

Evangelisch-Lutherische  
**Landeskirche Sachsens**

**Vorlage  
Nr. 25**

an die 28. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens  
über den

**Entwurf  
eines Kirchengesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Bestimmungen für  
Pfarrerinnen und Pfarrer**

Die Kirchenleitung legt der 28. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens den anliegenden Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Bestimmungen für Pfarrerinnen und Pfarrer zur Beschlussfassung vor.

Dresden, am 11. Oktober 2021

Die Kirchenleitung  
der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

Tobias Bilz

Anlagen

# Entwurf

## **Kirchengesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Bestimmungen für Pfarrerinnen und Pfarrer Vom**

Die Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat gemäß § 39 Nummer 2 der Kirchenverfassung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

### **Artikel 1 Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes**

Das Pfarrbesoldungsgesetz vom 26. März 1996 (ABl. S. A 89), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 19. November 2018 (ABl. S. A 251), wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 3 Nummer 1 wird folgender Buchstabe c angefügt:  
„c) Zulagen,“
2. § 8 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:  
„(2) Inhaber einer Pfarrstelle mit Pfarramtsleitung erhalten eine Stellenzulage in Höhe von 350 Euro. Die Pfarrstelle muss der durch das Landeskirchenamt bestätigten Struktur- und Stellenplanung für den Kirchenbezirk entsprechen. Anderenfalls entfällt die Stellenzulage sechs Monate nach Inkrafttreten der Struktur- und Stellenplanung.“
3. § 15 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:  
„(3) Der Grundbetrag beträgt 50 Prozent des Grundgehalts nach § 8 Absatz 1 in Erfahrungsstufe 3.“
4. § 24 Absatz 6 wird wie folgt gefasst:  
„Bei einer durch das Kirchengesetz vom [einsetzen: Beschlussdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] eintretenden Minderung der Dienstbezüge wird eine Ausgleichszulage gewährt. Sie wird auf den zum 1. Januar 2022 eintretenden Minderungsbetrag nach Satz 1 festgesetzt und verringert sich pro Jahr um die Hälfte des festgesetzten Betrages. Die Ausgleichszulage wird nur solange gewährt, wie Anspruch auf die Stellenzulage nach § 8 Absatz 2 besteht.“
5. In § 25 werden nach dem Wort „Familienzuschlages“ die Wörter „und der Stellenzulage nach § 8 Absatz 2“ eingefügt.

### **Artikel 2 Weitere Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes**

In § 8 Absatz 2 des Pfarrbesoldungsgesetzes, zuletzt geändert durch Artikel 1 dieses Gesetzes, wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Sie nimmt an linearen Anpassungen der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Grundgehaltssätze teil.“

### **Artikel 3 Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes**

Das Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer und der Kirchenbeamten im Ruhestand sowie ihrer Hinterbliebenen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 25. März 1991 (ABl. S. A 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 19. November 2018 (ABl. S. A 251), wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 4 bis 6 werden wie folgt gefasst:

„(4) Das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens fünf Jahre erhalten hat, wird nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet, sofern kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist. In die Frist sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestandes einzurechnen, soweit sie ruhegehaltfähig sind. Das Ruhegehalt darf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Versorgungsberechtigte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist.

(5) Ist ein Versorgungsberechtigter aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe angehörte und hat er die Dienstbezüge dieses oder eines gleichwertigen Amtes nicht mindestens zwei Jahre erhalten, so sind ruhegehaltfähig nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes. Satz 1 gilt nicht, wenn der Versorgungsberechtigte vor Ablauf der Frist infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung seines Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand versetzt wurde. Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(6) Für Zeiten mit höheren Dienstbezügen, in denen eine Pfarrstelle mit ruhegehaltfähiger Zulage nach § 8 Absatz 2 Pfarrbesoldungsgesetz in der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Fassung oder § 8 Absatz 3 Pfarrbesoldungsgesetz übertragen war, gelten folgende Vorschriften entsprechend:

a) Absatz 4 Satz 1 bis 3 mit der Maßgabe, dass die Frist zehn Jahre beträgt,

b) Absatz 5.“

b) Absatz 7 wird aufgehoben.

2. Dem § 39 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Das Ruhegehalt von Versorgungsberechtigten, die am 31. Dezember 2021 und am 1. Januar 2022 Empfänger einer Zulage nach § 8 Absatz 2 Pfarrbesoldungsgesetz waren, wird mit folgenden Maßgaben berechnet: Der Bezug der Zulage ab dem 1. Januar 2022 wird auf die Bezugsfristen des § 8 Absatz 6 angerechnet, längstens aber bis zum 31. Dezember 2023. Dabei wird unterstellt, dass die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Besoldungsstufe A 14 gewährt wurde.“

#### **Artikel 4 Inkrafttreten**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am 1. Januar 2022 in Kraft.

(2) Artikel 2 tritt am 2. Januar 2022 in Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Der Entwurf enthält zwei Vorhaben: Die Reform der Zulage nach § 8 Abs. 2 Pfarrbesoldungsgesetz (I.) und die Anpassung der Vikariatsbezüge (II.).

#### I. Reform der Zulage nach § 8 Abs. 2 Pfarrbesoldungsgesetz

Das Kirchengesetz reformiert die Zulage für bestimmte Gemeindepfarrstellen (früher: Pfarrstellen mit besonderer Verantwortung) gem. § 8 Absatz 2 Pfarrbesoldungsgesetz. Die bisherige Zulage soll durch eine Zulage für alle Stellen mit Pfarramtsleitung abgelöst werden (Art. 1 Nr. 2).

Nach der bisherigen Regelung werden die Pfarrstellen mit Zulage auf Vorschlag der Kirchenbezirke durch das Landeskirchenamt festgelegt und bedürfen der Bestätigung durch die Kirchenleitung. Das Pfarrbesoldungsgesetz legt dabei keine inhaltlichen Kriterien für die Vergabe der Zulage fest. Sie sind damit weitestgehend dem Festlegungsverfahren überlassen. Die Kriterien für die Festlegung der Zulagenstellen wurden über die letzten drei Festlegungsperioden den jeweiligen Anforderungen und Erkenntnissen angepasst. Die Pfarramtsleitung war dabei stets – mal notwendige, mal hinreichende – Voraussetzung für die Zulage.

Zukünftig soll § 8 Absatz 2 PfBG eine einheitliche Zulage für alle Stellen mit Pfarramtsleitung vorsehen. Auf weitere – den Kreis der Zulagenempfänger einschränkende – Merkmale wird verzichtet. Die Anzahl der Gemeindepfarrstellen mit Zulage erhöht sich dadurch von derzeit 55 auf 105 Pfarrstellen.

Die Gemeindepfarrstellen mit Zulage lassen sich durch das Merkmal der Pfarramtsleitung unmittelbar aus dem Gesetz bestimmen. Ein gesondertes Festlegungsverfahren ist damit nicht mehr notwendig.

Die bisherige Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zur Besoldungsgruppe A14 gewährt. Durch die Erfahrungsstufen steigt dieser Betrag zwischen A13 und A14 von rund 60 € in Stufe 1 bis auf 480 € in Stufe 12 (im Jahr 2021). Die neue Zulage ist als Festbetrag in Höhe von zunächst 350 € ausgestaltet, der dynamisch an die Entwicklung der Grundgehaltssätze angepasst wird (Art. 2). Die Zulage liegt daher in den Erfahrungsstufen 3 bis 8 teilweise deutlich über dem bisherigen Wert, während sie in den oberen Erfahrungsstufen niedriger ist. Für die letztere Fallgruppe wurden entsprechende Übergangsregelungen vorgesehen (Art. 1 Nr. 4).

Die Neuregelung soll sich im bestehenden Kostenrahmen bewegen. Mit einer Zulage für alle Stellen mit Pfarramtsleitung wird die Anzahl der Zulagenstellen beinahe verdoppelt. Gleichzeitig wird die Höhe der Zulage im Schnitt beibehalten. Diese Ausweitung war nur mit einer Kompensation an anderer Stelle möglich. Daher gehört die Zulage zukünftig nicht mehr zu den ruhegehaltfähigen Besoldungsbestandteilen. Aus dem Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit ergaben sich Anpassungen und Übergangsregelungen im Landeskirchlichen Versorgungsgesetz (Art. 3).

#### II. Anpassung der Vikariatsbezüge

Mit der vorgelegten Änderung sollen Vikariatsbezüge an die im Predigerseminar Wittenberg vertretenen Landeskirchen (EKM, EKBO und Anhalt) angepasst werden.

Hintergrund dieses Vorhabens ist eine Erhöhung in der Bundesbesoldung im Jahr 2020. Zahlreiche Landeskirchen bemessen ihre Vikariatsbezüge nach den Anwärterbezügen des Bundes – darunter auch die Partnerkirchen im Predigerseminar Wittenberg EKM, EKBO und Anhalt. Der Bund hat zum 1. März 2020 den Grundbetrag für Anwärter auf ein Amt im höheren Dienst von 1.534,68 € auf 2.317,52 € angehoben (ab 1. April 2021: 2.345,33 €). Dieser Betrag ist Bemessungsgrundlage für die Vikariatsbezüge in EKM (90 %), Anhalt

(95 %) und EKBO (92 %). Diese, wie auch die meisten anderen betroffenen Landeskirchen, halten diesbezüglich an der Kopplung mit der Bundesbesoldung fest.

Die Vikariatsbezüge in der EVLKS sind über § 15 Abs. 3 PfbG an die Anwärterbezüge des Freistaates Sachsen gekoppelt. Unter Berücksichtigung des Bemessungssatzes von 95 Prozent beträgt der Grundbetrag seit 1. Januar 2021 1.515,35 €. Der Freistaat hatte die Anwärterbezüge 2019 und 2020 um je 50 € angehoben. Eine weitere Erhöhung ist bisher nicht ersichtlich.

Zu den Kirchen im Ausbildungsverbund ergeben sich damit Abweichungen von 595,45 € bis 712,72 €. Um die Vikariatsbezüge den im Wittenberg vertretenen Landeskirchen anzugleichen, ist eine Erhöhung um rund 500 € erforderlich. Gleichzeitig soll die Kopplung mit der Landesbesoldung erhalten bleiben. Deshalb wird die Bezugsgröße für die Vikariatsbezüge geändert: Zukünftig bemisst sich der Grundbetrag nicht mehr nach den Anwärterbezügen des Freistaates, sondern nach der Hälfte des für die Pfarrerinnen und Pfarrer geltenden Grundgehalts in der ersten Erfahrungsstufe (Art. 1 Nr. 3). In ähnlicher Weise werden die Vikariatsbezüge in der Ev. Kirche von Westfalen (§ 4 Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD) und in der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (§ 5 Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD) bemessen. Die Vikariatsbezüge verändern sich damit zukünftig im gleichen Maße wie die Pfarrbesoldung.

Unter Berücksichtigung der zum 1. Januar 2022 nachzuholenden Erhöhung der Grundgehaltssätze um 1,4 % beträgt der Grundbetrag ab nächstem Jahr **2.022,91 €**.

## **B. Besonderer Teil**

### **Artikel 1 (Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes)**

- Nr. 1: Begleitänderung: Zulagen werden in die Auflistung der Besoldungsbestandteile in **§ 4 Abs. 3 PfbG** aufgenommen.
- Nr. 2: **§ 8 Absatz 2 PfbG** wird vollständig neu gefasst; die bisherige Regelung entfällt. Zu den Übergangsregelungen siehe Nr. 4.

Zentrales Merkmal der Zulage wird die Pfarramtsleitung nach § 24 Abs. 2 KGO. Es kommt auf die Inhaberschaft der Pfarrstelle an, mit der die Pfarramtsleitung gem. § 24 Abs. 2 KGO verbunden ist. Nach diesen Vorschriften ist mit der Pfarramtsleitung die Verantwortung für alle Verwaltungsaufgaben in der Struktureinheit verbunden (§ 25 Abs. 1 KGO, § 2 Abs. 3, § 3a Abs. 3 und 4, § 5 Abs. 2 und 5 KGStrukG). Unabhängig von der internen Aufgabenverteilung im Team der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbleibt die rechtliche Verantwortung für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben bei der Pfarramtsleiterin bzw. beim Pfarramtsleiter. Mit der Zulage wird diese Verantwortung honoriert, nicht der Arbeitsaufwand oder eine bestimmte Leistung der Person.

Die Mitverwaltung der Pfarrstelle mit Pfarramtsleitung berechtigt nicht zum Bezug der Zulage (vgl. § 12 PfbG). Für die Vertretung der Pfarramtsleitung wird Zusatzurlaub nach § 12 der Urlaubsverordnung gewährt.

Die Stellenzulage beträgt monatlich 350 €; zur Dynamisierung siehe Artikel 2.

Mit der Bezeichnung als Stellenzulage wird klargestellt, dass sich die Zulage aus der besonderen Verantwortung des übertragenen Aufgabenfeldes in Form der Pfarramtsleitung rechtfertigt und nicht aus einer herausgehobenen individuellen Leistung der Pfarrerin oder des Pfarrers (sog. Leistungszulage).

Aus der Bezeichnung als Stellenzulage folgt außerdem, dass die Zulage – im Gegensatz zur Übertragung eines höheren Amtes oder Gewährung einer Amtszulage – widerruflich ist: Die Zulage wird nur gewährt, solange eine Pfarrstelle mit Pfarramtsleitung übertragen ist. Wird die Pfarramtsleitung mit einer anderen Pfarrstelle verbunden oder wechselt der Stelleninhaber auf eine Pfarrstelle ohne Pfarramtsleitung, so entfällt auch der Anspruch auf die Zulage.

Der Anspruch auf die Zulage entfällt auch, wenn die Pfarrstelle nicht der vom Landeskirchenamt bestätigten Struktur- und Stellenplanung für den Kirchenbezirk entspricht. Das kommt insbesondere in Betracht, wenn die Stelle einer Struktureinheit zugeordnet ist, die nicht mit den Anforderungen der Strukturplanung übereinstimmt. Zu den Pfarrstellen mit Pfarramtsleitung im Sinne des § 8 Absatz 2 Satz 1 PfbG zählen damit nur solche Stellen, die der bestätigten Struktur- und Stellenplanung entsprechen. Maßgeblich ist der Tag des Inkrafttretens der Struktur- und Stellenplanung. Für den Wegfall der Zulage sieht Satz 3 eine Übergangsregelung vor: Die Zulage wird für sechs Monate weitergewährt.

Im Gegensatz zur alten Fassung wird die Zulage im PfbG nicht mehr als ruhegehaltfähig bezeichnet. Eine gesonderte Bezeichnung als „nicht ruhegehaltfähig“ ist nicht notwendig. Aus § 8 Abs. 1 Nr. 3 LVG ergibt sich, dass ruhegehaltfähige Dienstbezüge (neben dem zuletzt zugestandenem Grundgehalt und dem Familienzuschlag) nur solche Dienstbezüge sind, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Aus dieser Systematik erübrigt sich eine Bezeichnung als „nicht ruhegehaltfähig“.

- Nr. 3: **§ 15 Abs. 3 PfbG** wird neu gefasst: Statt der Anwärterbezüge des Freistaates Sachsen wird das Grundgehalt der Pfarrerinnen und Pfarrer nach § 8 Abs. 1 PfbG in Bezug genommen. Das Pfarrgrundgehalt enthält bereits den Bemessungssatz, sodass die Regelung in Satz 2 wegfallen kann.
- Nr. 4: **§ 24 Abs. 6 PfbG** enthält bisher Regelungen über eine Ausgleichszulage aus Anlass der Verordnung mit Gesetzeskraft vom 28. Februar 2014 (ABl. S. A 70). Auf die Ausgleichszulage in Höhe von 60 € wurden Besoldungserhöhungen um die Hälfte angerechnet, wodurch sich die Regelung seit geraumer Zeit erledigt hat. Absatz 6 steht damit für eine neue Übergangsregelung zur Verfügung.

Bei Zulagenempfängern in den Erfahrungsstufen 9 bis 12 führt die Umstellung der Zulage zu einer Minderung der Bezüge. Die Minderung ist rechtlich zulässig: Es besteht kein besoldungsrechtlicher Grundsatz, dass stellenbezogene Zulagen in ihrem Wert zu erhalten sind (vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 19.12.2008 – 2 BvR 380/08). Die kurzfristige Änderung der Besoldung wird durch eine Übergangsregelung abgefangen.

Die Minderung beträgt abhängig von der Stufe zwischen 14 € bis 133 € (gerundet). Die Ausgleichszulage wird auf den jeweiligen Minderungsbetrag am 1. Januar 2022 festgesetzt, sodass sich die Rechtsänderung für die Betroffenen im Jahr 2022 betragsmäßig nicht auswirkt. Im Jahr 2023 wird die Ausgleichszulage halbiert und fällt zum 1. Januar 2024 ganz weg. Eine spätere Erhöhung der Zulage nach altem Recht durch allgemeine Besoldungserhöhungen oder durch Stufenaufstieg bleibt bei der Berechnung der Ausgleichszulage unberücksichtigt.

Die Ausgleichszulage wird nur gemeinsam mit der neuen Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG gewährt (Satz 2): Wechselt die Pfarrerin oder der Pfarrer z. B. auf eine Pfarrstelle ohne Pfarramtsleitung, so entfällt auch die Ausgleichszulage.

- Nr. 5: Wegen der Dynamisierung (siehe Art. 2) wird der jeweilige Betrag der Zulage gemeinsam mit den Grundgehaltssätzen und dem Familienzuschlag gemäß **§ 25 PfbG** bekanntgegeben.

## Artikel 2 (Weitere Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes)

Die Ausgliederung der Dynamisierungsklausel in Art. 2 hat rechtstechnische Gründe: Die Stellenzulage soll bei Inkrafttreten der Änderung 350 € betragen. Eine ggf. gleichzeitig eintretende Erhöhung der Grundgehaltssätze soll diesen Betrag für den 1. Januar 2022 unberührt lassen. Deshalb tritt die Dynamisierungsklausel in **§ 8 Abs. 2 Satz 2 PfbG** erst am 2. Januar 2022 in Kraft (gestuftes Inkrafttreten). Dazu wird die Änderung in zwei Artikel gegliedert (siehe dazu Art. 4).

## Artikel 3 (Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes)

- Nr. 1: **§ 8 LVG** regelt, welche Dienstbezüge aus dem aktiven Dienst zur Berechnung des Ruhegehalts heranzuziehen sind. Nach Absatz 1 berechnet sich das Ruhegehalt grundsätzlich nach dem zuletzt zugestandenem Grundgehalt. Die folgenden Absätze modifizieren diesen



Grundsatz: Unter bestimmten Voraussetzungen werden die Dienstbezüge aus einer früheren Tätigkeit zur Grundlage genommen. Hier werden bisher auch die ruhegehaltfähigen Zulagen nach § 8 Abs. 2 und 3 PfbG einbezogen. Mit dem Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit der Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG müssen diese Bezüge überarbeitet werden.

Für Versorgungsberechtigte, die ab 1. Januar 2022 erstmalig eine Zulage erhalten, können die Regelungen im LVG mit Bezug auf § 8 Abs. 2 PfbG ganz entfallen. Für Versorgungsberechtigte, bei denen die Zulage nach den bisherigen Regelungen im Ruhegehalt zu berücksichtigen ist, muss dieser Rechtsstand erhalten bleiben. Die Bezüge auf § 8 Abs. 2 PfbG in der bis zum 31. Dezember geltenden Fassung können also nicht restlos entfallen.

Um einen größeren Bestand an Übergangsregelungen zu vermeiden, wird die Regelungstechnik der Absätze 4–7 grundsätzlich überarbeitet, ohne aber dadurch die Regelungen ihrem Inhalt nach zu verändern. Durch Verweise können die bestehenden Regelungen gestrafft und die notwendigen Übergangsregelungen auf ein Minimum reduziert werden. Zur Umsetzung der Verweisteknik müssen die Vorschriften, auf die verwiesen wird, teilweise angepasst werden. Dazu im Einzelnen:

- a) Die **Absätze 4–6** werden wegen der zahlreichen Änderungen insgesamt neu gefasst:
- aa. **Absatz 4** entspricht weitestgehend der alten Fassung. Er regelt den Fall, dass der Versorgungsberechtigte früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt innehatte als bei Eintritt in den Ruhestand: Das Ruhegehalt berechnet sich nach den früheren (höheren) Dienstbezügen, wenn das Amt zehn Jahre bekleidet wurde.
- Die Vorschrift bleibt in der Sache unverändert. Sie wird aber für die späteren Verweise an vier Stellen angepasst:
- (1) In **Satz 1** wird der Nebensatz „sofern der Versorgungsberechtigte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist“ wird in einen eigenen Satz am Ende des Absatzes ausgegliedert. Dadurch kann Absatz 6 ohne diese einschränkende Voraussetzung auf Absatz 4 Satz 1–3 verweisen (siehe cc.). Der Regelungsgehalt von Satz 1 kann zudem leichter ohne diesen Einschub erfasst werden.
  - (2) **Satz 2 und 3** werden getauscht, weil das von der Prüfreihefolge der Vorschrift her sinnfälliger ist.
  - (3) In **Satz 2** wird das Wort „*Fünffjahresfrist*“ durch das Wort „*Frist*“ ersetzt, damit es beim Verweis von Absatz 6 auf Absatz 4 nicht zu Missverständnissen über die unterschiedlichen Fristen kommt (siehe cc.).
  - (4) Im Satz 3 wird das Wort „*jedoch*“ gestrichen, weil durch den Satztausch der Bezug verloren gegangen ist. Das Wort ist für die Anwendung der Vorschrift auch nicht erforderlich.
- bb. **Absatz 5** wird durch den Wortlaut von Absatz 7 Satz 1, 3 und 4 ersetzt.
- (1) **Absatz 5** regelt bisher die Berücksichtigung der Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG im Ruhegehalt, wenn der Versorgungsberechtigte früher Inhaber einer Gemeindepfarrstelle mit Zulage war und später als Inhaber einer Pfarrstelle ohne Zulage in den Ruhestand eintritt: Das Ruhegehalt berechnet sich nach den früheren (höheren) Dienstbezügen, wenn die Zulage in der Vergangenheit mindestens zehn Jahre bezogen wurde. Die Regelung läuft damit parallel zur früheren Übertragung eines höheren Amtes in Absatz 4 Satz 1–3 (siehe aa.).
- Für die Zukunft kann die Regelung entfallen, weil § 8 Abs. 2 PfbG keine ruhegehaltfähige Zulage mehr enthält (siehe Art. 1 Nr. 1). Für Versorgungsberechtigte, die bis zum 31. Dezember 2021 die Zehnjahresfrist schon erreicht haben, muss die Regelung als Berechnungsgrundlage für das Ruhegehalt erhalten bleiben. Um den Rechtstext nicht mit umfangreichen Übergangsregeln zu belasten, kann die Regelung auf einen Verweis auf Absatz 4 Satz 1–3 gekürzt werden. Die Verweisteknik wird bereits

jetzt in Absatz 7 Satz 2 eingesetzt. Zukünftig werden alle die Zulagen betreffende Verweise in Absatz 6 zusammengefasst (siehe cc.).

- (2) An die freiwerdende Stelle kann die Regelung aus **Absatz 7 Satz 1, 3 und 4** treten. Dort wird bestimmt, dass sich eine Beförderung auf ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt erst nach zwei Jahren auf das Ruhegehalt auswirkt. Tritt der Versorgungsberechtigte früher in den Ruhestand, wird das Ruhegehalt auf Grundlage der früheren (niedrigeren) Dienstbezüge berechnet. Der Verweis auf Absatz 4 Satz 2 wurde an den Satztausch dort angepasst (siehe aa. [2]).
- (3) **Absatz 7 Satz 2** wird nicht nach Absatz 5 überführt. Diese Vorschrift unterwirft die Zulagen nach § 8 Abs. 2 und 3 PfbG denselben Regeln wie in Absatz 7 Satz 1: Tritt ein Versorgungsberechtigter mit der Zulage in den Ruhestand, so wird sie bei der Berechnung des Ruhegehalts nur berücksichtigt, wenn sie mindestens zwei Jahre bezogen wurde.

Dieser Verweis wird gemeinsam mit allen anderen die Zulagen betreffenden Vorschriften in Absatz 6 überführt (siehe cc.).

cc. **Absatz 6** wird neu gefasst und enthält zukünftig alle Regelungen des § 8 LVG, die sich auf ruhegehaltfähige Zulagen beziehen.

- (1) Bisher regelt Absatz 6 die Berücksichtigung der Zulage nach § 8 Abs. 3 PfbG (Zulage für allgemeinkirchliche Pfarrstellen) im Ruhegehalt. Die Regelung entspricht dabei Absatz 5 a. F. (vgl. bb. [1]). Parallel dazu lässt sie durch einen Verweis auf Absatz 4 Satz 1–3 ersetzen.
- (2) Der neue Absatz 6 fasst die Vorschriften für die ruhegehaltfähigen Zulagen in einer Vorschrift zusammen und regelt sie über Verweise auf die für Ämter geltenden Grundsätze in Absatz 4 und 5.

Der Anwendungsbereich der Vorschrift beschränkt sich auf zwei ruhegehaltfähige Zulagen:

- die Zulage für Gemeindepfarrstellen nach § 8 Abs. 2 PfbG – aber nur in der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Fassung. Mit Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2022 ist diese Zulage nicht mehr ruhegehaltfähig (siehe Art. 1 Nr. 1). Die Vorschriften zur Berücksichtigung der Zulage im Ruhegehalt gelten nur für die Fälle, in denen vor dem 31. Dezember 2021 die Ruhegehaltfähigkeit der Zulage zugesagt wurde. Zu den weitergehenden Übergangsregelungen siehe Nr. 2.
- die Zulage für allgemeinkirchliche Pfarrstellen nach § 8 Abs. 3 PfbG. Sie bleibt durch die Gesetzesänderung unberührt.

An den Regelungen zur Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ändert sich in der Sache nichts. Die Verweise auf die für Ämter geltenden Grundsätze in Absatz 4 Satz 1–3 und Absatz 5 entsprechen inhaltlich den bisherigen Vorschriften in Absatz 5, 6 und 7 Satz 2.

Absatz 6 Buchst. a bestimmt daher, dass bei der Anwendung von Absatz 4 Satz 1 die Bezugsfrist zehn statt fünf Jahre beträgt. Das entspricht der bisherigen Regelung in Absatz 5 Satz 1.

b) **Absatz 7** wurde inhaltlich in Absatz 5 sowie Absatz 6 Buchst. b überführt und kann daher wegfallen.

Nr. 2: **§ 39 Absatz 4 LVG** gewährt einen Übergangszeitraum für die Berücksichtigung der Zulage nach altem Recht im Ruhegehalt. Bis zu einem Zeitraum von zwei Jahren wird der Bezug der neuen Zulage auf die Fristen des § 8 Abs. 6 angerechnet.

Das bedeutet: Wer am 31. Dezember 2021 Inhaber einer Pfarrstelle mit Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG ist und bis zum 1. Januar 2024 aus dieser Stelle heraus in den Ruhestand eintritt, der kann die Zweijahresfrist des § 8 Abs. 6 Buchst. b LVG (zuvor § 8 Abs. 7 Satz 2 LVG) noch vollenden.



Wer am 31. Dezember 2021 Inhaber einer Pfarrstelle mit Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG ist und erst nach dem 1. Januar 2024 in den Ruhestand tritt, bei dem wird der Bezug der neuen Zulage bis zum 31. Dezember 2023 auf die Zehnjahresfrist nach § 8 Abs. 6 Buchst. a (zuvor § 8 Abs. 5 LVG) angerechnet. Eingerechnet wird aber nur der Bezug der Zulage, der sich unmittelbar und ununterbrochen an die Zulage nach altem Recht anschließt. Die Anrechnung wird durch den Wechsel auf eine Pfarrstelle ohne Pfarramtsleitung unterbrochen. Der Wechsel auf eine andere Pfarrstelle mit Pfarramtsleitung ist dagegen unschädlich.

Wird innerhalb des Übergangszeitraums die Zwei- oder Zehnjahresfrist vollendet, so wird die Zulage bei der Berechnung des Ruhegehalts nach der alten Rechtslage berücksichtigt – also in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Besoldungsgruppe A14. Die Höhe der Zulage nach altem Recht wird aber nur zur Berechnung des Ruhegehalts fingiert. Auf die aktive Besoldung hat die Übergangsregelung keine Auswirkung.

#### **Artikel 4 (Inkrafttreten)**

Die Rechtsänderung soll am 1. Januar 2022 eintreten. Davon ausgenommen ist die Dynamisierungsklausel (dazu schon Art. 2), die erst am Tag darauf in Kraft tritt.

#### **C. Stellungnahme der Pfarrervertretung**

Die Pfarrervertretung hat zum Entwurf Stellung genommen. Sie begrüßt den Vorschlag, zukünftig alle mit der Pfarramtsleitung verbundenen Pfarrstellen mit einer Zulage auszustatten. Diese Regelung sei sachgemäß angesichts der zusätzlichen gestiegenen Verantwortung der Pfarramtsleiterinnen und Pfarramtsleiter für Personal, für alle rechtlichen Belange der entstandenen Struktureinheiten und der Verantwortung zur Führung der Struktureinheiten insbesondere in strukturellen Fragen. Eine Festzulage von 350 €, die linear an der Entwicklung der Grundgehaltssätze für die Beamten des Freistaates Sachsens teilnimmt, werde der gesteigerten Verantwortung gerecht. Die Übergangsregelungen in aktiver Besoldung sowie Versorgung werden als angemessen erachtet.

Die Pfarrervertretung empfiehlt für die Zulage den Begriff „Leitungszulage“ oder „Verantwortungszulage“ zu verwenden. Das Besoldungsrecht der Landeskirche verwendet momentan keine gesonderten Namen für Zulagen (vgl. § 8 Abs. 3 PfbG). Daher wird der Vorschlag nicht explizit in den Gesetzesentwurf aufgenommen.

Die Stellungnahme hebt hervor, dass die Zulage nur für die Zeit gewährt wird, in der die Verantwortung getragen wird und deshalb von Amtszulagen zu unterscheiden sei. Daraus folge, dass die Zulage nicht ruhegehaltstfähig sei. Darin liege ein guter Kompromiss vor, der die Verantwortung der Pfarramtsleiterinnen und -leiter angemessen würdigt, ohne die Finanzen der Landeskirche weitergehend als bisher zu belasten. Die Pfarrervertretung unterstreicht, dass die Pfarrerschaft damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des landeskirchlichen Haushalts leiste.

Die Stellungnahme geht auf die Systematik der Zulagen für allgemeinkirchliche Pfarrstellen nach § 8 Abs. 3 PfbG ein, die sich nach wie vor nach den Unterschiedsbeträgen zu den Besoldungsgruppen A14, A15 und A16 richte. Die Pfarrervertretung weist auf Regelungsbedarf hin, um die Attraktivität der Gemeindepfarrstellen im Gegensatz zu Landeskirchlichen Pfarrstellen nicht weiter sinken zu lassen. Der Eindruck sei zu vermeiden, dass Landeskirchliche Pfarrstellen qua Prinzip höher zu bewerten und infolgedessen auch erstrebenswerter sind. Es sei seitens des Landeskirchenamtes Transparenz herzustellen, welche allgemeinkirchlichen Pfarrstellen in welche Besoldungsgruppe eingeordnet sind. Aus diesem Hinweis ergeben sich keine konkreten Anfragen an den vorliegenden Gesetzentwurf. Das Landeskirchenamt wird prüfen, wie dieses Anliegen aufgegriffen werden kann. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass ca. 60 % der Landeskirchlichen Pfarrstellen mit der Besoldungsgruppe A13 ohne Zulage bewertet sind.

Die Pfarrervertretung weist auf die unterschiedlichen Fristen im LVG in Bezug auf ruhegehaltstfähige Zulagen nach dem PfbG und der Übertragung eines höheren Amtes hin. Konkrete Anfragen an den Gesetzentwurf gehen daraus nicht hervor. Es sei jedoch angemerkt, dass bei der Übertragung eines höheren Amtes im Grundsatz auch von einer dauerhaften

Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ausgegangen wird. Dahinter steht das beamtenrechtliche Laufbahnprinzip. Stellenzulagen knüpfen dagegen im Grundsatz an die zeitlich oder sachlich begrenzte Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit an. Daraus rechtfertigt sich eine unterschiedliche Behandlung im Ruhegehalt.

Die Pfarrervertretung schlägt vor, die Zulage auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst sowie im Vertretungsfall zu öffnen. Die erhöhte Verantwortung in der Pfarramtsleitung sei ebenso wie bei Übertragung der Pfarrstelle zu tragen. Der Entwurf hält an dem in § 12 PfBG geregelten Grundsatz fest, dass für die Mitverwaltung einer Pfarrstelle keine Vergütung geleistet wird. Eine Vertretungszulage müsste an klare Voraussetzungen gebunden sein, damit für Besoldungsempfänger und die Verwaltung klar ist, wann eine Vertretung zum Bezug einer Zulage berechtigt. Zudem müsste das systematische Verhältnis zu § 12 Urlaubsverordnung geklärt werden. Nicht zuletzt wäre zu bestimmen, ob auch für die Vertretung bzw. Mitverwaltung anderer Pfarrstellen künftig Zulagen gezahlt werden sollen. Diese Überlegungen wären Gegenstand eines eigenständigen Reformvorhabens. Gleiches gilt für die Gewährung einer Zulage im Probedienst. Eine Änderung der Besoldung im Probedienst setzt eine intensivere Auseinandersetzung mit der Rolle und Verantwortung im Probedienst voraus, als dies im Rahmen des gegenwärtigen Reformprozesses möglich gewesen ist.

Die Pfarrervertretung weist darauf hin, dass hinsichtlich der Zulage auch die Pfarrerinnen und Pfarrer im privatrechtlichen Dienstverhältnis zu berücksichtigen sind. Die Zulage für Pfarrer im privatrechtlichen Dienstverhältnis richtet sich nach der KDVO. Entsprechende Änderungen werden dort vorgenommen.

Die Pfarrervertretung begrüßt die Änderung der Bezugsgrundlage für die Berechnung der Vikariatsbezüge. Wegen des sprunghaften Anstiegs der Vikariatsbezüge in EKBO, EKM und der Landeskirche Anhalt, sei eine signifikante Erhöhung sinnvoll. Die nach der Erhöhung bestehenden Unterschiede seien vertretbar, sodass die Landeskirche für Vikarinnen und Vikare weiter attraktiv gehalten werde.

<p style="text-align: center;"><b>Kirchengesetz</b></p> <p style="text-align: center;"><b>über die Besoldung der Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz – PFBG –)</b></p> <p style="text-align: center;">Vom 26. März 1996 (ABl. 1996 S. A 89)</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 4</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Bestandteile der Besoldung der Pfarrer und der Pfarrer im Probedienst</b></p> <p>(1) Der Pfarrer erhält die Besoldung vom Ersten des Monats seiner erstmaligen Berufung in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit an oder, falls er bereits in einem Dienstverhältnis als Pfarrer auf Lebenszeit innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland gestanden hat, von dem Tage nach dem Ausscheiden aus seinem bisherigen Amt.</p> <p>(2) Der Pfarrer im Probedienst erhält die Besoldung vom Ersten des Monats seiner Berufung in den Probedienst an.</p> <p>(3) Zur Besoldung gehören</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. folgende Dienstbezüge: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Grundgehalt,</li> <li>b) Familienzuschlag,</li> </ol> </li> <li>2. folgende sonstige Bezüge <ol style="list-style-type: none"> <li>a) jährliche Sonderzuwendung</li> <li>b) vermögenswirksame Leistungen</li> <li>c) jährliches Urlaubsgeld.</li> </ol> </li> </ol> <p>(4) Der Pfarrer, mit dem ein Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe begründet wird, erhält Dienstbezüge entsprechend § 18.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 4</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Bestandteile der Besoldung der Pfarrer und der Pfarrer im Probedienst</b></p> <p>(1) [ u n v e r ä n d e r t ]</p> <p>(2) [ u n v e r ä n d e r t ]</p> <p>(3) Zur Besoldung gehören</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. folgende Dienstbezüge: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Grundgehalt,</li> <li>b) Familienzuschlag,</li> <li><u>c) Zulagen.</u></li> </ol> </li> <li>2. folgende sonstige Bezüge <ol style="list-style-type: none"> <li>a) jährliche Sonderzuwendung</li> <li>b) vermögenswirksame Leistungen</li> <li>c) jährliches Urlaubsgeld.</li> </ol> </li> </ol> <p>(4) [ u n v e r ä n d e r t ]</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Besoldungsgruppen, Zulagen</b></p> <p>(1) Der Pfarrer erhält vom Ersten des Monats seiner erstmaligen Berufung in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit an ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 13 der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnung A nach Anlage 1 a entspricht.</p> <p>(2) <u>Dem Pfarrer kann auch eine Pfarrstelle in einer Kirchgemeinde nach Besoldungsgruppe 13 der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnung A übertragen werden, zu der er eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt nach Besoldungsgruppe 13 und dem jeweiligen Grundgehalt der Besoldungsgruppe 14 nach Anlage 1 a erhält. Die Zulage wird solange gewährt, wie die Pfarrstelle zu den Pfarrstellen nach</u></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Besoldungsgruppen, Zulagen</b></p> <p>(1) [ u n v e r ä n d e r t ]</p> <p>(2) <u>Inhaber einer Pfarrstelle mit Pfarramtsleitung erhalten eine Stellenzulage in Höhe von 350 Euro. Sie nimmt an linearen Anpassungen der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Grundgehaltssätze teil. Die Pfarrstelle muss der durch das Landeskirchenamt bestätigten Struktur- und Stellenplanung für den Kirchenbezirk entsprechen. Anderenfalls entfällt die Stellenzulage sechs Monate nach Inkrafttreten der Struktur- und Stellenplanung.</u></p>

Satz 1 gehört. Diese Pfarrstellen werden durch das Landeskirchenamt auf Vorschlag der Kirchenbezirksvorstände festgelegt. Sie werden durch die Kirchenleitung bestätigt.

(3) Der Pfarrer, dem eine allgemeinkirchliche Aufgabe übertragen worden ist, erhält für die Dauer der Übertragung dieser Aufgabe ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 13 gemäß Anlage 1 a. Bei allgemeinkirchlichen Aufgaben von herausgehobener Bedeutung kann eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt und dem jeweiligen Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 gemäß Anlage 1 a gewährt werden. Bei allgemeinkirchlichen Aufgaben von besonderer Verantwortung kann eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt und dem jeweiligen Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 oder A 16 gemäß Anlage 1 a gewährt werden. Das Nähere regelt das Landeskirchenamt.

(4) Der Superintendent erhält ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe 15 der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnung A nach Anlage 1 a.

(5) Der Pfarrer auf Probe erhält vom Ersten des Monats seiner Berufung in den Probedienst an ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 13 der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnung A nach der Anlage 1 a entspricht.

(3) [unverändert]

(4) [unverändert]

(5) [unverändert]

**§ 15  
Bezüge der Vikare**

(1) Der Vikar erhält Bezüge für die Zeit vom Tage der Berufung zum Vikar bis zum Ende des Dienstverhältnisses als Vikar.

(2) Zu den Bezügen gehören

- a) Grundbetrag,
  - b) Familienzuschlag gemäß § 9,
- sowie folgende sonstige Bezüge
- a) jährliche Sonderzuwendung,
  - b) vermögenswirksame Leistungen,
  - c) jährliches Urlaubsgeld.

(3) Der Vikar erhält einen Grundbetrag entsprechend den Bestimmungen des Sächsischen Besoldungsgesetzes über die Anwärterbezüge in der für Beamtenanwärter mit einem späteren Eingangsamt nach der Besoldungsgruppe „A 13“ geltenden Fassung gemäß der Anlage 2. Die Regelungen über den Bemessungssatz für die Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten finden entsprechende Anwendung.

(4) Während der Elternzeit erhält der Vikar keine Bezüge. Der Anspruch auf die sonstigen Bezüge bleibt bestehen.

**§ 15  
Bezüge der Vikare**

(1) [unverändert]

(2) [unverändert]

(3) Der Grundbetrag beträgt 50 Prozent des Grundgehalts nach § 8 Absatz 1 in Erfahrungsstufe 3.

(4) [unverändert]

### § 24 Übergangsregelung

(1) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und Superintendenten, die am 31. März 2014 und am 1. April 2014 in einem Dienstverhältnis zur Landeskirche stehen, werden am 1. April 2014 den Stufen des Grundgehalts neu zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt zu der Stufe, die den Besoldungsempfängern am 1. April 2014 nach § 6 des Pfarrbesoldungsgesetzes in der am 31. März 2014 geltenden Fassung zugestanden hätte.

(2) Am 31. März 2014 und am 1. April 2014 ohne Anspruch auf Dienstbezüge Beurlaubte werden der Stufe des Grundgehalts zugeordnet, die bei einer Beendigung der Beurlaubung mit Ablauf des 31. März 2014 maßgebend wäre. Für den Zeitraum der Beurlaubung ab dem 1. April 2014 ist § 6 Absatz 3 Satz 2 sowie § 7 Absatz 2 anzuwenden.

(3) Bei Pfarrern, die am 31. März 2014 Anspruch auf Wartegeld nach § 16 haben, erfolgt die Zuordnung entsprechend Absatz 2. Ihr Wartegeld wird neu festgesetzt, wenn der Anspruch auf Wartegeld am 1. April 2014 fortbesteht.

(4) Die Zuordnung nach Absatz 1 teilt das Landeskirchenamt den Betroffenen schriftlich mit.

(5) Mit der Zuordnung zu einer Stufe des Grundgehalts beginnt die für den Aufstieg maßgebende Erfahrungszeit im Sinne von § 6 Absatz 1; vor dem 1. April 2014 liegende Zeiten in dieser Stufe werden angerechnet.

(6) Pfarrern, denen am 31. März 2014 und am 1. April 2014 eine Zulage gemäß § 8 Absatz 2 zusteht, wird eine persönliche, nicht ruhegehaltfähige Ausgleichszulage in Höhe von monatlich 60,00 EURO solange gewährt, wie ihnen gemäß § 8 Absatz 2 eine Zulage zusteht. Die persönliche Ausgleichszulage vermindert sich bei allgemeinen Anpassungen der Besoldung um die Hälfte des Betrages, um den das jeweilige Grundgehalt und die Zulage nach § 8 Absatz 2 infolge der Anpassung steigen.

(7) Die Besoldung der Pfarrer, die auf Grund des Kirchengesetzes über die Besoldung der Pfarrer vom 23. Oktober 1990 (ABl. S. A 87) zum 1. Juni 1996 erreicht wurde, wird durch dieses Kirchengesetz nicht berührt. Pfarrern, die auf Grund von Satz 1 ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe 14 der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnung A nach Anlage 1a erhalten, wird eine Zulage nach § 8 Absatz 2 nicht gewährt.

(8) Die Besoldung der Pfarrer, denen über den 31. Dezember 2018 hinaus eine allgemeinkirchliche Aufgabe übertragen ist und denen aufgrund von § 8 Absatz 3 dieses Kirchengesetzes in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung eine höhere Besoldung zustehen würde, bleibt für die Dauer der Übertragung dieser allgemeinkirchlichen Aufgabe unberührt.

### § 24 Übergangsregelung

(1) [unverändert]

(2) [unverändert]

(3) [unverändert]

(4) [unverändert]

(5) [unverändert]

(6) Bei einer durch das Kirchengesetz vom [einsetzen: Beschlussdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] eintretenden Minderung der Dienstbezüge wird eine Ausgleichszulage gewährt. Sie wird auf den zum 1. Januar 2022 eintretenden Mindestbetrag nach Satz 1 festgesetzt und verringert sich pro Jahr um die Hälfte des festgesetzten Betrages. Die Ausgleichszulage wird nur solange gewährt, wie Anspruch auf die Stellenzulage nach § 8 Absatz 2 besteht.

(7) [unverändert]

(8) [unverändert]

<p style="text-align: center;"><b>§ 25</b> <b>Bekanntgabe der Gehaltssätze</b></p> <p>Das Landeskirchenamt gibt die Übersicht über die Grundgehaltssätze der Dienstbezüge sowie die Höhe des Familienzuschlages in der jeweiligen Fassung im Amtsblatt der Landeskirche bekannt.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 25</b> <b>Bekanntgabe der Gehaltssätze</b></p> <p>Das Landeskirchenamt gibt die Übersicht über die Grundgehaltssätze der Dienstbezüge sowie die Höhe des Familienzuschlages <u>und der Stellenzulage nach § 8 Absatz 2</u> in der jeweiligen Fassung im Amtsblatt der Landeskirche bekannt.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Kirchengesetz</b></p> <p style="text-align: center;"><b>über die Versorgung</b> <b>der Pfarrer und der Kirchenbeamten</b> <b>sowie ihrer Hinterbliebenen</b> <b>in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche</b> <b>Sachsens</b> <b>(Landeskirchliches Versorgungsgesetz – LVG)</b></p> <p style="text-align: center;">Vom 25. März 1991 (ABl. 1991 S. A 29)</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b> <b>Ruhegehaltfähige Dienstbezüge</b></p> <p>(1) Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. das zuletzt zugestandene Grundgehalt,</li> <li>2. der Familienzuschlag bis zur Stufe 1,</li> <li>3. sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind.</li> </ol> <p>(2) Bei einer Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) gelten als ruhegehaltfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Satz 1 gilt bei einem herabgesetzten Dienstumfang des Versorgungsberechtigten wegen begrenzter Dienstfähigkeit entsprechend.</p> <p>(3) Ist die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf Grund eines Dienstunfalls erfolgt, so ist das Grundgehalt der maßgebenden Besoldungsgruppe nach der Stufe zugrunde zu legen, die bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze hätte erreicht werden können.</p> <p>(4) Das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens fünf Jahre erhalten hat, wird <u>sofern der Versorgungsberechtigte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist</u>, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet, sofern kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Das Ruhegehalt darf <u>jedoch</u> die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen. In die <u>Fünfjahresfrist</u> sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestandes einzurechnen, soweit sie ruhegehaltfähig sind.</p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b> <b>Ruhegehaltfähige Dienstbezüge</b></p> <p>(1) [unverändert]</p> <p>(2) [unverändert]</p> <p>(3) [unverändert]</p> <p>(4) Das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens fünf Jahre erhalten hat, wird nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet, soweit sie ruhegehaltfähig sind, sofern kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist. In die <u>Frist</u> sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestandes einzurechnen. Das Ruhegehalt darf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen. <u>Satz 1 gilt nicht, wenn der Versorgungsberechtigte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist.</u></p>



(5) Abweichend von der Vorschrift in Absatz 4 wird das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher eine Gemeindepfarrstelle nach § 8 Absatz 2 Satz 1 Pfarrbesoldungsgesetz mindestens zehn Jahre innehatte und dem danach eine nicht mit einer Zulage verbundene Pfarrstelle übertragen wurde oder bei dessen Pfarrstelle die Voraussetzungen nach § 8 Absatz 2 Satz 1 Pfarrbesoldungsgesetz nicht mehr vorliegen, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der früheren Gemeindepfarrstelle und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend. In die Zehnjahresfrist sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestandes einzurechnen, soweit sie ruhegehaltfähig sind.

(6) Abweichend von der Vorschrift in Absatz 4 wird das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher eine mit ruhegehaltfähigen Zulagen verbundene allgemeinkirchliche Pfarrstelle gemäß § 8 Absatz 3 Pfarrbesoldungsgesetz mindestens zehn Jahre innehatte und dem danach eine mit geringeren Dienstbezügen verbundene Pfarrstelle übertragen wurde, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(7) Ist ein Versorgungsberechtigter aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe angehörte und hat er die Dienstbezüge dieses oder eines gleichwertigen Amtes nicht mindestens zwei Jahre erhalten, so sind ruhegehaltfähig nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes. Gleiches gilt, wenn der Versorgungsberechtigte eine Gemeindepfarrstelle nach § 8 Absatz 2 Satz 1 Pfarrbesoldungsgesetz oder eine mit einer ruhegehaltfähigen Zulage verbundene allgemeinkirchliche Aufgabe nach § 8 Absatz 3 Pfarrbesoldungsgesetz nicht mindestens zwei Jahre innehatte. Satz 1 gilt nicht, wenn der Versorgungsberechtigte vor Ablauf der Frist infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung seines Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand versetzt wurde. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Ist ein Versorgungsberechtigter aus einem Amt in den Ruhestand getreten, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe angehörte und hat er die Dienstbezüge dieses oder eines gleichwertigen Amtes nicht mindestens zwei Jahre erhalten, so sind ruhegehaltfähig nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes. Satz 1 gilt nicht, wenn der Versorgungsberechtigte vor Ablauf der Frist infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung seines Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand versetzt wurde. Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(6) Für Zeiten mit höheren Dienstbezügen, in denen eine Pfarrstelle mit ruhegehaltfähiger Zulage nach § 8 Absatz 2 Pfarrbesoldungsgesetz in der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Fassung oder § 8 Absatz 3 Pfarrbesoldungsgesetz übertragen war, gelten folgende Vorschriften entsprechend:

a) Absatz 4 Satz 1 bis 3 mit der Maßgabe, dass die Frist zehn Jahre beträgt,

b) Absatz 5.

(7) [aufgehoben/verschoben]

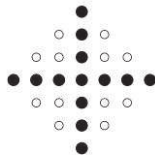
### § 39 Übergangsvorschriften

(1) – (3) [unverändert]

### § 39 Übergangsvorschriften

(1) – (3) [unverändert]

(4) Das Ruhegehalt von Versorgungsberechtigten, die am 31. Dezember 2021 und am 1. Januar 2022 Empfänger einer Zulage nach § 8 Absatz 2 Pfarrbesoldungsgesetz waren, wird mit folgenden Maßgaben berechnet: Der Bezug der Zulage ab dem 1. Januar 2022 wird auf die Bezugsfristen des § 8 Absatz 6 angerechnet, längstens aber bis zum 31. Dezember 2023. Dabei wird unterstellt, dass die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Besoldungsstufe A 14 gewährt wurde.



Evangelisch-Lutherische  
Landeskirche Sachsens

## **Pfarrervertretung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens**

Pfarrervertretung  
Martin-Luther-Platz 5, 01099 Dresden

### **Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens**

Postfach 12 05 52

**01006 - Dresden**

Eckehard Möller, Vorsitzender  
Martin-Luther-Platz 5  
01099 Dresden

Ihr Zeichen:

Unser Zeichen:

Telefon: 0351 / 898 5131  
Telefax: 0351 / 898 5139  
E-Mail: eckehard.moeller@evlks.de

Dresden, am 7. Oktober 2021

### **Stellungnahme zur Reform der Zulage nach § 8 Abs. 2 Pfarrbesoldungsgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schwestern und Brüder,

gern nehmen wir als Pfarrervertretung Stellung zu dem uns zugegangenen Entwurf für ein Kirchengesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Bestimmungen für Pfarrerrinnen und Pfarrer vom 10.09.2021.

Wir begrüßen die Initiative des Landeskirchenamtes ausdrücklich durch Einsetzung einer Arbeitsgruppe und den Versuch einer gesetzlichen Neuregelung, die durch die Neuregelung der Pfarrstellen mit besonderer Verantwortung zum 01.01.2021 entstandene Benachteiligung einiger Kolleginnen und Kollegen in konstruktiver Weise zu beseitigen und eine nochmalige, langfristige Neuregelung anzustreben.

Nach den intensiven Gesprächen der Arbeitsgruppe zu diesem Thema hat sich herausgestellt, dass die Findung eines Kriteriums für die Zuerkennung der Zulage für Pfarrstellen mit besonderer Verantwortung nur außerordentlich schwer und unpraktikabel zu ermitteln ist. Insofern begrüßen wir den Vorschlag, zukünftig alle mit der Pfarramtsleitung verbundenen Pfarrstellen mit einer Zulage auszustatten. Diese Regelung ist sachgemäß angesichts der zusätzlichen gestiegenen Verantwortung der Pfarramtsleiterinnen und Pfarramtsleiter für Personal, für alle rechtlichen Belange der entstandenen Struktureinheiten und der Verantwortung zur Führung der Struktureinheiten insbesondere in strukturellen Fragen. Eine Festzulage von 350,- € (Artikel 1 Abs. 2 zu § 8 Abs. 2 PfbG), die linear an die Entwicklung der Grundgehaltssätze für die Beamten des Freistaates Sachsens teilnimmt, wird unseres Erachtens dieser gesteigerten Verantwortung gerecht. Die für diejenigen Pfarrerrinnen und Pfarrer, die durch die Umstellung der Zulage von einer Zulage auf A 14 zum Festbetrag von Kürzungen betroffen sind, vorgesehene Übergangsregelung halten wir für angemessen. Ebenso erachten wir es für angemessen, die Ruhegehaltsfähigkeit der bisherigen Zulage nach A 14 für diejenigen aufrecht zu erhalten, die nach bereits erfolgter mindestens 10jähriger Tätigkeit in solch einer Stelle die Ruhegehaltsfähigkeit der Zulage nach derzeit gültigem Recht bereits erreicht haben.

Zu bedenken geben wir folgendes:

- In der Zukunft soll die Zulage durch die Umstellung auf den Festbetrag einer Leitungszulage (wir würden den Begriff „Leitungszulage“ oder „Verantwortungszulage“ als angemessen empfinden) entsprechen, die nur für die Zeit gewährt wird, in der die Verantwortung getragen wird. Daraus folgt wie auch in der Begründung des Gesetzes unter B. Besonderer Teil Nr. 2. enthalten, dass die Zulage keine Amtszulage oder eine Zulage nach Übertragung eines höheren Amtes darstellt und insofern nicht ruhegehaltsfähig ist. Angesichts der Finanzlage unserer Landeskirche liegt hier ein guter Kompromiss vor, der die Verantwortung der Pfarramtsleiterinnen und -leiter angemessen würdigt, ohne die Finanzen der Landeskirche weitergehend als bisher zu belasten. Die Pfarrerschaft trägt hier einen wichtigen Beitrag

zur Sicherung des landeskirchlichen Haushalts bei. Das unterstreichen wir ausdrücklich angesichts eventuell in der Zukunft neuer Diskussionen über die Pfarrbesoldung.

- Im Sinne der Besoldungsgerechtigkeit machen wir ausdrücklich darauf aufmerksam, dass die allgemeinkirchlichen Pfarrstellen nach § 8 Abs. 3 PfbG nach wie vor an einer Zulage nach den Unterschiedsbeträgen nach A 14, A 15 bzw. A 16 orientiert sind und hier eine Ruhegehaltspflicht nach zehn Jahren gegeben bleibt. In der Logik des Gesetzes ergibt sich daraus, dass die allgemeinkirchlichen Pfarrstellen mit herausgehobener bzw. besonderer Verantwortung ein höheres bzw. höherwertiges Amt darstellen. Dieser Sichtweise wollen wir nicht ohne weiteres widersprechen. Allerdings weisen wir darauf hin, dass es hier weiteren Regelungsbedarf gibt, um die Attraktivität der Gemeindepfarrstellen im Gegensatz zu landeskirchlichen Pfarrstellen nicht weiter sinken zu lassen. Für viele der landeskirchlichen Pfarrstellen (z.B. die Rektorenämter) ist eine höhere Bewertung des Amtes sicher gegeben. Andererseits ist zu überlegen, ob andere landeskirchliche Pfarrstellen wirklich im Vergleich zu Gemeindepfarrstellen ein höheres Amt mit herausgehobener bzw. besonderer Verantwortung darstellen. Gerade im Hinblick auf die schwierigen Konfliktsituationen, in denen Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer gerade in Zeiten der Strukturanpassungen stehen, bestreiten wir eine gefühlte Höherwertigkeit von allgemeinkirchlichen Pfarrstellen zu Gemeindepfarrstellen. Der Eindruck ist zu vermeiden, dass landeskirchliche Pfarrstellen qua Prinzip höher zu bewerten und infolgedessen auch erstrebenswerter sind. Es ist seitens des Landkirchenamtes Transparenz herzustellen, welche allgemeinkirchlichen Pfarrstellen in welche Besoldungsgruppe eingeordnet sind.
- Darüber hinaus geben wir zu bedenken, dass selbst bei einer Höherbewertung von landeskirchlichen Pfarrstellen eine Ruhegehaltspflicht der Zulagen nach A 14, A 15 und A 16 erst nach zehn Jahren erreicht wird, während bei Kirchenbeamten ein Aufstieg in ein höheres Amt verbunden mit Höhergruppierung bereits nach fünf Jahren ruhegehaltfähig wird.
- Aus unserer Sicht ist nicht schlüssig, warum Pfarrerinnen und Pfarrer auf Probe auch nach dem neuen Entwurf die Festzulage nicht erhalten sollen, wenn sie mit der selbstständigen Verwaltung einer mit der Pfarramtsleitung verbundenen Stelle beauftragt sind. Dasselbe gilt für die Pfarrerinnen und Pfarrer, die in der Zeit einer Vakanzvertretung mit der Pfarramtsleitung betraut sind. Hier widerspricht sich unseres Erachtens der Geist der Neuregelung im vorliegenden Entwurf mit der Ausführung: Die Zulage ist als Leitungszulage für alle Pfarramtsleiterinnen und -leiter gedacht, die eine erhöhte Verantwortung für Personal, rechtliche Außenvertretung, in Strukturfragen sowie in Führung der Struktureinheit tragen. Diese Verantwortung ist von dem betreffenden Personenkreis zu tragen, egal ob ihnen die Pfarrstelle übertragen wurde oder sie „nur“ mit der selbstständigen Verwaltung betraut sind oder ob sie sie vorübergehend vertreten (angesichts der Personalknappheit können solche Vakanzstellen ohne weiteres über mehrere Jahre anhalten). Gerade am Anfang der Dienstzeit ist die Übernahme einer Pfarramtsleitung anspruchsvoll. Hier wäre es folgerichtig, wenn sie die Leistungszulage ebenso erhalten. Wir bitten zu prüfen, ob es eine rechtliche Möglichkeit besteht, den Pfarrerinnen und Pfarrern auf Probe, die mit der Pfarramtsleitung betraut sind, und den Vakanzvertreterinnen und -vertretern einer mit der Pfarramtsleitung verbundenen Stelle ebenfalls die Zulage zuzuerkennen.
- Des Weiteren möchten wir der Vollständigkeit halber darauf hinweisen, dass auch die in der Anzahl sicher wenigen Pfarramtsleiterinnen bzw. -leiter im privatrechtlichen Dienstverhältnis eine Leitungszulage erhalten sollten, falls diese nicht schon im bevorstehenden Entwurf berücksichtigt werden. Laut Eingruppierungsordnung der KDVO werden Pfarrerinnen und Pfarrer in die EG 14 eingruppiert, wenn ihnen eine Stelle nach Besoldungsgruppe A 14 übertragen wurde. Hier ist in Zukunft aus unserer Sicht zu ergänzen, dass ihnen ein Festbetrag vergleichbar nach den Regelungen des PfbG zusteht, wenn sie eine Stelle mit Pfarramtsleitung bekleiden.

### **Zur Anpassung der Vikarsbezüge**

Wir begrüßen die Änderung der Bezugsgrundlage für die Berechnung der Vikariatsbezüge weg vom Bezug auf die Anwärterbezüge des Freistaates Sachsen hin zum Bezug auf die Hälfte des für Pfarrerinnen und Pfarrer geltenden Grundgehaltes in der ersten Erfahrungsstufe. Da die Neuregelung durch den sprunghaften Anstieg der Anwärterbezüge der Beamten des Bundes und die sich daraus ergebenden Ungleichheiten seitens der Vikarsbezüge zur EKBO, EKM und Anhaltischen Landeskirche nötig wurde, ist es sinnvoll, auch die Vikarsbezüge in unserer Landeskirche signifikant zu erhöhen. Auch mit der Neuregelung werden die Bezüge

im Vergleich zu den ebenfalls am Predigerseminar Wittenberg teilnehmenden Landeskirchen noch leicht niedriger sein. Die Unterschiede scheinen dabei aber vertretbar, so dass unsere Landeskirche für Vikarinnen und Vikare weiter attraktiv gehalten wird.

Insgesamt stehen wir dem Entwurf der Neuregelung positiv entgegen. Wir bitten Sie, unsere Anmerkungen zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Ekehard Möller  
Vorsitzender