

Vorlage Nr.: LS_75_2022_DS23
Aktenzeichen: 15-0

Zuständiger Bereich: Landessynode
Verantwortlich: Dr. Götz Klostermann
Goetz.Klostermann@ekir.de

Beschlussvorlage

Besoldungs- und Versorgungsgesetz - Änderung AG.BVG-EKD

Gremium	Zuständigkeit / Zusatzinfo	Datum / Dauer	Berichterstattung
LS Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II)	Federführende Beratung		
LS Finanzausschuss (VI)	Mitberatung		
Landessynode	Entscheidung		

Anlage(n):
Besoldungs- und Versorgungsgesetz - AG.BVG-EKD

Beschluss:

Das Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – AG.BVG-EKD) wird beschlossen.

Begründung:

Vergleichbar anderen Verwendungen wird künftig auch die Zeit, in der eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Probedienst mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt gewesen ist, auf die für die Durchstufung maßgebliche Dienstzeit angerechnet.

Die Ephoralzulage wird künftig auch Assessorinnen und Assessoren sowie Skribae, die im eingeschränkten Dienst stehen, vollständig gewährt, weil sich der Aufwand für das kreiskirchliche Leitungsamt nicht entsprechend dem Dienst im Übrigen reduzieren lässt.

Über den Begleitbeschluss wird für die Besoldung und Versorgung der Bemessungssatz von 95% der Bundesbesoldung beibehalten, damit wird auch der Finanzlage Rechnung getragen. Eine erneute Evaluierung soll auf der Landessynode 2024 vorgenommen werden, um auch weiter die Einflussfaktoren berücksichtigen zu können.

Einzelheiten finden sich in der beigefügten Drucksache.

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

Vom . Januar 2022

Entwurf

§ 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 durch Gesetzesvertretende Verordnung vom 08. Oktober 2021 (KABl. S 238) wird wie folgt geändert:

1. § 11 wird wie folgt geändert:

In Absatz 2 wird hinter Nr. 4 die folgende neue Nr. 5 angefügt:

„5. die Zeit, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer als Pfarrerin oder Pfarrer im Probendienst gemäß Art. 20 Abs. 3 der Kirchenordnung mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt gewesen ist.“

2. § 15 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Tritt der Versorgungsfall nicht in unmittelbarem Anschluss an die Zahlung einer Zulage oder einer höheren Besoldungsgruppe, die aufgrund der Wahrnehmung des Amtes oder der besonders herausgehobenen Funktion nach § 8 Absatz 4 oder 5 zustand, ein, gehört der Unterschiedsbetrag zwischen den Dienstbezügen, die die Pfarrerin oder der Pfarrer unter Berücksichtigung des höheren Grundgehaltes oder der Zulage erhalten hat, und den Dienstbezügen, die sie oder er nach § 8 Absatz 1 oder bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 11 erhalten hätte, für jedes volle Jahr, für das der

Pfarrerin oder dem Pfarrer das erhöhte Grundgehalt oder die Zulage gezahlt worden ist, mit einem Achtel bis zu ihrem vollen Betrag zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 5 Absatz 1 Nr. 3 BeamtVG). Dabei bleibt die Zeit unberücksichtigt, für die die höhere Besoldung oder die Zulage während der Freistellungszeit eines Altersteildienstes gezahlt und für den Altersteildienstzuschlag berücksichtigt worden ist. Hat die Pfarrerin oder der Pfarrer verschiedene Zahlungen nach § 8 Absatz 4 oder 5 erhalten, ist maximal der volle Betrag des höchsten Unterschiedsbetrages oder der höchsten Zulage ruhegehaltfähig.“

3. Die Anlage wird wie folgt geändert:

In Abschnitt I wird hinter Satz 6 wird folgender neuer Satz 7 angefügt:

„§ 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) findet auf die Ephoralzulage nach den Sätzen 1 bis 6 keine Anwendung.“

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

II.

Begleitbeschluss:

Der Bemessungssatz gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und -versorgungsgesetz der EKD (AG.BVG-EKD) verbleibt bei 95%. Die Entwicklung der Einflussfaktoren ist weiter zu beobachten. Der Landessynode 2024 ist erneut Bericht zu erstatten und ggfs. eine Anpassung des Bemessungssatzes vorzulegen.

B

BEGRÜNDUNG

Zu I. Änderung des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AG.BVG-EKD)

Zu § 1 – Änderungen des AG.BVG-EKD

1. Änderungen von § 11

Nach § 11 Abs. 1 werden Pfarrer*innen 12 Jahre nach der Berufung in das Lebenszeitpfarrdienstverhältnis durchgestuft, danach erhalten sie Besoldung auf der Grundlage der Besoldungsgruppe A 14. In Absatz 2 sind Zeiten geregelt, die auf die Frist nach Satz 1 angerechnet werden.

Über die Ergänzung in Nr. 5 werden künftig Zeiten, in denen ein*e Pfarrer*in der Probendienstzeit mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt gewesen ist (Pfarrverweser*in) und damit auch gem. Art. 20 Abs. 3 Stimmrecht im Presbyterium gehabt hat, bei der Berechnung der Frist von 12 Jahren berücksichtigt. Das rechtfertigt sich vor dem Hintergrund, dass bereits jetzt vergleichbare Tatbestände in den Nrn. 1-4 berücksichtigt werden. Die Neufassung entspricht der früheren Ausgestaltung nach der bis 2017 geltenden Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung (PfBVO). Grundlage für die Beauftragung zur vollen Verwaltung der Pfarrstelle ist ein Beschluss von Presbyterium und Kreissynodalvorstand.

2. Änderung von § 15:

§ 15 Abs. 3 regelt die Berücksichtigung von Zulagen für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bei Pfarrer*innen, die zwischenzeitlich aber nicht mehr bei der Ruhestandsversetzung eine Zulage erhalten haben. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erhöhen für jedes Jahr, in dem sie die Zulage erhalten haben, um ein Achtel des Differenzbetrages zur Besoldung unmittelbar vor Ruhestandseintritt, sog. Achtelsregelung.

Die hier vorgenommenen Änderungen sind redaktioneller Art:

Die beiden Änderungen in Hinblick auf die Absätze der Bezugsnorm § 8 korrigieren bestehende redaktionelle Fehler.

Der ergänzende Verweis auf § 11 nimmt darauf Bezug, dass nach erfolgter Durchstufung der Differenzbetrag in der Verhältnisbestimmung zur Besoldung nach der Besorgungsgruppe A 14 heranzuziehen ist.

3.

Änderung der Anlage:

§ 6 Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) hat den folgenden Wortlaut : „Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge und die Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.“

In Abschnitt I. der Anlage ist die Höhe der Ephoralzulage für die theologischen Mitglieder (Superintendent*in, Assessor*in, Skriba) der Kreissynodalvorstände in der Evangelischen Kirche im Rheinland geregelt. Die hier über den neuen Satz 6 vorgeschlagene Abbedingung von § 6 Abs. 1 BBesG hat zur Folge, dass die Ephoralzulage in den Fällen, in denen Amtsinhaber*innen in dem zugrunde liegenden Pfarrdienstverhältnis im Teildienst beschäftigt sind, nicht wie das Grundgehalt entsprechend dem Grad des Teildienstes reduziert wird.

Anmerkung: Assessor*innen und Skribae ist im Gegensatz zu Superintendent*innen die Wahrnehmung des Pfarrdienstes im Teildienst möglich.

Dass in diesen Fällen die Ephoralzulage nicht wie das Grundgehalt reduziert wird, ist sachgerecht, weil sich der in dem nebenamtlich wahrgenommenen kreissynodalen Leitungsamt entstehende Arbeitsanfall nicht entsprechend dem Teildienst im Übrigen reduzieren lässt.

Zu II. Begleitbeschluss.

Aufgrund der Grundsatzbeschlüsse zur Besoldung und Versorgung der Landessynoden 2019 und 2020 erfolgen seit dem 1. April 2020 in der Evangelischen Kirche im Rheinland Besoldung und Versorgung auf der Grundlage der Besoldungstabellen des Bundes mit einem Bemessungssatz von 95%. Damit sollte der Einstieg in eine einheitliche Besoldung in den EKD-Kirchen auf der Basis des Bundesrechts erreicht werden. Gleichzeitig sollte das bestehende Besoldungsniveau auf der Basis des Landesrechts NRW zunächst beibehalten werden.

Die Vorlage zum AG.BVG-EKD zur Landessynode 2020 enthielt den folgenden 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.“

Zum Zeitpunkt des Begleitbeschlusses auf der Landessynode 2020 gab es die Überlegung einer allmählichen Steigerung des Bemessungssatzes mit Zwischenschritten bei 97% und der endgültigen Zielsetzung das Bundesniveau vollständig zu erreichen.

Hintergrund war der Gedanke eines einheitlichen Besoldungsniveaus im Bereich der EKD – nicht nur die EKD, auch zahlreiche Landeskirchen gewähren die Bundesbesoldung in vollem Umfang. Damit wäre auch die ursprüngliche Zielsetzung bei der Schaffung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BVG-EKD) verwirklicht. Zudem könnten dann die mit dem Bemessungssatz von 95% verbundenen Systemzulagen und der damit einhergehende Verwaltungsmehraufwand – in vielen Fällen erreicht das Besoldungsniveau des Landes NRW mittlerweile mehr als 95% des Besoldungsniveaus des Bundes - vermieden werden.

Diese Überlegungen treffen aber in eine Zeit, in der die Folgen der Pandemie und der Flutkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zu meistern sind, und die finanziellen Folgen zusätzlich aufgrund der Veränderung des Umlagesystems auch die Landeskirche treffen.

In diesem Zusammenhang sind die letzten Erhöhungen von Besoldung und Tarifentgelten im staatlichen wie im kirchlichen Bereich zurückhaltend ausgefallen, 1,4% zum 1.4.2021 und 1,8% zum 1.4.2022.

Dazu eine weitere Anmerkung: Landeskirchen, die wie Hessen-Nassau und die Nordkirche die Besoldungstabellen des Bundes zu 100% übernehmen, haben aus finanziellen Gründen die letzten Erhöhungen der Bundesbesoldung für ihre Bereiche ausgesetzt bzw. nur zeitverzögert übernommen, in der Evangelischen Kirche in Baden wird die geplante Anhebung des Bemessungssatzes auf 100% zumindest verschoben.

Es wird deshalb vorgeschlagen, es bei dem bestehenden Bemessungssatz von 95% zum Bundesniveau zunächst zu belassen.

Mit diesem Bemessungssatz und verbunden mit der 2020 erfolgten Wiederaufnahme der Durchstufung liegt die Evangelische Kirche im Rheinland in der Besoldungshöhe bezogen auf die EKD in einem durchschnittlichen Rahmen. Da sich die 95% am zuvor übernommenen Niveau der Landesbesoldung des Landes NRW orientieren, bleibt das Besoldungsniveau dann auch den beiden anderen in NRW belegenen Landeskirchen vergleichbar, dort wo das NRW-Niveau über den Bemessungssatz von 95% nicht erreicht wird, wird die Besoldung über die Systemzulage ergänzt. Dazu orientiert sich auch die Refinanzierung von Stellen in sehr vielen Fällen am Landesrecht

NRW, bei einem höheren Bemessungssatz würden größere Eigenanteile entstehen. Das würde auch in Hinblick auf die anderen Bundesländer gelten, wobei im Saarland das Niveau der Landesbesoldung noch weiter als in NRW gegenüber der Bundesbesoldung zurückbleibt.

Ein erneutes Wechseln zu den Besoldungstabellen des Landes NRW wird aber nicht vorgeschlagen. Dadurch würde die Chance einer einheitlichen Besoldung in der EKD einschließlich aller damit verbundenen Vorteile (attraktive und transparente Gehaltsstruktur für Personalgewinnung und -bindung, Wegfall der Vielzahl der anzuwendenden und „zu verwaltenden“ Rechtsvorschriften) verspielt. Im Übrigen würde ein erneuter Wechsel der Besoldungstabellen seinerseits zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand, Rechtsunsicherheiten und Mehrkosten durch Übergangsregelungen führen.

In diesem Sinne versteht sich auch die vorgeschlagene Fortsetzung des Prüfauftrages und die Vorgabe, nach Ablauf von zwei weiteren Jahren der Landessynode 2024 erneut Bericht zu erstatten. Neben den Einflussfaktoren ist dabei auch die Entwicklung der Systemzulage zu beobachten: Sollte die Entwicklung des Verhältnisses der Besoldung von Land NRW und Bund so sein, dass sie in der weit überwiegenden Zahl der Fälle eine Systemzulage erforderlich macht, wäre das - auch im Sinne der Verwaltungsvereinfachung - ebenfalls ein denkbareres Argument für eine Anhebung des Bemessungssatzes.

Anmerkung:

Der Begleitbeschluss und seine Begründung sind mit den Interessenvertretungen (Pfarrvertretung und Rheinischer Verband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst (RVM)) besprochen, dort gemachte Anregungen sind aufgenommen worden.

Anlage:

Geänderte Gesetzestexte:

Auszug aus dem Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AG.BVG-EKD):

§ 11

(zu § 17 Abs. 2 BVG-EKD)

Durchstufung bei Pfarrerinnen und Pfarrern in der Evangelischen Kirche im Rheinland

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche im Rheinland mit einem Grundgehalt gemäß § 8 Absatz 1 erhalten nach einer 12-jährigen hauptberuflichen Dienstzeit als Pfarrerin oder Pfarrer auf Lebenszeit ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 14 der Besoldungsordnung A. Die Besoldung nach Satz 1 wird vom Ersten des Monats an gewährt, in den der Tag nach Ablauf der Dienstzeit gemäß Satz 1 fällt.

(2) Auf die Dienstzeit nach Absatz 1 sind anzurechnen:

1. die Zeit, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer zur Wahrnehmung eines Auftrages im Sinne von § 5 des früheren Hilfsdienstgesetzes oder § 19 Absatz 4 des Pfarrdienstgesetzes in der bis zum 30. Juni 2012 geltenden Fassung weiter im Hilfsdienst oder Probedienst (Entsendungsdienst) geblieben ist,
2. die Zeit, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer als Pfarrstellenverwalterin oder Pfarrstellenverwalter nach dem Kirchengesetz über das Amt der Predigerin oder des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen oder als Gemeindemissionarin oder Gemeindemissionar in der Evangelischen Kirche im Rheinland ein Grundgehalt entsprechend der Besoldungsgruppe A 13 erhalten hat,
3. die Zeit, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer als Pastorin oder Pastor im Hilfsdienst oder als Pfarrerin oder Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit während einer Freistellung aus dienstlichen Gründen einen hauptberuflichen (mindestens die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes umfassenden) pfarramtlichen Dienst wahrgenommen hat,
4. die Zeit, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer einen hauptberuflich mindestens die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes umfassenden pfarramtlichen Dienst als Inhaber einer Pfarrstelle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche im Rheinland wahrgenommen hat,

NEU:

5. die Zeit, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer als Pfarrerin oder Pfarrer im Probedienst gemäß Art. 20 Abs. 3 der Kirchenordnung mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt gewesen ist.

§ 15

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

(3) Tritt der Versorgungsfall nicht in unmittelbarem Anschluss an die Zahlung einer Zulage oder einer höheren Besoldungsgruppe, die aufgrund der Wahrnehmung des Amtes oder der besonders herausgehobenen Funktion nach § 8 Absatz 4 oder 5 zustand, ein, gehört der Unterschiedsbetrag zwischen den Dienstbezügen, die die Pfarrerin oder der Pfarrer unter Berücksichtigung des höheren Grundgehaltes oder der Zulage erhalten hat, und den Dienstbezügen, die sie oder er nach § 8 Absatz 1 oder bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 11 erhalten hätte, für jedes volle Jahr, für das der Pfarrerin oder dem Pfarrer das erhöhte Grundgehalt oder die Zulage gezahlt worden ist, mit einem Achtel bis zu ihrem vollen Betrag zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 5 Absatz 1 Nr. 3 BeamtVG). Dabei bleibt die Zeit unberücksichtigt, für die die höhere Besoldung oder die Zulage während der Freistellungszeit eines Altersteildienstes gezahlt und für den Altersteildienstzuschlag berücksichtigt worden ist. Hat die Pfarrerin oder der Pfarrer verschiedene Zahlungen nach § 8 Absatz 4 oder 5 erhalten, ist maximal der volle Betrag des höchsten Unterschiedsbetrages oder der höchsten Zulage ruhegehaltfähig.

Anlage

Abschnitt I

Ephoralzulage (§ 8 Absatz 4 AG.BVG-EKD)

In der Evangelischen Kirche im Rheinland:

Superintendentinnen und Superintendenden 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 zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe. Skribae erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des hälftigen Unterschiedsbetrags zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe 15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe. Superintendentinnen und Superintendenden, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab dem 1. Januar 2020 eine Ephoralzulage in Höhe von 829,67 Euro. Der Betrag nach Satz 4 nimmt an allgemeinen Besoldungserhöhungen teil. Ab dem 1. April 2020 erhalten sie eine Ephoralzulage nach Satz 1, es sei denn der Unterschiedsbetrag nach Satz 1 liegt unterhalb der sich aus den Sätzen 4 und 5 ergebenden Werte.

NEU:

§ 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) findet auf die Ephoralzulage nach den Sätzen 1 bis 6 keine Anwendung.