

**Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von
Kurhessen-Waldeck zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD
Vom 24. November 2021**

Begründung:

I. Allgemeines

Die in diesem Gesetzentwurf enthaltenen Änderungen des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD regeln drei unterschiedliche Sachverhalte, die die kirchlichen Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen betreffen:

Durch § 1 des Artikels 1 wird der Rat der Landeskirche ermächtigt, künftige neue Vorschriften des Bundes zu Sonderzahlungen und Einmalzahlungen, die auch für die Pfarrerrinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in Kraft treten würden, von der Geltung im kirchlichen Bereich auszuschließen.

Die Vorschriften des § 2 in Artikel 1 führen die Gewährung von Zulagen für bestimmte Personengruppen ein. Sie enthalten die vom Rat der Landeskirche beschlossene Umsetzung der Dienstpostenbewertung für die Mitarbeitenden in den kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sowie die Anpassung der Besoldung für die Lehrkräfte an der Martin-Luther-Schule in Schmalkalden.

II. Ermächtigung zum Ausschluss von Einmal- und Sonderzahlungen (zu § 1 in Artikel 1)

Im vergangenen Jahr hat kurzfristig das Bundesinnenministerium die obersten Bundesbehörden angewiesen, im Vorgriff auf eine zu erwartende gesetzliche Regelung eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der Covid-19-Pandemie an die staatlichen Beamtinnen und Beamten auszuzahlen, und zwar noch im November 2020 mit den Bezügen für Dezember 2020 (Corona-Sonderzahlung). Diese Einmalzahlungen konnten nach damaliger Rechtslage nur noch im vergangenen Kalenderjahr (d.h. bis zum 31.12.2020) steuerfrei ausgezahlt werden. Diese Zahlung hätte auch an unsere Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen erfolgen müssen, wenn nicht der Rat der Landeskirche sie durch eine gesetzesvertretende Verordnung kurzfristig ausgeschlossen hätte. Eine solche Entscheidung fällt an sich in die Zuständigkeit der Landessynode, konnte aber im vergangenen Jahr wegen der Eilbedürftigkeit und in der damaligen Pandemie-Situation durch eine gesetzesvertretende Verordnung des Rates der Landeskirche erfolgen. Es erscheint sinnvoll, künftig regelhaft den Rat der Landeskirche zu derartigen Entscheidungen zu ermächtigen. Dadurch wird die Möglichkeit geschaffen, die Auswirkungen der staatlichen Regelungen ohne Zeitdruck zu prüfen, insbesondere gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt eine einheitliche Entscheidung für alle kirchlichen Berufsgruppen zu ermöglichen. Damit würde eine auch nur vorübergehende Ungleichbehandlung dieser Berufsgruppen vermieden und zeitlicher Spielraum für eine finanzpolitische Entscheidung geschaffen.

Im Übrigen wird es sich um Ausnahmefälle handeln, da Einmal- und Sonderzahlungen als Instrumente von Besoldungsanpassungen auch beim Staat nicht regelmäßig zur Anwendung gelangen.

III. Einführung neuer Zulagen (zu § 2 in Artikel 1)

1. Umsetzung der Dienstpostenbewertung

In der Vergangenheit sind in der Regel alle zehn bis zwölf Jahre Dienstpostenbewertungen für die Stellen der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten durchgeführt worden. Die jüngste Dienstpostenbewertung aus den Jahren 2013 und 2017 ist bislang nur für die Dienstposten aus dem gehobenen Dienst umgesetzt worden, während die Umsetzung der Bewertungsergebnisse für die Dienstposten aus dem höheren Dienst zurückgestellt wurde. Den entsprechenden Beschluss fasste der Rat der Landeskirche Mitte 2017, um vor der Umsetzung der Bewertungsergebnisse für die Dienstposten aus dem höheren Dienst auch die Pfarrgehälter in den Blick zu nehmen und zu bewerten.

Eine entsprechende Gesamtbetrachtung erwies sich als schwierig, weil das Verfahren zur Dienstpostenbewertung für Stellen in der Verwaltungsarbeit geeignet ist, nicht jedoch für den Dienst von Theologinnen und Theologen, für den auch kein vergleichbares Instrument vorliegt. Der Rat der Landeskirche hat deshalb beschlossen, für diese Stellen politische Setzungen vorzunehmen, zumal sich die derzeitigen Dotierungen im Besoldungsgefüge der Landeskirche bewährt haben und im EKD-Vergleich im guten Mittelfeld liegen:

So bleibt es für den Dienst im Gemeindepfarramt sowie in den Funktionspfarrstellen bei der Einheitsbesoldung mit der Eingangsbesoldung nach Besoldungsgruppe A 13 und der regelmäßigen Durchstufung nach der Besoldungsgruppe A 14 nach Ablauf einer dreizehnjährigen Dienstzeit. Dies entspricht der gängigen Besoldung bei akademischer Hochschulausbildung. Für den Dienst im Propstamt sowie für die Mitglieder des Landeskirchenamtes wird die bisherige Besoldung aus der Besoldungsgruppe A 16 auch im Blick auf den EKD-weiten Vergleich als sachgemäß angesehen.

Nach diesen politischen Setzungen ergibt sich ein Handlungsbedarf für den Dienst in den Ämtern der Dekaninnen und Dekane sowie für einige Leitungsämter im Landeskirchenamt, in landeskirchlichen Einrichtungen und in den Leitungen der Kirchenkreisämter. In diesen Ämtern sind die Verantwortungsbereiche nicht nur nach den Kirchenkreisfusionen, sondern auch infolge des Kirchenkreisamtsgesetzes aus dem Jahr 2005 und nach der Verlagerung von Aufgaben auf die Mittlere Ebene erheblich gewachsen.

Als Lösung wird für die Dekaninnen und Dekane die Gewährung einer Amtszulage in Höhe von 25 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der aktuellen Besoldungsgruppe A 15 und dem Endgrundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe A 16 vorgesehen. Dabei ist berücksichtigt, dass in den größten fusionierten Kirchenkreisen der Dienst im Dekanat eine Entlastung durch Freistellungen im Gemeindepfarramt für die Wahrnehmung der Stellvertretung von Dekaninnen und Dekanen erhalten hat.

Für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wird zur Umsetzung der Dienstpostenbewertung eine 50 %-ige Amtszulage in den bei der Dienstpostenbewertung höher bewerteten Stellen des höheren Dienstes vorgeschlagen. Diese Lösung stellt einen Kompromiss dar: eine vollständige Übernahme der Ergebnisse der Dienstpostenbewertung erscheint unter den gegenwärtigen finanziellen Rahmenbedingungen in der Landeskirche nicht angemessen. Andererseits wäre ein völliger Verzicht auf eine Umsetzung der Dienstpostenbewertung für den höheren Dienst problematisch, zumal die Ergebnisse der Dienstpostenbewertung für die Laufbahnen unterhalb des höheren Dienstes bereits seit Jahren umgesetzt worden sind. Durch die vorgeschlagene Zulagengewährung soll daher einerseits das Anwachsen der Personalaufwände in Grenzen gehalten, gleichzeitig den berechtigten Interessen der Dienststelleninhaberinnen und -inhaber Rechnung getragen werden. Zudem bleibt das Gehaltsgefüge in seiner Grundstruktur erhalten.

Von der Zulagengewährung für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind sieben Kirchenkreisamtsleitungen, drei Referatsleitungen im Landeskirchenamt und zwei Leitungsstellen in landeskirchlichen Einrichtungen betroffen. Der sich dadurch ergebende finanzielle Mehraufwand für die Landeskirche beträgt jährlich knapp 44.000,00 Euro für die Amtszulagen in den landeskirchlichen Leitungsämtern und gut 55.000,00 Euro für die Leitungsstellen in den Kirchenkreisämtern. Die Zulage für die Dekaninnen und Dekane beläuft sich auf einen jährlichen Gesamtaufwand von knapp 68.000,00 Euro.

Die neuen Zulagen sollen in § 6 des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes für die Dekaninnen und Dekane in einem neuen Absatz 7 eingeführt werden, für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten durch einen neuen Absatz 8. Für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten kann dies nur durch eine allgemeine Ermächtigung des Rates zur Gewährung von Amtszulagen geschehen, da nur einige wenige Stellen der Kirchenbeamtenschaft betroffen sind.

2. Zulage für die Lehrkräfte und die Leitung an der Martin-Luther-Schule in Schmalkalden

Einige Bundesländer haben mit Wirkung zum Schuljahr 2021/2022 Lehrkräfte an den Grundschulen höhergruppiert, d.h. von der bisherigen Einordnung in der Besoldungsgruppe A 12 in die Besoldungsgruppe A 13 der jeweiligen Landesbesoldungsordnung. Diese Höhergruppierung hat der Freistaat Thüringen vorgenommen, das Land Hessen dagegen nicht.

Die EKKW ist Trägerin von zwei Grundschulen, der Martin-Luther-Grundschule in Schmalkalden (Thüringen) und der Katharina-von-Bora-Schule in Oberissigheim (Hessen). Für die Lehrkräfte an diesen Grundschulen gilt nach dem landeskirchlichen Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz die Bundesbesoldungsordnung, was zu einer Besoldungsgleichstellung unabhängig vom Bundesland führt, in dem die Schule ihren Sitz hat. Nach der Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes ergibt sich das Problem, dass die Lehrkräfte und die Leitung (Rektorin oder Rektor) an der Martin-Luther-Schule Schmalkalden niedriger besoldet werden als ihre Kolleginnen und Kollegen an den staatlichen Grundschulen des Freistaats Thüringen. Diese finanzielle Schlechterstellung soll ausgeglichen werden durch die Gewährung einer Zulage bis zur Höhe der einschlägigen Besoldung im Freistaat. Die Zulage wird für die Grundschullehrerinnen und -lehrer grundsätzlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen A 12 (Bundesbesoldung) und A 13 (Thüringer Besoldung) gewährt, für die Schulleitung in Höhe der Differenz zwischen A 13 (Bundesbesoldung) und A 14 (Thüringer Besoldung); in einzelnen Erfahrungsstufen kann es geringfügige Abweichungen geben, da in der Bundesbesoldung acht und in der Landesbesoldung des Freistaats Thüringen zwölf Erfahrungsstufen festgesetzt sind.

Durch die Gewährung der Zulage an die Lehrkräfte der Martin-Luther-Schule in Schmalkalden ergibt sich zwar für die Grundschullehrerinnen und -lehrer sowie die Schulleitung an der Katharina-von-Bora-Schule in Oberissigheim eine finanzielle Schlechterstellung gegenüber den Lehrkräften an den Grundschulen des Landes Thüringen, nicht jedoch gegenüber denjenigen des Landes Hessen. Es erscheint daher sachgerecht, aus Gründen des Erhalts der Konkurrenzfähigkeit im Wettbewerb, um die Gewinnung von Grundschullehrkräften für die Martin-Luther-Schule in Schmalkalden diese Anpassung an die Lehrerbesoldung des Freistaates Thüringen vorzunehmen.

IV. Inkrafttreten (Zu Artikel 2)

Die neu eingeführten Zulagen sollen ab Inkrafttreten des Stellenplans des nächsten landeskirchlichen Doppelhaushalts 2022/23 gewährt werden. Daher soll das Änderungsgesetz am 1. Januar des nächsten Jahres in Kraft treten. Es erscheint vertretbar, die Anpassung der Besoldung für die kirchlichen Lehrkräfte der Martin-Luther-Schule Schmalkalden wenige Monate später vorzunehmen als der Freistaat Thüringen für seine Grundschullehrkräfte.

V. Stellungnahmen der Pfarrvertretung und des Kirchenbeamtenausschusses

Die Pfarrvertretung, der Kirchenbeamtenausschuss und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung sind zu dem Gesetzentwurf angehört worden. Ihre Stellungnahmen sind als Anlage beigefügt (Pfarrvertretung, Kirchenbeamtenausschuss) oder werden nachgereicht (Landeskirchliche Mitarbeitervertretung).

1. Pfarrvertretung und Kirchenbeamtenausschuss wenden sich gegen die Ermächtigung für den Rat der Landeskirche zur Veränderung von Sonderzahlungen und Einmalzahlungen.

a) Die Zahlungen werden als Besoldungsinstrument gesehen, das wie turnusmäßige Besoldungsanpassungen regelhaft in das kirchliche Besoldungsrecht übernommen werden sollte. Eine Dauerermächtigung für den Rat bezüglich der Veränderung von Einmal- und Sonderzahlungen aus dem staatlichen Besoldungsrecht erscheine nicht notwendig und nicht sachgerecht. Bei Bedarf könne der Rat wie bei der Corona-Sonderzahlung im vergangenen Jahr durch eine gesetzesvertretende Verordnung handeln.

Der Rat der Landeskirche bleibt bei seinem Vorschlag, der es ihm ermöglicht, auf entsprechende kurzfristige Änderungen im staatlichen Besoldungsrecht zeitnah reagieren zu können. Das wäre auch durch den Erlass einer gesetzesvertretenden Verordnung möglich, die jedoch nach ihrer gesetzlichen Grundlage in Artikel 132 Satz 1 Buchstabe a) Rechtsverordnungen des Rates nur allgemein unter bestimmten Voraussetzungen vorsieht. Dagegen enthält das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in § 10 Abs. 1 Nr. 2 eine Öffnungsklausel für vom Bundesrecht abweichende Regelungen zu Sonderzahlungen und Einmalzahlungen in den einzelnen Landeskirchen. Eine ausdrückliche Ermächtigungsgrundlage für den Erlass solcher Regelungen durch den Rat der Landeskirche ist daher rechts-systematisch zu bevorzugen.

b) Die Pfarrvertretung weist außerdem darauf hin, dass das Mitspracherecht der Interessenvertretungen der betroffenen Mitarbeitenden gewährleistet sein müsse. Dieser Hinweis ist zutreffend, die Beteiligung der Interessenvertretungen ist jedoch durch bereits bestehende Regelungen sichergestellt, da sie für die Pfarrvertretung in § 30 Abs. 2 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD, für den Kirchenbeamtenausschuss in § 4 Abs. 1 der Verordnung über den Kirchenbeamtenausschuss sowie für die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung in § 4 Abs. 3 des Ausführungsgesetzes zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD gesetzlich vorgeschrieben ist.

2. Bezüglich der Einführung neuer Zulagen zur Umsetzung der Dienstpostenbewertung votiert die Pfarrvertretung angesichts der Beibehaltung der Einheitsbesoldung für die Pfarrerschaft dafür, die „Spreizung der Einkommen“ nicht zu vergrößern. Der Kirchenbeamtenausschuss kritisiert, dass die schon länger vorliegenden Ergebnisse der Dienstpostenbewertung für die Kirchenbeamenschaft bisher noch nicht vollumfänglich umgesetzt worden sind. Er erwartet, dass „die bisher nicht umgesetzten Ergebnisse der Dienstpostenbewertung für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zum Stellenplan 2022/23 realisiert werden“.

Die vorgetragenen Argumente richten sich nicht gegen die grundsätzliche Einführung der neuen Zulagen in dem vorliegenden Gesetzentwurf, sondern beziehen sich auf die Umsetzung der Dienstpostenbewertungen im landeskirchlichen Stellenplan, in dem konkrete Zulagen für einzelne Stellen festgelegt werden. Die Ausführungen des Kirchenbeamtenausschusses sind daher ggf. bei den Beratungen des Stellenplans als Bestandteil des landeskirchlichen Haushaltsplans zu berücksichtigen.

3. Der Kirchenbeamtenausschuss weist darauf hin, dass die beabsichtigte Neueinführung einer Zulage für die Lehrkräfte und die Leitung der Martin-Luther-Schule in Schmalkalden zu einer Ungleichbehandlung mit den Lehrkräften an der Katharina-von-Bora-Schule in Oberissigheim, der weiteren Grundschule in landeskirchlicher Trägerschaft, führt. Daher spricht sich der Kirchenbeamtenausschuss für eine einheitliche Zulagengewährung an die Lehrkräfte beider kirchlicher Schulen aus.

Dieser Vorschlag des Kirchenbeamtenausschusses wird abgelehnt, da die Orientierung der Besoldung der Lehrkräfte der Martin-Luther-Schule in Schmalkalden an der Lehrerbeseoldung des Freistaates Thüringen sachgerecht erscheint, um an dieser Schule konkurrenzfähig im Wettbewerb um die Gewinnung von Grundschullehrkräften zu bleiben. Durch die im Gesetzentwurf vorgesehene Zulagengewährung erreichen die Lehrkräfte an der kirchlichen

Schmalkaldener Grundschule das Besoldungsniveau der staatlichen Thüringer Grundschullehrkräfte. Es erfolgt also eine Besoldungsgleichstellung auf dem Gebiet des Freistaates Thüringen. Hingegen spielt dieser Gesichtspunkt im Land Hessen keine Rolle, da die Lehrkräfte an der Katharina-von-Bora-Schule in Oberissigheim gegenüber den Lehrkräften an den Grundschulen des Landes Hessen finanziell nicht schlechter stehen.

Der Gesetzentwurf ist im Rechtausschuss ausführlich diskutiert worden; der Rechtausschuss hat dem Gesetzentwurf einstimmig zugestimmt.