

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

**Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der
Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen
und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in
Deutschland (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der
EKD - BVG-EKD)**

A

BESCHLUSSANTRAG

1. Die Kirchenleitung wird beauftragt, der Landessynode 2017 einen Beschlussantrag vorzulegen, über den das Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD - BVG-EKD) durch Zustimmung gemäß Art. 10a Abs. 2 der Grundordnung der EKD zum 1. April 2017 für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland in Kraft gesetzt werden kann.
2. Die Kirchenleitung wird beauftragt, zeitgleich den Entwurf für ein Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vorzulegen, das zunächst die Öffnungsklauseln des BVG-EKD im Sinne des Rechts der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen ausfüllt, im Übrigen aber die Vorgaben des BVG-EKD umsetzt. In das Ausführungsgesetz sind Regelungen zu offenen Fragen der Besoldung und Versorgung, die insbesondere Beschluss 66 III. der Landessynode 2011 zu Grunde liegen, aufzunehmen.
3. Der Kirchenleitung wird ein auf drei Jahre angelegter Prüfauftrag erteilt, der eine Entscheidung der Landessynode 2019 über die Frage vorbereitet, ob die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten künftig im Sinne des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vollständig am Recht des Bundes zu orientieren ist. Das schließt - in Bearbeitung von Beschluss 17 der Landessynode 2015 - Entscheidungen über die Ausgestaltung des Beihilferechts ein.
4. Zu den Beschlusspunkten 1.-3. werden ein gemeinsames Vorgehen und gemeinsame Regelungen mit der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche angestrebt.

B

BEGRÜNDUNG

Über den vorliegenden Beschlussantrag wird das Prozedere für die Beratung und Entscheidung über die Übernahme des Besoldungs- und -versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) festgelegt.

Danach soll das BVG-EKD von der Landessynode so übernommen werden, das über ein rheinisches Ausführungsgesetz (AG.BVG-EKD) die Öffnungsklauseln des BVG-EKD zunächst so ausgefüllt werden, dass die gegenwärtigen Strukturen der Besoldung, die auf dem Recht des Landes Nordrhein-Westfalen beruhen, aufrecht erhalten bleiben. Der Zeitpunkt Landessynode 2017 ist so gewählt, dass dabei Änderungen des Rechts des Landes Nordrhein-Westfalen aufgrund des „Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes“ eingearbeitet werden können (Beschlusspunkte zu 1. und 2.). Gleichzeitig soll die Option eröffnet werden, ab 2019 Besoldung und Versorgung am Recht des Bundes zu orientieren, wenn das Ergebnis des gleichzeitig auferlegten Prüfauftrages dies nahelegt (Beschlusspunkt zu 3.). Die so vorgezeichneten Schritte sollen nach Möglichkeit gemeinsam mit der Lippischen Landeskirche und der Evangelischen Kirche von Westfalen vollzogen werden (Beschlusspunkt zu 4.)

Das Besoldungs- und –versorgungsgesetz der EKD

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 12. November 2014 das Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, BVG-EKD) und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze beschlossen. Es handelt sich um ein Gesetz gemäß Art. 10 a Abs. 2 GO-EKD, das die Gliedkirchen durch Zustimmung für ihren Bereich in Kraft setzen können, was hier über Artikel 1 geschieht.

Die Zielsetzung besteht darin, die Strukturen der Besoldung und Versorgung in den Gliedkirchen der EKD zu vereinheitlichen. Neben dem allgemeinen Zweck der Rechtsvereinheitlichung steckt dahinter auch die Überlegung, zu einheitlichen Beschäftigungsbedingungen insbesondere für Pfarrerrinnen und Pfarrer zu gelangen. Die zum Teil erheblichen Abweichungen im Niveau der Pfarrbesoldung können ansonsten dazu führen, dass der „Wettbewerb“ um den ohnehin knappen Nachwuchs „über den Preis“ geführt wird. Ähnliches gilt für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte.

Gegenwärtige Situation:

Das unterschiedliche Besoldungsniveau zwischen den einzelnen Landeskirchen hat mit unterschiedlichen Referenzen zu tun: Während sich zahlreiche Landeskirchen am Recht eines Bundeslandes orientieren (so die Evangeli-

sche Kirche im Rheinland am Recht des Landes Nordrhein-Westfalen), gibt es auf der anderen Seite Landeskirchen und die Evangelische Kirche in Deutschland, die sich am Recht des Bundes orientieren. Bedingt durch die Föderalismusreform, in deren Folge die Zuständigkeit für die Laufbahnen, die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamte auf die Länder übergegangen ist, und die Tatsache, dass sich das Besoldungsniveau zwischen Bund und Ländern und den Ländern untereinander zunehmend unterschiedlich entwickelt - so erreichte das Besoldungsniveau im Land Nordrhein-Westfalen im Januar 2015 in der Besoldungsgruppe A 13 trotz der mittlerweile auch in dieser Besoldungsgruppe umgesetzten Besoldungserhöhung nur 95,44 % des Bundesniveaus - ist auch im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Situation eingetreten, in der sich das Besoldungsniveau in den Gliedkirchen immer weiter auseinander zu entwickeln droht. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass sich auch die Verhältnisse in anderen Bereichen, beispielsweise der Beihilfe, auseinander entwickeln, allerdings mit zum Teil gegenläufiger Tendenz.

Überlegungen für die Evangelische Kirche im Rheinland

Die aufgeworfene Fragestellung betrifft auch die Evangelische Kirche im Rheinland. Das folgt zu einem aus der oben dargestellten Differenz zum Besoldungsniveau und der Tatsache, dass besonders wegen der angespannten Haushaltslage des Landes Nordrhein-Westfalen hier die Besoldungserhöhungen in den letzten Jahren erheblich niedriger ausgefallen sind als im Bundesdurchschnitt, teilweise mit weiteren Einschränkungen für den gehobenen und höheren Dienst, die vom Verfassungsgerichtshof des Landes Nordrhein-Westfalen als verfassungswidrig beurteilt wurden. Es bleibt auch zu beachten, dass die Besoldungshöherungen in der letzten Zeit stets hinter den Entgelterhöhungen der angestellten Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie zurückgeblieben sind. Das hängt auch damit zusammen, dass bei den Angestellten die „Leitwährung“ für den BAT-KF der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist, der auf Angestellte des Bundes und der Kommunen Anwendung, während sich die Besoldung auch im Land Nordrhein-Westfalen am Tarifvertrag der Länder (TV-L) orientiert, der in den Entgeltsteigerungen seit einiger Zeit hinter dem TVöD zurückbleibt.

Es bleibt jedoch zu beachten, dass die Frage des Niveaus von Besoldung und Versorgung auf beiden Seiten - Einkommen für die Mitarbeitenden und Ausgaben für den Dienstherrn - auf einer Fülle von weiteren Parametern beruhen, insbesondere auf den Vorschriften über die Beihilfe. Erst wenn man alle diese Parameter mit einbezieht, wird man wirkliche verwertbare Aussagen treffen können. Dazu ein - vereinfachtes - Beispiel: Die Besoldungshöhe ist nach dem Recht des Bundes höher als nach dem Recht des Landes NRW. Gleichzeitig sind die Beihilfeleistungen des Landes NRW höher als die des Bundes. Um eine wirkliche Vergleichbarkeit herzustellen, muss man aber berücksichtigen, dass es in NRW eine Kostendämpfungspauschale in Hinblick auf die Leistungen der Beihilfe gibt.

Will man darüber hinaus die Auswirkungen des Besoldungsniveaus auf die Versorgung, insbesondere auf die Situation der Versorgungskasse berücksichtigen, deutet sich daran die Komplexität der Fragestellung an. Eine schnelle Lösung für die Frage nach der „Leitwährung“ ist somit nicht angezeigt.

Diese Frage soll vielmehr in einem auf drei Jahre angelegten Prüfauftrag geklärt werden, der alle der angeführten Parameter umfasst und insbesondere bereits laufende Überlegungen zur Sicherung von Versorgung und Beihilfe koordinieren soll. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieses Prüfungsauftrages soll die Landessynode 2019 über die Frage der „Leitwährung“ entscheiden.

Lösungsansatz:

Um das aufgeführte Ziel einer möglichst einheitlichen Besoldung von Pfarrern und Pfarrerinnen, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zu erreichen, versucht das von der EKD-Synode beschlossene Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) einen gemeinsamen Rahmen für die Besoldung und Versorgung zu schaffen. Das langfristige Ziel besteht darin, in der EKD einheitliche Besoldungs- und Versorgungsstrukturen basierend auf dem Recht des Bundes zu erreichen. Aus diesem Grunde sind die einschlägigen Vorschriften des Bundes dort bereits jetzt die „Leitwährung“ und wären auch für das Rheinland weitgehend uneingeschränkt zu übernehmen, wenn sich die Landessynode 2019 für das Bundesrecht als „Leitwährung“ entscheiden sollte.

Beschlussantrag zu 1. und 2.

Auf der anderen Seite war dem EKD-Gesetzgeber aber bewusst, dass zahlreiche Landeskirchen gegenwärtig Landesrecht anwenden und jedenfalls ein schneller Wechsel aus den oben dargelegten Gründen nicht möglich ist. Deshalb enthält das Gesetz in vielen Bereichen Öffnungsklauseln, die die Aufrechterhaltung eigener Regelungen, auch wenn diese auf Landesrecht beruhen, auch bei grundsätzlicher Übernahme ermöglichen. Damit können diese Landeskirchen das Gesetz für sich zu übernehmen, und gleichzeitig insbesondere für das Besoldungsniveau die Grundorientierung am Landesrecht beizubehalten oder zunächst beizubehalten. Aus gutem Grund gibt es hier aber Einschränkungen, denn zum einen soll natürlich eine stärkere Vereinheitlichung erreicht werden, zum anderen können - nicht müssen - durch die Übernahme erforderlich gewordene Anpassungen erste Schritte auf dem Weg zu einer generellen Übernahme der bundesrechtlichen Vorschriften sein, somit auch Übergänge ermöglichen. Dabei besteht die Möglichkeit, allmählich bestimmte Bereiche fußend auf dem BVG-EKD, somit auf der Grundlage des Bundesrechtes zu regeln oder in einem Schritt „umzusteigen“.

Das sei anhand der Evangelischen Kirche im Rheinland wie folgt verdeutlicht:

Bei einer Übernahme des BVG-EKD könnten alle wesentlichen Strukturen der Besoldung und Versorgung, insbesondere das Besoldungsniveau auf dem Niveau entsprechender öffentlich-rechtlicher Beschäftigungsverhältnisse im Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen beibehalten werden.

Für den Bereich der Besoldung würde dies über die Öffnungsklauseln des BVG-EKD gewährleistet. Deren konsequente Nutzung ermöglicht die Orientierung am Recht des Landes Nordrhein-Westfalen wie bisher.

Im Bereich der Versorgung gibt es weniger Öffnungsklauseln. Allerdings sind hier die Unterschiede zwischen Bundes- und Landesrecht jedenfalls bis jetzt nicht erheblich. In Verbindung mit der Ausgestaltung der Vorschriften über das BVG-EKD würden sich in Hinblick auf die materielle Rechtslage nur die unten beschriebenen Änderungen ergeben. Zudem wären dann zahlreiche eigenständige Regelungen entbehrlich bzw. könnten deutlich einfacher als gegenwärtig gefasst werden.

Zwingende materielle Änderungen durch die Übernahme des BVG-EKD

Mangels Öffnungsklauseln bzw. weitergehender Öffnungsklausel im BVG-EKD sind folgende materiellen Änderungen bei einer Übernahme des BVG-EKD zwangsläufig:

- Die Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Probendienst und auf Stellen mit besonderem Auftrag würde nicht mehr passgenau nach der Besoldungsgruppe A 12 erfolgen sondern müsste 90 % der Beträge nach der Besoldungsgruppe A 13 erreichen, § 56 Abs. 2 Nr. 1 BVG-EKD. Die damit verbundenen Steigerungen in Höhe von bis zu 0,5 v.H. sind vor dem Hintergrund der Anforderungen des Probendienstes und der Tatsache vertretbar, dass gerade der Probendienst auch finanziell attraktiv gestaltet werden sollte.
- Die Wartestandbesoldung würde nicht mehr wie bisher 75 %, sondern nur noch 71,75 % der bisherigen Besoldung betragen, wobei in den ersten drei Monaten des Wartestandes noch die volle Besoldung gezahlt würde, § 22 Abs. 4 BVG-EKD ohne Öffnungsklausel.

Auf der anderen Seite würde das gegenwärtig nur anteilige Anwachsen der ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten während des Wartestandes entfallen. § 28 Abs. 4 BVG-EKD ohne Öffnungsklausel.

Beide Änderungen können übernommen werden. Die Tatsache, dass eine Wartestandsversetzung auch in den Fällen einer nachhaltigen Störung des Dienstes unabhängig von einem Grund in dem Verhalten oder der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen kann, lässt die Neuregelung bei den ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten auch aus Rechtsgründen sogar geboten erscheinen.

- §13 BVG-EKD legt fest, dass der Familienzuschlag aus öffentlichen Mitteln in allen Fällen insgesamt nur einmal zu zahlen ist. Im bestehenden Recht (§ 13 Abs. 8 PfBVO und § 4 Abs. 3, Unterabsatz 2, Satz 3 KBVO), gibt es davon Ausnahmemöglichkeiten. Wenn beispielsweise im Falle der Scheidung die oder der kirchliche Bedienstete die Kinder in ihre oder seine Wohnung aufnimmt, erhält sie oder er unabhängig von der Kindergeldberechtigung den kinderbezogenen Anteil in vollem Umfang. Mangels Öffnungsklausel zu § 13 BVG-EKD ist eine Aufrechterhaltung dieser Regelung nicht möglich, für bestehende Fälle kann jedoch auf der Grundlage von § 46 BVG-EKD eine Fortgeltung der bisherigen Rechtslage ermöglicht werden.
- Gem. §19 BVG-EKD ist es nicht mehr wie bis jetzt (§ 16 Abs. 4 PfBVO) möglich, bei nicht bestandener Laufbahn- bzw. Zweiter Theologischer Prüfung das Grundgehalt abzusenken. Von diesen Möglichkeiten (Ermessen) ist aber in den letzten zehn Jahr kein Gebrauch gemacht worden, es gibt auch Bedenken in Hinblick auf die Billigkeit der Regelung. Dies wäre somit eine wünschenswerte Änderung.
- § 46 PfBVO und § 21 Abs. 2 Satz 1 KBVO ermöglichen bis jetzt ein Abweichen von § 4 Abs. 1 LBeamtVG NRW. Danach ist im kirchlichen Recht bis jetzt auch eine Ruhestandsversetzung in den ersten fünf Dienstjahren möglich. Die Abweichung lässt sich mangels Öffnungsklausel nicht aufrechterhalten. Entsprechend der Regelung in § 15 BeamtVG bleibt aber wie bis jetzt gem. § 31 Abs. 3 PfBVO die Zahlung eines Unterhaltsbeitrages bis zur Höhe des Ruhegehaltes möglich. Auch dies stellt eine Alternative zur Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung dar.

Regelung offener Fragen gem. Beschluss 66 III der Landessynode 2011:

Die Landessynode hat sich letztmals 2011 grundlegend mit dem Besoldungsrecht befasst und die wesentlichen Entscheidungen in dem damaligen Beschluss 66 getroffen. Gleichwohl sind damals einige Fragen offen geblieben, die in Absatz 3 von Beschluss 66 zusammengefasst worden sind.

Beschluss 66 III hat den folgenden Wortlaut:

„III. Der Landessynode ist bewusst, dass das vorgelegte Gefüge u.a. bei den Versorgungsbezügen systemische Widersprüche enthält.

Sie beauftragt die Kirchenleitung, bei der Weiterentwicklung der Regelungen für Besoldung und Versorgung die Fragen, die sich aus diesen Widersprüchen ergeben, zu bearbeiten. Ferner sollte geprüft werden, in wieweit sich neue Verfahrenswege für die Festlegung der Besoldung und Versorgung entwickeln lassen.

Die Anregungen aus den Synodalausschüssen werden dabei aufgenommen.“

Die aufgeführten Widersprüche rühren insbesondere aus einer unterschiedlichen Behandlung von Gemeinde- und kreiskirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits und Landespfarrerinnen und Landespfarrern andererseits in Hinblick auf die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen und die Ruhegehaltsfähigkeit von Besoldungsbestandteilen (Erfahrungszulage). Diese Fragen sollen im Zusammenhang mit der Vorlage des Ausführungsgesetzes zum BVG-EKD auf der Landessynode 2017 einer Lösung zugeführt werden.

Die Frage nach den Verfahrenswegen für die Festlegung der Besoldung und Versorgung wären dagegen eher im Zusammenhang mit dem bis 2019 angelegten Prüfauftrag zu klären, weil hier zunächst einmal die Frage nach der Grundanknüpfung der Besoldung am Bundes- oder Landesrecht zu erörtern ist.

Zeitpunkt der Übernahme:

Kommt die Landessynode zu dem Ergebnis, dass die beschriebenen zwangsläufigen Änderungen bei der Übernahme des BVG-EKD vertretbare bzw. sinnvolle Fortentwicklungen sind, könnte dieses Gesetz durch Zustimmung im Verfahren gem. Art. 10a Abs. 2 der Grundordnung der EKD für die Evangelische Kirche im Rheinland in Kraft gesetzt werden und die Öffnungsklauseln durch ein rheinisches Ausführungsgesetz ausgefüllt werden.

Als Zeitpunkt dafür wird in den Beschlusspunkten zu 1. und 2 die Landessynode 2017 vorgeschlagen. Dies aus folgendem Grund: Das Recht der Besoldung und Versorgung wird durch das anstehende Dienstrechtsmodernisierungsgesetz des Landes NRW in einigen Punkten Änderungen erfahren. So zeichnet sich ab, dass künftig bei der Besoldung - wie gegenwärtig schon beim Bund - die Sonderzahlung nicht mehr gewährt und die Beträge stattdessen in das monatliche Grundgehalt eingerechnet werden. Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW wird im Laufe des Jahre 2016 beschlossen werden, so dass bei der Landessynode 2017 die erforderlichen Parameter für die Ausfüllung der Öffnungsklauseln des BVG-EKD vorliegen und die Vorschriften im Ausführungsgesetz passgenau gestaltet werden können.

Beschlusspunkt zu 3.:

Die Übernahme des BVG-EKD mit einem rheinischen Ausführungsgesetz, das zunächst noch die Orientierung wie bisher am Recht des Landes NRW vorsieht, ermöglicht und erleichtert die Prüfung, ob in einem weiteren Schritt auch materiell die grundsätzliche Orientierung am Bundesrecht in dem durch das BVG-EKD abgesteckten Rahmen anzustreben ist. Diese Prüfung muss umfassend sein und sich insbesondere auch auf die Beihilfe erstrecken. Nur auf diese Weise lässt sich ein Gesamtbild der Beschäftigungs- und Besoldungsbedingungen der betroffenen Personen einerseits und der dadurch

entstehenden finanziellen Belastungen der Anstellungsträger und der Versorgungskasse andererseits ermitteln.

Aus diesem Grunde ist es auch erforderlich, die Frage nach dem Besoldungsniveau und seine Grundlagen mit anderen laufenden Prozessen wie der Sicherung der Leistungsfähigkeit der Versorgungskasse und Überlegungen zur Sicherung der Beihilfe zu verknüpfen.

Das ist in Hinblick auf Fragen der Beihilfe auch deshalb geboten, weil über Beschluss 17 der Landessynode 2015 Leitlinien für eine Weiterentwicklung des Beihilferechts aufgestellt worden sind, die ohnehin zu bearbeiten sind. Beschluss 17 der Landessynode 2015 hat den folgenden Wortlaut:

1. Die Versorgungssicherungsumlage wird rückwirkend ab dem 01.01.2015 um 2 Prozentpunkte auf 24 % des Nettokirchensteueraufkommens erhöht, so dass sich einschließlich der Beihilfesicherungsumlage von 1% ein Gesamtsicherungsumlagesatz von 25 % des Nettokirchensteueraufkommens ergibt.
2. Zur Sicherung der Finanzierbarkeit der Beihilfekosten ist das Beihilferecht zu überarbeiten. Dabei ist als Maßnahme zur Kostensenkung insbesondere der Wegfall von Wahlleistungen in den Blick zu nehmen. Die Kirchenleitung wird beauftragt, zum nächstmöglichen Zeitpunkt die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.
3. Alle Maßnahmen sind regelmäßig auf ihre Auswirkungen zu überprüfen. Die Ergebnisse der Überprüfung sind der Landessynode im Rahmen des Berichts der Kirchenleitung über ihre Arbeit zur Kenntnis zu bringen.
4. Die Möglichkeiten für den Verbleib von neu verbeamteten Personen in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Absicherung eines Teils der Versorgungsansprüche durch die gesetzliche Rentenversicherung sind zu prüfen.
5. Die mit den Ziffern 2 und 4 verbundenen Rechtsänderungen müssen gemeinsam mit den anderen die Gemeinsame Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte tragenden Landeskirchen erfolgen.

Darüber hinaus sind Fragen der Refinanzierung zu bedenken: Die Refinanzierung orientiert sich in weiten Bereichen am Landesrecht, ist aber auch dort in vielen Fällen nicht auskömmlich. Hier ist auch auf die Erstreckung der Evangelischen Kirche im Rheinland auf andere Bundesländer als das Land Nordrhein-Westfalen Bezug zu nehmen.

Bei der Durchführung des Prüfauftrages sind die Interessenvertretungen der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in jedem Stadium einzubeziehen.

Beschlusspunkt zu 4.:

Die Besoldung und Versorgung erfolgt in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche aufgrund eines gemeinsamen Rahmens mit weitgehend gleichlautenden gemeinsamen Vorschriften (PfBVO, KBVO).

Das legt auch gemeinsame Überlegungen zu einer Übernahme des BVG-EKD, zur Schaffung weitgehend einheitlicher Ausführungsgesetze und einem möglichen späteren grundlegenden Wechsel zum Bundesrecht nahe und bedingt auch die hier vorgeschlagenen Zeiträume für die einzelnen Schritte.

Bestehende Unterschiede:

Es gibt gegenwärtig allerdings Unterschiede. Diese Unterschiede beruhen auf grundsätzlichen politischen Entscheidungen. Sie liegen im Wesentlichen in den folgenden Bereichen:

- Die rheinischen Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten nach 12 Jahren eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage die sich in der Höhe an der Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A13 und A14 orientiert, § 5a PfBVO, diese Regelung gilt in Westfalen und Lippe nicht.
- Zulagen in Wahlämtern: die rheinischen Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine Zulage nach A 16, in Westfalen ergibt sich hier ein Betrag nach A15, Anlage 1 zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung.
- Auch die Zulagen für Landespfarrerinnen und Landespfarrer sind zwischen den Landeskirchen unterschiedlich geregelt.

Einige Regelungen sind ähnlich, weisen aber unterschiedliche Einzelheiten auf:

- In den beiden großen Landeskirchen gibt es Pfarrerinnen und Pfarrer außerhalb des Pfarrstellenplans, die gegenwärtig nach EG 12 besoldet werden. Es wäre jedenfalls zu prüfen, ob die strukturellen Unterschiede zwischen den Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst (Westfalen) und den Pfarrerinnen und Pfarrern auf einer Stelle mit besonderem Auftrag (Rheinland) egalisiert werden könnten.
- Die Sonderzahlung gem. § 11 PfBVO und § 23 KBVO in entsprechender Anwendung des Sonderzahlungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen wird in der Evangelischen Kirche im Rheinland an aktive Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte und Ruheständlerinnen und Ruheständler gezahlt. In der Evangelischen Kirche von Westfalen wird die Sonderzahlung seit der Wiedereinführung 2013 nur an aktive Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, wegen der Nichtanwendung von § 50 Abs. 4 LBe-

amtVG aber grundsätzlich nicht an Ruheständlerinnen und Ruheständler gezahlt. Hierzu gibt es eine geringfügige Einschränkung bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 11 oder niedriger.

In Hinblick auf die aufgezeigten Punkte ist eine einheitliche Regelung anzustreben.

Es muss aber erheblich bezweifelt werden, ob sich eine solche einheitliche Regelung bereits über die erste Fassung des Ausführungsgesetzes durch Beschluss der Landessynoden 2017 erreichen lässt. Das folgt daraus, dass den unterschiedlichen Regelungen auch grundsätzlich unterschiedliche Zielsetzungen zu Grunde liegen. Eine Klärung hierzu wird sich mit größerer Wahrscheinlichkeit erst im Zusammenhang mit dem Prüfauftrag gem. Beschlusspunkt zu 3. erreichen lassen, weil im Rahmen dieses Prüfauftrages auch die übrigen grundsätzlichen Fragen im Rahmen einer Gesamtkonzeption zu bearbeiten sind.

Stellungnahmen

Pfarrvertretung

Stellungnahme zum Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und –beamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – BVG-EKD)

1) Die Pfarrvertretung stimmt dem Beschlussantrag, der das Prozedere für die Beratung und Entscheidung über die Übernahme des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BVG-EKD) regelt, zu.

2) Die Pfarrvertretung geht davon aus, weiterhin an den Beratungen über ein rheinisches Ausführungsgesetz beteiligt zu werden, sinnvollerweise in enger Absprache mit dem Dienst-rechtsausschuss des Rheinischen Verbandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Verwaltungsdienst (RVM) und dem Verband Kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VKM).

3) Die Pfarrvertretung erinnert an ihre bereits abgegebenen Stellungnahmen zum BVG-EKD vom 28.04.2014 und 27.05.2015 und den darin geäußerten Erwartungen, dass

- es keine Schlechterstellung der künftigen Besoldung und Versorgung gegenüber den gegenwärtigen Regeln geben darf;
- ein einheitliches Recht für Besoldung und Versorgung angewendet werden soll (beides Bund oder beides Land);
- gerade im Hinblick auf die Gewinnung von theologischem Nachwuchs die ruhegehalt-fähige Durchstufung in die Besoldungsgruppe A 14 erneut in den Blick genommen werden sollte (die in einer Öffnungsklausel des BVG-EKD ausdrücklich ermöglicht wird);

- es keine Orientierung an Regelungen der westfälischen und lippischen Landeskirche geben darf, mit denen Pfarrerinnen und Pfarrer der Ev. Kirche im Rheinland schlechter gestellt werden (»Nivellierung nach unten«).

Pfarrer Peter Stursberg | Vorsitzender | Koblenz

Pfarrer Christoph Hüther | stv. Vorsitzender | Waldalgesheim,

25. November 2015

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Überlegungen der EKIR zur Übernahme des BVG.EKD

Sehr geehrter Herr Dr. Klostermann,

vielen Dank für das offene Gespräch mit dem Dienstrechtsausschuss am 23.07.2015. Wir sind sehr daran interessiert, diesen offenen Gedankenaustausch regelmäßig fortzuführen.

Zu dem vorgelegten Entwurf eines Ausführungsgesetzes der EKIR zum BVG.EKD teilen wir Ihnen Folgendes mit:

1. Der VKM-RWL hat gegen die Überlegungen der EKIR, über ein Ausführungsgesetz das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG.EKD) zur Anwendung kommen zu lassen, grundsätzlich nichts einzuwenden.
2. Es ist sicherlich perspektivisch sinnvoll, ein einheitliches Besoldungs- und Versorgungsniveau, das sich an den Vorschriften des Bundesrechts orientiert, ernsthaft zu prüfen.
3. Hierbei gilt es allerdings auf jeden Fall zu vermeiden, über die Öffnungsklauseln des BVG.EKD die jeweils schlechteren Vorschriften des BVG.EKD bzw. der jetzt geltenden KBVO miteinander zu kombinieren, so dass am Ende über einen solchen Weg Einsparpotential für die Berufsgruppe der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten geschaffen wird mit der Folge, dass die Rahmenbedingungen sich verschlechtern.
4. Wir haben Ihre Erläuterungen in dem Gespräch am 23.07.2015 so nicht wahrgenommen, möchten aber von Anfang an auf diese Gefahr hinweisen.
5. Uns liegt daran, die Rahmenbedingungen für die Berufsgruppe der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten grundsätzlich zu verbessern. Dies hat hauptsächlich zwei Gründe:
 - 5.1 Vor dem Hintergrund eines zukünftigen Fachkräftemangels wäre es wichtig, die Rahmenbedingungen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte bei einer Novellierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes so zu gestalten, dass eine Rekrutierung von im öffentlichen Dienst gutausgebildeten Personal leichter gelingen kann. Auch der öffentliche Dienst hat nämlich eine ungünstige Alterspyramide in seinen Personalbeständen, so dass junge Leute dort zukünftig in ihren Dienststellen gute Perspektiven haben. Es wäre

deshalb zielführend, wenn die verfasste Kirche durch eine Umstellung auf die Bundesbesoldung für Beamtinnen und Beamte des öffentlichen Dienstes weiterhin attraktiv bleibt. Der Unterschied zwischen der Bundesbesoldung und der Landesbesoldung NW macht derzeit schon 5,5 % im Durchschnitt aus, denn das Land NW gehört absolut zu dem unteren Drittel in der Bundesrepublik Deutschland was die Besoldungshöhe angeht.

5.2 Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren deutlich höheren Tarifabschlüsse für die kirchlichen Angestellten wären diese Überlegungen ebenfalls gerechtfertigt. Ein weiteres Auseinanderdriften bei der Einkommensentwicklung könnte so eingefangen werden.

6. Die Versorgungsregelungen des Bundes sind aktuell schlechter als die Versorgungsregelungen des Landes NW (z.B. bei der Faktorisierung). Deshalb sehen wir die oben angesprochene Gefahr einer Nutzung der Öffnungsklauseln mit negativen Folgen für die Berufsgruppe der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten. Wir halten deshalb eine genauen Abgleich bei angestrebten Rechtsänderungen für diesen Teilbereich (Versorgung) für sehr wichtig.

Als vorläufiges Ergebnis einer (ersten) Stellungnahme im jetzigen Beratungsstadium können wir uns einen Umstieg auf Bundesrecht durchaus vorstellen, aber dann auch mit allen Konsequenzen.

Wir halten es für sinnvoll, dieses Thema mit der Pfarrvertretung in der EKiR gemeinsam zu besprechen und regen an, zu überlegen, ob eine gemeinsame Besprechung ein nächster Schritt sein könnte. Der Rheinische Verband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter RVM steht u. a. zu diesem Thema seinerseits bereits im kollegialen Austausch mit der Pfarrvertretung der EKiR.

Gleichzeitig sehen wir in diesem Verfahren auch die Notwendigkeit, die Meinungen der anderen beiden in Nordrhein-Westfalen beteiligten Landeskirchen zu diesem Vorhaben zu kennen und bitten zu gegebener Zeit hierzu um Informationen.

Wir freuen uns auf die nächste Gesprächsrunde (auch) zu diesem Thema mit Ihnen am 22.10.2015 in Düsseldorf und verbleiben für heute

mit freundlichen Grüßen

Oliver Fuchs

Geschäftsführer

C

Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen lassen sich gegenwärtig nur in Hinblick auf die für 2017 geplante Übernahme des BVG-EKD unter Ausnutzung der Öffnungsklauseln abschätzen. Auch hier könne sie aber nur auf allgemeine Entwicklungen bezogen werden.

Die Neuregelung für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst und mit besonderem Auftrag bzw.. im Entsendedienst von A 12 zu dem Mindestbetrag von 90 v.H. von A13 würde zu einer Steigerung des Grundgehalts

- 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 €.

Vorschlag der Kirchenleitung:

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