

Nichtamtliche Begründung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD BVG-EKD

Lfd. Nr.	Begründung	Fundstelle Kirchengesetz
1	Begründung zum Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vom 12. November 2014	ABl. EKD S. 346

Begründung zum Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vom 12. November 2014

A. Allgemeines

Das Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze enthält neben dem eigentlichen Besoldungs- und Versorgungsgesetz in Artikel 1 in den folgenden Artikeln einige Änderungen des Pfarrdienstgesetzes, des Kirchenbeamtengesetzes und des Disziplinargesetzes der EKD. Zum Teil handelt es sich hierbei um notwendige redaktionelle Anpassungen, die das Besoldungs- und Versorgungsgesetz erfordert. Zum anderen Teil wurden die Regelungen des Bundes zur Ermöglichung einer Familienpflegezeit (§ 92a BGG) ins Kirchenbeamtengesetz und Pfarrdienstgesetz eingearbeitet und einige wenige Nachjustierungen am Pfarrdienstgesetz vorgenommen, wie sie von Vertretern der Gliedkirchen in verschiedenen Referentenkonferenzen erbeten wurden, zum Beispiel die Ermöglichung einer Teilbeurlaubung (§ 68 Abs. 1 PfdG.EKD).

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Artikel 1 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – BVG-EKD

Die Gliedkirchen der EKD haben in der Regel ihr eigenes Besoldungs- und Versorgungsrecht. Nur zwei kleinere "Inseln gemeinsamen Rechts" sind zu nennen: zum einen die gemeinsamen Besoldungs- und Versorgungsgesetze in der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die weitestgehend das Recht des Landes Niedersachsen zur Anwendung bringen, zum anderen das Besoldungs- und Versorgungsrecht der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, das indessen nur für die östlichen Gliedkirchen der Union (Evangelische Landeskirche Anhalts, Evangelische Kirche in Mitteldeutschland, Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und übergangsweise in der ehemaligen Pommerschen Kirche) gilt und das Recht des Bundes aufnimmt.

Alle anderen Gliedkirchen der EKD haben ihre eigenen Besoldungs- und Versorgungsgesetze. Die meisten übernehmen darin das Recht des Bundeslandes, in dem sie ihren Sitz haben oder sie verweisen darauf. Nur die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, die frühere Nordelbische Kirche und die EKD selbst wenden neben den östlichen UEK-Kirchen weitestgehend Bundesrecht an.

Diese Rechtslage hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelt und entspricht der Verteilung der Regelungskompetenzen zwischen Bund und Ländern nach 1945. Erst 1971 erlangte der Bund durch Einfügung des Artikels 74a in das Grundgesetz das Recht der konkurrierenden Gesetzgebung auf dem Gebiet der Beamtenbesoldung und -versorgung. Mit dem Bundesbesoldungsgesetz von 1975 und dem Beamtenversorgungsgesetz von 1976 machte er hiervon Gebrauch und sorgte auf diese Weise für eine einheitliche Beamtenbesoldung und -versorgung in der gesamten (alten) Bundesrepublik. Der Umstand, dass die meisten Gliedkirchen auf Landesrecht verwiesen, war damit bedeutungslos geworden.

Mit der Herstellung der Deutschen Einheit 1990 entstanden mithilfe der Besoldungsübergangsverordnung zwei verschiedene Besoldungsniveaus in "neuen" und "alten" Bundesländern", allerdings mit dem klaren Ziel, diese allmählich wieder zusammenzuführen. Zugleich differenzierten sich die Besoldungen in den Gliedkirchen der EKD aus. Die östlichen Gliedkirchen zahlten Besoldungen nach unterschiedlichen Bemessungssätzen vom Bundesbesoldungsgesetz und gaben in der Folgezeit vermögenswirksame Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf, die westlichen modifizierten oder reduzierten diese besonderen Besoldungsbestandteile, teilweise beendeten sie auch die Durchstufung für Pfarrerinnen und Pfarrer nach Besoldungsgruppe A14.

Durch die Föderalismusreform von 2006 wanderte die Gesetzgebungskompetenz für Besoldung und Versorgung wieder vollständig zu den Ländern. Nach einer Phase des Abwartens, in der die Länder weiter auf das bisherige Bundesbesoldungs- und Beamtenversorgungsrecht verwiesen und lediglich die Besoldungshöhen unterschiedlich anpassten, führte der Bund mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) 2009 die erste grund-

liegende Neubearbeitung des Besoldungs- und Versorgungsrechts durch, nunmehr mit Wirkung ausschließlich für die Beamten des Bundes. Seitdem differieren die Besoldungen nicht nur in der Höhe, sondern durch die Umstellung von Besoldungsdienstalter auf Erfahrungszeiten auch in der Grundstruktur der Besoldungstabelle und weiteren Bestimmungen. Dieses "Auseinanderbröseln" verstärkt sich, seit die Länder zunehmend eigene Besoldungs- und Versorgungsgesetze erlassen. Hinzu kommt, dass der Bund und fünf Bundesländer jeweils eigene Regeln zum Altersgeld entwickelt haben. Die Vielfalt in dem hoch filigranen Rechtsgebiet der Leistungen aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen macht Vergleiche schwierig und die Verständigung zwischen den anwendenden Behörden ebenfalls.

Das vorliegende Gesetz unternimmt für den kirchlichen Bereich den Versuch, insbesondere die Schwierigkeiten zu reduzieren, die sich aus der wachsenden Vielfalt grundlegender Definitionen des Besoldungs- und Versorgungsrechts ergeben. Es kommt dazu – wie schon beim Kirchenbeamtengesetz und Pfarrdienstgesetz – ein Instrument zur Anwendung, das Bund und Ländern so nicht zur Verfügung steht: das sogenannte Vollgesetz mit Öffnungsklauseln. Die Gliedkirchen können es ohne eigene Begleitregeln zur Anwendung bringen, haben aber an genau benannten Schnittstellen auch die Möglichkeiten der Abweichung.

Die wichtigste Öffnungsklausel des gemeinsamen Besoldungs- und Versorgungsgesetzes findet sich in § 9. Sie stellt die Höhe der Besoldung und Versorgung sowie die Gestaltung der Besoldungstabellen (Zahl der Stufen sowie zeitliche und finanzielle Abstände bis zur nächsten Stufe) vollständig in die Kompetenz der Gliedkirchen. Es geht also nicht um eine Zusammenführung auf finanziellem Gebiet – das wäre illusorisch –, sondern um ein Zusammenhalten des unübersichtlichen, aber grundlegenden "Kleingedruckten" wie zum Beispiel der Definition von Familienzuschlägen, ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, ruhegehaltfähigen Dienstzeiten etc. Damit lässt das BVG-EKD das Haushaltsrecht und die Finanzhoheit der Gliedkirchen unberührt. Sie bestimmen selbst das Niveau ihrer Besoldungen und Versorgungsleistungen. Dennoch hat die Anwendung der BVG-EKD auf Einzelfälle natürlich finanzielle Konsequenzen, da es die verbindliche Beschreibung von Anspruchsvoraussetzungen enthält.

Damit sollen vor allem die Mobilität, die verwaltungsmäßige Umsetzung und die Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe der Gliedkirchen untereinander erleichtert werden. Die Evangelische Ruhegehaltskasse, die mit den unterschiedlichen Rechtslagen in 11 Mitgliedskirchen zurechtkommen muss, hofft durch Reduzierung der Normenvielfalt ihre Verwaltung erheblich entlasten zu können. Nachdem drei Gliedkirchen signalisiert haben, ihr bisheriges am Landesrecht orientiertes Recht beizubehalten zu wollen und zwei Kirchen sich im Stellungnahmeverfahren zu ihren Übernahmeabsichten verhalten geäußert haben, besteht nach bisheriger Kenntnis bei 15 der 20 Gliedkirchen der EKD die Absicht, dem

Kirchengesetz ihre Zustimmung nach Art. 10a Abs. 2 GO-EKD zu geben. Nach § 58 Abs. 2 kann die Zustimmung der Gliedkirchen "jederzeit", also ohne zeitliche Grenze erfolgen.

Grundlage der Zusammenführung gliedkirchlichen Rechts ist der Verweis auf das jeweils geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes in § 2 Abs. 1. Da beim Bund weiterhin die größte Kontinuität und Sachkompetenz bei der Pflege dieses Rechtsgebiets zu liegen scheinen, bietet sich sein Recht als "gemeinsamer Nenner" für Gliedkirchen übergreifendes Recht an. Die dynamische Verweisung bewirkt, dass das kirchliche Recht sich kontinuierlich aktualisiert und nicht jedes Jahr neu mit Arbeitsgruppen und Synodenbeschlüssen an die Rechtsentwicklung angepasst werden muss und vermeidet so auch immer wieder neue Diskussionen um neue Öffnungsklauseln. Im Übrigen schafft eine dynamische Verweisung Rechtsklarheit, da keine Regelungslücken entstehen, über deren Schließung durch entsprechende Anwendung von Bundesrecht gestritten werden kann.

Der Verweis auf das Bundesrecht umfasst alle Rechtsebenen bis hin zu den Verwaltungsvorschriften. Allerdings unterscheiden sich jeweils die Möglichkeiten gliedkirchlicher Abweichungen. Die Gliedkirchen können vom Bundesrecht abweichende allgemeine Verwaltungsvorschriften, Richtlinien und Durchführungshinweise aufgrund eigener Entscheidung erlassen. Abweichungen vom BVG-EKD und von den Bestimmungen der Bundesgesetze, auf die darin verwiesen wurde, sind indessen nur in den gesondert genannten Fällen zulässig (s. § 8 des Entwurfs). Rechtsverordnungen des Bundes können für den kirchlichen Bereich hingegen, soweit es sich nicht um Materien handelt, die den Gliedkirchen zugewiesen wurden, nur vom Rat der EKD mit Wirkung für die Gliedkirchen geändert werden. Hierfür ist die Zustimmung der Kirchenkonferenz erforderlich (s. § 11).

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD umfasst neben dem Besoldungs- und Versorgungsrecht in Teil 6 auch Bestimmungen zum Altersgeld. Da mit dem Altersgeld erstmals eine Rechtsmaterie ohne den "gemeinsamen Kern" des alten Bundesrechts entsteht, herrscht hier bereits in den Grundstrukturen eine breite Vielfalt inkompatibler Regelungen. Es ist daher von größter Wichtigkeit, diesen Rechtsbereich auf eine gemeinsame kirchliche Regelungsgrundlage zu stellen, ehe er praktische Relevanz gewonnen hat und eine bereits eingeübte Praxis eine Vielzahl von Öffnungsklauseln erfordert. Daher ist es erforderlich, das BVG-EKD auf das Altersgeld auszudehnen. Dabei wird die Möglichkeit eröffnet, die Gewährung eines Altersgeldes ganz auszuschließen, aber – mit einer Ausnahme (vgl. § 56 Abs. 6) – nicht die Möglichkeit, das Altersgeldgesetz eines Bundeslandes anzuwenden. Das Altersgeld wurde in den Namen des Gesetzes nicht aufgenommen, da es in der Praxis voraussichtlich untergeordnete Bedeutung haben wird und zu vermuten ist, dass viele Gliedkirchen von der Anwendung dieser Regelungen (zunächst) absehen werden, bis in Bund und Ländern mehr Erfahrungen mit der Materie gesammelt wurden und es eventuell Bedeutung in der Konkurrenz um gute Fachkräfte gewonnen hat.

Teile 1 bis 5 betreffen ausschließlich Besoldung und Versorgung. Soweit darin enthaltene Regelungen für das Altersgeld, das in **Teil 6** geregelt ist, von Bedeutung sind, wird in §

49 Abs. 1 und § 55 darauf verwiesen. **Teil 7** – Übergangs- und Schlussvorschriften – gilt für Besoldung, Versorgung und Altersgeld gleichermaßen.

Teil 1 - Allgemeines

Kapitel 1 - Geltungsbereich, Verweisungen auf das Bundesrecht, Verwaltungsverfahren

Die Regelungen im ersten Kapitel bestimmen den Geltungs- und Anwendungsbereich, definieren den kirchlichen Dienst und stellen ihn grundsätzlich gleich mit dem staatlichen öffentlichen Dienst, auf den im Bundesrecht Bezug genommen ist (vgl. § 29 BBesG). Wie in allen dienstrechtlichen EKD-Gesetzen wird die Anwendung des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes für die Verwaltungstätigkeit nach diesem Kirchengesetz vorgesehen, allerdings mit Öffnungsklausel.

§ 1 Geltungsbereich, Anwendungsbereich

Vergleichbare Vorschriften: § 1 Abs. 3 PfdG.EKD, § 2 KBG.EKD, § 1 BBesG, § 2 BeamtVG

Absatz 1 bestimmt den persönlichen und räumlichen Geltungsbereich, soweit die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse der Anwendung des Kirchengesetzes für ihren Bereich gemäß Artikel 10a GO-EKD zugestimmt haben. Nach § 58 Abs. 3 können die Gliedkirchen den persönlichen Geltungsbereich des Kirchengesetzes in ihrem Bereich begrenzen, indem sie ihre Zustimmung auf bestimmte Berufsgruppen beschränken. Auf diese Weise können etwa Lehrerinnen und Lehrer im Kirchenbeamtenverhältnis ausgenommen oder die Geltung des Gesetzes ausschließlich für den Pfarrdienst bestimmt werden. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis sind nicht erfasst. Satz 2 orientiert sich an § 2 KBG.EKD und betrifft Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Dienstverhältnis zum Beispiel einer Kirchengemeinde. Soweit bekannt, begründen die in Satz 2 genannten Dienstherren keine Pfarrdienstverhältnisse.

Nach **Absatz 2** werden die in § 1 Abs. 2 BBesG genannten Besoldungsbestandteile (Grundgehalt, Leistungsbezüge für Professoren/innen, Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen, Auslandsbesoldung) ergänzt durch die Besoldung im Wartestand, den es im staatlichen Recht nicht mehr gibt.

Absatz 3 benennt ohne Bezug auf das Bundesbesoldungsgesetz die möglichen sonstigen Bezüge (Anwärter- und Vikarsbezüge, Dienstwohnung, vermögenswirksame Leistungen). Es handelt sich um die Bestimmung des sachlichen Anwendungsbereichs hinsichtlich der Besoldung. Die Nennung möglicher Besoldungsbestandteile in § 1 bewirkt daher keine zwingende Gewährung bestimmter Besoldungsbestandteile im Einzelfall und gibt beispielsweise keinen Anspruch auf eine Dienstwohnung. Dasselbe gilt für den in Absatz 4 geregelten Anwendungsbereich hinsichtlich der Versorgung, der auf § 2 BeamtVG Bezug nimmt.

§ 2 Anwendung von Bundesrecht

Vergleichbare Vorschriften: u.a. § 2 Abs. 1 BesVersG-EKD, § 3 Abs. 6 KBesG-Nordelbien, § 2 KBBVG-Konföd.Nds., § 3 VersG-UEK,

Durch **Absatz 1** wird das Recht des Bundes zur Besoldung und Versorgung seiner Beamten unmittelbar Bestandteil dieses Kirchengesetzes. Abweichungen bedürfen der ausdrücklichen Regelung. Soweit von Bundes-Regelungen auf Gesetzesebene abgewichen werden soll, ist dies nur im Rahmen einer Öffnungsklausel, die der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen eigene Handlungsmöglichkeiten gibt, zulässig (s. Kapitel 2). In diesem Rahmen ist es den Gliedkirchen insbesondere möglich, die anzuwendenden Besoldungstabellen in vollem Umfang selbst zu bestimmen (s. § 9). Ebenfalls können sie vom Bundesrecht abweichende allgemeine Verwaltungsvorschriften, Richtlinien und Durchführungshinweise aufgrund eigener Entscheidung erlassen (s. § 8). Rechtsverordnungen des Bundes können für den kirchlichen Bereich hingegen nur vom Rat der EKD mit Zustimmung der Kirchenkonferenz mit Wirkung für die Gliedkirchen geändert werden (s. § 11). Dies gilt nicht, soweit Materien der jeweiligen Entscheidung der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse vorbehalten sind. Auch die Möglichkeit der Gliedkirchen, Öffnungsklauseln für ihren Bereich auszufüllen, wird dadurch nicht eingeschränkt.

Absatz 1 verweist nicht auf das Bundesversorgungsteilungsgesetz, das Ansprüche von ausgleichsberechtigten Personen gegen Versorgungsträger regelt, wenn ihnen nach einer Ehescheidung Versorgungsrechte übertragen wurden (sogen. interne Teilung). Hierbei handelt es sich nicht um "für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten jeweils geltendes Besoldungs- und Versorgungsrecht", sondern um Scheidungsfolgenrecht.

Zu **Absatz 2**: Jede dynamischen Verweisung auf staatliches Recht erfordert eine Handlungsmöglichkeit, den Verweis – notfalls sehr schnell – zu "kappen" und das Inkrafttreten neuer staatlicher Regelungen für den kirchlichen Bereich zu verhindern, z.B. weil eine Regelung zunächst kirchlichen Erfordernissen angepasst werden muss oder gar keine Geltung erlangen soll oder weil die Umsetzung Vorbereitungen der Kirchenverwaltungen erforderlich macht. Nach Artikel 29 Abs. 2 der Grundordnung der EKD (GO-EKD) kann der Rat der EKD gesetzesvertretende Verordnungen auch mit Wirkung für die Gliedkirchen erlassen, wenn die Kirchenkonferenz zustimmt.

Da Gesetzesänderungen im Bund teilweise sehr kurzfristig beschlossen und in Kraft gesetzt werden, die Kirchenkonferenz indessen regulär nur vier Mal im Jahr tagt und auch der Rat der EKD in der Regel eine längere Sommerpause einlegt, kann ausnahmsweise ein noch schnelleres Verfahren als die gesetzesvertretende Verordnung nötig werden, um zu verhindern, dass Bundesrecht aufgrund der allgemeinen Verweisung in Absatz 1 für den kirchlichen Bereich Geltung erlangt. Für diese Fälle gibt Absatz 2 – wie ähnlich zuvor § 2 Abs. 2 des bisherigen Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BesVersG-EKD) – dem Rat der EKD die Möglichkeit, das Wirksamwerden von Änderungen im

Bundesrecht für den kirchlichen Bereich zu verhindern, indem er innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung des betreffenden Gesetzes im Bundesgesetzblatt eine entsprechende Rechtsverordnung erlässt. Anders als mit der gesetzesvertretenden Verordnung kann damit aber keine eigene (zeitlich begrenzte) Regelung erlassen werden. Es kann lediglich für längstens sechs Monate nach Veröffentlichung des staatlichen Gesetzes der Status Quo durch Abwehr der neuen Regelungen bewahrt werden.

Mit Absatz 2 wird ein Zeitfenster eröffnet, im Wege einer gesetzesvertretenden Verordnung oder eines Kirchengesetzes zu einer eigenen kirchlichen Regelung zu kommen. Im Prinzip gibt es verschiedene Optionen: Wenn die sechs Monate des vorläufigen Aussetzens ablaufen, ohne dass eine rechtsgestaltende Maßnahme ergriffen wurde, treten die ausgesetzten Vorschriften am Folgetag mit Wirkung für die Zukunft unverändert in Kraft. Es besteht aber die Möglichkeit, innerhalb der sechs Monate durch Kirchengesetz oder gesetzesvertretende Verordnung zu bestimmen, dass die zunächst nur ausgesetzten Vorschriften gar nicht anzuwenden sind oder aber – mit oder ohne inhaltliche Änderungen – zu einem ganz anderen Zeitpunkt in Kraft treten.

Satz 2 eröffnet den Gliedkirchen, eine vergleichbare Klausel zur "Schnellbremsung" in ihre Ausführungsgesetze aufzunehmen, soweit es um Gegenstände geht, die aufgrund Öffnungsklauseln in ihrer Regelungskompetenz bleiben. Vorausgesetzt ist, dass die jeweilige Kirchenverfassung eine entsprechende Handlungsmöglichkeit des kirchenleitenden Organs zulässt.

Absatz 3 stellt klar, dass die Statusgesetze des Bundes, auf die das Bundesbesoldungsgesetz und Beamtenversorgungsgesetz immer wieder Bezug nehmen, nicht anzuwenden sind. Stattdessen sind die entsprechenden Regelungen im Kirchenbeamtengesetz und Pfarrdienstgesetz der EKD sowie in den gliedkirchlichen Ausführungsgesetzen anzuwenden, bzw. in Kirchen, die dem Pfarrdienstgesetz der EKD nicht zugestimmt haben (Bremen, Pfalz), deren eigenes Pfarrdienstgesetz.

§ 3 Gleichstellung von kirchlichem öffentlichem Dienst und außerkirchlichem öffentlichem Dienst

Vergleichbare Vorschriften: § 22 PflBesO-UEK, § 3 BesVersG-EKD, § 4 KBBVG-Konföd.Nds.

§ 29 BBesG definiert den Begriff des öffentlichen Dienstes durch Nennung der möglichen Dienstherrn eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses: Bund, Länder, Gemeinden, Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts, allerdings mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände. Bei Anwendung des staatlichen Besoldungs- und Versorgungsrechts für den kirchlichen Bereich ist daher klarzustellen, dass kirchliche öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse in diesem Rahmen ebenso zu behandeln sind wie staatliche öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.

Die Gleichstellung impliziert, dass Personen, die aus einem staatlichen Beamtenverhältnis in den kirchlichen öffentlichen Dienst wechseln, behandelt werden, als seien sie zuvor im kirchlichen Dienst gewesen. Allerdings ist hiervon eine Ausnahme gemacht für die Frage der Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten in § 28 Abs. 1. Staatliche Dienstzeiten sind – anders als die Grundregel des § 3 zunächst vermuten lässt – als ruhegehaltfähige Dienstzeiten lediglich sogenannte "Kann-Zeiten". Ihre Anrechnung ist indessen obligatorisch, wenn der staatliche Dienstherr an den kirchlichen Dienstherrn einen Ausgleich für die Versorgungslasten aufgrund der im staatlichen Dienst verbrachten Zeiten gezahlt hat.

Staatliche Dienstherrn bringen gegenüber kirchlichen Mitarbeitenden Regelungen, die sicherstellen sollen, dass bestimmte Zahlungen nur einmal aus öffentlichen Kassen geleistet werden, nicht zur Anwendung, da sie den kirchlichen Dienst nicht als öffentlichen Dienst anerkennen (vgl. § 29 Abs. 1, § 40 Abs. 6 BBesG, § 53 Abs. 8 BeamtVG, 29 Abs. 9 AbgG). In diesen Fällen behält der kirchliche Dienstherr von seiner Besoldungs- oder Versorgungsleistung ein, was im Falle eines staatlichen Beamtenverhältnisses staatlicherseits einbehalten würde. Hierfür finden sich im BVG-EKD entsprechende Regelungen in §§ 13, 14, 15.

Zu **Absatz 2**: Bei Interessenabwägungen haben kirchliche Belange an die Stelle öffentlicher Interessen und Belange zu treten. Der Begriff des kirchlichen Interesses findet mehrfach im Pfarrdienstgesetz Verwendung und ist in der Begründung zu § 70 des Pfarrdienstgesetzes der EKD erläutert.

§ 4 Kirchlicher Dienst

Vergleichbare Vorschriften: u.a. § 23 PfbesO-UEK, § 4 KBBVG-KonföD.Nds.

§ 4 definiert den kirchlichen Dienst, der nach § 3 dem staatlichen öffentlichen Dienst gleichzustellen ist. Im Wesentlichen handelt es sich um den Dienst bei den in § 1 Abs. 1 genannten kirchlichen Rechtsträgern und den Rechtsvorgängern der in Nummer 1 bis 3 genannten Dienstherrn. Im Rahmen einer Ermessensentscheidung kann der Dienst in missionarischen, diakonischen und sonstigen kirchlichen Werken und sonstigen (insbesondere ausländischen) christlichen Kirchen gleichgestellt werden.

§ 5 Verwaltungsverfahren

Vergleichbare Vorschriften: § 103 PfdG.EKD, § 85a KBG.EKD, § 7 DG.EKD

Das Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der EKD gilt inzwischen für 15 der zwanzig Gliedkirchen der EKD unmittelbar. Für die Übrigen (Anhalt, Braunschweig, Oldenburg, Sachsen, Schaumburg-Lippe) gilt es aufgrund dieser Vorschrift für Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit besoldungs- und versorgungsrechtlichen Fragen. Es bleibt den Gliedkirchen, die sich bisher gegen das VVZG-EKD entschieden haben, unbenommen, auch für diesen Bereich etwas anderes zu bestimmen. Die Anwendung des VVZG-EKD bringt auch für Kirchen, die dieses bisher nicht anwenden, keine Änderungen

in der täglichen Praxis der Zahlbarmachung von Bezügen. Insbesondere bleiben Gehaltsmitteilungen ohne Verwaltungsaktcharakter.

Kapitel 2 - Ausnahmen vom Bundesrecht, Regelungszuständigkeiten, Zuständigkeiten

§ 6 Ausnahmen vom Bundesrecht, eigene kirchliche Regelungen

Zu **Absatz 1**: Die Zustimmung zu diesem Kirchengesetz berührt nicht die Finanzverfassung oder Organisationshoheit der einzelnen Gliedkirche. Daher sind Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes und Beamtenversorgungsgesetzes, die diese beeinträchtigen würden, von der Anwendung auszuschließen. Die in diesen Regelungen angesprochenen Fragen bleiben daher in der Regelungskompetenz der Gliedkirchen. Durch Absatz 1 sind zum Beispiel folgende Bestimmungen von der Anwendung ausgenommen: im BBesG § 14a Abs. 2 S. 2 und 3 (Zuführung bestimmter Besoldungsanteile zu einem Sondervermögen zur Versorgungsdeckung) § 26 (Obergrenze für Beförderungssämter), § 27 Abs. 7 (Prozentsatz der Beschäftigten, für den höchstens eine Leistungsstufe gewährt werden darf), § 42a Abs. 2 bis 4 (zulässige Gesamtzahl der pro Jahr zu vergebenden Leistungszulagen und -prämien), § 43 Abs. 11 (Anteil der Besoldungsausgaben, die für Personalgewinnungszuschläge verausgabt werden dürfen), im BeamtVG: § 62a (Mitteilungspflicht für den Versorgungsbericht des Bundes). Die Ausnahme umfasst auch entsprechende Bestimmungen in Rechtsverordnungen, auf die ansonsten in diesem Kirchengesetz verwiesen wird.

Zu **Absatz 2**: Die Vorschrift überlässt es den Gliedkirchen, spezielle Sachverhalte, die weder im Bundesrecht noch im BVG-EKD Niederschlag gefunden haben, selbst zu regeln. Dies können zum Beispiel Zulagen oder Beihilfen für besondere Situationen sein, zum Beispiel wenn keine Pfarrdienstwohnung zur Verfügung gestellt werden kann. Auch die Besoldung und Versorgung von Mitgliedern kirchenleitender Organe und Personen in kirchenleitenden Ämtern können die Gliedkirchen abweichend von diesem Kirchengesetz regeln. Schon wegen der Vielfalt der Regelungen für Leitungspersonen im Statusrecht ist es vielfach unmöglich, dieses Kirchengesetz ohne Abstriche für sie anzuwenden. Da ihre Rechtsverhältnisse teilweise kirchenverfassungsrechtliche Implikationen haben, überlassen auch § 25 Abs. 5 S. 1 PfdG.EKD und § 91 KBG.EKD den Gliedkirchen deren Regelung. Die Gliedkirchen definieren den Kreis der auszunehmenden Leitungspersonen selbst (vgl. § 25 Abs. 5 S. 2 PfdG.EKD, § 91 Abs. 2 KBG.EKD).

§ 7 Verzichtsmöglichkeit

Vergleichbare Vorschriften: §§ 2a VersG-UEK, 3a Abs. 2 PfbesO-UEK, § 3a PfbG-Baden
Gemäß § 2 Abs. 3 BBesG und § 3 Abs. 3 BeamtVG kann auf die zustehende Besoldung oder Versorgung weder ganz noch teilweise verzichtet werden. Insbesondere um Mittel für die Beschäftigung junger Theologen/innen einzuwerben, haben in den 80er Jahren des

20. Jahrhunderts eine Reihe von Gliedkirchen in Abweichung vom staatlichen Recht eine Verzichtsmöglichkeit in ihr Recht eingefügt. Die Gliedkirchen können diese Regelungen zum individuellen, freiwilligen und jederzeit widerruflichen Verzicht fortführen. Gegenüber einer Spende ist ein Verzicht steuerlich vorteilhafter, weil das niedrigere Einkommen bei der monatlichen Einkommenssteuer unmittelbar berücksichtigt wird und die steuerliche Berücksichtigung in der Höhe nicht begrenzt ist. Der Verzicht ist jederzeit widerruflich und darf Unterhaltsverpflichtungen nicht gefährden.

Nicht unter § 7 fällt die Gehaltsumwandlung für eine Direktversicherung. Auch wenn die Beträge hierzu dem Bruttogehalt entnommen werden, handelt es sich nicht um einen Verzicht, sondern um eine anderweitige Verwendung des zustehenden Gehalts.

§ 8 Ausführungsbestimmungen, Abweichungen

Vergleichbare Vorschriften: § 117 Abs. 1 PfdG.EKD

Die Vorschrift beschreibt und begrenzt die Regelungsmöglichkeiten der Gliedkirchen. Nachdem sie der Anwendung des Gesetzes für ihren Bereich zugestimmt haben, können sie von dem gemeinsamen Gesetz nur noch im Rahmen einer Öffnungsklausel abweichen. Bei den unterhalb der Ebene von Rechtsverordnungen liegenden Verwaltungsvorschriften, Richtlinien und Durchführungshinweisen sind sie in ihrer Regelung aber frei. Allerdings schließt die Globalverweisung in § 2 Abs. 1 die Verwaltungsvorschriften des Bundes grundsätzlich ein. Dies bedeutet, dass die Verwaltungsvorschriften des Bundes zunächst anzuwenden sind und dass ihre Abänderung nicht einfach per Einzelfallentscheidung erfolgen darf, sondern dass für eine Abweichung generelle und transparente Bestimmungen nötig sind.

Für Rechtsverordnungen liegt die Regelungskompetenz in der Regel beim Rat der EKD, für einige Materien indessen bei den Gliedkirchen (s. § 11).

§ 9 Eigene Regelungen zur Höhe der Bezüge

Zu **Absatz 1**: Die Bestimmungen der Sätze 1 und 2 sind zentral und sichern in besonderer Weise die Finanzhoheit der Gliedkirchen nach Zustimmung zu diesem Kirchengesetz. Sie ermöglichen gleiches Recht der Gliedkirchen bei unterschiedlicher Zahlungshöhe und unterschiedlicher Gestaltung der jeweiligen Besoldungstabellen nach Zahl und Abstand der Stufen. Auf diese Weise können die Gliedkirchen zum Beispiel auf die Besoldungstabellen ihres Bundeslandes verweisen, um regional in der Konkurrenz um gute Fachkräfte bestehen zu können, und gleichzeitig von der Rechtsgemeinschaft mit den anderen Gliedkirchen der EKD profitieren, indem sie ein übereinstimmendes Regelungswerk nutzen und gemeinsam weiterentwickeln. Damit wird die verwaltungsmäßige Umsetzung sowie die Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe der Gliedkirchen untereinander erleichtert. Die Mobilität zwischen den Gliedkirchen ist indessen weiterhin mit Gehaltsunterschieden belastet.

Aber auch die nach **Absatz 1 Satz 2 Nummer 4** zulässige Entwicklung eigener Regelungen zur Anerkennung von Erfahrungszeit und die damit verbundene Zuordnungen zu unterschiedlichen Erfahrungsstufen wird bei Personalwechselln virulent. Um diese auszugleichen, können die Gliedkirchen nach § 23 Abs. 3 Nr. 2 für ihren Bereich die Regelung des § 19b BBesG in Kraft setzen oder zum Ausgleich von Erfahrungsstufen im Rahmen einer eigenen Zulagenregelung i.S.d. § 23 Abs. 3 Nr. 3 neu in den Dienst aufgenommene Personen z.B. in eine Ausgleichsstufe einweisen (vgl. z.B. § 5 AGBVG-EKD).

Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 betrifft § 14a BBesG, der eine Verminderung der Besoldungsanpassungen bis zum Jahr 2017 zum Aufbau einer Versorgungsrücklage als Sondervermögen des Bundes regelt. § 14a Abs. 1 S. 1 BBesG (Bildung eines Sondervermögens) ist schon aufgrund des Ausschlusses in § 6 Abs. 1 nicht anwendbar. Soweit die Folgebestimmungen indessen die schrittweise Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus regeln, fallen sie unter die Globalverweisung in § 2 Abs. 1, finden also ohne Einschränkung Anwendung. Die Bundesländer haben von § 14a Abs. 2 bis 4 BBesG abweichende Regelungen erlassen, die die Besoldungshöhe unmittelbar beeinflussen. Daher ist den Gliedkirchen, die Besoldungstabellen ihres Landes verwenden wollen, auch ein Verweis auf die jeweilige Landesregelung zu ermöglichen. Die Gliedkirchen, die die Besoldungstabellen des Bundes mit einem eigenen Bemessungssatz anwenden wollen, sind aus Gründen der Rechtsklarheit gehalten, in ihrem Ausführungsgesetz festzulegen, ob und wie in ihrem Bereich § 14a Abs. 2 bis 3 BBesG Anwendung finden soll.

Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 betrifft mit § 50f BeamtVG eine Regelung, mit der die Erhöhung des Beitrages der Rentner/innen zur Pflegeversicherung (§ 55 SGB XI) wirkungsgleich auf Bundesbeamte/innen übertragen wurde. Diese Übertragung geschah ursprünglich im Jahr 2004 durch eine entsprechende Kürzung der Sonderzuwendungen (damals § 4a BSZG), bis sie 2009 durch das DNeuG als § 50f in das BeamtVG eingebaut wurde. Die Übertragung des Rentner-Pflegeversicherungsbeitrages auf Versorgungsempfänger/innen wurde – obwohl noch vor der Föderalismusreform – den Bundesländern anheimgestellt und nicht von allen mitvollzogen. Daher besteht bei den Gliedkirchen, die sich an der Besoldungshöhe eines Landes orientieren, der Wunsch, von § 50f BeamtVG abweichen zu können.

Absatz 2: Die Versorgung aus dem letzten Amt gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums i.S.d. Artikels 33 Abs. 5 GG. Daher regelt § 70 BeamtVG die Übernahme von Besoldungsanpassungen für die Versorgungsbezüge. Indessen werden in der Politik hin und wieder Modelle diskutiert, Besoldungserhöhungen den Versorgungsempfänger/innen nicht unmittelbar zukommen zu lassen. Wenn ein Bundesland hierzu eine Regelung erlassen sollte, müssten die Gliedkirchen, die auf das Besoldungsrecht ihres Bundeslandes verweisen, die Möglichkeit haben, diesen Weg mitzugehen.

Absatz 3: Anwärter- und Vikarsbezüge werden in vielen Gliedkirchen in eigenen Tabellenwerken oder durch Verweis auf Landesrecht geregelt. Dies soll weiter möglich sein.

§ 10 Öffnungsklauseln

§ 10 ergänzt die finanzielle Freiheit, die § 9 den anwendenden Gliedkirchen garantiert, und benennt weitere unmittelbar finanzwirksame Regelungsmaterien, für die die Gliedkirchen vom Recht des Bundes abweichende eigene Regelungen erlassen können. Im engeren Sachzusammenhang mit anderen Regelungen finden sich weitere Öffnungsklauseln zu unmittelbar finanzwirksamen Bestimmungen des Bundesrechts, z.B. § 23 Zulagen und Leistungsbesoldung, §§ 24, 25 Dienstwohnung, §§ 26 Kürzungsfaktor zur Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, § 29 Abs. 2 Höchstgrenze für Versorgungsabschläge bei Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze, § 39 Anrechnung von Renten aus einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung im kirchlichen Dienst, § 48 Altersgeld.

§ 11 Rechtsverordnungen

Die Vorschrift ermächtigt den Rat der EKD, alle Rechtsverordnungen des Bundes, die aufgrund der Verweisung in § 2 Abs. 1 zunächst für die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse gelten, mit Wirkung für diese abzuändern, um sie kirchlichen Bedürfnissen anzupassen. Ebenso kann der Rat Verordnungsermächtigungen, die der Bund noch nicht ausgeübt hat, mit Wirkung für die Gliedkirchen ausüben. Voraussetzung ist in beiden Fällen die Zustimmung der Kirchenkonferenz Die in den jeweiligen Verordnungsermächtigungen des Bundesrechts enthaltenen Beschreibungen von Inhalt, Zweck und Ausmaß der erteilten Ermächtigung binden aufgrund der Generalverweisung in § 2 Abs. 1 den Rat der EKD beim Erlass von Verordnungen nach Artikel 10b GO-EKD.

Rechtsverordnungen, die nach diesem Kirchengesetz ganz von der Anwendung ausgeschlossen sind oder die ausschließlich der Regelungskompetenz der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse zugewiesen sind (s. § 23 Abs. 2) fallen nicht unter § 11. In Regelungsmaterien, die mit einer Öffnungsklausel versehen sind, kann der Rat der EKD zwar Rechtsverordnungen mit Wirkung für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse erlassen. Diese haben indessen die Freiheit, durch eigene Verordnungen für ihren Bereich hiervon abzuweichen.

§ 12 Zuständigkeiten

Vergleichbare Vorschriften: § 115 PfdG.EKD, § 93 KBG.EKD

Zu **Absatz 1**: Entscheidungen nach diesem Kirchengesetz sind von den zentralen Verwaltungsstellen der Gliedkirchen zu treffen, mithin vom Landeskirchenamt, Konsistorium, Oberkirchenrat etc. Das soll auch in den Fällen gelten, deren Entscheidung im Bundesrecht Regierungen, Ministerien oder anderen Stellen vorbehalten sind, zum Beispiel in §§ 4, 19 BBesG, §§ 35, 38, 43, 44, 45, 49 Abs. 6 und 10, 52, 53, 84 BeamtVG.

Zu **Absatz 2**: Den Gliedkirchen steht frei, Zuständigkeiten zum Beispiel für Entscheidungen, die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte der Kirchengemeinden betreffen, eigenständig zu regeln oder bestimmte Entscheidungen bestimmten Organen vorzubehalten.

Kapitel 3 - Gemeinsame Regelungen für Besoldung und Versorgung

Staatliche Dienstherrn bringen gegenüber kirchlichen Mitarbeitenden Regelungen, die sicherstellen sollen, dass bestimmte Zahlungen nur einmal aus öffentlichen Kassen geleistet werden, nicht zur Anwendung, da sie den kirchlichen Dienst nicht als öffentlichen Dienst anerkennen (vgl. § 29 Abs. 1, § 40 Abs. 6 BBesG, § 53 Abs. 8 BeamtVG, § 29 Abs. 9 AbgG). In diesen Fällen behält der kirchliche Dienstherr von seiner Besoldungs- oder Versorgungsleistung ein, was im Falle eines staatlichen Beamtenverhältnisses staatlicherseits einbehalten würde. §§ 13, 14, 15 enthalten die dazu nötigen Bestimmungen.

§ 13 Familienzuschlag

Vergleichbare Vorschriften: § 6 PflBVG-Konf.Nds., § 6 Abs. 1 KBBesG-EKHN, § 7 BesVersG-EKD, § 20a PflBesG-EKKW, Anzeigepflicht: § 8 Kirchenbesoldungsgesetz (KBesG-Nordelbien)

Familienzuschlag soll für jede Beamtenfamilie, gleich ob aufgrund eines Besoldungs- oder Versorgungsanspruchs, insgesamt nur einmal gezahlt werden. Daher enthält § 40 BBesG umfangreiche Konkurrenzregeln für den Fall, dass beide Partner im öffentlichen Dienst stehen oder mehrere Personen Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag erheben. Speziell für diesen Zusammenhang enthält § 40 Abs. 6 BBesG eine eigene Definition des öffentlichen Dienstes. Die Regelung nimmt die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften hiervon aus, soweit nicht Familienzuschlagszahlungen durch organisatorisch selbständige Einrichtungen der Kirchen (zum Beispiel Schulen, Kindergärten, Altersheime) aufgrund ganz vergleichbarer Regelungen zum Familienzuschlag geleistet werden und staatliche Stellen an der Einrichtung durch Beiträge oder Zuschüsse beteiligt sind. Wo aber staatliche Stellen aufgrund der Definition in § 40 Abs. 6 BBesG den Familienzuschlag, den ein bei einem kirchlichen Dienstherrn (z.B. im Pfarrdienst) beschäftigter Angehöriger erhält, ignorieren, kürzen kirchliche Stellen ihrerseits den Familienzuschlag bei ihren Beschäftigten auf den Betrag, der sich ergeben würde, wenn beide Berechtigte im kirchlichen Dienst tätig wären. Für diese Anrechnung sind die Konkurrenzregeln des § 40 BBesG in gleicher Weise anzuwenden, wie sie der Staat bei mehreren im staatlichen öffentlichen Dienst stehenden Familienzuschlagsberechtigten anwendet.

Absatz 2 begründet einen Rückforderungsvorbehalt für den Familienzuschlag in den Fällen, in denen Bezügeempfänger den hier beschriebenen Anzeigepflichten nicht nachkommen.

§ 14 Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat

Vergleichbare Vorschriften: § 14 VersG-UEK, § 29 BAbG, §§ 11 Abs. 2, 14 Abs. 2 und 6, 20 BMinG

Ruheisregelungen für das Zusammentreffen von Einkommen aus Regierungsämtern und Mandaten mit Einkommen aus dem öffentlichen Dienst finden sich in höchst unterschiedlicher Weise sehr verstreut in verschiedenen Bundes- und Landesgesetzen, wobei manche Gesetze die Ruheisregelungen für ein einzelnes Amt enthalten. Insgesamt ist die Materie durch hohe Unübersichtlichkeit und Fehleranfälligkeit gekennzeichnet. Daher verzichtet das BVG-EKD für diesen Regelungsstoff auf einen Verweis auf staatliches Recht, sondern § 14 fasst die Regelungen hierzu für den kirchlichen Bereich an einem Ort zusammen. Damit ist für diesen Bereich auch die nicht immer vollgekommen beantwortete Frage geklärt, ob die Wahrnehmung eines Regierungsamtes oder Parlamentsmandates als Verwendung im öffentlichen Dienst i.S.d. §§ 8, 17 BBesG und § 53 BeamtVG zu betrachten ist (vgl. BVerwG v. 28.4. 2011 – 2 C 39.09).

Inhaltlich, insbesondere in der Höhe des Ruheisbetrages orientiert sich § 14 stark an § 14 VersG-UEK. Die Regelung wurde dort 2012 nach umfangreichen Vorarbeiten und Auswertung der verschiedenen Regelungen in Bund und Ländern der UEK eingefügt.

Absatz 1 und 2 unterscheiden, ob

- aktives kirchliches Einkommen und aktives Einkommen aus Amt oder Mandat zusammentreffen > Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 (= aktiv – aktiv),
- aktives kirchliches Einkommen und Einkommen aus einem **früheren** Amt oder Mandat zusammenkommen > Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 (= aktiv – passiv)
- kirchliche Versorgungsbezüge und Einkommen aus einem **aktiven** Amt oder Mandat zusammenkommen > Absatz 1 Satz 2 (= passiv – aktiv),
- kirchliche Versorgungsbezüge und Einkommen aus einem **früheren** Amt oder Mandat zusammenkommen > Absatz 2 (= passiv – passiv).

Wo eines der Einkommen ein aktives Einkommen ist, also in Absatz 1, bestimmt sich die Grenze, die höchstens um 50% überschritten werden darf, nach den ruhehaltfähigen Dienstbezügen aus der Endstufe der im kirchlichen Dienst erreichten Besoldungsgruppe. Wo das kirchliche wie das nichtkirchliche Einkommen aus einer bereits beendeten Tätigkeit stammen, also in Absatz 2, bestimmt sich die Grenze nach dem kirchlichen Höchstruhehalt, also 71,75% der ruhehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhehalt nach dem BVG-EKD berechnet. Dies gilt auch dann, wenn eines der beteiligten Versorgungseinkommen nach § 14 Abs. 3 BeamtVG oder § 29 BVG-EKD gemindert wurde.

In allen Fällen wird der Ruheisbetrag auf 50% des Betrages festgesetzt, um den die Summe aus kirchlichem Einkommen und Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat die

genannte Grenze übersteigen. Damit soll den besonderen Anforderungen eines entsprechenden Amtes oder Mandats Rechnung getragen werden. Ebenso wird der Kürzungsbetrag in allen Fällen begrenzt. Es werden 50% des Einkommens aus einem Amt oder Mandat oder einem früheren Amt oder Mandat belassen. Zu den Ansprüchen auf Besoldung nach Absatz 1 gehört auch die Wartestandsbesoldung i.S.d. § 22.

Absatz 3 bestimmt, dass kinderbezogene Leistungen neben den Bezügen gewährt werden und daher die Einkommenshöchstgrenze erhöhen.

Zu **Absatz 4**: Damit die Ruhensregelung des § 14 nicht ins Leere geht, werden zunächst zu jeder Rechtsnorm die jeweiligen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsbeträge mit dem jeweils ungekürzten Besoldungs- bzw. Versorgungsbezug nebeneinander ermittelt. Für die anschließende Berechnung des Zahlbetrages geht § 14 als *lex specialis* den allgemeinen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften zur Berücksichtigung von Einkünften vor. Der letzte Satz ist eine Rechtsgrundverweisung. Die Differenzierung bei der Rentenanrechnung bleibt daher unverändert. Renten für ruhegehaltfähige Zeiten werden nach §§ 35 ff dieses Kirchengesetzes angerechnet, ansonsten nach § 55 BeamtVG.

Mit den in **Absatz 5** und **6** nachgestellten Begriffsdefinitionen soll eine Zuordnung ermöglicht werden, weil bei Bund und Ländern unterschiedliche Rechtsbegriffe benutzt werden.

Nach **Absatz 7** gehen staatliche Einkommensanrechnungen (z.B. gemäß § 18 Abs. 2 AbgG, § 14 Abs. 6 BMinG) der Ruhensregelung nach diesem Kirchengesetz vor.

§ 15 Verwendung im öffentlichen Dienst, Zusammentreffen mehrerer Bezüge

Vergleichbare Vorschriften: § 3 Abs. 4, § 15 VersG-UEK, §§ 12, 13 PfbVG-Konf.Nds.

Da kirchlicher Dienst gemäß § 29 BBesG nicht als öffentlicher Dienst gilt, wenden staatliche Dienstherren ihre Ruhensvorschriften (insbesondere §§ 53, 54 BeamtVG, § 53 SVG) nicht auf kirchliche Einkommen an. In diesen Fällen wird das kirchliche Einkommen unter Anwendung der Ruhensbestimmungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes gekürzt.

Durch **Absatz 2** wird für den kirchlichen Bereich klargestellt, dass sowohl staatliche wie kirchliche Verwendungen zu Anrechnungen führen. Es handelt sich um einen Grundsatz, der in allen Zusammenhängen des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes gilt.

§ 16 Besoldung, Versorgung und Versorgungsbeiträge bei Dienstverhältnissen auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn

§ 16 fasst Regelungen zum befristeten Personalaustausch insbesondere zwischen Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen zusammen, wie sie bisher meist auf Grundlage von Vereinbarungen praktiziert werden. Vor dem Hintergrund der Regelungen des § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 zweiter Halbsatz des Beamtenversorgungsgesetzes und des § 28

Abs. 3 BVG-EKD sowie § 54 Abs. 1, S. 5, § 72 Abs. 1 S. 4, § 81 Abs. 1 S. 2 KBG.EKD und § 109 Abs. 7 PfdG.EKD klärt § 16, in welchem Stadium sich Besoldung und Versorgung nach dem Recht des aufnehmenden oder des abgebenden Dienstherrn richten und welche Vereinbarungen zur Verteilung der Versorgungslast zwischen den Dienstherrn zu treffen sind.

Absatz 1 stellt klar, dass sich die Besoldung im Dienstverhältnis auf Zeit nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn richtet. Er begrenzt die Reichweite der Regelung durch eine Legaldefinition des Dienstverhältnisses auf Zeit. Die Regelung betrifft daher ausschließlich Pfarrdienstverhältnisse auf Zeit i.S.d. § 2 Abs. 2 Nr. 2 und § 109 PfdG.EKD oder vergleichbarer gliedkirchlicher Regelungen und Kirchenbeamtenverhältnisse auf Zeit i.S.d. § 6 Abs. 1 Nr. 4 und § 72 Abs. 1 S. 4 KBG.EKD. Nur diese werden im BVG-EKD als Dienstverhältnis auf Zeit bezeichnet. Sie setzen stets ein bereits bestehendes – aufgrund Beurlaubung ruhendes – öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Hintergrund voraus. Es handelt sich nicht um Beamtenverhältnisse auf Zeit i.S.d. §§ 15a, 66 BeamtVG. Solche sind im KBG.EKD und PfdG.EKD nicht vorgesehen. Sie mögen aber im Rahmen der Öffnungsklauseln für Leitungspersonen (§ 25 Abs. 5 PfdG.EKD, § 91 Abs. 1 KBG.EKD) vereinzelt in Gliedkirchen vorkommen.

Absatz 2 betrifft die Rückkehr in das zuvor beurlaubte Dienstverhältnis. Es lebt in dem Stadium wieder auf, in dem es ruhend gestellt wurde. Eventuelle Beförderungen im Dienstverhältnis auf Zeit werden also grundsätzlich nicht in das zuvor ruhende Dienstverhältnis mitgenommen. Etwas anderes gilt nur, wenn in dem ruhenden Dienstverhältnis eine Beförderung stattfindet oder wenn der Dienstherr des ruhenden Dienstverhältnisses der beurlaubten Person eine verbindliche Zusicherung i.S.d. § 25 VVZG.EKD oder vergleichbarer Regelungen gegeben hat.

Zu **Absatz 3**: Versetzung und Eintritt in den Ruhestand erfolgen nach § 109 Abs. 7 PfdG.EKD und § 72 Abs. 1 S. 4 KBG.EKD nicht bei dem Dienstherrn des Dienstverhältnisses auf Zeit, sondern bei dem beurlaubenden Dienstherrn nach dessen Recht. Erfolgt der Eintritt in den Ruhestand unmittelbar aus dem Dienstverhältnis auf Zeit, ist also stets eine juristische Sekunde in dem wiederaufgelebten, zuvor beurlaubten Dienstverhältnis zugrunde zu legen. Satz 1 bestimmt daher, dass das Ruhegehalt nach der bei dem beurlaubenden Dienstherrn zuletzt erreichten Besoldungsgruppe zu berechnen ist, vorausgesetzt dass das Beförderungsamts gemäß § 5 Abs. 3 BeamtVG bereits versorgungswirksam geworden war. Wird die beurlaubte Person in dem Dienstverhältnis auf Zeit in einem Amt mit mindestens derselben Besoldungsgruppe beschäftigt und wird die dort verbrachte Dienstzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit nach Absatz 4 anerkannt, erfüllt auch die so anerkannte Dienstzeit die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 BeamtVG.

In wenigen Ausnahmefällen (z.B. § 2 AGBVG-EKD) legen beide Dienstherrn Wert darauf, dass eine Beförderung in dem Dienstverhältnis auf Zeit versorgungswirksam wird. In diesem Fall kann im Einvernehmen beider Dienstherrn eine Versorgung aus einer hö-

heren Besoldungsgruppe i.S.d. § 25 VVZG.EKD zugesichert und zwischen beiden Dienstherrn eine Vereinbarung über die Zahlung eines erhöhten Versorgungsbeitrages nach Absatz 6 geschlossen werden.

Absatz 4 konkretisiert den Grundsatz des § 28 Abs. 3 für den Fall eines Dienstverhältnisses auf Zeit während einer Beurlaubung. Die Anerkennung der Zeit in einem Dienstverhältnis auf Zeit erfordert daher die Zahlung eines Versorgungsbeitrages durch den Dienstherrn des Dienstverhältnisses auf Zeit, sofern hierauf nicht aus Gründen des kirchlichen Interesses verzichtet wird. Mit der Annahme der Versorgungsbeiträge hat der beurlaubende Dienstherr seine Entscheidung i.S.d. § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5, 2. Halbsatz BeamtVG getroffen, so dass nach Zahlung des Versorgungsbeitrages nicht mehr in Frage gestellt werden kann, dass die Beurlaubung dienstlichen Belangen dient. Satz 2 wiederholt den Grundsatz des § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG.

Absatz 5 beschreibt notwendige Teile einer Versorgungsvereinbarung zwischen den Dienstherrn, wie sie weitgehend üblich ist. In der Praxis schwankt die Höhe der vom beurlaubenden Dienstherrn geforderten Versorgungsbeiträge zwischen 33% und 51% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der beim beurlaubenden Dienstherrn erreichten Besoldungsgruppe, meist liegt sie bei 40%. Eine zukünftige Einigung der Gliedkirchen auf eine gemeinsame Höhe von Versorgungsbeiträgen ist wünschenswert.

Absatz 6 enthält Sonderregeln für den in der Praxis seltenen Fall der Versorgung aus einem Beförderungsamte, das im Dienstverhältnis auf Zeit erreicht wurde. Hier ist zunächst der reguläre Versorgungsbeitrag nach Absatz 5 zu vereinbaren. Hinzu kommt ein weiterer Versorgungsbeitrag (Erhöhung), der sich nach der Differenz von bisheriger und neuer Besoldungsgruppe bemisst. Der für die Erhöhung festzulegende Prozentsatz ist nicht notwendig derselbe wie der für den regulären Versorgungsbeitrag. Denn durch ihn werden nicht bereits erdiente Versorgungsansprüche auf dem bisherigen Niveau für weitere Jahre "verlängert", vielmehr wird das erhöhte Besoldungsniveau auch für die bereits zurückgelegte ruhegehaltfähige Dienstzeit gewährt, so dass beim beurlaubenden Dienstherrn eine erhöhte Versorgungslast in kürzerer Zeit angespart werden muss. Um den zu berücksichtigen Zeitfaktor berechenbar zu machen, wird der Erhöhungsbetrag – anders als der normale Versorgungsbeitrag nach Absatz 5 – nicht nur für die Dauer des Dienstverhältnisses auf Zeit, sondern bis zum Beginn des Ruhestandes fortgezahlt. Verursacht der beurlaubende Dienstherr allerdings selbst eine Erhöhung der Versorgungslast, weil er die in seinen aktiven Dienst zurückgekehrte Person befördert, ist die Versorgungsvereinbarung hinsichtlich des Erhöhungsbetrages anzupassen.

Absatz 7 enthält eine Durchbrechung des Grundsatzes, dass es keine Versorgung aus einem Dienstverhältnis auf Zeit gibt (vgl. § 109 Abs. 7 PfdG.EKD, § 71 Abs. 1 S. 4 KBG.EKD). Sie darf nur auf der Grundlage eines Kirchengesetzes oder einer aufgrund Kirchengesetzes erlassenen Rechtsverordnung erfolgen. Auf der Basis einer entsprechenden Regelung (z.B. § 1 Abs. 3 AGBVG-EKD) kann der Dienstherr des Dienstverhältnisses

auf Zeit, wenn die vorrangig anzustrebende Versorgungsvereinbarung nach Absatz 6 nicht zustande kommt, selbst Zahlungen an eine Person leisten, die früher in einem Dienstverhältnis auf Zeit bei ihm stand.

Absatz 8 ermöglicht den Gliedkirchen eine Ausnahme von den Regelungen des BeamtVG zum Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge. Macht diese durch Kirchengesetz von der Öffnungsklausel Gebrauch, so kann z.B. eine privatrechtliche Einrichtung der Diakonie für eine im kirchlichen Dienstverhältnis stehende oder aus einem kirchlichen Dienstverhältnis beurlaubte Leitungskraft eine zusätzliche privatrechtliche Versorgung neben der kirchlichen Versorgung aufbauen, ohne dass diese zusätzlichen Einkünfte im Ruhestand mit der kirchlichen Versorgung verrechnet werden.

Teil 2 – Besoldung

Kapitel 1 – Grundgehalt, Wartestandsbesoldung und Zulagen

§ 17 Höhe des Grundgehaltes der Pfarrerinnen und Pfarrer

Vergleichbare Vorschriften: § 6 PfBesO-UEK, § 4 PfBVG-Konf.Nds.

Zu **Absatz 1**: Pfarrerinnen und Pfarrer versehen einen Dienst, der aufgrund ihres Studiums laufbahnrechtlich dem höheren Dienst zuzuordnen ist. Dem ist durch die entsprechende Besoldung nach A13 Rechnung zu tragen, auch wenn in der Vergangenheit Pfarrgehälter teilweise abgesenkt wurden, um eine größere Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern in den Pfarrdienst einstellen zu können. § 56 Abs. 2 ermöglicht es, bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes vorhandene Regelungen zur Besoldungsabsenkung im Probedienst und in Pfarrstellen außerhalb des Pfarrstellenplans für den jeweiligen Bereich beizubehalten und fortzuentwickeln.

Zu **Absatz 2 und 3**: Einige Gliedkirchen stufen Pfarrerinnen und Pfarrer nach einer bestimmten Zeit von Besoldungsgruppe A13 nach A14 durch oder bezahlen für die Versetzung besonders anspruchsvoller Stellen ein höheres Grundgehalt. Auch hierzu enthalten Absatz 2 und 3 die notwendigen Öffnungsklauseln.

Absatz 4 stellt klar, dass die Möglichkeit der Gliedkirchen, ihre Besoldungstabellen an einem Land zu orientieren oder selbst zu schreiben, durch die Verpflichtung des § 17, Pfarrerinnen und Pfarrer als Beschäftigte im höheren Dienst zu besolden, nicht eingeschränkt wird.

§ 18 Zuordnung der Ämter

§ 19 BBesG normiert den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung. Danach bestimmt sich das Grundgehalt nach dem verliehenen Amt. Dazu sind die verschiedenen Ämter im statusrechtlichen Sinne in den Besoldungsordnungen des Bundes und der Länder einer oder mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet. Da die Kirchen eigene Ämter verleihen, können die Gliedkirchen nicht über die Globalverweisung verpflichtet werden, diese Besoldungsordnungen direkt anzuwenden. Sie sind aber als Orientierung für die Zuordnung

der Ämter zu einer Besoldungsgruppe heranzuziehen. Die Regelung umfasst auch Lehrerinnen und Lehrer im Kirchenbeamtenverhältnis.

§ 19 Anwärter- und Vikarsbezüge

Nach § 66 BBesG können Anwärterbezüge nach Nichtbestehen einer Laufbahnprüfung herabgesetzt werden. Diese Regelung wird, wie es der bisherigen Übung im kirchlichen Bereich entspricht, von der Anwendung ausgeschlossen. Die Kürzung der Bezüge wird hier nicht als Mittel gesehen, um Problemen beim Abschluss der Berufsausbildung wirksam zu begegnen.

§ 20 Besoldung bei Wegfall von Zulagen und Verleihung eines anderen Amtes

§ 13 BBesG gewährt bei Wegfall einer Stellenzulage aus dienstlichen Gründen unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausgleichszulage. Wechselt ein Beamter im Laufe seines Dienstverhältnisses in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt, so kann er unter bestimmten Voraussetzungen nach § 19a BBesG weiter die bisherige höhere Besoldung erhalten. Beide Regelungen sollen auch im kirchlichen Bereich grundsätzlich Anwendung finden. Sie passen in einigen Gliedkirchen aber nicht zu den Bedingungen, unter denen hervorgehobene Pfarrstellen und -aufträge vergeben und neu besetzt werden, so dass eine Öffnungsklausel erforderlich ist, die es beispielsweise auch dann ermöglicht, weiter die höhere Besoldung zu zahlen, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer eigenes Interesse am Wechsel in eine weniger fordernde Pfarrstelle hatte. Für reguläre Kirchenbeamtenverhältnisse können die genannten Bestimmungen nicht ausgeschlossen werden. Auch für viele Leitungssämtler haben die Gliedkirchen in dieser Hinsicht unterschiedliche Regelungen. Hierzu gibt es bereits eine allgemeine Öffnungsklausel in § 6 Abs. 2.

§ 21 Besoldung während der Mutterschutzfrist und der Elternzeit

Vergleichbare Vorschriften: § 16 KBBesO-UEK, § 14 PFBesO-UEK

§ 54 PfdG.EKD und § 39 KBG.EKD verweisen ganz generell auf die allgemeinen Vorschriften zum Mutterschutz und die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, soweit nicht abweichende gliedkirchliche Regelungen getroffen wurden. Daher wird hier das Gebot der Weiterzahlung der Bezüge gemäß § 2 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV) im Besoldungsrecht ausdrücklich wiederholt. Zu den fortzuzahlenden Dienstbezügen zählt gemäß § 1 Abs. 2 auch die Wartestandsbesoldung. Wird in der Elternzeit Teildienst geleistet, gilt § 6 Abs. 1 BBesG.

§ 22 Besoldung während des Wartestandes (Wartestandsbesoldung)

Bisher war das Wartegeld in vielen Gliedkirchen den Versorgungsbezügen zugeordnet. Nach § 1 Abs. 2 dieses Kirchengesetzes gehört die Wartestandsbesoldung zu den Dienst-

bezügen. Dies entspricht dem Verständnis des Wartestandes als aktiver Zustand bis zur Übernahme einer neuen Stelle oder eines neuen Auftrages i.S.d. § 83 Abs. 1 PfdG.EKD. Daher ist es nicht angebracht, die Wartestandsbezüge in Parallele zum einstweiligen Ruhestand politischer Beamter (vgl. § 7 S. 1 Nr. 2, § 14 Abs. 6 BeamtVG) als Versorgungsbezug zu behandeln. Die Einordnung als Besoldung hat zur Folge, dass die Zeit des Wartestandes in vollem Umfang ruhegehaltfähige Dienstzeit i.S.d. § 6 BeamtVG ist (vgl. § 28 Abs. 4) und der Aufstieg in den Erfahrungsstufen nicht gebremst wird; Besoldungsanpassungen und Veränderungen des Familienstandes sind zu berücksichtigen. Der Anspruch auf Wartestandsbesoldung entsteht gemäß § 84 Abs. 3 PfdG.EKD und § 61 Abs. 3 KBG.EKD mit Beginn des Wartestandes.

Für vorhandene Personen im Wartestand wird die neue Regelung der Wartestandsbesoldung gemäß § 44 unmittelbar mit Inkrafttreten des BVG-EKD für die jeweilige Gliedkirche wirksam, sofern diese nicht in dieser Hinsicht von der Öffnungsklausel des § 46 Gebrauch macht. Es empfiehlt sich, Personen im Wartestand erforderlichenfalls auf die notwendige Anpassung ihrer privaten Krankenversicherung aufmerksam zu machen, da sie als Besoldungsempfänger/innen nicht mehr den Beihilfesatz für Versorgungsempfänger/innen erhalten können.

Zu **Absatz 1**: In den ersten drei Kalendermonaten des Wartestandes wird die Besoldung im Prinzip in bisheriger Höhe weitergezahlt, wenn man von Stufenaufstiegen, allgemeinen Gehaltsanpassungen und ähnlichem absieht, die weiterhin zur Veränderung der Besoldungshöhe führen. Im Falle eines vorangegangenen Teildienstes wird weiter Teildienstgehalt (§ 6 Abs. 1 BBesG) gezahlt. Ging dem Wartestand eine Beurlaubung ohne Bezüge voran, so wird der davor wahrgenommene Dienst zugrunde gelegt. Beginnt der Wartestand nicht zum ersten eines Kalendermonats, so gelten diese Regeln zusätzlich in dem schon begonnenen Kalendermonat, in dem der Wartestand beginnt.

Zu **Absatz 2**: Wird ein Wartestandsauftrag i.S.d. § 85 Abs. 2 PfdG.EKD und § 62 Abs. 1 KBG.EKD ausgeübt, der den Umfang eines vor dem Wartestand ausgeübten Teildienstes übersteigt, so steigt bereits in den ersten drei Monaten des Wartestandes das Gehalt auf die Höhe, die nach § 6 Abs. 1 BBesG dem Umfang des Wartestandsauftrages entspricht. Ist der Umfang des Wartestandsauftrages geringer als der vor dem Wartestand ausgeübte Dienst, so wird die Wartestandsbesoldung diesem geringeren Dienstumfang erst nach Ablauf der Frist des Absatzes 1 angepasst. Ist der Umfang des Wartestandsauftrages höher als 71,75% eines vollen Dienstes, so bestimmt sein Umfang auch nach Ablauf der Frist des Absatzes 1 die Höhe der Wartestandsbesoldung.

Gemäß **Absatz 3** werden nach Ablauf der Frist des Absatzes 1 71,75% der zuletzt zustehenden Dienstbezüge gezahlt. Der Prozentsatz bezieht sich auf das Gehalt bei Wahrnehmung eines vollen Dienstauftrages. Dies gilt auch, wenn zuvor ein Teildienst ausgeübt wurde. In diesem Fall ist die Höhe der Wartestandsbesoldung indessen durch **Absatz 4** begrenzt. Es wird (anders als beim einstweiligen Ruhestand gemäß § 14 Abs. 6 S. 1 Be-

amtVG) von der aktuell erreichten Gehaltsstufe ausgegangen. Ein Aufsteigen in den Erfahrungsstufen findet auch ohne Wahrnehmung eines Wartestandsauftrages weiterhin statt. Der Familienzuschlag beträgt (anders als bei Anwendung des § 50 Abs. 1 BeamtVG wegen Behandlung des Wartegeldes als Versorgung) ebenfalls 71,75% der bisherigen Höhe. Seine Stufen werden an die jeweilige Familiensituation angepasst.

In der Höhe der Wartestandsbesoldung spiegelt sich die Schwierigkeit, unterschiedliche Gründe für Wartestandsversetzungen, unterschiedliche Traditionen und Zielsetzungen der Gliedkirchen im Umgang mit diesem Instrument und unterschiedliche vorstellungsprägende Bilder unter dem "besoldungsrechtlichen Dach" einer Prozentzahl zusammenzubringen.

1. Wo die Stellenplanung allein auf mittlerer und unterer Ebene geschieht, können die auf der Landeskirchenebene angestellten Pfarrerinnen und Pfarrer zunächst (und zum Teil für mehrere Jahre) nur im Wartestand aufgefangen werden, wenn ihre Stelle gestrichen wird.
2. Wo Gliedkirchen die Tradition haben, durch einvernehmliche dienstrechtliche Veränderungen (Teildienst, Versetzung oder auch Wartestand) persönlich schwer tragbare Situationen (z.B. Pflege, Krankheit, die nicht zur Dienstunfähigkeit führt, familiäre Belastungen) oder Konflikte vor einer Eskalation zu entschärfen, besteht ein Interesse, den Wartestand als freiwillige Option ausreichend attraktiv zu halten und nicht durch sehr niedrige Wartestandsbesoldung als mögliches Handlungsinstrument zu verlieren und auch die Kombination: "erster Versuch mit Teildienst, zweiter mit Wartestand" für die Betroffenen besoldungsrechtlich akzeptabel zu halten.
3. Das Bild, das Diskussionen über Bezüge im Wartestand manchmal prägt, sind Wartestandsversetzungen, die wegen nachhaltiger Zerrüttung in einer Kirchengemeinde erfolgen. Sie sind aber, wie Umfragen in der Dienstrechtsreferentenkonferenz zeigen, eher die Ausnahmen. Zu beachten ist, dass eine "Mitschuld" der in den Wartestand versetzten Person keine Voraussetzung ist. Vielmehr geht es um das Mittel letzter Wahl zur Auflösung einer Krisensituation.
4. Vorstellungsprägend sind möglicherweise auch Fälle aus dem staatlichen Bereich, wo Staatssekretäre/innen, weil sie das Vertrauen der Leitung verloren haben, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden und dort "für viel Geld spazieren gehen". Nach § 57 BBG sind sie verpflichtet, einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit Folge zu leisten, wenn ihnen im Dienstbereich ihres früheren Dienstherrn ein Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt verliehen werden soll. Es handelt sich indessen meist um Ämter, deren Endgrundgehalt ohnehin nur selten zu erreichen ist.

Im Unterschied dazu gilt für den kirchlichen Wartestand

- a) Wartestandsversetzung erfolgt in aller Regel nicht aus einem Amt mit besonders hoher Besoldung,
- b) Es besteht die Verpflichtung, Stellen und Wartestandsaufträge zu übernehmen, die lediglich der Ausbildung, nicht der bereits erreichten höheren Besoldungsgruppe entsprechen müssen (§ 85 Abs. 1 PfdG.EKD),
- c) Nach drei Jahren Wartestand ohne Wartestandsauftrag erfolgt Versetzung in den Ruhestand (§ 92 Abs. 2 PfdG.EKD).

Die Versetzung in den Wartestand bedeutet eine Einschränkung des Anspruchs auf eine amtsgemäße Verwendung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und damit eine Erweiterung des dienstrechtlichen Instrumentariums, das dem staatlichen Dienstrecht nicht zur Verfügung steht. Wenn es sich nicht um einen einvernehmlichen Wartestand i.S.d. Ziffer 2 handelt, befinden sich die Betroffenen in einer Situation, in der sie sich ausgeliefert fühlen. Häufig sind das die Fälle, wo ein Personalreferat den Wartestand als Mittel der letzten Wahl einsetzt.

Diese Gemengelage von Fakten und Vorstellungen über den Wartestand fließt in alle Diskussionen zur Höhe der Wartestandsbesoldung ein. Folgende Elemente der Wartestandsbesoldung wurden in der AG Besoldungsstrukturen, die den Gesetzentwurf erarbeitet hat, unter dem Gesichtspunkt einer gemeinsamen Regelung genauer betrachtet:

1. Die Wartestandsbezüge sollen nicht mehr (wie bisher in vielen Gliedkirchen und im staatlichen Bereich beim einstweiligen Ruhestand) Versorgungsbezug, sondern Besoldung sein. Hier bestand schnell Einigkeit.
2. Wird ein Wartestandsauftrag ausgeübt, bestimmt sein Umfang die Höhe der Wartestandsbesoldung, sofern nicht die anderen Regelungen günstiger sind.
3. Die Wartestandsbesoldung soll nach einer Nachlauffrist von drei Kalendermonaten ein Prozentsatz der bisherigen Besoldung sein. Die Diskussionen über die Höhe waren langwierig. Schließlich wurde durch Orientierung am höchstmöglichen Prozentsatz der Versorgung ein gemeinsamer Nenner gefunden, auch wenn sich Argumente für fast jeden anderen Prozentsatz finden lassen und ein anderer Prozentsatz den Unterschied zur Versorgung deutlicher gemacht hätte.
4. Der Prozentsatz soll aus der aktuell erreichten Besoldungsstufe gezahlt werden, nicht wie beim einstweiligen Ruhestand im staatlichen Bereich aus der Endstufe.
5. Der Familienzuschlag soll in die prozentuale Kürzung der Besoldung auf 71,75% – anders als früher in vielen Gliedkirchen, wo Wartegeld Versorgung war, – einbezogen sein.
6. Da im Wartestand Besoldung gewährt wird, bleibt es beim bisherigen Beihilfesatz nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden Beihilfeverordnungen. Die Beihilfeverordnungen gewähren Versorgungsempfängern in der Regel einen höheren Beihilfesatz als Besoldungsempfängern.

7. Wer vor Versetzung in den Wartestand im Teildienst gearbeitet hat, soll im Wartestand ohne Wartestandsauftrag nicht durch eine höhere Wartestandsbesoldung besser gestellt werden. Deshalb darf die Wartestandsbesoldung das bisherige Teildienstgehalt nicht übersteigen. Im Hinblick auf die zu gewährende Mindestalimentation sollen 50% eines vollen Gehaltes nicht unterschritten werden.
8. Als besonders schwierig erwies sich die Einigung in der Frage, ob der Prozentsatz aus dem Teildienstgehalt oder aus dem vollen Gehalt (mit den Ober- und Untergrenzen nach Ziffer 7) bezahlt werden sollte. Hier waren zu vergleichen:

Teildienstumfang	Wartestandsbesoldung nach Absatz 3 und 4 71,75% eines Volldienstgehaltes	Wartestandsbesoldung, wenn 71,75% aus dem Teildienstgehalt gezahlt würden
75%	71,75%	71,75% von 75%, d.h. 53,81% eines Volldienstgehaltes
70%	71,75% > Absenkung nach Absatz 4 auf 70%	71,75% von 70%, d.h. 50,22% eines Volldienstgehaltes
60%	71,75% > Absenkung nach Absatz 4 auf 60%	71,75% von 60%, d.h. 43,05% eines Volldienstgehaltes > Anhebung auf die Untergrenze von 50% eines Volldienstgehaltes
50%	71,75% > Absenkung nach Absatz 4 auf 50%	71,75% von 50%, d.h. 35,88% eines Volldienstgehaltes > Anhebung auf die Untergrenze von 50% eines Volldienstgehaltes

Da sich gegenüber der bisherigen Rechtslage in den meisten Gliedkirchen bereits nach Ziffer 4 (Berechnung aus der aktuellen, nicht aus der Endstufe), 5 (prozentuale Kürzung des Familienzuschlags) und 6 (kein höherer Beihilfesatz) niedrigere Einkommen im Wartestand ergeben und eine amtsangemessene Mindestbesoldung im Wartestand unbedingt zu gewährleisten ist, wurde nach schwierigen Gesprächen Einigung erzielt, dass die Wartestandsbesoldung ein Prozentsatz aus einem Gehalt mit vollem Dienstauftrag sein soll unter Beachtung der Ober- und Untergrenze nach Absatz 4.

Absatz 4 begrenzt die Höhe der Wartestandsbesoldung nach oben und unten. Die Regelung bewirkt, dass die Besoldung im Wartestand ohne Wartestandsauftrag bei einer vorhergehenden Teilbeschäftigung nicht höher sein darf als die zuletzt daraus erreichte Besoldung, ebenso wenn dem Wartestand eine Beurlaubung ohne Bezüge und dieser eine Teilbeschäftigung voranging (vgl. hierzu BVerwG vom 11.03.1999 (ZBR 1999/275, RiA 2000/257) zu der vergleichbaren Regelung in § 14 Abs. 6 S. 2 BeamtVG). Allerdings darf

die Wartestandsbesoldung auch bei vorangegangener Teilbeschäftigung nicht weniger als die Hälfte der vollen Bezüge bei Vollbeschäftigung in dem bisherigen Amt betragen.

Absatz 5 ermöglicht es, die Frist des Absatzes 1, in der die volle bisherige Besoldung weiter gezahlt wird, zu verlängern. Dies ist insbesondere dort, wo Versetzungen in den Wartestand aus Gründen der Stellenplanung erfolgen, wünschenswert. Die Möglichkeit zur Anrechnung anderweitiger Arbeitseinkommen während eines Wartestandes ohne Wartestandauftrag ist von der Anrechnung von Einnahmen aus einer Nebenbeschäftigung i.S.d. § 67 Nr. 1 PfdG.EKD, § 48 Nr. 2 KBG.EKD zu unterscheiden.

Absatz 6 nimmt Bezug auf § 15 Abs. 3 DG.EKD (vgl. dazu Artikel 2 Nr. 3 dieses Kirchengesetzes). Danach erhält eine Person, die durch Disziplinarurteil in den Wartestand versetzt wurde, 80% der nach den voranstehenden Absätzen zustehenden Wartestandsbesoldung. Dieser Betrag ist gemäß § 15 Abs. 4 DG.EKD auch maßgebend, wenn die betroffene Person aus dem Wartestand in den Ruhestand versetzt wird.

§ 23 Zulagen und Leistungsbesoldung

Zu **Absatz 1**: In vielen Landeskirchenämtern wird die sogenannte Ministerialzulage nach Nr. 7 der Vorbemerkungen zu Bundesbesoldungsordnungen A und B in Verbindung mit Anlage IX zum Bundesbesoldungsgesetz nicht mehr gezahlt. Hinsichtlich der erst 2012 mit § 19b ins Bundesbesoldungsgesetz eingefügten Zulage im Falle der Verringerung der Besoldung aufgrund eines Dienstherrnwechsels, die eine (notwendige) Folge der Föderalismusreform ist, hat sich noch keine Praxis eingespielt. Beide sind nach Absatz 1 von der Anwendung ausgeschlossen, können aber durch Kirchengesetz in das Besoldungsrecht einbezogen werden.

Zu **Absatz 2**: Die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes zur Leistungsbesoldung sind differenziert zu beurteilen. Sie können – wenn überhaupt – nicht ohne Modifizierung auf den kirchlichen Dienst, zumal den Pfarrdienst übertragen werden. Das BVG-EKD belässt diese Materie in der vollständigen Entscheidungszuständigkeit der Gliedkirchen. Der Rat der EKD kann zu dieser Materie daher keine Rechtsverordnung erlassen. Nähere Überlegungen zur Leistungsbesoldung finden sich in den "Überlegungen zu leistungsbezogenen Besoldungselementen und zur besseren Wertschätzung und Rückmeldung, Zielorientierung und Leistungssteigerung im kirchlichen öffentlichen Dienst" der Dienstrechtlichen Kommission, die Rat und Kirchenkonferenz den Gliedkirchen mit der Empfehlung zugeleitet haben, sie bei Einführung von Maßnahmen zur besseren Wertschätzung und Rückmeldung, Zielorientierung und Leistungssteigerung zu berücksichtigen (http://www.ekd.de/ueberlegung_leistungsbezogene_besoldungselemente.pdf).

Auch die Verordnung über die Gewährung von Erschwerniszulagen und die Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes bedürfen der Anpassung an kirchliche Sachverhalte und bleiben in der Entscheidungszuständigkeit der Gliedkirchen.

Absatz 3 gibt den Gliedkirchen Gestaltungsfreiheit für die Regelung von Zulagen, da nicht alle Vorgaben des Bundesbesoldungsgesetzes dem Bedarf der Gliedkirchen entsprechen, beispielsweise die Begrenzung von Amtszulagen auf 75% der Differenz zur nächsthöheren Besoldungsgruppe in § 42 Abs. 1 BBesG oder die Bindung einer Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen an die Vakanz der Stelle in § 45 Abs. 3 BBesG. Grundlegend und unverändert bleibt jedoch in allen Fällen die Unterscheidung von ruhegehaltfähigen und nichtruhegehaltfähigen Zulagen i.S.d. § 42 BBesG.

Kapitel 2 - Dienstwohnung

Die Regelungen in Kapitel 2 sind Basis-Regelungen zur finanziellen Behandlung von Dienstwohnungen, die den Gliedkirchen entsprechend der regionalen Prägung des Themas Raum für die Ausgestaltung im Einzelnen geben.

§ 24 Dienstwohnungsvergütung, wohnungsbezogener Bestandteil der Bezüge, Nutzungsentschädigung

Pfarrerinnen und Pfarrer sind gemäß § 38 PfdG.EKD verpflichtet, eine für sie bestimmte Dienstwohnung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstwohnungsverhältnisses zu beziehen. Diese Regelung wird einerseits ergänzt durch die an anderer Stelle im gliedkirchlichen Recht niedergelegte Verpflichtung der Anstellungsträger, Dienstwohnungen zur Verfügung zu halten, sowie durch die finanziellen Bestimmungen rund um die Dienstwohnung im Besoldungsrecht und in ausführenden Verordnungen. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte unterliegen gemäß § 30 KBG.EKD nicht der Dienstwohnungspflicht, können aber eine vorhandene Dienstwohnung erhalten. In Bezug auf die Dienstwohnung gibt es in den Gliedkirchen sehr unterschiedliche Regelungen (vgl. auch Pfarrhauspapier der DRK von 2002 http://www.ekd.de/EKD-Texte/pfarrhaus_2002.html), die derzeit überall in Bewegung sind.

In den Gliedkirchen der EKD sind zwei rechtlich verschiedene Wege üblich, den Gegenwert des Wohnens in einer Dienstwohnung vom Gehalt einzubehalten.

Absatz 1 benennt den Weg, für eine zugewiesene Dienstwohnung eine Dienstwohnungsvergütung einzubehalten, der immer üblicher wird. Hier bestimmen die Gliedkirchen die Höhe der Dienstwohnungsvergütung in der Regel durch Verweis auf die Tabellen ihres Bundeslandes zur Bestimmung der höchsten Dienstwohnungsvergütung, teilweise aber auch durch Bezug auf den Mietwert. § 25 stellt diesen Sachverhalt weiter in ihre Regelungskompetenz.

Absatz 2 betrachtet die Dienstwohnung als Teil des Pfarrgehaltes, kürzt dafür aber entsprechend die monetär ausgezahlten Dienstbezüge. Gliedkirchen, die diesen zweiten Weg gehen, haben früher bei Gewährung einer Dienstwohnung den Ortszuschlag einbehalten. Seit aber der Ortszuschlag 1997 in einen Familienzuschlag umgewandelt und der früher für Ledige gewährte Ortszuschlagsbetrag Teil des Grundgehalts wurde, müssen sie un-

mittelbar den für die Dienstwohnung zu kürzenden Gehaltsbetrag benennen. In der Höhe entspricht er meist den fortgeschriebenen früheren Ortszuschlagsbeträgen. Aus der Zeit vor 1997 kommt in einigen Gliedkirchen die Einbeziehung des Familienzuschlages für Verheiratete in die Einbehaltung für die Dienstwohnung. Dies soll weiter möglich sein.

Zu **Absatz 3**: Dienstwohnungen sind ein Sachbezug i.S.d. § 10 BBesG. Die „Dienstwohnungsvergütung“ bzw. der "wohnungsbezogene Bestandteil der Besoldung" bezeichnen den wirtschaftlichen Wert dieses Sachbezugs. Er wird vom Dienstherrn durch Einbehaltung vom Gehalt eingezogen. Diese Anrechnung – der Betrag ist keine echte Gegenforderung, sondern gehört von vornherein nicht zu den zustehenden Geldbezügen – ist als solche kein Verwaltungsakt (vgl. BVerwG vom 17.3.1983 – 2 C 34/81), lediglich die Festsetzung der Höhe. Gegen letztere ist daher Widerspruch und Anfechtungsklage möglich, allerdings nach Absatz 3 ohne aufschiebende Wirkung.

Zu **Absatz 4**: Wird die Dienstwohnung während einer Beurlaubung ohne Bezüge, einer Elternzeit mit keinem oder weniger als einem halben Dienstauftrag überlassen, besteht das Dienstwohnungsverhältnis fort. Der Gegenwert des mit der Dienstwohnung erhaltenen Sachbezugs kann in diesem Fall nicht durch Anrechnung ausgeglichen werden und ist daher abzuführen.

Durch die Nachnutzung einer Dienstwohnung nach Beendigung des Dienstwohnungsverhältnisses entsteht kein privatrechtliches Mietverhältnis oder Recht zum Besitz i.S.v. § 986 BGB. Es handelt sich lediglich klar um eine Nachnutzung im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstwohnungsverhältnisses, das für die Dauer einer verzögerten Räumung der Wohnung gewährt wird.

§ 25 Weitere Regelungen

§ 25 enthält die Ermächtigung der Gliedkirchen, Fragen rund um die Nutzung und Vergütung der Pfarrwohnung durch Verordnung zu regeln. Die aufgeführten Fragen sind exemplarisch genannt, so kann zum Beispiel nach Nummer 3 auch ein anteiliger Einbehalt der Bezüge bei eingeschränktem Dienstumfang geregelt werden. Soweit gliedkirchliche Verfassungen, ähnlich wie Artikel 80 GG und Artikel 10b GO-EKD eine genauer gefasste Ermächtigungsgrundlage für den Erlass von Verordnungen erfordern, muss im jeweiligen Ausführungsgesetz die Ermächtigung zum Handeln durch Rechtsverordnung in der entsprechenden Form gegeben werden, wenn die Gliedkirche dieses Instrument für einen Regelungsgegenstand nutzen will.

Absatz 2 stellt klar, dass die vorhandenen Dienstwohnungsverordnungen der Gliedkirchen bei Inkrafttreten des BVG-EKD fortgelten. Das gilt auch für die Dienstwohnungsverordnungen der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, selbst wenn diese die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs- und Versorgungsrecht an die EKD abgeben.

Teil 3 - Versorgung

Die Versorgung richtet sich aufgrund der Verweisung in § 2 Abs. 1 nach dem Beamtenversorgungsgesetz. Der Teil Versorgung enthält daher vor allem Abweichungen von dieser Grundnorm.

§ 26 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Zu **Absatz 1:** § 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG nennt die Gehaltsbestandteile, die zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gehören. Im 2. Halbsatz bestimmt er aufgrund des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) von 2009, dass die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Faktor 0,9901 zu multiplizieren sind. Hintergrund ist der Einbau der bisherigen Sonderzahlung in die allgemeine Gehaltstabelle durch das DNeuG. Zuvor hatten indes Ruhestandsbeamte bereits eine geringere Sonderzahlung bezogen als aktive Beamte, da ihre Sonderzahlung nicht an den allgemeinen Tarifierhöhungen teilhatte. Da sich diese Grundentscheidung beim Bund durch den Einbau der Sonderzahlung in die Gehaltstabellen keine Änderung erfahren sollte, ändert der Bund diesen Faktor mit jeder Gehaltsanpassung. In den Bundesländern, in denen die Sonderzahlung ganz ausgesetzt, nicht im Versorgungsbereich abgesenkt oder noch nicht in die Gehaltstabelle eingearbeitet ist, wird kein Faktor angewandt; in den anderen Bundesländern wird – entsprechend ihrer unterschiedlichen Gehaltsentwicklung – ein anderer Faktor verwendet. Da die Gehaltshöhe in vielen Gliedkirchen an der Besoldungstabelle ihres Bundeslandes ausgerichtet wird, ist für sie die Anwendung eines anderen Faktors die logische Konsequenz.

Zu **Absatz 2:** § 5 Abs. 5 BeamtVG regelt, unter welchen Voraussetzungen ein höheres Ruhegehalt gewährt werden kann, obwohl am Ende des Berufslebens ein zunächst inne gehabtes Beförderungssamt nicht mehr wahrgenommen wurde. Da die Gliedkirchen hervorgehobene Pfarrstellen und -aufträge nach eigenen Regeln vergeben und neu besetzen, möchten sie die Bedingungen, unter denen ein höheres Ruhegehalt gezahlt werden kann, entsprechend anpassen können. § 5 Abs. 5 BeamtVG gilt auch für Amtszulagen, da diese gemäß § 42 Abs. 2 BBesG als Teil des Grundgehaltes gelten. Auch hierauf erstreckt sich die Öffnungsklausel. Auch für kirchliche Leitungsämter gibt es in dieser Frage eine Fülle unterschiedlicher Regelungen. Für sie kann eine eigene Regelung über die allgemeine Öffnungsklausel in § 6 Abs. 2 beibehalten oder erlassen werden.

§ 27 Zeiten in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet

Nach § 4 BeamtVG wird ein Ruhegehalt nur gewährt, wenn eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet wurde. Zeiten in der ehemaligen DDR werden nicht eingerechnet. Hiervon wird in diesem Kirchengesetz für kirchliche Beschäftigte, die in der DDR vielfache Benachteiligungen hinzunehmen hatten, eine Ausnahme gemacht.

zu Satz 2: § 12b BeamtVG betrifft Zeiten in der ehemaligen DDR, soweit die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zurückgelegt ist. Sie passt nicht zur Si-

tuation der östlichen Gliedkirchen, in der alle Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte rentenversichert waren. Über § 41 ("Sockelbetrag für Versicherte der Rentenversicherung der DDR ") greift eine eigene Regelung für die fraglichen Zeiten. Aufgrund des Ausschlusses des § 12b BeamtVG sind Zeiten eines nichtberufsmäßigen Wehrdienstes in der Nationalen Volksarmee voll ruhegehaltfähig, soweit sie nicht in die Zeiten des Sockelbetrages fallen. (Westliche) Gliedkirchen, die die Regelung zum Sockelbetrag ausschließen wollen, müssen gemäß § 41 Abs. 5 eine Regelung zur Ruhegehaltfähigkeit von Ausbildungszeiten in der ehemaligen DDR treffen.

§ 28 Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

Für die Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, nach denen sich richtet, welchen Prozentsatz der aktiven Bezüge die Versorgung erreicht, ist das Beamtenversorgungsgesetz anzuwenden, insbesondere § 6 BeamtVG. Die folgenden Absätze enthalten einige Abweichungen hiervon.

Zu **Absatz 1:** Vergleichbare Vorschriften: § 21 Abs. 3 Nr. 5 LBeamtVG-BW

Es handelt sich um eine Spezialvorschrift nur zu § 6 BeamtVG, nicht auch zu § 11 BeamtVG. Gemäß § 11 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG können Zeiten im Dienst einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. Für den kirchlichen Bereich sind sie indessen aufgrund der Gleichstellung kirchlicher Zeiten mit Zeiten im außerkirchlichen öffentlichen Dienst in § 3 dieses Kirchengesetzes sogenannte Ist-Zeiten i.S.d. § 6 Abs. 1 S. 1 BeamtVG. Umgekehrt erklärt aber Absatz 1 die Zeiten im staatlichen öffentlichen Dienst zu Kann-Zeiten. Sie werden nur dann ohne Ermessenspielraum als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt, soweit beim Wechsel vom staatlichen in den kirchlichen öffentlichen Dienst eine Versorgungslastenteilung (zum Beispiel unter entsprechender Anwendung des Staatsvertrages über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln vom 5. September 2010 (BGBl. I S. 1288)) stattfand. In der Praxis dürfte die Nichtanerkennung der im staatlichen öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten nur im Ausnahmefall in Betracht kommen, wenn keine für die kirchliche Aufgabe förderliche Vortätigkeit vorliegt.

Absatz 2 ergänzt §§ 10, 11 BeamtVG, die aufgrund der Verweisung in § 2 Abs. 1 ohnehin gelten. Jede andere hauptberufliche Berufstätigkeit, die der Tätigkeit im kirchlichen öffentlichen Dienst förderlich war, kann als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden. Die Regelung umfasst ebenfalls Zeiten nach § 4 Abs. 2, zum Beispiel in einer Kirche im Ausland.

Zu **Absatz 3:** Gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BeamtVG sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Sie können im Einzelfall aber als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, wenn die Beurlaubung im dienstlichen oder öffentlichen Interesse (gemäß § 3 Abs. 2 also kirchlichen Interesse) stand. Diese Regelung bleibt durch Absatz 3 unberührt. Allerdings soll – so wie der Bund dies in Ziffer 6.1.10 der Verwaltungsvorschrift zum BeamtVG niedergelegt hat (<http://www.verwaltungsvor->

schriften-im-internet.de/BMI-19801103-0123.P4-10.htm) – in der Regel ein Versorgungsbeitrag gezahlt werden, wenn die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird. Mit der Annahme der Versorgungsbeiträge hat der beurlaubende Dienstherr seine Entscheidung i.S.d. § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5, 2. Halbsatz BeamtVG getroffen, so dass nach Zahlung des Versorgungsbeitrages nicht mehr in Frage gestellt werden kann, dass die Beurlaubung dienstlichen Belangen dient. Im kirchlichen Bereich ist freilich – ohne Bedeutungsveränderung – der Begriff "Versorgungsbeitrag" anstelle "Versorgungszuschlag" üblich geworden. Er wird durchgängig im BVG-EKD verwendet.

Die Regelung ist von großer praktischer Bedeutung, wenn Pfarrerrinnen und Pfarrer ein privatrechtliches Dienstverhältnis z.B. in einer diakonischen Einrichtung eingehen. Wird während einer Beurlaubung ohne Bezüge ein Dienstverhältnis auf Zeit begründet, gelten die detaillierten Vorschriften des § 16 zu Besoldung, Versorgung und Versorgungsbeiträgen bei Dienstverhältnissen auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn.

Zu **Absatz 4:** Vergleichbare Vorschriften: § 4 Abs. 2 Nr. 2 UEK-VersG

Bisher ist die Ruhegehaltfähigkeit der Zeit des Wartestandes in den gliedkirchlichen Bestimmungen unterschiedlich geregelt. Sie soll nun in allen Fällen, auch wenn kein Wartestandsauftrag i.S.d. § 85 Abs. 2 PfdG.EKD erteilt wird, ruhegehaltfähig sein. Dies entspricht § 83 Abs. 1 PfdG.EKD, der den Wartestand eben nicht als einstweiligen Ruhestand, sondern als "Zwischenzustand" zur Findung eines neuen Einsatzes definiert.

Allerdings kann weiterhin ein Disziplinargericht gemäß § 15 Abs. 2 DG.EKD die Ruhegehaltfähigkeit der Zeit eines Wartestandes ohne Wartestandsauftrag durch Disziplinarurteil ausschließen. Dies gilt nur für die Fälle, in denen das Disziplinarurteil nach § 15 DG.EKD unmittelbar in den Wartestand führt, nicht in den Fällen, in denen nach § 14 DG.EKD auf Amtsenthebung zur Versetzung auf eine Stelle erkannt wurde, aber wegen Nicht-Umsetzbarkeit der Entscheidung nach Ablauf von sechs Monaten der Wartestand nach § 14 Abs. 3 DG.EKD eintritt.

Gemäß § 42 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 und § 43 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 gelten für bei Inkrafttreten des Kirchengesetzes vorhandene Versorgungsempfänger/innen die bisherigen, gliedkirchlichen Regeln zu den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, so dass eine ggf. bisher nicht ruhegehaltfähige Wartestandszeit nach Beginn des Ruhestandes nicht nachträglich ruhegehaltfähig wird. Wer indessen vor Inkrafttreten des Kirchengesetzes im Wartestand war, aber erst nach dessen Inkrafttreten in den Ruhestand kommt, erhält die Zeit des Wartestandes als ruhegehaltfähig berücksichtigt.

Zu **Absatz 5:** Vergleichbare Vorschriften: § 23 VersG-UEK

§ 12 Abs. 1a BeamtVG beinhaltet eine Vergleichsregelung, bei der eine Minderung des Ruhegehaltes wegen Nicht-Berücksichtigung bestimmter Hochschulausbildungszeiten mit einem fiktiven Renteneinkommen für diese Zeiten verglichen wird. Die Vorschrift ist hochaufwendig, hat für die Betroffenen allerdings in der Regel keine Wirkung. Daher wird sie ausgeschlossen.

Zu **Absatz 6**: Sollte erneut ein Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis begründet werden, nachdem zuvor ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bei einem anderen kirchlichen Dienstherrn kraft Gesetzes beendet wurde (zum Beispiel wegen Erklärung des Kirchenaustritts oder Verlust der Ordinationsrechte), so sind die in dem früheren Dienstverhältnis zurückgelegten Zeiten bei dem neuen Dienstherrn nicht ruhegehaltfähig. Die Aufzählung in Absatz 6 umfasst Entlassungen kraft Gesetzes nach §§ 97 Abs. 1 Nr. 1 bis 5, 98 PfdG.EKD und §§ 76 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4, 77 KBG.EKD und vergleichbare Regelungen in den Gliedkirchen, die dem Pfarrdienstgesetz nicht zugestimmt haben.

§ 29 Höhe des Ruhehaltes in besonderen Fällen

§ 29 enthält Ergänzungen zu § 14 BeamtVG für den kirchlichen Bereich.

Zu **Absatz 1**: Vergleichbare Vorschriften: § 7 Abs. 4 VersG-UEK

Das kirchliche Statusrecht kennt in § 88 Abs. 4, § 92 PfdG.EKD, § 64 KBG.EKD gegenüber dem staatlichen weitere Möglichkeiten, vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand zu kommen. Es ist daher notwendig, die Regelung des § 14 Abs. 3 BeamtVG zu den Versorgungsabschlägen bei vorzeitigem Ruhestand auf diese Tatbestände zu erstrecken. Die Regelung gilt bei einer Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand unabhängig davon, ob der Wartestand dienstrechtlich oder disziplinarrechtlich begründet wurde. § 15 Abs. 4 DG.EKD definiert indessen eine Obergrenze für die Höhe des Ruhehaltes, wenn aus dem Disziplinar-Wartestand in den Ruhestand versetzt wird. Basis ist aber zunächst die Berechnung des Ruhehaltes nach § 29 Abs. 1. Übersteigt dieses den Höchstbetrag von 80% der Besoldung im Wartestand nach § 22, so wird es auf den Höchstbetrag gekürzt.

Zu **Absatz 2**: Vergleichbare Vorschriften: § 4 Abs. 8 S. 3 VersG-UEK

Die Regelung ermöglicht den Gliedkirchen, keine oder weniger Versorgungsabschläge vorzusehen. Sie erlaubt nicht, für die Höhe eines einzelnen Versorgungsabschlages pro Jahr einen anderen Betrag als 3,6% pro Jahr vorzusehen. In § 56 Abs. 4 findet sich darüber hinaus für bereits vorhandene Regelungen eine Abweichungsmöglichkeit von § 14 Abs. 3 S. 5 und 6 BeamtVG.

§ 30 Unterhaltsbeitrag in vom Beamtenversorgungsgesetz nicht erfassten Fällen

Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes finden über die Globalverweisung in § 2 Abs. 1 grundsätzlich Anwendung. Im Folgenden werden Sie ergänzt:

Absatz 1 eröffnet die Möglichkeit, bei Vorliegen einer unbilligen Härte und besonderer Bedürftigkeit, einen widerruflichen Unterhaltsbeitrag zu gewähren. Beides sind unbestimmte Rechtsbegriffe, die durch die Rechtsprechung überprüft werden können. Nähere Hinweise finden sich in der Verwaltungsvorschrift zu § 15 BeamtVG.

Absatz 2 verweist mit seiner Klarstellung auf § 18 Abs. 1 S. 2, §§ 81 bis 83 DG.EKD. Zur Bestimmung einer angemessenen Höhe von Unterhaltsbeiträgen sollte § 81 DG.EKD auch

herangezogen werden, wenn vor einer Entlassung auf Antrag ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde oder zureichende tatsächliche Anhaltspunkte die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens erfordern hätten.

Absatz 3 zeigt – wie schon § 81 Abs. 3 DG.EKD und die Begründung zu § 84 KBG.EKD – eine Handlungsmöglichkeit nach § 184 Abs. 2 Nr. 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf. Nach einer Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis kann die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgeschoben werden, wenn eine widerrufliche Versorgung gezahlt wird, die der aus einer Nachversicherung erwachsenden Rentenanwartschaft mindestens gleichwertig ist. Praktische Bedeutung erlangt die Regelung, wenn Ruheständler sich disziplinarischen Ermittlungen durch den Antrag auf Entlassung aus dem Dienstverhältnis entziehen. Hier kann die Gewährung eines auf Rentenniveau reduzierten regelmäßigen Unterhaltsbeitrages im Vergleich zur Nachversicherung finanziell vorteilhaft sein.

Nach **Absatz 4** ist ein Unterhaltsbeitrag entgegen den Regelungen in den meisten Verordnungen über Beihilfe in Krankheits-, Pflege und Geburtsfällen (z.B. § 2 Abs. 2 BBhV) in der Regel nicht mit einer Beihilfeberechtigung verbunden. Allerdings können Privatversicherte nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch nicht ohne Weiteres in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln (vgl. § 5 Abs. 5a SGB V). Sie müssen den sogenannten Basistarif ihrer bisherigen privaten Krankenversicherung in Betracht ziehen, wenn eine private Vollversicherung ihre finanziellen Möglichkeiten übersteigt. Weist die oder der Betroffene nach, durch die damit verbundene Belastung besonders bedürftig zu werden, kann die Gewährung einer Beihilfeberechtigung (oder auch eine Erhöhung des Unterhaltsbeitrages) erwogen werden. Empfänger/innen von Übergangsgeld sind nach den meisten Beihilfebestimmungen indessen beihilfeberechtigt.

§ 31 Widerruf von Unterhaltsbeiträgen

Vergleichbare Vorschriften: § 12 VersG-UEK, § 61 Abs. 1 S. 2 BeamtVG

Bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder erheblicher Schädigung ihres Ansehens ist auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein widerruflicher Unterhaltsbeitrag zu widerrufen. Eine Ausnahme kann möglicherweise im Fall des § 5 Abs. 1 S. 2 PfDG.EKD oder einem vergleichbaren Fall gemacht werden.

§ 32 Kindererziehungszuschlag in besonderen Fällen

Zu **Absatz 1**: § 50a BeamtVG erhöht die Versorgung unter bestimmten Voraussetzungen um einen Kindererziehungszuschlag, dessen genaue Höhe sich aus dem Rentenrecht ergibt. Gliedkirchen, deren Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte gesetzlich rentenversichert waren, haben ein Interesse daran, dass diese Zuschläge durch die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden. Das setzt nach § 56 Abs. 4 SGB VI voraus, dass das kirchliche Versorgungsrecht für diese Zeiten keinen Kindererziehungs-

zuschlag gewährt. Die Öffnungsklausel ermöglicht die Beibehaltung entsprechender Regelungen.

Zu **Absatz 2:** Vergleichbare Vorschriften: § 4 Abs. 2 Nr. 4 VersG-UEK

Seit 1. Januar 1992 werden Kindererziehungszeiten von Beamten/innen nach § 50a BeamtVG wie in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt. Zuvor gab es pro Kind 6 Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit. Diese Regelung des § 85 Abs. 7 BeamtVG gilt allerdings nicht für vor Herstellung der Deutschen Einheit in der ehemaligen DDR geborene Kinder. Die vorliegende Regelung dient dazu, auch für diese Kinder, deren Eltern bei ihrer Geburt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der Kirchen der ehemaligen DDR standen, einen Anspruch auf ruhegehaltfähige Dienstzeit zu begründen.

Zu **Absatz 3:** Zeiten, für die nach § 41 ein Sockelbetrag gewährt wird, werden hierdurch bereits in der Versorgung berücksichtigt. Durch die Erziehung eines Kindes in dieser Zeit konnte mithin keine Versorgungslücke entstehen, die eines Ausgleichs bedürfte. Dasselbe gilt für die in Absatz 4 genannten Fälle, die sich zum Beispiel aufgrund des Theologinnen-Gesetzes der sächsischen Landeskirche ergeben können, das bis 31. Dezember 1993 in bestimmten Fällen Kindererziehungszeiten als ruhegehaltfähig berücksichtigte.

§ 33 Erlöschen von Versorgungsbezügen wegen Verurteilung

Pfarrdienstverhältnisse und Kirchenbeamtenverhältnisse werden anders als im staatlichen Beamtenrecht durch den Ruhestand nicht beendet. Im Ruhestand entfällt lediglich die Pflicht zur Dienstleistung. Daher sind die Rechtsfolgen einer Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe auch für Ruheständler in § 98 PfdG.EKD und § 77 KBG.EKD oder entsprechenden Regelungen der Gliedkirchen abschließend geregelt. Einer gesonderten Regelung wie in § 59 BeamtVG bedarf es für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse der Kirche daher nicht.

§ 34 Verteilung der Versorgungslasten

Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse haben sich in vertraglichen Erklärungen untereinander verpflichtet, beim Wechsel öffentlich-rechtlich Beschäftigter zwischen kirchlichen Dienstherrn die auf den neuen Dienstherrn übergehende Versorgungslast durch eine Einmalzahlung nach Maßgabe des Beschlusses der Kirchenkonferenz vom 3. Dezember 2008 in der jeweils gültigen Fassung auszugleichen (ABl. EKD 2014 S. 4). § 107b BeamtVG hat für den kirchlichen Bereich daher nur noch für frühere Personalwechsel Bedeutung.

Teil 4 - Besoldungs- und versorgungsrechtliche Folgen einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

Teil 4 betrifft die östlichen Gliedkirchen sowie Baden, Bayern und Hessen-Nassau, bei denen bis 1999 bzw. 2003 zur Absicherung der kirchlichen Versorgung die öffentlich-

rechtlich Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert waren. Die Ev.-luth. Kirche in Bayern hält weiter an der Pflichtversicherung fest. In den östlichen Gliedkirchen waren 1980 alle kirchlichen Beschäftigten aufgrund der Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der evangelischen Kirchen und deren Hinterbliebene vom 28. März 1980 (ABl. EKD 1981 S. 17) in der Rentenversicherung der DDR versichert worden. Diese Versicherung wurde aufgrund des Einigungsvertrages nach 1990 in der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) weitergeführt und mit dem System der Beamtenversorgung unter Einbeziehung der Rentenversicherung nach dem Modell der genannten westlichen "BfA-Kirchen" verbunden. Dieses beruht darauf, dass zur Minderung späterer kirchlicher Versorgungslasten seitens des kirchlichen Dienstherrn Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt werden. Dafür werden spätere gesetzliche Rentenleistungen über das Maß des § 55 BeamtVG hinaus voll auf die kirchliche Versorgung angerechnet. Auch nach Auslaufen der Pflichtversicherung der Aktiven müssen die Regelungen zur Rentenanrechnung für diejenigen, die in ihrem Dienstverhältnis ganz oder teilweise pflichtversichert waren, weiter angewendet und gepflegt werden.

Die Regelungen des Teils 4 sind so konzipiert, dass sie für alle Kirchen gelten, die dem BVG-EKD zustimmen, auch für diejenigen ohne bisherige Erfahrung im Umgang mit der gesetzlichen Rentenversicherung für öffentlich-rechtlich Beschäftigte. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass inzwischen viele früher pflichtversicherte Pfarrerinnen und Pfarrer in andere Gliedkirchen gewechselt sind. Auch in diesen Fällen ist es angebracht, dass es nicht bei der Rentenanrechnung nach § 55 BeamtVG bleibt, sondern dass alle Rentenleistungen angerechnet werden, die für Zeiten erbracht werden, für die der kirchliche Dienstherr gleichzeitig Versorgungsleistungen erbringt. § 39 enthält allerdings eine Öffnungsklausel.

§ 35 Rentenanrechnung

Vergleichbare Vorschriften: § 5a KBBesO-UEK, § 16 VersG-UEK, § 3 LVG-Sachsen, Versorgungsgesetz der Ev. Landeskirche in Baden

Absatz 1: Auf die Dienstbezüge werden alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet, für die ein kirchlicher Dienstherr (in der Regel eine Landeskirche) sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeiträge eingezahlt hat. Dazu gehören auch Nachversicherungen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch einen kirchlichen Dienstherrn, zum Beispiel anlässlich eines Wechsels in eine Kirche mit gesetzlicher Rentenversicherung ihrer öffentlich-rechtlich Beschäftigten.

Insbesondere Kirchenjuristen/innen, die früher als Rechtsanwälte/innen tätig waren, haben nach ihrem Wechsel in ein Kirchenbeamtenverhältnis ihre Pflichtversorgung in einem Versorgungswerk für Rechtsanwälte im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung für

öffentlich-rechtlich Beschäftigte der Kirche fortgeführt. Diese Leistungen sind daher ebenso anzurechnen wie Leistungen der Deutschen Rentenversicherung.

Absatz 2: Auf Versorgungsbezüge werden nicht nur Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung, die auf alleinigen Einzahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, angerechnet, sondern alle Rentenleistungen für Zeiten, die als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt worden sind, also etwa auch Zeiten in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern der Dienstherr auch für diese Zeiten einen Versorgungsanspruch gegeben hat. Denn anderenfalls käme es zu einer Doppelberücksichtigung dieser Zeiten, zumal die Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit ein höheres Ruhestandseinkommen bewirkt als die gesetzliche Rentenversicherung, weil die Versorgung aus dem letzten (in der Regel höheren) Amt und nicht wie die gesetzliche Rente aus dem Lebens-Durchschnittseinkommen gezahlt wird.

Auch Zeiten einer Pflichtversicherung aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses oder einer Kindererziehungszeit werden nach Satz 2 voll angerechnet, sofern sie nicht zu einer Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren in der Rentenversicherung (§ 50 SGB VI) geführt haben. Ohne Einzahlung der kirchlichen Beiträge wären sie wertlos.

Zu **Absatz 3** und **4:** Wie auch nach § 55 BeamtVG werden Kinderzuschüsse nicht angerechnet. Dasselbe gilt für Minderungen oder Erhöhungen der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, die auf einem familienrechtlichen Versorgungsausgleich beruhen, mithin Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf § 1587b des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder § 1 des Gesetzes zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich, jeweils in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung, beruhen, sowie übertragene Anrechte nach Maßgabe des Gesetzes über den Versorgungsausgleich vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700) und Zuschläge oder Abschläge beim Rentensplitting unter Ehegatten nach § 76c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch. Dasselbe gilt für die in § 55 Abs. 4 BeamtVG genannten Rentenleistungen, die auf eigenen Aufwendungen des Versicherten beruhen, wie freiwillige Weiterversicherungen und Höherversicherungen.

Absatz 6 enthält genauere Anweisungen zur Rangfolge mehrerer Kürzungstatbestände: Die Kürzungen des Beamtenversorgungsgesetzes haben als für alle Berechtigten geltende Maßgaben Vorrang. Die Entgeltpunkte eines Rentenbescheides werden nach § 55-BeamtVG-Zeiten und §-35-BVG-EKD-Zeiten aufgeteilt. Der Höchstgrenze des § 55 BeamtVG wird nur die Versorgung plus Renten aus §-55-BeamtVG-Zeiten gegenüber gestellt. Im Anschluss an diese Rechnung erfolgt – aus der bereits nach § 55 BeamtVG geminderten Versorgung – die Rentenanrechnung nach § 35 BVG-EKD. Hieran schließt sich bei manchen Gliedkirchen die Berechnung des Steuervorteils i.S.d. § 40 an.

§ 36 Erstattung von Beiträgen zur Rentenversicherung

Vergleichbare Vorschriften: § 5a KBBesO-UEK, § 5a PfBesO-UEK, §§ 16 und 19 Abs. 3 VersG-UEK, § 1 Abs. 6 VSG-Baden

Die Regelung gilt für Besoldungs- und Versorgungsempfänger/innen gleichermaßen. Sie wird bedeutsam, wenn die allgemeine Wartezeit des § 50 SGB VI nicht erfüllt wird. In diesen Fällen entsteht kein gesetzlicher Rentenanspruch. Damit die von der Gliedkirche erbrachten Beiträge nicht verlorengehen, hat die/der Rentenversicherte die Erstattung der Beiträge bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen und die Erstattung abzuführen. Falls die Pastorin bzw. der Pastor bzw. die Kirchenbeamtin bzw. der Kirchenbeamte die erstatteten Beiträge nicht an ihre bzw. seine Landeskirche abführt, werden die jeweiligen Versorgungsbezüge um den fiktiv berechneten Abtretungsbetrag gekürzt (§ 36 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD).

Die Pflicht gilt nicht für alle ruhegehaltfähigen Zeiten, die mit Rentenzeiten übereinstimmen, sondern nur für Rentenzeiten, für die der kirchliche Dienstherr Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerbeitrag bezahlt hat. Der bei Verletzung dieser Pflicht einzubehaltende fiktiv berechnete Abtretungsbetrag ist durch Anfrage bei der Rentenversicherung zu ermitteln.

§ 37 Mitwirkungspflichten

Vergleichbare Vorschriften: § 20 VersG-UEK, § 1 Abs. 6 VSG Baden

Renten der Deutschen Rentenversicherung werden grundsätzlich nur auf Antrag gewährt. Die Anrechnung von Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ist somit darauf angewiesen, dass Versorgungsempfänger/innen und künftige Versorgungsempfänger/innen sich rechtzeitig um ihre Rentenangelegenheiten kümmern. Sie haben daher besondere Mitwirkungspflichten zu erfüllen. Daneben sind die Anzeigepflichten gemäß § 62 BeamtenVG zu erfüllen. In der Evangelischen Landeskirche in Baden gibt es aufgrund der schnelleren Anhebung des Ruhestandsalters auf 67 Jahre Fälle, in denen der Renteneintritt vor dem Ruhestandseintritt liegt. Hier kann bei Verletzung der Mitwirkungspflicht auch eine Anrechnung auf aktive Bezüge erfolgen.

§ 38 Ausfallgarantie

Zu **Absatz 1**: Der Dienstherr eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses hat für die Versorgung auch dann in vollem Umfang einzustehen, wenn ein Teil hiervon durch die gesetzliche Rentenversicherung abgedeckt wird. Dieser Fall tritt immer dann ein, wenn ein Ruhestand beginnt, ehe die Voraussetzungen für die Gewährung einer gesetzlichen Rente (zum Beispiel Wartezeiten, dauernde Dienstunfähigkeit) erfüllt oder geklärt sind. Bis zur Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung erbringt mithin der kirchliche Dienstherr die volle Versorgung, ohne Rentenleistungen anrechnen zu können. Für den Fall späterer Nachzahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung sind Rentenansprüche an den Dienstherrn abzutreten. Die Ausfallgarantie gilt indessen nicht für die Differenz,

die dadurch entsteht, dass die Rente erst Ende des Monats, Versorgungsbezüge jedoch bereits Anfang des Monats gezahlt werden. Die Ausfallgarantie greift nicht, wenn der Versorgungsempfänger den Ausfall verschuldet oder zu vertreten hat.

Zu **Absatz 2**: Erbringt die gesetzliche Rentenversicherung keine Leistungen (zum Beispiel weil strittig ist, ob die Voraussetzungen für eine Rente vorliegen), tritt die Landeskirche für die Zeit des Leistungsausfalls der gesetzlichen Rente ein, wenn die Rentenansprüche zuvor an die Landeskirche abgetreten wurden. Diese Abtretung ist erforderlich, damit im Falle einer nachträglichen bzw. rückwirkenden Bewilligung der Rente der Nachzahlungsanspruch einschließlich Zinsen an die Landeskirche und nicht an den Versorgungsempfänger ausgezahlt wird. Somit werden Rückforderungen beim Versorgungsempfänger vermieden.

§ 39 Öffnungsklausel

Bisher finden die über § 55 BeamtVG hinausgehenden Regelungen zur Rentenanrechnung nur in Kirchen Anwendung, die früher die Pflichtversicherung ihrer öffentlich-rechtlichen Beschäftigten praktiziert haben. Das bedeutet beim Wechsel von einer "Ex-BfA-Kirche" in eine „andere Kirche“ im Ruhestand einen erheblichen finanziellen Vorteil. Dieses Kirchengesetz erstreckt die speziellen Anrechnungsregeln nach einer Pflichtversicherung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf alle Gliedkirchen. Gliedkirchen, denen das zu verwaltungsaufwendig erscheint, können von der Anwendung absehen.

§ 40 Steuervorteilsausgleich

In der Vergangenheit wurden und auslaufend bis 2040 werden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung steuerlich begünstigt. Dieser Steuervorteil ist bisher von den meisten Gliedkirchen mit früherer Rentenversicherungspflicht für öffentlich-rechtliche Beschäftigte durch eine entsprechende Kürzung der Versorgung abgeschöpft worden. § 40 ermöglicht entsprechende Rechtsverordnungen zu erlassen bzw. beizubehalten.

Absatz 2 stellt klar, dass die vorhanden Rechtsverordnungen der Gliedkirchen zur Abschöpfung des Steuervorteils bei Inkrafttreten des BVG-EKD fortgelten. Das gilt auch für die Rechtsverordnungen der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, selbst wenn diese die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs- und Versorgungsrecht an die EKD abgeben.

§ 41 Sockelbetrag für Versicherte der Rentenversicherung der DDR

Vergleichbare Vorschriften: § 4 Abs. 7 VersG-UEK

Der Bund der Evangelischen Kirchen in der Deutschen Demokratischen Republik schloss am 28. März 1980 mit dem Staatssekretariat für Arbeit und Löhne der DDR eine Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeitende der evangelischen Kirchen und deren Hinterbliebene ab, mit der diese Beschäftigten in die gesetz-

liche Rentenversicherung der DDR aufgenommen wurden (ABl. EKD 1981 S. 17 ff). Die auf dieser Vereinbarung beruhende Rentenversicherung wurde nach dem Einigungsvertrag als reguläre gesetzliche Rentenversicherung nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch fortgeführt (Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Anlage II Kap VIII F III Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet F – Sozialversicherung (Allgemeine Vorschriften) Abschnitt III, Ziffer 8 Buchstabe c) und § 307b SGB VI und Gesetz zur Angleichung der Bestandsrenten an das Nettoniveau der Bundesrepublik Deutschland und zu weiteren rentenrechtlichen Regelungen – Rentenangleichungsgesetz – vom 28. Juni 1990 (BGBl. I Nr. 38 S. 495)). Die Gliedkirchen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR erließen dementsprechend Kirchengesetze, die die gesetzliche Rentenversicherung ihrer Pfarrerrinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in gleicher Weise in die beamtenrechtliche Versorgung einbezogen wie die Ev. Kirchen in Baden, Bayern und Hessen-Nassau zu der Zeit.

Öffentlich-rechtliche Beschäftigte, die durch die genannte Vereinbarung zur gesetzlichen Rentenversicherung der DDR oder nach 1990 aufgrund der Fortführung aufgrund des Einigungsvertrages rentenversicherungspflichtig wurden, erhalten nach Absatz 2 für die Zeit vor dem 27. Lebensjahr 17,9375% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge als Sockelbetrag. Die Zeit ist indessen nach Absatz 1 keine ruhegehaltfähige Dienstzeit. Mit dieser Regelung, die in den meisten östlichen Gliedkirchen so oder ähnlich praktiziert wird, wurde ein Weg gesucht, einerseits benachteiligten Biographien kirchennaher Menschen in der DDR Rechnung zu tragen, andererseits dennoch die Berücksichtigung entsprechender beitragsfreier Zeiten in der rentenrechtlichen Gesamtleistungsbewertung (§ 71 Abs. 4 SGB VI) zu ermöglichen. Die insgesamt großzügige Pauschallösung des Sockelbetrages führt dazu, dass Ausbildungszeiten nach Absatz 2 Satz 2 nach Vollendung des 27. Lebensjahres in dieser Personengruppe keine Berücksichtigung als ruhegehaltfähige Dienstzeit finden können. In den meisten Fällen wird der Sockelbetrag dennoch dazu führen, dass Ausbildungszeiten weit über das in § 12 BeamtVG genannte Maß hinaus in die Versorgung einfließen.

Zu **Absatz 3:** Nach § 14 Abs. 3 S. 5 und 6 des Beamtenversorgungsgesetzes ist eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Abzug von Versorgungsabschlägen nach § 14 Abs. 3 S. 1 BeamtVG möglich, wenn bestimmte ruhegehaltfähige Dienstzeiten erreicht wurden. Den in der Rentenversicherung der DDR Versicherten soll kein Nachteil daraus entstehen, dass die Zeit vor dem 27. Lebensjahr aus den oben genannten Gründen pauschal nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit gilt. Daher sollen für die Frage der Versorgungsabschläge die individuellen Biografien auf der Basis der allgemeinen Regeln berücksichtigt werden.

Zu **Absatz 4:** § 14a BeamtVG schafft einen Ausgleich, wenn jemand, der vor der Tätigkeit im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis rentenversichert war, vorzeitig in den Ruhestand tritt, die Rente aber erst bei Erreichen der Altersgrenze beziehen kann. Wer den

Sockelbetrag bekommt, erhält diese vorübergehende Erhöhung nicht, da dies sonst einer Doppelberücksichtigung der betreffenden Zeiten entspräche. Für Versorgungsempfänger/innen mit Rentenversicherung aufgrund des Versorgungssicherungsgesetzes findet § 14a BeamtVG ebenfalls keine Anwendung. Für sie ergibt sich dies aus § 14a Abs. 2 S. 1 BeamtVG, da hier ruhegehaltfähige Zeiten von der Erhöhung ausgenommen werden. Danach gibt es keine Erhöhung für Zeiten, die als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wurden.

Absatz 5 eröffnet für die Gliedkirchen die Möglichkeit, die Regelung über den Sockelbetrag von der Anwendung auszuschließen. Insbesondere Gliedkirchen, die die Regeln über die Konsequenzen einer gesetzlichen Rentenversicherung nicht anwenden wollen, werden sich konsequenterweise auch gegen den Sockelbetrag entscheiden. Satz 2 verdeutlicht, dass mit dem Ausschluss des Sockelbetrages eine Regelungslücke entstehen kann, da in § 27 BVG-EKD die Anwendung des § 12b BeamtVG ausgeschlossen wurde

Teil 5 - Übergangsbestimmungen für Besoldung und Versorgung

Es gilt grundsätzlich das aktuelle Recht. Aufgrund der Bezugnahme auf das Beamtenversorgungsgesetz (§ 2 Abs. 1) gehören dazu auch die Übergangsregelungen des Beamtenversorgungsgesetzes, die aus Anlass früherer Änderungen des Versorgungsrechts erlassen wurden. Für vorhandene Aktive gilt dieses Kirchengesetz ausnahmslos ab Inkrafttreten bei ihrem Dienstherrn, soweit nicht wenige Übergangsregeln wie in § 44 oder eigene Übergangsregeln der Gliedkirchen nach § 46 greifen. Für vorhandene Versorgungsempfänger gilt ebenfalls grundsätzlich sofort das neue Recht; allerdings soll in fünf Fragen die bisherige Rechtslage fortgelten.

§ 42 Vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

§ 43 Bestandskräftige Bescheide und Vereinbarungen

Die Regelungen in den §§ 42 und 43 greifen ineinander. Für vorhandene Versorgungsempfänger/innen, die sich bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes in ihrer Landeskirche bereits im Ruhestand befinden, gilt das neue Gesetz mit Ausnahme einiger genau benannter Regelungsmaterien. Jedoch gelten alle bestandskräftigen Bescheide fort und müssen nicht aus Anlass des Inkrafttretens überprüft werden. Insofern wirkt also die alte Rechtslage vollständig fort. Ist für einen Bescheid im Zeitpunkt des Inkrafttretens ein Widerspruchsverfahren oder eine Anfechtungsklage anhängig, so ist er indessen nach neuem Recht zu bescheiden, soweit nicht § 42 für bestimmte Regelungsmaterien die Fortgeltung des bisherigen Rechts festlegt. In diesen Fällen ist auf der Grundlage des alten Rechts zu entscheiden.

Entsprechend der Fortgeltung der Rechtslage für bestimmte Fragen nach § 42 bestimmt § 43, dass die bestandskräftigen Bescheide für diese Fragen auch zugrunde gelegt werden

können, wenn nach dem Ableben eines Versorgungsempfängers ein neuer Bescheid über Hinterbliebenenbezüge zu erlassen ist.

Die bisherige Rechtslage des jeweiligen Dienstherrn gilt fort für folgende Fragen:

1. Die Ruhegehaltfähigkeit bestimmter Besoldungsbestandteile, zum Beispiel Zulagen, die nach bisherigem Recht ruhegehaltfähig waren, wird nicht neu bewertet.
2. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten werden nicht neu festgesetzt. Wartestandszeiten, die nach bisheriger Rechtslage nicht ruhegehaltfähig waren, werden für vorhandene Versorgungsempfänger/innen daher nicht im Nachhinein angerechnet. Wer vor Inkrafttreten des Kirchengesetzes eine Wartestandszeit verbracht hat, aber noch nicht im Ruhestand ist, erhält hingegen die Zeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet.
3. Ruhegehaltssätze für Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die am 31. Dezember 1991 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis standen und seitdem in den Ruhestand getreten sind, bleiben unverändert auf der Grundlage der damaligen der Übergangsregelung des § 85 BeamtVG.
4. Versorgungsabschläge, die nach bisherigem gliedkirchlichem Recht bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Schwerbehinderung, aufgrund eigenen Antrags, wegen schwerwiegender Gründe oder aus dem Wartestand festzusetzen waren, bleiben unverändert.
5. Zeiten, für die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Versorgung angerechnet werden, werden nicht verändert, auch in Gliedkirchen, die erst mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Rentenanrechnungen über den § 55 BeamtVG hinaus vornehmen.

Bei diesen fünf Fragestellungen bleiben die bisherigen Bescheide gemäß § 43 in Geltung. Die konkrete Höhe der Beträge unterliegt weiterhin Veränderungen aufgrund Versorgungs- und Rentenanpassungen.

§ 42 Absatz 2 sieht für die Anrechnung von Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat eine differenzierte Übergangsregelung vor. Hier gelten die bei Inkrafttreten geltenden Regelungen zwar für vorhandene Versorgungsempfänger/innen fort, nicht aber für ihre Hinterbliebenen. Bei Inkrafttreten bereits vorhandene Hinterbliebene sind indessen selbst Versorgungsempfänger/innen, so dass sich für sie nichts ändert. Die Übergangsregelung gilt nur für Versorgungsempfänger/innen, also nicht für Mandatsträger, die daneben eine kirchliche Besoldung beziehen. Da die Rechtslage in dieser Frage bisher einerseits besonders unübersichtlich ist, andererseits aber ohnehin dauernde Neuberechnungen erfordert, weil sich die einzelnen Faktoren der Anrechnung eines Einkommens aus Amt oder Mandat dauernd ändern, soll eine schnellere Vereinheitlichung angestrebt werden. Die Gliedkirchen können aber für ihren Bereich im Rahmen des § 46 hierzu eigene Übergangsregeln erlassen.

§ 44 Vorhandene Personen im Wartestand

Nach § 44 soll für Bezieher/innen von Wartestandsbezügen ein unmittelbarer Übergang auf das neue Recht stattfinden. Sie erhalten unmittelbar Wartestandsbesoldung nach § 22. Ihre Wartestandsbezüge werden nötigenfalls auf die Höhe ihrer bisherigen Bezüge aufgestockt. Mit dem Übergang zum neuen Recht erhalten Personen im Wartestand in manchen Gliedkirchen statt Versorgungsbezügen aktive Dienstbezüge. Dies hat Rückwirkungen auf die Höhe ihres Anspruchs auf Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (vgl. z.B. § 46 BBhV). Es empfiehlt sich, diese Personengruppe von Inkrafttreten des BVG-EKD hierüber zu informieren, damit sie ihre private Krankenversicherung innerhalb der Frist, in der dies ohne Risikoprüfung möglich ist, aufstocken.

§ 45 Fortgelten früherer Übergangsbestimmungen

Bei früheren Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes wurden zahlreiche Übergangsregeln in das Beamtenversorgungsgesetz aufgenommen. Nicht immer konnten oder wollten die Gliedkirchen die Übergangsregeln des Bundes unverändert für ihren Bereich übernehmen. Diese gliedkirchlichen Bestimmungen sind weiterhin anzuwenden. Insbesondere betrifft dies mögliche Ausnahmen zu

- § 69a BeamtVG – Anwendung bisherigen und neuen Rechts für am 1. Januar 1992 vorhandene Versorgungsempfänger,
- § 69d BeamtVG – Übergangsregelungen für vor dem 1. Januar 2001 eingetretene Versorgungsfälle und für am 1. Januar 2001 vorhanden Beamte und Versorgungsempfänger,
- § 69e BeamtVG – Übergangsregelungen aus Anlass des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 sowie des Dienstrechtneuordnungsgesetzes,
- § 69f BeamtVG – Übergangsregelungen zur Berücksichtigung von Hochschulabschließungszeiten,
- § 69g BeamtVG – Versorgungsüberleitungsregelungen aus Anlass des Dienstrechtneuordnungsgesetzes,
- § 69h BeamtVG - Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters und
- § 85 BeamtVG - Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Beamte.

§ 46 Übergangsbestimmungen

§ 46 enthält eine allgemeine Öffnungsklausel, die es den Gliedkirchen ermöglicht, eigene Übergangsregelungen zu allen Regelungsgegenständen zu entwickeln. Dies gilt in besonderer Weise für gliedkirchliche Besonderheiten, die auf diese Weise allmählich an das gemeinsame Besoldungs- und Versorgungsrecht herangeführt werden können.

§ 47 Verweisung auf aufgehobene Vorschriften

Vergleichbare Vorschriften: § 106 BeamtVG

§ 47 enthält eine salvatorische Klausel, da nicht auszuschließen ist, dass bei Überarbeitung der vielschichtigen Regelungsmaterie Regelungen übersehen werden, die bisher auf Bestimmungen verweisen, die durch dieses Kirchengesetz oder durch die Ausführungsbestimmungen der Gliedkirchen aufgehoben werden.

Teil 6 - Altersgeld

Altersgeld wird anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach einer Entlassung auf Antrag an frühere Beamte/innen gewährt. Dadurch sollen wirtschaftliche Nachteile, die bei einem Wechsel zwischen einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis entstehen, vermieden werden. Im Land Niedersachsen wird Altersgeld auch dann gewährt, wenn nach einer Entlassung eine Nachversicherung wegen eines Aufschubgrundes i.S.d. § 184 SGB VI (noch) nicht erforderlich ist (z.B. weil sogleich wieder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet wurde). Insoweit übernimmt das Altersgeld in Niedersachsen Funktionen einer Versorgungslastenteilung zwischen verschiedenen Dienstherrn.

Das Altersgeld wurde erstmals mit Wirkung ab 1. Januar 2011 unter dem Stichwort "Trennung der Versorgungssysteme" vom Land Baden-Württemberg als Teil seines Landesversorgungsrechts geregelt (GVBl. vom 22. November 2010 Nr. 19 S. 911 ff). Es folgten das Land Niedersachsen (GVBl. Nr. 5/2013 S. 73) und der Bund mit dem Altersgeldgesetz vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3386), sowie im Rahmen ihrer Landesbeamtenversorgungsgesetze Sachsen (GVBl. 2013 Nr. 18, S. 970), Hessen (GVBl. 2013, 218, 312) und Hamburg (HmbGVBl. 2014 S. 70). Es ist damit zu rechnen, dass weitere Länder folgen.

Da mit dem Altersgeld erstmals eine Rechtsmaterie ohne den "gemeinsamen Kern" des alten Bundesrechts entsteht, herrscht hier bereits in den Grundstrukturen eine breite Vielfalt inkompatibler Regelungen. Daher ist es von besonderer Dringlichkeit, für die Gliedkirchen der EKD zu gemeinsamen Regelungen der Materie zu kommen, ehe sie in der Praxis eine Bedeutung gewinnt, die eine große Zahl von Öffnungsklauseln erfordert. Aus diesem Grund sind die Regelungen des Altersgeldes Teil des BVG-EKD. Dabei wird die Möglichkeit eröffnet, die Gewährung eines Altersgeldes ganz auszuschließen, aber – mit einer Ausnahme für Niedersachsen (vgl. § 56 Abs. 6) – nicht gestattet, das Altersgeldgesetz eines Bundeslandes anzuwenden.

§ 48 Anwendung von Bundesrecht

Absatz 1 schreibt die Geltung des Altersgeldgesetzes des Bundes vor, erlaubt den Gliedkirchen aber, von der Anwendung ganz abzusehen.

Zu **Absatz 2:** Der Versorgungsanspruch resultiert aus der Berufung in ein lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis, welches dazu verpflichtet, dem Dienstherrn die ganze Person und Arbeitskraft ausschließlich und grundsätzlich während der gesamten beruflichen Laufbahn zur Verfügung zu stellen (vgl. § 24 Abs. 4 PfdG.EKD, § 18 KBG.EKD). Daraus leitet sich die Verpflichtung des Dienstherrn ab, den Bediensteten im Falle des Ruhestandes bzw. der Dienstunfähigkeit amtsangemessen zu versorgen und sich ebenso um die Versorgung seiner Hinterbliebenen zu kümmern. Diese Pflicht endet mit der Entlassung. Das Altersgeld nach einer Entlassung ist daher keine Versorgung, sondern ein eigenständiger Anspruch auf finanziellen Ausgleich der bis dahin erworbenen Anwartschaft auf Altersversorgung. Globalverweisungen in kirchlichen Versorgungsregelungen auf die Bestimmungen des für die Bundesbeamten/innen jeweils geltenden Versorgungsrechts (wie z.B. § 3 Abs. 1 VersG-UEK, § 2 Abs. 1 BesVersG-EKD) umfassen daher nicht das Altersgeldgesetz.

§ 49 Abweichungen vom Bundesrecht

Zu **Absatz 1 und 2:** Das Altersgeldgesetz verweist vielfach auf Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes. Soweit diese durch dieses Gesetz oder die Ausführungsbestimmungen der Gliedkirchen Änderungen erfahren haben, sind die geänderten Regelungen auch für das Altersgeld zur Anwendung zu bringen.

Zu **Absatz 3:** Nach § 3 AltGG entsteht ein Altersgeldanspruch, wenn eine altersgeldfähige Dienstzeit von mindestens sieben Jahren, davon wenigstens fünf Jahre im Bundesdienst, zurückgelegt worden ist. In Abweichung hiervon verlangt Absatz 3, dass insgesamt bei kirchlichen Dienstherrn sieben Jahre verbracht wurden. Es kommt also nicht darauf an, ob oder wann in dieser Zeit ein Wechsel zwischen kirchlichen Dienstherrn stattfand. Da die vorhandenen Regelungen zur Versorgungslastenverteilung beim Wechsel des kirchlichen Dienstherrn (ABl. EKD 2014 S. 5) einen auskömmlichen Ausgleich für den aufnehmenden Dienstherrn bieten, ist es nicht notwendig, eine Mindestzeit beim letzten Dienstherrn vorzusehen. Daher wird der kirchliche Bereich in diesem Zusammenhang als Einheit betrachtet und sichergestellt, dass hier insgesamt über einen vertretbaren Zeitraum an der Arbeitskraft des Beschäftigten partizipiert wurde, bevor ein Anspruch auf Altersgeld entsteht. In Teilzeit abgeleistete Zeiten sind bei der Erfüllung dieser Wartezeit voll zu berücksichtigen (vgl. EuGH vom 10. Juni 2010, Rs. C-396/08). Nicht zu berücksichtigen sind Zeiten, für die bereits Ansprüche auf Altersgeld erworben wurden.

Zu **Absatz 4:** Altersgeldfähig sind alle ruhegehaltfähigen Zeiten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bei einem kirchlichen oder sonstigen Dienstherrn. Ausbildungszeiten sind nicht altersgeldfähig. Ferner entfallen Zeiten in einem privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, für die die gesetzliche Rentenversicherung bereits eintritt. Die Regelungen des § 41 über einen Sockelbetrag, nach der bestimmte Zeiten nicht ruhegehaltfähig sind, dafür aber mit einer pauschalen Versorgung versehen

werden, finden keine Anwendung. Die in § 41 genannten Zeiten sind nach den allgemeinen Regeln der §§ 16 und 28 auf Altersgeldfähigkeit zu prüfen.

Zu **Absatz 5**: Da zwischen den Gliedkirchen eine eigene Vereinbarung zur Versorgungslastenteilung auf der Basis des Beschlusses der Kirchenkonferenz von 4. Dezember 2008 besteht, ist § 16 Altersgeldgesetz, der zur Verteilung der Versorgungslasten auf § 107b BeamtVG verweist, für den kirchlichen Bereich auszuschließen.

§ 50 Ausschluss von Altersgeld

Nach § 184 Abs. 2 SGB VI ist die Abführung von Beiträgen für die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgeschoben, wenn sofort oder innerhalb von voraussichtlich zwei Jahren eine versicherungsfreie Beschäftigung aufgenommen wird, bei der der Nachversicherungszeitraum bei der Versorgungsanwartschaft berücksichtigt wird. Dies ist typischerweise der Fall beim Wechsel in ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, auch wenn dieser Wechsel nicht über eine Versetzung, sondern im Wege einer Entlassung auf Antrag und Neueinstellung erfolgt. In diesen Fällen entsteht kein Anspruch auf Altersgeld. Etwas anderes gilt lediglich für die Kirchen, die von der Öffnungsklausel des § 56 Abs. 6 Gebrauch machen und die Regelungen des Landes Niedersachsen zum Altersgeld anwenden. In Niedersachsen hat das Altersgeld die Funktion eines Ausgleichs der Versorgungslast beim Wechsel zwischen staatlichen und kirchlichen Dienstherren erlangt, weil die Bestimmungen bei einer Entlassung auf Antrag auch bei erneuter Begründung eines versicherungsfreien öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ein Altersgeld vorsehen.

Bei Personalwechseln zwischen den Gliedkirchen der EKD greift indessen die Regelung der Versorgungslastenteilung auf der Grundlage des Beschlusses der Kirchenkonferenz vom 4. Dezember 2008 (ABl. EKD 2014 S. 5). Beim Wechsel zwischen den Gliedkirchen entsteht keinerlei Anspruch auf Altersgeld, auch wenn der Wechsel im Wege einer Entlassung und Neueinstellung erfolgt und auch wenn der Wechsel in eine Gliedkirche mit Pflichtversicherung der öffentlich-rechtlich Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung (Ev.-Luth Kirche in Bayern) erfolgt.

§ 51 Erlöschen des Anspruchs auf Altersgeld

Zu **Absatz 1**: Bei Austritt aus der evangelischen Kirche erlischt der Anspruch auf Altersgeld, ohne dass es eines Verwaltungsaktes bedarf. Der Anspruch auf Hinterbliebenenaltersgeld bleibt – wie der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung – unabhängig von der Kirchenmitgliedschaft der oder des Hinterbliebenen bestehen.

Absatz 2 entspricht § 4 AltGG, der indessen auf § 59 BeamtVG verweist, der wegen der Fortdauer des Dienstverhältnisses im Ruhestand für den kirchlichen Bereich nicht anwendbar ist. Danach erlischt der Anspruch auf Altersgeld im Falle einer Verurteilung durch ein deutsches Gericht wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindes-

tens einem Jahr ohne Verwaltungsakt. Das Erlöschen wird mit dem übernächsten Monatsersten nach Eintritt der Rechtskraft wirksam. Da kein Dienstverhältnis mehr besteht, erfolgt keine amtliche Mitteilung der Staatsanwaltschaft an das Landeskirchenamt. Für das Erlöschen kann daher anders als im Falle des § 98 PfdG.EKD und § 77 KBG.EKD nicht auf Kenntnis der letzten disziplinaufsichtführenden Stelle abgestellt werden, sonst würde man honorieren, dass eine Verurteilung geheim bleibt.

Absatz 3: Altersgeldberechtigte Personen, nicht aber Empfänger/innen von Hinterbliebenenaltersgeld, sind verpflichtet, einen Kirchenaustritt und eine Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr anzuzeigen. Bei Verletzung dieser Pflicht kann das Altersgeld auch für die Vergangenheit entzogen werden. Wird nach Verlust des Altersgeldanspruchs keine Nachversicherung durchgeführt, sondern nach Absatz 5 ein Unterhaltsbeitrag in Höhe der Rente gezahlt, können Rückforderungsansprüche ggf. durch Aufrechnung durchgesetzt werden.

Absatz 4 erhält eine Regelung für den seltenen Fall eines für die verurteilte Person erfolgreichen Wiederaufnahmeverfahrens. In diesem Fall ist zwischenzeitlich nicht ausgezahltes Altersgeld nachzuzahlen. Sollte eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt sein, so werden das zwischenzeitlich nicht ausgezahlte und das künftige Altersgeld nach Abzug der Rentenleistungen in entsprechender Anwendung der §§ 35, 36 gezahlt.

Absatz 5 entspricht § 30 Abs. 3 im Fall einer Entlassung. Bei Wegfall des Anspruchs auf Altersgeld entfällt der Aufschubgrund für die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung i.S.d. § 184 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI, es sei denn, es wird weiter eine Zahlung in Höhe der im Falle der Nachversicherung zu erwartenden Rentenleistung erbracht.

§ 52 Aberkennung des Altersgeldes

Vergleichbare Vorschriften: § 86 LBeamtVGBW

Zu **Absatz 1:** Das Altersgeld wird durch Verwaltungsakt aberkannt, wenn vor oder nach der Entlassung durch die entlassene Person so erheblicher Schaden für die Kirche oder ihr Ansehen verursacht wurde, dass nach den Maßstäben des Disziplinarrechts mit einer Entfernung aus dem Dienst zu reagieren wäre, wenn das Dienstverhältnis noch bestehen würde. Aufgrund der Aberkennung ist die entlassene Person in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern oder ihr ist nach § 51 Abs. 5 ein regelmäßiger Unterhaltsbeitrag in Höhe der Rente zu zahlen, die im Falle einer Nachversicherung zu erwarten wäre. Wer einem Disziplinarverfahren durch Antrag auf Entlassung aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis ausweicht, kann sich hierdurch den Anspruch auf Altersgeld nicht erhalten, da ein bei Entlassung anhängiges Disziplinarverfahren zur Aberkennung des Altersgeldes führt, wenn die festgestellte Amtspflichtverletzung nach Disziplinarrecht zur Entfernung aus dem Dienst führen würde.

Nach **Absatz 2** sind die Regelungen des Disziplinarrechts zur vorläufigen Einbehaltung von Bezügen entsprechend anzuwenden, wenn in dem Aberkennungsverfahren voraussichtlich auf Aberkennung des Altersgeldes erkannt werden wird. Hierbei darf die Grenze des § 184 Abs. 2 SGB VI, die das Fortbestehen eines Grundes zum Aufschieben der Nachversicherung rechtfertigt, nicht unterschritten werden.

Absatz 3 und **4** regeln Zuständigkeit und Verfahren. Das Verfahren zur Aberkennung entspricht im Prinzip demjenigen zum Erlass einer Disziplinarverfügung. Das gilt auch hinsichtlich der dagegen gerichteten Rechtsmittel.

§ 53 Zusammentreffen von Altersgeld mit Mindestruhegehalt

Vergleichbare Vorschriften: § 12 AltGG, § 93 LBeamtVGBW

korrespondierende Vorschriften § 53a BeamtVG, § 92 Abs. 2 LBeamtVGBW

Das Mindestruhegehalt nach § 14 Abs. 4 BeamtVG in Höhe von 35% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge entspricht dem Ruhegehalt, das nach § 14 Abs. 1 BeamtVG in 19 Jahren und 236 Tagen erworben wird. Wer nach Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, aus dem ihm ein Altersgeld zusteht, ein weiteres öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bei einem anderen Dienstherrn begründet und dort einen Anspruch auf Versorgung erwirbt, erhält dort in aller Regel die Dienstzeiten in dem vorherigen Dienstverhältnis als ruhegehaltfähig berücksichtigt. Erwirbt er aus beiden Dienstzeiten zusammen bei dem neuen Dienstherrn ein Mindestruhegehalt, so übersteigt dies dasjenige, was er nach § 14 Abs. 1 BeamtVG in der zurückgelegten Dienstzeit mit vollem Dienst hätte erreichen können. Ein Altersgeld daneben würde eine Doppelberücksichtigung darstellen und entfällt daher. Eine Mindestversorgung kann von dem neuen (staatlichen) Dienstherrn aber auch deshalb zu zahlen sein, weil er die im kirchlichen Dienst verbrachten Dienstzeiten nach § 11 Nr. 1 Buchstabe b) BeamtVG nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt hat. In diesem Fall ist für die Zahlung des Altersgeldes, die altersgeldfähige Zeit zugrunde zu legen, die mit der Mindestversorgung noch keine Berücksichtigung gefunden hat, weil ruhegehaltfähige Dienstzeit und altersgeldfähige Dienstzeit zusammen mehr als 19 Jahre und 236 Tage betragen.

Während das Altersgeld ruht, wenn es mit einem Mindestruhegehalt zusammentrifft, so ruht umgekehrt ein Ruhegehalt nach § 53a BeamtVG, der nach dem BVG-EKD uneingeschränkt Anwendung findet, wenn es mit einem Altersgeld zusammentrifft.

§ 54 Zusammentreffen von Altersgeld mit Renten und anderem Einkommen

Zu **Absatz 1**: Wer einen Altersgeldanspruch für eine Zeit erworben hat, in der er in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert war, muss sich die Rentenleistungen in gleicher Weise auf das Altersgeld anrechnen lassen wie auf ein Ruhegehalt. Nicht anzurechnen sind Rentenleistungen, die nach Beendigung des Dienstverhältnisses erworben wurden.

Zu **Absatz 2**: Die Regelungen des § 14 über das Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat finden auf das Altersgeld in gleicher Weise Anwendung wie auf das Ruhegehalt. Dies bedeutet, dass auch beim Bezug von Altersgeld der Ruhensbetrag begrenzt wird auf 50% des übersteigenden Betrages. Zudem soll mindestens die Hälfte des Einkommens aus dem politischen Amt oder Mandat belassen werden. Ebenso ist § 15 hinsichtlich der Definition von Verwendungseinkommen und des Zusammentreffes mehrerer Bezüge entsprechend anzuwenden.

§ 55 Entsprechende Anwendung

Das Kirchengesetz enthält einen Teil, der Regelungen für Besoldung und Versorgung enthält, aber keinen mit Regelungen für Besoldung, Versorgung und auch Altersgeld. Eine solche Regelungstechnik hätte es erfordert, Sachzusammenhänge bis zur Unkenntlichkeit auseinanderzureißen. Daher wird in § 55 auf diejenigen Regelungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts zurückverwiesen, die für das Altersgeld entsprechend anzuwenden sind.

Teil 7 – Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 56 Fortführung vorhandenen Rechts

Zu **Absatz 1**: In der Evangelischen Landeskirche in Baden werden Pfarrerrinnen und Pfarrer als Religionslehrkräfte in ein staatliches Beamtenverhältnis überführt. Im Unterschied zu anderen Landeskirchen bleibt hier aber das Pfarrdienstverhältnis als doppeltes Dienstverhältnis aufrecht erhalten. Für sie gilt in besoldungsrechtlicher Hinsicht, dass die Besoldungs- und Versorgungsansprüche gegen die Landeskirche ruhen, soweit sie aus dem Dienstverhältnis zum Staat Bezüge erhalten (§ 6b Abs. 6 PfBG-Baden). Bleiben die staatlichen Bezüge hinter den Ansprüchen aus kirchlichen Rechtsgrundlagen zurück, sind sie daher kirchlicherseits aufzustocken. Die Öffnungsklausel ermöglicht die Fortführung dieser besonderen Regelung.

Zu **Absatz 2**: Gliedkirchen, die weiterhin für bestimmte Pfarrerrinnen und Pfarrer nur abgekannte Gehälter zahlen können, können diese als Anteil aus dem Gehalt nach Besoldungsgruppe A13 zahlen. Eine Besoldung des Pfarrdienstes unmittelbar nach einer Besoldungsgruppe, die nicht dem höheren Dienst zugeordnet ist, ist grundsätzlich nicht zulässig. Etwas anderes gilt nur für wenige Pfarrerrinnen und Pfarrer, die derzeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck im Probedienst auf eigenen Antrag und im eigenen Interesse mit einem besonderen Dienst beauftragt werden, der nicht in einem kirchlichen Dienst in der Landeskirche besteht.

Absatz 3 enthält zwei Öffnungsklauseln für Gliedkirchen, die bereits bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes über den Rahmen des § 5 BeamtVG und des § 28 BVG-EKD hinausgehende weitere Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anerkennen.

Absatz 4: In § 27a Abs. 3 der westfälischen Pfarrbesoldungsverordnung (PfbVO) wird bei Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, die Höchstgrenze von 10,8% festgelegt und bei der Berechnung auf das 63. Lebensjahr abgestellt (Bund: 65. Lebensjahr). Damit wurde die Gleichstellung mit Schwerbehinderten erreicht. Bei direkter Versetzung vom Wartestand in den Ruhestand wendet die PfbVO ebenfalls eine andere Höchstgrenze an. Auch die Berechnungsmethode der sogenannten „40er-Regel“ (z.B. in § 27a Abs. 5 PfbVO) findet keine Entsprechung im Bundesrecht. Absatz 4 ermöglicht es, diese Regelungen fortzuführen.

Zu **Absatz 5:** Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland hat in § 5 ihres Versorgungsgesetzesausführungsgesetzes ausgeschlossen, dass auch Leistungen aus Zeiten angerechnet werden können, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch keinen eigenen Rentenanspruch nach dem SGB VI begründen. Absatz 5 ermöglicht ihr, diese Regelung fortzuführen.

Zu **Absatz 6:** Die Gliedkirchen in Niedersachsen legen Wert darauf, die Landesregeln zum Altersgeld anwenden zu können, da die spezielle Rechtslage in Niedersachsen dazu geführt hat, dass das Altersgeld als Versorgungslastenverteilung beim Dienstherrnwechsel zwischen Staat und Kirche fungiert. Absatz 6 enthält hierfür die notwendige Öffnungsklausel. Da Altersgeld kein Versorgungsbezug ist, setzt sie voraus, dass im Recht einer Gliedkirchen ausdrücklich die Altersgeld-Regelungen eines Bundeslandes in Bezug genommen wurden, wie dies in § 2 Abs. 3 PfbVG-Köfnöd. geschehen ist.

§ 57 Fortführung vorhanden Rechts zur Unfallfürsorge

Aufgrund des Verweises in § 2 Abs. 1 gelten die Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes über die Unfallfürsorge in vollem Umfang. Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens hat indessen schon 1991 ihre Pfarrerrinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in der gesetzlichen Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft versichert. Daher wendet sie die Bestimmungen über die Unfallfürsorge nicht an. Diese Möglichkeit soll für sie bestehen bleiben. Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung für öffentlich-rechtlich Beschäftigte muss der Dienstherr eine Ausfall- und Verzögerungsgarantie übernehmen, um seiner Fürsorgepflicht im Sinne der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Abs. 5 GG) zu genügen.

§ 58 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die EKD selbst entsprechend Artikel 10 Abs. 1 GO-EKD.

Absatz 2 Satz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die Gliedkirchen entsprechend dem Gesetzgebungsverfahren nach Artikel 10a Abs. 2 Buchstabe b) und c) GO-EKD. Die Zustimmung ist gegenüber dem Rat der EKD zu erklären. Um auch den Gliedkirchen, die bisher kein Interesse an einem gemeinsamen Besoldungs- und Versorgungsrecht der

Gliedkirchen zeigen, die Chance einer späteren Zustimmung zu geben, wird die Zustimmungsfrist des Artikel 10a Abs. 2 S. 3 GO-EKD von einem Jahr in "jederzeit" verändert. Den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bestimmt der Rat der EKD gemäß Artikel 26a Abs. 7 GO-EKD durch besondere Verordnung, die im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen ist (vgl. zum Ganzen Guntau, Das [neue] Gesetzgebungsrecht in der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, ZevKR 47 [2002] S. 639, 664 f.).

Absatz 3 erlaubt den Gliedkirchen, die Geltung dieses Kirchengesetzes auf bestimmte Berufsgruppen zu beschränken, z.B. Pfarrerinnen und Pfarrer oder umgekehrt, bestimmte Berufsgruppen von der Geltung auszunehmen, z.B. Lehrerinnen und Lehrer. Dies ermöglicht es ihnen, für ausgenommene Berufsgruppen in einem eigenen landeskirchlichen Gesetz auf Landesrecht zu verweisen, oder aber in ihrem Landeskirchengesetz eine dynamische Verweisung auf das BVG-EKD mit einer größeren Zahl eigener Regelungen zu verbinden, als es die Öffnungsklauseln des BVG-EKD zulassen.

Absatz 4 ermöglicht den „Ausstieg“ aus diesem Kirchengesetz nach Artikel 10a Abs. 3 GO-EKD durch Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, da das Eingehen einer unlösbaren Bindung eine Zustimmung erschweren könnte. Allerdings gilt ein „Ausstieg“ immer für das ganze Gesetz. Es ist also nicht möglich, nur eine einzelne Gesetzesänderung abzulehnen. Sollte eine Gliedkirche dies wünschen, müsste sie das ganze EKD-Gesetz für sich außer Kraft setzen und es anschließend – ohne die unerwünschte Änderung – als wortgleiches eigenes Gesetz für sich beschließen und in der Folgezeit selbständig weiter entwickeln. Dies kann auch geschehen, indem das Landeskirchengesetz auf das BVG-EKD in der jeweils gültigen Fassung mit Ausnahme der unerwünschten Regelung verweist.

Artikel 2 (...)

Artikel 3 (...)

Artikel 4 (...)

Artikel 5 Inkrafttreten

Mit den in Artikel 2, 3 und 4 genannten Kirchengesetzen werden Kirchengesetze nach Artikel 10 Abs. 1 GO-EKD geändert, soweit sie Angelegenheiten der EKD betreffen, und Kirchengesetze nach Artikel 10a Abs. 1 GO-EKD, soweit sie für mehrere Gliedkirchen bereits gemeinsam gesetztes Recht betreffen. Ohne eigene Regelung des Inkrafttretens würden sie gemäß Artikel 26a Abs. 7 GO-EKD mit dem 14. Tage nach der Herausgabe des Amtsblattes in Kraft treten. Um die Zuordnung einzelner Artikel dieses Kirchengesetzes zu den unterschiedlichen Bestimmungen zum Inkrafttreten von Kirchengesetzen in der Grundordnung der EKD deutlich zu machen, erfolgt hier eine ausdrückliche Regelung des Inkrafttretens zum 1. Januar 2015.

Artikel 1 ist ein Kirchengesetz nach Artikel 10a Abs. 2 Buchstabe b) und c) GO-EKD, da mit ihm eine noch nicht gemeinsam geregelte Materie für mehrere Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse einem gemeinsamen Kirchengesetz zugeführt wird. Artikel 1 erhält seine eigene Regelung zum Inkrafttreten im eigentlichen Gesetzestext. Damit sind der Charakter als neues gemeinsames Recht und die "Beitrittsbedingungen" und "Austrittsmöglichkeiten" für die Gliedkirchen – anders als bei Regelung des Inkrafttretens unter Artikel 5 – unmittelbar und dauerhaft präsent.

