

Kirchengesetz zur Einführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 22. November 2016

A. Allgemeines

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 12. November 2014 das Kirchengesetz über die der Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland, das sogenannte Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, beschlossen. Nach dem Kirchenbeamtenengesetz und dem Pfarrdienstgesetz wird damit ein weiterer Schritt zur Rechtsvereinheitlichung innerhalb der EKD in einem wichtigen Rechtsgebiet gegangen. Dieses neue Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD kann von allen Gliedkirchen der EKD für ihren Bereich übernommen werden, wobei die einzelnen Landeskirchen das Gesetz ohne eigene ergänzende Bestimmungen in ihrem Bereich einführen oder an bestimmten Stellen von den EKD-Bestimmungen abweichen können.

Wie im Bereich des Dienstrechts für Pfarrer- und Kirchenbeamtenschaft bietet auch ein einheitliches EKD-weites Besoldungs- und Versorgungsrecht viele Vorteile: Es vereinfacht die Pflege und Fortschreibung dieses Rechtsgebietes, wodurch sich der dafür erforderliche Aufwand erheblich verringert. Auch die Angleichung der Verwaltungspraxis, die Zusammenarbeit und der gegenseitige Erfahrungsaustausch der Gliedkirchen untereinander werden gefördert. Außerdem wird ein Personalwechsel zwischen den einzelnen Gliedkirchen der EKD erleichtert, ein voraussichtlich in naher Zukunft, für die ein Pfarrermangel prognostiziert ist, immer wichtiger werdender Gesichtspunkt.

Das neue Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD ist ein sogenanntes Vollgesetz mit Öffnungsklauseln. Diese Öffnungsklauseln ermöglichen den Gliedkirchen an genau bezeichneten Stellen Abweichungen von den im EKD-Gesetz enthaltenen Regelungen. Die Grundlage des EKD-Gesetzes ist der grundsätzliche Verweis auf das jeweils geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes. Es handelt sich dabei um eine dynamische Verweisung, sodass das kirchliche Recht nicht ständig an eine neue Rechtsentwicklung beim Bund angepasst werden muss. Das Bundesrecht als Ausgangsbasis für ein einheitliches kirchliches Recht gewährleistet eine große Kontinuität und Sachkompetenz bei der Pflege dieses wichtigen Rechtsgebiets und damit auch die notwendige Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ist diese Ausgangsbasis bereits durch das Kirchengesetz zur Einführung von Bundesbesoldungsrecht vorhanden, das auf der Herbstsynode 2013 beschlossen wurde. Seinerzeit wurde der Verweis auf das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes in unser landeskirchliches Pfarrbesoldungsgesetz aufgenommen. Dieses Pfarrbesoldungsgesetz wird durch die vorgeschlagene Übernahme des neuen EKD-Besoldungs- und Versorgungsgesetzes gegenstandslos. In einem neuen Ausführungsgesetz unserer Landeskirche zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD werden einige wenige bisherige Bestimmungen beibehalten und Regelungen zur Ausführung des EKD-Gesetzes getroffen.

Das vorliegende Kirchengesetz ist in 5 Artikel eingeteilt, in denen das neue EKD-Gesetz für unsere Landeskirche übernommen wird (Artikel 1), die notwendigen Ausführungsbestimmungen getroffen (Artikel 2), Anpassungen im Ausführungsgesetz zum Kirchenbeamtenengesetz (Artikel 3) und im Vikarsgesetz (Artikel 4) vorgenommen sowie die notwendigen Übergangsbestimmungen getroffen werden (Artikel 5).

B. Begründung der einzelnen Vorschriften

I. Artikel 1: Zustimmung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

Artikel 1 enthält die Zustimmung der Landeskirche zum neuen Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD.

II. Artikel 2: Ausführungsgesetz der Landeskirche

Zu § 1

Die Regelung beschreibt den Geltungsbereich: Das neue Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD wird für die Beschäftigten der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen übernommen. Es verweist in vollem Umfang auf das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes. Aufgrund der auf der Herbstsynode 2013 von der Landessynode beschlossenen Einführung des Bundesbesoldungsrechts in unserer Landeskirche ändert sich für die Pfarrer- und Kirchenbeamtschaft sowie die Vikarinnen, Vikare, Anwärterinnen und Anwärter der Landeskirche wenig. Das Ausführungsgesetz nimmt daher nur wenige Besonderheiten der Landeskirche auf und trifft nur wenige Regelungen zu einzelnen Öffnungsklauseln des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD.

Zu § 2

Gemäß § 12 Absatz 1 BVG-EKD ist für Entscheidungen im Rahmen dieses Gesetzes die oberste kirchliche Verwaltungsbehörde zuständig. Dies ist gemäß Artikel 134 Absatz 2 der Grundordnung das Landeskirchenamt, das „in eigener Verantwortung die Verwaltung aller Angelegenheiten der Landeskirche [führt], soweit nicht die Verwaltung einem anderen Leitungsorgan oder einer sonstigen kirchlichen Stelle zusteht.“ Daneben erscheint es sachgerecht Entscheidungen, die nach dem Bundesrecht von Regierungen, Ministerien, obersten Dienstbehörden oder obersten Rechtsaufsichtsbehörden zu treffen sind, dem Rat der Landeskirche zuzuweisen. Es handelt sich in den entsprechenden Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes in der Regel dabei um generell – abstrakte Regelungen, nicht um Einzelmaßnahmen.

Zu § 3

Die Vorschrift über den Stufenaufstieg und die Erfahrungszeiten in der Pfarrbesoldung entspricht in vollem Umfang dem bisherigen § 5 des Pfarrbesoldungsgesetzes der Landeskirche.

Zu § 4

Absatz 1 entspricht wörtlich dem bisherigen § 6 des Pfarrbesoldungsgesetzes der Landeskirche. Es gilt der Grundsatz der Einheitsbesoldung in allen Pfarrstellen der Landeskirche: Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei Dienstbeginn ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 13, nach einer Dienstzeit von 13 Jahren erfolgt die Durchstufung nach A 14.

Ausnahmen von dieser Einheitsbesoldung regeln die Absätze 2 bis 4.

Dekaninnen und Dekane werden in die Besoldungsgruppe A 15, Pröpstinnen und Pröpste in die Besoldungsgruppe A 16 eingereiht (Absatz 2).

Absatz 3 enthält eine weitere Ausnahme für einige wenige Leitungspfarrstellen in der Diakonie.

Im bisherigen Pfarrbesoldungsgesetz der Landeskirche sind einige wenige Leitungsstellen in diakonischen Einrichtungen in einer höheren Besoldungsgruppe als der Einheitsbesoldung nach A 13/A14 eingestuft worden. Es handelt sich dabei um die Pfarrstellen der leitenden Pfarrerinnen und Pfarrer der Vereine Baunataler Diakonie Kassel, Lichtenau, Altenhilfe Gesundbrunnen Hofgeismar und Hephata sowie der Stiftung Kurhessisches Diakonissenhaus Kassel und der Hephata-Akademie für soziale Berufe. Da es sich bei den genannten Rechtsträgern um Wirtschaftsunternehmen handelt, in denen die leitenden Pfarrerinnen und Pfarrer als Mitglieder der Leitungsorgane eine erheblich über das durchschnittlich mit einem Pfarramt verbundene Maß hinausgehende Verantwortung zu übernehmen haben, soll deren Besoldung und Versorgung künftig in besonderen Vereinbarungen geregelt werden, wie dies schon in § 9 Absatz 4 des Ausführungsgesetzes unserer Landeskirche zum Pfarrdienstgesetz der EKD vorgesehen ist. In einer Rahmenvereinbarung zwischen der Landeskirche und der Diakonie Hessen werden diese Leitungsämter festgelegt und grundsätzliche Regelungen über die Beteiligung der Landeskirche an der Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer in diesen Leitungsämtern getroffen.

Eine Änderung des bisherigen Stellenrechts, wonach solche Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag zum hauptamtlichen Dienst in den diakonischen Einrichtungen abgeordnet oder beurlaubt werden, ist damit nicht verbunden.

Eine weitere Ausnahme vom Grundsatz der Einheitsbesoldung ermöglicht Absatz 4: In gemeinsamen Einrichtungen der Landeskirche und der Ev. Kirche in Hessen und Nassau – z.Zt. handelt es sich dabei um das Zentrum für Ökumene und das RPI – kann insbesondere eine abweichende Einweisung in eine höhere Besoldungsgruppe erfolgen. Maßgebend hierfür ist in der Regel der jeweilige Stellenplan.

Zu § 5

Durch diese Vorschrift wird eine Zuordnung der Ämter als Anlage zu diesem Ausführungsgesetz neu eingeführt. Sie betrifft aufgrund der für die Pfarrerschaft im wesentlichen geltenden Einheitsbesoldung hauptsächlich die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten.

Zu § 6

§ 23 Absatz 3 BVG-EKD ermöglicht den Gliedkirchen, vom Bundesbesoldungsgesetz abweichende Regelungen zur Gewährung von Zulagen zu erlassen. Solche Zulagen sind schon im bisherigen Pfarrbesoldungsgesetz der Landeskirche enthalten und werden in § 6 des neuen Ausführungsgesetzes zum BVG-EKD fortgeschrieben; so entsprechen die Absätze 2, 3 und 4 in vollem Umfang den bisherigen § 10, §11 Absatz 2 und § 11 Absatz 3 des landeskirchlichen Pfarrbesoldungsgesetzes. Absatz 5 regelt die Zulage an Pfarrerinnen und Pfarrer in Justizvollzugsanstalten; sie wird der Landeskirche vom Land Hessen erstattet, ihre Höhe ist im Hessischen Besoldungsgesetz festgelegt.

Durch Absatz 1 wird die Möglichkeit eröffnet, im Falle des Wechsels von einem anderen Dienstherrn in den Dienst unserer Landeskirche von der regelhaft geltenden Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe abzusehen, wenn dies zu einem geringeren Grundgehalt im Vergleich zu dem beim abgehenden Dienstherrn zuletzt bezogenen Grundgehalt führt. Dies gilt auch, wenn beim abgehenden Dienstherrn die Umstellung von Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen noch nicht erfolgt ist.

Auf diese Weise kann vermieden werden, dass ein Wechsel von einem anderen Dienstherrn in unsere Landeskirche am Eintritt eines finanziellen Nachteils scheitert. Eine solche Regelung ist in den meisten Bundesländern und Gliedkirchen der EKD üblich.

Zu § 7

Bei der Gelegenheit der Übernahme des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD wird die schon im Wortlaut auf Ausnahmesituationen begrenzte Möglichkeit der Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte nach den Sätzen der entsprechenden staatlichen Verordnung eingeführt.

Hierfür besteht für besondere Dienste und in bestimmten Ausnahmesituationen, insbesondere im Schuldienst, ein Bedarf. Die Gewährung der Mehrarbeitsvergütung ist an strenge Voraussetzungen gebunden.

Zu § 8

Das Dienstwohnungsrecht ist bisher in den § 20 bis 23 des Pfarrbesoldungsgesetzes und der Verordnung zur Regelung der Rechte und Pflichten von Pfarrdienstwohnungsinhabern vom 09.12.1997 (KABl. S. 249) einschließlich der bisherigen Änderungen (zuletzt Vierte Änderungsverordnung vom 05.07.2011, KABl. S. 145) enthalten. Inhaltlich wird durch den neuen § 8 des Ausführungsgesetzes zum BVG-EKD keine Änderung vorgenommen. Für die Pfarrerschaft im Gemeindepfarrdienst bleibt es bei der regelhaften Zuweisung einer Dienstwohnung und dem damit verbundenen Abzug des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehältes (Absatz 1). Erfolgt keine Zuweisung einer Dienstwohnung, wird der wohnungsbezogene Bestandteil des Grundgehältes ausgezahlt. In dem Sonderfall, dass ein Pfarrerehepaar, bei dem beide Ehegatten in einem Pfarrdienstverhältnis der Landeskirche stehen, eine Dienstwohnung gemeinsam bewohnt, wird bei jedem der Ehegatten nur die Hälfte des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehältes einbehalten. Es bleibt also bei dem Grundsatz, dass bei einem Pfarrerehepaar maximal ein voller wohnungsbezogener Bestandteil einbehalten wird (Absatz 2).

Absätze 3 bis 7 entsprechen in vollem Umfang den bisherigen § 23 Absatz 2 und § 38 Absätze 1 bis 3 des derzeitigen Pfarrbesoldungsgesetzes sowie § 8 Absatz 4 des landeskirchlichen Ausführungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD.

Zu § 9

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 31 Absatz 2 des derzeitigen Pfarrbesoldungsgesetzes.

Zu § 10

Die Vorschrift enthält aufgrund von Öffnungsklauseln im BVG-EKD mehrere Regelungen zur Nichtanwendung von Bestimmungen des EKD-Gesetzes.

In Absatz 1 wird aufgrund der Öffnungsklausel in § 16 Absatz 8 BVG-EKD eine Ausnahme von den Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes zum Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit anderen Versorgungsbezügen oder Einkünften vorgesehen. Dadurch kann z.B. eine privatrechtliche kirchliche oder diakonische Einrichtung für eine im kirchlichen Dienstverhältnis stehende oder aus einem kirchlichen Dienstverhältnis beurlaubte Leitungskraft eine zusätzliche privatrechtliche Versorgung neben der kirchlichen Versorgung aufbauen, ohne dass diese zusätzlichen Einkünfte im Ruhestand mit der kirchlichen Versorgung verrechnet werden.

In Absatz 2 wird die Gewährung eines Altersgeldes wie bisher ausgeschlossen. Beim Altersgeld handelt es sich um eine Rechtsmaterie, die seit dem Jahr 2011 in einigen Bundesländern, im Jahre 2013 auch im Bundesland und in Hessen, als neuer Teil des Versorgungsrechts eingeführt wurde. Altersgeld wird in diesen Bundesländern an frühere Landesbeamtinnen und –beamte nach deren Antrag auf Entlassung aus dem Dienstverhältnis gewährt; es ersetzt dann die ansonsten vorgeschriebene Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Mit dem Altersgeld sollen wirtschaftliche Nachteile vermieden werden, die bei einem Wechsel aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis entstehen. Die verschiedenen Altersgeldregelungen

des Bundes und der Länder sind vielfach nicht miteinander vereinbar, da es keine gemeinsame Grundlage im alten Bundesrecht aus der Zeit vor der Föderalismusreform gibt. Es erscheint allerdings sinnvoll, innerhalb der Gliedkirchen der EKD zu gemeinsamen Regelungen der Materie zu kommen, bevor sie in der Praxis an Bedeutung gewinnt. Aus diesem Grund hat das BVG-EKD nur die Möglichkeit eröffnet, die Gewährung eines Altersgeldes ganz auszuschließen oder das Altersgeldgesetz des Bundes anzuwenden. Für unsere Landeskirche wird derzeit die Gewährung von Altersgeld nach dem Bundesaltersgeldgesetz ausgeschlossen. Zum einen ist es aus Personalplanungsgründen nicht erforderlich, für den Fall des Wechsels von Pfarrerinnen, Pfarrern, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Landeskirche in die freie Wirtschaft ein Altersgeld in Aussicht zu stellen. Außerdem liegen mit den bisher vom Bund und fünf Bundesländern z.T. erst vor zwei Jahren eingeführten Regelungen zum Altersgeld keine ausreichenden Erfahrungen vor. Es ist daher sinnvoll, zu einem späteren Zeitpunkt vor einem größeren Erfahrungshorizont in Bund und Ländern und nach notwendiger Weiterentwicklung des Rechtsgebiets zu prüfen, ob das Altersgeld generell in der EKD eingeführt werden sollte.

Zu § 11

§ 41 des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD enthält Regelungen für Mitarbeitende der Evangelischen Kirchen in der ehemaligen DDR. Für die betroffene Personengruppe finden aufgrund gesetzlicher Regelungen Zeiten vor dem 27. Lebensjahr, also auch die Ausbildungszeiten, keine Berücksichtigung in der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sondern es wird stattdessen ein Sockelbetrag gewährt. Soweit in unserer Landeskirche überhaupt mit Anwendungsfällen zu rechnen ist, sollen diese Regelungen ausgeschlossen werden und stattdessen die in § 12 des Beamtenversorgungsgesetzes und § 28 des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD regelhaft vorgesehene Berücksichtigung der Ausbildungszeiten Anwendung finden.

Zu § 12

Gemäß § 45 BVG-EKD gelten frühere abweichende Regelungen zu bestimmten Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes fort. Dies betrifft in unserer Landeskirche eine Abweichung von § 85 Absatz 5 des Beamtenversorgungsgesetzes, die bisher wortgleich in § 35 Absatz 1 Satz 2 des derzeitigen Pfarrbesoldungsgesetzes enthalten ist.

Zu § 13

§ 56 BVG-EKD ermöglicht den Gliedkirchen, bei Inkrafttreten des neuen EKD-Gesetzes vorhandene landeskirchliche Regelungen zu bestimmten Bereichen des Besoldungs- und Versorgungsrechtes beizubehalten. Für unsere Landeskirche betrifft das die in den Absätzen 1 bis 4 des § 12 unseres landeskirchlichen Ausführungsgesetzes geregelten Rechtsbereiche, die sogenannten „A 10 – Aufträge“ (Absatz 1), die vollständige Anerkennung der Vikariatszeit für „stellenteilende“ Pfarrerehepaare als ruhegehaltfähige Dienstzeit (Absatz 2), den versorgungsabschlagsfreien vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand bis zum Jahr 2017 (Absatz 3) sowie die Verordnung zur Überleitung der Besoldung und Versorgung auf das Bundesrecht vom Februar 2014 (Absatz 4).

§ 14

Die Vorschrift regelt wie bisher die Verpflichtung zur Aufbringung der Besoldung und Versorgung für die einzelnen Rechtsträger. Dabei sind die bisherigen Paragraphen 2 und 71 bis 75 des derzeit geltenden Pfarrbesoldungsgesetzes der Landeskirche in einer neuen Vorschrift zusammengefasst worden. Es bleibt bei dem Grundsatz, dass die Pfarrbesoldung für Gemeindepfarrerinnen und –pfarrer von den Kirchengemeinden, für Kirchenkreispfarrerinnen und –pfarrer von den Kirchenkreisen und für alle übrigen Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte von der

Landeskirche getragen wird. Dies gilt auch für die Verpflichtung zur Bereitstellung einer Dienstwohnung, unabhängig von den haushaltsrechtlichen Regelungen über Finanzaufweisungen zur baulichen Unterhaltung der Dienstwohnungen. Für die Pfarrbesoldung sind wie bisher die Erträge der örtlichen Pfarreivermögen heranzuziehen, die beim zentralen Treuhandfonds angelegt sind; die Verwaltung und Bewirtschaftung dieses Treuhandfonds erfolgt nach den Richtlinien des Landeskirchenamtes vom 21. April 2009 (KABI. S. 89).

Zu § 15

Die Vorschrift ermächtigt das Landeskirchenamt, Ausführungsbestimmungen zu erlassen.

III. Zu Artikel 3 Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD

Zu Ziffer 1:

In § 4 Absatz 3 wird bisher für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Widerruf eine Unterhaltsbeihilfe entsprechend den für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen geltenden Bestimmungen gewährt. Da in unserem landeskirchlichen Besoldungsrecht nicht mehr auf die Landesbestimmungen Bezug genommen wird, muss die genannte Verweisung geändert werden. Da das Bundesrecht eine solche Unterhaltsbeihilfe nicht kennt, kann keine entsprechende Verweisung erfolgen, sodass die Höhe der Unterhaltsbeihilfe künftig vom Landeskirchenamt festgesetzt werden soll.

Zu Ziffer 2:

Die bisher in den Absätzen 1, 3 und 4 des § 8 des landeskirchlichen Ausführungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD enthaltenen Regelungen sind künftig Bestandteil des BVG-EKD und des landeskirchlichen Ausführungsgesetzes zu diesem EKD-Gesetz. Sie können daher im Ausführungsgesetz zum Kirchenbeamtenengesetz gestrichen werden; dort bleibt nur der bisherige Absatz 2 als Ermächtigungsgrundlage für den Erlass von Verordnungen zum Beihilfe-, Reise- und Umzugskostenrecht durch den Rat der Landeskirche erhalten.

Zu Ziffer 3:

Neu eingefügt wird im Ausführungsgesetz zum Kirchenbeamtenengesetz die Sabbatzeit für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte. Die Regelung entspricht inhaltlich der für die Pfarrerschaft schon länger geltenden Regelung in § 25 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD.

Zu Ziffer 4:

Bisher war im landeskirchlichen Recht keine Vorschrift zur Versetzung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Falle nachhaltiger Störungen in der Wahrnehmung des Dienstes enthalten. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen erscheint es jedoch sinnvoll, eine solche Vorschrift in das Ausführungsgesetz zum Kirchenbeamtenengesetz einzufügen. Wie im für die Pfarrerschaft geltenden Recht muss dazu zuvor eine entsprechende Erhebung des Sachverhalts unter Anhörung der oder des Betroffenen sowie der Vorgesetzten erfolgen. Diese Aufgabe sowie eine eventuelle vorläufige Untersagung der Dienstausübung obliegen dem Landeskirchenamt.

Zu Artikel 4 Änderung des Vikarsgesetzes

Durch die Änderungen in § 14 des Vikarsgesetzes wird auch an dieser Stelle ausdrücklich festgestellt, dass Vikarinnen und Vikare Anwärterbezüge nach dem Bundesrecht erhalten. Der bisherige allgemeine Hinweis auf „die staatlichen Regelungen“ wird dadurch konkretisiert.

Zu Artikel 5 Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsvorschriften

Artikel 5 enthält die notwendigen Regelungen zum Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Bestimmungen und zum Außerkrafttreten bisheriger Regelungen, die dadurch entfallen können, sowie Übergangsvorschriften.

Die Neuregelungen sollen zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Dieser Zeitpunkt ist vom Rat der EKD zu bestimmen, dem gegenüber die Zustimmung der Landeskirche zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD zu erklären ist.

C. Bisheriges Gesetzgebungsverfahren

Die Pfarrvertretung, der Kirchenbeamtenausschuss und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung haben die als Anlage beigefügten Stellungnahmen abgegeben.

Der Kirchenbeamtenausschuss hat dem Gesetzentwurf zugestimmt, die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat ihn zur Kenntnis genommen.

Die Stellungnahme der Pfarrvertretung enthält Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfs.

Die Pfarrvertretung begrüßt die in § 6 enthaltenen Möglichkeiten, Zulagen zu gewähren. Sie stellt jedoch bedauernd fest, dass beim Wechsel aus einem Funktionalpfarramt und einer Mietwohnung in ein Gemeindepfarramt mit einer Dienstwohnung die Gewährung einer Zulage nicht möglich ist. Eine solche Zulage ist bisher nicht vorgesehen und sollte auch nicht neu eingeführt werden, weil für alle Gemeindepfarrerinnen und –pfarrer in Dienstwohnungen dieselben Bedingungen bezüglich der Wohnungsgewährung gelten sollen (Einbehaltung des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehältes und Versteuerung des Mietwertes); Unterschiede treten hier nur durch die unterschiedliche Höhe der auf die Besteuerung der Wohnung entfallenden Einkommensteuer auf.

Im Zusammenhang mit der Einführung der Abgeltung von angeordneter Mehrarbeit für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte (§ 7 des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes) wirft die Pfarrvertretung die Frage nach der Bezahlung von Mehrarbeit bei Pfarrerinnen und Pfarrern auf. Abgesehen davon, dass die Anwendung dieser Bestimmung in der Kirchenbeamtenschaft auf seltene Ausnahmefälle, in der Regel im Schuldienst, begrenzt ist, gibt es für den Pfarrdienst keine Arbeitszeitregelung. Daher kommt eine Mehrarbeitsvergütung für Pfarrerinnen und Pfarrer nicht in Betracht.

Zu den Regelungen über die Dienstwohnung in § 8 des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKD regt die Pfarrvertretung den Umstieg vom bisherigen System der Dienstwohnungsgewährung (mit Einbehalt des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehältes und Versteuerung des Dienstwohnungsmietwerts) auf ein System der vollen Auszahlung der Bezüge und Verpflichtung der Dienstwohnungsinhaberinnen und –inhaber zur Zahlung einer Dienstwohnungsvergütung an die Dienstwohnungsgeber (Kirchengemeinden) an. Dieser Vorschlag beinhaltet einen grundlegenden Systemwechsel. Diese Thematik wird bei den Beratungen des nächsten landeskirchlichen Haushalts im kommenden halben Jahr ohnehin erörtert werden. Der Rat der Landeskirche schlägt daher vor, im Rahmen der Einführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD zunächst bei dem

derzeitigen System der Dienstwohnungsgewährung zu bleiben und im nächsten Jahr über die von der Pfarrvertretung vorgeschlagene Änderung zu beraten.