

Begründung zum Kirchengesetz zur Änderung dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen

I. Allgemeines

Das Kirchengesetz zur Änderung dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften enthält Konkretisierungen für die Auszahlung des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehalts bei Ehegatten sowie im Falle der Aufhebung der Residenzpflicht. Außerdem werden die Institute der eingeschränkten Dienstfähigkeit und befristeten Ruhestandes eingeführt. Die übrigen Änderungen sind im Wesentlichen rein redaktioneller Art.

II. Zu den Bestimmungen

Zu Art. 1:

Zu 1.:

- a) Der Regelungsgehalt des bisherigen Art. 4 a Abs. 1 PfErgG betrifft § 5 Abs. 4 PfG und wurde deshalb in Art. 5 a aufgenommen.
- b) Der Regelungsgehalt des Art. 4 Abs. 4 a Abs. 2 wurde neu in Art. 6 a aufgenommen.
- c) Redaktionelle Änderung.

Zu 2.:

- a) Siehe oben 1. a).
- b) Redaktionelle Änderung.

Zu 3.:

- a) Nach § 13 Abs. 5 PfG können die Gliedkirchen weitere Regelungen über das Verfahren zur Feststellung der Eignung und über die Verlängerung des Probendienstes treffen. Rechtsunsicherheit bestand bisher darüber, ob das Pfarrergesetz selbst bereits Regelungen über die Verlängerung des Probendienstes enthält. Zur Beseitigung dieser Rechtsunsicherheit wurde die Möglichkeit der Verlängerung des Probendienstes ausdrücklich in das Pfarrergesetz aufgenommen.
- b) Redaktionelle Änderung.

Zu 4.:

Die Ergänzung ermöglicht die Entsendung in den Bereich einer Superintendentur, ohne dass ein Dienstauftrag in einer bestimmten Pfarrstelle erteilt wird.

Zu 5.:

- a) Redaktionelle Änderung.
- b) § 64 PfG regelt die Untersagung der Ausübung des Dienstes. Der bisherige Art. 64 a Abs. 2 PfErgG bezieht sich jedoch auf die Schadensersatzpflicht, so dass er richtig unter Art. 65 a Abs. 1 PfErgG zu regeln ist.

Zu 6.:

- a) Siehe 5. b).
- b) Redaktionelle Änderung.

Zu 7.:

Bisher galt die Fünf-Jahres-Frist seit Übertragung der Pfarrstelle. Dies führte dazu, dass in Einzelfällen der Pfarrer oder die Pastorin erst nach einem Dienst von mehr als acht Jahren berechtigt war, die Pfarrstelle zu wechseln, wenn er oder sie bereits in diese Stelle entsandt war. Grund für die Regelung ist der Schutz der Gemeinde vor Veränderungen, die einen begonnenen Gemeindeaufbau behindern. Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, dass Gemeindeaufbau während der Entsendungszeit aufgrund der Probezeit nicht stattfinden soll, obwohl auch der Pfarrer oder die Pastorin im Probendienst voll verantwortlich für die jeweilige Stelle ist. Im Zuge der Veränderung der Berechnung der Zehn-Jahres-Frist nach Art. 83 a PfErgG (siehe unten Nr. 9.) standen der Änderung hier somit keine besonderen Gründe entgegen.

Zu 8.:

- a) Die Sonderregelung, nach der noch bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres eine Zehn-Jahres-Prüfung stattfinden kann, ist nicht mehr erforderlich, da ein Wechsel in diesem Alter ohnehin nicht realistisch erscheint und der Pfarrer oder die Pastorin in der folgenden Pfarrstelle nur noch kurze Zeit bis zu seiner oder ihrer Ruhestandsversetzung verbleiben könnte.
- b) Die Zehn-Jahres-Prüfung soll nach der Verordnung über die Durchführung der gemeinsamen Prüfung Gelegenheit geben, den weiteren Weg desjenigen zu überdenken, mit dem gemeinsam die Prüfung erfolgt. Dabei sollten auch die Zeiten im Probendienst, in denen der Pfarrer oder die Pastorin voll verantwortlich Dienst tut, aber auch Vertretungsdienste Berücksichtigung finden, in denen in Zusammenarbeit mit anderen der Dienst für die Gemeinden getan wird. Eine Einschätzung, ob die Umorientierung sinnvoll oder notwendig ist, ist auch bei Einbeziehung der o. g. Zeiten möglich, da der Dienst der gleiche bleibt.

Zu 9.:

Bei befristeter Übertragung von übergemeindlichen Pfarrstellen ist eine Zehn-Jahres-Prüfung nicht erforderlich, da hier ohnehin nach einem bestimmten Zeitraum, der zehn Jahre in der Regel nicht übersteigt, ein Wechsel ansteht. Im Falle der Verlängerung einer befristeten Übertragung wird schon bei dieser Entscheidung genau geprüft werden, ob die Weiterbeschäftigung des oder der Betroffenen in dieser Stelle sinnvoll ist.

Zu 10.:

Mit Art. 105 b wird das Institut der so genannten „zeitlichen“ Dienstunfähigkeit eingeführt. Es handelt sich dabei um Dienstunfähigkeit, bei der von vornherein absehbar ist, dass sie nur für einen bestimmten Zeitraum bestehen wird, z. B. bei schweren Erkrankungen mit guten Heilungschancen und guter Heilungsprognose, bei denen absehbar ist, dass der Betroffene nach einem befristeten Zeitraum die volle Dienstfähigkeit wieder erlangt.

Zu 11.:

In § 106 Satz 2 PfG ist geregelt, dass die Berechnung der Wartezeit im Falle einer Entlassung wegen Dienstunfähigkeit durch die Gliedkirchen zu regeln ist. Diese Regelung wurde jetzt getroffen.

Zu 12.:

Nach § 107 a PfG kann von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn der Pfarrer oder die Pastorin das 50. Lebensjahr vollendet hat und er oder sie noch mindestens die Hälfte eines vollen Dienstumfangs erfüllen kann (so genannte begrenzte Dienstfähigkeit). Das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit schafft die Möglichkeit, Pfarrer, die wenigstens noch zum Teil einsetzbar sind, in geeigneten Stellen einzusetzen. Die Besoldung wird dann in Höhe des Umfangs der geleisteten Dienste gezahlt, und der Pfarrer oder die Pastorin erhält zusätzlich die Differenz zwischen seinen Dienstbezügen aus dem Dienstauftrag in der Stelle und dem Ruhegehalt, welches ihm bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zugestanden hätte. Dies bedeutet, dass die Landeskirche zusätzlich ca. zwischen 15 v. H. oder 20 v. H. an Dienstbezügen zahlt und dafür eine Gegenleistung des Pfarrers erhält. Bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit müsste die Landeskirche mindestens 35 % als Mindestruhegehalt zahlen und erhielte dabei keine Gegenleistung.

Seit dem Inkrafttreten des Pfarrergesetzes der VELKD für unsere Landeskirche im Jahre 1997 wurden 16 Pfarrer und Pastorinnen wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Von diesen 16 Personen hatten vier das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet, zwei sind bereits kurz nach ihrer Ruhestandsversetzung verstorben. Sechs erhalten eine Erwerbsminderungs-, Berufsunfähigkeits- oder Rente wegen Schwerbehinderung, so dass von dauernder Dienstunfähigkeit bzw. teilweiser Refinanzierung der Versorgung durch den Rentenversicherungsträger ausgegangen werden kann.

Lediglich für vier Pfarrer wäre die Regelung evtl. in Frage gekommen. Von diesen Pfarrern hatten zwei Pfarrer einen 70- bzw. 75 %igen Dienstauftrag vor ihrer Ruhestandsversetzung und erhalten jetzt ein Ruhegehalt von 68 %; die zwei anderen Pfarrer hatten vor Ruhestandsversetzung einen vollen Dienstauftrag und erhalten 70 %. Wären diese Pfarrer im Rahmen der eingeschränkten Dienstfähigkeit noch im Umfang von 50 % beschäftigt worden, so hätte die Landeskirche 18 bzw. 20 % mehr zahlen müssen, als ihnen nach der Höhe des Dienstauftrages zugestanden hätte. Mangels Refinanzierung der Versorgung durch Leistungen der BfA (die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungs- oder Berufsunfähigkeitsrente sind aufgrund des Austritts aus der BfA in der Regel nicht mehr gegeben) und der Ruhegehaltskasse (Leistungen erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres) ist dies auch aufgrund der „Gegenleistung“ des Pfarrers oder der Pastorin die bei weitem für die Landeskirche günstigere Lösung. Aber auch der Pfarrer wird nicht abrupt aus seinen beruflichen Bezügen gerissen.

Zu 13.:

Die zeitgleich mit diesem Kirchengesetz in Kraft tretende neue Verordnung über Pfarrer und Pastorinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis enthält differenzierte und im Ergebnis für die Betroffenen günstigere Regelungen über die Probezeit, die Erlangung der Bewerbungsfähigkeit und die Unkündbarkeit. Danach beträgt die Probezeit wie bei sonstigen Angestellten grundsätzlich sechs Monate (§ 6 VO). Die Unkündbarkeit tritt nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres ein (§ 26 Abs. 1 i. V. m. § 53 Abs. 4 KAVO). Die Bewerbungsfähigkeit kann bereits nach drei Jahren pfarramtlichen Dienstes erlangt werden (§ 8 VO). § 120 a Abs. 4 ist mithin aufzuheben.

Zu Artikel 2:

a) Bisher waren im Gesetz keine Voraussetzungen für die Festlegung, dass der wohnungsbezogene Bestandteil des Grundgehalts im Falle der Aufhebung der Residenzpflicht ganz oder teilweise entfällt.

§ 7 Abs. 3 Satz 2 stellt nunmehr klar, dass die Festlegung, dass der wohnungsbezogene Bestandteil ganz entfällt, nur im Falle des Vorliegens rein persönlicher Gründe, die im Verantwor-

tungsbereich des Betroffenen liegen, getroffen werden kann. Gleichzeitig enthält die Änderung einer Härtefallregelung, die z. B. Anwendung findet, wenn ein Auszug aus der Dienstwohnung aufgrund schwerer Erkrankung eines Familienangehörigen notwendig wird, obwohl die Wohnung für den Dienstwohnungsinhaber selbst ohne weiteres zumutbar ist.

- b) Diese Änderung wurde erforderlich, um die Gleichbehandlung zwischen Pfarrerehepaaren mit gemeinsamer Dienstwohnung und Pfarrerehepaaren ohne Dienstwohnung wieder herzustellen. Bei Pfarrerehepaaren mit gemeinsamer Dienstwohnung wird der wohnungsbezogene Bestandteil bei beiden in Höhe ihres jeweiligen Dienstverhältnisses abgezogen. Bei zwei vollen Dienstverhältnissen werden also zwei volle wohnungsbezogene Bestandteile einbehalten.

Pfarrerehepaare, denen eine Dienstwohnung nicht zugewiesen ist, bekamen bisher den Grundbezug ohne Abzug des wohnungsbezogenen Bestandteils beide in voller Höhe ausgezahlt. Die bisherige Handhabung wurde auf § 2 Abs. 1 des PfbesG gestützt, wonach die Besoldung der Pfarrer ohne Dienstwohnung aus dem Grundgehalt abzüglich des wohnungsbezogenen Bestandteils besteht. Bei Pfarrerehepaaren mit Dienstwohnung war klar, dass der wohnungsbezogene Bestandteil bei beiden abzugsfähig ist, da ein Wohnungsaufwand für beide Ehegatten nicht mehr entsteht.

Die bisherige Handhabung ist unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes insofern problematisch, als dadurch Pfarrerehepaare mit Dienstwohnung im Verhältnis zu Pfarrerehepaaren ohne Dienstwohnung schlechter gestellt sind.

Zu Artikel 3:

Zu 1.:

Die Ergänzung stellt sicher, dass zumindest die Pfarrer und Pastorinnen, die die Wahlmöglichkeit zwischen Teil- und vollem Dienstauftrag z. B. aufgrund eines Synodenbeschlusses nicht hatten, bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht schlechter gestellt werden. Die Regelung gilt allerdings nicht für Pfarrer und Pastorinnen, die ihren Dienstauftrag aufgrund von Pfarrstellenstrukturmaßnahmen eingeschränkt haben, da hier die Wahlmöglichkeit der Bewerbung um Pfarrstellen mit vollem Dienstauftrag besteht.

Zu 2.:

Die Regelung bezieht sich sowohl auf § 105 Pfarrergesetz wie auch auf den neu in das Pfarrerer ergänzungsgesetz eingefügten Art. 105 b Pfarrerer ergänzungsgesetz, der den zeitlichen Ruhestand regelt.

Der Pfarrer oder die Pastorin soll durch die zeitliche Ruhestandsversetzung oder durch eine Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit nach § 105 Pfarrergesetz mit späterer Reaktivierung vor Verringerungen des Ruhegehaltes geschützt werden, die sich bei der späteren endgültigen Pensionierung aus zwischenzeitlicher Rechtsänderung, insbesondere in Form von Abschlägen ergeben würden.

Zu Artikel 4:

Die Übergangsbestimmung gewährleistet, dass Pfarrerehepaare den wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehaltes wie bisher erhalten, wenn sie die Stelle nicht wechseln. Erst mit Stellenwechsel erhalten sie den wohnungsbezogenen Bestandteil insgesamt nur einmal in voller Höhe und können somit bei der Wohnungssuche die durch das Gesetz möglicherweise entstehenden finanziellen Einbußen berücksichtigen.