EVANGELISCHE KIRCHE IM RHEINLAND

LS 2009 Drucksache 16

Vorlage de an die Landessynode

Besoldungsniveau der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

A
BESCHLUSSANTRAG

I. Pfarrbesoldung

Auf der Basis von Vorschlag 3 (Abschnitt E der Begründung) wird ein Vorschlag zum Besoldungsniveau bis zur Landessynode 2010, spätestens 2011, ausgearbeitet. Bis dahin gilt der Beschluss der Landessynode 2008 zur Besoldung der Pfarrerinen und Pfarrer, der Assessorinnen und Assessoren und der Superintendentinnen und Superintendenten weiter. Der Vorschlag zur Besoldung der Landespfarrerinnen und Landespfarrer (ohne Landeskirchenamt) wird ausgesetzt.

II. Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

Der Vorschlag zur Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Verwaltungsdienst wird auf der Grundlage des Vorschlags 3 bis zur Landessynode 2010, spätestens 2011, ausgearbeitet.

III. Landeskirchenamt

1. Die Besoldung der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung bleibt unverändert.
2. Die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung wird grundsätzlich befristet übertragen. Für diese Zeit erhalten die stellvertretenden Abteilungsleitenden eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der derzeitigen Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 16. Wird den stellvertretenden Abteilungsleitenden zugleich die Leitung eines Dezernates übertragen, erhalten sie eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der derzeitigen Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe B 2.
3. Die leitenden Dezernentinnen und Dezernenten durchlaufen die Laufbahn des höheren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 16.
4. Dezernentinnen und Dezernenten sowie die Verwaltungsdirektorin bzw. der Verwaltungsdirektor durchlaufen die Laufbahn des höheren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 15.
5. Die übrigen Stellen des höheren Dienstes, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind, bleiben unberührt.
6. Kämmerer, Leitung der Präsidialkanzlei, Leitung des Rechnungsprüfungsamtes, Leitung der Zentralen Liegenschaftsverwaltung und Lei-

tung der Zentralen Personalverwaltung durchlaufen die Laufbahn des höheren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 14.

7. Die Stellen des gehobenen Dienstes werden einer analytischen Stellenbewertung unterzogen, die mit §§ 5 und 6 Stellenbewertungsverordnung abzugleichen ist. Die analytische Stellenbewertung erfolgt nach Umsetzung der Vorschläge der Organisationsberatung.
8. Für die Beförderungsfristen gilt die Laufbahnverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (LVO NW).

   Da § 41 LVO NW für die Beförderungsstellen des höheren Dienstes nur Mindestdienstzeiten vorsieht, werden für diesen Bereich folgende Beförderungsfristen festgelegt:

   Die Wartezeit beträgt in der Regel fünf Jahre, für stellvertretende Abteilungsleitende in der Regel vier Jahre.

   Diese Regelungen sind entsprechend auf die Inhaberinnen und Inhaber von Landespfarrstellen im Landeskirchenamt ab der Besoldungsgruppe A 14 gemäß der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung anzuwenden.

IV. Beschluss 27 IV der Landessynode 2008

Beschluss 27 IV. der Landessynode 2008 wird bezüglich der Befristung bis zum 28. Februar 2009 geändert.

V. Besitzstand

Die bis einschließlich 29. Februar 2008 erworbenen Besitzstände bleiben - sofern kein Wechsel in eine andere Stelle mit anderer Bewertung oder Funktionszulage erfolgt - gewahrt.

B
BEGRÜNDUNG

A. Stand Besoldungsniveau bis zur Landessynode 2008

I. Pfarrbesoldung

1. Rechtslage

1.1 Die Regelpfarrbesoldung nach den Besoldungsgruppen A 13/A 14 erfolgte auf der Grundlage einer kirchenpolitischen Entscheidung, die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer am Besoldungsniveau des Studienrates an einem Gymnasium zu orientieren. Da für diese Laufbahn in den sechziger Jahren die Durchstufung vom Eingangsamt in die nächst höhere Besoldungsgruppe besoldungsrechtlich im öffentlichen Dienst für alle Betroffenen vorgesehen war, wurde auch diese Regelung für die Pfarrerinnen und Pfarrer übernommen.

1.2 Das Amt der Superintendentinnen und Superintendenten war schon immer als zeitlich befristetes Wahlamt in der Kirchenordnung verankert und entspricht somit ebenfalls nicht dem "Normalfall" eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses.

2. Pfarrbesoldung allgemein

2.1 Pfarrerinnen und Pfarrer erhielten eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13 im sogenannten Eingangsamt. Nach Ablauf von zwölf Dienstjahren in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit erhielten sie eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14.

2.2 Superintendentinnen und Superintendenten erhielten zu der erreichten Stufe in der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 eine Ephoralzulage in Höhe von zuletzt 606,-- €.

3. Landespfarrstellen (außer Landeskirchenamt)

3.1 Auf der Grundlage entsprechender Beschlüsse der Kirchenleitung bzw. der Ausweisung der Stellen in den Stellenplänen der landeskirchlichen Haushalte wurden die Zulagen Z I, Z II und Z III festgelegt, die die Höhe von 50% (303,-- €), 75% (454,50 €) oder 100% der Ephoralzulage erreichten.

3.2 Konkret wurden durch Beschlüsse der Kirchenleitung folgende Festlegungen getroffen:

Pastoralkolleg Rektor	 Z III

Seminar für pastorale Aus- und Fortbildung	
Direktor	Z III
Dozentin/Dozent (2 Stellen)	Z I

Landespfarramt für Gottesdienst und Kindergottesdienst Pfarrer	Z I

Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung Pfarrer	Z I

Rettungsdienst und Katastrophenschutz	
Polizeiseelsorge	Z I
Notfallseelsorge	Z I

Amt für Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste Pfarrer	Z II

Haus der Stille Pfarrerin	Z I

PTI	
Dozenten/Theologen	Z I
Dozentin/Pädagoge (3 Stellen)	A 15

Amt für Jugendarbeit Pfarrer	Z II

Rundfunkreferat West Düsseldorf Pfarrer	Z II

Rundfunkreferat Saar Pfarrer	Z II

Ev. Akademie Rheinland Akademiedirektor	Z III

Ev. Büro Düsseldorf Leiter	B 2

Ev. Büro Saarland Landespfarrer	A 16

Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung Leiter	Z II

Pfarrstelle Hackhauser Hof	Z I

3.3 Folgende weitere Landespfarrstellen sind ohne Zulage im Stellenplan des Haushaltsplanes 2008 ausgewiesen:

Studierendenpfarrer/innen	

Landespfarrer für Zivildienstleistende	

Landespfarrer im Amt für Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste	

Studienstelle Christen und Juden	

Weltanschauungsfragen- und Sektenbeauftragter	

Ev. Schülerarbeit Rheinland e.V.	

Erwachsenenbildung	

Landespfarrer Ev. Akademie Rheinland	

II. Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

1. Rechtslage

Das Besoldungsrecht des öffentlichen Dienstes folgt den statusrechtlichen Vorgaben des Dienstrechtes. Dieses sieht für Beamtinnen und Beamte das sogenannte Laufbahnprinzip vor. Nach diesem Prinzip werden die Mitarbeitenden je nach Ausbildungsstand und/oder Berufserfahrung den Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienst zugewiesen und beginnen im sogenannten Eingangsamt. Da die sogenannten Regelbeförderungen nach dem Eingangsamt im öffentlichen Dienst abgeschafft worden sind, können Beamtinnen und Beamte nur bei Vorliegen der persönlichen und fachlichen Eignungsvoraussetzungen unter Berücksichtigung der einrichtungsbezogenen Stellenpläne in höhere Besoldungsgruppen aufsteigen. Die Stellenpläne wiederum müssen den Vorgaben der Stellenbewertungskriterien entsprechen. Hierbei handelt es sich um politische Festlegungen des Dienstgebers,

die im Bereich des öffentlichen Dienstes sehr unterschiedlich ausgestaltet sind.

2. Sachlage

2.1 Die derzeit geltenden Stellenbewertungsrichtlinien für den Verwaltungsbereich sehen einen durch die Landeskirche vorgegebenen, festgeschriebenen Stellenrahmen für die Stellen des gehobenen und höheren Dienstes vor.

Die Richtlinien sollten nach der Sondersynode 1994 grundlegend überarbeitet werden unter dem Aspekt einer deutlichen Kosteneinsparung weg von der Grundlage Quantität hin zu der Grundlage Qualität. Dieses Vorhaben scheiterte, da die Ständigen Ausschüsse ein eindeutiges Votum abgaben, das die Notwendigkeit der Entscheidungsfreiheit der Leitungsorgane in den Vordergrund stellte. Unter Berücksichtigung dieser Vorgabe wurde im August 1999 eine Verordnung in Kraft gesetzt, die sich wiederum an quantitativen Vorgaben orientierte.

2.2 Der derzeitige Stand der Analyse des IST-Zustandes im Verwaltungsbereich zeigt, dass in der Regel der nach derzeitiger Rechtslage mögliche Stellenrahmen nicht ausgeschöpft wird.

Die neu bewerteten Verwaltungen bleiben häufig unter dem ausschöpfbaren Stellenrahmen.

Bei Altbewertungen ist in der Regel festzustellen, dass diese deshalb keine Veränderungen erfahren haben, weil die dort vorhandenen Beamtinnen und Beamten seit Jahrzehnten ihren Dienst tun und noch nicht pensioniert oder aus anderen Gründen aus den Stellen ausgeschieden sind. Hier sind in nicht wenigen Fällen massive Verwerfungen zwischen dem tatsächlichen Anforderungsprofil und den vorhandenen und auch ausgeschöpften Stellenbewertungen feststellbar.

Darüber hinaus zeigen die IST-Positionen der Stellenpläne, dass kaum noch Beamtenstellen des gehobenen und höheren Dienstes bei den jeweiligen Anstellungskörperschaften Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Verband vorhanden sind. Die Stellen der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten bleiben in der Regel den Leitungen oder besonders herausgehobenen Positionen vorbehalten. Der Hauptanteil der Arbeit wird durch Angestellte erledigt, deren Vergütungsgruppen dem mittleren Dienst zuzuordnen sind.

III. Landeskirchenamt

1. Hauptamtliche Mitglieder der Kirchenleitung

1.1 Bei den Festlegungen handelt es sich um politische Entscheidungen der Landessynode.

1.2 Konkrete Festlegungen nach dem Soll-Stellenplan des Haushaltsplanes 2008:

- Präses	B 8
- Vizepräses	B 5
- Vizepräsidentin/Vizepräsident	B 5
- Oberkirchenrätinnen/Oberkirchenräte theologisch/juristisch	B 3

2. Stellvertretende Abteilungsleitende

2.1 Die juristischen Stelleninhaberinnen haben die Laufbahn des höheren Dienstes beginnend mit der Einweisung in die Eingangsämter der Besoldungsgruppen A 12 bzw. A 13 durchlaufen.

2.2	- vier stellvertretende Abteilungsleitende	B 2
2.3	- zwei stellvertretende Abteilungsleitende	A 16
2.4	- Zwei Stellen sind derzeit nicht besetzt.	

3.	Dezernentinnen und Dezernenten	
3.1	- Theologinnen und Theologen befristete Berufung für jeweils acht Jahre/ Lebenszeitprinzip	A 13 bis A 15
3.2	- Juristinnen und Juristen Laufbahnprinzip/ Lebenszeitprinzip	A 13 bis A 15
3.3	- Dezernentinnen und Dezernten, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind	A 15/Ia
3.4	- Dezernentinnen und Dezernenten Hierbei handelt es sich um zwei Stellen, die bisher nicht besetzt sind.	A 16

4.	Referentinnen und Referenten	
4.1	- Persönlicher Referent Präses befristete Berufung/ Lebenszeitprinzip	A 15
4.2	- Persönliche Referentin Vizepräses befristete Berufung/ Lebenszeitprinzip	A 14
4.3	- Persönliche Referentin Vizepräsident	A 14

5.	Höherer Dienst/ Aufstiegsbeamte	
5.1	- Verwaltungsdirektor Laufbahnprinzip/ Lebenszeitprinzip	A 15
5.2	- Leitung RPA	A 14+
5.3	- Geschäftsführende Bürobeamte (GfB) Laufbahnprinzip/ Lebenszeitprinzip	A 14
5.4	- Kämmerer	A 14
5.5	- Leitung Präsidialkanzlei	A 14

5.6	- Leitung ZLV	A 14
5.7	- Leitung ZPV	A 14

6. Gehobener Dienst

6.1 Präsidialkanzlei

- Stv. GfB/ Sachbearbeitung (SB)	A 13	0,78 Stellen

6.2 Abteilung I einschließlich Zentrale Pfarrbesoldung, Zentrale Mitarbeiterbearbeitung und

Pfarrdienstwohnungen

- SB, davon ein Stv. GfB	A 13	3,00 Stellen
- SB	A 12	5,00 Stellen
- SB	A 11+	2,00 Stellen
- SB	A 11	2,00 Stellen
- SB	A 10	2,00 Stellen
- SB	A 09+	3,50 Stellen
- SB	A 09	5,00 Stellen
- SB	VIb	1,50 Stellen

6.3 Abteilung II

- SB, davon ein Stv. GfB	A 13	3,00 Stellen
- SB	A 12+	2,00 Stellen
- SB	A 12	1,00 Stellen
- SB	A 11+	1,00 Stellen
- SB	VII	1,00 Stellen

6.4 Abteilung III

- Stv. GfB/ SB	A 13	1,00 Stellen

6.5 Abteilung IV

- Stv. GfB/ SB	A 13	1,00 Stellen
- SB	A 12+	1,00 Stellen
- SB	A 12	1,00 Stellen
- SB	A 11+	3,00 Stellen
- SB	VIb	1,00 Stellen

6.6 Abteilung V einschließlich Öffentlichkeitsarbeit

- SB	A 13	2,00 Stellen
- SB	III	1,00 Stellen
- SB	A 12+	1,00 Stellen

- SB	A 11+	1,50 Stellen
- SB	Vc	1,00 Stellen
- SB	VIb	0,50 Stelle

6.7 Abteilung VI einschließlich Meldewesen, Kirchensteuerstelle, LK-Kasse/ Gemeinsame Buchungsstelle und Zentrale Liegenschaftsverwaltung (ohne NKF-Projektteam)

- Stv. GfB Abt. / ZLV/ Kasse	A 13	3,00 Stellen
- SB	A 12+	1,00 Stellen
- SB	A 12	1,00 Stellen
- SB	A 11	4,00 Stellen
- SB	IVa	2,50 Stellen
- SB	IVb	1,00 Stellen
- SB	Vb	1,00 Stellen
- SB	Vc	2,50 Stellen
- SB	VII	4,00 Stellen

6.8 Zentrale Dienste einschließlich Personalwirtschaft, Gebäudewirtschaft, Registratur, EDV, Statistik, Archiv und RPA

- Stv. RPAL	A 13+	1,00 Stellen
- SGL/RP	A 13	1,00 Stellen
- Reg-Leitung	A 12+	1,00 Stellen
- SB	A 12	1,00 Stellen
- SB	A 11+	1,00 Stellen
- SB	IVa	2,00 Stellen
- SB	IVb	3,00 Stellen
- SB, davon ein Stv. RegL	Vc	3,00 Stellen
- SB	A 9+	1,00 Stellen
- SB	VIb	5,00 Stellen
- SB	VII	8,00 Stellen

7. Stellenübersicht zu Nrn. 5 und 6 insgesamt

8.1	A 15	1,00 Stellen
8.2	A 14+	1,00 Stellen
8.3	A 14	9,00 Stellen
8.4	A 13+	1,00 Stellen
8.5	A 13	18,78 Stellen
8.6	A 12+	6,00 Stellen
8.7	III	1,00 Stellen
8.8	A 11+	8,50 Stellen
8.9	A 11	5,00 Stellen
8.10	IVa	4,50 Stellen
8.11	A 10	1,00 Stellen

8.12	IVb	4,00 Stellen
8.13	A 09+	3,50 Stellen
8.14	A 09	5,00 Stellen
8.15	Vb	1,00 Stellen
8.16	Vc	6,50 Stellen
8.17	VIb	8,00 Stellen
8.18	VII	13,00 Stellen
8.19	insgesamt	97,78 Stellen

20 Stellen mit Zulage = 21 % der gesamten Stellen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (ohne Dezernentinnen und Dezernenten)

8. Darüber hinaus gibt es im Stellenplan Stellen des höheren Dienstes, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind. Darum werden diese Stellen nicht in die Überlegungen einbezogen.

   Hierbei handelt es sich z. B. um das Frauenreferat, den Leiter des Landeskirchenarchives etc.

B. Landessynode 2008

I. Beschluss Nr. 27 der Landessynode 2008

"I. Das von der Landessynode 2007 mit Beschluss 9 Abschnitt V beschlossene Junktim zwischen der Festlegung der Pfarrbesoldung und der Neubewertung der Stellen der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wird bestätigt, aber erst mit der Beschlussfassung der Landessynode 2009 umgesetzt.

II. Das Landeskirchenamt wird beauftragt, zwei Vorschläge zur Stellenbewertung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche im Rheinland zu erarbeiten. Die beiden Vorschläge sind an der Festlegung der Besoldung der Superintendentinnen und Superintendenten zu orientieren. Diese Vorschläge gehen dabei zum einen von der Festlegung dieser Besoldung auf die Besoldungsgruppe A 15, zum anderen auf die Besoldungsgruppe A 16 aus. Die Auswirkungen der beiden Vorschläge auf die Systematik des gesamten Besoldungsgefüges im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland sind zu berücksichtigen.

Mit der Umsetzung des Stellenbewertungssystems auf das Landeskirchenamt kann gegebenenfalls eine externe Beratungsfirma beauftragt werden.

III. Um im Blick auf die gemeinsame Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte (VKPB) die Übereinstimmung mit der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit der Lippischen Landeskirche zu bewahren, um zu vermeiden, dass auf die Evangelische Kirche im Rheinland zusätzliche Forderungen der Versorgungskasse zukommen und um andererseits das derzeitige Besoldungsniveau für die rheinischen Pfarrerinnen und Pfarrer bis zu einer endgültigen Beschlussfassung durch die Landessynode im Jahr 2009 zu wahren, wird beschlossen:

1. *Mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber einer mbA-Stelle, die eine Besoldung in Höhe der Besoldungsgruppe A 12 erhalten, erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit ab 1. März 2008 ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe A 13 entspricht. Nach einer zwölfjährigen hauptberuflichen Dienstzeit als Pfarrerin oder Pfarrer erhalten sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Erworbene Rechte bleiben gewahrt.*

2. *Assessorinnen und Assessoren erhalten ab 1. März 2008 eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Sofern sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 erhalten, tritt die ruhegehaltfähige Funktionszulage an die Stelle dieser Zulage. Sofern sie eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 14 erhalten, entfällt die Funktionszulage.*

3. *Superintendentinnen und Superintendenten erhalten ab 1. März 2008 eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 15. Sofern sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Be-*

soldungsgruppen A 13 und A 14 erhalten, tritt die ruhegehaltfähige Funktionszulage an die Stelle dieser Zulage. Sofern sie eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14 erhalten, bemisst sich die Funktionszulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den Besoldungsgruppen A 14 und A 15.

4. *Der Landessynode 2009 ist das Gesamtpaket der künftigen Regelungen über die Besoldung für die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sowie über die Zulagen für Pfarrerinnen und Pfarrer zur Beschlussfassung vorzulegen. Dazu zählt auch die künftige Besoldung der Landespfarrerinnen und Landespfarrer einschließlich der Mitglieder der Kirchenleitung und des Kollegiums sowie der gesamte Stellenplan des Landeskirchenamtes. Dabei haben sich diese Regelungen an der Besoldung für Superintendentinnen und Superintendenten zu orientieren und das Ergebnis der Neubewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte zu berücksichtigen.*

IV. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, die im Laufe des Jahres 2008 befördert werden könnten, wird stattdessen befristet bis zum 28. Februar 2009 eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der höheren und der bisherigen Besoldungsgruppe gezahlt.

(Mit Mehrheit,
bei zwei Gegenstimmen und wenigen Enthaltungen)"

II. Überarbeitungskriterien

Die durch den landessynodalen Beschluss geforderte Orientierung der Pfarrbesoldung und der Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten am Gehalt der Superintendentinnen und Superintendenten setzt für beide Bereiche vergleichbare Überarbeitungskriterien voraus. Hohe Priorität haben dabei die folgenden Kriterien (die Aufzählung enthält keine Rangfolge):

1. Koppelung an die Vorgaben des öffentlichen Dienstes bzw. vergleichbare Regelungen,
2. Bildung von politisch und rechtlich schlüssigen Gesamtsystemen für die beiden Bereiche Theologinnen/Theologen bzw. Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamte,
3. Plausible Zuordnung der Systeme Pfarrbesoldung und Kirchenbeamtenbesoldung,
4. Berücksichtigung vergleichbarer Regelungen aus dem Bereich des BAT-KF,
5. Übernahme von vorhandenen, objektiv überprüfbaren Kriterienkatalogen ohne subjektive Faktoren,
6. Erzielung von Einsparungen.

C. Vorschlag 1

I. Pfarrbesoldung

1. Mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber einer mbA-Stelle (Nachwuchs), die eine Besoldung in Höhe der Besoldungsgruppe A 12 erhalten, erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit ab 1. März 2008 ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe A 13 entspricht. Nach einer zwölfjährigen hauptberuflichen Dienstzeit als Pfarrerin oder Pfarrer erhalten sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Erworbene Rechte bleiben gewahrt.
2. Assessorinnen und Assessoren erhalten ab 1. März 2008 eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Sofern sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 erhalten, tritt die ruhegehaltfähige Funktionszulage an die Stelle dieser Zulage. Sofern sie eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 14 erhalten, entfällt die Funktionszulage. Sofern Assessorinnen und Assessoren in einem eingeschränkten Dienstverhältnis tätig sind, erhalten sie die Funktionszulage in vollem Umfang.
3. Superintendentinnen und Superintendenten erhalten ab 1. März 2008 eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 15. Sofern sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 erhalten, tritt die ruhegehaltfähige Funktionszulage an die Stelle dieser Zulage. Sofern sie eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14 erhalten, bemisst sich die Funktionszulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den Besoldungsgruppen A 14 und A 15.
4. Zuordnung der Landespfarrstellen

   Für die Höhe der zu zahlenden Funktionszulage sind folgende objektive Kriterien anzuwenden:

   - Leitung einer Einrichtung,
   - kirchenpolitische Bedeutung der Einrichtung,
   - Größe der Einrichtung im Hinblick auf die Anzahl und Qualifikation der Mitarbeitenden,
   - Größe der Einrichtung im Hinblick auf die Anzahl der Teilnehmendentage.

Daher wird vorgeschlagen, künftig Inhaberinnen und Inhabern von Landespfarrstellen (außer Landeskirchenamt) ruhegehaltfähige Funktionszulagen in folgender Höhe zu zahlen:

4.1 Beauftragte

Nordrhein-Westfalen Die Größe des Bundeslandes, seine Bedeutung für die Rechtsetzung der rheinischen Kirche und die Besoldungsvergleichbarkeit mit der ministeriellen Ebene rechtfertigen die Höhe der Besoldung.	B 2/unverändert

Rheinland-Pfalz und Saarland Die Vertretung der evangelischen Kirchen gegenüber den Bundesländern und die Besoldungsvergleichbarkeit mit der ministeriellen Ebene rechtfertigen die Höhe der Besoldung.	A 16/unverändert

Rundfunkreferat WDR und Saar Die Vertretung der evangelischen Kirchen gegenüber Sendeanstalten rechtfertigt die Höhe der Besoldung.	A 15/bisher Z II

4.2 Leitung landeskirchlicher Einrichtungen

- Akademie	A 15 / bisher Z III
- Amt für Jugendarbeit	A 15 / bisher Z II
- Hackhauser Hof	A 15 / bisher Z I
- Notfallseelsorge	A 15 / bisher Z I
- Polizeiseelsorge	A 15 / bisher Z I
- PTI Beim PTI erhalten bisher alle Dozentinnen, und Dozenten denen keine besonderen Besoldungsgruppen zugewiesen sind, die Zulage Z I. Diese Regelung hatte die Kirchenleitung beschlossen, um der Besonderheit des jährlich wechselnden "Vorsitzes" in der Konferenz der Dozentinnen und Dozenten (heute Leitung) Rechnung zu tragen. Da diese Regelung zukünftig nicht mehr gelten soll, wird vorgeschlagen, das PTI ebenso zu behandeln wie die anderen Einrichtungen. Die Kostenerhöhung durch die Zah-	A 15 / bisher Z I

lung einer höheren Zulage an die amtierende Leiterin wird durch die Einsparungen bei Streichung der anderen Z I - Zulagen kompensiert. Die Bedeutung und Größe dieser Einrichtungen und die damit verbundenen Anforderungen an Organisation und Personalführung rechtfertigen die Höhe der Besoldung auf dem Niveau der Superintendentinnen und Superintendenten.	

- Amt für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste	A 15 / bisher Z II
- Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung Diese beiden Ämter sind nach Auflösung des Volksmissionarischen Amtes (VMA) entstanden. Daraus resultiert die auf den Zulagenentscheidungen der Kirchenleitung zum VMA beruhende unterschiedliche Höhe der Zulagen für den Leiter der Einrichtung und seinen Stellvertreter. Diese wurden auf die beiden neuen Einrichtungen "verteilt". Die zuständige Abteilung II hält eine unterschiedliche Höhe der Zulagen für die jeweiligen Leitungen politisch für nicht vertretbar und sachlich für nicht angemessen.	A 15 / bisher Z I
- Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung	A 15 / bisher Z II
- Haus der Stille	A 15 / bisher Z II
- Pastoralkolleg	A 15 / bisher Z III
- Seminar für pastorale Aus- und Fortbildung Die trotz der geringen Größe vorhandene Bedeutung dieser Einrichtungen für die Gestaltung und Prägung der Arbeit der Gesamtkirche rechtfertigt die Höhe der Besoldung auf dem Niveau der Superintendentinnen und Superintendenten.	A 15 / bisher Z III

Neun Landespfarrerinnen und Landespfarrer (ohne Landeskirchenamt) haben eine zugewiesene Dienstwohnung , deren steuerlicher Mietwert zwischen 705,83 € und 1.333,41 € liegt. In der Besoldungsgruppe A 15 liegen die finanziellen Differenzen zugunsten der Dienstwohnungsinha-

berinnen und -inhaber beim geringsten steuerlichen Mietwert bei 90,-- €, beim höchsten steuerlichen Mietwert bei fast 570,-- €.

Diese gravierenden Unterschiede im Hinblick auf die tatsächliche Höhe des verfügbaren Einkommens bei gleicher Besoldungsgruppenzuweisung haben sowohl in der Kirchenleitung als auch im federführenden Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss zur der Festlegung geführt, dass mit und ohne Zuweisung einer Dienstwohnung das aus der erreichten Stufe der zugewiesenen Besoldungsgruppe resultierende Nettoeinkommen die Berechnungsgröße darstellt.

4.3 bisher nicht genannte Landespfarrstellen, *sofern sie* Landespfarrerinnen und Landespfarrer innehaben (außer Landeskirchenamt) sowie Dozentinnen und Dozenten ohne Leitungsfunktion — A 14

Die landeskirchenweite Repräsentanz für das Arbeitsfeld rechtfertigt die Höhe der Besoldung auf dem Niveau der Assessorinnen und Assessoren.

4.4 Damit fallen künftig folgende Zulagen für Landespfarrstellen weg:

- Dozentenstellen am Seminar für pastorale Aus- und Fortbildung	bisher Z I
- Landespfarramt für Gottesdienst und Kindergottesdienst	bisher Z I
- 6 Dozentenstellen am PTI	bisher Z I
- 2 Dozentenstellen am PTI (pädagogische Stellen)	A 13 / A 15

5. Die Zulagen werden - wie bisher - mit Übernahme des Amtes gewährt.

6. Bis zum 1. März 2008 erworbene Besitzstände bleiben - sofern kein Stellenwechsel erfolgt - unabhängig von Wiederwahlen in der konkreten Stelle auf die Person bezogen dauerhaft gewahrt.

7. Vor- und Nachteile

7.1 Pfarrerinnen und Pfarrer erfahren in ihrem aktiven Dienst gegenüber dem alten System keine finanzielle Verschlechterung bei der Regelpfarrbesoldung. Das Versorgungsniveau sinkt dagegen um etwa 10%.

7.2 Assessorinnen und Assessoren erfahren - sofern sie nach derzeit geltendem Recht acht Jahre in dieser Funktion verbracht haben - sowohl im aktiven Dienst wie im Ruhestand keine Verschlechterungen.

7.3 Nach derzeitigem Stand erhalten zwei Superintendenten eine "Gehaltserhöhung" durch Abschaffung der Ephoralzulage und Zuordnung zu der entsprechenden Dienstaltersstufe nach Besoldungsgruppe A 15. Der Rest erfährt eine finanzielle Verschlechterung, da die Unterschiedsbeträge zwischen den entsprechenden Dienstaltersstufen der Besoldungsgruppen A 14 und A 15 geringer sind als die Ephoralzulage. Der Differenzbetrag beträgt beim Endgrundgehalt derzeit 584,29 € brutto gegenüber derzeit 606,-- € brutto Ephoralzulage.

7.4 Die Festlegung der Besoldung der Superintendentinnen und Superintendenten auf die Besoldungsgruppe A 15 im Sinne eines "Ecklohns" verengt den Spielraum für Differenzierungen im gesamten Besoldungssystem extrem stark. Da die Assessorinnen und Assessoren nach Besoldungsgruppe A 14 besoldet werden, bliebe dem Rest der Pfarrerschaft außer den beiden Wahlämtern sowie Stellen auf landeskirchlicher Ebene keine Chance auf einen besoldungsmäßigen Aufstieg.

7.5 Die vorgeschlagenen Regelungen für die Landespfarrerinnen und Landespfarrer haben zur Folge, dass trotz der teilweise vorgenommenen "Stellenanhebungen" ein Betrag in Höhe von knapp 11.500,-- € jährlich mittelfristig eingespart wird. Die Berechnung basiert auf den derzeit zu zahlenden Bruttopersonalkosten der Stelleninhabenden im Vergleich zu den Endstufen der zugeordneten Besoldungsgruppen. Dieser Betrag ist gegengerechnet zu den durch die Streichung von Zulagen entstehenden Einsparungen.

7.6 Gegenüber den vergleichbaren Regelungen des öffentlichen Dienstes bevorzugt die Festlegung der Pfarrbesoldungs- und Versorgungsordnung die Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn die Funktionszulage bereits nach acht Jahren Amtszeit voll ruhegehaltfähig wird.

Eine Ausdehnung des Zeitraumes für die Ruhegehaltfähigkeit der höheren Besoldung wirkt sich derzeit entlastend für die Versorgungskasse aus.

Bei Umstellung des Systems der Finanzierung auf den personenbezogenen Beitrag ist die Frage der Ruhegehaltfähigkeit und ihre Höhe gegenüber der Versorgungskasse obsolet. Allerdings belastet der höhere Nachzahlungsbetrag in Höhe von 42% des Bruttobetrages im Hinblick auf die Gesamtsicherung der Versorgungslasten die Landeskirchen

Die Zulagen, die in dieser Vorlage angesprochen werden, sind ausschließlich die in Abschnitt C.I. Nr. 4 genannten.

7.7 Die vorgeschlagenen Pfarrbesoldungsregelungen haben den Vorteil, dass das daraus resultierende Versorgungsniveau identisch ist mit dem der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche. Es wird somit zu keinen Finanzierungsschwierigkeiten verwaltungstechnischer Art bei der Zahlung der Versorgungsbezüge kommen.

7.8 Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Zulagenregelungen (Bruttoberechnung).

A 13	Stufe 9 + Z I	4.045,51	
A 14	Stufe 9	4.094,26	+ 48,75
A 13	Stufe 9 + Z II	4.197,01	
A 14	Stufe 9	4.094,26	- 102,75
A 13	Stufe 9 + Z III	4.348,51	
A 14	Stufe 9	4.094,26	- 254,25
A 13	Stufe 11 + Z I	4.240,03	
A 14	Stufe 11	4.346,49	+106,46
A 13	Stufe 11 + Z II	4.391,53	
A 14	Stufe 11	4.346,49	- 45,04
A 13	Stufe 11 + Z III	4.543,03	
A 14	Stufe 11	4.346,49	-196,54
A 13	EG + Z I	4.337,28	
A 14	EG	4.472,60	+ 135,32
A 13	EG + Z II	4.488,78	
A 14	EG	4.472,60	- 16,18
A 13	EG + Z III	4.640,28	
A 14	EG	4.472,60	- 167,68
A 13	Stufe 9 + Z I	4.045,51	
A 15	Stufe 9	4.557,73	+ 512,22

A 13	Stufe 9 + Z II	4.197,01	
A 15	Stufe 9	4.557,73	+ 360,72
A 13	Stufe 9 + Z III	4.348,51	
A 15	Stufe 9	4.557,73	+ 209,22
A 13	Stufe 11 + Z I	4.240,03	
A 15	Stufe 11	4.890,51	+ 650,48
A 13	Stufe 11 + Z II	4.391,53	

A 15	Stufe 11	4.890,51	+ 498,98
A 13	Stufe 11 + Z III	4.543,03	
A 15	Stufe 11	4.890,51	+ 347,48
A 13	EG + Z I	4.337,28	
A 15	EG	5.056,89	+ 719,61
A 13	EG + Z II	4.488,78	
A 15	EG	5.056,89	+ 568,11
A 13	EG + Z III	4.640,28	
A 15	EG	5.056,89	+ 416,61
A 14	Stufe 9 + Z I	4.397,26	
A 15	Stufe 9	4.557,73	+ 160,47
A 14	Stufe 9 + Z II	4.548,76	
A 15	Stufe 9	4.557,73	+ 8,97
A 14	Stufe 9 + Z III	4.700,26	
A 15	Stufe 9	4.557,73	- 142,53
A 14	Stufe 11 + Z I	4.649,49	
A 15	Stufe 11	4.890,51	+ 241,02
A 14	Stufe 11 + Z II	4.800,99	
A 15	Stufe 11	4.890,51	+ 89,52
A 14	Stufe 11 + Z III	4.952,49	
A 15	Stufe 11	4.890,51	- 61,98
A 14	EG + Z I	4.775,60	
A 15	EG	5.056,89	+ 281,29
A 14	EG + Z II	4.927,10	
A 15	EG	5.056,89	+ 129,79
A 14	EG + Z III	5.078,60	
A 15	EG	5.056,89	- 21,71

II. Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

1. Mittlerer Dienst

   Für diesen Bereich wird vorgeschlagen, bei dem bisherigen Verfahren zu bleiben. Somit haben die Anstellungskörperschaften die Entscheidungshoheit darüber, die Quantität und Qualität dieser Stellen festzulegen.

   Die Prüfung des IST-Zustandes der Stellenpläne hat ergeben, dass die Sachbearbeitung überwiegend durch privatrechtliche Beschäftigte erfolgt und Beamtenstellen des mittleren Dienstes kaum vorhanden sind. Darüber hinaus ist auch die Besoldungshöhe dieser Stellen im Hinblick auf die Ziele "Einsparungen" und "Besoldungsgerechtigkeit" eine zu vernachlässigende Größe.

   Reglementierende Vorgaben in diesem Bereich würden zu erheblichem verwaltungstechnischem Mehraufwand führen, dessen Kosten die zu erzielenden Einsparungen deutlich übersteigen würden.

2. Gehobener Dienst

   Aufgrund der Prüfung des IST-Zustandes sowie der Analyse der alten und aktuellen Diskussionsstränge wird vorgeschlagen, die tatsächlich in den Verwaltungen der Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände zu bewältigenden Aufgaben qualitativ zu beschreiben und Besoldungsgruppen zuzuordnen. Die quantitative Bewältigung der Aufgaben wird in die Entscheidungshoheit der Anstellungskörperschaften gestellt.

2.1 Daraus ergibt sich für den Bereich des gehobenen Dienstes folgendes Stellengefüge:

1.	Stellen für Sachbearbeitung in Aufgabenbereichen, die gründliche Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern	A 9
2.	Leitung von Verwaltungen mit mindestens 20.000 Gemeindemitgliedern	A 10
3.	Stellen für Sachgebietsleitung	A 10
4.	Leitung von Verwaltungen mit mindestens 40.000 Gemeindemitgliedern	A 11
5.	Stellen für Sachgebietsleitung in Verwaltungen nach Nr. 11	A 11
6.	Leitung von Verwaltungen mit mindestens 60.000 Gemeindemitgliedern	A 12
7.	Stellen für Abteilungsleitung bzw. Sachgebietsleitung in Verwaltungen nach Nr. 11	A 12

8.	Stellvertretung in Verwaltungen nach Nr. 9	A 12
9.	Leitung von Verwaltungen mit mindestens 80.000 Gemeindemitgliedern	A 13

2.2 Höherer Dienst/Aufstiegsbeamtinnen und -beamte

10.	Stellvertretung in Verwaltungen nach Nr. 11	A 13
11.	Leitung von Verwaltungen mit mindestens 100.000 Gemeindegliedern	A 14

2.3 Da immer wieder in der Diskussion um die Besoldungsstrukturen die Flexibilität der Anstellungskörperschaften betont und gefordert wurde und wird, wird darüber hinaus vorgeschlagen, den Anstellungskörperschaften die Möglichkeit einzuräumen, in besonders begründeten Einzelfällen eine ruhegehaltfähige Zulage bis zur Höhe der Differenz zur jeweiligen nächsthöheren Besoldungsgruppe zu zahlen.

Die Zulage darf nur gezahlt werden, wenn sich die Stelle beispielsweise durch besondere Verantwortung oder durch besondere Anforderungen, die über das festgelegte Anforderungsprofil hinausgehen, heraushebt (z.B. zusätzliche Verantwortung für die Geschäftsführung von diakonischen Einrichtungen).

Das Risiko des Missbrauchs wird als sehr gering eingestuft, da nach der Umstellung des Beitragssystems der Versorgungskasse ab 1. Januar 2009 jede ruhegehaltsrelevante Besoldungsverbesserung nachfinanziert werden muss. Dies verteuert derartige Maßnahmen schon zum Zeitpunkt der Besoldungsentscheidung aktuell so, dass Anstellungskörperschaften diese Entscheidungen nicht leichtfertig treffen werden.

3. Zulagenverordnung

Es wird vorgeschlagen, die Verordnung über Zulagen an Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst vom 30. Mai 1997 (Zulagenverordnung) ersatzlos aufzuheben. Der Besitzstand bleibt gewahrt.

Damit werden die Zulagenstufen zu den Ämtern der Besoldungsgruppen A 10 bis A 14 abgeschafft. Dies entspricht den vergleichbaren Regelungen des öffentlichen Dienstes. Damit fallen Amtszulagen weg, die zwischen 62,85 € und 205,51 € liegen.

Im geringsten Fall verlieren Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte Aufstiegsmöglichkeiten im Umfang von ca. 3% ihrer aktiven Besoldung, im größten Fall ca. 4,75%. Diese negative Veränderung betrifft zwei Drittel der derzeit vorhandenen Beamtenstellen des gehobenen und höheren Dienstes im gesamten Bereich der Landeskirche.

4. Vor- und Nachteile

4.1 Die finanziellen Konsequenzen dieses Maßnahmenkataloges liegen sehr deutlich über denen für den Bereich der Pfarrbesoldung. In Stichproben ergeben sich Absenkungen des Niveaus der Stellenkegel um mehr als zwei Stellen. Diese wirken sich - anders als bei den Vorschlägen zur Pfarrbesoldung - sowohl auf das Besoldungs- als auch das Versorgungsniveau aus.

Gleichwohl wird die Umsetzung dieser Maßnahmen vorgeschlagen, weil sie eine systematische Bereinigung der bisher vorhandenen Verwerfungen darstellen und die wirkungsgleiche Umsetzung der Regelungen des öffentlichen Dienstes abbilden.

4.2 Die materiellen, inhaltlichen Veränderungen decken sich mit den in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Regelungen.

Abweichungen zur Evangelischen Kirche von Westfalen entstehen bei den Größenbestimmungen der Verwaltungseinheiten. Hier kann es wegen der gravierenden Strukturunterschiede auch keine weitere Angleichung geben.

In der Evangelischen Kirche von Westfalen sind schon vor geraumer Zeit die Verwaltungen auf der Ebene der Kirchenkreise zusammengelegt worden. Somit sind dort innerhalb der Landeskirche sehr ähnliche bzw. vergleichbare Verwaltungsstrukturen anzutreffen.

Demgegenüber sind in der rheinischen Landeskirche Kleinsteinheiten mit zwei bis drei Mitarbeitenden noch heute vorhanden. Eine Zusammenfassung von Beförderungsämtern auf der Ebene der Kirchenkreise mit einem "Verteilschlüssel" für die Anstellungskörperschaften Kirchengemeinde bzw. Verband würde verfassungsrechtliche Probleme nach sich ziehen.

5. Beispiele

5.1 Rentamt des Evangelischen Kirchenkreises Kleve

Dem Rentamt sind knapp 46.000 evangelische Gemeindeglieder zugeordnet. Nach dem bisher geltenden Stellenrahmen (etwa 20 Jahre alt) ist für die Verwaltungsleitung eine Beamtenstelle nach Besoldungsgruppe A 14+ vorgesehen und besetzt, eine Stelle für den stellvertretenden Verwaltungsleiter ist mit Besoldungsgruppe A 13 ausgewiesen und besetzt. Eine weitere Stelle des gehobenen Dienstes ist mit Besoldungsgruppe A 11 ausgewiesen und besetzt. Zukünftig würde lediglich eine Leitungsstelle mit Besoldungsgruppe A 11 vorgehalten werden, die Stellvertretung entfiele. Die vorhandene A 11-Stelle wäre in eine A 10-Stelle umzuwandeln.

5.2 Gemeindeamt Duisburg-Süd

Das Gemeindeamt betreut derzeit gut 46.000 Gemeindeglieder und ist nur eine Einheit in der Verwaltungsstruktur des Kirchenkreises Duisburg.

Im Bereich des gehobenen Dienstes ist für die Leitung einer Stelle nach Besoldungsgruppe A 13, für die Stellvertretung eine Stelle nach Besoldungsgruppe A 12 vorgesehen. Diese ist derzeit fusionsbedingt mit einem Beamten besetzt, der ebenfalls Bezüge nach Besoldungsgruppe A 13 erhält. Zudem ist noch eine weitere Stelle des gehobenen Dienstes nach Besoldungsgruppe A 11 ausgewiesen und besetzt.

Zukünftig wird die Leitungsstelle mit Besoldungsgruppe A 11 ausgewiesen, die Stellvertretung entfällt. Die vorhandene A 11-Stelle wäre in eine A 10-Stelle umzuwandeln.

5.3 Verwaltungsamt im Kirchenkreis Jülich

Das Verwaltungsamt in Jülich betreut ca. 63.000 Gemeindeglieder im Kirchenkreis und in 16 angeschlossenen Gemeinden. Die Stelle des Verwaltungsleiters ist mit A 14+ bewertet, die Stellvertretung mit A 13+. Darüber hinaus sind zwei Abteilungsleitende mit A 12+ bzw. A 11+ sowie drei Sachbearbeiterstellen mit den Bewertungen A 11+, A 11 und A 10 vorhanden.

Zukünftig ergäbe sich ein Stellenplan wie folgt:
A 12, 2x A 10, 3x A 9

6. Stellenbewertung für Stellen der Synodalrechnerinnen und Synodalrechner

Die Anpassung der Stellenbewertung für Stellen der Synodalrechnerinnen und Synodalrechner ist erst nach einer abschließenden Entscheidung über die Zentralisierung der Rechnungsprüfung sinnvoll.

D. Vorschlag 2

I. Pfarrbesoldung

1. Pfarrbesoldung allgemein

   Wenn sich die Pfarrbesoldung für Superintendentinnen und Superintendenten an der Besoldungsgruppe A 16 ausrichtet, dann hat dies folgende Konsequenzen:

1.1 Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten eine ruhegehaltfähige Besoldung nach Besoldungsgruppe A 13/ A 14.

1.2 Assessorinnen und Assessoren erhalten eine ruhegehaltfähige Funktionszulage nach Besoldungsgruppe A 15.

1.3 Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine ruhegehaltfähige Funktionszulage nach Besoldungsgruppe A 16.

2. Landespfarrstellen (außer Landeskirchenamt)

2.1

Beauftragte	
- Nordrhein-Westfalen	B 2
- Rheinland-Pfalz und Saarland	A 16
- Rundfunk WDR/Saar	A 16

2.2

Leitung großer Einrichtungen (vgl. C.I. 4.2)	A 16

2.3

bisher nicht genannte Landespfarrstellen (vgl. C.I. 4.3)	A 15

II. Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

1. Mittlerer Dienst

   Es verbleibt bei der in Abschnitt C.II.1 getroffenen Festlegung.

2. Gehobener und höherer Dienst

1.	Stellen für Sachbearbeitung in Aufgabenbereichen, die gründliche Fachkenntnisse erfordern	A 9
2.	Stellen für Sachbearbeitung nach Nr. 1, die darüber hinaus überwiegend selbstständige Leistungen erfordern	A 10
3.	Leitung von Verwaltungen bis zu 7.500 Gemeindegliedern	A 10

4.	Stellen für Sachbearbeitung nach Nr. 1, die darüber hinaus überwiegend hervorgehobene Bedeutung hat	A 11
5.	Stellen für Sachgebietsleitung	A 11
6.	Leitung von Verwaltungen bis zu 25.000 Gemeindegliedern	A 11
7.	Stellen für Tätigkeiten nach Nr. 5, die sich durch das Maß der Verantwortung, insbesondere die Bearbeitung von Grundsatzfragen aus Nr. 5 hervorheben.	A 12

8.	Stellvertretung in Verwaltungen nach Nr. 11	A 12
9.	Leitung von Verwaltungen bis zu 50.000 Gemeindegliedern	A 12
10.	Abteilungsleitung in Verwaltungen nach Nr. 11.	A 13
11.	Leitung von Verwaltungen bis zu 75.000 Gemeindegliedern	A 13

2.2 Höherer Dienst/Aufstiegsbeamtinnen und -beamte

12.	Abteilungsleitung in Verwaltungen nach Nr. 16	A 13
13.	Stellvertretung in Verwaltungen nach Nrn. 15 und 16	A 13
14.	Stellvertretung in Verwaltungen nach Nr. 16	A 14
15.	Leitung von Verwaltungen bis zu 120.000 Gemeindegliedern	A 14
16.	Leitung von Verwaltungen ab 120.000 Gemeindegliedern	A 15

III. Vor- und Nachteile

1. Die Vorteile einer solchen Besoldungsregelung sind darin zu sehen, dass die seit der Prioritätendiskussion immer wieder vorgebrachten Hinweise auf negative Folgen bei der Mitarbeitendengewinnung und durch Demotivierung der Mitarbeitenden bei Absenkung des Besoldungsniveaus aufgefangen werden.
2. Andererseits würde bei Einführung dieses Besoldungsniveaus nicht nur das anvisierte Sparziel verfehlt. Darüber hinaus würden in jetzt noch nicht berechenbarem Ausmaß Mehrkosten sowohl für den Bereich der Pfarrbesoldung und -versorgung wie auch für den Bereich der Beamtenbesoldung und -versorgung entstehen. Diese Kostensteigerung würde alle bisherigen Festlegungen und Planungen zu Prioritäten, Personalwirtschaft etc. hinfällig machen und eine neue Strukturdebatte auslösen.

Allein die Mehrkosten für die Zulagen der Landespfarrerinnen und Landespfarrer erreichen einen Betrag in Höhe von 135.000,-- € jährlich.

3. Zu diesen Mehrkosten ist ein erheblicher verwaltungstechnischer Mehraufwand hinzuzurechnen. Allein der Verwaltungsaufwand zur Berechnung des rheinischen Anteils an den Versorgungskosten im Abgleich zum Versorgungsniveau der westfälischen und lippischen Landeskirche wäre erheblich, da jeder einzelne Versorgungsfall unter den fiktiven Voraussetzungen der Schwesterkirchen und den realen Gegebenheiten der rheinischen Regelungen zu rechnen und zu finanzieren wäre.

E. Vorschlag 3

I. Generelle Überlegungen

Beide vorgenannten Vorschläge erreichen die gesteckten Ziele nur teilweise: Vorschlag 1 trägt den Notwendigkeiten zukünftiger Finanzierbarkeit deutlich Rechnung. Dabei geht jedoch der notwendige Spielraum für eine differenzierte, alle sachlichen Gegebenheiten berücksichtigende und den ständig steigenden Anforderungen gerecht werdende Besoldungsstruktur weitestgehend verloren. Vorschlag 2 bietet für die letztgenannten Aspekte zwar die notwendigen Voraussetzungen, und eine solche Lösung würde dem Spargesichtspunkt jedoch zuwider laufen. Die den Beratungsprozess begleitende Arbeitsgruppe hat darum unter Moderation des von der Firma Steria Mummert empfohlenen externen Beraters, Herrn Präsident des Landesarbeitsgerichts NW a.D. Alfons Pieper, einen Vorschlag gemacht, der die genannten Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Dieser Vorschlag setzt allerdings voraus, dass die von der Landessynode 2008 gesetzte Prämisse der Orientierung an den Besoldungsgruppen A 15 **oder** A 16 für Superintendentinnen und Superintendenten aufgegeben wird zugunsten einer differenzierten Struktur, die beide Besoldungsgruppen umfasst.

II. Pfarrbesoldung

1. Superintendentinnen und Superintendenten

1.1 Zunächst ist festzustellen, dass der bisherigen Unterschiedlichkeit in der Besoldung der Superintendentinnen und Superintendenten nach „Besoldungsgruppe A 13 plus Ephoralzulage“ einerseits sowie „Besoldungsgruppe A 14 plus Ephoralzulage“ anderseits eine Begründung fehlt. Es wird daher Folgendes vorgeschlagen: Die Besoldung der Superintendentinnen und Superintendenten wird differenziert nach objektiven Kriterien. Dies würde den einschlägigen Regelungen des öffentlichen Dienstes entsprechen, wo z.B. Richterplanstellen als Maßstab für die Stellenbewertung von Vorsitzenden Richtern oder Gemeindegliederzahlen für die Besoldung der Bürgermeister ausschlaggebend sind. Für die Leitung der Kirchenkreise ist deren Größe ein Kriterium, das sich an der Zahl der Kirchengemeinden, der Gemeindeglieder und der zu beaufsichtigenden Mitarbeitenden festmachen ließe. Eine Definition könnte z.B. sein, Superintendentinnen und Superintendenten in „großen“ Kirchenkreisen nach Besoldungsgruppe A 16 zu besolden, die übrigen nach Besoldungsgruppe A 15. Daraus ergäbe sich ein Verhältnis von rd. 30 : 70.

1.2 Anfragbar ist der Maßstab, an dem sich die Unterscheidung orientieren soll. Die Ableitung aus den in der Kirchenordnung definierten Aufgaben führt zu der Zahl der zu beaufsichtigenden Mitarbeitenden. Allerdings stellt sich hier die Frage, wie sehr sich unterschiedliche Strukturen auswirken, z.B. durch Auslagerung von Arbeitsbereichen in selbstständige Einrichtungen, die nicht mehr der Aufsicht der Superintendentinnen und Superintendenten unterliegen. Darum bietet sich an, die neuen Kriterien zur Bedarfsermittlung der Pfarrstellen heranzuziehen, die neben der Zahl der Gemeindeglieder deren Verhältnis zur Fläche berücksichtigen. Mit diesen objektiv feststellbaren Zahlen ergibt sich eine Reihenfolge der Kirchenkreise, die verbunden mit der Festlegung der o.g. Quote (30 : 70) eine auch zukünftigen Entwicklungen Rechnung tragende Regelung darstellt. Eine Differenzierung nach weitergehenden Kriterien würde kaum zu gerechteren Ergebnissen führen, weil die Unterschiedlichkeit der Strukturen und persönlichen Prägungen einen zu großen Einfluss bekämen.

2. Assessorinnen und Assessoren

Ferner wird vorgeschlagen, die Besoldung der Assessorinnen und Assessoren jeweils eine Besoldungsgruppe tiefer als die der Superintendentinnen und Superintendenten festzulegen.

Die höhere Besoldung soll in beiden Fällen in Form einer ruhegehaltfähigen Zulage gezahlt werden. Die bisherige Regelung, dass diese bereits nach acht Jahren Amtszeit voll ruhegehaltfähig wird, hält dem Vergleich mit den Regelungen des öffentlichen Dienstes nicht stand. Es wird daher vorgeschlagen, die Frist auf zwei Amtsperioden auszudehnen.

3. Pfarrerinnen und Pfarrer

3.1 Hinsichtlich der Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer ist festzustellen, dass die automatische Durchstufung nach Besoldungsgruppe A 14 im Vergleich zum gesamten öffentlichen Dienst überholt und somit abzuschaffen ist. Allerdings wird die Möglichkeit eines besoldungsmäßigen Aufstiegs für einen unverzichtbaren Bestandteil des Pfarrbesoldungssystems gehalten. Diese Möglichkeit kann und darf sich nicht allein auf die Leitungsämter im Kirchenkreis beschränken, weil diese mit besonderen administrativen Aufgaben versehen sind, für die nicht jede Pfarrerin und jeder Pfarrer geeignet erscheint. Auch für Theologinnen und Theologen mit anderen herausragenden Gaben müssen Anreize gegeben sein. Insgesamt sind solche Aufstiegsmöglichkeiten notwendig, um den Beruf attraktiv zu halten und auf Dauer Nachwuchs gewinnen zu können. Es wird daher vorgeschlagen, auch die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer nach Größe und evtl. auch Funktion der Pfarrstelle zu differenzieren.

3.2 Für die Frage des anzuwendenden Maßstabes sind die neuen Pfarrstellenrichtlinien nicht hilfreich, weil diese zur Bedarfsermittlung der Pfarrstellen eine weitgehende Gleichheit des Arbeitsumfangs zum Ziel haben. Besondere Leistungen einzelner Pfarrerinnen und Pfarrer könnten allenfalls mit einer Leistungszulage bedacht werden. Diese wäre jedoch an die Person, nicht an die Stelle geknüpft. Die Landessynode 2000 hatte sich zudem ausdrücklich gegen leistungsbezogene Bestandteile in der Pfarrbesoldung ausgesprochen. Mit einer stellenbezogenen Definition von Besonderheiten würde eine größere Flexibilität gefördert und ein Anreiz zu Stellenwechseln gegeben, der von der Landessynode bereits auf anderem Wege (Befristung der ersten Pfarrstelle) angestrebt war. Denkbar wäre ein Modell, das objektive Kriterien vorgibt, nach denen der Kirchenkreis als künftige Planungsebene für den Pfarrdienst im Rahmen einer vorgegebenen Quote höher bewertete Stellen definiert. Dabei muss auch die Finanzierung der Zulagen zur allgemeinen Pfarrbesoldung im Blick gehalten werden. Hier bedarf es noch genauerer Überlegungen, wie diese gestaltet werden kann und wie die Kirchengemeinden an den dazu notwendigen Entscheidungen zu beteiligen sind.

3.3 Auch die höhere Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer sollte als ruhegehaltfähige Zulage ausgestaltet werden. Eine dauerhafte Zahlung würde Wechsel behindern. Allerdings muss auch hier wegen des zu beachtenden Sparziels die Frist für die volle Ruhegehaltfähigkeit verlängert werden.

3.4 Insgesamt werden beide Ziele mit einer solchen Regelung erreicht: Das Sparziel wird berücksichtigt, weil die Zahl der Besoldungsempfängerinnen und -empfänger nach Besoldungsgruppe A 14 von derzeit rd. zwei Dritteln auf ein Drittel reduziert wird, während die Attraktivität des Berufs weiter erhalten bleibt.

Das strukturelle Einsparpotential in der Besoldung für nicht refinanzierte Pfarrstellen beträgt rd. 1,8 Mio. Euro jährlich. Die tatsächliche Einsparung wird aus folgenden Gründen jedoch deutlich geringer ausfallen:

- Die Differenz der Versorgungslasten zwischen der Besoldungsgruppe A 13 und der Besoldungsgruppe A 14 muss aus dem Haushalt finanziert werden, da die Versorgungskassenbeiträge nach Besoldungsgruppe A 13 berechnet werden.
- Bisher erworbene Besitzstände müssen belassen bzw. können nur schrittweise abgebaut werden. Es wird darum erst mittel- bis langfristig zu einer Verschiebung der Drittelung von Besoldungsgruppe A 13 nach Besoldungsgruppe A 14 kommen.
- Die Gesamtzahl der Pfarrstellen wird in den nächsten Jahren deutlich sinken. Das Gesamtvolumen der Besoldung wird dadurch ebenso sinken wie das tatsächliche Sparvolumen.

3.5 Bei refinanzierten Pfarrstellen wird eine Einsparung nicht realisierbar sein, da zu erwarten ist, dass die Kostenträger ihre Refinanzierungszusagen entsprechend modifizieren werden.

3.6 Im Blick auf die Attraktivität könnte problematisch sein, ob die Bewertung eines Drittels der gesamten Pfarrstellen nach Besoldungsgruppe A 14 sowie die Stellen für Superintendentinnen und Superintendenten bzw. Assessorinnen und Assessoren ausreichen, genügend Interessierte zu dieser Berufswahl zu animieren. Unter Einschränkung des Sparziels könnte die Durchstufung nach Besoldungsgruppe A 14 nach zwölf Dienstjahren erhalten bleiben; zur Begrenzung der Versorgungslasten allerdings als nichtruhegehaltfähige Zulage. Für ein Drittel der Stellen, die als besondere Stellen definiert werden, sollte die Zulage ruhegehaltfähig werden. Dieser Vorschlag könnte als Alternative Berücksichtigung finden.

3.7 Die Besoldung der Landespfarrstellen könnte entsprechend dem Vorschlag 2 vorgenommen werden, da die vorgenannten Regelungen zu dessen Inhalten kompatibel sind.

III. Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

Die Arbeitsgruppe hatte auch zu diesem Bereich einen Vorschlag erarbeitet. Dieser sah vor, dass für den gehobenen Dienst je Verwaltungseinheit eine bestimmte Quote an Beförderungsämtern definiert wird. Der höhere Dienst sollte Leitungsfunktionen in großen Verwaltungseinheiten vorbehalten bleiben. Die Diskussion und genauere Prüfung dieses Vorschlags hat jedoch ergeben, dass aufgrund der geringen Zahlen von Beamtinnen und Beamten in den einzelnen Verwaltungsämtern eine Quotierung kaum möglich ist, weil die daraus resultierenden Bruchteile keine realisierbaren Größenordnungen ergeben.

Es erscheint daher sinnvoll, die in Vorschlag 1 und 2 dargestellte Systematik auch in diesen Vorschlag zu übernehmen. Damit das Ziel der Besoldungsgerechtigkeit erreicht wird, ist auch in diesem Fall der Maßstab aus Vorschlag 2 anzulegen.

F. Landeskirchenamt

I. Hauptamtliche Mitglieder der Kirchenleitung

Die Besoldung der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung bleibt unverändert.

II. Stellvertretende Abteilungsleitende

1. Der Stellenplan für das Landeskirchenamt legt in den Vorbemerkungen unter Nr. 1 hierzu Folgendes fest:

   "Die Stellen der stellvertretenden Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind grundsätzlich mit A 16 bewertet. Die Kirchenleitung hat das Recht, bis zu vier stellvertretenden Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, unter besonderer Berücksichtigung der Juristinnen und Juristen, eine ruhegehaltfähige Zulage nach B 2 für die Dauer ihres Amtes zu gewähren."

2. Da die Zahlung einer Zulage für die "Dauer eines Amtes" bei gleichzeitiger Befristung dienstrechtlich sehr problematisch ist, wird vorgeschlagen, zukünftig die Stellvertretung als Funktion zeitlich befristet zu übertragen.

   Im Hinblick auf die Übertragung dieser speziellen Funktionen wird eine Zulage gezahlt, die an der Besoldungsgruppe A 16 in der jeweils erreichten Stufe ausgerichtet ist.

   Wird daneben auch die Leitung eines Dezernates übertragen, wird eine Zulage gezahlt, die an der Besoldungsgruppe B 2 ausgerichtet ist.

   Dies ist aufgrund der Vorschläge der Organisationsberatung für das Landeskirchenamt nicht für die Stellvertretung in Abteilung III vorgesehen.

   Somit erhalten künftig fünf stellvertretende Abteilungsleitende eine Funktionszulage, die an der Besoldungsgruppe B 2 ausgerichtet ist. Dies ist eine Stelle mehr als bisher möglich, was bei einer gegriffenen Stufe 9 in der Differenz zwischen den Besoldungsgruppen A 16 und B 2 Mehrkosten in Höhe von ca. 10.000,-- € jährlich verursacht. In der Endstufe würden sich die Mehrkosten auf einen Betrag in Höhe von 3.000,-- € jährlich verringern.

3. Nach derzeitiger Rechtslage wirken sich ruhegehaltfähige Funktionszulagen nach acht Jahren voll auf die Versorgung aus.

   Künftig wird der Versorgungskassenbeitrag personenbezogen und nicht mehr stellenbezogen erhoben. Deshalb ergeben sich im Falle eines Widerrufs der Berufung zur stellvertretenden Abteilungsleitung zusätzliche Kosten, weil sowohl für die Personen, die die Funktion innehatten und dadurch einen Versorgungsanspruch erworben haben, als auch für die

Personen, die einen solchen erwerben, weil sie die Funktion aktuell wahrnehmen, ein entsprechend erhöhter Versorgungskassenbeitrag zu zahlen sein wird. Welche Regelung die Satzung der Versorgungskasse enthalten wird, steht noch nicht im Detail fest. Für die hier in Rede stehende Entscheidung wird angenommen, dass auf die Zulage der Regelversorgungskassenbeitrag in Höhe von 42% erhoben wird.

III. Leitende Dezernentinnen und Dezernenten

1. Bisher nehmen von den hauptamtlichen Mitgliedern der Kirchenleitung bis zu den Landespfarrerinnen und Landespfarrern bzw. Juristinnen und Juristen sowie einem Pädagogen 28 dem höheren Dienst Angehörende eigenständig Dezernatsaufgaben wahr.

   Nach der Umstrukturierung des Landeskirchenamtes bestehen 16 Dezernate. Vier der sechs Abteilungsleitenden - außer Vizepräsident und Vizepräses - sowie fünf stellvertretende Abteilungsleitende übernehmen eine Dezernatsleitung.

2. Es sind somit sieben Stellen für leitende Dezernentinnen und Dezernenten auszuweisen, bei denen sich eine Erhöhung der Besoldungskosten durch die Zuweisung der Besoldungsgruppe A 16 ergibt. Der finanzielle Mehraufwand betrifft im Soll zwei Stellen.

   Bei einer Berechnung mit einer gegriffenen Stufe 9 ergeben sich Mehrkosten im Haushalts-Soll in Höhe von 12.500,-- € (2 x 6.250,-- € pro Jahr). Da von der haushaltsplanmäßigen Ermächtigung, bis zu fünf Dezernentinnen und Dezernenten eine Besoldung nach A 16 zu gewähren, zurzeit kein Gebrauch gemacht wird, würde sich das Haushalts-Ist um ca. 44.000,-- € pro Jahr erhöhen. Unter Hinzurechnung der zusätzlich zu berücksichtigenden Versorgungskassenbeiträge ergeben sich im Soll ca. 17.750,-- €, im Ist ca. 63.000,-- €.

3. Mit der organisatorischen Veränderung des Landeskirchenamtes soll die Erschließung namhafter struktureller Einsparungen erreicht werden. Entsprechende kw-Vermerke sind anzubringen.

   Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Mehrkosten nur einen kleineren Teil des mit der Umstrukturierung zu identifizierenden Einsparungspotenzials ausmachen. Vor diesem Hintergrund und wegen der Erwartungen, die an die Dezernatsleitungen gestellt werden, erscheinen die Mehrkosten verantwortbar.

IV. Dezernentinnen und Dezernenten

1. Die künftigen Aufgaben und die Stellung werden in Stellenbeschreibungen neu geregelt.

2. Der Stellenplan für das Landeskirchenamt legt in den Vorbemerkungen unter Nr. 2 bisher Folgendes fest:

   "Die Stellen der Dezernentinnen und Dezernenten sind grundsätzlich mit A 15 bewertet. Die Kirchenleitung hat das Recht, bei 50% der Stellen eine ruhegehaltfähige Zulage nach A 16 für die Dauer ihres Amtes zu gewähren."

3. Vergleichbare gesetzliche Regelungen hat das Bundesverwaltungsgericht in zwei Entscheidungen im September und Oktober 2007 für rechtswidrig erklärt. Das Bundesverfassungsgericht hat am 28. Mai 2008 die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes bestätigt und angefochtene Gesetze bzw. die darauf basierenden dienstrechtlichen Entscheidungen für verfassungswidrig erklärt.

   Im Wesentlichen stellen die Gerichte ihre Begründung darauf ab, dass ein Nebeneinander von Lebenszeitprinzip einerseits und der befristeten Übertragung von Leitungsfunktionen andererseits nicht mit den grundlegenden Prinzipien des Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz vereinbar ist.

   Da die grundlegenden Prinzipien des Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz auch im kirchlichen Dienstrecht wegen des sogenannten "Typenzwangs" Anwendung finden, sollen künftig bis auf die stellvertretenden Abteilungsleitenden keine befristeten Funktionen übertragen und daraus folgend keine widerruflichen Zulagenregelungen mehr getroffen werden.

4. Stattdessen wird vorgeschlagen, die Besoldung der Dezernentinnen und Dezernenten ohne Dezernatsleitungsfunktionen bei der bislang ausgewiesenen Besoldungsgruppe A 15 zu belassen.

   Diese Besoldungsstruktur für die Dezernentinnen und Dezernenten ist unverzichtbar, da nur so bereits im Dienst befindliche Pfarrerinnen und Pfarrer für die Arbeit im Landeskirchenamt gewonnen werden können.

   Dies macht folgende Modellrechnung deutlich, bei der in allen Fällen eine Wohnung mit einem Mietwert von 850,-- € und Nebenkosten von 275,-- € zugrunde gelegt wurde:

4.1 Einem Assessor mit einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 der Stufe 10, einem nicht berufstätigen Ehegatten und zwei Kindern, steht nach Abzug der Kosten für die zugewiesene Dienstwohnung ein monatlicher Netto-Betrag von 2.873,04 € netto zur Verfügung. Bewohnt der Assessor die selbe Wohnung zur Miete, bleiben ihm 2.608,36 € monatlich. Die Mehrbelastung bei Wegfall der Dienstwohnung beträgt 264,68 €.

4.2 Einer Superintendentin mit einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 der Stufe 10, einem nicht berufstätigen Ehegatten und zwei Kindern, steht nach Abzug der Kosten für die zugewiesene Dienstwohnung ein monatlicher Netto-Betrag in Höhe von 3.165,94 € zur Verfügung.

Bei Anmietung der Wohnung stehen ihr 2.939,06 € zur Verfügung. Die Differenz beträgt 226,88 €.

4.3 Im Ergebnis ist festzuhalten, dass zwischen einer Besoldung nach Besoldungsgruppe A 15 ohne Zuweisung einer Dienstwohnung und einer Besoldung nach Besoldungsgruppe A 14 mit zugewiesener Dienstwohnung eine monatliche Differenz von 66,02 € besteht.

Bei den in den Kirchenkreisen Düsseldorf und Bonn z.B. festzustellenden durchschnittlichen Mietwerten der Dienstwohnungen von ca. 1.000,-- € wird bei der „Höchstbesoldung“ der Stelle einer theologischen Dezernentin bzw. eines theologischen Dezernenten die finanzielle Einbuße beim Wechsel auf eine Stelle im Landeskirchenamt deutlich. Vergleichbares gilt für die nicht im Landeskirchenamt angesiedelten Landespfarrstellen.

5. Der Besitzstand bei den bisherigen Dezernentinnen und Dezernenten sowie Referentinnen und Referenten bleibt gewahrt.

V. Geschäftsführende Bürobeamte

Diese Funktion fällt nach dem Vorschlag von Steria Mummert künftig ersatzlos weg. Allerdings wird sich erst in der praktischen Umsetzung ergeben, ob die Geschäftsführung in den Dezernaten vollständig ohne Unterstützung durch Bürobeamte erfolgen kann. Ist dies nicht der Fall, ist darauf in der analytischen Stellenbewertung der Bürobeamtenstellen in Orientierung an der bisherigen Besoldung der Geschäftsführenden Bürobeamten angemessen Rücksicht zu nehmen.

VI. Gehobener und mittlerer Dienst

1. Für diesen Bereich wird von der Firma Steria Mummert Consulting AG eine analytische Stellenbewertung vorgeschlagen, die jedoch noch nicht vorliegt.

   Insofern können IST und SOLL nicht abgeglichen werden. Eine Kostenberechnung ist somit nicht möglich.

2. Die analytische Stellenbewertung ist derzeit nicht sinnvoll, da die Umsetzung der von der Firma Steria Mummert vorgeschlagenen organisatorischen Veränderungen zu erheblichen Verschiebungen von Arbeitsanteilen abteilungsübergreifend, aber auch innerhalb der hierarchischen Ebenen der Abteilungen führen wird. Derzeit ist nicht absehbar, welche Strukturen sich diesbezüglich entwickeln werden. So ist beispielsweise nicht geklärt, auf welcher Ebene und in welcher Form zukünftig die Personalführung für den Bereich des mittleren und gehobenen Dienstes einer Abteilung angesiedelt wird.

Da die Abteilungen zwölf Jahre nach ihrer Einführung eine neue Zusammensetzung erfahren, sind zudem Übergangssituationen zu berücksichtigen, die in den einzelnen Abteilungen unterschiedliche Zeiträume, Strukturen und Personalentscheidungen notwendig machen.

Objektiv feststellbar ist aber schon jetzt, dass die Funktionsbeschreibungen für die Stellen im Landeskirchenamt qualitativ deutlich über denen in den Verwaltungsämtern vor Ort liegen. Dies bezieht sich neben der Wahrnehmung aufsichtlicher Funktionen auch auf die Gesetzgebung für den Bereich der gesamten Landeskirche und die in fast allen Dezernaten geforderte Personalführungskompetenz.

3. Unabhängig von der Orientierung am Besoldungsniveau der Superintendentinnen und Superintendenten wird es im Landeskirchenamt bei Abschaffung der Zulagenordnung zu folgenden Einsparungen kommen:

3.1 Geht man vom Endgrundgehalt der Besoldungsstufen A 11, A 12 und A 13 aus, erreichen - ohne die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) - mittelfristig die jährlichen Einsparungen einen Betrag in Höhe von 189.000,-- €.

3.2 Darüber hinaus hat die Abschaffung der Stellen der Geschäftsführenden Bürobeamten zur Folge, dass mittelfristig weitere 30.670,-- € (gerechnet die Differenz zwischen den Endgrundgehältern der Besoldungsgruppen A 14 und A 13) eingespart werden.

3.3 Die analytische Stellenbewertung kann zudem zu weiteren Einsparungen führen.

4. Vorschlag 1

4.1 Geht man vom Besoldungsniveau der Superintendentinnen und Superintendenten nach Besoldungsgruppe A 15 aus, können weitere Einsparungen im Landeskirchenamt dadurch erfolgen, dass die Zahl der Beförderungsämter des gehobenen Dienstes zukünftig an § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) orientiert wird.

Diese Vorschrift geht davon aus, dass die Beförderungsämter der Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13 prozentual an der Gesamtzahl der Planstellen bei einem Dienstherrn in der jeweiligen Laufbahngruppe zu berechnen sind:

„im gehobenen Dienst
- in der Besoldungsgruppe A 11 30 v. H.,
- in der Besoldungsgruppe A 12 16 v. H.,
- in der Besoldungsgruppe A 13 6 v. H.

Die Vomhundertsätze beziehen sich auf die Gesamtzahl aller Planstellen bei einem Dienstherrn in der jeweiligen Laufbahngruppe, im höhe-

ren Dienst auf die Gesamtzahl der Planstellen in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und B 2. Die für dauernd beschäftigte Angestellte eines Dienstherrn ausgebrachten gleichwertigen Stellen können mit der Maßgabe in die Berechnungsgrundlage einbezogen werden, dass eine entsprechende Anrechnung auf die jeweiligen Stellen für Beförderungsämter erfolgt.“

Die Analyse des Stellenplans 2008 zeigt, dass in den Beförderungsämtern (Besoldungsgruppen A 11 und A 12) 1,5 bzw. 3,5 Stellen aufgestockt werden könnten, während in dem Beförderungsamt A 13 ein "Überhang" von 16 Stellen festzustellen ist.

Insgesamt wären -würde man den Schlüssel des § 26 Abs. 1 BBesG zum Maßstab nehmen- elf Beförderungsstellen zu hoch bewertet.

Da sich auf Bundes- und Landesebene regelmäßig eine größere politische Außenwirkung und besondere Arbeitsfelder ergeben - anders als in anderen Behörden -, sieht § 26 Abs. 2 BBesG eine Freistellung der obersten Bundes- und Landesbehörden von der prozentualen Bindung vor. Der dargestellte Überhang an Beförderungsstellen im Landeskirchenamt spiegelt diese Verhältnisse in ähnlicher Weise wider.

Soweit die Strukturen von Bundes- und Landesverwaltungen gegenüber den übrigen Behörden überhaupt vergleichbar sind, ist auch das Gesamtarbeitsfeld des Landeskirchenamtes im Vergleich zu den Kirchenkreisen und Gemeinden auf dieser Ebene anzusiedeln.

Um in dieser Struktur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden weiter arbeitsfähig zu sein, wird vorgeschlagen, die Obergrenzenfestlegung des § 26 Abs. 1 BBesG zukünftig auch für das Landeskirchenamt als Orientierungsmaßstab einzuführen mit der Maßgabe, dass bei Vorliegen objektiver, sachlicher Kriterien unter Inanspruchnahme einer analytischen Stellenbewertung von diesen Obergrenzen abgewichen werden kann.

4.2 Die Aufstiegsbeamten des höheren Dienstes in den Besoldungsgruppen A 14, A 14+ und A 15 sind zurzeit auf folgende Funktionszuweisungen beschränkt:

- A 14 - Geschäftsführende Bürobeamte/Kämmerer/Leiter der Liegenschaftsabteilung/Leiter der Präsidialkanzlei/Leiter der Zentralen Personalverwaltung
- A 14+ - Leiter des Rechnungsprüfungsamtes
- A 15 - Verwaltungsdirektor

Die Vergleichbarkeit mit § 26 Abs. 1 BBesG ist hier nicht gegeben, da die Vorschrift im höheren Dienst lediglich Beförderungsämter der Besoldungsgruppen A 15, A 16 und B 2 in den Blick nimmt.

Da die Stellen der sechs Geschäftsführenden Bürobeamten für die Abteilungen zukünftig wegfallen sollen, verbleiben für das Landeskirchenamt im Bereich des Aufstiegs aus dem gehobenen Dienst in den höheren Dienst die Positionen: Kämmerer, Leitung der Präsidialkanzlei, Leitung des Rechnungsprüfungsamtes, Leitung der Zentralen Liegenschaftsverwaltung, Leitung der Zentralen Personalverwaltung und Verwaltungsdirektorin bzw. Verwaltungsdirektor.

4.3 Eine "Verlagerung" des operativen Geschäftes auf die Ebene des mittleren Dienstes, wie sie in den Verwaltungen in den Kirchenkreisen festzustellen ist, kann in den Abteilungen des Landeskirchenamtes nur in den Abteilungen I für den Bereich Personalverwaltung, Abteilung VI für den Bereich Liegenschaftsverwaltung und in den Zentralen Diensten stattfinden.

Die Möglichkeiten sind dort nach den bisherigen Zuschnitten ausgeschöpft.

4.4 Bei der Koppelung des Besoldungsniveaus an das der Superintendentinnen und Superintendenten sind weitere Vorschläge dahingehend zu machen, das Besoldungsniveau der Stellvertretenden Abteilungsleitenden mit zusätzlicher leitendender Dezernatsfunktion in der Besoldungsgruppe B 2 zu koppeln an die erfolgte Wiederwahl durch die Kirchenleitung.

Dies hätte jedoch zur Folge, dass die leitenden Dezernentinnen und Dezernenten grundsätzlich nur in die Besoldungsgruppe A 15 eingewiesen werden mit der Möglichkeit, in die Besoldungsgruppe A 16 aufzusteigen.

Da eine solche Abstufung zur Folge haben würde, dass Dezernentinnen und Dezernenten nur noch nach Besoldungsgruppe A 14 zu besolden sind, muss berücksichtigt werden, dass für den Bereich der Theologinnen und Theologen im Hinblick auf das jährlich zur Verfügung stehende Nettoeinkommen durch den Wegfall der Dienstwohnung eine deutliche Verschlechterung gegenüber den anderen Pfarrgehältern zu verzeichnen ist. Eine weitere Verschlechterung ergibt sich im Status durch die befristete Stellenbesetzung, die nach Ablauf von acht Jahren Berufungszeitraum möglicherweise die Inhaberschaft einer mbA-Stelle als Folge zeitigt. Daher ist zu überlegen, ob zukünftig die Berufung unbefristet erfolgen oder ob die Arbeit im Beamtenstatus geleistet werden soll.

5. Vorschlag 2

Geht man von dem Besoldungsniveau der Superintendentinnen und Superintendenten nach Besoldungsgruppe A 16 aus, kommt es im Vergleich dazu im Landeskirchenamt über die Streichung der Zulagenordnung hinaus zu keinen weiteren negativen Besoldungsanpassungen

bzw. strukturell negativen Veränderungen, da schon durch die Streichung der Zulagenordnung eine deutliche Verschlechterung der Beamtenschaft gegenüber der Pfarrerschaft zu verzeichnen ist.

6. Vorschlag 3

   Wird für die Pfarrbesoldung ein differenziertes Besoldungsmodell gewählt, das sowohl die Besoldungsgruppe A 15 als auch Besoldungsgruppe A 16 für Superintendentinnen und Superintendenten vorsieht, sollte auch die Besoldung im Landeskirchenamt weiter differenziert werden. Derzeit ist die Besoldung der Stellen von Abteilungsleitenden, deren Stellvertretung sowie der Geschäftsführenden Bürobeamten unabhängig vom Zuschnitt und dem Aufgabenkatalog der jeweiligen Abteilung festgelegt.

VII. Beförderungsfristen

1. Die Kirchenleitung hat die Wartezeiten der Beförderungen der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, Landespfarrerinnen und Landespfarrer im Landeskirchenamt durch Beschluss Nr. 37 vom 21. März 1997 wie folgt geregelt:

"Für Kirchenbeamte im Landeskirchenamt, deren Eingangsamt dem höheren Dienst zugeordnet ist, beträgt die Wartezeit bei Beförderungen in der Regel fünf Jahre, für stellvertretende Abteilungsleitende in der Regel vier Jahre.

Diese Regelungen sind entsprechend auf Inhaberinnen und Inhaber von Landespfarrstellen im Landeskirchenamt ab der Besoldungsgruppe A 14 gemäß der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung anzuwenden."

2. Diese Regelung soll aufgehoben werden, da künftig die Regelungen der Laufbahnverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen Anwendung finden sollen. Diese sieht in § 41 u.a. folgende Regelungen vor:

"(1) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 darf Beamten erst nach einer Dienstzeit (§ 11) von vier Jahren verliehen werden.

(2) Ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 oder ein Amt mit höheren Endgrundgehalt darf Beamten erst nach einer Dienstzeit (§ 11) von sechs Jahren verliehen werden."

3. Die Umstellung der Beförderungsfristen auf die Regelungen der Laufbahnverordnung NW ist für den gehobenen Dienst schon im Jahr 2000 erfolgt. Dabei gibt die Laufbahnverordnung eine Mindestfrist von einem Jahr vor.

   Eine vergleichbare Umstellung hat für den höheren Dienst den Nachteil, dass nicht Mindestfristen, sondern Mindestdienstzeiten vorgesehen sind, die einen weiten Ermessensspielraum eröffnen.

Um einerseits einen verbindlichen Orientierungsrahmen zu setzen, andererseits aber auch der Kirchenleitung in besonderen Ausnahmefällen bei Stellenbesetzungen notwendige Freiräume zu erhalten, wird vorgeschlagen, den weiten Ermessensspielraum zu belassen, andererseits aber für den Regelfall festzulegen:

Für Kirchenbeamte im Landeskirchenamt, deren Eingangsamt dem höheren Dienst zugeordnet ist, beträgt die Wartezeit bei Beförderungen in der Regel fünf Jahre, für stellvertretende Abteilungsleitende in der Regel vier Jahre.

Diese Regelungen sind entsprechend auf Inhaberinnen und Inhaber von Landespfarrstellen im Landeskirchenamt ab der Besoldungsgruppe A 14 gemäß der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung anzuwenden.

Damit gibt es gegenüber den bisherigen Festlegungen zu den Beförderungsfristen grundsätzlich keine Veränderungen.

In besonders zu begründenden Ausnahmefällen kann von der Mindestdienstzeitenregelung des § 41 II Laufbahnverordnung NW Gebrauch gemacht werden.

Die jährlichen Mehrkosten in der Besoldungsgruppe betragen brutto:

BesGr A 15/ A 16	Stufe 10	6.523,06 €
BesGr A 15/ A 16	EGH	7.163,89 €
BesGr A 16/ B 2	Stufe 10	7.728,46 €
BesGr A 16/ B 2	EGH	2.994,56 €
BesGr A 15/ B 2	Stufe 10	14.251,52 €
BesGr A 15/ B 2	EGH	10.158,45 €

Dabei sind die personenbezogenen Versorgungskassenbeiträge noch nicht berücksichtigt.

VIII. Befristung der Übertragung landeskirchlicher Pfarrstellen

Im Zuge der Diskussionen um die Besoldungsstruktur im Landeskirchenamt ist die Frage aufgetreten, ob die befristete Übertragung landeskirchlicher Pfarrstellen beibehalten werden soll. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass die Gewinnung geeigneten Personals durch die Risiken, die mit einer befristeten Übertragung verbunden sind, erschwert würde. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass die Theologinnen und Theologen als einzige Beschäftigungsgruppe das mit der Befristung verbundene Risiko tragen müssten. Auf der anderen Seite eröffnet die befristete Übertragung von Pfarrstellen personalwirtschaftliche Spielräume, gerade auch im Hinblick auf zukünftig notwendig werdende organisatorische Veränderungen auf landeskirchlicher Ebene. Ferner wurde

andiskutiert, ob bei der Frage der Befristung zwischen Landespfarrstellen im Landeskirchenamt und Landespfarrstellen in landeskirchlichen Einrichtungen unterschieden werden könne bzw. solle. Schließlich wurde auch angeregt darüber nachzudenken, ob - wie beispielsweise im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen - an die Stelle von Pfarrdienstverhältnissen Kirchenbeamtenverhältnisse treten sollten.

Diese Regelung hätte Auswirkungen auf das Besoldungsniveau, da die stellen der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten Besoldungsgruppen zugeordnet sind. Abweichungen von diesem Grundsatz gibt es nur bei Wahlbeamtenstellen.

Die Komplexität der Fragestellung und die weitreichenden Folgen, die Veränderungen in diesem Bereich zur Folge hätten, lassen es angeraten erscheinen, eine diesbezügliche Entscheidungsfindung durch eine gesonderte umfassende Vorlage vorzubereiten.

G. <u>Beratungsergebnis</u>

I. Ständiger Finanzausschuss

Dieser hat den Beschlussvorschlag erarbeitet. Die Arbeitsgrundlage ist der Anlage 1 zu entnehmen.

II. Ständiger Innerkirchlicher Ausschuss (federführend)

Dieser hat sich dem Votum des Ständigen Finanzausschusses angeschlossen.

III Ständiger Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen

Dieser hat sich ebenfalls angeschlossen.

IV. Pfarrverein

Das Votum ist zur Sitzung der Kirchenleitung im Dezember zugesagt.

V. VKM / RVM

Die Voten sind als Anlagen 2 und 3 beigefügt.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) - federführend -, an den

Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) und an den Finanzausschuss (VI)

Anlage 1
I.

Auszugsweise Abschrift aus der Verhandlungsniederschrift

des Ständigen Finanzausschusses vom 16./17. Oktober 2008

(wird für die Akten besonders vorgelegt)

8. Besoldungsniveau

Oberkirchenrat Dembek erläutert die Vorlage. Die anschließende Diskussion wird anhand der Punkte des Beschlussvorschlages geführt.

Zu I. 1.-3.:

- Frage der Richtigkeit der Zuordnung des „Ecklohnes“ Superintendenten (A15) ⇨ Finanzausschuss hat immer A 16 befürwortet ⇨ Notwendigkeit der Differenzierung zwischen großen und kleinen Kirchenkreise ⇨ Verhältnis der Besoldung der Landespfarrer zu Superintendenten nicht nachvollziehbar
- Beschlussvorschlag IV. betreffend Ausarbeitung von Vorschlag 3 der Beschlussbegründung wird vom Finanzausschuss favorisiert ⇨ jetziger Vorschlag 2 soll nur vorübergehend gelten und bringt dann wieder zusätzliche Besitzstandwahrungen
- Finanzausschuss hält es für sinnvoll, erst nach Ausarbeitung des Vorschlages 3 eine Entscheidung der Landessynode 2010, spätestens 2011, herbeizuführen
- Landessynode 2009 sollten zwei Vorschläge vorgelegt werden: Priorität soll Vorschlag 3 haben ⇨ alternativ der jetzige Vorschlag als Übergangslösung

Beschluss 7:

Der Finanzausschuss ist der Auffassung, dass Vorschlag 3 die bessere Lösung zur Festlegung des Besoldungsniveaus ist. Deshalb wird der Kirchenleitung vorgeschlagen, der Landessynode 2009 vorzuschlagen, auf der Basis von Vorschlag 3 einen Beschlussvorschlag zum Besoldungsniveau bis zur Landessynode 2010, spätestens 2011, auszuarbeiten. Bis dahin gilt der Beschluss der Landessynode 2008 zur Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer, der Assessorinnen und Assessoren und der Superintendentinnen und Superintendenten weiter.

(einstimmig)

zu I. 4.:

- Für die Besoldung der Landespfarrerinnen und Landespfarrer gibt es keine objektiven Kriterien ⇨ es bestehen Schwierigkeiten, die Bewertungen nachzuvollziehen ⇨ allerdings wird keine andere objektiv begründbare Bewertung gesehen
- Klärung der Grundsatzfrage der Zuweisung von Dienstwohnungen ⇨ keine Besserstellung der Landespfarrerinnen und Landespfarrer
- Letzter Satz im Beschlussvorschlag I. 4. ist daher zu streichen

Beschluss 8:

Der letzte Satz im Beschlussvorschlag I. 4. wird gestrichen.

(einstimmig)

B:

I. Pfarrbesoldung

1. Mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber einer mbA-Stelle, die eine Besoldung in Höhe der Besoldungsgruppe A 12 erhalten, erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis auf Lebenszeit ab 1. März 2008 ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe A 13 entspricht. Nach einer zwölfjährigen hauptberuflichen Dienstzeit als Pfarrerin oder Pfarrer erhalten sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Erworbene Rechte bleiben gewahrt.
2. Assessorinnen und Assessoren erhalten ab 1. März 2008 eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14. Sofern sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 erhalten, tritt die ruhegehaltfähige Funktionszulage an die Stelle dieser Zulage. Sofern sie eine Besoldung nach Besoldungsgruppe A 14 erhalten, entfällt die Funktionszulage. Sofern Assessorinnen und Assessoren in einem eingeschränkten Dienstverhältnis tätig sind, erhalten sie die Funktionszulage in vollem Umfang.
3. Superintendentinnen und Superintendenten erhalten ab 1. März 2008 eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 15. Sofern sie eine nichtruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 erhalten, tritt die ruhegehaltfähige Funktionszulage an die Stelle dieser Zulage. Sofern sie eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14 erhalten, bemisst sich die Funktionszulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den Besoldungsgruppen A 14 und A 15.
4. Landespfarrerinnen und Landespfarrer (ohne Landeskirchenamt) erhalten ruhegehaltfähige Zulagen in Höhe der Unterschiedsbeträge zwischen der Besoldungsgruppe A 13 und den folgenden Besoldungsgruppen:

Beauftragte/ Beauftragter Nordrhein-Westfalen	B 2
Beauftragte/Beauftragter Rheinland-Pfalz und Saarland	A 16
Rundfunkreferat WDR und Saar	A 15
Leitung Akademie	A 15
Leitung Amt für Jugendarbeit	A 15
Leitung Amt Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste	A 15
Leitung Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung	A 15
Leitung Hackhauser Hof	A 15
Leitung Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung	A 15
Leitung Haus der Stille	A 15
Leitung Pastoralkolleg	A 15
Leitung PTI	A 15
Leitung Seminar für pastorale Aus- und Fortbildung	A 15
Notfallseelsorge	A 15
Polizeiseelsorge	A 15

5. Die in Nr. 4 nicht genannten Landespfarrerinnen und Landespfarrer (ohne Landeskirchenamt) sowie Dozentinnen und Dozenten ohne Leitungsfunktion erhalten ruhegehaltfähige Zulagen in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der derzeitigen Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14.

II. Besoldung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

1. Die Verordnung über Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst vom 30. Mai 1997 wird aufgehoben.
2. Die Verordnung über die Bewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Allgemeinen Verwaltungsdienst wird mit Wirkung vom 1. April 2009 in Kraft gesetzt.
3. Die Neufassung der Verordnung über die Stellenbewertung der Stellen der Synodalrechnerinnen und Synodalrechner sowie Prüferinnen und Prüfer erfolgt nach einer endgültigen Entscheidung über die Zentralisierung der Rechnungsprüfung.

III. Landeskirchenamt

1. Die Besoldung der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung bleibt unverändert.
2. Die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung wird grundsätzlich befristet übertragen. Für diese Zeit erhalten die stellvertretenden Abteilungsleitenden eine ruhegehaltfähige Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der derzeitigen Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 16. Wird den stellvertretenden Abteilungsleitenden zugleich die Leitung eines Dezernates übertragen, erhalten sie eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der derzeitigen Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe B 2.
3. Die Leitenden Dezernentinnen und Dezernenten durchlaufen die Laufbahn des höheren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 16.
4. Dezernentinnen und Dezernenten sowie die Verwaltungsdirektorin bzw. der Verwaltungsdirektor durchlaufen die Laufbahn des höheren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 15.
5. Die übrigen Stellen des höheren Dienstes, die keiner Laufbahn zuzuordnen sind, bleiben unberührt.
6. Kämmerer, Leitung der Präsidialkanzlei, Leitung des Rechnungsprüfungsamtes, Leitung der Zentralen Liegenschaftsverwaltung und Leitung der Zentralen Personalverwaltung durchlaufen die Laufbahn des höheren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 14.
7. Die Stellen des gehobenen Dienstes werden einer analytischen Stellenbewertung unterzogen, die mit §§ 5 und 6 Stellenbewertungsverordnung abzugleichen ist. Die analytische Stellenbewertung erfolgt nach Umsetzung der Vorschläge der Organisationsberatung.
8. Für die Beförderungsfristen gilt die Laufbahnverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (LVO NW).

   Da § 41 LVO NW für die Beförderungsstellen des höheren Dienstes nur Mindestdienstzeiten vorsieht, werden für diesen Bereich folgende Beförderungsfristen festgelegt:

   Die Wartezeit beträgt in der Regel fünf Jahre, für stellvertretende Abteilungsleitende in der Regel vier Jahre.

   Diese Regelungen sind entsprechend auf die Inhaberinnen und Inhaber von Landespfarrstellen im Landeskirchenamt ab der Besoldungsgruppe A 14 gemäß der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung anzuwenden.

IV. Besitzstand

Die bis einschließlich 29. Februar 2008 erworbenen Besitzstände bleiben - sofern kein Wechsel in eine andere Stelle mit anderer Bewertung oder Funktionszulage erfolgt - gewahrt.

(einstimmig)

II.

Auszugsweise Abschrift aus der Verhandlungsniederschrift
des Ständigen Finanzausschusses vom 10. November 2008
(wird für die Akten besonders vorgelegt)

1. Niederschrift der Sitzung vom 16./17. Oktober 2008

Landeskirchenrätin Rösgen stellt den Beratungsstand der anderen beteiligten Ausschüsse zum Besoldungsniveau dar. Es kann durchaus sein, dass die anderen beteiligten Ausschüsse der Alternative 1 des Ständigen Finanzausschusses folgen und somit ein Alternativvorschlag für die Landessynode entbehrlich ist. Aus diesem Grunde wird folgender Beschluss gefasst:

Beschluss 2:

Sofern die anderen beteiligten Ausschüsse zum Besoldungsniveau dem Beschluss des Ständigen Finanzausschusses in Alternative 1 des Beschlusses 14 vom 16./17. Oktober 2008 folgen, wird auf die Vorlage von Alternative 2 des v.g. Beschlusses verzichtet.

(einstimmig)

Anlage 2

Rheinischer Verband
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im evangelisch-kirchlichen
Verwaltungsdienst

RVM/M.Konrad, Zur Kaffeehött 102, 47269 Duisburg

Herrn Präses
Nikolaus Schneider
Ev. Kirche im Rheinland
Hans-Böckler-Straße 7

40476 Düsseldorf

Evangelische Kirche
im Rheinland
Eing. 31. Okt. 2008
Düsseldorf
..... Anlagen

Präses
Rösel

Vorsitzender:
Manfred Konrad
Zur Kaffeehött 102
47269 Duisburg
Tel. 0203/763323
muh.konrad@web.de

30. Oktober 2008

Besoldungsniveau – Geplante Neufassung der Verordnung über die Bewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Allgemeinen Verwaltungsdienst

Sehr geehrter Herr Präses Schneider,

In Bezug auf den Beratungsprozess zur geplanten Neufassung der Stellenbewertungsrichtlinie hat die Mitgliederversammlung des Rheinischen Verbandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst (RVM) in ihrer gestrigen Tagung aus aktuellem Anlass beraten und nachfolgenden Beschluss gefasst, den wir Ihnen hierdurch übermitteln wollen:

„Die Mitgliederversammlung des RVM macht sich die Stellungnahme des Verbandes kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rheinland-Westfalen-Lippe – vkm-rwl – zur Beratungsvorlage „Besoldungsniveau – Neufassung der Verordnung über die Bewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Allgemeinen Verwaltungsdienst" vom 10.9.2008 zu eigen.

Die Mitgliederversammlung ist betroffen und bedauert, dass diese Stellungnahme den beratenden landeskirchlichen Ausschüssen bislang nicht für deren Beratungsprozess vorlag und bittet die Kirchenleitung, dies in der verbleibenden Zeit nachzuholen.

Uns erfüllt mit großer Sorge, dass insbesondere durch eine Umsetzung der konkreten Vorschläge 1 und 2 der Vorlage die kirchliche Verwaltung tatsächlich und verschärft zu „einem gefährdeten Arbeitsbereich" (Landessynode 2007) gemacht wird, in Bezug auf nicht mehr adäquate Besoldung und Entgelte für die beamteten und angestellten Verwaltungsmitarbeitenden, mangelnde Perspektiven für die Personalentwicklung, Demotivation der Mitarbeitenden und mangelnde Attraktivität für den Nachwuchs.

Die Mitgliederversammlung bittet alle Beteiligten, die geltende Verordnung über die Bewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Allgemeinen Verwaltungsdienst nicht aufzuheben, sondern stattdessen die begonnene Diskussion über qualitative und quantitative Merkmale, Differenzierungsmöglichkeiten, Perspektiven und Flexibilität – siehe Vorschlag 3 der Vorlage – weiterzuführen und den vkm-rwl und den Berufsverband RVM aktiv zu beteiligen.

Der Vorstand des RVM wird gebeten, die Stellungnahme des vkm-rwl und den heutigen Beschluss der Mitgliederversammlung des RVM in geeigneter Weise dem Präses, der Vizepräses, dem Vizepräsidenten, der Kirchenleitung, den Ausschussvorsitzenden, der zuständigen Abteilung, den

Bankverbindung: Konto-Nr. 10 11 639 018 KD-Bank, Blz. 350 601 90

Pk/13-70-30

Superintendentinnen und Superintendenten und den übrigen Landessynodalen zur Kenntnis zu geben und daran zu erinnern, dass Präses wie Vizepräses und Vizepräsident anlässlich des 100-jährigen Bestehens unseres Verbandes explizit darauf hingewiesen haben, dass gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende in der Verwaltung für das multiprofessionelle Profil unserer Kirche sowie die nötigen Veränderungsprozesse unverzichtbar sind. „Auf eine leistungsfähige kirchliche Verwaltung können wir auf keinen Fall verzichten" (Vizepräsident Drägert).

Die Mitgliederversammlung bittet alle Kolleginnen und Kollegen auf Kirchenkreisebene die Superintendenten und Landessynodalen entsprechend zu informieren.
Bonn, 28.10.2008"

Unser Anliegen ist es, diesen Beschluss den beteiligten Personen in geeigneter Form zuzuleiten. Wir gehen dabei davon aus, dass die Stellungnahme nebst unserer Beschlussfassung noch in den Beratungsprozess einfließen kann und somit auch den Landessynodalen zu gegebener Zeit vorliegen wird.

Für den Kreis der Superintendentinnen und Superintendenten beabsichtigen wir kurzfristig die Übermittlung der Stellungnahme und unseres Beschlusses mit separater Postsendung.

Wir erlauben uns in diesem Zusammenhang auf die in unserer Stellungnahme formulierte Bitte um ein Gespräch mit Ihnen zurück zu kommen, zu dem Ihnen der Vorsitzende des VKM-rwl, Herr Detlef Becker und die Mitglieder aus dem VKM-Dienstrechstausschuss (vertretend für den RVM Herr KVOAR Christian Preutenborbeck, Kirchenkreis Jülich) weiterhin zur Verfügung stehen.

Mit freundlichem Gruß

(Manfred Konrad)

Anlage 3

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Rheinland - Westfalen - Lippe

vkm rw

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Weißenburger Str. 12, 44135 Dortmund

Mitglied im vkm - Deutschland

Herrn
Präses Nikolaus Schneider
Kirchenleitung der
Ev. Kirche im Rheinland
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Evangelische Kirche im Rheinland
Eing. 15. Sep. 2008
Düsseldorf
..... Anlagen

Präses
Bosse - H
Rösj

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen, unsere Nachricht vom	Auskunft erteilt	Datum
			10.09.2008

Besoldungsniveau
Verordnung über die Bewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Allgemeinen Verwaltungsdienst in der EKiR
Beteiligung des VKM-rwl gemäß § 7 AG-KBG-EKD

Sehr geehrter Präses Schneider,
sehr geehrte Vizepräses Bosse-Huber,
sehr geehrte Damen und Herren der Kirchenleitung!

Im Zuge unserer Beteiligung im Beratungsprozess über die beabsichtigte Neufassung der Verordnung über die Bewertung der Stellen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Allgemeinen Verwaltungsdienst in der Ev. Kirche im Rheinland nehmen wir wie folgt Stellung:

Grundsatz:
Begründet durch die Beschlüsse der beteiligten Berufsverbände der evangelisch kirchlichen Verwaltungsmitarbeitenden in den Landeskirchen Rheinland, Westfalen und Lippe und des Vorstandes des Verbandes kirchlicher Mitarbeitenden (VKM) ist der VKM-Dienstrechtsausschuss seit März 2005 offiziell als Ausschuss für die Belange unserer Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in den drei Landeskirchen tätig.
Er ist deshalb in den Beratungsprozess zur geplanten Neufassung der Verordnung eingebunden.
Im Rahmen unserer Zuständigkeit beziehen wir unsere Stellungnahme ausschließlich auf die vorgeschlagenen Veränderungen für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten unter Beachtung des von der Landessynode in 2007 beschlossenen und 2008 bestätigten Junktim zwischen der Festlegung der Pfarrbesoldung und der Neubewertung der Stellen im Allgemeinen Verwaltungsdienst.

Zur Vorlage
Über die Vorlage zur Sitzung der Kirchenleitung vom 21. und 22. August 2008 haben wir in allen Einzelheiten umfangreich beraten.
Auch wenn die vorgeschlagenen Modelle augenscheinlich Bezug nehmen auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Verwaltungsdienst von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen

Geschäftsstelle:
Weißenburger Str. 12
44135 Dortmund

Tel.: (02 31) 57 97 43
Tel.: (02 31) 52 93 40
Fax: (02 31) 57 97 54

www.vkm-rwl.de
e-mail: mail@vkm-d.de

Vorsitzender:
Detlef Becker

KD-Bank eG
(BLZ 350 601 90)
Konto 21 129 33 010

Pk 15-01-0

und deren Verbänden, so greifen sie doch durch den BAT-KF wirkungsgleich ein in die Vergütung der Angestellten in Positionen des gehobenen und höheren Verwaltungsdienstes, indem deren Eingruppierung in unmittelbarer Abhängigkeit zur Bewertung der Beamtenstellen der jeweiligen Einrichtung stehen (vgl. Berufsgruppe 5.1 AEGP-BAT-KF, Anmerkung 6).
Insofern sind wir uns dessen bewusst, dass es bei dieser geplanten Neuregelung nicht nur um die künftige Besoldung der verbeamteten Mitarbeitenden, sondern auch um die Vergütung für die Angestellten in den Verwaltungen geht.

Der augenscheinlich zu erzielende Spareffekt wird mehrfach kompensiert durch eine mit Sicherheit zu erwartende fortschreitende Demotivation bei dem vorhandenen Personal und perspektivisch durch eine drastische Verschlechterung der Qualität bei zukünftiger Personalgewinnung, zumal klar ist, dass es in wenigen Jahren ohnehin einen Fachkräftemangel in Deutschland geben wird. Dabei muss uns allen zusätzlich bewusst sein, dass wir nachweislich der aktuellen Personalstatistik für die EKiR in den kommenden 15 Jahren rd. 50% unserer Verwaltungskräfte auf allen Ebenen „nur" durch Erreichen der Altersgrenze verlieren werden. Selbst wenn hiervon lediglich ein Teil durch neue Kräfte ersetzt werden soll, wird binnen kurzer Zeit der Mangel an Nachwuchs spürbar werden. Dies dürfte dann kaum noch korrigierbar sein!

Aus Anlass des 100jährigen Bestehens des Rheinischen Verbandes der Verwaltungs-mitarbeiterinnen und -mitarbeiter stellten Sie, Herr Präses Schneider, in Ihrem Grußwort heraus, dass mit Blick auf die verschiedenen Veränderungsprozesse in unserer Kirche diese auf allen Ebenen ohne die guten Ideen motivierter Verwaltungsmitarbeitender nicht umzusetzen sind. Wir stecken mitten in diesen Prozessen, die sicher lange noch nicht abgeschlossen sein werden!
Vizepräses Bosse-Huber betonte dabei, dass gut ausgebildete Mitarbeitende in der Verwaltung für das multiprofessionelle Profil unserer Kirche unverzichtbar sind und dass sie Teil haben an der Erfüllung des Auftrages unserer Kirche.
Vizepräsident Christian Drägert formulierte deutlich: "Auf eine leistungsfähige kirchliche Verwaltung können wir auf keinen Fall verzichten."

Die uns bedrückenden finanziellen Lasten müssen alle gemeinsam schultern, dessen sind wir uns als Teil der Dienstgemeinschaft natürlich bewusst. Doch ist dies unseres Erachtens landauf landab erkannt und durch die vielfach erfolgreichen Zusammenschlüsse von Verwaltungen auf einem guten Weg. Diesen Weg der sinnvollen Konzentration von Kompetenzen auf der Ebene der Kirchenkreise, die notwendige Qualifizierung unserer Verwaltungsmitarbeitenden und die damit verbundenen erheblichen Einsparungen dürfen wir uns nicht verbauen! Wir müssen unsere Kräfte mobilisieren, unsere Mitarbeitenden motivieren und werden nur dadurch die nötige Kraft entfalten können.
Die freie Wirtschaft und Industrie hat es uns bereits vorgemacht und aus ihren Fehlern gelernt. In Zeiten der Krise sollte man in die Zukunft investieren.

Die im überwiegenden Maße negativen Auswirkungen dieser Vorlage werden dabei nicht nur in Bezug auf einzelne wenige Stellen oder in vertretbarem Umfang für die Verwaltungen sichtbar, vielmehr greifen diese Auswirkungen unmittelbar und massiv in alle Verwaltungsstrukturen ein und gefährden damit die Leistungsfähigkeit unserer Kirche.

Zu Vorschlag 1:
Der VKM lehnt diesen Vorschlag aus mehreren Gründen umfassend ab.

1. Vorschlag 1 sieht eine Absenkung des Niveaus um mehr als 2, in Einzelfällen sogar um 4 Besoldungsgruppen vor. Dies bedeutet beispielsweise in Zukunft eine Verringerung des Gehaltsniveaus von monatlich € 700,- bis € 1.500,-.
2. Es gibt keinerlei Unterscheidung in der Bewertung von Tätigkeiten zwischen Gemeinde-, Rent- und Verwaltungsämtern mit oder ohne Kirchenkreisverwaltung.
3. Jegliche Fusionsprozesse bei Verwaltungen werden allein schon dadurch verhindert, weil selbst bei Zusammenschluss größerer Ämter die Stellen insgesamt schlechter bewertet werden.
4. Die bisher bestehenden Stellenzulagen werden gestrichen und damit das Gehaltsniveau allein schon dadurch herabgesetzt.
5. Es ergeben sich keinerlei Aufstiegschancen mehr für die Mitarbeitenden im gehobenen und höheren Verwaltungsdienst.
6. Die fortschreitende Demotivation insbesondere bei den beamteten Kräften wird massiv gefördert.
7. Die notwendige Gewinnung von Fachkräften innerhalb und außerhalb der Kirche (Beamte und Angestellte gleichermaßen) ist damit praktisch ausgeschlossen.
8. Der Verlust an Qualität unserer Verwaltung ist die Folge.
9. Eine Entwicklung im Personalbereich wird unmöglich (Stellenwechsel, Qualifizierung zum Beispiel durch Lehrgänge lohnen sich nicht mehr).
10. Die künftigen finanziellen Einbußen der beamteten wie angestellten Verwaltungskräfte sind um ein Vielfaches höher als die ohnehin schon deutliche Absenkung des Versorgungsniveaus der Pfarrerschaft.
11. Das Gehaltsgefüge der Verwaltungsmitarbeitenden im Vergleich zu anderen Berufsgruppen wird deutlich herabgesetzt.

Insgesamt geht der notwendige Spielraum für eine differenzierte, alle sachlichen Gegebenheiten berücksichtigende und den ständig steigenden Anforderungen gerecht werdende Besoldungsstruktur verloren.

Zu Vorschlag 2
Dieser weist zwar gegenüber dem Vorschlag eins eine zum Teil höhere Bewertung der Stellen aus, ist jedoch insgesamt u. a. durch den Wegfall der Stellenzulagen auch von Absenkungen geprägt. Hinzu kommt ebenfalls die fehlende Differenzierung zwischen Gemeinde-, Rent- und Verwaltungsämtern mit oder ohne Kirchenkreisverwaltung.

Die Argumentation zu Punkt III, Nr. 1 findet unsere Zustimmung, greift sie doch die aus unserer Sicht bedeutende Erkenntnis auf.

Die Argumentation zu Nr. 2 können wir aus den bereits unter Vorschlag 1 dargestellten Gründen nicht nachvollziehen. Wir sehen gerade durch den Anreiz zu Fusionen und Zusammenschlüssen bei kurz-, mittel- und langfristigen Kosteneinsparungen ein deutliches Einsparpotenzial bei gleichzeitig unverzichtbarer Qualitätsverbesserung. Darüber hinaus entscheidet jeder Anstellungsträger selbständig darüber, ob eine Stelle in dem gegebenen Umfang besetzt oder Beförderungen ausgesprochen werden. Die sich daraus ergebenden finanziellen Belastungen trägt allein der Anstellungsträger.

Der zu befürchtende Verwaltungsmehraufwand aus Nr. 3 ist für uns nicht schlüssig. Die Beiträge zur Versorgungskasse richten sich nach der Größenordnung der Bewertung jeder einzelnen Stelle. Das bedeutet, dass jeder Anstellungsträger individuell Beiträge an die Versorgungskasse entrichtet, die außerdem nach der neuen Satzung ab 1.1.2009

personenbezogen und nicht wie bisher stellenbezogen abzuführen sind. Demnach kann im Vergleich zur Evangelischen Kirche von Westfalen kein verwaltungstechnischer Mehraufwand zur Berechnung eines rheinischen Anteils entstehen.

Zu Vorschlag 3
Dieser beinhaltet in Bezug auf die Stellenbewertung der Mitarbeitenden im gehobenen und höheren Verwaltungsdienst im Wesentlichen die Inhalte aus Vorschlag 2. Wir verweisen deshalb bezüglich dieses Vorschlages auch auf unsere zu Vorschlag 2 vorgetragenen Argumente.
Der Hinweis auf die Schwierigkeit einer möglichen Quotierung (Punkt III) scheint angesichts der Tatsache, dass die Stellenbewertung unmittelbar auch auf angestellte Verwaltungsmitarbeitende wirkt, nicht plausibel.

Insgesamt betrachtet zeigt dieser Vorschlag jedoch Perspektiven auf, die es ermöglichen könnten, stärker zu differenzieren und damit den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort gerechter zu werden.
Dazu müsste die Stellenbewertung aus Vorschlag 2 um weitere quantitative und qualitative Merkmale ergänzt und für die Anstellungskörperschaften um die Möglichkeit eines flexiblen Instrumentes einer ruhegehaltsfähigen Zulage erweitert werden. Damit könnte man zukünftig weiterhin in Einzelfällen besonderen Verantwortlichkeiten und/oder Anforderungen gerecht werden.

Zusammenfassung
Mit Blick auf die derzeit bestehende Situation und die notwendige Perspektive halten wir Vorschlag 3 für einen zukunftsorientierten Ansatz, der es ermöglicht die gemeinsamen Ziele weitestgehend miteinander vereinen zu können.

Gleichzeitig muss jedoch die bestehende Verordnung über die Stellenbewertung für Stellen im höheren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst der Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände vom 20. August 1999 befristet bis zur Verabschiedung einer neuen Verordnung fortbestehen, damit die begonnenen Reformprozesse, Fusionen und Zusammenschlüsse nicht blockiert werden.

In unserem Diskussionsprozess ist uns deutlich geworden, dass ein persönliches Gespräch mit Ihnen, Herr Präses Schneider, offensichtlich unumgänglich ist, da die Tragweite der anstehenden Entscheidungen für unsere Kirche und ihre Mitarbeitenden in der Verwaltung von fundamentaler Bedeutung sind.

Auf Grund der Dringlichkeit und der beabsichtigten abschließenden Entscheidung auf der nächsten Landesynode im Januar 2009 stehe ich Ihnen gemeinsam mit Vertretern unseres VKM-Dienstrechtsausschusses auch kurzfristig für ein solches Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß
Detlef Becker
Vorsitzender (z. Z. in Urlaub)
i. A.

Doering
Geschäftsführer