

## **Begründung zum Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen**

### **I. Allgemeines**

Die Frühjahrssynode 2006 hat das Kirchengesetz zur Änderung pfarrerdienstrechtlicher Bestimmungen beschlossen. Das Gesetz regelt u. a., dass die Ruhestandsversetzung von Amts wegen bis zum 31.12.2012 weiterhin mit Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgt. Trotz der bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Beseitigung des Pfarrstellenmangels ist absehbar, dass der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen bis zum 31.12.2012 73 Gemeindepfarrstellen fehlen werden. Dies erfordert weitere Maßnahmen, die das vorliegende Kirchengesetz regelt.

Insbesondere sind dies das Vorziehen der Antragsaltersgrenze auf das 61. Lebensjahr in Fortsetzung der bis zum 31.12.2006 geltenden Regelung, die Einrichtung des Altersteildienstes ab Vollendung des 58. Lebensjahres und die Klarstellung, dass Entsendungen von Pfarrern z. A. auch in Stellen mit allgemeinkirchlicher Aufgabe möglich sind.

### **II. Die Änderungen im Einzelnen**

#### **1. Zu Artikel 1:**

1. Der Wortlaut der bisherigen Regelung des Artikel 14 a PfErgG erweckt den Eindruck, als wären Entsendungen nur in Gemeindepfarrstellen möglich. Die neue Formulierung ist offener und trifft daher die Intension des Pfarrergesetzes selbst, nachdem in Ausnahmefällen auch die Beauftragung mit der Wahrnehmung einer allgemeinkirchlichen Aufgabe möglich ist, besser.
2. Der neue Artikel 94 a führt den Altersteildienst im Blockmodell ein. Pfarrer und Pastorinnen können danach mit der Vollendung des 58. Lebensjahres ein Teildienstmodell dergestalt realisieren, dass einer Arbeitsphase mit voller (oder jedenfalls mehr als halber) Arbeitszeit eine dadurch angesparte Freistellungsphase folgt.  
Im Blockmodell des Altersteildienstes vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit, betrachtet für den Gesamtzeitraum des Altersteildienstes, zwingend auf grundsätzlich die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, bei vorangegangener Teilzeitbeschäftigung auf deren Hälfte. Die Herabsetzung wird beim Blockmodell in einer jeweils gleich langen Arbeitsphase mit voller Arbeitszeit und Freistellungsphase umgesetzt.  
Das Blockmodell bietet den Vorteil, dass die Pfarrer und Pastorinnen auf ihrer bisherigen Pfarrstelle verbleiben können, ohne dass hier der Dienst anteilig von einem anderen Pfarrer oder einer anderen Pastorin vertreten werden muss. Mit Beginn der Freistellungsphase ist die Pfarrstelle wieder besetzbar und entlastet damit die Pfarrstellensituation.  
Artikel 94 Abs. 2 ermöglicht im Rahmen des Altersteildienstes in Ausnahmefällen („... in der Regel ...“) aber auch das Teilzeitmodell. Hier wird der Dienst des Pfarrers für die gesamte Dauer der Altersteildienstregelung eingeschränkt. Eine Freistellungsphase gibt es nicht. In der Regel wird dieses Modell nur möglich sein, wenn der Pfarrer oder die Pastorin mit der Einschränkung seines Dienstauftrages auch die Stelle wechselt (s. o. Problem

der „Teilvakanz“). Die neue Stelle könnte dann eine Projektstelle für die letzten Amtsjahre bereits mit Dienstsitz am zukünftigen Ruhestandssitz sein. Bei Wechsel in eine Gemeindepfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag wäre dieses Modell gerade für die Gemeinden aufgrund der kurzen Dienstdauer weniger attraktiv.

3. Bereits in der Frühjahrssynode 2006 wurde die Möglichkeit der Ruhestandsversetzung auf Antrag weiterhin mit Vollendung des 61. Lebensjahres, auch wenn die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nicht vorliegen, zur Diskussion gestellt. Die Frühjahrssynode hatte sich diesem Alternativvorschlag nicht angeschlossen, so dass derzeit gilt, dass Ruhestandsversetzungen auf Antrag erst mit Vollendung des 62. Lebensjahres möglich sind. Der Vorschlag greift den Alternativvorschlag aus der Frühjahrssynode aufgrund der Pfarrstellensituation wieder auf.

## 2. Zu Artikel 2:

Da die Arbeitszeit bei Altersteildienst im Blockmodell fiktiv gleichmäßig auf Arbeits- und Freistellungsphase verteilt wird, hat der Pfarrer oder die Pastorin im Altersteildienst lediglich Anspruch auf die anteilige Besoldung. Um das Altersteildienstmodell dennoch attraktiv zu gestalten, regelt der neue § 9 a des Pfarrerbesoldungsgesetzes die Zahlung eines nichtruhegehaltfähigen Altersteildienstzuschlages, der in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Nettodienstbezügen für den Altersteildienst um 77 % der Nettodienstbezüge, die bei Fortsetzung des Dienstes im bisherigen Dienstumfang zustehen würden, gewährt wird.

### *Beispiel:*

Altersteildienst bei vorangegangenem vollen Dienstauftrag mit Vollendung des 59. Lebensjahres bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.

Arbeitsphase (voller Dienst) für zwei Jahre und Freistellungsphase für weitere zwei Jahre.

Besoldung für die gesamte Zeit der Altersteildienstregelung (vier Jahre): 50 % zzgl. des o. g. Unterschiedsbetrages.

## 3. Zu Artikel 3:

In § 8 Abs. 5 des KVG wird als weiterer Anreiz für das Eingehen einer Altersteildienstregelung die Regelung eingeführt, dass Zeiten eines Altersteildienstes zu 90 % eines uneingeschränkten Dienstes ruhegehaltfähig sind. Diese Regelung gilt für Pfarrer und Pastorinnen die vor Beginn der Altersteildienstregelung vollbeschäftigt waren. Bei vorher teilzeitbeschäftigten Pfarrern und Pastorinnen wird die Zeit des Altersteildienstes zu 90 v. H. ihres bisherigen Dienstes, mindestens aber zu 50 v. H. auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet.

### *Beispiel 1:*

Pfarrer, vor Beginn der Altersteilzeit im Umfang von 50 % beschäftigt.

Altersteildienstregelung für vier Jahre, fiktive Verteilung der Arbeitszeit von 25 %.

Anrechnung auf das Ruhegehalt im Umfang von 50 % eines vollen Dienstauftrages.

### *Beispiel 2:*

Pfarrer, vor Beginn der Altersteilzeit im Umfang von 75 % beschäftigt.

Altersteildienstregelung für vier Jahre, fiktive Verteilung der Arbeitszeit von 37,5 %.

Anrechnung auf das Ruhegehalt im Umfang von 67,5 % eines vollen Dienstauftrages.