

Landessynode 2017

2. (ordentliche) Tagung der
18. Westfälischen Landessynode
vom 20. bis 23. November 2017

Gesetzesvertretende Verordnung zur Ände- rung des Ausführungs- gesetzes zum BVG-EKD

Überweisungsvorschlag: Tagungs-Gesetzesausschuss

Die Kirchenleitung legt der Landessynode die nachstehende gesetzesvertretende Verordnung vor und bittet sie, zu beschließen:

Die gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum BVG-EKD vom 1. Juni 2017 (KABl. S. 70) wird gemäß Artikel 144 Absatz 2 der Kirchenordnung bestätigt.

I.

Die Kirchenleitung hat am 1. Juni 2017 die anliegende gesetzesvertretende Verordnung beschlossen. Sie wurde im Kirchlichen Amtsblatt 2017 auf der Seite 70 veröffentlicht.

II.

Die gesetzesvertretende Verordnung umfasst drei Änderungen des Ausführungsgesetzes zum BVG-EKD. Die erste Änderung betrifft eine Klarstellung der Regeln zur Mindestversorgung. Die zweite Änderung nimmt den Auftrag der Synode auf, eine Regelung zu schaffen, die auch nach einer Einarbeitung der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabellen dafür sorgt, dass diese weiterhin ausschließlich den öffentlich-rechtlich Bediensteten im aktiven Dienst zukommt. Die dritte Änderung schreibt lediglich die bisher geltende Rechtslage fort, nach der Schwerbehinderte auf Antrag bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten können. Zu den Änderungen im Einzelnen:

Zu § 2

Diese Änderung führt dazu, dass die Mindestversorgung weiterhin nach Landesrecht berechnet wird. Dies ist erforderlich, da aufgrund des AG-BVG die Tabellen des Landes Nordrhein-Westfalen angewandt werden.

Die Bundesregelung berechnet die amtsunabhängige Mindestversorgung auf Grundlage der Besoldungsgruppe A 4. Die Besoldungstabellen des Landes beginnen jedoch mit der Besoldungsgruppe A5. Aufgrund der Anwendung der Landestabellen ist daher folgerichtig auch die amtsunabhängige Mindestversorgung entsprechend den landesrechtlichen Regelungen auf Basis der Besoldungsgruppe A5 zu berechnen.

Zu § 15

Das Ruhegehalt der öffentlich-rechtlich Bediensteten richtet sich nach zwei Parametern: den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und den ruhegehaltfähigen Dienstjahren. Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gehörte bislang zwar das Grundgehalt, nicht aber die Jahressonderzahlung.

Zum Januar 2017 hat das Land NRW die Jahressonderzahlung in die Grundgehaltstabelle eingearbeitet. Dadurch wird die Jahressonderzahlung nun Teil der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Da das Land seinen Versorgungsempfängern eine geringere Jahressonderzahlung gewährte, als den öffentlich-rechtlich Bediensteten im aktiven Dienst, hat das Land in § 5 Abs. 1 S. 3 des LBeamVG NRW Faktoren eingebaut die mit den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen multipliziert werden. Sie führen dazu, dass sich die Versorgungsbezüge insgesamt nicht erhöhen. Da die Höhe der Jahressonderzahlung in den niedrigeren Besoldungsgruppen höher ist, haben diese einen niedrigeren Faktor.

Bisher erhielten die öffentlich-rechtlich Bediensteten der EKvW im Ruhestand keine Jahressonderzahlung. Die Landessynode der EKvW hat die Kirchenleitung gebeten, zu prüfen, ob eine rechtssichere Möglichkeit bestehe, Auswirkungen der Einarbeitung der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabellen auf die Versorgungsbezüge der Ruhegehaltsempfänger zu vermeiden und das AG-BVG.EKD entsprechend zu ändern.

Die Gründe für eine solche Regelung sind unverändert gegenüber denen, die im Jahr 2013 bei der Einführung der Sonderzahlung bestanden. So steht neben der Entlastung der Versorgungskasse an vorderer Stelle die Frage der Generationengerechtigkeit.

Es ist weiterhin so, dass von den Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Reduzierung der Bezüge im Probedienst auf A 12, Abschaffung der Regeldurchstufung nach A 14, Begrenzung des Zugangs zum Pfarrdienst, Absenkung der Stellenbewertungen für Kirchenbeamte) überwiegend die Bediensteten im aktiven Dienst betroffen sind.

Die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge der überwiegenden Zahl der Versorgungsempfänger und damit auch das Ruhegehalt hingegen beruht auf Besoldungszahlungen, die über denen der Generation der aktiven öffentlich-rechtlich Bediensteten liegt, während sie gleichzeitig von der Stabilisierung der Versorgungskassen profitierten. Aus Gründen des Bestandschutzes waren Versorgungsempfänger von diesen Kostensenkungsmaßnahmen nicht betroffen.

Es erscheint daher weiterhin als angemessener Beitrag, wenn der Personenkreis der Versorgungsempfänger auch nach der Integration der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabellen von diesen Zahlungen ausgeschlossen ist.

Statt dieser Faktoren, die das Land anwendet wird vorgeschlagen, Faktoren zur Anwendung zu bringen, die dazu führen, dass die eingearbeitete Sonderzahlung vollständig aus den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen herausgerechnet wird.

Damit bleibt es im Ergebnis bei der in §§ 21 Abs. 6 PfBVO, 6a KBVO getroffenen Regelung, dass die Ruhegehaltsempfänger der EKvW nicht von den Regelungen über die Sonderzahlung profitieren.

Die Faktoren unterscheiden sich je nach Besoldungsgruppe. Ursächlich dafür ist, dass in den unteren Besoldungsgruppen bisher ein (prozentual) höheres Weihnachtsgeld gezahlt wurde.

Besoldungsgruppe	Weihnachtsgeld	Monatliche Steigerung des Grundgehalts	Quotient zur Herausrechnung	Faktor
bis A6	60 %	5 %	100/105	0,95238
A7, A8	45 %	3,75 %	100/103,75	0,96385
übrige	30 %	2,5 %	100/102,5	0,9756

Zur Rechtssicherheit dieser Lösung:

Es wird davon ausgegangen, dass der Vorschlag rechtmäßig und damit rechtssicher ist. Allerdings kann (wie immer) nicht ausgeschlossen werden, dass ein Gericht in dieser Frage zu einer anderen Rechtsauffassung kommt.

Für die Rechtmäßigkeit sprechen folgende Gründe:

1. Bleibt die Alimentation der Höhe nach unverändert, bleibt sie auch angemessen

Klagen von Versorgungsempfängern wegen nicht amtsangemessener Alimentation gegen die bisherige Regelung der Nichtgewährung der Sonderzahlung blieben ohne Erfolg. So wenig wie die Einarbeitung der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabellen zu einer Besoldungssteigerung geführt hat, führt die Einführung der Faktoren zu einer Veränderung der Versorgungsbezüge. Es ändert sich nicht die Höhe sondern lediglich die Struktur der Versorgung.

Daher ist hier kein Verstoß gegen die amtsangemessene Alimentation erkennbar. Denn die Ausgestaltung der Bezüge im Einzelnen ist von der Verfassung nicht reglementiert. Insbesondere können nicht bestimmte Formen von Bezügen (Weihnachtsbeihilfen, 13. Monatsgehalt) verlangt werden, solange die Bezüge nur insgesamt als standesgemäß anzusehen sind“ (Maunz in Maunz-Dürig, Komm. z. GG, Art. 33 Rd.Nr. 69).

2. Auch die eingearbeitete Sonderzahlung behält ihren Charakter als Sonderzahlung

Auch andere Dienstherren (z. B. Bund, NRW) rechnen seit der Einarbeitung der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabellen mit Faktoren. Die Faktoren tragen dem Umstand Rechnung, dass die Sonderzahlung bei Ruhegehaltsempfängern auch nach bisherigem Recht einen niedrigeren Prozentsatz betrug als im aktiven Dienst.

Die Deklaration der bisherigen Sonderzahlung als Grundgehalt führt auch im staatlichen Recht de facto nicht dazu, dass sie im gleichen Maße ruhegehaltfähig wird, wie das bisherige Grundgehalt.

Diese staatliche Regelung ist unangefochten.

Auch in anderem Zusammenhang geht die Rechtsprechung davon aus, dass der Charakter der Sonderzahlung als solcher durch die Einarbeitung in die Grundgehaltstabellen nicht untergehe. (so VGH München, Beschluss v. 14.01.2015 – 14 ZB 13.574: „Zudem handelt es sich bei der Sonderzahlung um einen Besoldungsbestandteil, der im Rahmen einer insgesamt amtsangemessenen Alimentation grundsätzlich zur freien Disposition des Besoldungsgesetzgebers steht und dessen Höhe mit Hilfe des Faktors auch nachträglich noch ermittelt werden kann.“)

3. EKD-Recht

Auch das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, dessen Ausführung das AG-BVG.EKD dient, enthält in § 26 Abs. 1 S. 2 eine Öffnungsklausel, die es den Gliedkirchen erlaubt, vom Faktor des gewählten Bundeslandes abzuweichen,“ wenn dieses allgemein gewährte Bezügebestandteile oder Sonderzahlungen in die allgemeine Grundgehaltstabelle einbezieht, soweit die Abweichung erforderlich ist, um abzubilden, dass diese Bezügebestandteile oder Sonderzahlungen bisher nicht oder nur zum Teil an Versorgungsberechtigte der Kirche gewährt wurden.“ Die hier vorgeschlagenen Faktoren dienen genau diesem Zweck.

Zu § 18

Nach nordrhein-westfälischem Recht können schwerbehinderte Landesbeamtinnen und Landesbeamte weiterhin ab einem Alter von 60 Jahren auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden. Diese Regelung wurde für Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte übernommen. Im Bundesrecht wird die Altersgrenze für den Antragsruhestand Schwerbehinderter schrittweise auf 62 Jahre angehoben.

Schwerbehinderte Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte müssen jedoch mit Abschlägen rechnen, wenn sie vor der Regelaltersgrenze in den Antragsruhestand versetzt werden. Für schwerbehinderte Landesbeamtinnen und Landesbeamte gilt dies nur beim Ruhestand vor dem 63. Lebensjahr. Zum Erhalt dieser günstigen Regelung ist die Änderung erforderlich.

III.

Es lag ein dringender Fall im Sinne des § 144 Absatz 1 Satz 1 der Kirchenordnung vor. Ohne eine Regelung dieser Fragen vor Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes wäre es zu einem unmittelbaren Anstieg der Versorgungsverpflichtungen der EKvW gekommen. Darüber hinaus hätte das Ziel, dass es keine wesentlichen Schlechterstellungen aufgrund der Übernahme des BVG-EKD geben soll, gegenüber Schwerbehinderten nicht eingehalten werden können. Der Gegenstand rechtfertigte aber nicht die Einberufung der Landessynode.

**Gesetzesvertretende Verordnung
zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung
des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD**

Vom 1. Juni 2017

Auf Grund der Artikel 120 und 144 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen und des § 8 des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD hat die Kirchenleitung folgende gesetzesvertretende Verordnung erlassen:

**Artikel 1
Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des
Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 17.11.2016**

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

Nach den Worten „von § 14a des Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)“ werden die Worte „ , die Mindestversorgung“ eingefügt.

2. Nach § 15 Absatz 8 werden folgende Absätze 9 und 10 angefügt:

„(9) Bei Anwendung des § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW werden für den Bereich der Evangelischen Kirchen von Westfalen anstelle der dort genannten Faktoren folgende Faktoren angewandt:

- | | |
|--|---------|
| 1. in den Besoldungsgruppen von A 2 bis A 6: | 0,95238 |
| 2. in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8: | 0,96385 |
| 3. in den übrigen Besoldungsgruppen: | 0,9756 |

Für die Berechnung der Mindestversorgung gemäß § 16 Absatz 3 Satz 2 LBeamtVG NRW auf Grundlage der Besoldungsgruppe A 5 findet der Faktor 0,95238 Anwendung.

(10) Für den Bereich der Lippischen Landeskirche findet § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW mit der Maßgabe Anwendung, dass für Versorgungsempfänger mit Besoldungsgruppen A 13 und höher der abweichende Faktor 0,9756 gilt und diese Versorgungsempfänger dafür für jedes Kind, für das sie einen Familienzuschlag beziehen, eine Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro in 12 gleichen Monatsraten mit den monatlichen Bezügen erhalten. Gleiches gilt entsprechend für Versorgungsberechtigte ab der Besoldungsgruppe A 13, die einen Anspruch

1. auf Witwen- oder Witwergeld haben, sofern das Kind nicht zum Bezug von Waisengeld berechtigt ist,
2. auf Waisengeld

haben.“

3. § 18 Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 v.H. auch für jedes Jahr, um das die Pfarrerin oder der Pfarrer, die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 63. Lebensjahr vollendet,

1. nach § 88 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD oder § 67 Abs. 1 Nr. 2 KBG.EKD oder
2. wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht,

in den Ruhestand versetzt wird. Die Minderung darf 10,8 v.H. nicht übersteigen.“

Artikel 2 **Inkrafttreten**

Das Änderungsgesetz tritt zeitgleich mit dem Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG.BVG-EKD) in Kraft.