

Begründung zum Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrerbesoldungsgesetzes (zugleich Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Pfarrerbesoldungsstrukturen in der ELKTh)

A. Abschlussbericht der Arbeitsgruppe

I. Zusammensetzung und Aufgabe der Arbeitsgruppe

Der Landeskirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen hat in seiner Sitzung am 16. Dezember 2005 der Empfehlung des Kollegiums folgend für die Konkretisierung der durch das Rechtsdezernat angestellten ersten Überlegungen zur Neuordnung der Besoldungsstrukturen (s. Anlage) eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Anlass für den Auftrag war die schrittweise Angleichung der Besoldungsstrukturen der beiden Teilkirchen der EKM mit dem Ziel, ein in sich stimmiges Besoldungssystem zu schaffen, welches die Grundsätze des Besoldungsrechts aufnimmt und dabei gleichzeitig auch langfristig finanzierbar ist.

Der Arbeitsgruppe gehörten unter dem Dach des Rechtsdezernates folgende Mitglieder an:

- Kirchenrätin Kilger
- Kirchenrätin Dr. Voigt
- Kirchenrat Bolduan
- Kreiskirchenrat Hänel
- Pfarrer Th.-M. Robscheit
- Pfarrer Michaelis
- Pfarrer i. R. Kiehne
- Kirchenamtman Pfennigsdorf

II. Historischer Hintergrund für die derzeitige Besoldungsstruktur

Die Besoldungsstruktur, so wie sie in der Herbstsynode 1997 beschlossen wurde, war Teil des Konsolidierungsprogrammes. Die Neuregelung sah den Bewährungsaufstieg von Besoldungsgruppe A 13 zu Besoldungsgruppe A 14 bei Pfarrern unter Anfügung einer weiteren Besoldungsstufe ab vollendetem 58. Lebensjahr vor. Damit befand sich unsere Landeskirche im Geleitzug mit anderen Ost-, aber auch Westkirchen, die den Bewährungsaufstieg bereits abgeschafft hatten oder dieses planten. Der Amtszulagenregelung für höher dotierte Stellen, die eine Lücke zwischen Besoldungsgruppe A 13 und A 14 vorsah, lag der Gedanke zugrunde, dass die Pfarrerschaft in ihrer Gehaltsstruktur näher beisammen bleiben und die Absenkung für die Gemeindepfarrer auch auf die höher dotierten Ämter durchschlagen sollte.

Mit den Amtszulagen, deren Höhe je nach Amt die Differenz zwischen mehreren Besoldungsgruppen betragen, entging man der Diskussion um eine neue Ämterbewertung in den höheren Besoldungsgruppen, die zu diesem Zeitpunkt angesichts anderer vordringlich zu lösender Probleme auch nicht angebracht gewesen wäre. Dennoch bedeutete die Besol-

dungsstruktur für die höheren Ämter letztendlich eine Verschleierung der Tatsache, dass faktisch das an sich höherwertigere Amt nach einer um eine Besoldungsgruppe niedrigeren Besoldungsstufe besoldet wurde.

III. Grundsätzliche Überlegungen zur zukünftigen Besoldungsstruktur

Anliegen der Arbeitsgruppe war es, den Vorschlag für eine Besoldungsstruktur mit klaren und nachvollziehbaren Regelungen zu unterbreiten. Dabei war schnell deutlich, dass dies nicht ohne Mehrkosten zu bewerkstelligen war, die insbesondere aufgrund der Schließung der Lücke zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 entstehen würden. Als „Gegenfinanzierung“ wurde daher über die Regelung einer Kappungsgrenze bei 95 v. H. der Besoldungsordnung West nachgedacht. Im Gegenzug schlägt die Arbeitsgruppe in § 1 des Entwurfs eines Kirchengesetzes zur Änderung des Pfarrerbesoldungsgesetzes die Wiedereinführung der vermögenswirksamen Leistungen vor. (Das Kollegium hat diesen Vorschlag in seiner Sitzung am 19.09.2006 abgelehnt, da vermögenswirksame Leistungen auch in der EKKPS nicht gewährt werden). Bereits 1997 im Rahmen der Konsolidierung hatte der Pfarrverein darum gebeten, zu gegebener Zeit über die Gewährung dieser Zulage neu nachzudenken.

Diskutiert wurde in der Arbeitsgruppe insbesondere über die Höhe der Amtszulage für Superintendenten. Der Vorschlag sieht nun eine Amtszulage in Höhe der halben Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A 14 und A 15 vor. Im Ergebnis entspricht dies in etwa der bisherigen Besoldung der Superintendenten. Die Arbeitsgruppe erhofft sich durch diese Regelung einen größeren Handlungsspielraum im Rahmen der späteren Besoldungsangleichung in der EKM. (In der EKKPS erhalten Superintendenten Besoldung nach A 14 zzgl. einer Amtszulage in Höhe der vollen Differenz zwischen A 14 und A 15.)

Die Arbeitsgruppe legt nun als Ergebnis, das von allen Mitgliedern getragen wird, den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Pfarrerbesoldungsgesetzes nebst Besoldungsordnung mit Ämterbewertung und Zulagenordnung (Begründung, s. Anlage) vor. In der Vorlage werden die für Pfarrer, Ordinierte im Kirchenbeamtenverhältnis und Vikare geltenden Besoldungsregelungen einschließlich der Festsetzung der Besoldung in einem Gesetz zusammengefasst. Dies dient der Klarheit und Übersichtlichkeit.

Das Kirchenamt wird ermächtigt, den Ämtern in der Besoldungsordnung bestimmte Funktionen zuzuordnen. Der notwendige Beschluss des Kollegiums dient der Klarheit und Transparenz. Zulagen werden wie bisher auch durch Verordnung geregelt. Sie sind an bestimmte Ämter oder Stellen gekoppelt.

B. Begründung zum Änderungsgesetz

I. Zu Artikel 1

Zu 1.:

- § 1 Abs. 1 regelt den persönlichen Geltungsbereich des Besoldungsgesetzes. Die ordinieren Kirchenbeamten wurden ausdrücklich mit aufgenommen, da sie bereits in § 5 Abs. 4 des geltenden Gesetzes genannt sind. Hierunter fallen auch die theologischen Dezernenten sowie die theologischen Referatsleiter. Diese sind nach wie vor auch Pfarrer. Die Regelung ihrer Besoldung im Pfarrerbesoldungsrecht ist daher angemessen.
- Absatz 2 entspricht der Regelung des § 2 Abs. 1 der geltenden Vorschrift.
- In Absatz 3 wurde der Unterhaltszuschuss der Vikare zusätzlich aufgenommen. Ausdrücklich geregelt ist er derzeit nur im Kirchengesetz zur Festsetzung der Besoldung der Pfarrer

und Pfarrvikare sowie der Mitglieder des Landeskirchenrates und Beamten der landeskirchlichen Verwaltung.

Zu 2.:

Bereits mit Blick auf die EKM, die sich über das Gebiet von fünf Bundesländern erstreckt, ist die Bezugnahme allein auf das Bundesrecht sinnvoll.

Zu 3.:

§ 2 war zu streichen, da sowohl der Geltungsbereich wie auch die Zusammensetzung der Besoldung im neuen § 1 geregelt ist.

Zu 4.:

- Es gilt der Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung. Hierzu war es erforderlich, die Ämter jedenfalls zum Teil neu zu bewerten. Die Grundlagen der Bewertung bzw. der allgemeine Rahmen für die unterschiedlichen Ämter finden sich in § 5. Die Absätze 1 und 2 beschreiben die Aufteilung der Ämter der Pfarrer, Superintendenten, Referatsleiter, Theologischen Dezenten und Oberkirchenräte, Visitatoren und des Landesbischofs. Die Bewertung der Stellen, die dieser Personenkreis innehat, ergibt sich gemäß Absatz 3 aus der Kirchlichen Besoldungsordnung (Anlage 1).

Die Lücke zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14, die in der geltenden Fassung aufgrund des Solidaritätsprinzips gewollt war, wird geschlossen. Das Superintendentenamnt wird nunmehr nach Besoldungsgruppe A 14 (mit Zulage) besoldet. Diese Einstufung entspricht der Einstufung der Superintendenten in der Kirchenprovinz Sachsen, so dass in diesem Bereich der Weg für eine gemeinsame Besoldung geebnet ist. Die anderen höher eingestuften Ämter werden wie bisher unter Schließung der Lücke zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 besoldet, so dass sich die theologischen Dezenten, die Visitatoren, das theologische Mitglied des Vorstandes des Diakonischen Werkes als Oberkirchenrat und der Landesbischof finanziell besser stehen. Diese Abstufung erscheint aufgrund der unterschiedlich hohen Verantwortung, der Relevanz der Entscheidungen für die Gesamtkirche und des Aufgabenumfanges gerechtfertigt. Die Einstufung entspricht der Einstufung der Ämter in der Kirchenprovinz Sachsen.

- Absatz 4 kappt den Bemessungssatz auf 95 v. H. der Bundesbesoldungsordnungen A und B. Auch schon mit Blick auf die Rechtsangleichung in der Föderation soll sich der Bemessungssatz nach Bundesrecht richten.
- Der Bemessungssatz des Unterhaltszuschusses der Vikare ist derzeit im Kirchengesetz über die Festsetzung der Besoldung geregelt. Aufgrund des Sachzusammenhanges bietet sich hier eine Regelung im Besoldungsgesetz an.

Zu 5.:

- Der neue § 6 Abs. 2 Satz 2 stellt klar, dass es lediglich in der Besoldungsgruppe A 13 bei der zusätzlichen Dienstaltersstufe bleibt. Diese Klarstellung ist insbesondere wichtig für die Zulagenberechnung, die sich nach der Endstufe einer Besoldungsgruppe bemisst.
- Absatz 3 wurde ebenfalls der Klarstellung halber aufgenommen. Führt ein Disziplinarverfahren zur Entfernung aus dem Dienst, so wird aus dem Ruhen des Aufstiegs in den Besoldungsstufen ein endgültiger Verlust des Anspruches auf Zahlung der Steigerungsbeträge.

Zu 6.:

1. § 6 a regelt Amts- und Stellenzulagen. Die Amtszulage soll ein Zwischenamt als besonderes Amt im statusrechtlichen Sinne darstellen, die Stellenzulage soll dagegen eine nicht auf Dauer angelegte Funktion honorieren, die aufgrund dieser Eigenschaft ein besonderes Amt

im statusrechtlichen Sinne nicht rechtfertigen kann. Auch das geltende Besoldungsrecht kennt die Amtszulagen für Superintendenten, Oberkirchenräte und den Landesbischof sowie die Stellenzulagen für die Pfarrer in Funktionen mit besonderer Verantwortung. Amts- und Stellenzulagen werden nun im Besoldungsgesetz direkt geregelt. Dabei stellt § 6 a die Ermächtigungsgrundlage für die Zulagenverordnung dar (vgl. Anlage 2). Der Personenkreis, der nach der Verordnung über die Einstufung von Pfarrern in Funktionen mit besonderer Verantwortung die große Zulage in Höhe von 204,52 Euro erhalten hat, soll zukünftig in ein Amt nach Besoldungsgruppe A 14 eingestuft werden. Dies ist durch die höhere Verantwortung begründet. Die finanziellen Auswirkungen sind minimal, da die bisherige große Zulage in etwa der Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 entspricht. Dabei ist das Amt der theologischen Referatsleiter und Dezernenten im Kirchenamt als Beförderungsamts im Sinne des Kirchenbeamtenrechts ausgewiesen. Dies ist aufgrund der Vergleichbarkeit mit anderen (juristischen) Referatsleitern, die nach Kirchenbeamtenrecht ebenfalls ein Beförderungsamts bekleiden, sachgerecht. Pfarrer, die bisher die kleine Zulage erhalten haben, erhalten nunmehr die dynamische Zulage in Höhe der halben Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Diese Differenz entspricht in etwa der bisher gezahlten kleinen Zulage. Auch Schulbeauftragte, die bisher keine Stellenzulage erhalten haben, sollen die kleine Zulage erhalten (Änderung durch Kollegiumsbeschluss vom 19.09.2006. Der Vorschlag der Arbeitsgruppe sah die Besoldung der Schulbeauftragten nach Besoldungsgruppe A 14 vor).

Superintendenten erhalten Besoldung aus A 14 zuzüglich einer Amtszulage in Höhe der halben Differenz zwischen A 14 und A 15.

2. § 6 b regelt den Besitzstand bei Veränderung der Dotation der Stelle (Absatz 1) und bei Wechsel der Stelle auf eigenen Antrag und im dienstlichen Interesse (Absatz 2).

In den Fällen des Absatzes 1 geht es darum, die dem Besoldungsberechtigten auch ohne seinen Willen aus organisatorischen Änderungen im Bereich der Landeskirche auferlegte finanzielle Einbuße auszugleichen. Ausgeglichen wird dabei das höhere Grundgehalt. Zu diesem zählen nach dem neu eingefügten § 6 a Abs. 2 auch die Amtszulagen.

Absatz 2 Buchstabe a) gewährt den Besitzstand für Besoldungsberechtigte, die 10 Jahre und mehr ihre Besoldung aus einer höher dotierten Stelle erhielten und das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben. Die Regelung trägt insoweit den Plänen für eine Amtszeitbegrenzung auf 10 Jahre Rechnung. Die Altergrenze ist gerechtfertigt, da die Chancen für ältere Besoldungsberechtigte, wieder in eine höher dotierte Stelle zu gelangen, in der Regel schlechter sind, als für Jüngere.

Buchstabe b) trägt der Regel Rehabilitation vor möglicher Dienstunfähigkeit Rechnung. Die Gewährung des Besitzstandes ist in diesen Fällen auch aufgrund der Fürsorgepflicht der Landeskirche geboten.

3. § 6 c stellt klar, dass bei befristeter Übertragung von Stellen der Anspruch auf Besoldung aus dieser Stelle mit dem Ende der Befristung endet. Beendet der Pfarrstelleninhaber einer befristet übertragenen Stelle vorzeitig aus Gründen des § 6 b Abs. 2 Buchstabe b) den Dienst in der Stelle, so erhält er bis zum Ende der regulären Befristung das Grundgehalt wie bisher.

Zu 7.:

Vergleiche Begründung zu 2.

Zu 8.:

Die Amtszimmerentschädigung stellt eine Aufwandsentschädigung im Sinne des neuen § 11 dar. In der Praxis kommt die Zahlung einer solchen Entschädigung so gut wie nicht vor, da die Dienstwohnung grundsätzlich von den Amtsräumen getrennt ist. Näheres regelt hier

die Dienstwohnungsrichtlinie bzw. die sich in Arbeit befindliche Dienstwohnungsverordnung nebst Durchführungsbestimmungen.

Zu 9.:

§ 11 des geltenden Gesetzes sieht eine Aufwandsentschädigung für Wege vor. Diese ist inzwischen in der gemeinsamen Reisekostenverordnung der EKM geregelt.

Zu 10.:

Die bisherige Vakanzvergütung für Superintendenten i. H. v. 75,00 € monatlich stellte letztendlich eine Aufwandsentschädigung i. S. d. bisherigen § 11 PfBesG dar. Nunmehr ist in § 6 a Abs. 4 geregelt, dass bei der vertretungsweisen Übertragung eines höherwertigen Amtes und Wahrnehmung dieser Vertretung von mehr als drei Monaten eine persönliche Zulage i. H. der Differenz von der eigenen Besoldung zur Besoldung des höherwertigen Amtes gezahlt wird. Dies bedeutet letztendlich eine Verbesserung für die Vakanzvertreter, die daneben noch die Stelle, die sie innehaben, zu versehen haben. Eine entsprechende Regelung für Mitarbeiter im privatrechtlichen Dienstverhältnis findet sich in § 24 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung. Die bisher gewährten Aufwandsentschädigungen für die theologischen Oberkirchenräte und den Landesbischof fallen mangels Rechtsgrundlage mit Inkrafttreten des Änderungsgesetzes weg.

Zu 11. bis 13.:

Redaktionelle Änderungen.

II. Zu Artikel 2

Zu § 1.:

Pfarrer und Kirchenbeamte erhalten zurzeit 87,87 % der Besoldung nach der Besoldungsordnung West. Bis zum Erreichen der Kappungsgrenze von 95 % der Bundesbesoldungsordnung West soll sich der Bemessungssatz weiterhin nach der Besoldung des Landes Thüringen richten.

Zu § 2.:

§ 2 Abs.1 regelt den Besitzstand für diejenigen Besoldungsempfänger, die aufgrund der sich nach diesem Kirchengesetz ergebenden Veränderungen der Pfarrbesoldungsstrukturen (Wegfall von Amts- oder Stellenzulagen) besoldungsmäßig schlechter gestellt werden.

§ 2 Abs. 2 regelt den Besitzstand für diejenigen Besoldungsempfänger, die in ein höherwertiges Amt mit anderer Besoldungsgruppe eingestuft werden (z. B. Rektor des Predigerseminars, Superintendenten) und denen gleichzeitig die Amts- bzw. Stellenzulage gestrichen wird. Für den Fall, dass die Besoldung hier insgesamt geringer ist, wird eine Ausgleichszulage gezahlt.

C. Finanzielle Auswirkungen pro Jahr (s. a. Anlage 3)

I. Mehrkosten aufgrund der Schließung der Lücke zwischen A 13 und A 14

1. Superintendenten	11.427,72 Euro
2. Visitatoren	9.222,24 Euro
3. Theologische Oberkirchenräte	6.890,16 Euro

4. Landesbischof	1.740,72 Euro
II. Mehrkosten aufgrund der Einstufung von Pfarrern in Funktionspfarrstellen (bisher große Zulage) nach Besoldungsgruppe A 14¹	
	8.880,80 Euro
III. Mehrkosten aufgrund der Gewährung einer Zulage in Höhe der halben Differenz zwischen A 13 und A 14 für Funktionspfarrer, die jetzt die kleine Zulage erhalten	
	5.347,08 Euro
	<hr/>
Mehrkosten insgesamt jährlich	43.508,72 Euro

Anlagen

1. Entwurf Kirchliche Besoldungsordnung (Anlage zu § 5 Abs. 1 Pfarrerbesoldungsgesetz)
2. Entwurf Zulagenordnung für Pfarrer und Ordinierte im Kirchenbeamtenverhältnis (Anlage zu § 6 a Abs. 1 Pfarrerbesoldungsgesetz)
3. Übersicht Mehrkosten aufgrund Änderung des Pfarrerbesoldungsgesetzes

¹ Pfarrer, die für den Dienst in selbständigen kirchlichen Einrichtungen im dienstlichen Interesse beurlaubt werden sollen, sind hier noch enthalten. Bei Beurlaubung wird sich hier sogar ein Einspareffekt ergeben.