

**Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode**

**Kirchengesetz  
zur Änderung der Ordnung  
über die Besoldung und Versorgung  
der Pfarrerinnen und Pfarrer  
sowie der Vikarinnen und Vikare  
(Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung - PfBVO)**



## A

### BESCHLUSSANTRAG

# **Kirchengesetz zur Änderung der Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare (Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung - PfBVO)**

Vom Januar 2016

### Entwurf

### Artikel 1

Die Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare (Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung - PfBVO) vom 5. Dezember 2000, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 16. Januar 2015 (KABl. S. 67), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Das Grundgehalt nach Satz 1 muss jedoch mindestens 90 Prozent des Grundgehaltes, das ihnen nach Absatz 1 Satz 1 zustehen würde, erreichen.“

b) In Absatz 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„In der Evangelischen Kirchen im Rheinland muss das Grundgehalt nach Satz 1 jedoch mindestens 90 Prozent des Grundgehaltes, das ihnen nach Absatz 1 Satz 1 zustehen würde, erreichen.“

c) Es wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Werden Pfarrerinnen und Pfarrer nach den Absätzen 2 und 3 in der Evangelischen Kirche im Rheinland mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt (Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser), erhalten für die Dauer der Beauftragung eine ruhegehaltsfähige Zulage in Höhe des Differenzbetrages zu der Besoldung, die ihnen bei einem Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 13 der Bundesbesoldungsordnung A entspricht, zustehen würde.“

d) Die bisherigen Absätze 4 bis 6 werden Absätze 5 bis 7.

2. § 6 Absatz 2 Satz 2 erhält sie folgende Fassung:

„Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.“

3. § 6 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die Inhaberin oder Inhaber einer Pfarrstelle mit besonders hervorgehobener Funktion sind oder denen zusätzlich ein besonderer Aufgabenbereich von den Leitungsorganen der Landeskirche oder des Kirchenkreises übertragen worden ist, kann für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion oder dieses Aufgabenbereiches

1. das Grundgehalt nach einer höheren Besoldungsgruppe als nach § 5 bemessen werden oder
2. eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltsfähige Zulage vorgesehen werden.

Voraussetzung ist, dass Tätigkeiten wahrgenommen werden, die erheblich über das Anforderungsprofil einer gemeindlichen oder kreiskirchlichen Pfarrstelle hinausgehen.

Die Zulage nach Satz 1 Nr. 2 muss

nach der Funktionszulage nach Absatz 2 oder

1. nach dem Unterschied zwischen dem Grundgehalt der Pfarrerinnen und Pfarrer und dem Grundgehalt, das sie bei Zuordnung zu einer höheren Besoldungsgruppe erhalten würden, oder
2. nach einer Zulage, die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen im gleichen oder vergleichbaren Aufgabenbereich zusteht,

bemessen werden.

Das Grundgehalt nach der höheren Besoldungsgruppe oder die Zulage wird für die Zeit vom Beginn des Monats bis zum Ende des Monats gezahlt, in denen die Voraussetzungen nach Satz 1 vorliegen, längstens bis zum Ende des Anspruchs auf Besoldung.

Maßnahmen nach Satz 1 bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes.“

4. § 8 Absatz 1 Nr. 4 erhält die folgende Fassung:

„4. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen Dienst, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Anstellungsfähigkeit sind, oder im sonstigen öffentlichen Dienst oder im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwendet,“

## **Artikel 2**

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

## B

### BEGRÜNDUNG

Die Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare (Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung - PfBVO) regelt die Grundlagen der Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern auf der Grundlage des für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Rechts aber unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Pfarrdienstes. Sie ist zuletzt durch einen Beschluss der Landessynode 2014 auf der Grundlage des Dienstrechtsanpassungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen in grundlegenden Punkten überarbeitet worden. Durch Beschluss der Landessynode 2015 sind Einzelbestimmungen verändert worden.

Die Bestimmungen der PfBVO werden im Zuge der anstehenden Prüfung einer Übernahme des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BVG-EKD) einer weiteren grundlegenden Überprüfung unterzogen. Die hier vorgenommenen Änderungen von Einzelheiten sind aber ungeachtet dieses Auftrages notwendig. Da es sich dabei ausschließlich um spezifische Regelungen im Zusammenhang mit dem Pfarrdienst handelt, sind entsprechende Änderungen der Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung nicht notwendig.

#### Zu den Änderungen im Einzelnen:

##### Änderung von § 5 Absätze 2 und 3:

Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit, denen eine unbefristete landeskirchliche Pfarrstelle mit besonderem Auftrag (mbA-Stelle) übertragen wurde, Absatz 2 und Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst, Absatz 3 erhalten bisher ein Grundehehalt entsprechend der Besoldungsgruppe A 12. Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) das laut dem der Landessynode 2016 vorgelegten Absichtsbeschluss von der Landessynode 2017 für den Bereich der EKIR übernommen werden soll, enthält eine Klausel (§ 56 Abs. 2 Nr. 1), nach der das Grundgehalt für den bezeichneten Personenkreis das Grundgehalt nach A 13 um höchstens 10 Prozent unterschreiten darf, ergo mindestens 90 Prozent von A 13 erreichen muss. Das würde über die vorgelegten Ergänzungen der Bestimmungen erreicht werden. In den Beratungen der Ständigen Ausschüsse zum Absichtsbeschluss zum BVG-EKD und zu diesem Gesetz wurde angeregt, diese Änderung im Interesse einer Attraktivitätssteigerung besonders des Probendienstes bereits jetzt mit den vorgelegten Änderungen von § 5 Absätze 2 und 3 vorzusehen. Die Neuregelung würde im Bereich des Probendienstes (Eingangsstufe) zu einer Steigerung des Grundgehaltes um ca. 0,5% führen. In Hinblick auf die mbA-Stellen würde sich in der Regel keine Steigerung ergeben, weil in den

dort relevanten höheren Stufen die bestehende Grundbesoldung nach A 12 höher ist als 90% einer Grundbesoldung nach A 13.

#### Änderung von § 5 Absatz 4:

Pfarrerinnen und Pfarrer, denen eine mbA-Stelle übertragen ist und Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst erhalten nach § 5 Abs. 2 und 3 PfBVO eine Besoldung nach A 12. Die über Absatz 4 neu geschaffene Zulage für den Fall der Beauftragung mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle ist aufgrund des damit verbundenen Mehr an Verantwortung und Aufgaben konsequent. Ebenso sehr die Tatsache, dass diese Zulage ruhegehaltstfähig ist.

#### Änderung von § 6 Absatz 3:

Nach § 6 Abs. 3 PfBVO kann Pfarrerinnen und Pfarrern für die Wahrnehmung besonderer Funktionen und Ämter für die Dauer der Wahrnehmung Grundgehalt nach einer höheren Besoldungsgruppe bzw. eine ruhegehaltstfähige Zulage gewährt werden. Anwendungsfälle finden sich häufig im Bereich von Tätigkeiten, die durch einen diakonischen Träger refinanziert werden (z.B. Diakoniepfarrer).

Sachkriterien, unter welchen Voraussetzungen, diese Zulage gewährt werden kann, nennt die Vorschrift bis jetzt nicht, in Satz 4 der bisherigen Fassung findet sich lediglich ein Verweis auf nähere Regelungen durch Kirchengesetz oder eine Verordnung der Kirchenleitung. Beides gibt es aber bis jetzt nicht.

Da eine solche Klärung aber aus Gründen der Rechtssicherheit erforderlich ist, enthält der hier einzuführende neue Satz 2 Sachkriterien für die Gewährung der höheren Besoldungsgruppe bzw. der Zulage. Maßgeblich ist dafür ist das gesteigerte Maß der Verantwortung, dass sich aus der übertragenen Funktion ergibt und in Hinblick auf die Genehmigung nach Satz 5 dargelegt werden muss. Sachkriterien können eine besondere Personal- oder Finanzverantwortung aber auch andere Gründe, die sich aus der Eigenart der übertragenen Aufgabe ergeben, sein.

Die in Satz 5 vorgesehene Genehmigung durch das Landeskirchenamt stellt die Einhaltung der beschriebenen und übrigen in Absatz 3 beschriebenen Voraussetzungen sicher. Gleichzeitig ist in diesem Zusammenhang zu überprüfen und sicherzustellen, dass auch die äußeren Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Funktion, insbesondere die Finanzierung der Stelle, gegeben, sind.

#### Änderung von § 8 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4

In § 8 Abs. 1 PfBVO werden die Zeiten normiert, die bei der ersten Stufenfestsetzung als berücksichtigungsfähig anerkannt werden.

Dazu gehören gem. § 8 Abs. 1 Nr. 3 auch die Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst. Durch diese un-

eingeschränkte Formulierung kann der Eindruck entstehen, dass dann beispielsweise auch die Zeiten des Vikariats berücksichtigungsfähig wären. Das wäre aber ein Widerspruch zu der zugrunde liegenden staatlichen Regelung im Übergeleiteten Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, das in der entsprechenden Vorschrift, § 28 Abs. 1 Nr. 4 nur Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im staatlichen Dienst anerkennt, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind. Dazu kommt, dass Pfarrerinnen und Pfarrer wegen der langen Ausbildungszeit gem. 7 Abs. 2 PfBVO ohnehin eine Stufe höher eingestuft werden. Entsprechend der beschriebenen Regelung im ÜBesG NRW werden deshalb diesbezüglich nur Tätigkeiten berücksichtigt, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Anstellungsfähigkeit sind.

Das entspricht auch der Regelung für weitere „förderliche“ Zeiten in § 8 Abs. 1 Satz 2 PfBVO.

## C

### Finanzielle Auswirkungen

Aus der Neuregelung zu § 5 Absätze 2 und 3 würden sich Steigerungen nur in den unteren Stufen, d.h. i.d.R. bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Probendienst ergeben, ca. 0,5%. In den oberen Stufen sind die Steigerungen deutlich geringer, ab der Stufe 11 kommt es zu keiner Steigerung, weil ab dort die 90% von A 13 weniger sind als der Betrag nach A 12. In Zahlen ausgedrückt ergeben sich Steigerungen wie folgt:

in der Stufe 5 (Eingangsstufe)	von 3.322,80 € auf 3.341,17 €, somit um ca.0,5 v.H.
in der Stufe 6	von 3.472,26 € auf 3.486,40 €, somit um ca.0,4 v.H.
in der Stufe 11	würde es beim bisherigen Betrag bleiben, weil 90 v.H. von A13, 4.018 € weniger sind als A 12 4.020,28 €, ebenso würde es
in der Stufe 12	beim bisherigen Betrag bleiben, weil 90 v.H. von A13, 4.115,80 € weniger sind als A 12 4119,60 €.

Die Neuregelung zu § 5 Abs. 4 PfBVO führt in den dort genannten Fällen für die Zeit Beauftragung mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle zu einer Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen A 12 und A 13. Die finanzielle Differenz hängt von der Erfahrungsstufe ab, liegt aber in der Regel im Bereich von 400 € monatlich.

Die Neuregelung zu § 6 Abs. 3 PfBVO legt die Voraussetzungen fest, unter denen bei der Übertragung einer Pfarrstelle mit einer besonderen Funktion eine Zulage zu zahlen ist. Die Möglichkeit der Zahlung einer Zulage besteht bereits nach der gegenwärtigen Rechtslage. Zur Ausgestaltung eröffnet § 6 Abs. 3 S. 3 PfBVO verschiedene Möglichkeiten. In der Regel geht es dabei um den Differenzbetrag zwi-

schen A 14 und A 15 (ca. 650 €) bzw. A 16 (ca. 1.300 €), der je nach Erfahrungsstufe differiert.

Die Neuregelung zu § 8 Abs. 1 Nr. PfBVO wird in Einzelfällen zu einer um eine Stufe niedrigeren Erfahrungsstufe führen, was bei A 12 in der Eingangsstufe zu einem um ca. 50 € geminderten monatlichen Grundbetrag führt.

**Vorschlag der Kirchenleitung:**

**Überweisung an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) - federführend -, den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) und den Finanzausschuss (VI)**



## Übersicht über die Änderungen:

Auszug aus der Pfarrbesoldungs- und –versorgungsordnung (PfBVO)  
(Änderungen sind im Gesetzestext unterstrichen)

### § 5

( 1 ) Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit erhalten von dem ersten Tage der erstmaligen Berufung in das Pfarramt ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 13 der Bundesbesoldungsordnung A entspricht. Satz 1 gilt in der Evangelischen Kirche im Rheinland nicht für Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit, denen eine unbefristete landeskirchliche Pfarrstelle mit besonderem Auftrag (mbA-Stelle) übertragen wurde.

( 2 ) Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit, denen eine unbefristete landeskirchliche Pfarrstelle mit besonderem Auftrag (mbA-Stelle) übertragen wurde, erhalten in der Evangelischen Kirche im Rheinland von dem ersten Tage der erstmaligen Berufung in das Pfarramt ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 12 der Bundesbesoldungsordnung A entspricht. Das Grundgehalt nach Satz 1 muss jedoch mindestens 90 Prozent des Grundgehaltes, das ihnen nach Absatz 1 Satz 1 zustehen würde, erreichen.

( 3 ) Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) erhalten von ihrer Berufung in den Probendienst (Entsendungsdienst) an ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe A 12 entspricht. In der Evangelischen Kirche im Rheinland muss das Grundgehalt jedoch mindestens 90 Prozent des Grundgehaltes, das ihnen nach Absatz 1 Satz 1 zustehen würde, erreichen.

(4) Werden Pfarrerinnen und Pfarrer nach den Absätzen 2 und 3 in der Evangelischen Kirche im Rheinland mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt (Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser), erhalten sie für die Dauer der Beauftragung eine ruhegehaltstfähige Zulage in Höhe des Differenzbetrages zu der Besoldung, die ihnen bei einem Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 13 der Bundesbesoldungsordnung A entspricht, zustehen würde.

( 5 ) Das Grundgehalt wird nach Stufen bemessen. Das Aufsteigen in den Stufen bestimmt sich nach der Erfahrungsstufe. Das Grundgehalt steigt bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren.

( 6 ) Der Anspruch auf das Aufsteigen in den Stufen der Besoldungsgruppe ruht, solange die Pfarrerin oder der Pfarrer im Zusammenhang mit der Einleitung oder Durchführung eines Disziplinarverfahrens beurlaubt oder vorläufig des Dienstes enthoben ist. Dies gilt entsprechend, solange die Pfarrerin oder der Pfarrer in einem Lehrbeanstandungsverfahren beurlaubt ist.

( 7 ) Die Grundgehaltssätze ergeben sich aus den Anlagen,

## § 6

( 1 ) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem Grundgehalt entsprechend der Besoldungsgruppe A 13 erhalten eine ruhegehaltfähige Zulage, deren Höhe sich aus Abschnitt III der Anlage 1 ergibt. Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) erhalten die Zulage nach Satz 1 vom Ersten des Monats an, in dem die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wirksam wird.

( 2 ) Assessorinnen und Assessoren sowie Superintendentinnen und Superintendenten erhalten während der Dauer ihres Amtes eine das Grundgehalt ergänzende Funktionszulage, deren Höhe sich aus Abschnitt IV der Anlage 1 ergibt. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

( 3 ) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die Inhaberin oder Inhaber einer Pfarrstelle mit besonders hervorgehobener Funktion sind oder denen zusätzlich ein besonderer Aufgabenbereich von den Leitungsorganen der Landeskirche oder des Kirchenkreises übertragen worden ist, kann für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion oder dieses Aufgabenbereiches

1. das Grundgehalt nach einer höheren Besoldungsgruppe als nach § 5 bemessen werden oder
2. eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Zulage vorgesehen werden.

Voraussetzung ist, dass Tätigkeiten wahrgenommen werden, die erheblich über das Anforderungsprofil einer gemeindlichen oder kreiskirchlichen Pfarrstelle hinausgehen.

Die Zulage nach Satz 2 Nr. 2 muss

1. nach der Funktionszulage nach Absatz 2 oder
2. nach dem Unterschied zwischen dem Grundgehalt der Pfarrerinnen und Pfarrer und dem Grundgehalt, das sie bei Zuordnung zu einer höheren Besoldungsgruppe erhalten würden, oder
3. nach einer Zulage, die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen im gleichen oder vergleichbaren Aufgabenbereich zusteht, bemessen werden.

Das Grundgehalt nach der höheren Besoldungsgruppe oder die Zulage wird für die Zeit vom Beginn des Monats bis zum Ende des Monats gezahlt, in denen die Voraussetzungen nach Satz 1 vorliegen, längstens bis zum Ende des Anspruchs auf Besoldung.

Streiche: Das Nähere regelt die Kirchenleitung durch Verordnung, soweit die Regelung nicht durch Kirchengesetz erfolgt.

Setze: Maßnahmen nach Satz 1 bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

## § 8

( 1 ) Bei der ersten Stufenfestsetzung nach § 7Abs. 2 werden als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt, soweit in § 30 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen nichts anderes bestimmt ist:

1. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
2. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Eltern von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,
3. Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung,
4. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Anstellungsfähigkeit sind, oder im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
5. Zeiten von mindestens vier Monaten bis zu insgesamt zwei Jahren, in denen Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr geleistet wurde,
6. Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz und
7. Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst gem. Nr. 4 entspricht, nicht ausgeübt werden konnte.

Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Anstellungsfähigkeit sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit sie für die Verwendung der Pfarrerin oder des Pfarrers förderlich sind. Zeiten für zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen einer hauptberuflichen Tätigkeit erworben wurden, können in besonderen Einzelfällen, insbesondere zur Deckung des Personalbedarfs, mit insgesamt bis zu drei Jahren als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden. Die Entscheidung nach den Sätzen 2 und 3 trifft das Landeskirchenamt. Zeiten nach den Sätzen 1 und 2 werden durch Unterbrechungszeiten nach Absatz 2 nicht vermindert. Die Summe der Zeiten nach den Sätzen 1 bis 3 wird auf volle Monate aufgerundet.