

Ev. Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Az.: 350.11

Bielefeld, den 1. August 2017

Hintergrundinformationen zur Regelbesoldung für westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer

Vor dem Hintergrund von grundsätzlichen Anfragen an die Regelbesoldung für westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer wurde diese Hintergrundinformation erstellt.

Das Papier wurde bei mehreren Gelegenheiten, u. a. in Gesprächen mit den Superintendentinnen und Superintendents und mit dem Pfarrverein, zur Diskussion gestellt.

Die Kirchenleitung hat auf Vorschlag des Ständigen Finanzausschusses in ihrer Sitzung am 1. Juni 2017 dazu folgenden Beschluss gefasst:

Nach ausführlicher Einführung in die Vorlage durch Vizepräsident Dr. Kupke nimmt die Kirchenleitung die Hintergrundinformationen zur Regelbesoldung für westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer auf Empfehlung des Ständigen Finanzausschusses entsprechend der Vorlage vom 26. April 2017 zur Kenntnis. Der Vorschlag des Ständigen Finanzausschusses, die Kirchenleitung möge sich mit der Frage der weiteren Rahmenbedingungen und der Attraktivität des Pfarrdienstes auseinandersetzen, insbesondere mit der Frage der Attraktivität des Zugangs zum Pfarrdienst, mit dem Ziel, flankierende Maßnahmen im Sinne einer Wertschätzung zu entwickeln, wird aufgegriffen und als Arbeitsauftrag an das Landeskirchenamt gegeben.

„Nach Alter, Herkunft und Fülle der Aufgaben nimmt das Pfarramt eine faktische Sonderstellung in unserer Dienstgemeinschaft ein. Diese drückt sich im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und in der lebenslangen umfassenden Berufung (= Ordination) aus. Wir brauchen dieses eine Amt, das zeigt: Das Viele, was in der Kirche getan wird, dreht sich um einen Kern.“
(Präses Annette Kurschuss - Landessynode 2015)

I. Aktuelle Anfragen

Der Westfälische Pfarrverein als Pfarrvertretung in der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) setzt sich aktuell für eine Steigerung der Grundlagen der Alimentation der westfälischen Pfarrerinnen und Pfarrer ein.

Im Rahmen eines Gesprächs zwischen dem Vorstand des westfälischen Pfarrvereins und Mitgliedern der Kirchenleitung im April 2016 und in der Stellungnahme zum Entwurf des Kirchengesetzes zur Neuregelung des Rechts der Besoldung und Versorgung in der EKvW und zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen (AG.BVG-EKD), wurde dazu Folgendes vorgetragen:

„Der Vorstand des Westfälischen Pfarrvereins fordert von der Kirchenleitung für die westfälischen Pfarrerinnen und Pfarrer die Rückkehr zu einer Besoldung, die der anspruchsvollen Ausbildung, der hohen Verantwortung und den vielfachen Belastungen im Pfarrdienst gerecht wird. Dies kann nur durch die Wiedereinführung von A13/ A14 als Regelbesoldung erreicht werden.

Begründung:

- *Die westfälischen Pfarrerinnen und Pfarrer haben mit dem „Maßnahmengesetz II“ und den damit verbundenen Besoldungseinschnitten seit Januar 2007 in erheblichem Maße zur Konsolidierung der kirchlichen Finanzen beigetragen.*
- *Pfarrerinnen und Pfarrer absolvieren zu Recht ein langes, komplexes Studium einschließlich der Voraussetzung des Erlernens von bis zu drei alten Sprachen.*
- *Dazu kommt der zweite Ausbildungsabschnitt mit zweieinhalb Jahren. Dadurch kommt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer erst viel später als in vergleichbaren Berufen in den Dienst und es fehlen ruhegehaltstfähige Dienstzeiten zur Versorgungsabsicherung.*
- *Die westfälischen Pfarrerinnen und Pfarrer haben in den letzten 15 Jahren im Vergleich zu anderen Bereichen beziehungsweise Berufsgruppen unterdurchschnittliche, nur knapp über der Inflationsrate liegende Gehaltszuwächse verzeichnet.*
- *Wenn das Motto „Guter Lohn für gute Arbeit“, beziehungsweise „Wir brauchen nur die Besten“ (Stichwort Examensnote 4 nicht ausreichend) gelten soll, dann muss sich das auch im Gehaltsniveau zu vergleichbaren Berufsgruppen niederschlagen. Die Bezahlung der Pfarrerinnen und Pfarrer entspricht – anders als bei Kirchenbeamten und Kirchenjuristen – nicht mehr diesem Grundsatz.*
- *Westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer stehen mittlerweile am untersten Ende der Gehaltsskala im Vergleich zu fast allen anderen Landeskirchen der EKD. Es besteht damit zunehmend die Gefahr, dass die Abwerbungsversuche anderer Landeskirchen beim dringend benötigten Nachwuchs immer öfter fruchten werden.*

Ergänzend hierzu unterstützt auch der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe den Vorschlag der Durchstufung von Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern nach Besoldungsgruppe A 14, sowohl aus „Personalentwicklungs-, als auch aus Gerechtigkeitsgründen“. Eine Besoldung nach A 14 diene einerseits der „Steigerung der Attraktivität des Pfarrberufs“. Zudem würde eine „Ungleichbehandlung und damit auch Ungerechtigkeit innerhalb der Pfarrbesoldung beseitigt werden“.

Der Forderung des Pfarrvereins war bereits ein ähnliches Schreiben vom 18. April 2016 von 20 Pfarrerinnen und Pfarrern eines Kirchenkreises vorausgegangen, die sich an die Kirchenleitung gewandt haben.

Desweiteren erreichen regelmäßig Einzelanfragen von Pfarrerinnen und Pfarrern das Landeskirchenamt, insbesondere von jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die Älteren mit Besitzstandswahrung gegenüberstehen. So zuletzt in einem Schreiben aus Dezember 2016: „[...] Besonders ärgerlich finde ich, dass ich nur nach A 13 bezahlt werde, die Kollegen/innen in meiner Region für dieselbe Tätigkeit allesamt nach A 14 [...]“.

II. Historie

Anfang der achtziger Jahre zeichnete sich ab, dass die Zahl der Theologinnen und Theologen, die in den kirchlichen Dienst traten, erheblich über dem Bedarf lag, der sich aus der Zahl der errichteten Pfarrstellen ergab.

Die Landeskirchen gingen alle nach und nach den Weg einer strengeren Auswahl bereits bei Aufnahme in den Vorbereitungsdienst oder nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit. Dieser Weg wurde in Westfalen viele Jahre abgelehnt, bis die westfälische Kirche schließlich die letzte ohne Aufnahmebeschränkung war.

In Westfalen wurde dieses Vorgehen ausführlich auf den Landessynoden 1980 bis 1983 behandelt. Diskutiert wurden vielfältige Sparvorschläge mit dem Doppelziel der Aufnahme aller Anwärter für den Pfarrdienst und des gleichzeitigen Erhaltes der Berufsvielfalt, sprich der Finanzierungsgrundlagen der anderen Berufsgruppen.

Ab 1983 wurde auf der Basis einer seinerzeit der Landessynode vorgelegten Personalplanung und -entwicklung eine politische Grundsatzentscheidung getroffen und festgelegt, das unabhängig vom Bedarf bzw. unabhängig von einer Pfarrstellenplanung versucht werden sollte, alle Bewerber zur Anstellungsfähigkeit zu führen und in ein dauerhaftes Dienstverhältnis aufzunehmen.

Als „Lösung“ wurde die Finanzierungsfrage in die Zukunft vertagt. Sehenden Auges traf die Synode eine haushalterische Entscheidung für die Haushalte der Landeskirche für die nächsten siebzig Jahre. Anstelle einer demographisch notwendigen Erhöhung der Versorgungskassenbeiträge wurden diese gekürzt und damit ein ungedeckter Scheck für die Zukunft ausgestellt.

Zur Deckung von zukünftigen Finanzverpflichtungen wurde eine besondere Besoldungsrücklage beschlossen.

Dieses Ansparmodell wurde jedoch Anfang der 90er Jahre ganz aufgegeben und die angesparten Beträge anders verwendet:

*[...] Hinsichtlich der Finanzierung und Versorgungssicherung ging man in Westfalen jedoch einen fatalen Sonderweg: Die Versorgungskassenbeiträge wurden von 40 % auf 30 % der Bemessungsgrundlage gesenkt. Aus den `eingesparten` Mitteln wurde eine besondere Besoldungsrücklage gebildet. Auf Beschluss der Landessynode wurden diese Mittel jedoch ab 1992 vollständig für die laufende Pfarrbesoldung eingesetzt. Damit wurde es möglich, die Beiträge für den EKD-Hilfsplan ... zu finanzieren [...]*¹.

Das bis dato geltende Prinzip der Ermöglichung der Aufnahme aller Bewerber wurde modifiziert, aber die überplanmäßige Aufnahme beibehalten:

- Die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst wurde auf 80 Personen begrenzt.
- Durch Änderung des Ausführungsgesetzes zum Hilfsdienstgesetz erfolgte die Aufnahme grundsätzlich nur noch im eingeschränkten Dienstverhältnis (75 %).

Mit diesen Maßnahmen einhergegangen sind seitdem strukturelle Eingriffe in die Pfarrbesoldung, die im Jahre 1995 moderat angingen: Wegfall einer Zulage und Verschiebung der Durchstufung von Besoldungsgruppe A 13 nach A 14 um vier Jahre².

Die in anderen Landeskirchen, insbesondere im Rheinland, regelmäßig genutzte rechtliche Möglichkeit zur Entlassung von Pastorinnen und Pastoren im Probendienst ohne Pfarrstelle nach fünf Jahren wurde in Westfalen nicht angewendet.

Ein erheblicher Einbruch bei den Kirchensteuern war in den Jahren 1996 (./ 5,9 % gegenüber 1995) und 1997 (./ 5,9 % gegenüber 1996) zu verzeichnen.

Insbesondere die Entwicklung des Steuersystems und seine Beeinflussung durch staatliche und kirchliche Finanzpolitik sowie der wirtschaftlichen Entwicklung haben entscheidend zum Kirchensteuereinbruch beigetragen.

Vorgabe seitens der Synode in diesem Zusammenhang war, dass die Anpassung der Ausgaben an die Einnahmen ohne Rücklagenentnahmen und ohne die Aufnahme von Kapitalmarktdarlehen erfolgen sollte.

Ab diesem Zeitpunkt war es somit unumgänglich, dass bezüglich der Personalplanung für die Theologinnen und Theologen eine weitreichende und einschneidende Umorientierung eingeleitet werden musste. Denn die notwendigen „Sanierungsmaßnahmen“ konnten nur noch durch erhebliche Einsparungen bei den Personalkosten der öffentlich-rechtlich Bediensteten, insbesondere der Theologinnen und Theologen, erfolgen. Die nun folgenden, herben Einschnitte, haben eine Generation westfälischer Theologinnen und Theologen geprägt.

¹ Auszug aus der „Erklärung zur Haushalts- und Finanzplanung der Ev. Kirche von Westfalen für das Jahr 2007“.

² Notverordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrer, Pastoren im Hilfsdienst und Kirchenbeamten vom 23. Februar 1995.

Mit dem Kirchengesetz über vorübergehende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Maßnahmen (VMAßnG)³ hat die Landessynode 1997 auf die dramatischen, nicht nur konjunkturell, sondern strukturell bedingten Kirchensteuerrückgänge der Jahre 1996 und 1997 reagiert.

Mit diesem Gesetz wurden Maßnahmen beschlossen, die die Aufgabe der bisherigen Personalplanung - verbunden mit zusätzlichen Kürzungen in der Besoldung und Versorgung - bedeutete. U. a. wurde die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) ab 1998 von Besoldungsgruppe A 13 nach Besoldungsgruppe A 12 abgesenkt⁴. Diese Regelung war zunächst bis zum 31.12.2009 befristet.

In diesem Zusammenhang hat bereits im April 1998 ein Verwaltungsleiter eines westfälischen Kirchenkreises in einem Schreiben an das Landeskirchenamt zur Finanzlage folgendes festgehalten:

„[...] Ausgangspunkt der Überlegung ist natürlich (aber nicht nur) die Situation unserer Einnahmen und Finanzen.

Sie wird dadurch gekennzeichnet, dass der von externen Ursachen (Konjunktur, Arbeitslosigkeit, staatliche und politische Entscheidungen / Unterlassungen auf den Gebieten der Steuer und der Wirtschaft) veranlasste Rückgang des Kirchensteuer-Aufkommens fataler Weise mit den hausgemachten Auswirkungen der Personalplanung für den theologischen Dienst zeitlich zusammentrifft.

Eine Änderung dieses Zustandes ist in der nächsten Zeit nicht zu erwarten [...].

Das Für und Wider der Personalplanung will ich hier nicht wieder aufwärmen. Wir haben uns entschieden, die berufliche Perspektive und die wirtschaftliche Existenz der vorhandenen und auch der noch kommenden Pfarrer/-innen z. A./i. E. im Ergebnis bis zu deren Zuruhesetzung abzusichern.

Die damit in Zusammenhang zu sehenden begleitenden Sparmaßnahmen (Gehaltsabstriche für das Stammpersonal der Theologen/-innen und der Kirchenbeamten/-innen sowie niedrigere Eingangsvoraussetzungen für den Nachwuchs) reichen natürlich nicht aus, um die beschlossene Personalplanung zu finanzieren. [...].“

Somit konnte bereits 1998 festgestellt werden, dass die beschlossenen Einschnitte in die Besoldung nicht ausreichten angesichts von rund 600 Theologinnen und Theologen, die außerhalb eines regulären Dienstverhältnisses aufgenommen wurden. Im Vergleich dazu waren 1.553 reguläre Pfarrstellen vorhanden (Stand 1.1.2000).

³ Kirchengesetz über vorübergehende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Maßnahmen vom 14.11.1997 (KABl. 1997 S. 181, KABl. 1998 S.4)

⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) erhalten in den Jahren 1998 bis 2003 ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe A 12 entspricht. [...] Pfarrerinnen und Pfarrer, deren Probendienst vor dem 1. Januar 1998 begonnen hat, erhalten eine ruhegehaltsfähige Ausgleichszulage in Höhe der Verminderung ihrer Bezüge, die am 1. Januar 1998 durch die Regelung eintritt. Die Ausgleichszulage vermindert sich um je ein Fünftel ihres Ausgangsbetrages mit Wirkung vom jeweiligen 1. Januar der Jahre 1999 bis 2003.

Im Zuge der größten Finanzkrise der westfälischen Kirche im Jahre 2004 hatte die EKvW, bezogen auf das Jahr 1992, etwa ein Drittel ihrer realen Finanzkraft verloren.

Als Folge hat die Landessynode auf ihrer Tagung im Jahre 2004 die Kirchenleitung gebeten, weitere Überlegungen zu Maßnahmen im Bereich der öffentlich-rechtlich Bediensteten zu prüfen und dann im Wege einer gesetzesvertretenden Verordnung die entsprechenden Entscheidungen zu treffen.

Grund für diesen Auftrag war die Überzeugung der Landessynode, dass die äußerst bedrängte finanzielle Situation der Ev. Kirche von Westfalen nicht mehr nur als ein Problem einer Übergangszeit gesehen werden konnte, sondern dass aufgrund der demographischen Entwicklung langfristig mit einer Stagnation, ggf. sogar mit einer allmählichen Reduktion der Kirchensteuereinnahmen zu rechnen ist, völlig unabhängig von konjunkturbedingten Krisenzeiten oder Reduktionen, die durch die Steuerreform bedingt sind.

Das bedeutete aber gleichzeitig, dass eine Befristung der bereits bestehenden Beschränkungen nicht mehr sachlich begründet werden konnte, sondern dass sich für einen überschaubaren Zeitraum an den Gegebenheiten, die Grund für die bestehenden Reduktionen sind, nichts ändern würde. Vor diesem Hintergrund erschien es damals wie heute nicht vertretbar, mit einer Befristung eine Erwartung auf künftige Höherstufung aufrecht zu erhalten.

Infolge dessen wurde mit der gesetzesvertretenden Verordnung zur Änderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht vom 21. April 2005 (KABl. 2005 S. 102) die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst in der Besoldungsgruppe A 12 auf Dauer festgelegt, die bisherige Befristung entfiel. Gleichzeitig trat das Kirchengesetz über vorübergehende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Maßnahmen (VMAßnG) außer Kraft.

Mit dem von der Landessynode beschlossenen Kirchengesetz über vorübergehende dienstrechtliche und versorgungsrechtliche Maßnahmen (Maßnahmegesetz II) vom 17.11.2006 (KABl. 2006 S. 291) wurde das Ziel verfolgt, mehr Bewegung in den Pfarrstellenmarkt zu bringen und damit verbunden, Kosten für die Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern einzusparen.⁵

Im Kontext zum Maßnahmegesetz II wurde im Finanzbericht 2006 neben den Überlegungen zur Versorgungssicherung, die damit verbundenen Überlegungen zur Änderung des Pfarrbesoldungsrechts, vorgetragen:

„In den Vorgesprächen mit der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche zu diesem Thema ist Einvernehmen dahingehend hergestellt worden, dass für die Zukunft die Durchstufung der Pfarrerinnen und Pfarrer in die Besoldungsgruppe A 14 entfallen soll - in der Hannoverschen Landeskirche ist dies bereits vor einigen Jahren erfolgt - [...]. Ziel ist aber nicht in erster Linie eine kurzfristige Einsparung. Die Maßnahme ist vielmehr ein Beitrag für eine langfristig wirksame, zukunftsbezogene Absicherung der Versorgung gedacht. [...].“

⁵ „[...]Unsere derzeitige finanzielle Situation lässt es allerdings nicht mehr zu, den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer im bisherigen Umfang zu bezahlen.“ - Auszug aus der „Erklärung zur Haushalts- und Finanzplanung der Ev. Kirche von Westfalen für das Jahr 2007.“

Auf den dadurch bewirkten, langfristig eintretenden Verringerungen der Besoldungs- und Versorgungslasten fußen die versicherungsmathematischen Ergebnisse hinsichtlich der Sicherung der Versorgung. Denn eine Steigerung der Versorgungsbezüge kann nur durch eine Veränderung der Bemessungsgrundlage gedämpft werden.“⁶

Diese setzte, neben bereits ab 2007 beginnenden zusätzlichen Leistungen an die Versorgungskasse voraus, durch eine gewisse noch vertretbare Reduktion der Besoldung, auch die künftigen entsprechenden Versorgungslasten geringer zu halten. Nach vorgelegten versicherungsmathematischen Gutachten, die auf entsprechenden Vorgaben beruhten, war davon auszugehen, dass aufgrund dieser Maßnahmen - auch angesichts der demographischen Entwicklung - die künftigen Lasten der Versorgung für die Kirche beherrschbar bleiben würden.

Die Landessynode stimmte den Überlegungen zur Versorgungssicherung unter Einschluss der Überlegungen zur Besoldung der Pfarrerschaft (Wegfall des Regelaufstiegs bei gleichzeitiger Sicherung des Besitzstandes), sowie zur Überprüfung der Bewertung der Beamtenstellen, zu.

Mit der gesetzesvertretenden Verordnung zur Änderung des Pfarrbesoldungs- und -versorgungsrechts der Pfarrerinnen und Pfarrer 2006 hatte die Kirchenleitung, entsprechend den Vorgaben der Landessynode, ergänzende Bestimmungen zum, bis dahin mit der Ev. Kirche im Rheinland einheitlichen Text⁷, der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung dahingehend beschlossen, dass

- für Westfalen der Aufstieg in die Besoldungsgruppe A 14 nach 12 Jahren hauptberuflicher Dienstzeit als Pfarrerin oder Pfarrer entfällt^{8/9},
- Assessoren eine Zulage in Höhe der Differenz des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 erhalten sowie
- Superintendentinnen und Superintendenten eine Zulage in Höhe der Differenz der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 erhalten.

⁶ Auszug aus der „Erklärung zur Haushalts- und Finanzplanung der Ev. Kirche von Westfalen für das Jahr 2007.

⁷ Grund für die vom Rheinland abweichende Regelung war die Notwendigkeit, für Westfalen (und Lippe) die vorgesehenen Änderung bereits zum 1. Januar 2007 vorzunehmen, während im Rheinland erst noch die im Januar 2007 stattfindende Landessynode abgewartet werden musste. In den Regelungen des § 3 (In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten) wird der vorübergehende Charakter dieser Regelung mit dem Ziel einer Wiederherstellung der einheitlichen Fassung nach §49 PfBVO nach entsprechenden Entscheidungen der Landessynode der Ev. Kirche im Rheinland deutlich.

⁸ Pfarrerinnen und Pfarrer, denen am 31. Dezember 2006 nach der bis dahin geltenden Rechtslage ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 14 zusteht, erhalten dieses weiter. Das Aufsteigen in den Dienstaltersstufen endet mit Erreichen der 10. Stufe. Soweit Pfarrerinnen und Pfarrer bereits die 11. oder 12. Stufe der Besoldungsgruppe A 14 erreicht haben, erhalten sie diese Besoldung weiter.

⁹ In ihrer Sitzung vom 16. April 2008 hat die Kirchenleitung die gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung sowie der Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung vom 29. Mai 2008 (KABl. 2008 S. 150) beschlossen. Hiernach wird nunmehr die „Regelbesoldung“ auf der Basis von A 13 geregelt; die bisherigen Bestimmungen zum Aufstieg nach A 14 sind gestrichen. Die gesetzesvertretende Verordnung ist zum 1. März 2008 in Kraft getreten.

Angesichts dessen, dass in der Vergangenheit erhebliche Einschnitte bei der Pfarrbesoldung im Gehalt vorgenommen wurde, bestand Einigkeit darüber, dass weitere Abweichungen vom Landesrecht über die bereits getroffenen Maßnahmen hinaus (Wegfall der Regelbeförderung nach A 14, Belassen der Besoldungshöhe von A 12 für Entsendungsdienstler, Wegfall von Zuwendung und Urlaubsgeld) in der Zukunft nicht mehr erfolgen sollten. Der Eckpfeiler der Pfarrbesoldung ist nach wie vor die Studienrätin/ der Studienrat am Gymnasium.

Zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und in Übereinstimmung mit der bisherigen Zusage, sich in Zukunft grundsätzlich an der Höhe der Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Landes NRW zu orientieren, wurden die nachfolgend aufgelisteten Besoldungs- und Versorgungserhöhungen für die Pfarrerinnen und Pfarrer der EKvW gesetzlich bestätigt (gem. § 17 Abs. 1 S. 1 Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung, § 1 Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung sowie § 1 Abs. 1 Kirchen-beamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung):

<p>„Gesetz über Einmalzahlungen an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger in den Jahren 2006 und 2007 vom 19. Juni 2007“</p> <p>➔ Beschluss KL vom 15./16.8.2007</p>	<p>Einmalzahlungs-Regelung: Bis einschl. Besoldungsgruppe A 9 für Dezember 2006 zwischen 100 und 200 Euro sowie für alle für den Juli 2007 in Höhe von 350 Euro.</p>
<p>„Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge sowie der Änderung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften im Land NRW vom 20. Dezember 2007“</p> <p>➔ Beschluss KL vom 13./14.2.2008</p>	<p><u>ab 1.7.2008:</u> + 2,9 % und Anhebung Familienzuschlag für dritte und weitere Kinder ab 1.1.2007 um 50 Euro.</p>
<p>„Gesetz über die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2009/2010 im Land NRW vom 10. November 2009“</p> <p>➔ Beschluss KL vom 24./25.2.2010</p>	<p><u>ab 1.3.2009:</u> 20 Euro Sockelbetrag und sodann + 3 %</p> <p><u>ab 1.3.2010:</u> + 1,2 %</p>
<p>„Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2011/2012 im Land NRW vom 5.4.2011“</p> <p>➔ Beschluss KL vom 18./19.5.2011</p>	<p><u>ab 1.4.2010:</u> + 1,5 % Zusätzlich für den Monat April eine Einmalzahlung i. H. v. 360 Euro</p> <p><u>ab 1.1.2012:</u> + 1,9 %; die erhöhten Grundgehaltssätze werden anschließend um 17 Euro erhöht.</p>
<p>„Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 im Land NRW vom 16.7.2013“</p> <p>➔ Beschluss KL vom 18./19.9.2013 ➔ Verfassungswidrig! (Vgl. Urteil des Verfassungsgerichtshofes vom 9. Juli 2014)</p>	<p>Besoldungsgruppen A2 - A 10: ab 1.1.2013: + 2,65 % sowie ab 1.1.2014: + 2,95 %</p> <p>Besoldungsgruppen A11 - A 12: ab 1.1.2013: + 1 % sowie ab 1.1.2014: + 1 %</p>

Die ungewöhnliche Besoldungsrunde des Landes NRW für 2013/2014, die die Beschäftigten der Besoldungsgruppen A 13 und höher von der Gehaltsentwicklung ausnahm und damit das Gros der öffentlich-rechtlichen Beschäftigten der EKvW, nämlich die Pfarrerinnen und Pfarrer, führte dazu, dass der ganz überwiegende Teil der öffentlich-rechtlich Beschäftigten der EKvW nicht den Besoldungsgruppen angehörte, die von der Besoldungsrunde des Landes NRW nennenswert profitierte.

Trotz des Grundsatzes der Orientierung am Besoldungs- und Versorgungsrecht des Landes, bestand bis dato der Umstand, dass den öffentlich-rechtlichen Beschäftigten der EKvW seit dem Jahre 2005 keine Sonderzuwendung mehr gewährt wurde.

Da es nicht dem Ziel der EKvW entsprach, das Gros der öffentlich-rechtlichen Beschäftigten für Jahre 2013/ 2014 von der allgemeinen Lohn- und Besoldungsentwicklung abzukoppeln, und auch Haushaltsmittel zur Verfügung standen, wurde die Sonderzuwendung entsprechend dem Sonderzahlungsgesetz NRW¹⁰ mit Wirkung ab dem Jahr 2013 wieder eingeführt¹¹.

<p>„Gesetz über die Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge sowie der Änderung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften im Land NRW vom 5. November 2014“</p> <p>➔ Beschluss KL vom 22./23.10.2014</p> <p>➔ Hinweis: Es handelt sich hierbei um die Korrektur des „Gesetzes zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 im Land NRW vom 16.7.2013“ nach dem Urteil des Verfassungsgerichtshofes.</p>	<p><u>Besoldungsgruppen A11 - A 12:</u> ab 1.5.2013: Zusätzlich + 0,3 % und zusätzlich um monatlich 30 Euro</p> <p>ab 1.5.2014: + 0,3 % und zusätzlich um monatlich 40 Euro.</p> <p><u>Besoldungsgruppen A13 - A 16:</u> ab 1.9.2013: + 1,3 % und zusätzlich um monatlich 30 Euro</p> <p>ab 1.9.2014: + 1,3 % und zusätzlich um monatlich 40 Euro.</p>
--	--

Nachdem die im Jahr 2013 beschlossenen Besoldungsanpassungen für verfassungswidrig erklärt wurden, wurden nun zusätzliche Besoldungsanpassungen für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 11 und darüber beschlossen. Obwohl das Gros der öffentlich-rechtlichen Beschäftigten nunmehr für die Jahre 2013/ 2014 nicht mehr von der allgemeinen Lohn- und Besoldungsentwicklung abgekoppelt waren, blieb es bei der wieder eingeführten Sonderzuwendung.

¹⁰ Sonderzahlung nach dem Sonderzahlungsgesetz beträgt in Regelfall 30 % der Dezemberbezüge für die Besoldungsgruppen A 9 und höher und 45 % für Anwärterinnen und Anwärter (in der EKvW Vikarinnen und Vikare).

¹¹ Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten vom 19. September 2013.

<p>„Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2015/2016 sowie weiterer dienstrechtlicher Vorschriften NRW vom 8. Dezember 2015“</p> <p>→ Beschluss KL vom 21./22.10.2015</p>	<p><u>ab 1.6.2015:</u> + 1,9 %</p> <p><u>ab 1.8.2016:</u> + 2,1 %</p>
<p>„Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2017/2018 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land NRW“</p> <p>(Ende des Gesetzgebungsverfahrens noch nicht absehbar)</p> <p>→ Beschluss KL vom 5./6.4.2017</p>	<p><u>01.04.2017:</u> + 2,0 %, mindestens aber 75 € ohne Altersvorsorgeabzug.</p> <p><u>ab 01.01.2018:</u> + 2,35 %</p>

III. Aktuell

Die historisch gewachsene Herausforderung in Westfalen lautet: „Wie stellen wir angesichts eines strukturellen Besoldungs- und Versorgungsdefizits im Pfarrdienst die Finanzierung der kirchlichen Arbeit nachhaltig sicher?“.

Die Ev. Kirche von Westfalen ist mit rd. 2,275 Mio. Gemeindegliedern die viertgrößte Landeskirche der EKD. Trotz stetig sinkender Mitgliederzahlen (vgl. Anlage 2) ist das nominale Kirchensteueraufkommen der EKvW seit 2010 stetig gestiegen.

Das Netto-Kirchensteueraufkommen des Jahres 2016 liegt bei rund 524,7 Mio. Euro - gegenüber dem Vorjahresergebnis ist das ein nochmaliges Plus von 1,2 %¹². Nominal ist damit das bislang höchste Netto-Kirchensteueraufkommen zu verzeichnen.¹³

Wesentlich Ursache hierfür ist zum einen ein deutliches Wirtschaftswachstum, zum anderen deutliche Lohn- und Gehaltssteigerungen¹⁴. Damit wurde der Mitgliederrückgang überkompensiert.

Der beschriebene Effekt hat für lange Zeit den Blick für erfolgreiche Strukturanpassungen verstellt.

¹² Die aktuelle Inflationsrate im Januar 2017 = 1,90%, nach 1,70% im Dezember 2016 und 0,80% im November 2016. Die Verbraucherpreise werden laut Statistischem Bundesamt auf Jahressicht um 1,9 % steigen. Das ist der höchste Wert seit dreieinhalb Jahren. Ursächlich für diese Entwicklung ist ein Anstieg der Energie- und Nahrungsmittelpreise.

¹³ Real - also inflationsbereinigt - hat unsere Landeskirche, bezogen auf 1992, jedoch etwa ein Drittel ihrer realen Finanzkraft verloren.

¹⁴ Die drei Faktoren, die das Kirchensteueraufkommen beeinflussen:

- die Zahl der evangelischen Erwerbstätigen,
- die wirtschaftliche Entwicklung und
- die Entwicklung des Steuersystems.

Dieser Effekt kann und wird sich jedoch in der Zukunft nicht fortsetzen, weil sich der Mitgliederrückgang aufgrund der Altersstruktur deutlich beschleunigen wird (vgl. Anlage 2); die geburtenstarken Jahrgänge scheiden aus dem Erwerbsleben aus („ohne Kirchenmitglieder, keine Kirchensteuer - da kann die Konjunktur noch so brummen“). Insgesamt wird also der demographische Aspekt das entscheidende Gewicht bekommen, welches von einem verstärkten Wirtschaftswachstum nicht mehr kompensiert werden wird.

Es ist damit unumgänglich, dass die Ausgaben und damit einhergehend die Strukturen den sinkenden Mitgliederzahlen anzupassen sind. Auf allen Ebenen sind die notwendigen Konsequenzen zu ziehen und viele sind bereits auf diesem Weg.

Vor diesem Hintergrund kann die Diskussion über die Frage einer Wiedereinführung der Regeldurchstufung nach A 14 nicht losgelöst von genaueren Berechnungen über die Kosten und Folgen einer solchen Maßnahme erfolgen:

A. Auswirkungen auf den laufenden Haushalt (laufende Haushalte)

Die Landessynode 1983 hatte zur Begrenzung der Pfarrdienstkosten und zur Sicherung anderer Arbeitsbereiche zur Höhe der Pfarrbesoldung folgenden Beschluss gefasst: „Für die Besoldung und Versorgung ... werden bis zu 25 % des jährlichen Kirchensteueraufkommens bereitgestellt.“ (Beschluss Nr. 165).

Bereits heute werden dazu nur für den Kreis der Pfarrerinnen und Pfarrer rd. 46 % des voraussichtlichen Kirchensteueraufkommens aufgewendet, was ein Alleinstellungsmerkmal aller West-EKD-Kirchen darstellen dürfte und entsprechende Auswirkungen auf die in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden zur Verfügung stehenden Mittel hat.

Die Wiedereinführung einer Regeldurchstufung nach A13/ A14 würde diesen Satz auf deutlich über 50 % erhöhen:

In erster Konsequenz würde die Wiedereinführung der Regeldurchstufung nach A 13/ 14 die Anhebung der Pfarrbesoldungspauschale nach sich ziehen. Dies hätte weitgehende Folgen für die kirchlichen Haushalte. Unter Berücksichtigung der aktuellen Pfarrbesoldungspauschale in Höhe von 104.000 Euro - welche den laufenden Bezug, den Versorgungskassenbeitrag und die Beihilfe berücksichtigt- ergibt sich für den Haushalt 2017 eine Ausgabesumme von rd. 105,5 Mio. Euro. Bei der Planung für den Haushalt 2018 wird unter Berücksichtigung der bisher absehbaren allgemeinen Personalkostenentwicklungen die Pfarrbesoldungspauschale auf 107.000 Euro erhöht.

Eine Regeldurchstufung nach A 13/ 14 würde im Bereich der Besoldung jährlich zusätzliche Ausgaben in Höhe von rd. 6,0 Mio. Euro bzw. weitere 3,3 Mio. €Euro (55,5 %) als zusätzliche Stellenbeiträge für die Versorgungskasse bedeuten, die den Kirchenkreisen - in letzter Konsequenz den Kirchengemeinden - weniger für die Wahrnehmung kirchlicher Arbeit zur Verfügung stehen würde.

Unter Berücksichtigung der zusätzlichen Ausgaben für Besoldung und Versorgung, würde die bisher für die Haushaltsplanung 2018 ermittelte Pfarrbesoldungspauschale statt 107.000 Euro, 112.500 Euro betragen.

Der Prozentsatz der Pfarrbesoldung am Haushalt wird in jedem Jahr automatisch steigen, in dem Kirchensteuermehreinnahmen nicht die Höhe der Besoldungssteigerungen erreichen.

Deshalb wären zuvor Grundsatzfragen einer Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der EKvW zu stellen.

B. Auswirkungen für den Versorgungshaushalt

Neben der unmittelbaren Auswirkung auf die kirchlichen Haushalte würden sich auch gravierende Auswirkungen auf die Höhe der Versorgungslasten ergeben. Die aktuelle Lage der Altersstruktur im aktiven Pfarrdienst ist deutlich überaltert (vgl. Anlage 3). Die Ausgaben der Versorgung sind bereits jetzt hoch (vgl. Anlage 4).

Seit einigen Jahren hat in Westfalen die Sanierung der Versorgungskasse Priorität. Die Absicherung der Versorgungslasten im Bereich der EKIR, der EKvW und der LLK als Trägerinnen der gemeinsamen Versorgungskasse zählt im Bereich der EKD zu den problematischsten Fällen. Manche Kassen sind - wie das stets kaufmännisch buchende Bremen - gar ausfinanziert.

Zur nachhaltigen Erfüllung der künftigen Versorgungsverpflichtungen muss die gemeinsame Versorgungskasse von den Trägerkirchen entsprechend ausgestattet werden.¹⁵

Der versorgungsbezogene Regelbeitrag beträgt für Pfarrerinnen und Pfarrer aktuell 42 % (Beitragsbemessungsgrundlage: Endstufe der Besoldungsgruppe A 13). Sofern das bisherige Sicherheitsniveau beibehalten werden soll muss der Beitragssatz mindestens 45 % betragen. Soweit auch zukünftig mit einem durchschnittlichen Eintrittsalter der bei Eintritt max. 35-Jährigen von mehr als 30 Jahren gerechnet wird, sollte der Beitragssatz auf 48 % erhöht werden. Bei einer Wiedereinführung von A 14 müsste der Beitragssatz auf 49 % erhöht werden.

Die EKvW hatte zum 31.12.2015 einen Kapitaldeckungsgrad von 54,7 %. Zum 31.12.2016 wird dieser voraussichtlich bei 57,3 % liegen. Der Ausfinanzierungsgrad würde bei Wiedereinführung einer Regelbesoldung nach A13/ A14 schlagartig sinken, da die bisherigen Stellenbeiträge nur für eine Versorgung nach A 13 bemessen waren. Bereits in 2020 würde der Kapitaldeckungsgrad voraussichtlich um 3%-Punkte niedriger sein als ohne Erhöhung.

¹⁵ Zur Absicherung der künftigen Zahlungsfähigkeit wurde hierzu das Beitragssystem der Versorgungskasse in der Vergangenheit grundlegend überarbeitet; von einem stellenbezogenen zu einem personenbezogenen Beitragssystem.

Das aktuelle versicherungsmathematischen Gutachten über die Finanzierung der Pensions- und Beihilfeverpflichtungen der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte vom 10. Juni 2006 bringt für die Höhe der Besoldung und Versorgung die ab dem 01.06.2015 maßgeblichen Werte gemäß Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2015/2016 (BesVersAnpG 2015/2016 NRW) in Ansatz. Zusätzlich wurde berücksichtigt, dass für Pfarrerinnen und Pfarrer zukünftig als erreichbare Besoldungsgruppe nicht mehr die Besoldungsgruppe A 14, sondern nur noch die Besoldungsgruppe A 13 anzusetzen ist. Auftragsgemäß wurden zusätzlich die Auswirkungen untersucht, die sich bei einer Beförderung von Pfarrerinnen und Pfarrern in die Besoldungsgruppe A 14 nach 12 Dienstjahren sowie einer entsprechenden Anhebung der Versorgung für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand, die ab 2008 mit Besoldungsgruppe A 13 in den Ruhestand versetzt wurden, ab dem 1.1.2017 ergeben würden.

Bei Beibehaltung des derzeitigen Dotierungsrahmens, d. h. dass die Finanzierung der Pensionsverpflichtungen durch Erhebung eines Beitrags von maximal 22 % des Kirchensteueraufkommens erfolgt¹⁶, einer Vermögensverzinsung von 4,25 % und einer Besoldungsdynamik von 2,1 % im Jahr 2016 und von 2,0 % p.a. ab dem Jahr 2017 wird die volle Kapitaldeckung im Jahr 2038 erreicht - falls Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin i.d.R. aus der Besoldungsgruppe A 13 versorgt werden. Mit A 14 würde bei unveränderten Prämissen die volle Kapitaldeckung erst im Jahre 2047 erreicht werden.

Aktuell erscheint die langfristige Gewährleistung einer Vermögensverzinsung von 4,25 % mehr als fraglich. Bei einem Rückgang der Vermögensverzinsung auf 3,0 % p.a. kann dagegen selbst ohne Beförderung nach A14 nur ein Deckungsgrad von mittelfristig 60 % bis 70 % erreicht werden, der wieder auf unter 60 % zurückgeht.

Die Kombination aus Zinsrückgang auf 3,0 % p.a. und Beförderungen von Pfarrerinnen und Pfarrern nach A 14 führt bei Beibehaltung des derzeitigen zu einem Kapitalverzehr bis zum Jahr 2113.

C. Vergleich innerhalb der EKD

Bei Betrachtung des Besoldungsniveaus innerhalb der Gliedkirchen der EKD (vgl. Anlage 5) zeigt sich, dass in den östlichen Gliedkirchen die Besoldung für Pfarrerinnen und Pfarrer bei A 13 (i. d. R. 90 % des Bemessungssatzes) liegt. In den westlichen Landeskirchen liegt das Besoldungsniveau dagegen bei A 14 - außer in der Ev. Kirche im Rheinland, der Lippischen Landeskirche und der Ev. Kirche von Westfalen.

Mit der Personalplanung Anfang der 80er Jahre wurden langfristige Verbindlichkeiten geschaffen, indem der Personalbestand deutlich über Bedarf ausgebaut wurde. Ein konsequenter weitsichtiger Umgang mit unseren Finanzen ist heute umso notwendiger.

„Kirche muss gebaut und gestaltet werden mit den finanziellen Möglichkeiten, die der jeweiligen Zeit anvertraut sind. Sie muss mit diesen Möglichkeiten so weitsichtig umgehen, dass auch eine nächste Generation bei ... voraussehbar schwächeren finanziellen Möglichkeiten noch Kirche bauen, das Evangelium verkündigen, Menschen missionarisch gewinnen und für Besoldung und Versorgung aufkommen kann.“¹⁷

Eine Wiedereinführung einer Regelbesoldung nach A13/ A14 kann vor dem Hintergrund der beschriebenen Finanzsituation aus finanzpolitischer Sicht in Westfalen auf absehbare Zeit nicht erfolgen.

In Vertretung

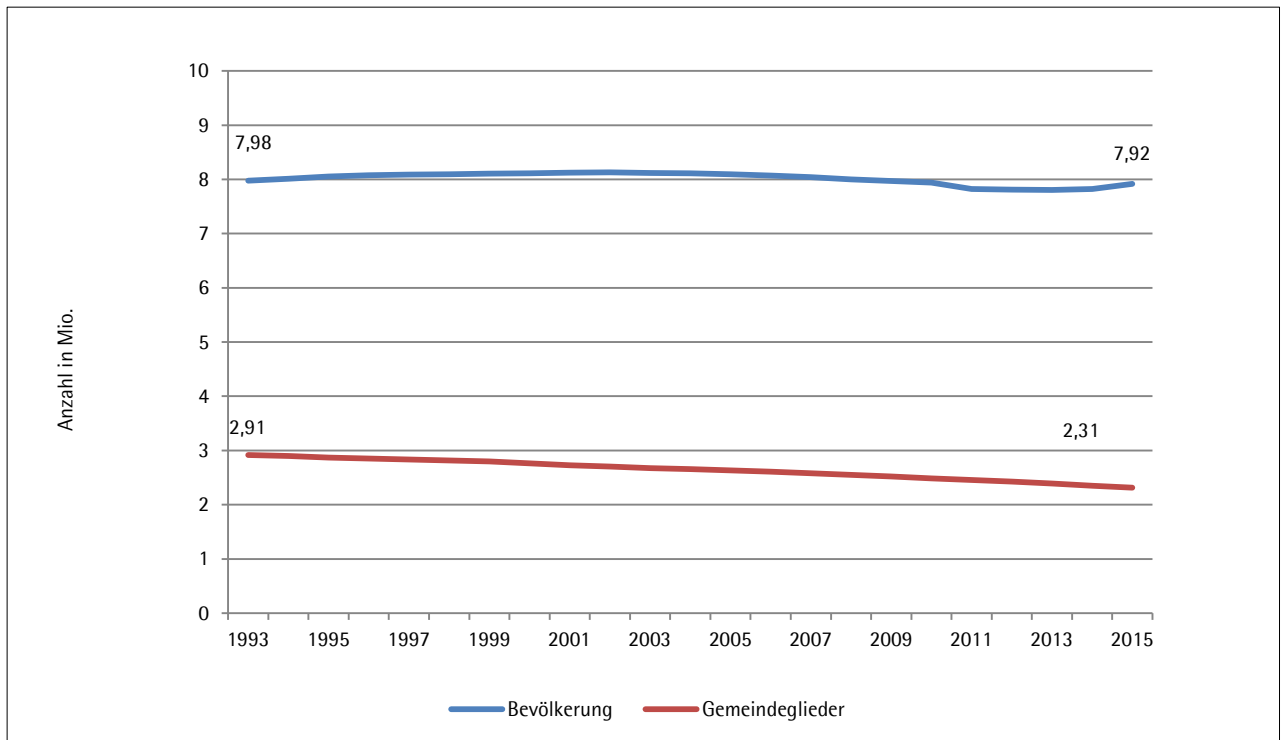
gez. Dr. Arne Kupke

Anlagen

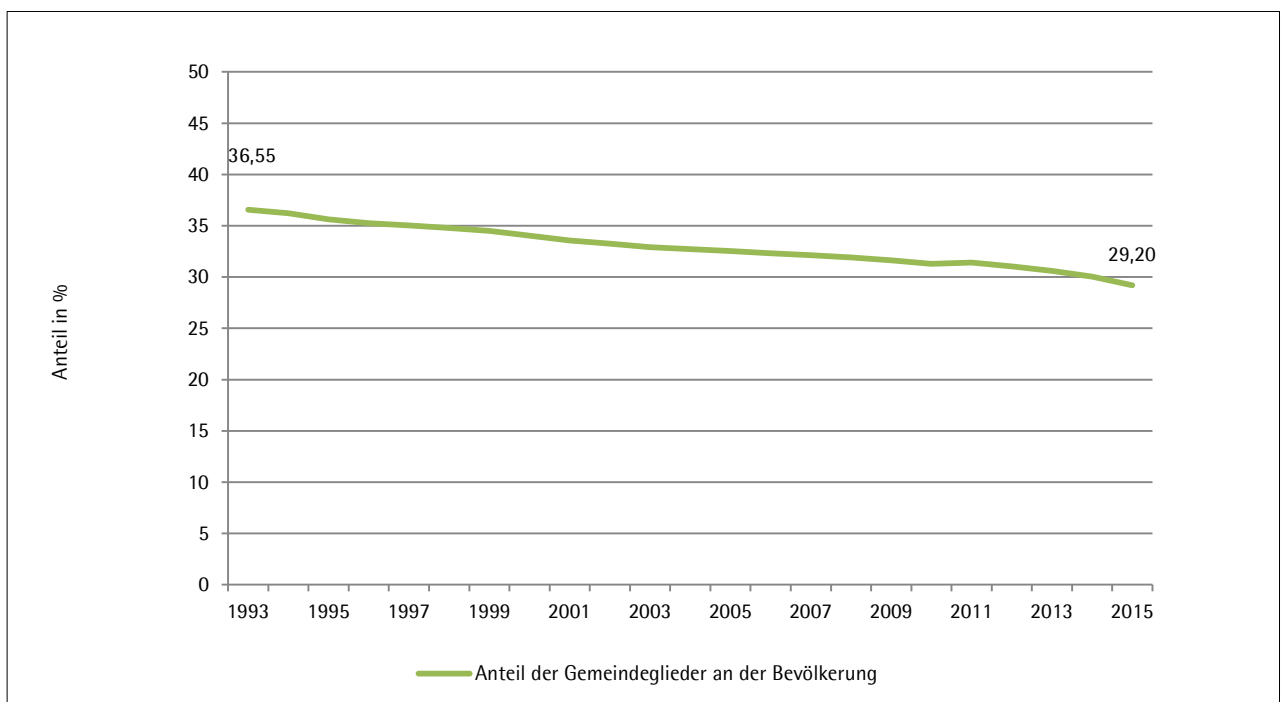
¹⁶ Dieser Beitrag umfasst die Finanzierung aller Pensionsverpflichtungen. Die personenbezogenen Beiträge sind als Teil dieses Gesamtbeitrags anzusehen. Der Versorgungssicherungsbeitrag ergibt sich als Differenz aus dem Gesamtbeitrag und den personenbezogenen Beiträgen.

¹⁷ Ehem. Ratsvorsitzende der EKD Dr. Wolfgang Huber bei der Einweihung der KD-Bank im Juni 2006 in Dortmund

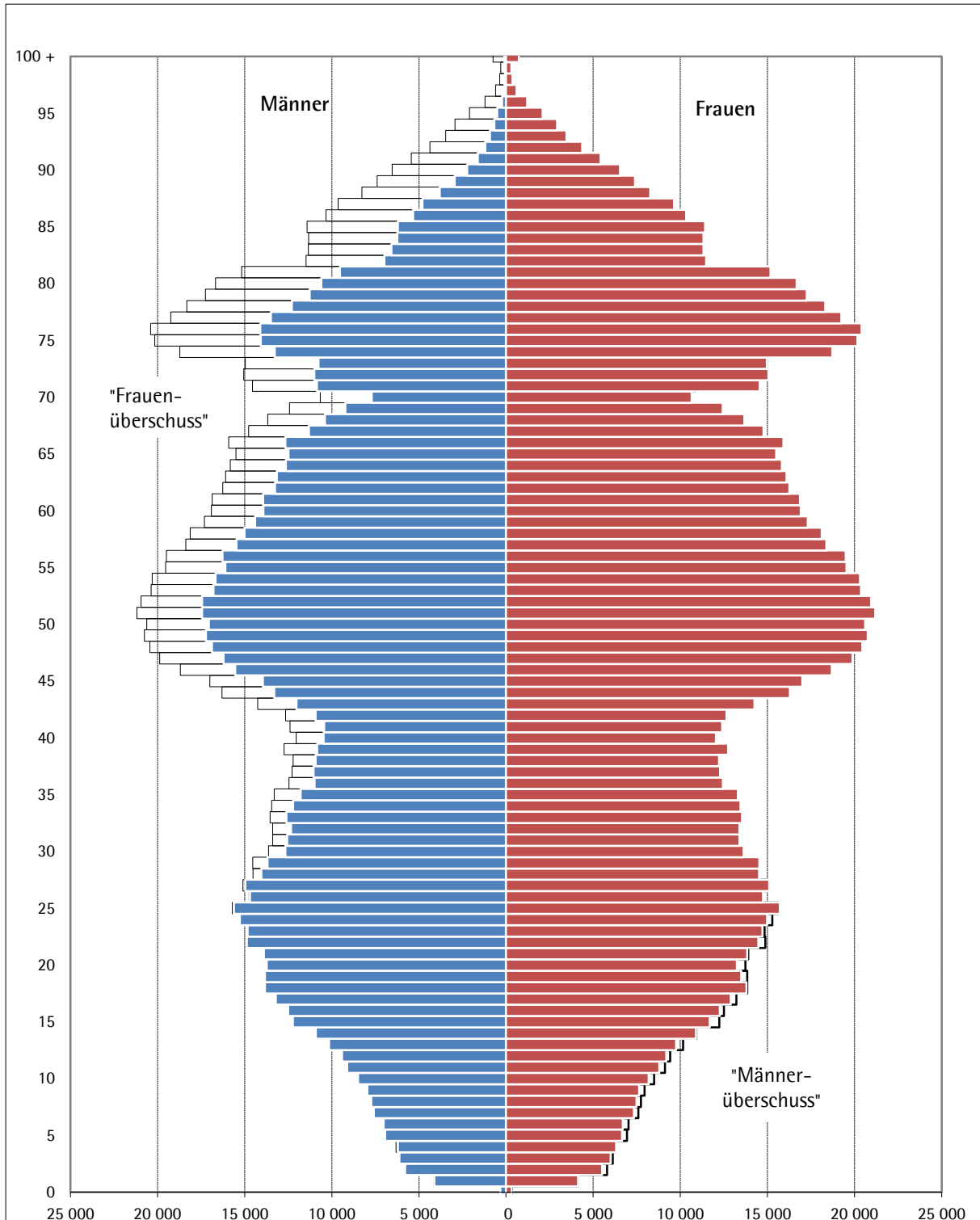
Gemeindegliederzahlen



Bevölkerung



Altersstruktur der Gemeindeglieder in der EKvW

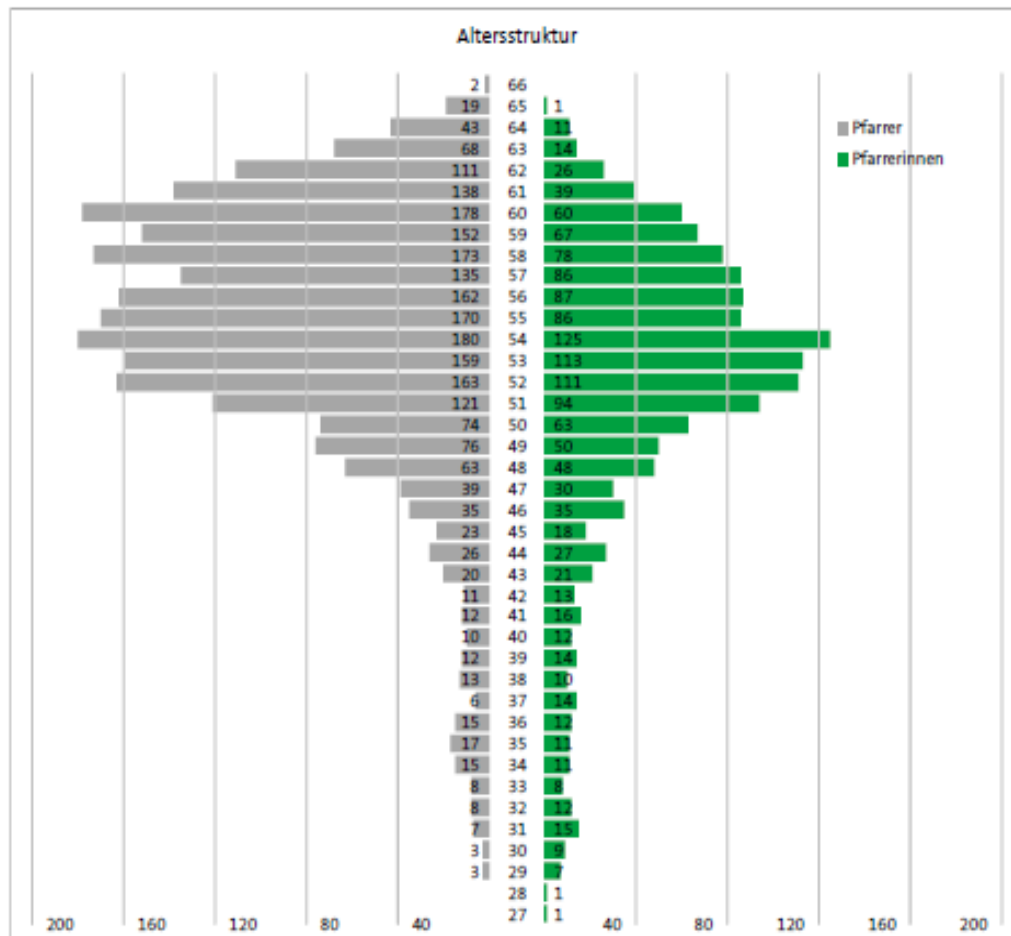


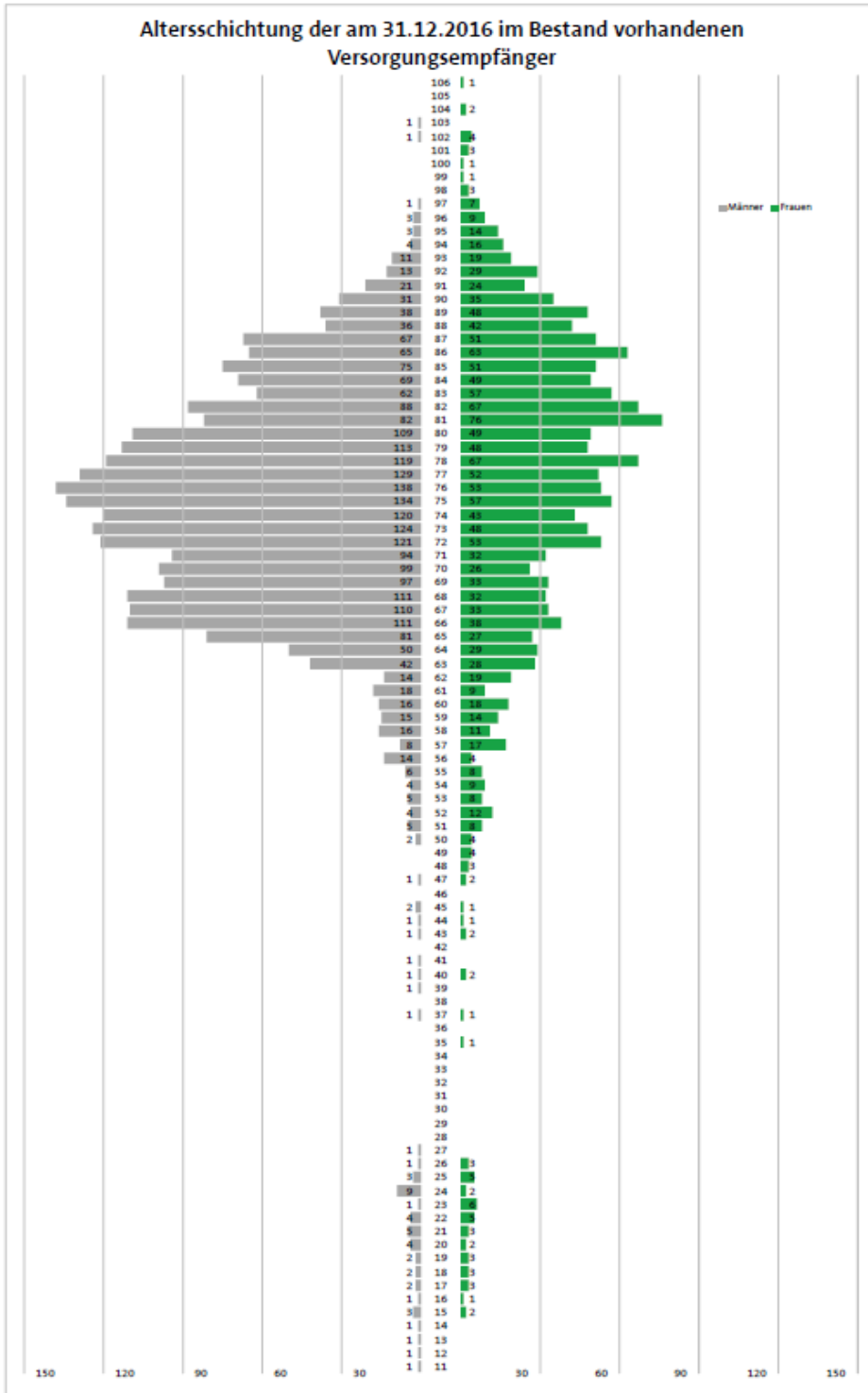
¹⁾ Kirchenmitglieder September 2015 (vorläufig): 2 395 826, davon 1 310 943 Frauen, 1 084 883 Männer
Quelle: KirA, Stand 21.09.2014

Anlage 3

Altersschichtung der Versicherten zum 31.12.2016

VK|PB.
Gut aufgehoben





Tischvorlage zu TOP 12

Umfrage Pfarrbesoldung

Kirche	Verweis auf Bund/Land welches?	Ggf. Bemessungssatz	Bes. Gr. im Probendienst	Beginn mit welcher Erfahrungsstufe von wie vielen?	Durchstufung nach A 14	
					Ja/nein	Wie viel Jahre nach Beginn des Probendienstes
Anhalt	Bund	90 % seit 1.12.2016	A 13	1 von 8	nein	
Baden	Bund	98% ab 1.7.2016	A 13	1 von 8 Begonnen wird im Prinzip mit der 1. Erfahrungsstufe, da wir aber mindestens 3 Jahre Vordienstzeiten anrechnen (1 J Studium, 2 J Lehrvikariat) startet das stets in Stufe 2.	ja	mit der 7. Stufe
Bayern	Bayern		A 13	4 von 11 Stufen = erste mit einem Wert belegte Stufe nach dem neuen Dienstrecht Bayer	ja	14
Berlin-Brandenburg-schlesisches Oberlausitz	Bund	92 % seit 1.8.2015	A 13	1 von 8	nein	
Braunschweig	Niedersachsen		A 13	Stufe 5	ja	ab der 12. Dienstaltersstufe (ab ca. 53 Jahre)
Bremen	Bund (ab 1.1.2016)		A 13	1 von 8	ja	Stufe 8, also nach 23 Jahren
Hannover	Niedersachsen		A 13	5 von 12	ja	im Regelfall mit Beginn des 53. Lebensjahres und damit ca. nach 23 Jahren nach Beginn des Probendienstes
Hessen Nassau	Bund		A 13	1 von 8	ja	13
Kurhessen-Waldeck	Bund		A 13	1 von 8	ja	13
Lippe	NRW		A 13	5 von 12	nein	
Mitteldeutschland	Bund	90 % seit 1.12.2015	A 13	1 von 8	nein	
Nordkirche	Bund	Ab 01.01.2017 einheitlich 100%	A 13	1 von 8	ja	mit Erreichen der 6. Erfahrungsstufe

Tischvorlage zu TOP 12

Oldenburg	Niedersachsen		A 13	5	ja	ab Stufe 12
Pfalz	Rheinland-Pfalz		A 13	4 von 12	ja	nach 17 Dienstjahren
Evangelisch-reformierte Kirche	Niedersachsen		A 13	Besoldungsdienstalter (BDA)	ja	nach ca. 16 Jahren (abhängig vom BDA)
Rheinland	NRW		Ab dem 1. April 2016 bei A 12, mindestens jedoch 90% von A 13. A 12 beginnt in NRW mit der Stufe 4, ab Beginn des Probendienstes werden Pfarrerrinnen und Pfarrern jedoch eine Stufe höher eingestuft.		nein	Es erfolgt keine Durchstufung nach A 14, nach zwölf Jahren erhalten Pfarrerrinnen und Pfarrer eine nicht ruhegehalttsfähige Erfahrungszulage, deren Höhe sich in etwa an dem Differenzbetrag zu A 14 bemisst.
Sachsen	Sachsen	95 %	A 13	3 von 12	nein	
Schaumburg-Lippe	Niedersachsen		A 13	5 von 12	ja	ab der 12. Dienstaltersstufe (ab ca. 53 Jahre)
Westfalen	NRW		A 12	A 12 beginnt in der Stufe 4 und geht bis Stufe 12. Pfarrerrinnen werden Erfahrungszeiten wie den Landesbeamten angerechnet (Zzgl. besonderer kirchlicher Zeiten). Sie werden immer eine Erfahrungsstufe über der Stufe eingestuft, in die sie nach staatlichem Recht eingestuft würden. Das heißt sie werden mindestens in Stufe 5 (die 2. mögliche Stufe) eingestuft. Eine höhere Einstufung ist beim Vorliegen von Erfahrungszeiten möglich.	nein	

Tischvorlage zu TOP 12

Württemberg	Württemberg		96% aus A 13 (um 4 % abgesenkte Eingangsbe- soldung, im Gegensatz zum Land Ba- Wü, dort wird im h.D. derzeit um 8 % abgesenkt)	5 von 12	ja, ¹	Unabhängig hier- von wird erst im ständigen Dienst, dann aber jeweils ab der 9. Stufe (früher 11. Stufe) die stellenent- sprechende Be- soldung bezahlt. Ab Bewertung der Stelle nach P 3 oder höher wird vor der entspre- chenden Durchstufung eine Zulage zu P 1/A13 gezahlt.
-------------	-------------	--	---	----------	------------------	---

¹ aber nur falls die Pfarrstelle auch entsprechend (P2/A14) bewertet ist – im Falle einer höheren Bewertung ist auch eine Durchstufung nach P 3 (Zwischenbesoldung zwischen A 14 und 15), P4/A 15 oder P5/A 16 möglich.