landeskirche stattdessen zur Evangelischen Kirche im Rheinland begründet gewesen wäre.	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland werden bei erstmaliger Berufung in eine Pfarrdienstverhältnis auf Probe oder ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe um eine Stufe oberhalb der Stufe eingestuft, in die sie in Anwendung von § 27 Absatz 2 Satz 1 Bundesbesoldungsgesetz einzustufen wären. Pfarrerinnen und Pfarrer im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche werden bei Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis um eine Erfahrungsstufe oberhalb der Erfahrungsstufe eingestuft, in die sie in Anwendung von § 29 Absatz 2 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz einzustufen wären. Satz 4 gilt in der Evangelischen Kirche von Westfalen und in der Lippischen Landeskirche nicht, soweit eine Pfarrerin oder ein Pfarrer ein Dienstverhältnis durch Versetzung begründet und im Wege der Versetzung eine Erfahrungsstufe zu berücksichtigen ist, die sich nach dem Besoldungsdienstalter bestimmt, oder infolge der Überleitung von Dienstaltersstufen in Erfahrungsstufen bestimmt.	**Bei der Berechnung der Erfahrungszeiten werden bei Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland zu den Dienstzeiten im Sinne von § 27 Absatz 1 Satz 2 Bundesbesoldungsgesetz 24 Monate hinzuaddiert.** Pfarrerinnen und Pfarrer im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche werden bei Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis um eine Erfahrungsstufe oberhalb der Erfahrungsstufe eingestuft, in die sie in Anwendung von § 29 Absatz 2 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz einzustufen wären. Satz 4 gilt in der Evangelischen Kirche von Westfalen und in der Lippischen Landeskirche nicht, soweit eine Pfarrerin oder ein Pfarrer ein Dienstverhältnis durch Versetzung begründet und im Wege der Versetzung eine Erfahrungsstufe zu berücksichtigen ist, die sich nach dem Besoldungsdienstalter bestimmt, oder infolge der Überleitung von Dienstaltersstufen in Erfahrungsstufen bestimmt.	
§ 5 **(zu §§ 10 Nr. 7, 7 BVG-EKD)** **Vermögenswirksame Leistungen, Entgeltumwandlung**	**§ 5** **(zu §§ 10 Nr. 7, 7 BVG-EKD** **Vermögenswirksame Leistungen, Entgeltumwandlung** **Neu** (5) Die Absätze 2 bis 4 finden für eine Entgeltumwandlung nach Absatz 2 auch auf Lehrkräfte An-	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
	wendung, deren Besoldung und Versorgung im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird.	
§ 8 **(zu §§ 17, 18, 6 Absatz 3, 56 Absatz 2 BVG-EKD)** **Zuordnung der Ämter** (4) Superintendentinnen und Superintendenten sowie in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche in Westfalen die Assessorinnen und Assessoren erhalten während der Dauer ihres Amtes eine das Grundgehalt ergänzende Ephoralzulage, deren Höhe sich aus Abschnitt I der Anlage ergibt. Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend. Zulagen nach Satz 1 gehören zu den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen, in der Evangelischen Kirche im Rheinland jedoch nur bis zur Höhe der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe. (7) Den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Lippischen Landeskirche und in der Evangelischen Kirche von Westfalen stehen die Ansprüche auf Besoldung und Versorgung im gleichen Umfang zu wie den Landesbeamtinnen und Landesbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen in entsprechender Stellung, soweit nicht das kirchliche Recht etwas anderes bestimmt. Den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche im Rheinland stehen unter Berücksichtigung von § 2 Absatz 2 die Ansprüche auf Besoldung und Versorgung im gleichen Umfang	**§ 8** **(zu §§ 17, 18, 6 Absatz 3, 56 Absatz 2 BVG-EKD)** **Zuordnung der Ämter** (4) Superintendentinnen und Superintendenten sowie in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche in Westfalen die Assessorinnen und Assessoren erhalten während der Dauer ihres Amtes eine das Grundgehalt ergänzende Ephoralzulage, deren Höhe sich aus Abschnitt I der Anlage ergibt. Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend. Zulagen nach Satz 1 gehören zu den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen, **~~in der Evangelischen Kirche im Rheinland jedoch nur bis zur Höhe der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe.~~** (7) Den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Lippischen Landeskirche und in der Evangelischen Kirche von Westfalen stehen die Ansprüche auf Besoldung und Versorgung im gleichen Umfang zu wie den Landesbeamtinnen und Landesbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen in entsprechender Stellung, soweit nicht das kirchliche Recht etwas anderes bestimmt. Den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche im Rheinland stehen unter Berücksichtigung von **§ 2 Absätze 2 und 3** die Ansprüche auf Besoldung und Versorgung im gleichen	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
zu wie den Beamtinnen und Beamten des Bundes in entsprechender Stellung, soweit nicht das kirchliche Recht etwas anderes bestimmt. Die Kirchenleitungen bzw. der Landeskirchenrat können für die Einordnung der Ämter der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen, die Amtsbezeichnungen und die Zahlung von Amts- und Stellenzulagen von den Bestimmungen des Landes- und des Bundesbesoldungsgesetzes abweichende und ergänzende Reglungen treffen, soweit dies der kirchliche Dienst erforderlich macht.	Umfang zu wie den Beamtinnen und Beamten des Bundes in entsprechender Stellung, soweit nicht das kirchliche Recht etwas anderes bestimmt. Die Kirchenleitungen bzw. der Landeskirchenrat können für die Einordnung der Ämter der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen, die Amtsbezeichnungen und die Zahlung von Amts- und Stellenzulagen von den Bestimmungen des Landes- und des Bundesbesoldungsgesetzes abweichende und ergänzende Reglungen treffen, soweit dies der kirchliche Dienst erforderlich macht.	
§ 12 **(zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD)** **Strukturzulage** (2) In der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte bei einem Bemessungssatz von 95 Prozent eine ruhegehaltfähige Systemzulage in Höhe von 180 Euro in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6, in Höhe von 90 Euro in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8, in Höhe von 60 Euro in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 und in Höhe von 50 Euro in der Besoldungsgruppe A 15. § 2 Absatz 2 Satz 2 findet keine Anwendung. Die Systemzulage nach Satz 1 nimmt an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil und ist dabei auf Eurobeträge aufzurunden. Die jeweilige Höhe ist in der Anlage, Abschnitt II, ausgewiesen.	**§ 12** **(zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD** **Strukturzulage** (2) **Zusätzlich zum Grundgehalt wird eine ergänzende ruhegehaltfähige Systemzulage allen Mitarbeitenden im Sinne von § 1 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD gewährt.** **Durch die Systemzulage wird gewährleistet, dass das Grundgehalt nach der ab dem 1. April 2020 geltenden Rechtslage in jeder Besoldungsgruppe und Stufe mindestens demjenigen Betrag entspricht, der sich nach der bis zum 31. März 2020 geltenden Rechtslage aus dem Grundgehalt zuzüglich Strukturzulage in der entsprechenden Besoldungsgruppe und der Erfahrungsstufe aufgrund der Erfahrungszeiten ergibt.** **Satz 2 gilt für die Bemessung des Familienzu-**	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
	schlags entsprechend. **Bei der Festsetzung der Systemzulage sind künftige Änderungen aufgrund von allgemeinen Besoldungserhöhungen nach der bis zum 31. März 2020 geltenden Rechtslage zu berücksichtigen.** **Sie verringert sich, soweit sich durch eine Änderung des Bemessungssatzes gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD der Unterschiedsbetrag nach den Sätzen 1 bis 3 vermindert.** **Zulagen in Höhe des vollen Unterschiedsbetrages zu einer höheren Besoldungsgruppe werden in Hinblick auf die Sätze 1 bis 5 so behandelt, als seien sie Bestandteil des Grundgehalts.** **Werden Zulagen gemäß § 15 Absätze 3, 6 und 7 nur mit einem Anteil des vollen Unterschiedsbetrages zu einer höheren Besoldungsgruppe gewährt, werden diese Zulagen für die Bemessung der Systemzulage nur mit diesem Anteil berücksichtigt.** **Bei der Festsetzung der Systemzulage findet § 6 Absatz 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes Anwendung.** **Die Sätze 1 bis 8 gelten nur in der Evangelischen Kirche im Rheinland.**	
§ 15 **(zu §§ 9 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 26 BVG-EKD)** **Ruhegehaltfähige Dienstbezüge** (1) Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind in	**§ 15** **(zu §§ 9 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 23 Absatz 3 Nr. 3, 26 BVG-EKD** **Ruhegehaltfähige Dienstbezüge**	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
der Lippischen Landeskirche und in der Evangelischen Kirche von Westfalen mit den Faktoren entsprechend § 5 Absatz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz zu vervielfältigen.	**(1) Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit den Faktoren entsprechend § 5 Absatz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz Nordrhein-Westfalen zu vervielfältigen.** **In der Evangelischen Kirche im Rheinland ist die Geltung von Satz 1 an den Bemesssungssatz von 95 Prozent gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 gebunden.**	
(5) Enthält das staatliche Besoldungsrecht für eine Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 Nr. 3 eine besondere Regelung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulage, findet statt des Absatzes 3 diese Regelung entsprechend Anwendung.	**(5) Enthält das staatliche Besoldungsrecht für eine Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 2 Nr. 3 eine besondere Regelung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulage, findet statt des Absatzes 3 diese Regelung entsprechend Anwendung.** **Neu** (11) Die Absätze 3 bis 8 gelten in der Evangelischen Kirche im Rheinland entsprechend, eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter eine besonders herausgehobene Funktion wahrgenommen hat, die bei einer Pfarrerin oder einem Pfarrer zur Anwendung der Absätze 3 bis 8 führen würde, und der Versorgungsfall nicht in unmittelbarem Anschluss an die Zahlung der Zulage eintritt. Maßgeblich ist in den Fällen nach Satz 1 der Unterschiedsbetrag zwischen den Dienstbezügen, die die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte unter Berücksichtigung der Zulage erhalten hat, und den Dienstbezügen, die sie oder er nach § 8 Absatz 7 BVG-EKD erhalten hätte. § 5 Absatz 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) findet in diesen Fällen keine Anwen-	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
	dung.	
§ 25 **Überleitung in die Besoldungstabellen des Bundes** (2) Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte werden nach den bisher gesamt erzielten Erfahrungszeiten unter entsprechender Anwendung von § 2 Absatz 3 Satz 3 in die sich nach diesen Erfahrungszeiten ergebenden Besoldungsstufen des Bundes übergeleitet. Wenn sie die Endstufe der Besoldungsgruppe A erreicht haben, werden der Endstufe der Bundestabelle zugeordnet. Die Überleitung erfolgt in dieser Weise auch dann, wenn aufgrund anderweitiger Regelungen zugleich ein Wechsel in eine andere Besoldungsgruppe erfolgt.	**§ 25** **Überleitung in die Besoldungstabellen des Bundes** (2) **Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte werden nach den bisher erzielten Erfahrungszeiten in die sich nach diesen Erfahrungszeiten ergebenden Stufen gemäß § 27 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) übergeleitet.** **Dabei findet § 2 Absatz 3 Satz 3 BVG-EKD entsprechend Anwendung.** Wenn sie die Endstufe der Besoldungsgruppe A erreicht haben, werden der Endstufe der Bundestabelle zugeordnet. Die Überleitung erfolgt in dieser Weise auch dann, wenn aufgrund anderweitiger Regelungen zugleich ein Wechsel in eine andere Besoldungsgruppe erfolgt.	
§ 26 **Ausgleichszulage** (1) Ergibt sich aufgrund der zum 1. Januar 2020 vorgenommenen Änderungen dieses Gesetzes im Vergleich der bisher bezogenen Bezüge zu den künftig gewährten Bezügen nach der Berechnung in Absatz 2 ein geringerer Betrag, so wird eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages gewährt. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig. Sie verringert sich, soweit sich durch Besoldungs-	**§ 26** **Ausgleichszulage** (1) Ergibt sich aufgrund der zum 1. April 2020 vorgenommenen Änderungen dieses Gesetzes am 1. April 2020 im Vergleich der bisher bezogenen Bezüge zu den künftig gewährten Bezügen nach der Berechnung in Absatz 2 und unter Berücksichtigung der Systemzulage gemäß § 12 BVG-EKD ein geringerer Betrag, so wird eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages gewährt. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig und nimmt	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
und Versorgungserhöhungen, durch den Aufstieg in den Erfahrungsstufen, eine Änderung der Einstufung oder durch eine Beförderung der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 vermindert oder sich kein Unterschiedsbetrag mehr ergibt. (2) Zur Bemessung der Ausgleichszulage sind die konkret sich ergebenden Bezüge nach den anzuwendenden Gehaltstabellen unter Berücksichtigung des für den jeweiligen Besoldungsbestandteil maßgeblichen Bemessungssatzes einschließlich des Familienzuschlages und der Strukturzulagen zu vergleichen. Zu berücksichtigen sind weiterhin sämtliche Änderungen, die sich durch weitere generelle Regelungen ergeben.	an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Sie verringert sich soweit und solange sich durch eine Änderung des Grundgehalts gemäß § 11 BVG-EKD, durch eine Beförderung, die Gewährung einer Zulage oder durch Änderungen des Bemessungssatzes gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 BVG-EKD der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 vermindert oder sich kein Unterschiedsbetrag mehr ergibt. **(2) Zur Bemessung der Ausgleichszulage sind die konkret sich ergebenden Bezüge nach den anzuwendenden Gehaltstabellen unter Berücksichtigung des für den jeweiligen Besoldungsteils geltenden Bemessungssatzes einschließlich des Familienzuschlags und der Strukturzulagen sowie der Systemzulage nach § 12 zu vergleichen.** **Zu berücksichtigen sind weiterhin sämtliche Änderungen, die sich durch weitere generelle Regelungen ergeben.**	
Abschnitt I **Ephoralzulage** Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwi-	**Abschnitt I** **Ephoralzulage** Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwi-	

geltende Fassung	Änderungen – fett gedruckt	Bemerkungen
schen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung under Besoldungsgruppe 15 der Bundesbesoldung A in der jeweiligen Stufe.	schen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung under Besoldungsgruppe 15 der Bundesbesoldung A in der jeweiligen Stufe. **Skribae erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des hälftigen Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe 15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe.**	
Superintendentinnen und Superintendenten, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab dem 1. Januar 2018 eine Ephoralzulage in Höhe von 779,01 Euro. Der Betrag nach Satz 2 nimmt an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Ephoralzulagen zum Stand 1. April 2020 – Berechnung zur Zeit nicht möglich, da die dafür maßgeblichen Besoldungserhöhungen des Landes Nordrhein-Westfalen nicht feststehen.	Superintendentinnen und Superintendenten, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab dem 1. Januar 2018 eine Ephoralzulage in Höhe von 779,01 Euro. Der Betrag nach Satz 2 nimmt an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Ephoralzulagen zum Stand 1. April 2020 – Berechnung zur Zeit nicht möglich, da die dafür maßgeblichen Besoldungserhöhungen des Landes Nordrhein-Westfalen nicht feststehen.	

Besoldungstabelle Bund 2020 - Bemessungssatz 95 Prozent - Gültigkeit: 01.03.2020 - 31.08.2020 – vorläufige, unverbindliche Tabelle

€	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	2.105,52 €	2.152,42 €	2.200,59 €	2.236,68 €	2.274,01 €	2.311,31 €	2.348,60 €	2.385,92 €
A 3	2.186,15 €	2.235,47 €	2.284,82 €	2.324,54 €	2.364,25 €	2.403,96 €	2.443,69 €	2.483,40 €
A 4	2.231,89 €	2.290,84 €	2.349,81 €	2.396,75 €	2.443,69 €	2.490,62 €	2.537,55 €	2.580,89 €
A 5	2.248,72 €	2.322,12 €	2.381,08 €	2.438,88 €	2.496,66 €	2.555,63 €	2.613,37 €	2.669,95 €
A 6	2.296,85 €	2.382,32 €	2.468,95 €	2.535,14 €	2.603,75 €	2.669,95 €	2.743,35 €	2.807,14 €
A 7	2.411,20 €	2.487,02 €	2.586,94 €	2.689,19 €	2.789,09 €	2.890,19 €	2.966,01 €	3.041,82 €
A 8	2.550,80 €	2.642,27 €	2.771,03 €	2.901,03 €	3.030,98 €	3.121,25 €	3.212,72 €	3.302,99 €
A 9	2.752,98 €	2.843,25 €	2.985,27 €	3.129,68 €	3.271,67 €	3.368,21 €	3.468,63 €	3.566,56 €
A 10	2.946,74 €	3.070,69 €	3.250,04 €	3.430,17 €	3.613,65 €	3.741,35 €	3.869,01 €	3.996,74 €
A 11	3.368,21 €	3.557,86 €	3.746,30 €	3.935,96 €	4.066,12 €	4.196,29 €	4.326,46 €	4.456,66 €
A 12	3.611,19 €	3.835,57 €	4.061,18 €	4.285,55 €	4.441,75 €	4.595,46 €	4.750,43 €	4.907,88 €
A 13	4.234,74 €	4.445,48 €	4.654,96 €	4.865,72 €	5.010,77 €	5.157,06 €	5.302,07 €	5.444,63 €
A 14	4.354,97 €	4.626,45 €	4.899,20 €	5.170,67 €	5.357,85 €	5.546,31 €	5.733,48 €	5.921,93 €
A 15	5.323,14 €	5.568,62 €	5.755,79 €	5.943,00 €	6.130,20 €	6.316,14 €	6.502,09 €	6.686,78 €
A 16	5.872,33 €	6.157,47 €	6.373,16 €	6.588,87 €	6.803,33 €	7.020,29 €	7.235,98 €	7.449,22 €