

## Nichtamtliche Begründung zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD

Lfd. Nr.	Begründung	Fundstelle Kirchengesetz
1	Begründung zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD vom 10. November 2005	ABl. EKD 2005 S. 551
2	Begründung zum Ersten Kirchengesetz der EKD zur Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes vom 8. November 2006	ABl. EKD 2006 S. 515
3	Begründung zum Zweiten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD vom 28. Oktober 2009	ABl. EKD 2009 S. 347
4	Begründung zum Dritten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD vom 10. November 2010	ABl. EKD 2010 S. 342
5	Begründung des Artikel 1 Kirchengesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts vom 9. November 2011	ABl. EKD 2011 S. 328
6	Begründung des Artikel 3 Kirchengesetz zur Änderung des Disziplinargesetzes der EKD und weiterer dienstrechtlicher Regelungen vom 12. November 2014	ABl. EKD 2014 S. 342
7	Begründung des Artikel 4 Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKD und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vom 12. November 2014	ABl. EKD 2014 S. 346
8	Begründung des Artikel 2 Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 vom 8. November 2016	ABl. EKD 2016 S. 328
9	Begründung des Artikel 2 Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestandes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen vom 13. November 2019	ABl. EKD 2019 S. 322
10	Begründung des Artikel 2 Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2020 der EKD - Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 - (DRÄG 2020) vom 9. November 2020	ABl. EKD 2020 S. 280

**Begründung**  
**zum Kirchenbeamtenengesetz**  
**vom 10. November 2005**

**I. Allgemeines**

Das Kirchenbeamtenrecht ist diejenige Materie, die die Rechtsbeziehungen zwischen der Kirche als Dienstherr und ihren beamteten Amtsträgerinnen und Amtsträgern regelt. Kennzeichnend für das Beamtenverhältnis sind seine Unterschiede zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen: Es ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis, das nicht durch Vertrag, sondern durch Hoheitsakt begründet und dessen Inhalt durch gesetzlich geregelte Rechte und Pflichten bestimmt wird.

Rechtsquellen des kirchlichen Beamtenrechts sind – neben den Sonderregelungen insbesondere für Besoldung und Versorgung, Laufbahn- und Disziplinarrecht – die Statusgesetze, d. h. die die Grundfragen (Begründung, Inhalt und Beendigung) des Beamtenverhältnisses regelnden Kirchenbeamtenengesetze: Hier gelten (jeweils mit späteren Änderungen) die Kirchenbeamtenengesetze der EKD (G über die Amtskräfte im Kirchenbeamtenverhältnis – KBG.EKD v. 6.11.1997, ABl. EKD S. 501), der EKU (KG über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKU – KBG.EKU v. 6.6.1998, ABl. EKD S. 403) und der VELKD (KG zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der VELKD – KBG.VELKD v. 17.10.1995, ABl. VELKD Bd. VI S. 292) jeweils für deren Bereich. Die Gesetze der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sind darüber hinaus – in Verbindung mit landeskirchlichen Ergänzungsgesetzen – in deren Gliedkirchen in Geltung. Die übrigen Gliedkirchen haben eigene Kirchenbeamtenengesetze, die z.T. mit Modifikationen die Gesetze der EKD (z.B. Reformierte Kirche) oder der EKU (z.B. Bremen) übernehmen, z. T. aber auch eigene „Vollgesetze“ (z.B. Hessen-Nassau) sind. Besonders „beständig“ ist die Rechtslage in der Ev. Kirche in Baden, deren Kirchenbeamtengesetz aus dem Jahre 1930 datiert und wo die Kirchenbeamtenordnung der Deutschen Ev. Kirche von 1939 in Teilen weiter geltendes Recht ist.

Trotz der erreichten Einheit durch die Kirchenbeamtenengesetze der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse fehlt somit ein einheitliches Recht. Praktisch evident wurde dies bei vielen Einzelfragen, zuletzt bei der Umsetzung einer Regelung über das Ausscheiden aus dem Dienst bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr (§ 48 BBG). Hier erschwerten zahlreiche Einzelfragen wegen der unterschiedlichen Regelungen und Terminologien die Umsetzung für das kirchliche Disziplinarrecht, das im Kirchengesetz der VELKD über das Verfahren und die Rechtsfolgen bei Amtspflichtverletzungen – DiszG.VELKD – für die Gliedkirchen der VELKD und im Disziplinargesetz der EKD – DG.EKD – für alle anderen Gliedkirchen der EKD geregelt ist. Aus diesem Anlass wurde in der Sitzung der Konferenz der Dienstrechts- und Besoldungsreferentinnen und -refe-

renten vom 6.6.2002 in Hofgeismar die Einsetzung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die die Möglichkeiten einer weiteren Vereinheitlichung des kirchlichen Beamtenrechts – nicht als Argument gegen die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, sondern als Punkt für die Gemeinsamkeit in der EKD – prüfen sollte (vgl. im Einzelnen Sitzungsprotokoll, S. 12).

Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass im Interesse der praktischen Rechtsanwendung über die bisher erreichte Rechtseinheit (durch Regelung des Kirchenbeamtenrechts auf Ebene der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse) hinaus eine weitere Rechtsvereinheitlichung wünschenswert wäre (so schon die Forderung von Frank, *Geschichte und neuere Entwicklung des Rechts der kirchlichen Beamten*, ZevKR 10 [1963/64] S. 264, 280). Hierfür war auch maßgebend, dass der jetzige Rechtszustand auf Dauer die Anerkennung des kirchlichen öffentlichen Dienstes als „öffentlicher Dienst“ gefährden könnte (vgl. zu dieser Anerkennung v. Campenhausen, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG III, 4. Aufl. 2001, Artikel 137 WRV Rnr. 237 ff.). Das kirchliche Beamtenrecht ist für den Staat wegen seiner Unterschiedlichkeit nicht mehr transparent. Wenn staatliche Stellen sich teilweise innerhalb desselben Bundeslandes mit unterschiedlichen Statusregelungen auf kirchlicher Seite auseinandersetzen müssen, sinkt automatisch die Bereitschaft, diesem Recht den gleichen Stellenwert wie dem staatlichen Beamtenrecht einzuräumen (vgl. dazu auch Mainusch, „Kirchenrechtliche Überlegungen zur Veränderung der Organisationsstrukturen im deutschen Protestantismus“, Aktenstücke der 23. Hannoverschen Landessynode Nr. 13 A, S. 11, 14). Ähnliches gilt für die staatlichen Gerichte. Nach der „Tendenzwende“ in der Rechtsprechung ist der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichte auch in dienstrechtlichen Angelegenheiten nicht mehr grundsätzlich verschlossen (s. dazu Erläuterungen zu § 87). Insofern ist damit zu rechnen, dass staatliche Gerichte verstärkt mit dienstrechtlichen Regelungen der Kirchen befasst sein werden. Darüber hinaus wären Personalwechsel im kirchlichen Bereich bei Geltung eines einheitlichen Statusgesetzes für alle Kirchenbeamten erleichtert (zu entsprechenden Problemen auf dem Gebiet des Pfarrdienstrechts vgl. Tröger, *Ein Pfarrerdienstgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland?*, FS Link, 2003, S. 159 ff.; vgl. auch Mainusch, a.a.O.), aber auch ein – grundsätzlich für wünschenswert gehaltener – Personalaustausch mit dem Staat (s. auch die Begründung zu §§ 56 ff.). Insgesamt dürfte eine Vereinheitlichung des Kirchenbeamtenrechts erhebliche Synergieeffekte mit sich bringen, da nur noch ein Statusgesetz fortgeschrieben und den aktuellen Entwicklungen angepasst werden müsste (zur entsprechenden Situation auf dem Gebiet des Pfarrdienstrechts Tröger, a.a.O., bes. S. 168 ff.). Die Arbeitsgruppe hat darauf hin im Laufe eines Jahres in mehreren Sitzungen den vorliegenden Entwurf erarbeitet.

## **II. Begründung der Vorschriften**

### **A. Einführung**

Der vorgelegte Entwurf beinhaltet ein vollständiges und eigenständig anwendbares Gesetz. Obgleich § 135 des staatlichen Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) festlegt, dass dieses Gesetz für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände nicht

gilt, aber auch das Angebot an die Kirchen macht, ihre Beamtenverhältnisse entsprechend zu regeln („Diesen bleibt es überlassen, die Rechtsverhältnisse ihrer Beamten und Seelsorger diesem Gesetz entsprechend zu regeln und die Vorschriften des Kapitels II Abschnitt II für anwendbar zu erklären“, § 135 Satz 2 BRRG), hat sich die Arbeitsgruppe entschieden, ein eigenes „Vollgesetz“ auszuarbeiten. Hierbei wurde berücksichtigt, dass auch das staatliche Beamtenrecht derzeit in Bewegung ist (vgl. nur den Bericht der Regierungskommission Nordrhein-Westfalen „Zukunft des öffentlichen Dienstes – Öffentlicher Dienst der Zukunft“, Januar 2003, im Internet unter [www.regierungskommission.nrw.de/imnrw/pdf/berrk.pdf](http://www.regierungskommission.nrw.de/imnrw/pdf/berrk.pdf), der für eine umfassende Neugestaltung und Vereinheitlichung des öffentlichen Dienstrechts als Recht der Beamten und Arbeitnehmer plädiert; zusammenfassend dazu Bull, Das öffentliche Dienstrecht in der Diskussion, DÖV 2004, 155 ff.; krit. etwa Schönbroicher, Zerschlagung des Berufsbeamtentums – sinnvoll und geboten?, DöD 2003, 149 ff. Der Fortgang des am 15. Juni 2005 vom Bundeskabinett beschlossenen „Strukturreformgesetzes“, das u.a. wesentliche Änderungen des BRRG und des BBG vorsieht, ist derzeit nicht absehbar.. Auch Bundesinnenminister Schily hat kürzlich eine – allerdings zwischen Bund und Ländern noch nicht ausdiskutierte – Reform des Beamtenrechts angekündigt, vgl. F.A.Z. Nr. 10 v. 13.1.2004, S. 2 und [http://193.158.125.177/pop\\_up/dbb%20sondermagazin.pdf](http://193.158.125.177/pop_up/dbb%20sondermagazin.pdf)). Ist hier die Entwicklung nicht abzusehen, ließe sich bei wesentlichen Änderungen im staatlichen Bereich eine Neufassung des kirchlichen Beamtenrechts ohnehin nicht vermeiden. Jedenfalls wäre eine ständige, genaue Beobachtung notwendig, um nicht Fehlentwicklungen des staatlichen Beamtenrechts für das Kirchenbeamtenrecht durch Verweisung automatisch zu übernehmen. Die Unabhängigkeit von politischen Entwicklungen durch ein eigenes Kirchenbeamtenrecht war – namentlich im Hinblick auf die Erfahrungen im Kirchenkampf – auch nach 1945 für die Kirchen ausschlaggebend, nicht auf das staatliche Recht zu verweisen (vgl. Frank, a.a.O., S. 275 f., 279 f.).

Mit der Gestaltung des Kirchenbeamtenrechts machen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse von dem ihnen nach Art. 140 GG/Art. 137 Abs. 3 WRV zustehenden Selbstbestimmungsrecht Gebrauch. Dieses ist auf europäischer Ebene als Teil der korporativen Religionsfreiheit nach Artikel 9 der europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet. Deshalb wird namentlich das Recht der Kirchen, besondere Loyalitätspflichten zu statuieren, durch die so genannte Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union vom 27. November 2000 (2000/78 EG) und ihre nationale Umsetzung durch das (bisher lediglich vom Bundestag beschlossene) „Antidiskriminierungsgesetz“ nicht tangiert. Artikel 4 Abs. 1 und 2 der Antidiskriminierungs-Richtlinie tragen diesem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Rechnung. Mit Rücksicht auf ihr Selbstbestimmungsrecht können die Kirchen nach ihrem eigenen Selbstverständnis bestimmen, ob und inwieweit sie die Zugehörigkeit zur Kirche zur Voraussetzung für eine Anstellung machen und welche Loyalitätspflichten mit dem Dienst in der Kirche verbunden sind. In der gemeinsamen „Stellungnahme des Kommissariats der deutschen Bischöfe, des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutsch-

land und der Europäischen Union, des Deutschen Caritasverbandes des Diakonischen Werkes der EKD zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ vom 3. März 2005 ist zu Recht darauf hingewiesen worden, dass die vom Europarecht und dem deutschen Verfassungsrecht eröffneten Freiräume durch Auslegung und Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes nicht eingeschränkt werden dürfen. Diesen Grundsätzen tragen insbesondere die §§ 3, 8 und 18 des vorliegenden Gesetzentwurfs Rechnung. Das besondere, im Regelfall auf Lebenszeit angelegte Geflecht von Rechten und Pflichten, das mit der Begründung eines Dienst- und Treueverhältnisses nach § 1 Abs. 2 des Entwurfs begründet wird, rechtfertigt, unabhängig von der konkreten Verwendung eines Kirchenbeamten oder einer Kirchenbeamtin, durchweg die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft, wie sie in § 8 Abs. 2 Nr. 1 und § 8 Abs. 3 Nr. 1 des Entwurfs geregelt ist. Bei den Loyalitätspflichten nach § 18 sind Differenzierungen nach der Art des konkret innegehabten Amtes möglich. Diese Differenzierung festzulegen, bleibt mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht allein den Kirchen und ihrem Selbstverständnis überlassen.

Inhaltlich orientiert sich der Entwurf an den Kirchenbeamtengesetzen der VELKD, der EKD und der EKD. Dadurch ist es möglich, die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes unter Aufrechterhaltung einer wünschenswerten Einheitlichkeit und Einhaltung der Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen. Inhaltlich lehnt sich der Entwurf dort, wo kirchliche Besonderheiten nicht Abweichungen notwendig machen, im Grundsatz an die Regelungen des Bundesbeamtengesetzes (BBG) an. In seinen einzelnen Regelungen entspricht der Gesetzentwurf im Wesentlichen inhaltlich seinen Vorbildern, bringt also keine „revolutionären“ Neuerungen oder Veränderungen mit sich. Gleichwohl setzt der Entwurf eigene Schwerpunkte: Hinzuweisen ist hier etwa auf die relativ umfangreiche Regelung des Nebentätigkeitsrechts (s. im Einzelnen §§ 43-48). Aktuelle Entwicklungen nimmt der Entwurf auch in § 41 (Förderung, Fortbildung) auf. Hier wird berücksichtigt, dass sich zahlreiche Gliedkirchen in der letzten Zeit mit Personalentwicklung beschäftigt haben. Von Bedeutung sind weiterhin die Vorschriften über Veränderungen des Kirchenbeamtenverhältnisses (§§ 56-58), die u.a. einen flexiblen Personalaustausch zwischen verschiedenen kirchlichen Dienstherren, aber auch einen Personaleinsatz bei kirchlichen Einrichtungen ohne Dienstherrenfähigkeit ermöglichen sollen. Dabei soll das bisher praktizierte Instrument der „Beurlaubung im kirchlichen Interesse“ entbehrlich werden. Neu ist die Einführung der „begrenzten Dienstfähigkeit“ (s. § 70), das Verfahren beim Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wurde insgesamt gestrafft (s. § 69). Die Bestimmung des § 87 nimmt die veränderte staatliche Rechtsprechung zum Rechtsschutz im kirchlichen Amtsrecht auf (s. Erläuterungen dort).

Der Entwurf setzt die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen voraus und berührt den Fortbestand und das Wirken berufsständischer Vertretungen in den Gliedkirchen nicht. Soweit entsprechende Vertretungen bestehen, ist ihr Wirken weiterhin durch die Gliedkirchen zu regeln und in ihrem Rahmen zu realisieren (s. § 92).

## **B. Einzelne Vorschriften**

### **Teil 1 Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Dienst im Kirchenbeamtenverhältnis**

Vergleichbare Vorschriften: § 3 KBG.EKD, §§ 1, 3 Abs. 1 KBG.EKU, § 4 Abs. 1 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Grundlagen des Dienstes im Kirchenbeamtenverhältnis.

Absatz 1 Satz 1 bestimmt die Art des Dienstes im Kirchenbeamtenverhältnis unter Hinweis auf den besonderen Auftrag. Dieser Hinweis ergibt sich aus der Eigenart des kirchlichen Dienstes und ist so oder ähnlich in allen Kirchenbeamtenengesetzen zu finden. Über die Allgemeinverbindlichkeit dieses Auftrags für jeden Christen hinaus sollen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Besonderen daran erinnert werden, dass sie unter diesem Auftrag stehen und in ihm die innere Bindung des Beamtenverhältnisses finden können (vgl. dazu etwa Frank, a.a.O., S. 282). Satz 2 orientiert sich an der Präambel zum MVG.EKD (dazu Herborg, in: Fey/Rehren, MVG.EKD, Präambel Rnr. 1 ff.): Grundlage des kirchlichen Dienstes ist der Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Im Hinblick auf die (rechtstechnisch) nicht eindeutige Dignität einer Präambel (dazu vgl. Starck, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 4. Aufl. 1999, Präambel, Rnr. 29 ff.) findet sich diese Regelung abweichend vom MVG.EKD hier im ersten Paragraphen.

Aus Artikel 140 GG/Artikel 137 Abs. 5 GG WRV folgt das Recht der Kirchen, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen, die nicht dem Arbeits- und Sozialrecht unterliegen (v. Campenhausen, a.a.O.; von Tiling, Zur Dienstherrnfähigkeit der Kirchen, ZevKR 36 [1991] S. 276 ff.). Absatz 2 stellt deklaratorisch fest, dass Kirchenbeamtenverhältnisse solche öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse sind. Die ausdrückliche Kennzeichnung als Dienst- und Treueverhältnis bringt die gegenüber anderen Dienstverhältnissen besonders umfassende, grundsätzlich auf Lebenszeit angelegte beiderseitige Pflichtenbindung im Beamtenverhältnis zum Ausdruck (vgl. für § 2 BBG Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer, BBG. Kommentar, Loseblatt, Stand 06/2003, § 2 BBG Rnr. 4; ausf. Jachmann, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 4. Aufl. 1999, Artikel 33 Rnr. 30 m. w. N.), die sich in den Rechten und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis (s. im Einzelnen die Begründung zu §§ 18, 34 ff.) konkretisiert. Eine Absatz 2 entsprechende Feststellung findet sich in allen kirchlichen Beamtenengesetzen (ältere Nachw. dazu bei Frank, a.a.O., S. 281 f.).

#### **§ 2 Geltungsbereich, Dienstherrnfähigkeit**

Vergleichbare Vorschriften: § 1 KBG.EKD, § 2 KBG.EKU, § 1 KBG.VELKD

Die Vorschrift legt in Absatz 1 den persönlichen und räumlichen Geltungsbereich des Gesetzes fest. Danach gilt das Gesetz – nach dem jeweiligen In-Kraft-Setzen durch die EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse (s. u. § 945) – für alle Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Bereich der EKD, der Gliedkirchen, deren

Zusammenschlüssen sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die mindestens eine Gliedkirche, ein gliedkirchlicher Zusammenschluss oder die EKD die Aufsicht führt. Hierbei dürfte die Geltung für die kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in aller Regel durch entsprechenden Verweis in der jeweiligen Satzung vermittelt werden.

Absatz 2 definiert die Dienstherrnfähigkeit (dazu H. Weber, Art. „Dienstherrnfähigkeit“, LKStKR I, 2002, S. 436 ff.; von Tiling, a.a.O.) in Anlehnung an § 121 BRRG und legt nennt die möglichen Anstellungskörperschaften fest. Dienstherrnfähig sind damit im Grundsatz alle kirchlichen Einrichtungen, die nach allgemeinem Staatsrecht Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind (dazu vgl. Frank, a.a.O., S. 284 f.), auch solche, die, wie z.B. manche kirchliche Versorgungskasse von mehreren Gliedkirchen gemeinsam getragen werden und unter der Aufsicht mehrerer Gliedkirchen stehen. Das „unter Aufsicht einer kirchlicher Aufsicht stehen“ ist ein wesentliches Merkmal, das die – selbstständige – öffentlich-rechtliche juristische Person dem kirchlichen Rechtskreis zuordnet (vgl. für Stiftungen z.B. § 20 Abs. 1 Nr. 3 Nds. StiftG; zum Ganzen auch Achilles, Die Aufsicht über die kirchlichen Stiftungen der evangelischen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, 1986, passim; allgemein Blaschke,; Art. „Aufsicht“, in: LKStKR I, 2002, S. 179 f.).

Im Unterschied zu der in manchen gliedkirchlichen Gesetzen verwendeten Formulierung „Dienstgeber“ verwendet das Gesetz den Begriff des „Dienstherrn“, da dieser wie auch die Dienstherrnfähigkeit ein terminus technicus ist, den auch das staatliche Beamtenrecht verwendet (vgl. die Legaldefinition in § 121 BRRG). Darüber hinaus wird der Begriff „Dienstgeber“ vielfach i.S. von „Arbeitgeber“ verstanden und auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bezogen (vgl. z.B. Brauburger, Art. „Dienstgeber“, LKStKR I, 2002, S. 432 ff.). Hier sollten im Interesse der Klarheit öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse auch entsprechend bezeichnet werden (vgl. in diesem Sinne zum Schutzinteresse des Staates an der „Wertmarke“ „öffentlicher Dienst“ von Tiling, a.a.O., S. 286, 289; dazu auch Frank, Kirchlicher Körperschaftsstatus und neuere staatliche Rechtsentwicklung, ZevKR 26 [1981] S. 51, 60 f.).

Für bestimmte kirchliche Untergliederungen, etwa für Kirchengemeinden oder Kirchengemeindeverbände, kann die Dienstherrnfähigkeit durch entsprechende Regelungen eingeschränkt werden. Hier und in anderen Vorschriften des Entwurfs finden sich Öffnungsklauseln zu Gunsten von Regelungen der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

Grundsätzlich soll das Statusrecht durch das Kirchenbeamtengesetz abschließend geregelt werden, auf Grund der strukturellen Gegebenheiten sind aber Ausführungsgesetze erforderlich. So können bestimmte Fragen gliedkirchliches Verfassungsrecht berühren (vgl. z.B. §§ 91, 93) und deshalb nur durch die jeweiligen Kirchen oder Zusammenschlüsse jeweils für ihren Bereich geregelt werden. Die Öffnungsklauseln sind im Entwurf an den

entsprechenden Stellen vorgesehen, was eine „Generalmächtigung“ am Ende des Gesetzes (vgl. etwa § 77 KBG.EKU, § 82 KBG.VELKD) ersetzt. Hierdurch soll im Interesse der Rechtseinheitlichkeit einerseits ein Rahmen für notwendige Ausführungsbestimmungen vorgegeben werden, andererseits verdeutlicht werden, an welchen Stellen Ausführungsbestimmungen auch wirklich notwendig sind. Auch ermöglicht dieses Vorgehen differenzierte Ermächtigungen zu ergänzenden Regelungen dahingehend, dass in bestimmten Bereichen eine Rechtsverordnung ausreicht, während andernfalls eine Regelung durch Kirchengesetz als nötig angesehen worden ist.

### § 3 Funktionsvorbehalt

Vergleichbare Vorschriften: § 4 KBG.EKD, § 4 KBG.EKU, § 4 KBG.VELKD

Die Vorschrift bindet die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen an die Übertragung von bestimmten Aufgaben. Sie entspricht damit dem so genannten „Funktionsvorbehalt“ im staatlichen Beamtenrecht. Hier ist vorgesehen, dass die Berufung in das Beamtenverhältnis nur zur Wahrnehmung hoheitsrechtlicher Aufgaben oder solcher Aufgaben zulässig ist, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich privatrechtlich Beschäftigten übertragen werden können; die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen (§ 2 Abs. 2, 3 BRRG). Echte hoheitliche Aufgaben in diesem Sinne nehmen die Kirchen nur sehr begrenzt wahr: Neben dem Kirchensteuerrecht (Artikel 137 Abs. 6 WRV) sind dies Fälle, in denen den Kirchen unabhängig von ihrem Status als Körperschaften des öffentlichen Rechts durch staatliches Gesetz allgemeine, nicht kirchenspezifische öffentlich-rechtliche Befugnisse übertragen worden sind: Klassische Beispiele sind die Übertragung der Friedhofsverwaltung, die Befugnisse zur Ausstellung öffentlicher Urkunden sowie die kirchlichen Privatschulen hinsichtlich der Erteilung von Zeugnissen. Deshalb hat der Entwurf aus § 4 KBG.VELKD auch nur die Aufsichtsbefugnisse und die Aufgaben von besonderer kirchlicher Bedeutung, nicht aber „Hoheitsbefugnisse“ übernommen.

Aufsicht im hier verwandten Sinne beschreibt – entsprechend etwa der Staatsaufsicht – die Rechtsverhältnisse nach kirchlichem Verfassungsrecht, innerhalb derer die Kirchen, vertreten durch ihre jeweiligen Verwaltungen, ihren Zwischen- und Untergliederungen mit Mitteln der Überwachung gegenüber treten. Zweck der Aufsicht ist die Gewährleistung der Erfüllung des kirchlichen Auftrags und die Wahrung der gesamtkirchlichen Ordnung (zum Ganzen vgl. Blaschke, a.a.O., S. 179; zu kirchlichen Aufsichtsfunktionen auch Frost, Strukturprobleme evangelischer Kirchenverfassung, 1972, passim, z.B. S. 207 ff., 351 ff., 365 ff.). Im Übrigen sollen auch andere Aufgaben „von besonderer kirchlicher Verantwortung“ von Kirchenbeamten wahrgenommen werden. Damit entspricht die Formulierung den geltenden Vorschriften. Neben den klassischen Aufgaben in den kirchlichen



Verwaltungen sind insbesondere die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Hochschulen von dieser Formulierung mit umfasst.

Mit der Regelung wird zum Ausdruck gebracht, dass die Personen, die in der Kirche besondere Verantwortung tragen, in einer besonderen Rechtsbeziehung zur Kirche stehen sollen, in der die wechselseitigen Bindungen über das Niveau des Arbeitsrechts hinausgehen. Die Regelung dieser Rechtsverhältnisse geschieht in Wahrnehmung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Art. 140 GG/ Art. 137 Abs. 3 WRV und unterliegt daher keinen unmittelbaren Vorgaben des Bundes der Länder oder der Europäischen Union, solange die Kirchen ihren Beamtinnen und Beamten im Rahmen des sogen. „Typenzwangs“ Sicherungen bieten, die die Nichtanwendung des Arbeits- und Sozialrechts für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse rechtfertigt. Dies ist von besonderer Bedeutung für die eigenverantwortliche Bestimmung von Einstellungsvoraussetzungen und Loyalitätspflichten (vgl. oben II A).

Grundsätzlich muss das Beamtenverhältnis aufgrund seiner Natur als „besonderes Rechtsverhältnis“ einerseits auf die Aufgaben im genannten Sinne beschränkt bleiben. Andererseits geht der Entwurf davon aus, dass für die Wahrnehmung solcher Aufgaben grundsätzlich auch tatsächlich Beamtenverhältnisse begründet werden und nicht aus sachfremden, etwa allein finanziellen Motiven heraus privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse begründet werden. Mit der Formulierung „soll berufen werden“ nimmt der Entwurf hinsichtlich des eingeräumten Ermessens eine Mittelstellung zwischen den bisherigen Kirchenbeamtengesetzen ein.

Ein Rechtsanspruch auf Begründung eines Beamtenverhältnisses kann durch die Vorschrift nicht entstehen.

## **Teil 2 Das Kirchenbeamtenverhältnis**

### **Kapitel 1 Allgemeines**

#### **§ 4 Dienstherr, oberste Dienstbehörde, Dienstvorgesetzte, Vorgesetzte, Dienstaufsicht**

Vergleichbare Vorschriften: § 2 KBG.EKD, § 12 KBG.EKU, § 3 KBG.VELKD

Die Vorschrift definiert verschiedene beamtenrechtliche Organe, denen in diesem Gesetz verschiedene Kompetenzen zugewiesen werden. Legaldefinitionen sind deshalb erforderlich.

Absatz 1 Satz 2 statuiert ein Rechte- und Pflichtenverhältnis für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte eines Dienstherrn nach § 2 Abs. 2 und knüpft damit an die auch dem staatlichen Beamtenrecht bekannte Differenzierung zwischen unmittelbaren und mittelbaren Beamten an (vgl. § 2 Abs. 2 BBG). Satz 2 erstreckt die Fürsorgepflicht (§ 34) auch auf die aufsichtsführende Kirche. Diese Regelung geht zurück auf § 3 des Hannoverschen Ergänzungsgesetzes zum KBG.VELKD. Diese Vorschrift wiederum knüpft an das alte Hannoversche KBG von 1962 an. Hinter diesen Regelungen steht der Gedanke, dass die kirch-

lichen Körperschaften als Dienstherrn insbesondere wegen ihrer Größe nicht in allen Fällen in der Lage sind, die Fürsorgepflicht umfassend wahrzunehmen. Hier kann es sein, dass kleine Körperschaften – wie etwa Kirchengemeinden – auf die Landeskirche angewiesen sind. Im Interesse der betroffenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wird daher die Fürsorgepflicht – und im Gegenzug auch die Treuepflicht – neben der Beziehung zum Dienstherrn auch als unmittelbare Rechtsbeziehung zur Landeskirche konstruiert. Da das Verhältnis zwischen den kirchlichen Körperschaften teilweise Kirchenverfassungsrecht berührt, ist die Regelung mit einer Öffnungsklausel versehen.

Absatz 2 definiert die oberste Dienstbehörde; die Vorschrift entspricht dem – vom staatlichen Beamtengesetz abweichenden – Grundsatz des kirchlichen Beamtenrechts, dass in letzter Instanz eine leitende Stelle der Kirche für die beamtenrechtlichen Entscheidungen zuständig ist (vgl. dazu Frank, Geschichte, a.a.O., S. 283).

Absatz 4 legt die Regelung der Dienstaufsicht weitgehend in die Zuständigkeit der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

### **§ 5 Dienst bei mehreren Rechtsträgern**

Vergleichbare Vorschriften: § 77 KBG.VELKD

Die Vorschrift stammt aus dem KBG.VELKD und regelt die Fälle, in denen es gemeinsame Stellen mehrerer Rechtsträger gibt. Auch lässt der Wortlaut einen flexiblen Umgang mit solchen Dienstverhältnissen zu, in denen nur zum Teil Aufgaben eines Kirchenbeamten übertragen werden. Die Regelung überlässt die Bestimmung des Dienstherrn den beteiligten Rechtsträgern. Nur wenn eine solche Bestimmung nicht erfolgt, weist Absatz 1 die Stellung des Dienstherrn demjenigen Rechtsträger zu, dessen Aufgaben überwiegend wahrzunehmen sind.

Absatz 2 regelt die Dienstaufsicht über Kirchenbeamte, die eine verbundene Stelle inne haben; nach Absatz 3 gilt die Regelung über die Dienstaufsicht auch dann, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte von einem anderen Rechtsträger, der Dienstherrnfähigkeit besitzt, einen besonderen Auftrag erhält.

Absatz 4 regelt, wer bei Streitigkeiten der beteiligten kirchlichen Rechtsträger Entscheidungsinstant ist. Ist eine oberste Dienstbehörde selbst beteiligt, ist ihre Entscheidung in eigener Angelegenheit ausschlaggebend.

Nicht umfasst sind Fälle, in denen zwei oberste Dienstbehörden beteiligt sind, etwa bei von mehreren Gliedkirchen getragenen Einrichtungen. Hier wird davon ausgegangen, dass auf Grund der speziellen Gestaltung und der notwendigen vertraglichen Vereinbarungen entsprechende Regelungen für den Einzelfall getroffen werden.

### **§ 6 Arten des Kirchenbeamtenverhältnisses**

Vergleichbare Vorschriften: § 5 KBG.EKD, § 4 KBG.EKU, § 5 KBG.VELKD

Die Arten der Kirchenbeamtenverhältnisse werden hier abschließend katalogisiert. Der Katalog sieht die nach beamtenrechtlichen Grundsätzen üblichen Typen (vgl. § 5 BBG) vor.

Über die gängigen Formen der Beamtenverhältnisse hinaus ist auch die Möglichkeit eröffnet, Kirchenbeamte im Ehrenamt anzustellen. Da nicht abzusehen ist, ob zukünftig von diesem Rechtsverhältnis Gebrauch gemacht werden wird, wurde auf differenziertere Regelungen über des Kirchenbeamtenverhältnisses im Ehrenamt verzichtet. Bei Bedarf können entsprechende Regelungen – gegebenenfalls unter Anlehnung an die jeweils geltenden Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes – in den Ausführungsgesetzen getroffen werden.

Auf das teilweise zu findende Kirchenbeamtenverhältnis im Nebenamt ist hingegen verzichtet worden, da ein solches im Bundesbeamtengesetz nicht geregelt ist und auch für den kirchlichen Bereich ein entsprechendes Regelungsbedürfnis nicht ersichtlich war.

In der Ev.-Luth Kirche in Bayern können bisher nach § 4 KBergG, der Öffnungsklausel in § 5 Abs. 3 KBG.EKD.VELKD beruht, mittelbare Kirchenbeamtenverhältnisse begründet werden, deren Regelungsgehalt nicht unmittelbar mit dem des § 2 Abs. 2 BBG vergleichbar ist. Ebenso einmalig sind die im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden „Praktikanten“ der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (vgl. § 8 KBG.EKKW). Diese landeskirchlichen Besonderheiten sollen durch Abs. 4 auch bei Anwendung des KBG.EKD erhalten bleiben, andere Gliedkirchen können entsprechende Regelungen neu einführen.

## **Kapitel 2 Ernennungen**

### **§ 7 Begründung und Veränderung des Kirchenbeamtenverhältnisses**

Vergleichbare Vorschriften: § 6 KBG.EKD, § 6 KBG.EKU, § 6 KBG.VELKD

Absatz 1 zählt die Fälle auf, in denen eine Ernennung notwendig ist. Dies ist der Fall bei

- Begründung des Kirchenbeamtenverhältnisses, der beamtenrechtlichen Einstellung (Nummer 1);
- Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art – z.B. des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Probe in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit (Nummer 2);
- ersten Verleihung eines Amtes – die beamtenrechtliche Anstellung (Nummer 3);
- Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung und mit anderem Endgrundgehalt – Regelfall ist die Beförderung (Nummer 4). Nach beamtenrechtlichen Grundsätzen liegt eine Beförderung vor, wenn ein anderes Amt mit anderer Amtsbezeichnung und anderem Endgrundgehalt verliehen wird. Davon abgegrenzt existiert noch der „beförderungsgleiche Akt“. Dabei handelt es sich um die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt unter Beibehaltung der Amtsbezeichnung. Dazu bedarf es keiner Ernennung.

– Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe – hiermit ist der vertikale Laufbahnwechsel gemeint (Aufstieg: z.B. vom gehobenen in den höheren Dienst) (Nummer 5).

Absatz 2 enthält die Konstitutiva einer rechtswirksamen Ernennung, wobei hier die so genannte Formenstrenge des Beamtenrechts ihren Niederschlag findet. Die Ernennung hat für Beamtinnen und Beamte grundlegende Bedeutung; die strengen Formen stehen daher im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit sowohl zugunsten des Dienstherrn als auch der Beamtinnen und Beamten.

Absatz 3 befasst sich mit Formverstößen und deren Folgen. In Satz 1 definiert die Nichternennung (verwaltungsrechtlicher Nichtakt). Im Zusammenhang mit dem Folgesatz ergibt sich, dass bei Fehlen der Worte „unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis“ bei einer Einstellung eine Ernennung nicht vorliegt und dieser Fehler auch nicht heilbar ist. Wenn bei einer Einstellung lediglich der „die Art des Kirchenbeamtenverhältnisses bestimmende Zusatz“ fehlt, liegt ein Beamtenverhältnis auf Widerruf vor. Diese Rechtsfolge entspricht den geltenden Regelungen.

Bedarf die Ernennung der Mitwirkung einer anderen Stelle (§ 10 Abs. 2), muss die Ernennungsurkunde gemäß dem Urkundsprinzip einen entsprechenden Vermerk enthalten.

### **§ 8 Voraussetzungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 7 KBG.EKD, § 5 KBG.EKU, § 7 KBG.VELKD

Die Festlegung von Einstellungsvoraussetzungen und Loyalitätspflichten für ein Kirchenbeamtenverhältnis ist ein zentraler Punkt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes aus Art. 140 GG/Art. 137 Abs. 3 WRV. Es darf durch staatliche oder europarechtliche Regelungen z.B. aus der sogen. Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union vom 27. November 2000 (2000/78 EG) nicht eingeschränkt werden, zumal der Dienst der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gem. § 3 in besonderer Nähe zum kirchlichen Auftrag steht (vgl. oben II A).

Absatz 1 ist insoweit angelehnt an § 8 BBG, als er den Leistungsgrundsatz (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) verankert, der neben der Einstellung auch für die Anstellung und Beförderung (s. §§ 7 Abs. 2 Nr. 2, § 13) gilt. An den Grundsatz der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 GG; dazu im Einzelnen Jachmann, a.a.O., Rnr. 17 m. w. N.) sind die Kirchen von Verfassungs wegen nicht gebunden (de Wall, Der „Typenzwang“ im kirchlichen Dienstrecht und die Teildienstverhältnisse bei Pfarrern, ZevKR 49 [2004] S. 369, 378 f.; Mainusch, Aktuelle kirchenrechtliche und kirchenpolitische Fragestellungen im Pfarrdienstrecht, ZevKR 47 [2002] S. 1, 8). Kirchengesetzlich ist ein entsprechender Grundsatz bisher nicht geregelt. Gleichwohl entspricht seine Anwendung der geübten Praxis und ist seine Geltung auch im Kirchenbeamtenrecht durch die kirchengerichtliche Rechtsprechung anerkannt. (vgl. z.B. VGH der EKU, Urt. v. 17.8.1998 – VGH 10/97 –, RsprB. ABl.EKD 1999, S. 16; VuVG der VELKD, Urt. v. 28.2.2002 – RVG 2a/99 –,

RsprB. ABl.EKD 2003, S. 5, 6). Hierbei ist allerdings stets auf das weite Auswahlermessen und den großen Beurteilungsspielraum des Dienstherrn hinzuweisen. Beurteilungsentscheidungen sind von den Gerichten nur eingeschränkt nachprüfbar. Die Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die anzuwendenden Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verkannt wurden, ob der Beurteilung ein unrichtiger Tatbestand zugrunde gelegt wurde, ob allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt wurden. Ein ausschlaggebendes Kriterium für die Beurteilung der Eignung eines Bewerbers kann seine Einstellung zur Kirche sein (VGH der EKD, Urt. v. 17.8.1998 – VGH 10/97 –, RsprB. ABl.EKD 1999, S. 16).

Auf die Übernahme der in § 8 BBG genannten Kriterien über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung hinaus wurde verzichtet: Die dort genannten Diskriminierungsverbote sind für den staatlichen öffentlichen Dienst sachgerecht, lassen sich auf den kirchlichen Dienst aber z.T. nicht übertragen. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion, aber auch der politischen Anschauungen wegen (vgl. dazu auch § 27). Gleichfalls wurde davon abgesehen, ein formalisiertes Stellenausschreibungsverfahren in Einzelheiten zwingend vorzuschreiben; auch hierzu sind die Kirchen nicht verpflichtet (vgl. Rechtshof der Konf. ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschl. v. 28.8.2002 – KonfVR 12/02 –, RsprB. ABl.EKD 2003, S. 11). An andere Diskriminierungsverbote können die Kirchen nur im Wege der Selbstbindung gebunden sein.

Für ordinierte Kirchenbeamte gelten über § 8 hinaus die allgemeinen Vorschriften der jeweiligen Pfarrdienstgesetze (vgl. § 90). § 91 eröffnet den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen zudem die Möglichkeit, für Mitglieder kirchenleitender Organe und Inhaber kirchenleitender Ämter besondere Regelungen vorzusehen.

Ein Anspruch auf Einstellung folgt aus § 8 nicht.

Die Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis ist nur zulässig, wenn die Bewerberin oder der Bewerber den Anforderungen genügt, die im Interesse des kirchlichen Auftrages an Kirchenbeamte gestellt werden müssen. Absatz 2 stellt als Voraussetzungen auf:

1. die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer der EKD angeschlossenen Gemeinschaft i.S.d. Artikel 21 Abs. 4 GO; dies sind derzeit die Evangelische Brüder-Unität (Herrnhuter Brüdergemeine) und der Bund evangelisch-reformierter Kirchen Deutschlands. Bei einer Mitgliedschaft in einer anderen Kirche bedarf es einer Ausnahmegenehmigung (Absatz 3). Die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sind in dieser Vorschrift nicht aufgezählt, da die Kirchenmitgliedschaft „zur Kirchengemeinde und zur Gliedkirche des Wohnsitzes des Kirchenmitgliedes“ besteht, vermittelt derer das Kirchenmitglied zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehört (vgl. §§ 1 Abs. 2, 2 Abs. 2 KG über die Kirchenmitgliedschaft – KMG v. 10.11.1976, ABl. EKD S. 389). Eine separate Mitgliedschaft in einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ist dagegen nach dem geltenden Mitgliedschaftsrecht nicht möglich. Für ordinierte Kirchenbeamte kann aufgrund der Sonder-

regelung des § 89 90 nach Maßgabe des Rechts der jeweiligen Landeskirche die Ordination oder Verpflichtung auf das Bekenntnis der berufenden Landeskirche verlangt werden.

2. die Erwartung, bestimmten „Lebensführungspflichten“ zu genügen; diese Regelung knüpft an § 7 Abs. 1 Nr. 5 KBG.VELKD an und will u.a. rechtlich greifbarer und überprüfbarer das aussagen, was in anderen Regelungen mit der Bereitschaft, sich an „Wort und Sakrament“ zu halten, umschrieben ist. Die hier gewählte Formulierung findet sich entsprechend bei den Grundpflichten und beim Gelöbnis (§§ 18, 19, s. dort). Daher ist die Weigerung, das Gelöbnis abzulegen, ein Hinderungsgrund für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis gemäß § 8 Abs. 2 Ziffer 2.

3. die für die Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung. Diese Voraussetzung entspricht allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen. Die Vorschrift bedarf der Ausfüllung durch die Laufbahnbestimmungen (§ 14).

4. die Lebensaltersgrenze von 40 Jahren., die den geltenden Regelungen entspricht. Mit dem Erfordernis soll sichergestellt werden, dass eine vertretbare Relation zwischen der erbrachten Dienstleistung im Beamtenverhältnis und der später aufzubringenden Versorgung besteht. Die Altersgrenze gilt nur für die erste Ernennung bei einem Dienstherrn. Gem. Abs. 3 kann von ihr bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses abgewichen werden.

5. die gesundheitliche Eignung; hier sind ohne Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage neue Formulierungen gefunden worden, die der staatlichen Praxis inhaltlich entsprechen. Danach setzt die gesundheitliche Eignung voraus, dass die Möglichkeit häufiger Erkrankungen oder dauernder Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Altersgrenze mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann (vgl. BVerwGE 92, 147, 149 st.Rspr.).

Absatz 3 ermächtigt die oberste Dienstbehörde, im Einzelfall Ausnahmen von bestimmten Erfordernissen zuzulassen. Gegenüber den jetzt geltenden Regelungen (z.B. § 7 KBG.EKD) legt Nummer 1 hinsichtlich der Kirchenzugehörigkeit ein weiteres ökumenisches Verständnis zu Grunde, wie es etwa der Regelung des § 7 Abs. 2 KBG.VELKD entspricht. Dies berücksichtigt die grundsätzliche Anerkennung anderer Kirchen als gleichwertig, wie sie in der Leuenberger Konkordie oder anderen bilateralen Vereinbarungen zur Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft zum Ausdruck kommt. Eine „ACK“-Klausel stellt diese Vorschrift demgegenüber nicht dar. Hinsichtlich der Nummer 2 sollte, abweichend vom Staat, die Entscheidung in den Händen der obersten Dienstbehörde verbleiben.

Für ein Abweichen von der Altergrenze bedarf es nur eines „dienstlichen Interesses“, aber nicht weiterer qualifizierter Voraussetzungen. Dies ermöglicht eine flexible Handhabung im Einzelfall. Von der Lebensaltersgrenze für die Einstellung kann z.B. im Einzelfall insbesondere dann abgewichen werden, wenn bereits ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besteht und die Versorgungslast durch eine Vereinbarung nach § 107b Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) auf abgebenden und aufnehmenden Dienstherrn verteilt wird.

Absatz 4 bestimmt die Vollendung des 27. Lebensjahres sowie die Bewährung während der Probezeit zur Voraussetzung für die Ernennung auf Lebenszeit, wobei vom Probedienstlerfordernis im kirchlichen Interesse abgesehen werden kann. Dies entspricht beamtenrechtlichen Grundsätzen (§ 9 BBG), ebenso wie der in Absatz 5 enthaltene Ernennungsanspruch. Dass sich die 5-Jahres-Frist um die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge verlängert, ist Ausfluss der auf Grund der §§ 49 ff. bestehenden Beurlaubungsmöglichkeiten.

### **§ 9 Wirksamkeit der Ernennung**

Vergleichbare Vorschriften: § 8 KBG.EKD, § 6 KBG.EKU, § 13 KBG.VELKD

Die Regelung des Absatz 1 über die Wirksamkeit der Ernennung ist durch beamtenrechtliche Grundsätze vorgegeben. „Insoweit unwirksam“ bedeutet, dass die Ernennung für die Zeitspanne vom zurückliegenden Zeitpunkt bis zum Tag der Aushändigung der Urkunde unwirksam ist.

Mit einer Ernennung erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Die Vorschrift des Absatz 2 dient nur der Rechtsklarheit. Eine Kündigung oder ein Auflösungsvertrag ist daher nicht erforderlich.

### **§ 10 Nichtigkeit der Ernennung**

Vergleichbare Vorschriften: § 10 KBG.EKD, § 8 KBG.EKU, § 14 KBG.VELKD

Auf Grund der Formenstrenge des Beamtenstatusrechts müssen die Gründe, die zur Nichtigkeit führen sowie ihre Rechtsfolgen geregelt werden. Die Regelungen gehen als lex specialis den Bestimmungen des allgemeinen Verwaltungsverfahrenrechts vor und normieren Nichtigkeitstatbestände und Rechtsfolgen abschließend.

Die geltenden Kirchenbeamtengesetze kennen dabei nur eine Zweiteilung: Die Ernennung ist entweder nichtig oder sie „kann“ zurückgenommen werden (Ermessensentscheidung). Der Entwurf differenziert die bisherigen Tatbestände einer Nichtigkeit bzw. Rücknahme in drei Kategorien: Neben der Nichtigkeit (§ 10) ist die Rücknahme der rechtswidrigen Ernennung zwingend vorgeschrieben in den Fällen des § 11 Abs. 1 (gebundene Entscheidung) oder die Rücknahme ist in das pflichtgemäße Ermessen der Behörde gestellt (§ 11 Abs. 2). Diese Systematik entspricht der des Bundesbeamtengesetzes (§§ 11, 12). Hier sollte sich wegen der „Rechtsbeständigkeit“ bzw. der „gesteigerten Bestandskraft“ der Ernennung die erschöpfende Aufzählung auf einige besonders schwerwiegende Mängel beschränken (vgl. Plog et al., BBG, § 11 Rnr. 2).

Absatz 1 regelt die Ernennung durch die unzuständige Stelle mit der Option der Genehmigung durch die zuständige Stelle. Hier und im Folgenden werden die einschlägigen Begriffe „Einwilligung“ für die vorherige Zustimmung und „Genehmigung“ für die nachträgliche Zustimmung verwandt.

Absatz 2 regelt entsprechendes für den Fall, dass neben der Zuständigkeit der Ernennungsbehörde Mitwirkungsrechte anderer Stellen, z.B. des Landesbischofs, bestehen (siehe auch § 7).

Die Nichtigkeitsgründe des Absatz 3 entsprechen im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Sie setzen aber statt bei der – in einzelnen Gesetzen noch geregelten – Entmündigung bei der an deren Stelle getretenen Betreuung (§§ 1896 ff. BGB) an. Hier ist auf eine Abweichung vom Bundesbeamtengesetz hinzuweisen: Danach führt die Betreuung als solche nicht zwingend zur Nichtigkeit der Beamtenernennung, sie kann allerdings zur Nichtigkeit der Ernennung (als mitwirkungsbedürftigem Verwaltungsakt) führen, wenn der Ernannte nicht geschäfts- und damit nicht handlungsfähig war (vgl. Plog et al., § 1 BBG Rdnr. 15). Der Entwurf geht im Interesse der Rechtssicherheit hingegen davon aus, dass eine in allen Angelegenheiten unter Betreuung gestellte Person nicht wirksam in das Kirchenbeamtenverhältnis berufen werden kann. Abzustellen ist darauf, dass zum Zeitpunkt der Ernennung die Betreuung schon angeordnet war.

### **§ 11 Rücknahme der Ernennung**

Vergleichbare Vorschriften: § 11 KBG.EKD, § 9 KBG.EKU, § 15 KBG.VELKD

Siehe auch Erläuterungen zu § 10.

In Absatz 1 sind die zwingenden Gründe für eine Rücknahme geregelt. Absatz 2 räumt der Behörde ein Ermessen ein. „Kann“ bedeutet hier allerdings ein „intendiertes Ermessen“, d.h. die Rücknahme wird als Regelfall anzusehen sein.

„Rechtlich geordnetes Verfahren“ i.S.d. Absatzes 2 sind in erster Linie Disziplinarverfahren nach den Disziplinalgesetzen sowie Lehrbeanstandungsverfahren nach den jeweils geltenden Vorschriften.

### **§ 12 Unwirksamkeit der Ernennung, Amtshandlungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 12 KBG.EKD, § 10 KBG.EKU, § 16 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht bisher geltenden Regelungen.

### **§ 13 Beförderung, Durchlaufen von Ämtern**

Vergleichbare Vorschriften: § 14 KBG.EKD, § 11 KBG.VELKD

Absatz 1 enthält in Satz 1 die Legaldefinition der Beförderung, die aus allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen entwickelt wurde. Auf Grund von Satz 2 wird es einer Beförderung gleichgestellt, wenn z.B. einem Oberkirchenrat nach A 16 das Amt eines Oberkirchenrates nach B 3 verliehen wird. Hierfür bedarf es aber keiner Ernennung nach § 7.

Absatz 3 enthält einen Katalog von Beförderungsverboten. Danach ist eine Beförderung nicht zulässig



(1) während der Probezeit, da die Probezeit der Feststellung der Eignung der Beamtin oder des Beamten dienen soll;

(2) vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung;

(3) vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung; die Jahresfrist nach Nummer 2 und 3 entspricht den geltenden Regelungen;

Absatz 4 enthält das grundsätzliche Verbot der Sprungbeförderung.

Absatz 5 ist dem § 12 Abs. 2 S. 2 und 3 BRRG nachgebildet und lockert die Beförderungsverbote, um im Einzelfall einen Ausgleich für familienbedingte berufliche Verzögerungen zu ermöglichen.

Das Laufbahnrecht bleibt nach § 14 ebenso wie das Besoldungsrecht weiterhin in der Zuständigkeit der Gliedkirchen. Es kann weitere Beförderungsverbote, z.B. in den letzten Jahren vor dem Ruhestand, oder Regelungen zur Anstellung im Eingangsamtsamt oder zum Wechsel der Laufbahngruppe enthalten.

### **Kapitel 3 Laufbahnen und Amtsbezeichnungen**

#### **§ 14 Laufbahnbestimmungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 13 KBG.EKD, § 16 KBG.EKU, § 17 KBG.VELKD

Bereits jetzt verweisen die Kirchenbeamtengesetze auf ergänzende Laufbahnverordnungen. Diese können zunächst weiter gelten oder aus Anlass der Neuregelung durch Gesetz oder Verordnung geändert werden.

#### **§ 15 Amtsbezeichnungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 13 KBG.EKD, § 16 KBG.EKU, § 58 KBG.VELKD

Zur Regelung von Amtsbezeichnungen ist in den Kirchenbeamtengesetzen schon jetzt auf ergänzende Rechtsvorschriften verwiesen. Zulässig ist nach dieser Regelung auch die Festsetzung durch die oberste Dienstbehörde. Wegen höherer Evidenz ist allerdings die Regelung der Amtsbezeichnungen durch Rechtsverordnung oder durch Kirchengesetz bleibt wünschenswert. Dies gilt namentlich im Hinblick auf den strafrechtlichen Schutz kirchlicher Amtsbezeichnungen (§ 132a Abs. 1, 3 StGB).

Die Amtsbezeichnung außer Dienst (a.D.) kann auch denen verliehen werden, die aus einer zeitlich befristeten Aufgabe zurück in das Lebenszeitverhältnis fallen.

### **Kapitel 4 Personalakten**

#### **§ 16 Personalaktenführung**

#### **§ 17 Einsichts- und Auskunftsrecht**

Vergleichbare Vorschriften: § 72 KBG.EKD, § 14 KBG.EKU, §§ 63 f. KBG.VELKD

Das Personalaktenrecht ist für den Bundesbereich 1993 durch die §§ 90-90g BBG ausdrücklich und umfassend gesetzlich neu geregelt worden. Entsprechendes haben die Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Regelung des Personalaktenrechts vom 11.9.1993 (ABl. EKD 1994 S. 1) für den kirchlichen Bereich nachvollzogen. Wegen ihrer Rechtsnatur als Richtlinien gemäß Artikel 9 lit. a GO.EKD kann von einer vollständigen Umsetzung in allen Gliedkirchen indes nicht gesprochen werden. Mit der Übernahme in den Entwurf erhalten die Regelungen der Richtlinien für den Bereich des Kirchenbeamtenrechts Gesetzesqualität.

Inhaltlich stimmen die Regelungen der §§ 16, 17 mit Artikel 2 der Richtlinien überein. Neu ist lediglich die Möglichkeit abweichender Fristbestimmungen in § 16 Abs. 7. Diese Regelung stammt aus dem KBG.VELKD und wurde auf Anregung der mitteldeutschen Gliedkirchen im Hinblick auf deren Erfahrungen im Umgang mit Stasi-Unterlagen kirchlicher Mitarbeiter aufgenommen. Beihilfeakten sind, da es sich bei ihnen um Personalnebenakten handelt, von den §§ 16 und 17 mit erfasst.

Nach § 17 Abs. 6 unterliegen auch Kenntnisse, die eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter durch Einsicht in eine Personalakte erlangt hat, der Amtsverschwiegenheit nach § 24. Personen, für die das Kirchenbeamtenrecht nicht gilt, können bei unbefugter Offenbarung eines Privat-, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses, das sie als Anwalt, Arzt oder ähnliche Vertrauensperson erfahren haben, nach § 203 StGB bestraft werden.

### **Teil 3 Amt und Rechtsstellung**

#### **Kapitel 1 Pflichten**

#### **§ 18 Grundbestimmung**

Vergleichbare Vorschriften: § 44 Abs. 1 KBG.EKD, § 18 KBG.EKU, § 41 KBG.VELKD

Da Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte gem. § 3 Aufgaben mit besonderer kirchlicher Verantwortung wahrnehmen, versteht sich ihre Bindung an Schrift und Bekenntnis von selbst. Die Festlegung ihrer Loyalitätspflichten geschieht in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gem. Art. 140GG/ Art 137 Abs. 3 WRV vgl. oben II A).

Die Vorschrift stellt eine Generalklausel dar, wie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte ihr Amt zu führen haben. Hieraus ergeben sich eine Vielzahl von Einzelpflichten dienstlicher und außerdienstlicher Natur (zu einzelnen Amtspflichten insbesondere in der Rechtsprechung der kirchlichen Disziplinargerichte vgl. Strietzel, Das Disziplinarrecht der deutschen evangelischen Landeskirchen und ihrer Zusammenschlüsse, 1988, S. 160 ff.). Teilweise werden diese Pflichten in den nachfolgenden Bestimmungen näher konkretisiert. Satz 3 begründet allgemeine Amts- und Lebensführungspflichten der Kirchenbeamten, die über die eigentliche Amtsführung hinaus in den außerdienstlichen Bereich übergreifen (zu Amts- und Lebensführungspflichten bei Pfarrern vgl. Mainusch, a.a.O., S. 12 ff. m.w.N.; jetzt umfassend v. Notz, Lebensführungspflichten im evangelischen Kirchenrecht, 2003). Maßstab ist die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Verkündigung, wobei diese durch Wi-

dersprüche zwischen individueller Lebensführung und den allgemeinen Anforderungen an diese Lebensführung nicht zwingend beeinflusst wird. Hier ist nach dem konkret innegehabten Amt zu differenzieren, wobei insbesondere auf die Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag abzustellen ist oder darauf, ob die betreffende Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte auf Grund einer leitenden Stellung besonders im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht (vgl. dazu Mainusch, Beiträge für die Stellung zum Lebenspartnerschaftsgesetz, Hannover 2001, S. 6 f.).

Dem materiellen Gehalt nach entspricht die Vorschrift den geltenden Bestimmungen. Der Begriff der „vollen Hingabe“ (vgl. § 54 BBG; dazu Jachmann, a.a.O., Rnr. 48; Fleig, Aktuelle Fragen aus dem Bereich der Beamtenpflichten, RiA 1996, 226, 228, jew. m.w.N.) wurde diskutiert, aber beibehalten, da er durch die staatliche Rechtsprechung konkretisiert ist und bei der genaueren Bestimmung dieses Rechtsbegriffs auf diese Judikatur zurückgegriffen werden kann. Damit ist eingeschlossen, dass Kirchenbeamten kein Streikrecht zusteht.

### **§ 19 Gelöbnis**

Vergleichbare Vorschriften: § 9 KBG.EKD, § 7 KBG.EKU, § 42 KBG.VELKD

Das Gelöbnis ist die erste Dienstpflicht der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten. Die Gelöbnisformel hebt darauf ab, dass Kirchenbeamte ihren Dienst gemäß dem jeweiligen Bekenntnis der Kirche und ihren Ordnungen ausüben. Die Formulierung des Gelöbnisses ist der Grundbestimmung des § 18 angepasst.

Die Rechtswirksamkeit der Begründung des Beamtenverhältnisses hängt vom Gelöbnis nicht ab. Dies ergibt sich auch aus § 79 Abs. 1 Nr. 1, wonach die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte zu entlassen ist, wenn sie oder er sich weigert, das Gelöbnis abzulegen. Deshalb ist die Regelung hier ausreichend, dass das Gelöbnis bei der erstmaligen Ernennung abgelegt werden „soll“. Wohl aber besteht ein Hinderungsgrund für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis gemäß § 8 Abs. 2 Ziffer 2, wenn sich vor Begründung des Beamtenverhältnisses die Weigerung, das Gelöbnis abzulegen, abzeichnet. Ist das Gelöbnis bei der erstmaligen Ernennung aus irgendeinem Grund (versehentlich) zunächst unterblieben, ist es bei nächster Gelegenheit nachzuholen, sobald der Grund für den Aufschub des Gelöbnisses entfallen ist.

### **§ 20 Beratungs- und Gehorsamspflicht**

Vergleichbare Vorschriften: § 45 KBG.EKD, § 19 KBG.EKU

Die Vorschrift behandelt die Pflichten der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gegenüber ihren Vorgesetzten. Inhaltlich stimmt die Formulierung mit § 55 BBG überein (dazu Fleig, a. a. O., S. 226 ff. m.w.N.), trifft aber im Hinblick auf Schrift und Bekenntnis eine spezifisch kirchliche Regelung.

Einschränkungen dieser Pflichten finden sich in Satz 2 und 3: „Strafbar oder ordnungswidrig“ bezieht sich auf alle geltenden staatlichen Gesetze, das StGB (i.d.F. d. Neubkm. v. 13.11.1998, BGBl. I S. 3322), das OWiG (i.d.F. d. Neubkm. v. 19.2.1987, BGBl. I S. 602) sowie die Vorschriften des Nebenstraf- und -ordnungswidrigkeitenrechts.

### **§ 21 Verantwortlichkeit**

Vergleichbare Vorschriften: §§ 44, 46 KBG.EKD, § 20 KBG.EKU, § 41 KBG.VELKD  
Die Vorschrift beinhalten eine in den bisherigen Regelungen schon vorhandene Konkretion der Generalklausel des § 18. Der Begriff der „Rechtmäßigkeit“ umfasst die gesamte Rechtsordnung.

Absatz 2 regelt das Verfahren für die Geltendmachung von Rechtmäßigkeitsbedenken, das sich – unter Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten – am staatlichen Beamtenrecht orientiert. Dem staatlichen Beamtenrecht entspricht auch Absatz 3, der eine Sonderregelung für Situationen trifft, in denen „Gefahr im Verzuge“ ist.

Absatz 4 ist für die Fälle gedacht, in denen es keinen nächsthöheren Vorgesetzten gibt.

### **§ 22 Beschränkung bei Vornahme von Amtshandlungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 57 KBG.EKD, § 21 KBG.EKU, § 43 KBG.VELKD

Die Vorschrift verpflichtet Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, bestimmte Amtshandlungen nicht vorzunehmen, sie entspricht im Wesentlichen der des Bundesbeamtengesetzes (§ 59 BBG). Die Ausnahme der Einschränkung des Absatz 1 Satz 2 ist für ordnierte Kirchenbeamte (§ 89) relevant.

Absatz 2 verweist für die Definition der Angehörigen auf § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes, während das Bundesbeamtengesetz in § 59 auf § 52 StPO verweist, der im Ergebnis weitgehend mit § 20 VwVfG übereinstimmt. Allerdings unterliegen staatliche Beamte bei allen hoheitlichen Tätigkeiten ohnehin den Beschränkungen des § 20 VwVfG neben der Bindung an das BBG. Der Hinweis auf das Verwaltungsverfahrensgesetz, schien für den kirchlichen Bereich, wo das Verwaltungsverfahrensgesetz die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nicht ohnehin neben dem Kirchenbeamtengesetz bindet, sachgerechter. Hier ist die Beschränkung für alle dienstlichen Tätigkeiten zu beachten, auch privatrechtliche.

### **§ 23 Verbot der Weiterführung von Dienstgeschäften**

Vergleichbare Vorschriften: § 58 KBG.EKD, § 13 KBG.EKU, § 46 KBG.VELKD

Die Vorschrift legt fest, unter welchen Voraussetzungen einer Kirchenbeamtin oder einem Kirchenbeamten die Führung der Dienstgeschäfte untersagt werden kann. Die Möglichkeit der Suspendierung ist unabhängig davon, welcher Art das Kirchenbeamtenverhältnis ist. Die Verleihung eines Amtes im statusrechtlichen Sinne ist nicht erforderlich. Vorausset-

zung ist jedoch, dass der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten ein Kreis von Dienstgeschäften zur Wahrnehmung übertragen ist. Dabei handelt es sich um ein Amt im konkret-funktionellen Sinne, d.h. um die speziellen, dem Kirchenbeamten übertragenen Dienstgeschäfte.

Nur aus zwingenden dienstlichen Gründen darf die Suspendierung ausgesprochen werden. Sie ist eine Sofortmaßnahme von nur vorübergehender Dauer, die bis zur Entscheidung über die Einleitung eines Verfahrens zur endgültigen Regelung der Angelegenheit eine einstweilige Regelung trifft. Bei dieser muss jedoch die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme gegenüber den Interessen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten, insbesondere auch dem Interesse an der weiteren Ausübung seines Amtes, gewahrt sein. Insbesondere muss das Vorkommnis, das zu der Suspendierung geführt hat, die Gefahr von Auswirkungen in der Zukunft in sich tragen.

Die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte darf nach der Untersagung die bisherigen Dienstgeschäfte nicht mehr führen. Das Verbot berührt die Rechtsstellung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis nicht. Sie oder er verbleibt demgemäß Kirchenbeamter mit allen Rechten und Pflichten und behält auch ihr oder sein Amt, darf aber die übertragenen Dienstgeschäfte nicht mehr wahrnehmen.

Da die Suspendierung nur ein Mittel zur sofortigen vorläufigen Sicherung dringender dienstlicher Belange ist, ist die Dauer ihrer Wirkung grundsätzlich auf längstens drei Monate beschränkt. Mit Ablauf dieser Zeit erlischt das Verbot kraft Gesetzes. Das Verbot erlischt dann nicht, wenn vor Ablauf von drei Monaten seit Wirksamwerden der Suspendierung das förmliche Disziplinarverfahren oder ein sonstiges auf Rücknahme der Ernennung (§§ 11, 12) oder auf Beendigung des Beamtenverhältnisses gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist. Zum genannten „Disziplinarverfahren“ gehört im auch das Ermittlungsverfahren.

### **§ 24 Amtsverschwiegenheit**

Vergleichbare Vorschriften: § 49 KBG.EKD, § 26 KBG.EKU, § 47 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen, stellt in Absatz 2 allerdings auf die „besonderen“ kirchlichen Interessen ab. Hiermit soll die qualitative Bedeutung der entgegenstehenden Interessen zum Ausdruck gebracht werden, nicht jedes beliebige kirchliche Interesse soll ausreichen, die Einwilligung zu versagen (vgl. dazu Jacobs, Aussagegenehmigungen – Aspekte zu ihrer Erteilung oder Versagung durch kirchliche Dienststellen, KuR 2005, S. 33 ff).

Wo – auch im Folgenden – die letzte oberste Dienstbehörde angesprochen ist, bezieht sich dies auf über das aktive Dienstverhältnis hinauswirkende Beamtenpflichten. Die entsprechenden Befugnisse obliegen dann bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Ruhestand der letzten obersten Dienstbehörde. Dies entspricht dem Bundesbeamtengesetz.

Die oberste oder die letzte oberste Dienstbehörde kann die ihr nach diesem Gesetz obliegenden Befugnisse auf eine andere Stelle übertragen.

### **§ 25 Übergabe amtlicher Unterlagen und Gegenstände**

Vergleichbare Vorschriften: § 50 KBG.EKD, § 27 KBG.EKU, § 47 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen. Mit der weiten Formulierung „amtliche Schriftstücke, Aufzeichnungen jeder Art über dienstliche Vorgänge und Gegenstände mit Bezug zu dienstlichen Vorgängen“ soll ein möglichst umfassender Herausgabean-spruch aufgestellt werden. So sind beispielsweise die „Aufzeichnungen jeder Art“ ein weitergehender Begriff als die in früheren Regelungen zu findenden „amtlichen Schriftstücke“ (vgl. dazu Kirchenrechtliches Institut, Gutachten „Zur Rechtsnatur von Tagebüchern als Bestandteile kirchlicher Akten“, in: v. Campenhausen/Thiele, Göttinger Gutachten II, 2002, S. 56 ff.).

### **§ 26 Annahme von Zuwendungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 51 KBG.EKD, § 22 KBG.EKU, § 43 KBG.VELKD

Die persönliche Unabhängigkeit der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten und das Ansehen des Amtes dürfen durch Annahme von Geschenken nicht beeinträchtigt werden. Deswegen dient diese Vorschrift dazu, der Korruption im kirchlichen Dienst entgegenzuwirken. Diese kann insbesondere in den Bereichen der kirchlichen Verwaltung ein praktisches Problem darstellen, in denen Leistungen vergeben werden, etwa in der Bau- oder Finanzverwaltung.

Grundsätzlich ist die Annahme „persönlicher Zuwendungen“ (Belohnungen, Geschenke u.a.) unzulässig, soweit nicht die oberste Dienstbehörde zugestimmt hat. Insofern weicht die Vorschrift teilweise von den bestehenden Regelungen ab, wonach die Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorgesehen war. Näherer Regelung bedarf u.a., ob kleinere Zuwendungen, etwa Werbegeschenke u. dgl., grundsätzlich als „sozialadäquat“ angesehen werden und ihrer Entgegennahme grundsätzlich zugestimmt wird.

### **§ 27 Politische Betätigung und Mandatsbewerbung**

Vergleichbare Vorschriften: §§ 47 f. KBG.EKD, § 32 KBG.EKU, §§ 44 f. KBG.VELKD

Die in Absatz 1 enthaltene generelle Mäßigungs- und Zurückhaltungspflicht orientiert sich am Bundesbeamtenrecht. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wird dadurch die grundsätzliche Freiheit der politischen Gesinnung und Betätigung und der Vereinigungsfreiheit gewährleistet. Diese Freiheiten können auf Grund des kirchlichen Amtes aber nicht uneingeschränkt gelten. Da das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis die gesamte Person der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten erfasst, können die politischen Freiheiten auch außerhalb des Dienstes nicht schrankenlos gelten. Die politische Betäti-

gung kann auch im Hinblick auf Schrift und Bekenntnis problematisch sein (vgl. zum Ganzen ausf. v. Lenthe, Zur politischen Betätigung von kirchlichen Mitarbeitern in den evangelischen Landeskirchen der EKD und ihrer Zusammenschlüsse, 1991, bes. S. 223 ff.).

Diese außerdienstliche Verpflichtung wird in Absatz 2 konkretisiert. Die Unterstützung einer Körperschaft oder Vereinigung kann durch Mitgliedschaft oder sonstige Förderung der Grundinteressen erfolgen. Ob eine Unterstützung i.S.d. Absatz 2 vorliegt, entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte oder die oberste Dienstbehörde.

Nach Absatz 3 sind die Rechtsfolgen einer Mandatsbewerbung und -ausübung durch Kirchengesetz zu regeln.

### **§ 28 Arbeitszeit**

Vergleichbare Vorschriften: § 55 KBG.EKD, § 28 KBG.EKU, § 50 KBG.VELKD

Die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeit ist der Regelung durch die einzelnen Kirchen vorbehalten (Absatz 1). Der Grundsatz, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte Mehrarbeit, d.h. im Einzelfall über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, grundsätzlich ohne Entschädigung zu leisten haben, entspricht dem staatlichen Beamtenrecht (§ 72 Abs. 2 BBG). Dabei können Regelungen über einen Ausgleich getroffen werden, d.h. ob und gegebenenfalls wie (z.B. durch Freizeitausgleich, finanzielle Entschädigung o.ä.) ein solcher Ausgleich erfolgt. Familiäre Belange der betroffenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sind in die Ermessensabwägung bei Anordnung von Mehrarbeit einzubeziehen.

### **§ 29 Fernbleiben vom Dienst**

Vergleichbare Vorschriften: § 59 KBG.EKD, § 31 KBG.EKU, § 51 KBG.VELKD

Ein Fernbleiben vom Dienst liegt vor, wenn Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte während des Zeitraumes, in dem Dienst zu leisten ist, nicht an dem Arbeitsplatz, an dem die Dienstobliegenheiten wahrzunehmen sind, anwesend sind. Dabei handelt es sich nicht nur um die Anwesenheit am Arbeitsplatz in der Dienststelle, auch wenn eine angeordnete Dienstreise nicht angetreten wird, ist der Tatbestand des Absatz 1 erfüllt. Dagegen ist dieser Tatbestand dann nicht erfüllt, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte zwar an dem Arbeitsplatz erscheint, aber keinen Dienst verrichtet. Um der eindeutigen Feststellung der Tatbestandsvoraussetzungen willen ist ein Fernbleiben vom Dienst nur dann gegeben, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte zu der Zeit, zu der sie oder er arbeiten soll, an der Arbeitsstelle nicht anwesend ist.

Während der Dauer einer Dienstunfähigkeit durch Krankheit sind Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte nicht zur Dienstleistung verpflichtet. Sie bedürfen deshalb keiner Freistellung vom Dienst durch die oder den Dienstvorgesetzten. Sobald sie wieder dienstfähig

sind, besteht für sie die Pflicht zur Dienstleistung. Wird der Dienst nicht angetreten, so liegt ein Fernbleiben vom Dienst vor.

Die Rechtsfolgen des Absatz 2 bei einem unerlaubten Fernbleiben vom Dienst kommen nur in Betracht, wenn der objektive Tatbestand des Absatzes 1 ohne Urlaubserteilung erfüllt ist und die Kirchenbeamtin oder den Kirchenbeamten ein Verschulden trifft. Auf den Grad des Verschuldens (Vorsatz, Fahrlässigkeit) kommt es nicht an.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte verlieren den Anspruch auf Bezüge für die Zeit des Fernbleibens kraft Gesetzes. Die Dauer des Fernbleibens ist hierfür unerheblich, es reicht auch ein Fernbleiben vom Dienst für Teile eines Tages aus. Einer neuen förmlichen Feststellung, dass der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten die Bezüge wieder zustehen, bedarf es nicht. Bezüge i.S. des § 29 sind alle finanziellen Leistungen aus dem Beamtenverhältnis, also auch Dienstaufwandsentschädigungen, Beihilfen usw. Soweit Bezüge schon gezahlt sind, sind sie ohne Rechtsgrundlage gewährt und von der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten zurückzuzahlen. Auf den Rückforderungsanspruch finden die Vorschriften des kirchlichen Besoldungsrechts in Verbindung mit §§ 812 ff. BGB Anwendung.

Durch den Verlust der Bezüge während der Dauer des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst ist eine disziplinarrechtliche Verfolgung nicht ausgeschlossen. Die schuldhafte Verletzung der dem Kirchenbeamten obliegenden Pflicht zur Dienstleistung ist ein schweres Dienstvergehen, sodass eine disziplinarrechtliche Ahndung in der Regel geboten ist.

### **§ 30 Wohnung und Aufenthalt**

Vergleichbare Vorschriften: § 56 KBG.EKD, §§ 29 f. KBG.EKU, § 49 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den Regelungen der §§ 74 (Abs. 1, 2) und 75 BBG (Abs. 3). Zu diesen inhaltsgleichen Vorschriften, insbesondere zur Abwägung privater (familiärer) Belange vgl. Günther, Residenzpflicht, ZBR 1993, 225, 233 ff. mit umfassenden Nachweisen.

In der Formulierung abweichend von den bisherigen Regelungen ist lediglich Absatz 3, wonach die „dienstlichen“ Verhältnisse es „dringend“ erfordern müssen, sich am Dienort aufzuhalten. Sachlich ist eine Änderung damit nicht verbunden, die Präsenzpflicht kann nur ausnahmsweise unter – gegenüber Absatz 2 – erhöhten Anforderungen angeordnet werden.

### **§ 31 Mitteilung von strafrechtlichen Verfahren**

Vergleichbare Vorschrift: § 35 KBG.EKU

Die Information der obersten Dienstbehörde über Einleitung und Abschluss eines Strafverfahrens gegen eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten ist im Hinblick auf disziplinarrechtliche Folgen und die Entlassung kraft Gesetzes unter den Voraussetzungen des § 77 von Bedeutung. Zwar sind gemäß Abschnitt 22 der „Anordnung über Mitteilungen



in Strafsachen“ (MiStra) entsprechende Informationen an Stellen öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften mitzuteilen, diese Mitteilungen funktionieren praktisch aber nicht immer. Eine entsprechende Regelung ist damit geboten. .

Inhaltlich orientiert sich die Vorschrift an dem, was gemäß MiStra mitzuteilen wäre (Anklageerhebung gemäß § 151 StPO, Erlass eines Strafbefehls gemäß § 407 StPO sowie die Einleitung eines Privatklageverfahrens, § 374 StPO).

Die Vorschrift statuiert keine „Amtspflicht zur Selbstanzeige“, da die Betroffenen sich nicht selbst einer Straftat bezichtigen müssen, sondern nur den objektiven Umstand, dass ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, mitzuteilen haben.

### **§ 32 Amtspflichtverletzungen**

Vergleichbare Vorschriften: § 60 KBG.EKD, § 33 KBG.EKU, § 52 KBG.VELKD

Der Begriff der Amtspflichtverletzung setzt voraus, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte objektiv eine ihr oder ihm obliegende Pflicht verletzt hat. Dies muss wie z.B. auch in den Vorschriften des Disziplinargesetzes der EKD (§ 2) schuldhaft geschehen sein, d.h. die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte muss vorsätzlich oder fahrlässig eine Amtspflicht verletzt haben.

Liegt eine Amtspflichtverletzung vor, so wird diese nach den Vorschriften des Disziplinarrechts verfolgt (zu einzelnen Amtspflichten vgl. Strietzel, Das Disziplinarrecht der deutschen evangelischen Landeskirchen und ihrer Zusammenschlüsse, 1988, S. 160 ff).

### **§ 33 Schadensersatz**

Vergleichbare Vorschriften: § 61 KBG.EKD, § 34 KBG.EKU, § 53 KBG.VELKD

Die Norm regelt die vermögensrechtliche Haftung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gegenüber dem Dienstherrn im Innenverhältnis. Der Schaden kann dem Dienstherrn auf zweierlei Art entstehen. Er kann unmittelbar durch die schuldhafte Pflichtverletzung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten einen Schaden erlitten haben (unmittelbarer Schaden, Absatz 1 Satz 1) oder er kann mittelbar dadurch geschädigt sein, dass er für die Pflichtverletzung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten einem Dritten gegenüber hat eintreten müssen (mittelbarer Schaden, Absatz 1).

Haben mehrere Kirchenbeamte den Schaden verursacht, so haften sie nach Absatz 2 als Gesamtschuldner. Jeder ist zum Ersatz des vollen Schadens verpflichtet, der berechtigte Dienstherr kann die Ersatzleistung aber nur einmal fordern (vgl. § 421 BGB).

Die Verjährungsfrist für Schadensersatzansprüche des Dienstherrn beträgt nach Absatz 3 drei Jahre. Hiernach ist entscheidend die Kenntnis – nicht ein Kennenmüssen – des Schadens und der Person des Ersatzpflichtigen. Diese Kenntnis ist vorhanden, wenn der Dienstherr auf Grund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person im Kirchenbeamtenverhältnis eine Schadensersatzklage mit Aussicht auf Erfolg erheben kann. Nach

10 Jahren von der Begehung der Handlung an, sind die Ansprüche auf Schadensersatz auch ohne Rücksicht auf diese Kenntnis verjährt. Dies gilt nicht für gegebenenfalls vorliegende Ansprüche nach dem BGB, die einer Verjährung von 30 Jahren unterliegen können.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn kann grundsätzlich der Beamtenhaftung nicht entgegen gehalten werden. Sie kann den Dienstherrn aber verpflichten, besondere Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Eine solche Möglichkeit ist von der Rechtsprechung für Fälle eines besonders hohen Schadens angenommen worden, dessen voller Ersatz die Lebenshaltung des Beamten in unerträglicher Weise beeinträchtigen würde (vgl. BVerwGE 19, 243, 252; BGH NJW 1994, 660, 662 f.) und für Fälle möglicher Inanspruchnahme eines ersatzpflichtigen Dritten, sowie für Fälle, in denen der Dienstherr von der an sich möglichen Inanspruchnahme des Dritten aus Billigkeits- oder sonstigen Sachgründen abgesehen hat oder die Möglichkeit der Inanspruchnahme von vornherein (z.B. kurze Ausschlussfristen) eingeschränkt hat (vgl. BVerwGE 44, 27, 31f.). Liegen im Einzelfall besondere Umstände vor, so steht es im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, ob und in welchem Umfang er sie durch ausnahmsweises Absehen von der Geltendmachung und Durchsetzung des Ersatzanspruchs berücksichtigt (vgl. BVerwGE 19, 243, 253; 29, 127, 129).

Das staatliche Recht sieht im Außenverhältnis bei entsprechend gelagerten Fällen einen gesetzlichen Forderungsübergang vor (§ 78 Abs. 3 BBG), wenn der Dienstherr einen Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten hat. Eine solche *cessio legis* durch Kirchengesetz festzuschreiben, ist nicht möglich, weil die Kirchen – mit Rücksicht auf das „für alle geltende Gesetz“, Artikel 140 GG/Artikel 137 Abs. 3 WRV) – nicht durch Kirchengesetz in zivilrechtliche Beziehungen eingreifen können. Deshalb ist die Abtretung erforderlich, die in Absatz 4 geregelt ist.

## **Kapitel 2 Rechte**

### **§ 34 Fürsorgepflicht des Dienstherrn**

Vergleichbare Vorschriften: § 62 KBG.EKD, § 3 Abs. 2 KBG.EKU, § 54 KBG.VELKD

Die Vorschrift beschreibt die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn einschließlich des Schutzes gegen unsachliche Einflussnahme von außen und gegen amtsbezogene Ehr- und Persönlichkeitsverletzungen. Dabei ist anerkannt, dass die im staatlichen Bereich aus Artikel 33 Abs. 5 GG folgende Fürsorgepflicht (zu deren Inhalt im Einzelnen Jachmann, a.a.O., Rnr. 49 ff. m.w.N.) nicht uneingeschränkt auf den kirchlichen Bereich übertragen werden kann. Gleichwohl muss die Herausnahme der kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse aus dem staatlichen Arbeits- und Sozialrecht die Beachtung der „strukturprägenden Grundsätze“ des öffentlichen Dienstrechts nach sich ziehen. Dies gilt u.a. für die Fürsorgepflicht und den hier in § 35 geregelten Alimentationsgrundsatz (v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, 3. Aufl. 1996, S. 293; Mainusch, a.a.O., S. 26 ff., jew. m.w.N.). Dem entsprechend lassen die dienstrechtlichen Vorschriften der Kirchen eigene,

kirchlich akzentuierte Ausgestaltungen des Fürsorgeprinzips erkennen (VuVG der VELKD, Urt. v. 28.2.2002 – RVG 2a/99 –, RsprB. ABl. EKD 2003 S. 5, 6).

Die Generalklausel des § 34 ist auf Grund des gegenseitigen Dienst- und Treueverhältnisses (§ 1 Abs. 2) als Entsprechung zu § 18 zu sehen. Bei den in den folgenden Paragraphen geregelten Rechten handelt es sich daher um Anwendungsfälle der allgemeinen Pflicht. Darüber hinaus kann § 34 aber auch selbständige und unmittelbare Rechtsgrundlage für Ansprüche der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten sein.

### **§ 35 Unterhalt**

Vergleichbare Vorschriften: § 63 KBG.EKD, § 36 KBG.EKU, § 54 Abs. 2 KBG.VELKD  
Entsprechend dem oben (s. § 34) Gesagten muss der Alimentationsgrundsatz, d.h. die Sicherung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit des Beamten, als „strukturprägender Grundsatz“ des öffentlichen Dienstrechts beachtet werden, ohne dass § 35 die uneingeschränkte Übernahme des staatlichen Alimentationsprinzips bedeuten würde. Auch durch die staatliche Rechtsprechung ist anerkannt, dass das kirchliche Besoldungsrecht dem staatlichen nicht in vollem Umfang entsprechen muss, sofern es dem Mindeststandard sozialer Sicherung entspricht, der im staatlichen Bereich gilt (dazu letzters VG Göttingen, ZevKR 47 [2002] S. 600 = NVwZ 2001, 953; zur eingeschränkten Bindung an den Alimentationsgrundsatz vgl. auch de Wall, a.a.O., S. 380 ff.). Die Vorschrift konkretisiert die Fürsorgepflicht (§ 34) durch Aufzählung bestimmter finanzieller Ansprüche der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gegen den Dienstherrn, insbesondere „ergänzender Sonderalimentationsleistungen“ wie z.B. die Beihilfe, die zur Abdeckung besonderer wirtschaftlicher Belastungen dienen (vgl. Jachmann, a.a.O., Rnr. 50; für die Beihilfe jetzt BVerfG, BVerfGE 106, 225, 232 f.). Zu ihrer konkreten Ausfüllung bedarf es der kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsgesetze.

Absatz 2 entspricht § 84 BBG; die Bedeutung der Vorschrift liegt darin, den allgemeinen Gedanken der §§ 400 und 1274 Abs. 2 BGB, dass ein Anspruch nur abgetreten oder verpfändet werden kann, soweit er der Pfändung unterliegt, in das öffentliche Recht zu übertragen, wo er ansonsten keine Geltung hätte (vgl. Plog et al., § 84 BBG Rnr. 2).

### **§ 36 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Vergleichbare Vorschriften: § 64 KBG.EKD, § 38 KBG.EKU, § 60 KBG.VELKD

Intention der Vorschrift ist es, dem Dienstherrn durch die Abtretung die Möglichkeit zu geben, eigene Zahlungen mit Leistungen Dritter zu verrechnen, die dem geschädigten Beamten aufgrund eines Schadensersatzanspruchs zufließen. Die Regelung stellt weder darauf ab, ob dem Dienstherrn ein Schaden i.S. einer zusätzlichen finanziellen Belastung entsteht, noch darauf, ob der Dienstherr infolge des Unfalls Leistungen erspart. Erforderlich ist lediglich ein ursächlicher Zusammenhang zwischen schadenstiftendem Ereignis und der Leistung des Dienstherrn.

Die Vorschrift entspricht der Regelung des Bundesbeamtengesetzes (vgl. § 87a), allerdings mit der Abweichung, dass an die Stelle der *cessio legis* die Abtretung tritt. Dies ist notwendig, da der kirchliche Gesetzgeber einen gesetzlichen Forderungsübergang nicht normieren kann (s. Erl. § 33).

### **§ 37 Schäden bei Ausübung des Dienstes**

Vergleichbare Vorschrift: § 37 KBG.EKU, § 59 KBG.VELKD

Ersatz für Sachschäden, die bei Ausübung des Dienstes eingetreten sind, gehört zur Alimentation im weiteren Sinne.

### **§ 38 Urlaub**

Vergleichbare Vorschriften: § 70 KBG.EKD, § 39 KBG.EKU, § 61 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt den grundsätzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub und sieht darüber hinaus Sonderurlaub vor. Die näheren Einzelheiten sind durch Rechtsverordnung oder Kirchengesetz zu regeln.

### **§ 39 Mutterschutz, Elternzeit, Jugendarbeitsschutz, Arbeitsschutz, Schwerbehindertenrecht**

Vergleichbare Vorschriften: § 40 KBG.EKU, § 80 KBG.VELKD

Die Vorschrift verweist deklaratorisch auf das staatliche Recht insofern, als dieses als „für alle geltendes Gesetz“ (Artikel 140 GG/Artikel 137 Abs. 3 WRV) ohnehin für die Kirchen gilt. Im Übrigen gelten die für Bundesbeamte entsprechenden Vorschriften (vgl. §§ 80, 80a BBG), soweit die Kirchen keine eigenen Regelungen treffen.

### **§ 40 Dienstzeugnis**

Vergleichbare Vorschriften: § 75 KBG.EKD, § 41 KBG.EKU, § 65 KBG.VELKD

Die Vorschrift gewährt in Anlehnung an den privat-, insbesondere arbeitsrechtlichen Zeugnisanspruch (§ 630 BGB) einen Anspruch auf ein einfaches (Satz 1) oder qualifiziertes (Satz 2) Zeugnis. Das „berechtigte Interesse“ entspricht der Regelung in zahlreichen Landesbeamtenetzen, so dass zur Ausfüllung dieses Begriffs auf die staatliche Rechtsprechung zurückgegriffen werden kann. Es ist insbesondere beim Wechsel des Dienstherrn gegeben.

## **Kapitel 3 Personalentwicklung**

### **§ 41 Förderung, Fortbildung**

Vergleichbare Vorschrift: § 18 KBG.EKU

Eine Verpflichtung zur Fortbildung bestand bisher erst im KBG.EKU. Zahlreiche Gliedkirchen beschäftigen sich derzeit mit Personalentwicklung, der Prozess der Einführung

von Personalentwicklungs-Instrumenten ist unterschiedlich weit fortgeschritten (vgl. dazu im Einzelnen die Ausarbeitung der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD „Dienstrechtliche Aspekte von Personalentwicklung und Personalentwicklungsgesprächen“, August 2003). Der Entwurf greift aktuelle Entwicklungen auf, indem er Fortbildung in den Gesamtzusammenhang der Personalentwicklung stellt und als eine ihrer Ausformungen auffasst; gleichzeitig wird die Teilnahme als Anspruch und Pflicht ausgestaltet.

Fortbildung und Personalentwicklung bezieht sich nicht ausschließlich auf unmittelbare dienstliche Aufgaben. So ist es wünschenswert, den Genderaspekt bei der Förderung der Gaben verstärkt zu berücksichtigen, etwa indem in

Fortbildungsmaßnahmen Bereitschaft und Interesse von Kirchenbeamtinnen zur Übernahme von verantwortlichen Aufgaben sowie Leitungsfunktionen gezielt gefördert werden und auch Bereitschaft und Fähigkeit von Kirchenbeamten zur Übernahme von Aufgaben im Bereich Familie, Pflege und Pädagogik gestärkt werden.

Wegen der unterschiedlichen Stadien, in denen sich die Einführung der Personalentwicklung befindet, ist es nicht angebracht, in diesem Gesetz detaillierte Regelungen über ihre Ausgestaltung zu treffen. Solche Regelungen können in speziellen gliedkirchlichen Rechtsvorschriften getroffen werden (vgl. z.B. Kirchliches Gesetz zur Personalentwicklung in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg [Personalentwicklungsgesetz – PEG] v. 25.11.2002, KABL. Bd. 60 S. 129, i.V.m. der Kirchlichen Verordnung zur Durchführung des Personalentwicklungsgesetzes [Personalentwicklungsverordnung – PEVO], KABL. Bd. 60 S. 282), die die Behandlung des Einzelfalls regeln. Zur gegebenen Zeit freilich scheint die Verankerung in diesem Gesetz wünschenswert.

## **§ 42 Beurteilung**

Beurteilungsregelungen und -praxis der Gliedkirchen der EKD sind höchst unterschiedlich und auch in Zukunft in ihrer Zuständigkeit weiter zu entwickeln. Als wichtigste Grundlage für die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor einer Beförderung (vgl. § 8 Abs. 1) sollte eine Beurteilung aber jedenfalls als sogen. Anlassbeurteilung selbstverständlich sein. Inhalt, Form und Mitteilung von Beurteilungen können auch durch interne Vorgaben festgelegt werden, da sie keinen Verwaltungsakt darstellen.

## **Kapitel 4 Nebentätigkeiten**

### **§ 43 Grundbestimmung**

Vergleichbare Vorschriften: § 54 KBG.EKD, § 25 KBG.EKU, § 48 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die grundlegenden Voraussetzungen, unter denen eine Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung, öffentliches oder kirchliches Ehrenamt) übernommen werden darf.

Im Folgenden wird zwischen der vom Dienstherrn veranlassten oder als im dienstlichen Interesse liegend anerkannten und der nicht im dienstlichen Interesse liegenden, privatbezogenen Nebentätigkeit differenziert. Dies entspricht der Systematik des Bundesbeamtenengesetzes (s. §§ 64 ff BBG.).

Im Unterschied zum Bundesbeamtenengesetz, nach dem öffentliche Ehrenämter nicht als Nebentätigkeit i.S. dieses Gesetzes gelten (§ 65 Abs. 1 Satz 2), bezieht der Entwurf öffentliche und kirchliche Nebenämter mit ein.

#### **§ 44 Angeordnete Nebentätigkeiten**

Vergleichbare Vorschriften: § 52 KBG.EKD, § 23 KBG.EKU, § 48 KBG.VELKD

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 64 BBG; er spricht die Möglichkeit aus, eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten zur Übernahme einer Nebentätigkeit zu verpflichten.

Absatz 2 stellt klar, dass die Nebentätigkeit in Ermangelung abweichender Bestimmungen mit dem Eintritt in den Ruhe- oder Wartestand endet.

#### **§ 45 Haftung aus angeordneter Nebentätigkeit**

Vergleichbare Vorschriften: § 53 KBG.EKD, § 24 KBG.EKU

Es wäre ungerechtfertigt, einem Beamten, der auf Anweisung seines Dienstherrn Mitglied eines Organs eines Unternehmens geworden ist, das aus dieser Tätigkeit resultierende volle Haftungsrisiko aufzubürden. Hierzu enthält § 45 deshalb einen öffentlich-rechtlichen Ersatzanspruch im Innenverhältnis, also zwischen Beamten und Dienstherrn. Das Außenverhältnis, die privatrechtliche Ingressnahme, bleibt davon unberührt.

Die Formulierung „Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung“ ist aus § 67 BBG übernommen. Sie geht damit über die im engeren Sinne „angeordnete“ Nebentätigkeit i.S.d. § 44 hinaus. „Juristische Personen“ i.S. dieser Vorschrift bezeichnet alle juristischen Personen außerhalb der verfassten Kirche.

#### **§ 46 Einwilligungsbefürftige Nebentätigkeiten**

Nach Absatz 1 bedürfen alle Nebentätigkeiten grundsätzlich der vorherigen Zustimmung (= Einwilligung).

Absatz 2 regelt die Voraussetzungen, unter denen die Zustimmung zu einer Nebentätigkeit versagt oder widerrufen werden kann. Der Katalog der Gründe ist an den Regelungen des Bundesbeamtenengesetzes orientiert.

#### **§ 47 Nichteinwilligungsbedürftige Nebentätigkeiten**

Die Vorschrift stellt bestimmte, abschließend aufgezählte Arten von Nebentätigkeiten von der Zustimmung nach § 46 frei. Hierbei wird unterschieden nach Nebentätigkeiten, die

weder einwilligungsbedürftig noch anzeigepflichtig sind (Absatz 1) und solchen, die zwar nicht einwilligungsbedürftig aber anzeigepflichtig sind (Absatz 2). Die Regelung entspricht inhaltlich und in der Systematik im Wesentlichen der des Bundesbeamtengesetzes (§§ 65,66 BBG). Dies gilt auch für die in Absatz 3 geregelte Pflicht, über nichteinwilligungsbedürftige Nebentätigkeiten auf Verlangen Auskunft zu erteilen.

Die Versagensregelung in Absatz 4 geht insofern über das staatliche Recht hinaus, als sie die Untersagung einer nichteinwilligungsbedürftigen Nebentätigkeit nicht nur vorsieht, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte bei ihrer Ausübung die dienstlichen Pflichten verletzt, sondern auf die Bestimmung des § 46 Absatz 2 zurückverweist.

### **§ 48 Rechtsverordnungen über Nebentätigkeiten**

Die Vorschrift überlässt die Regelung der Einzelheiten des Nebentätigkeitsrechts ergänzenden Rechtsverordnungen oder gesetzlichen Regelungen. Dies entspricht dem staatlichen Beamtenrecht (§ 69 BBG) und berücksichtigt den Umstand, dass sich auch im kirchlichen Bereich die Nebentätigkeitsregelungen in den Statusgesetzen (Pfarrdienst- und Kirchenbeamtengesetz) bisher als nicht ausreichend erwiesen haben, wie neuere, detaillierte Regelungen durch Nebentätigkeitsverordnungen (letzten z.B. VO über die Nebentätigkeit der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Ev.-Luth. Kirche in Thüringen v. 18.2.2003, KABI. S. 102) belegen.

Der Katalog der speziellen Ermächtigungen entspricht im Wesentlichen der Regelung des Bundesbeamtengesetzes. Die Rechtsverordnung sollte u.a. ausführen, ab welcher zeitlichen Inanspruchnahme durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten davon auszugehen ist, dass die gewissenhafte Erfüllung der Dienstpflichten behindert werden kann (§ 46 Abs. 2 Nr. 1). Eine solche Regelung dient der Beweiserleichterung zu Gunsten des Dienstherrn, da Andernfalls auch bei zeitlich umfangreichen Nebentätigkeiten im Einzelfall nachgewiesen werden muss, dass die Voraussetzungen des § 46 Abs. 2 Nr. 1 vorliegen.

Ferner sollte durch Rechtsverordnung geregelt werden, ob und in welchem Umfang Nebentätigkeitsvergütungen abzuliefern sind oder ob es eine Grenze gibt, bis zu der nicht abzuliefern ist. Insbesondere sollte bei im dienstlichen Interesse übernommenen Nebentätigkeiten eine Doppelalimentation der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten durch eine entsprechende Ablieferungspflicht vermieden werden. Eine solche Regelung wird außerdem genauere Bestimmungen zur Abrechnung von Vergütungen und geldwerten Vorteilen aus Nebentätigkeiten erforderlich machen.

## **Teil 4 Veränderungen des Kirchenbeamtenverhältnisses**

### **Kapitel 1 Freistellung (Beurlaubung und Teildienst)**

#### **§ 49 Grundbestimmung**

Vergleichbare Vorschriften: §§ 65 ff. KBG.EKD, §§ 46 ff. KBG.EKU, §§ 56 ff. KBG.VELKD

Grundsätzlich geht das Beamtenrecht von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit aus. Ausnahmen davon sind aus familiären oder sonstigen persönlichen Gründen auch im Bundesbeamtengesetz geregelt (§§ 72a ff.). Der Entwurf fasst diese Ausnahmen unter dem Oberbegriff der „Freistellung“ in § 49 zusammen, wo sich auch die Legaldefinitionen der Begriffe „Beurlaubung“ und „Teildienst“ finden. Wegen des Grundsatzes der Hauptberuflichkeit muss Teildienst mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen. Etwas anderes gilt in der Elternzeit. In der Sache entsprechen die einzelnen folgenden Vorschriften den geltenden Regelungen, sind nur anders systematisiert.

### **§ 50 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen**

Die Vorschrift regelt die familiären Gründe für Beurlaubung oder Teildienst auf Antrag. und statuiert einen Rechtsanspruch bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen.

Der Regelung bezüglich pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger ist Genüge getan, wenn der begutachtende Arzt die Pflegebedürftigkeit bestätigt. Dabei wird die Möglichkeit der Freistellung auf grundsätzlich höchstens 12 Jahre festgelegt.

Aus Gründen der Sicherheit der Personalplanung muss sich die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte an die vereinbarte Dauer des Urlaubs halten und kann eine Änderung nur mit Zustimmung der zuständigen Dienstbehörde herbeiführen (Absatz 3). Auch wenn Beurlaubung oder Teildienst dem Kirchenbeamten nicht mehr zugemutet werden können, sind dienstliche Interessen dem Rückkehrwunsch gegenüberzustellen. Allerdings sind familiäre Umstände und Belange bei der Ausübung des Ermessens im Zusammenhang des § 50 stärker zu gewichten als im Falle der wortgleichen Regelung des § 51 Abs. 3.

Absatz 4 entspricht der Regelung des § 72a Abs. 8 BBG, die so in den kirchlichen Regelungen noch nicht zu finden, aber als sinnvoll erachtet worden ist.

Absatz 5 enthält eine Öffnungsklausel. Sie ermöglicht es durch Kirchengesetz von den Absätzen 1 bis 4 abweichende Regelungen zu treffen.

### **§ 51 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen**

Die Vorschrift regelt in Anlehnung an das staatliche Recht, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf ihren Antrag unabhängig von Motivation oder Absichten freigestellt werden können, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings ist im Unterschied zu den bestehenden Regelungen eine Beschränkung der Freistellung auf 6 Jahre vorgesehen; nach Vollendung des 55. Lebensjahres kann eine Freistellung bis zum Beginn des Ruhestandes beantragt werden. Die Beschränkung der Freistellungsdauer in diesen Fällen geschieht wegen des Grundsatzes der Vollbeschäftigung und Hauptberuflichkeit des Beamtenverhältnisses; mit ihm ist eine langandauernde Beurlaubung aus anderen als familiären Gründen im Grundsatz nicht zu vereinbaren.



Den Belangen des Dienstherrn ist dadurch Rechnung getragen, dass die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränkt oder der Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöht werden kann. In diesem Fall ist der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten jedoch vor der Verwirklichung der Änderung ein angemessener Zeitraum zu gewähren, sich auf die Änderung einzustellen (Absatz 3).

Die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte muss sich aus Gründen der Sicherheit der Personalplanung an die vereinbarte Dauer und den Umfang der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung halten; eine Änderung ist nur mit Zustimmung unter den Voraussetzungen des Absatz 4 möglich.

### **§ 52 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot**

Die Vorschrift verpflichtet den Dienstherrn ähnlich § 72c BBG aus Fürsorgegesichtspunkten zu einem Hinweis auf die rechtlichen Folgen einer Beurlaubung oder eines Teildienstes (Absatz 1).

Absatz 2 soll den Dienstherrn daran erinnern, bei Hilfskriterien für Personalentscheidungen, etwa Dienstzeiten seit Eintritt in die Laufbahn oder in das statusrechtliche Amt, Zeiten mit ermäßigter Arbeitszeit nicht geringer zu bewerten als solche mit regelmäßiger Arbeitszeit. Daneben begründet der Umstand, dass Dienst mit ermäßigter Arbeitszeit geleistet wurde oder wird, keine negative Würdigung im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung. Die Vorschrift geht zurück auf § 72d BBG, der der Rechtsprechung insbesondere des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts gerecht werden soll (dazu die Kommentierung von Plog, a. a. O.; zur gleichlautenden Vorschrift des NBG Sommer et al., Niedersächsisches Beamtengesetz, § 87b)

### **§ 53 Nebentätigkeit während der Freistellung**

Die Vorschrift begrenzt die Nebentätigkeit während einer Freistellung und entspricht dem Ausnahmecharakter der Freistellung.

### **§ 54 Allgemeine Rechtsfolgen einer Beurlaubung**

Die Vorschrift regelt die Rechtsfolgen, die bei einer Beurlaubung eintreten, da diese – im Gegensatz zum Teildienst – mit einer vollständigen Freistellung vom Dienst verbunden ist.

### **§ 55 Verfahren**

Die Vorschrift regelt für beide Arten von Freistellung das Verfahren.

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung und Umwandlung

Die folgenden Regelungen über Abordnung, Versetzung und Zuweisung sollen flexible Gestaltungen des Personaleinsatzes ermöglichen. Diese sind angesichts des verhältnismä-

big kleinen Personalbestands der Kirchen geboten, um in Notfällen, etwa Vakanzen, effektiv wirken zu können. Sie widersprechen deshalb nicht dem Wesen des Dienst- und Treueverhältnisses nach § 1 Abs. 2 (so Frank, Geschichte, a.a.O., S. 284). Bei allen Entscheidungen zum Personaleinsatz sind familiäre Belange ein notwendiger Teil der Ermessensabwägungen.

Es sollen insbesondere zwischenkirchliche Personalwechsel, etwa von Gliedkirchen zur EKD oder zwischen den Gliedkirchen, erleichtert werden. Im Übrigen sollen auch grundsätzlich als wünschenswert angesehene Personalwechsel vom und zum Staat, aber auch der Einsatz von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten außerhalb der verfassten Kirche ermöglicht werden. Hierfür steht bisher – jeweils nach geltendem Recht – nur die „Beurlaubung im kirchlichen Interesse“ oder die „Überleitung“ zur Verfügung. Dafür ist jetzt einheitlich in § 57 das Instrument der Zuweisung geschaffen worden.

Im Grundsatz gilt damit, dass bei Personalwechseln innerhalb des Geltungsbereichs dieses – dann für alle Kirchen geltenden – Gesetzes versetzt oder abgeordnet werden soll, wobei die Abordnung für (den dauerhaften Wechsel und die Versetzung für den teilweisen oder zeitlich befristeten Wechsel vorgesehen ist.) Die Abordnung kann aber auch auf Dauer, also nicht nur vorübergehend erfolgen. Damit kann die in einigen Gliedkirchen übliche Praxis, sogen. Dienstaufträge (z.B. in einem Kirchenkreisamt) zu erteilen, fortgeführt werden.

Ein – befristeter oder unbefristeter – Personaleinsatz außerhalb des Geltungsbereichs, also bei kirchlichen Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit oder bei nicht kirchlichen Dienstherrn, ist durch eine Zuweisung zu realisieren.

Anderer Rechtsinstitute wie der Beurlaubung oder Freistellung bedarf es daher bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nicht mehr. Sie werden aber auch in Zukunft noch benötigt werden, wo der Wechsel aus einem Pfarrerdienstverhältnis – also außerhalb des Anwendungsbereichs des Kirchenbeamtengesetzes – in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit oder in ein Entsendungsverhältnis nach dem Ökumenengesetz der EKD erfolgt.

### **§ 56 Abordnung**

Vergleichbare Vorschriften: § 16 KBG.EKD, § 50 KBG.EKU, § 18 KBG.VELKD

Absatz 1 regelt den Grundfall der Abordnung an eine andere Dienststelle desselben Dienstherrn (§ 4 Abs. 1). Durch die Regelung des Absatz 2 wird der Personaleinsatz dadurch optimiert, dass die Möglichkeit geschaffen wird, der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten auch Tätigkeiten zu übertragen, die nicht ihrem oder seinem Amt entsprechen. Dies muss jedoch aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung des Kirchenbeamten zumutbar sein. Zugleich werden die rechtlichen Möglichkeiten für Abordnungen ohne Zustimmung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten erweitert. Die Zustimmung des Kirchenbeamten zu einer dem Amt nicht entsprechenden Tätigkeit muss erst vorliegen, wenn die Dauer der Abordnung zwei Jahre übersteigt.

Bei Abordnungen zu einem anderen Dienstherrn (Absatz 3) bedarf es dann nicht der Zustimmung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, wenn die Abordnung eine „amtsangemessene“ Beschäftigung nach sich zieht und die Dauer von zwei Jahren nicht überschritten wird. Hier wurde von der derzeit z.T. geltenden 5-Jahres-Frist im Interesse der betroffenen Person abgewichen.

### **§ 57 Zuweisung**

Vergleichbare Vorschriften: § 18 KBG.EKD, § 19 KBG.VELKD

Die Regelung orientiert sich an § 123 a BRRG (vgl. dazu Kutscha, Die Flexibilisierung des Beamtenrechts, NVwZ 2002, 942, 943 f.; Kotulla, Rechtsfragen im Zusammenhang mit der vorübergehenden Zuweisung eines Beamten nach § 123a BBRG, ZBR 1995, 168 ff.). Bei der Zuweisung handelt es sich um eine vorübergehende, der Abordnung vergleichbare Maßnahme. Im Gegensatz zur Abordnung ist es jedoch möglich, eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereiches des Kirchenbeamtengesetzes (s. § 2) zuzuweisen. Dies sind einerseits kirchliche Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit, andererseits staatliche Einrichtungen. So wird eine evtl. sonst notwendige Beurlaubung des Kirchenbeamten vermieden.

Durch die Regelung des Absatzes 2 wird zudem zeitgemäß und anforderungsgerecht das Problem, wie nach einer Privatisierung Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in einer Einrichtung mit privater Rechtsform weiterbeschäftigt werden können, gelöst. Dies ist angesichts der Auslagerung zahlreicher Aufgaben auf privatrechtlich organisierte Rechtsträger (so genanntes „Out-Sourcing“, vgl. dazu etwa Bielitz, Privatrechtliche Organisationsformen in der evangelischen Kirche, ZevKR 47 [2002] S. 57 ff.) praktisch relevant.

Absatz 5 entspricht der Regelung des Beamtenrechtsrahmengesetzes, wonach die Bezüge aus einer solchen Tätigkeit auf die vom Dienstherrn zu erbringende Besoldung angerechnet werden. Dies dient der Vermeidung einer Doppelalimentation. In Einzelfällen kann von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen werden.

### **§ 58 Versetzung**

Vergleichbare Vorschriften: § 17 KBG.EKD, § 51 KBG.EKU, § 20 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Teilweise hiervon abweichend (vgl. etwa die weitergehende Regelung des § 17 Abs. 4 KBG.EKD) ist nach dem Entwurf eine Versetzung in den Bereich einer anderen obersten Dienstbehörde ohne Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten nicht möglich. Bei Auflösung oder Organisationsänderungen kirchlicher Körperschaften kann also zu einem anderen Dienstherrn im Bereich derselben obersten Dienstbehörde versetzt werden (Absatz 2 Satz 3), aber nicht darüber hinaus. Weitergehende Versetzungsmöglichkeiten wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert, dann aber mit Hinblick auf Bekenntnisgründe nicht in den Entwurf mit aufgenommen.

### **§ 59 Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses**

Vergleichbare Vorschriften: § 22 KBG.VELKD

Die Vorschrift berücksichtigt das praktische Interesse, ordinierten Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, die in der kirchlichen Verwaltung Dienst getan haben, wieder eine pfarramtliche Tätigkeit zu übertragen, wenn dies dienstlich erforderlich ist.

## **Kapitel 3 Wartestand**

### **§ 60 Voraussetzungen für die Versetzung in den Wartestand**

Vergleichbare Vorschriften: § 53 KBG.EKU, § 67 KBG.VELKD

Absatz 1 und 2 betreffen die Fälle von Organisationsänderungen, in denen eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter in der bisherigen Dienststelle nicht weiterverwendet werden kann. Die Regelung entspricht den geltenden Vorschriften; entsprechende Regelungen sind auch im staatlichen Beamtenrecht zu finden (vgl. z.B. § 109 Abs. 2 NBG; dazu Sommer, a.a.O., § 109 NBG Rdnr. 6 ff.). Voraussetzung ist in jedem Falle, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte nicht weiterverwendet werden kann und eine Versetzung nach § 58 Abs. 2 nicht möglich ist. Hierbei wurde – teilweise in Abweichung von den bestehenden Regelungen – eine 3-Monats-Frist vorgesehen, da dadurch für den Kirchenbeamten schneller Rechtssicherheit eintritt.

Nach Absatz 3 kann das Recht der EKD, der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse vorsehen, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in den Wartestand versetzt werden können, wenn ein gedeihliches Wirken in dem bisherigen Amt nicht gewährleistet ist und sie weder weiterverwendet noch versetzt werden können. Dies ist bereits jetzt in einer Reihe von geltenden Kirchenbeamtengesetzen – in Parallele zum Pfarrerdienstrecht (s. dazu von Tiling, Die Versetzung von Pfarrern, insbesondere „mangels gedeihlichen Wirkens“, ZevKR 43 [1998] S. 55; Schilberg, Abberufung von Pfarrern nach § 84 Pfarrdienstgesetz der EKU, ZevKR 46 [2001] S. 129 ff.; Mainusch, a.a.O., S. 46 ff.) – für Kirchenbeamte zugelassen. Insbesondere die Gliedkirchen der VELKD können aufgrund der Öffnungsklausel an der derzeit gemäß § 21 KBG-VELKD bestehenden Praxis festhalten, die eine Wartestandsversetzung unabhängig davon ermöglicht, ob die negative Gedeihlichkeitsprognose durch das Verhalten des Kirchenbeamten begründet ist oder nicht.

Andererseits gibt es vergleichbare Wartestandregelungen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in einigen Kirchen nicht (mehr) oder nur eingeschränkt für Leitungspersonen. Ausschlaggebend für diese andere Regelungslage war die Überlegung, dass den typischen Auslösern von Wartestandsverfahren mangels künftiger gedeihlicher Amtsführung – nämlich verschiedenartigen Erwartungen, Vorstellungen und Wahrnehmungen und darauf beruhenden Konflikten mit dem Umfeld – je nach Funktion und Einbindung der betroffenen Person unterschiedlich begegnet werden kann. Bei denen, die keine hervor gehobene Leitungsfunktion wahrnehmen und auch nicht wie Pfarrerrinnen und Pfarrer Ansprechpartner

und Vertrauensperson für eine Vielzahl von Menschen sein müssen, wo also das personelle Umfeld für die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstpflichten ein weniger durchschlagendes Gewicht hat, können dienstrechtliche, dienstaufsichtliche und nötigenfalls disziplinarische Mittel mit wesentlich mehr Aussicht auf Erfolg eingesetzt werden, insbesondere sind Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen im Falle von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wesentlich leichter zu bewerkstelligen, als im Pfarrerbereich, wo die Stellung der Kirchenvorstände und Presbyterien in aller Regel eine maßgebliche Rolle spielt.

Der 2. Halbsatz verdeutlicht, dass die Versetzung in den Wartestand mangels gedeihlichen Wirkens eine ultima ratio darstellt. Auch wenn es für die Gedeihlichkeitsprognose auf das bisherige konkrete Amt im funktionellen Sinne ankommt, kommt eine Wartestandsentscheidung nur in Betracht, wenn weder Umsetzung noch Abordnung noch Versetzung möglich sind.

Die Versetzung in den Wartestand nach den Vorschriften des Disziplinarrechts bleibt durch diese Regelung unberührt.

### **§ 61 Allgemeine Rechtsfolgen und Verfahren**

Vergleichbare Vorschriften: § 29 KBG.EKD, § 55 KBG.EKU, §§ 66 f. KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt das allgemeine Verfahren in allen Wartestandsfällen. Hinsichtlich des Ruhens der Nebenämter braucht keine Regelung getroffen zu werden, da diese in § 44 Abs. 2 enthalten ist.

Mit Absatz 4 ist auch geregelt, wer die Wartestandsbezüge bezahlt.

### **§ 62 Verwendung im Wartestand**

Vergleichbare Vorschriften: § 31 KBG.EKD, § 56 KBG.EKU, § 70 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen.

### **§ 63 Wiederverwendung**

Vergleichbare Vorschriften: § 32 KBG.EKD, § 57 KBG.EKU, § 71 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Wiederberufung zum Dienst und entspricht damit dem beiderseitigen Interesse an einer amtsangemessenen Beschäftigung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten. Die Altersgrenze entspricht der des § 67 Nr. 1.

### **§ 64 Versetzung in den Ruhestand**

Vergleichbare Vorschriften: § 33 KBG.EKD, § 58 KBG.EKU, § 72 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Versetzung in den Ruhestand aus dem Wartestand heraus; sie entspricht im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Eine Abweichung besteht teilweise

hinsichtlich der Frist, da die 3-Jahres-Frist des § 58 KBG.EKU übernommen wurde; andererseits wurde die zwingende Versetzung in den Ruhestand nach Fristablauf auf die Wartstandsversetzung mangels gedeihlichen Wirkens beschränkt. In den Fällen der Organisationsänderung wurde es für die betroffene Person als unzumutbare Härte empfunden, zwingend nach drei Jahren in den Ruhestand versetzt zu werden, insbesondere hinsichtlich der versorgungsrechtlichen Konsequenzen. Für die Fälle der Versetzung mangels gedeihlichen Wirkens ist auf das praktische Problem hinzuweisen, dass es vielfach nicht möglich sein wird, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in hervorgehobenen Positionen eine amtsangemessene Beschäftigung zu geben. Für Mitglieder kirchenleitender Organe und Inhaber kirchenleitender Ämter, die in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehen, kann eine abweichende Regelung getroffen werden (vgl. § 91).

### **§ 65 Ende des Wartestandes**

Vergleichbare Vorschriften: § 34 KBG.EKD, § 59 KBG.EKU, § 73 KBG.VELKD

Die Vorschrift zählt die Fälle auf, in denen der Wartestand endet.

## **Kapitel 4 Ruhestand**

### **§ 66 Eintritt in den Ruhestand**

Vergleichbare Vorschriften: § 19 KBG.EKD, § 60 KBG.EKU, § 24 KBG.VELKD

Zu Absatz 1: Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, die einen Anspruch auf Ruhegehalt haben, treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Schul- oder Hochschuldienst treten mit Ablauf des entsprechenden Semesters oder Schulhalbjahres in den Ruhestand, sofern gliedkirchliches Recht nichts anderes bestimmt. Der Eintritt in den Ruhestand zu diesem Zeitpunkt erfolgt kraft Gesetzes. Die Urkunde, die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte aus Anlass des Eintritts in den Ruhestand ausgehändigt bekommen, hat lediglich deklaratorische Bedeutung.

Zu Absatz 2: Die Vorschrift schafft die Möglichkeit, in Einzelfällen die Altersgrenze abweichend von Absatz 1 um jeweils ein Jahr hinauszuschieben, wenn dringende dienstliche Rücksichten der Verwaltung die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten, für die oder den die Altersgrenze verlängert werden soll, erfordern. Die Verlängerung, die jeweils nur für ein Jahr und nicht über das vollendete 68. Lebensjahr hinaus möglich ist, bedeutet, dass der Kirchenbeamte weiterhin im aktiven Dienst mit allen Rechten und Pflichten eines aktiven Kirchenbeamten bleibt. Nach Ablauf der Zeit, für die die Altersgrenze hinausgeschoben ist, tritt die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte kraft Gesetzes in den Ruhestand wie nach Absatz 1.

Von einer Öffnungsklausel, dass die Gliedkirchen generell andere Altersgrenzen bestimmen können (vgl. z.B. § 60 Abs. 3 KBG.EKU), wurde abgesehen, da ein Heraufsetzen der Altersgrenze ohnehin zu erwarten ist.

### **§ 67 Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze**

Vergleichbare Vorschriften: § 61 KBG.EKU, § 24 Abs. 3 KBG.VELKD

Die Vorschrift in Absatz 1 regelt die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ohne Dienstunfähigkeit. Diese ist antragsgebunden, ohne dass der Antrag einer Begründung bedürfte. Ihm kann jedoch nur dann stattgegeben werden, wenn die Versetzung in den Ruhestand zu einem bestimmten Zeitpunkt erbeten wird. Dieser liegt gemäß Ziffer 1 nach Vollendung des 63. Lebensjahres. Diese Altersgrenze entspricht der des § 42 Abs. 4 Nr. 2 BBG. Eine herabgesetzte Lebensaltersgrenze gilt für Schwerbehinderte i.S.d. staatlichen Schwerbehindertenrechts (§ 2 Abs. 2 SGB IX).

Absatz 2 erhält eine Öffnung für Vorruhestandsregelungen. Die Gliedkirchen können dieses Instrument entsprechend ihrer Struktur- und Personalplanung anwenden und regeln.

### **§ 68 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit**

Vergleichbare Vorschriften: § 20 KBG.EKD, § 62 KBG.EKU, § 26 KBG.VELKD

Die Vorschrift formuliert in Absatz 1 die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen, unter denen Dienstunfähigkeit vorliegt und knüpft daran die Folge, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte im Falle der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen ist, wenn sie oder er im Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Zeit steht und die allgemeinen Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand erfüllt sind. Ist der Kirchenbeamte dienstunfähig, ohne dass diese allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind, so ist er zu entlassen (vgl. § 79 Abs. 1 Nr. 2). Hierbei ist ein Gutachten nicht zwingend notwendig, sollte aber sicherheitshalber eingeholt werden.

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ soll von der Versetzung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn ihr oder ihm ein anderes Amt derselben Laufbahn übertragen werden kann (Absatz 2). Hierbei ist das fiskalische Interesse des Dienstherrn zu berücksichtigen. Dabei kann einer Kirchenbeamtin oder einem Kirchenbeamten unter Beibehaltung des Amtes auch eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist. Hier ist der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten, den Kirchenbeamten sobald wie möglich wieder entsprechend seinem bisherigen Amt zu verwenden.

### **§ 69 Verfahren bei Dienstunfähigkeit**

Vergleichbare Vorschriften: § 21 KBG.EKD, § 67 KBG.EKU, § 26 Abs. 1, § 27, 28 KBG.VELKD

Das Verfahren bei Dienstunfähigkeit orientiert sich an den Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes (§§ 42,44 BBG).

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die sich selbst für dienstunfähig halten, können nach Absatz 1 den Antrag stellen, sie in den Ruhestand zu versetzen. In der Regel wird darauf die oder der Vorgesetzte ein ärztliches, amtsärztliches oder vertrauensärztliches Gutachten einholen, und auf dieser Grundlage ggf. die Dienstunfähigkeit feststellen. Die über die Versetzung in den Ruhestand entscheidende Stelle ist nicht an diese Erklärung der oder des Dienstvorgesetzten gebunden. Verwaltungsinterne Richtlinien können – erforderlichenfalls im Benehmen mit den beteiligten Pensionskassen – Näheres für das einzuholende Gutachten bestimmen. Entzieht sich die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte einer angeordneten ärztlichen Untersuchung, entscheidet die zuständige Stelle aufgrund der ihr zugänglichen Hinweise und Beweise.

Absatz 2 regelt in Anlehnung an § 44 BBG das „Zwangspensionierungsverfahren“. Bei Zweifeln über die Dienstunfähigkeit oder noch bestehende Dienstfähigkeit wird die Pflicht der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten geregelt, sich auf Weisung des oder der Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen und gegebenenfalls auch ärztlich beobachten zu lassen. Diese Untersuchung dient dem Zweck der Feststellung, ob die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte in den Ruhestand zu versetzen ist, wie es bei Dienstunfähigkeit auf Grund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn erforderlich ist. Insofern sichert diese Regelung gegen willkürliche Ruhestandsversetzungen. Weigert er oder sie sich ohne hinreichenden Grund, dieser Verpflichtung nachzukommen, so kann die Dienstunfähigkeit vermutet werden. Diese Regelung nimmt den allgemeinen Rechtsgedanken des § 444 ZPO auf und orientiert sich in der Formulierung an Art. 56 Abs. 1 Satz 2 BayBG, da diese Fragestellung im BBG nicht geregelt ist.

Absatz 3 ist § 44 Abs. 2 Satz 3 BBG nachgebildet.

### **§ 70 Begrenzte Dienstfähigkeit**

Die Vorschrift ist ausschließlich an § 42a BBG orientiert, der durch das Versorgungsreformgesetz 1998 erstmals eingeführt und inzwischen entfristet wurde (vgl. Gesetz zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften vom 4.11.2004, BGBl. I 2005, S. 2686 f), 742/04). Insofern erscheint es sachgerecht, dieses Rechtsinstitut entsprechend dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ auch für den kirchlichen Bereich zu übernehmen, allerdings mit der Möglichkeit gliedkirchlicher Abweichungen. Durch das Institut der „begrenzten Dienstfähigkeit“ wird künftig ermöglicht, dass bei einer Einschränkung der Dienstfähigkeit die verbliebene Arbeitskraft der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten weiterhin genutzt werden kann, soweit die Einschränkung 50 v.H. nicht überschreitet. Neben dem Interesse des Dienstherrn am weiteren Einsatz wird auch dem Interesse des betroffenen Beamten Rechnung getragen. Dieses Instrument ergänzt die Regelung des § 68.



In Absatz 1 ist der Begriff der begrenzten Dienstfähigkeit legaldefiniert. Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird der Umfang der möglichen Dienstleistung festgestellt und die Arbeitszeit entsprechend reduziert. Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung, denn die Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamte leistet im Rahmen der gesundheitlichen Möglichkeiten den möglichen Dienst. Der Kirchenbeamte verbleibt in seinem statusrechtlichen Amt und wird grundsätzlich in seiner bisherigen Tätigkeit weiterverwendet. Die Übertragung einer Teilzeittätigkeit, die nicht seinem Amt entspricht, ist im Hinblick auf das Recht an einer dem Amt entsprechenden Tätigkeit an die Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten gebunden. Das Gebot der funktionsgerechten Besoldung gebietet allerdings, dass auch mit Zustimmung des Kirchenbeamten in der Regel nur eine Funktion übertragen wird, die in der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit vergleichbar ist.

Die Regelung des Absatzes 3 stellt klar, dass – entsprechend dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung – vor einer eingeschränkten Verwendung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten grundsätzlich zunächst die Möglichkeit einer anderweitigen vollen Verwendung, auch in einer geringerwertigen Tätigkeit, zu prüfen ist. Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist zugleich Feststellung einer Teildienstunfähigkeit. Daher ist über die begrenzte Dienstfähigkeit wie bei der Feststellung der Dienstunfähigkeit in einem förmlichen Verfahren gemäß Absatz 4 zu entscheiden, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte Einwendungen erhebt.

In das jeweils geltende Besoldungsrecht sollte eine Regelung aufgenommen werden, wonach die Besoldung während der begrenzten Dienstfähigkeit nicht geringer sein darf als das erdiente Ruhegehalt .(vgl. §§ 6 Abs. 1, 72a BBesG).

### **§ 71 Allgemeine Voraussetzung**

Vergleichbare Vorschrift: § 60 KBG.EKU

Die Vorschrift regelt die allgemeine Voraussetzung des Ruhestands in allen gesetzlich vorgesehenen Ruhestandsfällen. Dies entspricht der Sache nach den geltenden Regelungen, auch wenn diese Voraussetzung nicht ausdrücklich als solche benannt ist (vgl. z.B. § 41 Abs. 1 Nr. 5 KBG.EKD). Die Voraussetzung ist insbesondere dann nicht erfüllt, wenn die Mindestdienstzeit für einen Ruhegehaltsanspruch nach dem kirchlichen Besoldungsrecht nicht erreicht wurde. Besteht bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand kein Anspruch auf Ruhegehalt, endet das Kirchenbeamtenverhältnis durch Entlassung.

### **§ 72 Verfahren und Rechtsfolgen**

Vergleichbare Vorschriften: §§ 26 f. KBG.EKD, § 67 KBG.EKU, §§ 30, 32 KBG.VELKD

Diese Norm behandelt in ihren Absätzen 1 und 2 formelle Fragen der Versetzung in den Ruhestand. Absatz 1 trifft insbesondere eine Regelung, wer im Falle einer Abordnung, einer Zuweisung oder eines Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit, neben dem ein ruhe-

ndes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (insbes. Pfarrerdienstverhältnis) bei einem anderen Dienstherrn fortbesteht, die Ruhestandsversetzung verfügt.

Absatz 4 trifft eine notwendige Regelung für die „mittelbaren“ Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 2 (s. dort).

Absatz 5 stellt klar, welche Auswirkungen die Versetzung in den Ruhestand auf das Kirchenbeamtenverhältnis hat. Hierin liegt eine Abweichung vom Bundesbeamtenrecht, das eine Beendigung des Beamtenverhältnisses mit Beginn des Ruhestandes vorsieht. Satz 3 umfasst u.a. die bisherigen Regelungen, dass die Amtspflichten bestehen und Ruhestandsbeamtinnen und -beamte der Disziplinaraufsicht unterworfen bleiben.

### **§ 73 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand**

Vergleichbare Vorschriften: § 23 KBG.EKD, § 65 KBG.EKU, § 30 KBG.VELKD

Bei nachträglichem Wegfall der Gründe, die zur Versetzung in den Ruhestand geführt haben, ermöglicht § 73 die Wiederverwendung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten. Dabei geht nach Absatz 1 die Initiative zur erneuten Berufung vom Dienstherrn aus. Die Altersgrenzen bestimmen sich in Anlehnung an § 67. Die Vorschrift findet auch nach einer Ruhestandsversetzung aus dem Wartestand heraus Anwendung.

Unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen muss die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte jederzeit ein neues Amt übernehmen. Mit der Übernahme des neuen Amtes endet der Ruhestand und der Kirchenbeamte wird wieder aktiver Beamter mit allen Rechten und Pflichten.

Die Regelung gibt Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten keinen Anspruch auf Wiederaufnahme in ein aktives Dienstverhältnis. Rechtsprechung und überwiegendes Schrifttum zu der entsprechenden Regelung in § 45 BBG verneinen auch einen Anspruch des Beamten auf ermessensfehlerfreie Entscheidung des Dienstherrn, da die weitgehend unbefristete Möglichkeit der Wiederberufung allein öffentlichen Interessen dient und allein Pflichten, aber keine Rechte des Ruhestandsbeamten begründet (vgl. BVerwGE 51, 265, 265, 267 f., BVerwG, ZBR 2001, 143).

### **§ 74 Ruhestand bei Kirchenbeamtenverhältnissen auf Probe**

Vergleichbare Vorschriften: § 24 KBG.EKD, § 66 KBG.EKU, § 29 KBG.VELKD

Während Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Lebenszeit oder auf Zeit in den Ruhestand zu versetzen sind, wenn sie dienstunfähig geworden sind und die Voraussetzungen für den Bezug eines Ruhegehalts erfüllen, sieht § 74 eine derartige Verpflichtung gegenüber Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Probe nur dann vor, wenn sie sich die Dienstunfähigkeit ohne grobes eigenes Verschulden infolge einer Dienstbeschädigung zugezogen haben. Zwischen der Dienstbeschädigung und der Dienstunfähigkeit muss ein Kausalzusammenhang gegeben sein.

Die Entscheidung nach Absatz 2 fällt die oberste Dienstbehörde nach pflichtgemäßem Ermessen. Es sind Fallkonstellationen vorstellbar, in denen es eine unbillige Härte darstellt, eine Probebeamtin oder einen Probebeamten entlassen zu müssen, auch wenn er sich die Dienstunfähigkeit im Privatbereich zugezogen hat.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Probe wird durch die Verweise in Absatz 3 ermöglicht, die Versetzung in den Ruhestand selbst zu beantragen, nicht nur von Amts wegen in den Ruhestand versetzt zu werden. Da es sich regelmäßig um jüngere Beamte handelt, ist die Möglichkeit einer erneuten Berufung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit von Bedeutung.

### **Teil 5 Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses** **§ 75 Grundbestimmung**

Vergleichbare Vorschriften: § 35 KBG.EKD, § 68 KBG.EKU, § 33 KBG.VELKD

Das Kirchenbeamtenverhältnis endet außer durch Tod durch Entlassung und Entfernung aus dem Dienst nach den Disziplinalgesetzen der EKD und der VELKD. Bei diesen Beendigungstatbeständen handelt es sich um keine erschöpfende Aufzählung. Damit sind im Wesentlichen nur die Arten der Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses festgelegt. Es bedarf der gesetzlichen Festlegung der Tatbestände, bei deren Vorliegen allein das Kirchenbeamtenverhältnis enden kann. Hierdurch erfahren Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte Schutz gegen willkürliche Eingriffe in den Bestand des Kirchenbeamtenverhältnisses.

In bestimmten Fällen tritt die Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses kraft Gesetzes ein, z.B. bei Kirchenaustritt. Soweit das Kirchenbeamtenverhältnis nicht kraft Gesetzes endet, tritt die Beendigung kraft Verfügung des Dienstherrn ein. Die Verfügung ist rechts-gestaltender Art, und nur dann rechtswirksam, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Maßnahme erfüllt sind.

### **§ 76 Entlassung kraft Gesetzes**

Vergleichbare Vorschriften: § 41 KBG.EKD, § 70 KBG.EKU, § 34 KBG.VELKD

Die Vorschrift enthält Tatbestände, die zur Entlassung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten kraft Gesetzes führen.

Nummer 1: Nach § 8 Abs. 2 darf in das Kirchenbeamtenverhältnis grundsätzlich nur berufen werden, wer Mitglied einer Gliedkirche der EKD oder einer ihr angeschlossenen Gemeinschaft ist. Daher führt die Beendigung der Kirchenmitgliedschaft, die Einstellungsvoraussetzung war – von der engen Ausnahmeregelung des Absatzes 3 abgesehen – zur Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses,

Die Norm der Nummer 2 knüpft an das tatsächliche Verhalten der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten an. Der Tatbestand ist erfüllt, wenn sich aus den gesamten Umständen

auf die Absicht schließen lässt, nicht nur vorübergehend den Dienst aufzugeben. Die Vorschrift hat keinen disziplinarrechtlichen oder Strafcharakter, sie dient vielmehr ausschließlich der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung. Die Treue- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn endet kraft Gesetzes durch die Entlassung, wenn der Kirchenbeamte die ihm aufgetragenen Pflichten nicht mehr wahrnehmen will.

Die Vorschrift in Nummer 3 geht davon aus, dass es mit dem Beamtenverhältnis als einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, das die ganze Person erfasst, grundsätzlich nicht vereinbar ist, wenn der Beamte zu einem anderen Dienstherrn in ein weiteres öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis tritt.

In Ausnahmefällen kann von der Möglichkeit, die Fortdauer des Kirchenbeamtenverhältnisses anzuordnen, Gebrauch gemacht werden. Das könnte z.B. der Fall sein, wenn ein ordiniertes Kirchenbeamtenverhältnis in ein öffentlich-rechtliches Pfarrerverhältnis zu einer Gliedkirche tritt und die daraus resultierenden Aufgaben nur nebenbei oder im Ehrenamt wahrnimmt. Denkbar ist auch, dass eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter von einem staatlichen Dienstherrn in ein Ehrenbeamtenverhältnis berufen wird. Die Anordnung bewirkt, dass die Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis nicht eintritt. Alle Rechte und Pflichten aus dem Kirchenbeamtenverhältnis, insbesondere auch die Pflicht zur Dienstleistung, bleiben somit gegenüber dem bisherigen Dienstherrn bestehen.

Nach Absatz 2 ist die oberste Dienstbehörde für die Prüfung und Feststellung zuständig, ob ein Tatbestand des Absatz 1 Nr. 1-4 vorliegt, der die Entlassung kraft Gesetzes zur Folge hat. Der Feststellungsverfügung kommt lediglich deklaratorische Bedeutung zu.

Da im Einzelfall auch ins Kirchenbeamtenverhältnis berufen werden kann, wer einer Kirche angehört, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht, regelt Absatz 3, unter welchen Voraussetzungen Absatz 1 Nr. 1 ausnahmsweise nicht anzuwenden ist. Dies ist einerseits der Austritt aus einer vorher ausnahmsweise akzeptierten Kirche verbunden mit dem Eintritt in eine Gliedkirche der EKD, andererseits der Übertritt aus einer EKD-Kirche zu einer Kirche, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht. Ein Übertritt setzt in aller Regel zunächst einen formellen Kirchenaustritt und anschließenden -eintritt voraus, da mit anderen Kirchen nur sehr begrenzt Übertrittsregelungen bestehen (dazu v. Campenhausen, Entwicklungstendenzen im kirchlichen Gliedschaftsrecht, ZevKR 41 [1996] S. 129, 140 f. m.w.N.). Jeder Austritt oder Wechsel beinhaltet ein bewusstes Abwenden von bisherigen Bindungen und wirft daher Fragen nach der Loyalität auf. Daher setzt eine Ausnahme von Absatz 1 Nr. 1 in allen Fällen voraus, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte den geplanten Schritt der obersten Dienstbehörde anzeigt und begründet und ihre vorherige Zustimmung einholt.

Auch wenn der Kirchenaustritt und -eintritt im Einzelfall nach Absatz 3 nicht zur Entlassung führt, kann er je nach den Besonderheiten des Dienstpostens andere dienstrechtliche Maßnahmen notwendig machen, beispielsweise eine Versetzung oder sogar eine Versetzung in den Wartestand.

## § 77 Entlassung wegen einer Straftat

### § 78 Wirkungen eines Wiederaufnahmeverfahrens

Vergleichbare Vorschriften: § 41a KBG.EKD, § 38a KBG.VELKD

Rat und Kirchenkonferenz der EKD haben im Frühjahr 2001 auf Vorschlag der Dienstrechtlichen Kommission an die Gliedkirchen die Empfehlung ausgesprochen, die Dienstverhältnisse der öffentlich-rechtlich Beschäftigten bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr durch eine gesetzliche Regelung enden zu lassen, wenn nicht innerhalb eines Monats nach Rechtskraft des Urteils ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder fortgesetzt wird (vgl. hierzu Kästner, Gesetzliche Beendigung des Dienstverhältnisses evangelischer Pfarrer oder Kirchenbeamter nach rechtskräftiger Verurteilung, FS Hollerbach, 2001, S. 851 ff.; Tröger, Überlegungen zu einigen Problemen im kirchlichen Disziplinarrecht, insbesondere im Disziplinargesetz der VELKD, ZevKR 49 [2004] S. 221, 230 ff.).

Die Vorschrift setzt diese Empfehlung für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in Statusrecht um. Auch Probebeamtinnen und -beamte fallen unter die Regelung des § 77.

### § 79 Entlassung ohne Antrag

Vergleichbare Vorschriften: § 41 KBG.EKD, § 70 KBG.EKU, § 34 Abs. 1, § 35 Abs. 1 und § 39 Abs. 2 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Fälle, in denen eine Entlassung verfügt werden muss, aber kein Ermessen der Behörde besteht.

Durch die Ableistung des Gelöbnisses erfolgt die Bindung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten in rechtlicher und religiöser Hinsicht an den Inhalt des Kirchenbeamtenverhältnisses mit allen dazugehörenden Rechten und Pflichten. Durch die Weigerung, das Gelöbnis abzulegen, wird der Fortbestand des Kirchenbeamtenverhältnisses unmöglich gemacht (Nummer 1). Auf die Motive für die Ablehnung des Gelöbnisses kommt es nicht an.

Für Nummer 2 gilt die Erläuterung zu § 71.

§ 8 Abs. 2 setzt grundsätzlich voraus, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte einer Gliedkirche der EKD oder einer angeschlossenen Gemeinschaft angehören; bei der Zugehörigkeit zu einer anderen Kirche kann eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden. Mit dem förmlich erklärten Kirchenaustritt wird die Abwendung von der jeweiligen Kirche dokumentiert, was die Entlassung kraft Gesetzes nach § 76 nach sich zieht. Nummer 3 regelt darüber hinaus den Fall, dass der Betreffende einen förmlichen Kirchenaustritt nicht erklärt, aber anderweitig seine Hinwendung zu einer Religionsgemeinschaft manifestiert, bei deren ursprünglicher Zugehörigkeit er nicht hätte ernannt und eine Ausnahmegenehmigung nicht hätte erteilt werden können. „Anschließen“ bedeutet nur ein tatsächliches

Hinwenden (Tragen des muslimischen Kopftuchs, Teilnahme an rituellen Handlungen u.ä.), ohne dass es auf förmliche Erklärungen hinsichtlich einer Mitgliedschaft ankommt (keine Mitgliedschaftsregelungen beispielsweise bei Muslimen). Da die tatbestandlichen Voraussetzungen der Feststellung im Einzelfall bedürfen, ist diese Regelung so ausgestaltet, dass die Entlassung nicht kraft Gesetzes erfolgt, sondern durch Verwaltungsakt verfügt werden muss.

### **§ 80 Entlassung auf Verlangen**

Vergleichbare Vorschriften: § 37 KBG.EKD, § 71 KBG.EKU, § 36 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen und berücksichtigt, dass niemand gegen seinen Willen im Kirchenbeamtenverhältnis bleiben kann.

Die Möglichkeit der Rücktrittsoption entstammt § 36 Abs. 3 KBG.VELKD. Sie gibt der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten keinerlei Anspruch, ihr oder ihm die Option zu eröffnen; ebenso wenig gibt sie im Falle der Ausübung der Option einen Anspruch auf erneute Übertragung eines Amtes. Die Rechtslage ist vergleichbar mit derjenigen bei Widerberufung eines wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten (vgl. § 63 des Entwurfs, § 45 BGG). Rechtsprechung und überwiegendes Schrifttum verneinen für diesen Fall auch einen Anspruch des Beamten auf ermessensfehlerfreie Entscheidung des Dienstherrn (vgl. BVerwGE 51, 265, 265, 267 f., BVerwG, ZBR 2001, 143).

### **§ 81 Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit**

Vergleichbare Vorschriften: § 41 Abs. 5 KBG.EKD, § 70 I Nr. 5 KBG.EKU

Die Vorschrift trifft eine Sonderregelung für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Zeit. Grundsätzlich ist das Zeitbeamtenverhältnis mit Ablauf der Amtszeit beendet, sofern die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte nicht für eine erneute Amtszeit berufen wird oder in den Ruhestand tritt oder das Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit in ein Lebenszeitverhältnis – eine andere Art des Kirchenbeamtenverhältnisses dürfte praktisch nicht in Frage kommen – umgewandelt wird.

Absatz 2 geht zurück auf § 39a KBG.EKD, der 2002 eingefügt wurde. Nach der bis dahin geltenden Regelung war eine Entlassung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Zeit vor Ablauf ihrer Amtszeit nur auf Antrag möglich; eine Wartestandsregelung wegen Ungediehllichkeit der Amtsführung enthielt das Recht nur für Leitungspersonen. Indessen zeigte sich, dass insbesondere wo Kirchenbeamte auf Zeit eine – wenn auch rechtlich nicht verfasste – Gemeinde betreuen, ähnliche „Ungediehllichkeitskonflikte“ wie im klassischen Gemeindepfarramt auftreten können. Hier erschien eine vorzeitige Rückkehr in das Dienstverhältnis bei ihrer Landeskirche, von welchem sie für die Dauer des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit freigestellt waren, notwendig.

Das neue Kirchenbeamtengesetz kennt die Wartestandsversetzung für alle Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten bei organisatorischen Veränderungen der Dienststelle und eröffnet den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse über eine Öffnungsklausel diese Möglichkeit auch, wenn ein weiteres gedeihliches Wirken nicht gewährleistet ist. Ob Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Zeit wegen Ungedeihlichkeit der Amtsführung vorzeitig entlassen werden können, hängt mithin vom Recht der Gliedkirche oder des gliedkirchlichen Zusammenschlusses ab, bei dem ihr Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit besteht. Das Recht der freistellenden „Heimatlandeskirche“ ist hierfür nicht entscheidend. Wohl ist die Einwilligung der freistellenden Landeskirche in jedem Fall Voraussetzung für die vorzeitige Rückkehr, da diese die rückkehrende Kirchenbeamtin oder den Kirchenbeamten in ihren Dienst wieder eingliedern muss. Diese Voraussetzung impliziert zugleich, dass eine vorzeitige Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit dort nicht möglich ist, wo nicht parallel zu ihm zu einem anderen Dienstherrn ein öffentlich-rechtliches – durch Freistellung vorübergehende ruhendes – Dienstverhältnis besteht.

Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Zeit ist eine vorzeitige Rückkehr in das vorübergehend ruhende Dauerdienstverhältnis einer Versetzung in den Wartestand bis zum Ablauf ihres Zeitbeamtenverhältnisses vorzuziehen. Denn in letzterem Fall dürfte die Wiedereingliederung in den Dienst des Dauerdienstherrn wesentlich problematischer sein.

Für den Sonderfall der Betreuung einer Auslandsgemeinde durch Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Zeit wurde bereits im Jahr 2000 eine Regelung zur vorzeitigen Rückkehr in den Dienst der freistellenden Landeskirche in § 17 des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der EKD in der Ökumene eingefügt. Diese Regelung bleibt als *lex specialis* mit ihrem vereinfachten Feststellungsverfahren erhalten.

### **§ 82 Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe**

Vergleichbare Vorschriften: § 38 KBG.EKD, § 72 KBG.EKU, § 35 KBG.VELKD

Die Vorschrift, die an das Bundesbeamtengesetz angelehnt ist, enthält in Absatz 1 und 2 Gründe, die neben den allgemeinen Entlassungsgründen für alle Beamten zur Entlassung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zur auf Probe berechtigten. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Probe können nur entlassen werden, wenn ein Grund vorliegt, der ihre Ernennung auf Lebenszeit ausschließt. Denn im Gegensatz zu Beamten auf Widerruf, die nur vorübergehend verwendet werden oder einen Vorbereitungsdienst ableisten, sind Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Probe ausgebildet, besitzen die Laufbahnbefähigung und haben sich vor der Begründung eines Kirchenbeamtenverhältnisses auf Lebenszeit nur noch während einer vorgeschriebenen Probezeit zu bewähren.

Absatz 1 regelt die Entlassung kraft Gesetzes ohne dass es eines Verwaltungsaktes bedarf mit dem Ende des Monats, in dem die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte auf Probe

das 65. Lebensjahr vollendet. Der oder dem Entlassenen kann ein Unterhaltsbeitrag nach § 84 Abs. 3 bewilligt werden (vgl. §§ 15 Abs. 2, 26 BeamtVG).

In das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit darf nach § 8 Abs. 4 nur berufen werden, wer sich während einer Probezeit bewährt hat. Die Nichtbewährung in der Probezeit schließt demzufolge gemäß Absatz 2 Nummer 1 die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit aus und stellt deshalb einen Entlassungsgrund dar.

Absatz 2 Nummer 2 legt fest, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte auf Probe entlassen werden kann, wenn ein schweres Dienstvergehen vorliegt, das in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit durch ein Verfahren nach dem Disziplinargesetz geahndet würde. Da gegen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Probe ein förmliches Disziplinarverfahren nicht durchgeführt werden kann (vgl. § 25 Abs. 7 DiszG.EKD, § 140 Abs. 3 DiszG.VELKD), muss die Verwaltung entscheiden, wie die Schwere des Dienstvergehens zu beurteilen ist.

Absatz 2 Nummer 3 schreibt in Konsequenz der Regelung des § 71 die Entlassung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten auf Probe im Falle der Dienstunfähigkeit vor, sofern die Voraussetzungen des § 74 nicht gegeben sind.

Absatz 3 ermöglicht – als ultima ratio – die Entlassung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Probe, wenn sie bei tiefgreifenden Organisationsänderungen nicht weiterverwendet werden können. Vor der Entlassung sind alle Einsatzmöglichkeiten auch bei anderen Diensttherren innerhalb der Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde zu prüfen (§ 57 Abs.2).

Zu Absatz 4: Bei der Entlassung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten auf Probe nach Absatz 2 Nr. 1 und 3 sowie Absatz 3 sind bestimmte Entlassungsfristen einzuhalten. Diese Regelung soll den berechtigten Interessen des Beamten Rechnung tragen. Deshalb gilt sie nicht bei einer Entlassung nach Absatz 2 Nummer 2. Die Länge der Entlassungsfristen ist von der Dauer der Beschäftigungszeit abhängig. Beschäftigungszeit ist nach Absatz 4 Satz 2 die Zeit ununterbrochener tatsächlicher Tätigkeit im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe, wobei es auf den Tag der Ernennung zum Beamten auf Probe nicht ankommt. Zeiten einer Tätigkeit im privatrechtlichen Dienstverhältnis zählen dabei nicht mit.

### **§ 83 Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf**

Vergleichbare Vorschriften: § 39 KBG.EKD, § 73 KBG.EKU, §§ 35 Abs. 3, 38 KBG.VELKD

Die Vorschrift ist eine Sonderregelung ausschließlich für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Widerruf. Sie tritt neben die allgemein für Kirchenbeamte geltenden Vorschriften.



Es gehört begrifflich zum Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf, dass es jederzeit widerrufen werden kann. Mit „jederzeit“ kommt zum Ausdruck, dass die Entlassung grundsätzlich ohne Angabe eines Entlassungsgrundes sowie zu jedem Zeitpunkt zulässig ist, soweit nicht durch die ausdrückliche Verweisung in Absatz 1 Satz 2 die Entlassungsfristen des § 82 Abs. 4 gelten. Der entlassende Dienstherr ist bei einer Entlassung an die Grundsätze rechtmäßigen Verwaltungshandelns gebunden und kann seine Entscheidung nur nach pflichtgemäßem Ermessen treffen.

Mit Ablegung der Laufbahnprüfung endet das Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf von Gesetzes wegen (Absatz 2). Entsprechendes gilt, soweit die Laufbahnprüfung endgültig nicht bestanden ist.

### **§ 84 Verfahren und Rechtsfolgen**

Vergleichbare Vorschriften: § 40 KBG.EKD, § 69 KBG.EKU, § 39 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Rechtsfolgen und das Verfahren für alle Entlassungstatbestände. Sie entspricht im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Die Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses tritt im Falle des § 77 kraft Gesetzes spätestens mit Ablauf eines Monats nach Zugang der amtlichen Mitteilung der Verurteilung bei der einleitenden Stelle ein, so dass lediglich eine Mitteilung – kein (konstitutiver oder deklaratorischer) Verwaltungsakt – ergeht. (vgl. zur entsprechenden Regelung in § 48 BBG: Plog et al., BBG, § 48 Rnr. 11). Dieser Umstand wurde wegen der relativen Neuheit der Regelung im kirchlichen Raum im Gesetz besonders hervor gehoben. In den anderen Fällen der Entlassung kraft Gesetzes, die es teilweise ähnlich im staatlichen Bereich gibt (vgl. etwa § 29 BBG) wird die Mitteilung teilweise als feststellender Verwaltungsakt gewertet, der durch Widerspruch und Anfechtungsklage angreifbar sein kann (vgl. Plog et al., BBG, § 29 Rnr. 16; Scheerbarth, Höffken, Bauschke, Schmidt: Beamtenrecht, 6. Auflage, § 21 II 2).

Mit Wirksamwerden der Entlassung endet das Kirchenbeamtenverhältnis. Ansprüche auf Leistungen gegenüber dem früheren Dienstherrn erlöschen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Die Zahlung eines Unterhaltsbeitrags ist ebenso möglich, wie ebenso dessen Kapitalisierung. Hierzu muss das jeweils geltende Versorgungsrecht Regelungen treffen. Der Unterhaltsbeitrag kann anstelle der an sich fälligen Nachversicherung gemäß §§ 8 Abs. 2, 181 ff. SGB VI treten, da ein „Aufschubgrund“ gemäß § 184 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI vorliegt. In bestimmten Fällen kann es für den Dienstherrn günstiger sein, einen Unterhaltsbeitrag zu zahlen, als die Nachversicherung vorzunehmen.

### **§ 85 Entfernung aus dem Dienst**

Vergleichbare Vorschriften: § 43 KBG.EKD, § 33 KBG.VELKD

§ 85 listet die Beendigungsmöglichkeiten im Rahmen des Kirchenbeamtengesetzes auf. Neben der Entlassung kann die Beendigung durch Entfernung aus dem Dienst erfolgen. Die nähere Ausgestaltung dieser Beendigungsmöglichkeit richtet sich nach den Disziplinargesetzen.

## **Teil 6 Rechtsschutz und Verfahren**

### **§ 86 Allgemeines Beschwerderecht**

Vergleichbare Vorschriften: § 72 KBG.EKD, § 14 KBG.EKU, § 62 KBG.VELKD

Das allgemeine Beschwerderecht ist in allen kirchlichen Beamtenengesetzen geregelt. An sich handelt es sich um ein Recht der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, ist der Systematik wegen aber im Kapitel über den Rechtsschutz geregelt.

### **§ 87 Rechtsbehelfe**

Vergleichbare Vorschriften: § 79 KBG.EKD, § 43 KBG.EKU, § 74 KBG.VELKD

Absatz 1 eröffnet grundsätzlich den Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten in beamtenrechtlichen Streitigkeiten, verweist aber mit der Formulierung „nach Maßgabe des in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen jeweils geltenden Rechts“ auf die jeweiligen Gerichtsverfahrensgesetze der Gliedkirchen, gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und der EKD.

Die Regelung rückt von dem bisherigen Grundsatz ab, für „vermögensrechtliche Streitigkeiten“ auf den staatlichen Rechtsweg zu verweisen. Hat sich ohnehin die Abgrenzung dessen, was eine „vermögensrechtliche Streitigkeit“ ist, als schwierig gezeigt (Unzulässigkeit der so genannten „verkappten Statusklage“, vgl. v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, a.a.O., S. 378 m.w.N.), kann es für die Eröffnung des staatlichen Rechtswegs ohnehin nicht darauf ankommen, ob die Kirchen ihrerseits bestimmte Streitigkeiten den Staatsgerichten zugewiesen haben (so ausdrücklich für den Bereich des Dienstrechts v. Campenhausen, a.a.O., Artikel 137 WRV Rnr. 128; so jetzt auch BGH, ZevKR 48 [2003] S. 336, 338). „Für den Justizgewährungsanspruch gegenüber einer Kirche ... ist bei einer innerkirchlichen Streitigkeit weder die Unterscheidung von Amts- und Dienstverhältnis noch die zwischen kirchlichem Amtsrecht und vermögensrechtlicher Folge von Bedeutung“ (BGH, a.a.O., LS b). Das Gesetz nimmt somit die neuere Tendenz in der Rechtsprechung auf, kirchenrechtliche Streitigkeiten vor staatlichen Gerichten nicht mehr grundsätzlich als unzulässig zu behandeln und einen evtl. vorhandenen kirchlichen Rechtsweg im Rahmen des Rechtsschutzbedürfnisses zu berücksichtigen (vgl. dazu letztens Kästner, Vergangenheit und Zukunft der Frage nach rechtsstaatlicher Judikatur in Kirchensachen, ZevKR 48 [2003] S. 301 ff.)

### **§ 88 Leistungsbescheid**

Die Vorschrift entspricht § 53a des Kirchenbeamtengesetzes der EKKW. Durch sie wird die Möglichkeit eingeräumt, vermögensrechtliche Ansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gegenüber Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten durch Leistungsbescheid geltend machen zu können.

### **§ 89 Zustellungen**

Vergleichbare Vorschrift: § 44 KBG.EKU

Die Vorschrift regelt Einzelheiten für die im Entwurf an verschiedenen Stellen (z.B. § 11 Abs. 3) vorgesehene Zustellung. In Ermangelung eines kodifizierten kirchlichen Verwaltungsverfahrensrechts ist eine entsprechende Vorschrift notwendig, um ein rechtsförmiges Verfahren zu gewährleisten.

## **Teil 7 Sondervorschriften**

### **§ 90 Ordinierte Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte**

Vergleichbare Vorschrift: § 76 KBG.VELKD

Die Vorschrift bringt zum Ausdruck, dass Geistliche als solche nicht in einem Kirchenbeamtenverhältnis i.S. dieses Gesetzes stehen, aber die Möglichkeit besteht, sie in ein solches zu berufen (vgl. dazu Frank, Geschichte, a.a.O. S. 282). Hierzu bedarf es der Regelung über die mit der Ordination verbundenen Rechte und Pflichten, die sich aus dem jeweils einschlägigen Pfarrdienstgesetz ergeben. Hinzuweisen ist insbesondere auf die in den Pfarrdienstgesetzen geregelten Lebensführungspflichten (z.B. § 4 Abs. 2 Pfg.VELKD), die als „allgemeine Vorschriften“ für ordinierte Kirchenbeamte gelten (zu Rechten und Pflichten aus der Ordination vgl. z.B. v. Campenhausen, Die Pflichten des Pfarrers aus Ordination und Dienstverhältnis, FS H. Ph. Meyer, 1989, S. 32 ff.; H. Maurer, Die Pflichten des Pfarrers aus Ordination und Dienstverhältnis, ZevKR 32 [1987] S. 571 ff.). Die (Rück-) Umwandlung eines solchen Kirchenbeamtenverhältnisses Ordinierter richtet sich nach § 59.

### **§ 91 Kirchenleitende Organe und Ämter**

Vergleichbare Vorschrift: § 75 KBG.VELKD

In jetzt geltenden Vorschriften finden sich z.T. Sonderregelungen für Inhaber bestimmter kirchenleitender Ämter (z.B. § 28 KBG.EKD, § 54 KBG.EKU). Der Entwurf sieht hier von eigenen Regelungen ab, da dadurch das gliedkirchliche Verfassungsrecht berührt werden könnte, und beschränkt sich deshalb auf eine Öffnungsklausel.

Hier hat das Recht der einzelnen Kirchen zu bestimmen, wer Mitglied eines kirchenleitenden Organs und wer Inhaber eines kirchenleitenden Amtes ist. Für diese können ab-

weichende Regelungen, insbesondere in Bezug die Versetzung in den Wartestand, getroffen werden.

### **§ 92 Kirchenbeamtenvertretungen**

Die Beteiligung von Kirchenbeamtenvertretungen ist in den Gliedkirchen der EKD und ihren Zusammenschlüssen höchst unterschiedlich ausgeprägt. Während sie in einigen Gliedkirchen nach lang eingespielten Regeln routiniert bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften beteiligt werden, ist die Einrichtung als solche in anderen Gliedkirchen unbekannt. Entscheidend ist, dass in irgend einer Weise – auch ohne Einrichtung von Kirchenbeamtenvertretungen – Beamtenvertreter beteiligt werden. Ausreichend ist z.B. Beteiligung der GMAV oder die Einholung einer Stellungnahme eines Verbandes zur Vertretung von Berufsinteressen. Die Bildung und Beteiligung von Kirchenbeamtenvertretungen hingegen ist in die Regelungskompetenz der Gliedkirchen und ihrer Zusammenschlüsse gestellt.

## **Teil 8 Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 93 Zuständigkeiten**

Eine dem Absatz 1 entsprechende Auffangvorschrift ist für die zahlreichen Zuständigkeitsregelungen des Entwurfs geboten. „Oberste Kirchliche Verwaltungsbehörde“ bezeichnet die mit der Verwaltung betraute Geschäftsstelle der jeweiligen Kirchen, denen durch ihre Rechtstellung und ihre Funktion regelmäßig Organqualität zukommt (in diesem Sinne vom „Verwaltungsorgan“ sprechend Frost, a.a.O., S. 329 ff.). Gemeint sind also die mit „Kirchenamt“, „Konsistorium“, „Ober- bzw. Landeskirchenrat“ u.ä. bezeichneten, nach kirchlichem Verfassungsrecht zuständigen zentralen Verwaltungsstellen (vgl. dazu auch Winter, Art. „Kirchenverwaltung“, LKStKR II, 2002, S. 543 f.).

Soweit nichts Abweichendes geregelt ist oder wird, ist die nach dem jeweiligen kirchlichen Verfassungsrecht zu bestimmende Behörde zuständig.

Absatz 2 ist eine besondere Regelung für Gliedkirchen, in denen auch der Aufsicht der Landeskirche unterstehende Körperschaften (z.B. Kirchenkreise, Gemeinde) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte anstellen. So wie auch andere Maßnahmen dieser Körperschaften der Zustimmung der Landeskirche bedürfen können, sind die Gliedkirchen weiter berechtigt, auch die Wirksamkeit kirchenbeamtenrechtlicher Maßnahmen von ihrer Zustimmung abhängig zu machen.

### **§ 94 Bestehende Kirchenbeamtenverhältnisse**

Wegen inhaltlicher Änderungen, die ein neues Beamtengesetz für das Beamtenverhältnis mit sich bringt, bedarf es einer Überleitungsvorschrift.

### **§ 95 In-Kraft-Treten**

Absätze 1 und 2 gelten für den eigenen Bereich der EKD. Hierfür ist eine Regelung des Kirchenbeamtenrechts ohne die Zustimmung der Gliedkirchen möglich, da die EKD als eigene Angelegenheit das Dienstrecht ihrer Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten regeln kann.

Absatz 3 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die Gliedkirchen entsprechend Artikel 10a Abs. 2 GO.EKD, nachdem diese oder die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist gegenüber dem Rat der EKD zu erklären. Den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens stellt der Rat durch besondere Verordnung fest, die im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen ist (Artikel 26a Abs. 7 GO.EKD; vgl. zum Ganzen Guntau, Das [neue] Gesetzgebungsrecht in der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, ZevKR 47 [2002] S. 639, 664 f.)

### **§ 96 Außer-Kraft-Treten**

§ 96 ermöglicht den „Ausstieg“ aus einem Gesetz nach Artikel 10a GO.EKD durch Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse. (dazu Guntau, a.a.O., S. 639 f., 668 f.). Insbesondere den Gliedkirchen, die bisher ein eigenes Kirchenbeamtengesetz haben, könnte der Entschluss, dem EKD-Gesetz zuzustimmen, leichter fallen, wenn sie damit keine unlösbare Bindung eingehen. 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.

Die „Ausstiegsmöglichkeit“ soll nicht dazu führen, dass die Rechtseinheit, die es im Bereich der VELKD und der früheren EKD für das Kirchenbeamtenrecht bereits gibt, auseinanderbrechen und eine noch größerer Rechtszersplitterung entstehen kann. Deshalb dürfen diese Kirchen den „Ausstieg“ nur durch ihren Zusammenschluss oder gemeinsam erklären. Dies setzt eine entsprechend der Änderung des Artikel 10a GO voraus, die im Wege eines Artikel-Gesetzes in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen wird.

**Begründung**  
**zum Ersten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes**  
**vom 8. November 2006**

Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse müssen zu dem von der Synode der EKD am 10. November 2005 verabschiedeten Kirchenbeamtenengesetz der EKD ihre Zustimmung erteilen, damit es für sie in Kraft treten kann.

Die Zustimmung ist gemäß Artikel 10a Abs. 3 GO.EKD gegenüber dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland zu erklären. Sie kann binnen eines Jahres erklärt werden, wenn nichts anderes bestimmt ist. Die Frist beginnt mit dem Tage der Herausgabe des Amtsblatts der Evangelischen Kirche in Deutschland, das die Verkündung nach Artikel 26 a Absatz 6 enthält. Nach dieser Vorschrift läuft die Frist für die Zustimmung am 15. Dezember 2006 ab.

Da eine Gliedkirche der EKD sich nicht in der Lage sieht, bis zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung über die Zustimmung herbeizuführen, ist es notwendig, in das Kirchenbeamtenengesetz der EKD eine Vorschrift einzufügen, die die Frist verlängert.

**Begründung**  
**zum Zweiten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes**  
**vom 28. Oktober 2009**

**I. Allgemeines**

Die mit dem Zweiten Änderungsgesetz zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD vorgenommenen Änderungen haben ihren Anlass im Wesentlichen in der Anhebung der Regelaltersgrenze für den Ruhestand auf das 67. Lebensjahr im Bundesbeamtenengesetz durch Artikel 1 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 169).

**II. Erläuterungen im Einzelnen**

**Zu Artikel 1**

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderung aus Nummer 7.

**Zu Nummer 2 (§ 35)**

Die klarstellende Ergänzung des Beihilfeanspruchs um die Geburtsfälle entspricht der Regelung des § 80 des Bundesbeamtenengesetzes (BBG) und ist in den kirchlichen Regelungen zur Beihilfe bereits jetzt vorgesehen. Im Gegensatz zum Staat (vgl. Urteil des BVerwG vom 17. Juni 2004 Az.: 2 C 50.02 ) müssen die Kirchen für die Regelung der Beihilfen nicht dem Parlamentsvorbehalt des Grundgesetzes Rechnung tragen, so dass eine Regelung durch Verwaltungsvorschrift weiter möglich ist, aber natürlich auch im Ausführungsgesetz oder einer darauf beruhenden Verordnung erfolgen kann. In der Regel verweisen die Kirchen vollumfänglich auf staatliche Beihilfeordnungen.

**Zu Nummer 3 (§ 50)**

Die Regelung korrespondiert mit den Änderungen in Nummer 4 und entspricht § 92 Absatz 1 Nummer 2 BBG.

**Zu Nummer 4 (§ 51)**

**Zu a)**

**Zu aa)**

Durch die Neuregelung entfällt eine strikte Mindestaltersgrenze für die Beurlaubung bis zum Ruhestand. Dies entspricht der Formulierung in § 95 Absatz 1 Nummer 2 BBG. Allerdings gilt die absolute Grenze von 15 Jahren Beurlaubungsdauer gemäß Satz 2, die – abhängig vom jeweiligen Ruhestandseintrittsalter – eine individuelle Mindestaltersgrenze vorgibt.

**Zu bb)**

Die Gesamtbeurlaubungszeit wird entsprechend der Regelung in § 95 Absatz 4 Satz 1 BBG auf 15 Jahre verlängert.

**Zu b)**

Neben Regelungen über einen Altersteildienst sollen zukünftig auf Wunsch der Gliedkirchen Regelungen über eine Sabbatzeit möglich sein, da es diese auch in einigen Bundesländern gibt. Das Nähere wäre dann in den gliedkirchlichen Ausführungsgesetzen zu regeln.

**Zu Nummer 5 (§ 57)**

Redaktionelle Klarstellung. Eine Zuweisung ist schon heute entsprechend dem staatlichen Recht ganz oder teilweise möglich. Aufgrund der Systematik des Kirchenbeamtenengesetzes schien dies bisher nicht der Fall zu sein, da etwas Gleichartiges nur in den Bestimmungen über die Abordnung ausdrücklich genannt war.

**Zu Nummer 6 (§ 65)**

Redaktionelle Klarstellung der Begrifflichkeiten, auf die im Klammervermerk Bezug genommen wird.

**Zu Nummer 7 (§ 66)****Zu a)**

Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung wird für die Beamtinnen und Beamten des Bundes das Pensionseintrittsalter durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Mit der Neufassung des § 66 Absatz 1 wird die Regelung des § 51 Absatz 1 BBG nachvollzogen. Die gesetzliche Regelaltersgrenze wird mit 67 Jahren definiert, die nach der Übergangsvorschrift des Absatzes 2 gelten wird.

Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Schul- und Hochschuldienst wird eine besondere Regelung benötigt, die in allen Ruhestandsfällen die Unterrichtsversorgung der anvertrauten Lernenden bis zum Ende des Schulhalbjahres oder Semesters, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, gewährleistet. Da in Absatz 3 eine neue allgemeine Öffnungsklausel für Abweichungen von der Regelaltersgrenze eingefügt wird, ist jedoch die spezielle Öffnungsklausel für Kirchenbeamtinnen und -beamte im Schul- und Hochschuldienst in Satz 2 überflüssig und daher zu streichen.

**Zu b)**

Absatz 2 enthält die Übergangsregelung zur schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wie in der gesetzlichen Rentenversicherung. Entsprechend der rentenrechtlichen Regelung wird die Regelaltersgrenze von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Die Stufen der Anhebung betragen



zunächst einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang. In der Übergangsphase wird die Regelaltersgrenze abhängig vom Geburtsjahr durch diese Vorschrift bestimmt. Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Die Öffnungsklausel des neuen Absatzes 3 ist notwendig, da ein Großteil der Gliedkirchen im Besoldungs- und Versorgungsrecht auf das jeweilige Landesrecht verweist, welches die Regelaltersgrenze in unterschiedlichem Tempo anhebt. Entgegen dem ursprünglichen Entwurf ermöglicht die jetzige Öffnungsklausel ein Abweichen, auch ohne das Landesrecht in Bezug zu nehmen, da einige Gliedkirchen beabsichtigen, die Altersgrenze für ihren Bereich schneller anzuheben als ihr Bundesland.

Der neu eingefügte Absatz 4 enthält eine klarstellende Regelung für Kirchenbeamtinnen und -beamte, die während der Freistellung zu einem anderen Dienstherrn in den Ruhestand treten. Es gilt in diesem Fall das Recht des freistellenden Dienstherrn einschließlich der dort geltenden Altersgrenze für den Ruhestand. Die Regelung entspricht § 72 Absatz 1 Satz 4 KBG.EKD für den Fall der Versetzung in den Ruhestand.

#### **Zu c)**

Die Anhebung der absoluten Altersgrenze ist eine Folgeänderung aus der Anhebung der Regelaltersgrenze in Absatz 1. Die Formulierung wird allgemeiner gefasst, um möglichen unterschiedlichen Altersgrenzen in den Landeskirchen Rechnung zu tragen, wobei die genannten Zeiträume gleich bleiben.

### **Zu Nummer 8 (§ 67)**

#### **Zu a)**

Die Überschrift wird entsprechend dem § 52 BBG angepasst.

#### **Zu b)**

Die bisherige Antragsaltersgrenze für Kirchenbeamtinnen und -beamte bleibt entsprechend § 52 Absatz 1 BBG bei 63 Jahren und ermöglicht somit weiterhin den früheren Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Der Ruhestand auf Antrag mit Vollendung des 63. Lebensjahres hat jedoch entsprechende Versorgungsabschläge pro Jahr des vorzeitigen Ausscheidens zur Folge.

Entsprechend der staatlichen Regelung in § 52 Absatz 2 BBG wird die Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte auf 62 Jahre angehoben.

Die Streichung des Satzes 2 erfolgt zur redaktionellen Klarstellung, da eine Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgung bereits seit längerem im Beamtenversorgungsrecht (vergleichbar § 53 Abs. 7 BeamtVG) gesetzlich vorgesehen ist.

#### **Zu c)**

Absatz 2 enthält die Übergangsvorschrift bis zur vollständigen Anhebung der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte auf 62 Jahre. Danach können schwerbehinderte Kirchenbeamtinnen und -beamte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, weiterhin mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag in den Ruhestand gehen. Für schwerbehinderte Kirchenbeamtinnen und -beamte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird die stufenweise Anhebung der Antragsaltersgrenze von 60 Jahren wie in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen. Entsprechend der rentenrechtlichen Regelung erfolgen die ersten sechs Anhebungsschritte in Monatsschritten. Demnach erhöht sich die Antragsaltersgrenze für im Januar 1952 Geborene auf 60 Jahre und einen Monat, im Februar 1952 Geborene auf 60 Jahre und zwei Monate usw. Die Antragsaltersgrenze für im Juni bis Dezember 1952 Geborene erhöht sich auf 60 Jahre und sechs Monate. Die weiteren Anhebungsschritte der Antragsaltersgrenze erfolgen – parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze – zunächst in Stufen von einem Monat pro Jahrgang (Antragsaltersgrenze auf 61 Jahre) und dann zwei Monate pro Jahrgang (von 61 auf 62 Jahre). Die Antragsaltersgrenze für alle nach 1963 Geborenen liegt bei 62 Jahren.

**Zu d)**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 2.

**Zu Nummer 9 (§ 73)****Zu a)**

Die Altersgrenzen in Absatz 1 orientieren sich an denen des § 67 Absatz 1 und 2 KBG.EKD und wird zur Klarstellung entsprechend formuliert. Dementsprechend erfolgt eine Anhebung nur für die Gruppe der schwerbehinderten Kirchenbeamtinnen und -beamten.

**Zu b)**

Die Formulierung in Absatz 2 wird allgemeiner gefasst, um auf alle Fälle der möglichen unterschiedlichen Altersgrenzen in den Landeskirchen anwendbar zu sein, wobei die vorhandenen Zeiträume gleich bleiben.

**Zu Nummer 10 (§ 81)**

Der Absatz wird in Anlehnung an die neue Formulierung des § 66 Absatz 4 klarstellend neu gefasst.

**Zu Nummer 11 (§ 82)**

Die Formulierung wird aufgrund der Änderungen in § 66 klarstellend neu gefasst.

### **Zu Nummer 12 (§ 93)**

Diese Änderung wurde von einer Gliedkirche aufgrund ihrer verfassungsrechtlichen Bestimmungen gewünscht und erweitert die selbständigen Regelungsmöglichkeiten der Gliedkirchen.

### **Zu Artikel 2**

Aufgrund der Änderungen soll der Wortlaut des Kirchenbeamtengesetzes in der neuen Fassung bekannt gemacht werden.

### **Zu Artikel 3**

Das Änderungsgesetz soll am 1. Januar 2010 in Kraft treten. Dieses Datum korrespondiert in der EKD und den Gliedkirchen, die auf das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes verweisen, mit dem Auslaufen der Regelungen, mit denen die Anwendung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes ausgesetzt wurde.

**Begründung**  
**zum Dritten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD**  
**vom 10. November 2010**

**I. Allgemeines**

Das Dritte Änderungsgesetz zum Kirchenbeamtengesetz setzt Änderungswünsche aus den Gliedkirchen um, indem es einige Weiterentwicklungen des Beamtenrechts aufgrund der Dienstrechtsneuordnung in Bund und Ländern in das Kirchenbeamtengesetz der EKD aufnimmt. Dies soll die Stellung der Kirchen im Wettbewerb um die Einstellung gut ausgebildeter junger Beamtinnen und Beamter stärken.

**II. Begründung der Vorschriften**

**Zu Nummer 1 (§ 7 Absatz 1)**

Bund und Länder haben mit dem neuen Bundesbeamtengesetz und dem neuen Beamtenstatusgesetz das Institut der Anstellung, also der ersten Übertragung einer Stelle, ersatzlos aufgegeben. Bei ihnen wird direkt mit der Einstellung, also mit der Begründung des Beamtenverhältnisses, eine Stelle übertragen, während dies bisher erst nach erfolgreich absolviertem Probendienst erfolgte. Der Zeitpunkt der ersten Stellenübertragung hat aufgrund des jeweiligen Laufbahnrechts Konsequenzen für den Zeitpunkt einer frühestmöglichen späteren Beförderung. Die Gliedkirchen, die diese Änderung in ihrem Bereich auch umsetzen möchten, können die Anstellung mit dem Verwaltungsakt der Einstellung zusammenfassen und benötigen daher für die Anstellung keinen eigenen Ernennungsakt mehr.

**Zu Nummer 2 (§ 8 Absatz 4)**

Bund und Länder haben die Vorschrift, ab welchem Alter frühestmöglich eine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit möglich ist, ersatzlos gestrichen, während im Kirchenbeamtengesetz noch das bisher übliche Mindestalter von 27 Jahren vorgesehen ist. Die Änderung der Vorschrift überträgt die Streichung des Mindestalters auf das KBG.EKD und übernimmt zugleich die leicht veränderten Bestimmungen des Bundesbeamtengesetzes zur Bewährung in der Probezeit.

**Zu Nummer 3 (§ 13 Absatz 3)**

§ 13 Absatz 3 regelt Beförderungsverbote. Nach staatlichem Beamtenrecht wie KBG.EKD gehörte dazu bisher auch das Verbot der Beförderung innerhalb eines Jahres nach der Anstellung. Für Gliedkirchen, die ihren Kirchenbeamtinnen und -beamten die neuen Beförderungsmöglichkeiten des staatlichen Rechts durch die Zusammenfassung von Einstellung und Anstellung zugänglich machen wollen, muss sich das Beförderungsverbot hingegen auf das Jahr nach der Einstellung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder der letzten Beförderung beziehen.



**Begründung**  
**zum Kirchengesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts**  
**vom 9. November 2011**

**I. Allgemeines**

Nachdem die Synode der EKD im November 2010 ein gemeinsames Pfarrdienstgesetz für die Gliedkirchen der EKD beschlossen hat, sind zahlreiche weitere dienstrechtliche Vorschriften an diese neue „Leitwährung“ des kirchlichen Dienstrechts anzupassen. Des Weiteren sind die Neufassung des Bundesbeamtenengesetzes durch das Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) und weitere Änderungen des Bundesbeamtenrechts, deren Aufnahme in das kirchliche Dienstrecht wegen der Arbeit am Pfarrdienstgesetz zurück gestellt worden war, nachzuvollziehen. Im November 2010 waren der EKD-Synode nur wenige unaufschiebbare Änderungen des Beamtenrechts zur Beschlussfassung vorgelegt worden. Im Übrigen sind verfahrensrechtliche Bestimmungen aus den Dienstrechtsgesetzen zu entfernen, nachdem das Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 334) in Kraft getreten ist. Es soll in Zukunft für alle Verwaltungstätigkeiten nach dem Kirchenbeamtenengesetz unmittelbar Anwendung finden, sofern die Gliedkirchen nicht von der Öffnungsklausel Gebrauch machen.

Soweit es sich um kirchenspezifische Sachverhalte handelt, erfolgt eine Angleichung des Kirchenbeamtenengesetzes an das Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD), sind beamtenrechtliche Grundlagen betroffen, erfolgt eine Angleichung des Kirchenbeamtenengesetzes an das Bundesbeamtenengesetz (BBG).

**II. Zu den einzelnen Vorschriften**

**IIa. Zu Artikel 1 ( Kirchenbeamtenengesetz )**

**Zu § 6**

Das Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit als spezieller Typus des Kirchenbeamtenverhältnisses hat Ausnahmecharakter. Es darf nicht zur Umgehung kündigungsschutzrechtlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen eingesetzt werden. Die Ergänzung in § 6 Absatz 1 Nummer 4 stellt daher in Aufnahme der Regelung in § 2 Absatz 2 Nummer 2 PfdG.EKD klar, dass dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zugrunde liegen muss. Für Leitungsämter bietet § 91 KBG.EKD die Möglichkeit eigene gliedkirchliche Regelungen zu schaffen.

§ 6 Absatz 3 wird sprachlich und inhaltlich an § 6 Absatz 5 BBG angeglichen und entspricht damit auch § 114 Absatz 3 PfdG.EKD.

### Zu § 7

Mit dem neuen Bundesbeamtengesetz und dem neuen Beamtenstatusgesetz wurde das Institut der Anstellung, also der ersten Verleihung eines Amtes im statusrechtlichen Sinne, ersatzlos aufgegeben. Nunmehr erfolgt die Anstellung direkt mit der Begründung des Beamtenverhältnisses, so dass es einer gesonderten Ernennung bei der Verleihung des ersten Amtes nicht mehr bedarf. Das dient der Deregulierung. Da gemäß § 49 Bundeshaushaltsordnung und vergleichbaren gliedkirchlichen Haushaltsordnungen ein Amt nur zusammen mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle verliehen werden darf, muss nunmehr mit der Einstellung in den Probedienst auch eine Planstelle im Haushaltsplan bereit stehen. Bereits mit dem Dritten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD vom 10. November 2010 (ABl. EKD S. 342) war es den Gliedkirchen mit Wirkung ab 1.1.2011 freigestellt worden, Einstellung und Anstellung zusammenzufassen. Diese vorübergehende Öffnung in § 7 Absatz 1 Satz 2 soll nunmehr, nachdem der Wegfall des Instituts der Anstellung für alle Gliedkirchen zwingend wird, entfallen.

Ab dem Zeitpunkt der Einstellung beginnt die vor einer Beförderung zwingend zurückzulegende Wartefrist (siehe § 13). Dies gilt auch für Kirchenbeamtinnen und -beamte, die zunächst ohne Anstellung in ein Probedienstverhältnis eingestellt worden waren. Die Übergangsvorschrift des § 147 BBG wird für den kirchlichen Bereich nicht übernommen, da die Gliedkirchen durch den Vorlauf des Dritten Änderungsgesetzes und des Stellungnahmeverfahrens zu diesem Gesetz bereits Planstellen bereit stellen konnten. Der bisherige Absatz 3 wird aus systematischen Gründen in § 10 geregelt und inhaltlich dem § 13 BBG angeglichen.

### Zu § 8

**In Absatz 1** sind die positiven Voraussetzungen zur Begründung des Kirchenbeamtenverhältnisses definiert. Die in der Parallelvorschriften des § 9 bzw. des § 25 BBG befindlichen Benachteiligungsverbote werden jeweils im unmittelbaren Zusammenhang mit dem jeweiligen Sachgebiet in den §§ 28 Abs. 1, 34 Abs. 2, 39 Abs. 3 und 52 Abs. 2 geregelt. Dies entspricht der Systematik des Pfarrdienstgesetzes, dort werden die Benachteiligungsgebote im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht in § 47 Abs. 2 PfdG aufgeführt.

Im Rahmen des **Absatzes 2** Nummer 5 findet auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mittelbar Anwendung, so auch der Beschluss des BVerfG vom 10.12.2008 – 2 BvR 1571/07 – ZBR 2009, S. 125. Hiernach darf die gesundheitliche Eignung für ein Beförderungsamts nicht allein deshalb abgesprochen werden, weil der Bewerber den Anforderungen des Dienstes seines Amtes im statusrechtlichen Sinne nicht vollumfänglich entspricht. Wohl aber ist, wenn die gesundheitlichen Voraussetzungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses nicht erfüllt sind, eine Anstellung im privatrechtlichen Dienstverhältnis zu erwägen. Hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung wird die Beweislast, dass jemand aus gesundheitlichen Gründen für den Kirchenbeamtendienst nicht geeignet ist,

dem Dienstherrn übertragen, während bei Wegfall der Norm die Bewerberinnen und Bewerber die volle Beweislast für ihre Eignung auch in gesundheitlicher Hinsicht tragen, was nicht interessengerecht wäre. Nach dem Gendiagnostikgesetz von 2009 dürfen genetische Untersuchungen und Analysen vor und nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht verlangt werden.

**Absatz 2** Nummer 6 greift die Bestimmung des § 9 Absatz 1 Nummer 6 PfdG.EKD auf. In Absatz 3 wird in einem neuen Satz 2 die Regelung des § 19 Absatz 1 PfdG.EKD zur Definition eines besonders begründeten Falles aufgenommen. Dieser ist insbesondere gegeben, wenn das Aufnahmealter aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege überschritten wurde. In Absatz 5 wird der letzte Satz an § 11 Absatz 2 Satz 2 BBG angeglichen.

#### **Zu § 10**

Die Bestimmungen über die Nichtigkeit einer Ernennung werden mit den Regelungen in § 13 BBG in Übereinstimmung gebracht.

#### **Zu § 11**

Die Regelung in Absatz 1 wurde sprachlich an § 14 Absatz 1 BBG angepasst. In Absatz 1 Nummer 2 ist auf die Kenntnis des Dienstherrn abzustellen. In Absatz 2 wird der klarstellende Einschub aus § 22 Absatz 2 PfdG.EKD übernommen. Absatz 3 wird sprachlich in Übereinstimmung mit § 14 Absatz 3 BBG gebracht. Die Regelung der Rücknahme wird redaktionell an § 22 Absatz 2 und 3 PfdG.EKD angeglichen. Die Untersagung jeder weiteren Amtshandlung ist, wie in § 15 BBG, nur im Falle der erstmaligen Ernennung vorgesehen.

#### **Zu § 12**

Die Überschrift wird an die Überschrift des entsprechenden Paragraphen des Pfarrdienstgesetzes (§ 23) angepasst und der Begriff „Rechtsfolgen“ verwendet.

In Absatz 1 wird künftig, wie in § 15 Satz 4 BBG der Begriff „Besoldung“ anstelle von „Dienstbezüge“ verwendet.

#### **Zur Änderung des Standortes der Überschrift des 3. Kapitels**

§ 13 stand bisher systematisch unrichtig im Kapitel "Ernennungen" gehört aber in den sachlichen Zusammenhang mit der Laufbahn. Die Überschrift des 3. Kapitels nimmt daher jetzt den Begriff "Beförderung" auf und § 13 wird in dieses Kapitel gezogen.

#### **Zu § 13**

Die Vorschrift wird in Korrektur einer systematischen Unrichtigkeit in das 3. Kapitel gezogen. Die Änderung der Vorschrift übernimmt die neu eröffnete Möglichkeit der Beförderung bereits während der Probezeit aus § 22 BBG und gleicht die Regelung auch im



Übrigen sprachlich daran an. Die Wartezeit vor einer Beförderung beginnt nunmehr mit der Einstellung, also dem Beginn der Probezeit (vgl. Begründung zu § 7). Für die Wartezeit vor einer Beförderung kommt es nicht mehr auf die Beendigung der Probezeit sondern allein auf den Ablauf eines Jahres seit Einstellung an. Der Ablauf dieser Frist kann – anders als bisher die Vollendung der Probezeit – nicht durch Wahrnehmung familiärer Aufgaben verzögert werden. Daher kann der bisherige Absatz 5, der Ausnahmen für den Fall familiär bedingter Verzögerungen erlaubte (wie auch in § 22 BBG), entfallen.

Ausnahmen vom Grundsatz des Durchlaufens aller Ämter einer Laufbahn sind durch die Formulierung „sollen“ möglich. Das Nähere über Laufbahn etc. können die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch die Öffnungsklausel des § 14 je für ihren Bereich regeln.

#### **Zu § 15**

Wie im Pfarrdienstgesetz wird die Amtsbezeichnung „i.W.“ für Kirchenbeamtinnen und -beamte im Wartestand abgeschafft.

#### **Zu § 16**

Es handelt sich um eine sprachliche Korrektur.

#### **Zu § 17**

Absatz 1 wird sprachlich an § 62 Absatz 1 PfdG.EKD angepasst. Der Begriff der Angehörigen in Absatz 1 bestimmt sich nach § 9 Absatz 4 des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes (vgl. § 85a KBG.EKD neu).

#### **Zu § 18**

Der Wortlaut wird an § 24 Absatz 4 PfdG.EKD und § 61 Absatz 1 BBG angepasst.

#### **Zu § 19**

Der Wortlaut wird sprachlich an § 61 Absatz 1 BBG angepasst.

#### **Zu § 22**

Die Vorschrift wird an § 65 BBG angepasst. Einer Definition des Begriffs des Angehörigen bedarf es wegen der künftigen Geltung des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes für Verwaltungshandeln nach dem Kirchenbeamtenengesetz nicht mehr (vgl. § 85a KBG.EKD neu).

**Zu § 23**

Der bisherige Absatz 2, der ein Anhörungsrecht regelte, kann wegen der Geltung des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes für Verwaltungsakte nach dem Kirchenbeamtenengesetz entfallen (vgl. § 85a KBG.EKD neu).

**Zu § 24**

Aus Gründen der Übersichtlichkeit bilden die Ausnahmen vom Grundsatz der Amtverschwiegenheit nach Absatz 1 einen eigenen Absatz (neuer Absatz 2). Neu aufgenommen wurde, dass die Verschwiegenheitspflicht nicht gilt, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte gegenüber der zuständigen obersten Dienstbehörde oder einer Strafverfolgungsbehörde einen durch Tatsachen begründeten Verdacht eines Korruptionsverhaltens einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten anzeigt. Die oberste Dienstbehörde kann außerdem weitere Behörden oder außerdienstliche Stellen bestimmen, an die Kirchenbeamtinnen oder Kirchenbeamte sich wenden können, ohne gegen die Verschwiegenheitspflicht zu verstoßen. Damit wird § 24 weitestgehend an den § 67 BBG angepasst, sofern dieser nicht an die Amtsträgereigenschaft i.S. des StGB anknüpft. Kirchliche Amtsinhaber sind keine Amtsträger i.S. des StGB und können sich damit nicht einer Vorteilsannahme oder Bestechlichkeit strafbar machen, so dass im § 24 nicht auf die Straftatbestände der §§ 331 und 332 StGB verwiesen wird. Bei einer Vorteilsgewährung oder einer Bestechung (§§ 333 und 334 StGB) kommt es auf die Amtsträgerschaft des Täters nicht an.

Der Begriff der Genehmigung in Absatz 3 ist hier – abweichend vom Sprachgebrauch des Zivilrechts (§ 184 Absatz 1 BGB) – wie im gesamten Gesetz i.S. des öffentlichen Rechts als vorher einzuholende Erlaubnis zu verstehen. Bezieht sich der Sachverhalt nicht auf behördliches Handeln sondern auf die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, wird der Begriff der Zustimmung verwendet.

**Zu § 26**

§ 26 wird an die Regelungen über Geschenke und Vorteile des Pfarrdienstgesetzes (§ 32 PfdG.EKD) angepasst. Die Vorschrift trägt somit den Problemstellungen des kirchlichen Dienstes besser Rechnung.

**Absatz 1**

Die persönliche Unabhängigkeit der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten und das Ansehen des Amtes dürfen durch die Annahme, das Sich-versprechen-lassen sowie das Fordern von Geschenken, Belohnungen und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen nicht beeinträchtigt werden. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte müssen deshalb bereits jeden Anschein vermeiden, im Rahmen der Amtsführung für persönliche Vorteile irgendwelcher Art empfänglich zu sein. Vorteil in diesem Sinne ist jede unentgeltliche Gewährung eines rechtlichen oder finanziellen Vorteils, auf die Kirchenbeamtinnen und Kir-

chenbeamte keinen Rechtsanspruch haben und die sie materiell oder auch immateriell besser stellen. Dasselbe gilt für die Annahme, das Sich-versprechen-lassen und das Fordern von Geschenken, Belohnungen und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen für einen Dritten (insbesondere Angehörigen, Bekannten, dem eigenen Sportverein etc.), soweit sie bei Kirchenbeamtinnen oder Kirchenbeamten oder bei ihren Angehörigen zu einem wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil (z.B. Imagegewinn) führen. Die Annahme von Geschenken (Sachzuwendungen, Gutscheinen, Fahrscheinen, etc.), Belohnungen (Preisverleihungen, etc.) oder sonstigen Vorteilen (geschäftlichen Vorteilen, unentgeltliche Dienstleistungen, Ge- oder Verbrauchsmöglichkeiten von Gegenständen, Vermittlung und Gewährung von Nebentätigkeiten, Einladungen mit Bewirtung, Gewährung von Unterkunft, Einladung zu Informations-, Urlaubsreisen, erbrechtliche Begünstigungen, etc.) ist in besonders begründeten Fällen nur mit Genehmigung des Dienstherrn zulässig (Absatz 3). Absatz 1 erfasst auch die Annahme „erbrechtlicher Begünstigungen“ (Erbschaft, Vermächtnis etc.).

**Absatz 2** zählt die Ausnahmefälle von Absatz 1 abschließend auf. Geschenke im Familien- und Freundeskreis bedürfen keiner Genehmigung, wenn sie keinen Bezug zum Dienst haben. Mit Bezug auf den Dienst ist ein Vorteil gewährt, wenn auch nach den Umständen des Falles die Vorteilsgeberin oder der Vorteilsgeber sich davon leiten lässt, dass die Beschäftigten ein bestimmtes Amt bekleiden oder bekleidet haben. Eine Annahme liegt schon in jedem privaten oder dienstlichen Be- oder Ausnutzen. Dazu zählt auch, wenn der Vorteil unmittelbar an Dritte weiterverschenkt oder einer karitativen Einrichtung gespendet wird. Absatz 1 ist auch nicht anzuwenden für Erbschaften oder Vermächtnisse, soweit die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamten zu den gesetzlichen Erben gehört.

Die Genehmigung nach Absatz 3 ist grundsätzlich im Vorhinein zu beantragen; lassen die tatsächlichen Umstände dies im Einzelfall nicht zu, so ist im Nachhinein unverzüglich eine nachträgliche Genehmigung zu beantragen. Die Genehmigung kann nach pflichtgemäßem Ermessen unter der Auflage der ausschließlichen dienstlichen Nutzung der zugewandten Vorteile ergehen. Für den Fall, dass eine nachträgliche Genehmigung nicht erteilt wird und die Rückgabe der zugewandten Vorteile aus gesellschaftlichen, tatsächlichen, rechtlichen oder wirtschaftlichen Gründen unmöglich bzw. nicht angezeigt ist, besteht eine Ablieferungspflicht der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten an den Dienstherrn (Absatz 4).

### **Zu § 27 und § 27a**

Die Rechtsfolgen der Bewerbung um ein politisches Mandat werden in Übereinstimmung mit § 35 PfdG.EKD in einem eigenen Paragraphen geregelt, so dass der bisherige § 27 Absatz 3 entfallen kann. § 35 Absatz 4 PfdG.EKD zur Einschränkung der Wahrnehmung der Rechte aus der Ordination in der Bewerbungsphase wurde ausdrücklich nicht übernommen. Er gilt für ordinierte Kirchenbeamtinnen und -beamte über die Generalverweisung in § 90 KBG.EKD entsprechend.

**Zu § 28**

In Absatz 1 wird angefügt, dass Telearbeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Die Benachteiligungsverbote werden jeweils im unmittelbaren Zusammenhang mit dem jeweiligen Sachgebiet geregelt.

**Zu § 29**

In Absatz 2 erfolgen lediglich sprachliche Korrekturen, inhaltlich entspricht er dem bisherigen Absatz 2.

**Zu § 31**

Die Überschrift wird im Wortlaut an § 43 PfdG.EKD angepasst

**Zu § 32**

Die Vorschrift wird im Wortlaut an § 44 PfdG.EKD angepasst.

**Zu § 33**

Die Vorschrift wird im Wortlaut an § 75 BBG angepasst. Die Sonderregelung zur Verjährung im bisherigen Absatz 3 entfällt. Die Verjährung der Ansprüche aus Absatz 1 richtet sich nach den allgemeinen Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Es besteht kein Grund, den öffentlichen Dienstherrn von der grundsätzlichen Vereinheitlichung des Verjährungsrechts auszunehmen. Durch die Neufassung von Absatz 3 wird aber sichergestellt, dass sich die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte in Fällen des Regresses nicht auf Verjährung berufen kann, wenn der Dienstherr noch schadenersatzpflichtig ist. Verzichtet wurde auf eine besondere gesetzliche Regelung für den Fall, dass ein Dienstherr wegen einer Pflichtverletzung, die einen Schaden an Leib, Leben oder Freiheit einer oder eines Dritten zur Folge hatte, kurz vor Ablauf der dreißigjährigen Frist nach § 199 Absatz 2 BGB verklagt und erst nach Ablauf der Frist rechtskräftig verurteilt wird. In diesem Fall kann sich die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte deshalb auf Verjährung nach § 199 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 BGB berufen. Dies entspricht der Befriedungsfunktion des Rechtsinstituts der Verjährung. Im Übrigen dürften solche Fälle außerordentlich selten sein.

**Zu § 34**

Absatz 2 konkretisiert den Fürsorgedanken i.S. der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft. Er schließt somit einige besonders eklatante Fälle des Ermessensmissbrauchs bei Auswahlentscheidungen aus. Die Benennung der Benachteiligungsverbote jeweils im unmittelbaren Zusammenhang mit dem jeweiligen Sachgebiet entspricht der Systematik des Pfarrdienstgesetzes (§ 47 Abs. 2 PfdG).

Staatskirchenrechtliche Regelungen über die Staatsangehörigkeit, etwa in § 56 des Württembergischen Gesetzes über die Kirchen oder in verschiedenen Staatskirchenverträgen, bleiben von diesem, dem Fürsorgeprinzip entspringenden Benachteiligungsverbot nicht eingeschränkt. Auch das staatliche Beamtenrecht sieht für bestimmte Aufgaben vor, dass eine Berufung ins Beamtenverhältnis nur für Deutsche möglich ist (Vgl. § 7 Absatz 2 BeamStG), obgleich die Ernennung ohne Rücksicht auf Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft vorgenommen werden muss (§ 9 BeamStG). Da deutsche Staatsangehörige unterschiedlichen Rassen und Ethnien angehören, ist die Vorschrift mit dem Erfordernis der deutschen Staatsangehörigkeit im Einzelfall zwanglos in praktische Konkordanz zu bringen.

#### **Zu § 36**

Absatz 2 wird im Wortlaut an § 50 Absatz 2 PfdG.EKD angepasst.

#### **Zu § 39**

Die Vorschrift wurde sprachlich an das SGB IX und an § 54 Absatz 1 und 4 PfdG.EKD angeglichen. In Absatz 3 werden die Benachteiligungsverbote benannt. Die Benennung der Benachteiligungsverbote jeweils im unmittelbaren Zusammenhang mit dem jeweiligen Sachgebiet entspricht der neuen Systematik des KBG.EKD und der des Pfarrdienstgesetzes (§ 47 Abs. 2 PfdG).

#### **Zu § 41**

Die Regelungen zur Fortbildung und Personalentwicklung werden an § 55 PfdG.EKD angeglichen.

#### **Zu § 43**

Sprachliche Angleichung an § 63 PfdG.EKD

#### **Zu §§ 46 und 47**

Sprachliche Angleichung an §§ 65, 66 PfdG.EKD durch Ersetzung des Begriffs "Einwilligung" durch "Genehmigung" (vgl. oben zu § 24).

#### **Zu §§ 49, 50 und 51**

Der unterhältige Teildienst wird wie in §§ 68 Absatz 3, 69 Absatz 2, PfdG.EKD geregelt und die Berücksichtigung zwingender kirchlicher oder dienstlicher Interessen an §§ 69 Absatz 3 und 71 Absatz 2 PfdG.EKD angepasst. Hiervon unberührt bleibt die Öffnungsklausel für den Teildienst auf familiären Gründen in § 50 Abs. 5.

Die Regelung des § 50 Absatz 3 entspricht dem Wortlaut des PfdG. Es handelt sich um eine Möglichkeit, die nur im äußersten Notfall und nach strenger Zumutbarkeitsprüfung in Anspruch genommen werden kann. Zur Zumutbarkeit gehört es, ausreichenden zeitlichen Vorlauf einzuräumen. Im Interesse des Dienstherrn ist die Beurlaubung oder der Teildienst in besonderen Ausnahmefällen widerrufbar, wenn zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen die Beendigung der Beurlaubung erfordern. „Zwingende dienstliche oder kirchliche Interessen“ ist ein gerichtlich voll überprüfbarer (BVerwG, DVBl. 04, 1375 (1376) = NVwZ-RR 04, 863 = ZBR 04, 393; ZBR 05, 88; OVG Münster, NWVBl. 05, 375 (376)) unbestimmter Rechtsbegriff. Der Begriff bezeichnet schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Kirche. Dabei sind lediglich solche Interessen „zwingend“, deren Beachtung wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Aufrechterhaltung und / oder die Ordnung des kirchlichen Dienstbetriebs alternativlos ist. „Zwingende dienstliche Interessen“ oder „Belange“ sind nur dann betroffen, wenn die mit Teildienst oder Beurlaubung verbundenen Nachteile für den Dienstherrn außer Verhältnis zu der Motivation oder dem Zweck von Beurlaubung und Teildienst stehen. Insoweit ist der Dienstherr darlegungs- und beweispflichtig. Ein allgemeiner Personalnotstand ist hierbei nicht ausreichend.

#### **Zu § 52**

Absatz 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Benennung der Benachteiligungsverbote jeweils im unmittelbaren Zusammenhang mit dem jeweiligen Sachgebiet erfolgt. Er entspricht inhaltlich dem bisherigen Absatz 2, lehnt sich jetzt aber sprachlich an § 25 Satz 2 BBG an.

#### **Zu § 53**

Dem bisherigen § 53 wird ein zweiter Absatz mit dem Wortlaut des § 73 Absatz 2 PfdG.EKD angehängt. Bisher galten auch für voll beurlaubte Kirchenbeamtinnen und -beamte die Nebentätigkeitsvorschriften der §§ 43 bis 48 in vollem Umfang. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird jetzt während der Beurlaubung auf die Genehmigungspflicht verzichtet. Davon unberührt bleibt das Recht des Dienstherrn, Auskunft über Art und Umfang einer Nebentätigkeit zu verlangen und diese erforderlichenfalls zu untersagen (§ 47 Absatz 3 und 4). Die Ausübung einer Nebentätigkeit darf folglich auch während einer Beurlaubung den kirchlichen Interessen nicht entgegenstehen.

#### **Zu § 54**

Absatz 1 wird an § 75 Absatz 1 PfdG.EKD angeglichen. Damit wird lediglich eine Klarstellung, keine sachliche Änderung bewirkt. Aufgrund des Gelöbnisses nach § 19 hat die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte das Leben so zu führen, dass das Vertrauen in die pflichtgemäße Amtsführung gewahrt und die Glaubwürdigkeit der Wahrnehmung des

kirchlichen Auftrags nicht beeinträchtigt wird. Die Verschwiegenheitspflicht ergibt sich aus § 24. Absatz 2 wird an § 75 Absatz 3 angeglichen. Absatz 3 übernimmt die Bestimmung zum Beihilfeanspruch während einer familienbedingten Beurlaubung aus § 75 Absatz 4 PfdG.EKD mit einer Öffnungsklausel für die Gliedkirchen.

#### **Zu § 55**

Zum Ingangsetzen einer Frist genügt die Bekanntgabe einer Verfügung. Eine Zustellung ist nicht wie im BBG zwingend erforderlich. Die Begrifflichkeit „Bekanntgabe“ entspricht der des VVZG-EKD, wonach gemäß § 29 VVZG-EKD ein Verwaltungsakt bekannt zu geben ist. Ein Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes soll nun spätestens drei statt sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes gestellt werden. Die Änderung entspricht der Regelung in § 74 Absatz 2 PfdG.EKD.

#### **Zu § 56**

Absatz 1 übernimmt die Legaldefinition der Abordnung aus § 27 BBG und § 77 PfdG.EKD. Absatz 2 übernimmt die Möglichkeit, zu einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit abzuordnen, aus § 27 Absatz 2 BBG. Im Übrigen wird die Begrifflichkeit der Zustimmungen mit derjenigen im Pfarrdienstgesetz in Übereinstimmung gebracht. Wo es um das Einverständnis des Kirchenbeamten geht, wird der Begriff "Zustimmung" benutzt, wo es um die vorher einzuholende zustimmende Erklärung der Behörde geht, wird in Übereinstimmung mit dem allgemeinen Sprachgebrauch im öffentlichen Recht der Begriff "Genehmigung" benutzt. Die Absätze 3a und 4 werden an § 27 Absätze 4 und 5 BBG angeglichen.

#### **Zu § 57**

Aus § 78 PfdG.EKD wird der Wortlaut der Regelung der Zuweisung in das Kirchenbeamtengesetz übernommen.

#### **Zu § 58**

Absatz 1 Satz 1 übernimmt die Legaldefinition der Versetzung aus dem § 28 BBG. Im Übrigen handelt es sich lediglich um eine sprachliche Korrektur. Abweichend vom sprachlichen Gebrauch des Zivilrechts (§ 184 Absatz 1 BGB) ist eine Genehmigung hier – wie im gesamten Gesetz – i.S. des öffentlichen Rechts als vorher einzuholende Erlaubnis einer Behörde zu verstehen.

#### **Zu § 59**

Die Regelung der Anhörungspflicht im letzten Satz kann entfallen, da Anhörungen künftig nach dem Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz vorzunehmen sind (vgl. § 85a).

**Zu § 60**

Nachdem im Pfarrdienstrecht der Begriff mangelnder Gedeihlichkeit der Amtsführung durch die "nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes" ersetzt wurde, ist dies ins Kirchenbeamtenengesetz zu übertragen.

**Zu § 61**

Eine Zustellung der Verfügung ist in Absatz 2 erforderlich, damit der Zugang der Verfügung ggf. bewiesen werden kann.

**Zu § 62**

Die Begrifflichkeit bei Erteilung eines Dienstauftrages im Wartestand wird mit derjenigen in § 85 PfdG.EKD in Übereinstimmung gebracht, so dass jetzt von Wartestandsauftrag gesprochen werden muss.

**Zu § 66**

Aus § 53 BBG wurden die Bestimmungen zum Hinausschieben der Regelaltersgrenze weitestgehend in die Absätze 4 bis 8 übernommen. Hervorzuheben ist Absatz 5, der es entsprechend § 53 Absatz 4 BBG durch eine Teilzeitregelung (ohne "Blockmodell") ermöglichen soll, Fachwissen gleitend an Nachfolgende weiter zu geben. Die Gliedkirchen können hierzu das Nähere regeln oder die Anwendung ausschließen.

**Zu § 67**

Die Vorschrift wird an den Sprachgebrauch SGB IX und an den Wortlaut der §§ 88 PfdG.EKD und 52 BBG angepasst.

**Zu § 68**

Durch den neuen Absatz 1a werden Kirchenbeamtinnen und -beamte, wie auch nach § 89 Absatz 2 PfdG.EKD und § 46 Absatz 4 BBG verpflichtet, an Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen, um eine drohende Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

**Zu § 69**

Das Verfahren der Ruhestandsversetzung bei Dienstunfähigkeit wird an dasjenige nach § 91 PfdG.EKD angeglichen. Statt einer wiederholten Aufforderung ist nun eine zweimalige Aufforderung ausreichend. Aufgrund der Anpassung an die Begrifflichkeiten des VVZG-EKD wird der Verwaltungsakt in Absatz 4 nunmehr bekannt gegeben.

**Zu § 70**

Redaktionelle Folgeänderung in Absatz 4 aufgrund der Änderung des § 69.



**Zu § 72**

Redaktionelle Anpassung in Absatz 1 an die Änderung in § 6 Absatz 1 Nummer 4. In Absatz 3 redaktionelle Anpassung an den Sprachgebrauch des Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetzes. In Absatz 5 Anpassung an § 94 Absatz 4 PfdG.EKD, wobei die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten insbesondere weiterhin den Pflichten nach § 18 KBG.EKD und der Disziplinaraufsicht ihres Dienstherrn unterstehen. In Absatz 6 Anpassung an § 94 Absatz 5 PfdG.EKD. Dies bedeutet eine Verwaltungsvereinfachung, enthält aber die Möglichkeit eine Nebentätigkeit auch im Ruhestand zu untersagen (vgl. auch Änderung des § 53).

**Zu § 73**

Absätze 2 und 3 werden an § 95 Absatz 2 und 3 PfdG.EKD angepasst.

**Zu § 74**

Redaktionelle Anpassung an § 49 BBG.

**Zu § 76**

Es handelt sich lediglich um eine sprachliche Korrektur. Genehmigung ist hier wie im gesamten Gesetz i.S. des öffentlichen Rechts als vorher einzuholende Erlaubnis zu verstehen.

**Zu § 77**

Redaktionelle Anpassung an § 98 PfdG.EKD.

**Zu § 79**

Durch die Änderung des § 79 Abs. 1 Nr. 2 wird bewirkt, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in jedem Fall zu entlassen sind, wenn sie nicht in den Ruhestand eintreten können oder versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist.

**Zu § 80**

Redaktionelle Anpassung an § 100 PfdG.EKD und § 33 BBG.

**Zu § 81**

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 6 Absatz 1 Nummer 4.

**Zu § 82**

In Absatz 2 Anpassung an § 14 Absatz 2 Nummer 3 PfdG.EKD, wonach ein Probendienstverhältnis durch Entlassung zu beenden ist, wenn eine Amtspflichtverletzung festgestellt wird, auf die mindestens mit einer Kürzung der Bezüge zu reagieren ist. (vgl. entsprechende Änderung des § 9 Absatz 3 DG.EKD). Die Entlassungsfristen des Absatzes 4 werden an § 14 Absatz 4 PfdG.EKD und § 34 Absatz 2 BBG angeglichen.

**Zu § 83**

Anpassung an § 37 Absatz 1 BBG

**Zu § 84**

Die Regelung wurde § 101 PfdG.EKD angepasst.

**Zu § 85a**

Die Vorschrift ist neu. Sie entspricht § 103 PfdG.EKD. Danach ist für das gesamte Verwaltungshandeln nach dem Kirchenbeamtengesetz das Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz anzuwenden. Die Gliedkirchen können aufgrund der Öffnungsklausel die Anwendung anderer verwaltungsverfahrenrechtlicher Vorschriften bestimmen.

**Zu § 89**

Die Vorschrift wird gestrichen. Sie ist aufgrund des neuen § 85a, der die Anwendung des Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetzes für das Verwaltungshandeln nach dem Kirchenbeamtengesetz vorsieht, überflüssig geworden.

**Zu § 93**

Es handelt sich lediglich um eine sprachliche Korrektur. Abweichend vom sprachlichen Gebrauch des Zivilrechts (§ 184 Absatz 1 BGB) ist eine Genehmigung hier wie im gesamten Gesetz i.S. des öffentlichen Rechts als vorher einzuholende Erlaubnis zu verstehen.

**IIb. Zu Artikel 2 (...)****IIc. Zu Artikel 3 (...)****IId. Zu Artikel 4 (...)****IIe. Zu Artikel 5 (Bekanntmachungserlaubnis)**

Aufgrund der umfangreichen Änderungen ist es erforderlich, dass das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland den Wortlaut des Kirchenbeamtengesetzes der EKD

und des Disziplinargesetzes der EKD in den vom 1. Januar 2012 an geltenden Fassungen im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen kann.

### **IIf. Zu Artikel 6 (Inkrafttreten)**

Das Kirchengesetz tritt zum 1. Januar 2012 in Kraft. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen des Disziplinargesetzes, die aufgrund der Neuregelung des Pfarrdienstrechts überarbeitet wurden. Diese neuen Regelungen in den §§ 9 und 22 DG.EKD können für die Pfarrerinnen und Pfarrer der Gliedkirchen erst in Kraft treten, wenn das gemeinsame Pfarrdienstgesetz für sie Geltung erlangt, während sie für die Kirchenbeamtinnen und -beamten sofort in Kraft treten.

**Begründung**  
**zum Kirchengesetz zur Änderung des Disziplinargesetzes der EKD und weiterer**  
**dienstrechtlicher Regelungen**  
**vom 12. November 2014**

**A. Allgemeines**

Vor dem Hintergrund einiger Disziplinarverfahren zur Aufarbeitung lang zurück liegender sexueller Übergriffe durch kirchliche Mitarbeitende hat sich die Frage gestellt, ob im Rahmen von Disziplinarverfahren stärker Rücksicht auf die Belange von Verletzten von Amtspflichtverletzungen genommen und das Disziplinargesetz zu diesem Zweck geändert werden sollte. Es stellte sich ferner die Frage, wie der Zweck des Disziplinarverfahrens zutreffend zu definieren ist und ob der Maßnahmenkatalog für Personen im Ruhestand geändert werden sollte, damit für sie außer der Entfernung aus dem Dienst eine Disziplinarmaßnahme zur Verfügung steht, die nicht dem Disziplinarmaßnahmenverbot durch Zeitablauf (§ 22) unterliegt.

Ein wesentliches Interesse der von Amtspflichtverletzungen betroffenen Personen oder Stellen liegt darin, dazu beizutragen, dass die erlittenen Verstöße sich nicht wiederholen. Disziplinarverfahren, die Umstände aufklären, durch die ein Fehlverhalten begünstigt werden kann, können hierzu einen Beitrag leisten. Die Verpflichtung, hieraus Konsequenzen zu ziehen, ergibt sich indessen aus dem Dienst- und Arbeitsrecht. Daher wurde diese schon bisher bestehende Pflicht nochmals explizit im Kirchenbeamtenengesetz und Pfarrdienstgesetz benannt. Darüber hinaus wurde erklärt, dass die Anzeige von sexuellen Belästigungen und Sexualstraftaten an eine von der obersten Dienstbehörde benannte Stelle (z.B. eine Rechtsanwaltskanzlei) mit der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit vereinbar ist. Weitere Änderungen des Pfarrdienstgesetzes und des Kirchenbeamtenengesetzes werden der Synode in dem Entwurf des Kirchengesetzes zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vorgelegt. Da beide Gesetzgebungsvorhaben inhaltlich unabhängig voneinander sind und von der Synode unterschiedlich behandelt werden können, finden sich in jedem Artikelgesetz die im jeweiligen Sachzusammenhang stehenden Änderungen.

**B. Zu den einzelnen Vorschriften**

**Zu Artikel 1 (...)**

**Zu Artikel 2 (...)**

### **Zu Artikel 3 Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD**

#### **Zu § 4 Dienstherr, oberste Dienstbehörde, Dienstvorgesetzte, Vorgesetzte, Dienstaufsicht**

§ 4 wird um einen Absatz 5 ergänzt, der entsprechend zur Einfügung des § 58 Absatz 4 PfDG.EKD auf die Pflicht von vorgesetzten und aufsichtführenden Personen, die disziplinaraufsichtführenden Stellen zu unterstützen, hinweist. Dies schließt die Pflicht ein, die disziplinaraufsichtführenden Stellen über tatsächliche Anhaltspunkte, die den Verdacht einer Amtspflichtverletzung rechtfertigen, zu informieren. Ferner wird klargestellt, dass Vorgesetzte verpflichtet sind, aus festgestellten Amtspflichtverletzungen die notwendigen Folgerungen zur Vermeidung vergleichbarer Pflichtverletzungen zu ziehen.

#### **Zu § 24 Amtsverschwiegenheit**

Der bisherige Absatz 2 ließ bereits die Benachrichtigung einer von der obersten Dienstbehörde benannten Stelle über einen Korruptionsverdacht zu. Er wird erweitert um die Möglichkeit, eine Sexualstraftat oder eine sexuelle Belästigung an eine benannte Stelle zu melden. Betraf die bisherige Vorschrift nur einen Verdacht gegen eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten, kann er sich nunmehr auch gegen Mitarbeitende im privatrechtlichen Dienstverhältnis oder gegen ehrenamtlich Mitarbeitende richten. Eine solche Ausnahme von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit ist auch für die Anzeige von Straftaten erforderlich, da eine generelle beamtenrechtliche Pflicht zur Anzeige von Straftaten weder im staatlichen Recht noch im kirchlichen Recht existiert. Nach Absatz 2 Nummer 3 soll es zulässig sein, gegenüber einer von der obersten Dienstbehörde benannten Stelle, z.B. einer Rechtsanwaltskanzlei, einer Ombudsperson oder einer bestimmten Behörde dienstlich bekannt gewordene Tatsachen zu berichten, die den Verdacht einer Korruptions- oder Sexualstraftat oder einer sexuellen Belästigung durch Mitarbeitende begründen.

Damit wird in besonderer Weise dem Interesse von Opfern sexualisierter Gewalt Rechnung getragen, selbst Einfluss auf die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens oder sonstigen Verfahrens zu haben. Denn im Falle der Information einer Leitungs- oder Aufsichtsperson der Kirche wäre diese ihrerseits verpflichtet, sofortiges Einschreiten zu veranlassen (vgl. § 6 Absatz 2 DG.EKD). Nur Personen ohne kirchliches Aufsichtsamt können die Anzeigenden und Betroffenen in einer Weise beraten und begleiten, die Raum für die Berücksichtigung der Bereitschaft und Fähigkeit der betroffenen Person gibt, ein Verfahren und die damit verbundene Retraumatisierung durchzustehen.

**Begründung**  
**zum Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der**  
**Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der**  
**EKD 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 Kirchenbeamtenengesetzes 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 BBG) ins Kirchenbeamtenengesetz und Pfarrdienstgesetz eingearbeitet und einige wenige Nachjustierungen am Pfarrdienstgesetz vorgenommen, wie sie von Vertretern der Gliedkirchen in verschiedenen Referentenkonferenzen erbeten wurden, z.B. die Ermöglichung einer Teilbeurlaubung (§ 68 Absatz 1 PfdG.EKD).

**B. Zu den einzelnen Vorschriften**

**Artikel 1 (...)**

**Artikel 2 (...)**

**Artikel 3 (...)**

**Artikel 4 Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD**

**Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)**

Folgeänderung aus Nummer 3

**Zu Nummer 2 (§ 15 Absatz 4)**

Nachholung einer bisher unterbliebenen Angleichung an § 29 Absatz 1 PfdG.EKD.

**Zu Nummer 3 (§ 51a)**

Die Regelung übernimmt in enger Anlehnung an § 92a BBG die Regelung des Bundes zur Familienpflegezeit. Sie enthält in Absatz 5 eine dynamische Verweisung auf die besoldungsrechtlichen Regelungen des Bundes zur Familienpflegezeit. Da die Änderungen des Kirchenbeamtenengesetzes bereits am 1. Januar 2015 in Kraft treten, wird auf diese Weise der notwendige besoldungsrechtliche Hintergrund zur Verfügung gestellt. Absatz 6 er-

möglichst, die Regelungen zur Familienpflegezeit ganz auszuschließen oder eine andere besoldungs-rechtliche Regelung zu erlassen.

#### **Zu Nummer 4 (§ 53 Absatz 2)**

Wie im Ruhestand (vgl. § 72 Absatz 6 KBG.EKD) dürfen Nebentätigkeiten während einer Beurlaubung ohne Genehmigung ausgeübt werden. Allerdings ist klarzustellen, dass es auch in dieser besonderen Situation notwendig sein kann, genauere Auskunft über die Nebentätigkeit einzuholen und die Nebentätigkeit zu untersagen, wenn sie im Einzelfall das Ansehen der Kirche oder die Glaubwürdigkeit ihres Dienstes beeinträchtigen sollte oder dem Zwecke der Beurlaubung zuwiderlaufen würde.

#### **Artikel 5 Inkrafttreten**

Mit den in Artikel 2, 3 und 4 genannten Kirchengesetzen werden Kirchengesetze nach Artikel 10 Absatz 1 GO-EKD geändert, soweit sie Angelegenheiten der EKD betreffen, und Kirchengesetze nach Artikel 10a Absatz 1 GO-EKD, soweit sie für mehrere Gliedkirchen bereits gemeinsam gesetztes Recht betreffen. Ohne eigene Regelung des Inkrafttretens würden sie gemäß Artikel 26a Absatz 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.

**Begründung**  
**zum Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016**  
**vom 8. November 2016**

**A. Allgemeines**

Das Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 umfasst als Artikelgesetz Änderungen der dienstrechtlichen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen sowie einiger Kirchengesetze, die ausschließlich die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der EKD selbst sowie Entsendungen zu einem Auslandsdienst betreffen. Im Einzelnen sind dies:

Artikel 1 das Pfarrdienstgesetz (PfDG.EKD),

**Artikel 2 das Kirchenbeamtenengesetz (KBG.EKD),**

Artikel 3 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG-EKD),

Artikel 4 das Ökumenengesetz (ÖG-EKD),

Artikel 5 das Ausführungsgesetz der EKD zum Pfarrdienstgesetz (AGPfDG-EKD),

Artikel 6 das Ausführungsgesetz der EKD zum Kirchenbeamtenengesetz (AGKBG.EKD),

Artikel 7 das Ausführungsgesetz der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz (AGBVG-EKD) sowie

Artikel 8 das Inkrafttreten.

Es enthält keine spektakulären Eingriffe in das bisherige Dienstrecht, sondern bringt lediglich die vorhandenen Kirchengesetze der EKD im Bereich des Dienstrechts auf den aktuellen Stand. Insbesondere das Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtenengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. März 2015 (BGBl I S. 250) war Anlass zur Überprüfung und Aktualisierung vorhandener Regelungen. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurden außerdem Regelungen des Entwurfs eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderungen weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16) aufgegriffen, die wesentliche Verbesserungen der bisherigen Regelungen für pflegende Angehörige im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beinhalten. Der Deutsche Bundestag hat dem Gesetzentwurf am 7. Juli 2016 in dritter Beratung zugestimmt. Mit der zeitnahen Verkündung im Bundesgesetzblatt ist zu rechnen.

Darüber hinaus beseitigt das vorliegende Kirchengesetz redaktionelle Unebenheiten und klärt oder erweitert einige Öffnungsklauseln insbesondere des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes auf Wunsch der Gliedkirchen, die gerade an ihren Ausführungsgesetzen zu diesem Kirchengesetz arbeiten.

Folgende inhaltliche Änderungen sollen hervorgehoben werden:

- § 5 Absatz 3 PfDG.EKD: Veröffentlichung des Verlustes der Ordinationsrechte im Amtsblatt darf auch im Internet lesbar sein.



- §§ 61 f. PfdG.EKD und §§ 16 f. KBG.EKD: Änderung einiger personalaktenrechtlicher Regelungen, teilweise in Orientierung an dem Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes: insbesondere
  - die vollständige oder teilweise Digitalisierung von Personalakten wird zugelassen,
  - die besonderen Personalakten-Regelungen im PfdG.EKD und KBG.EKD sind – anders als im staatlichen Recht – nicht abschließend, sondern werden durch das allgemeine Datenschutzrecht im DSGVO-EKD ergänzt.
  - Mitteilungen in Strafsachen sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister werden hinsichtlich des Anspruchs der Mitarbeitenden auf Entfernung mit Beschwerden u.ä. gleichgestellt. Nicht entfernt werden Registerauszüge nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG), die eingeholt werden, um die Eignung für Aufgaben mit Zugang zu Kindern und Jugendlichen zu prüfen.
- §§ 69 bis 69b PfdG.EKD und §§ 50 bis 51b KBG.EKD: Anpassung und Erweiterung der bisherigen Regelungen an die vom Bundestag beschlossenen neuen Regelungen zur Beurlaubung aus familiären Gründen, zur Familienpflegezeit mit Vorschuss und zur Pflegezeit mit Vorschuss mit der Folge, dass es nicht mehr erforderlich ist, sich bereits bei Beginn der Pflege zum Dienstumfang nach Abschluss der Pflegephase festzulegen.
- §§ 73 Absatz 2, 94 Absatz 5 PfdG.EKD und § 53 Absatz 2, § 72 Absatz 6 KBG.EKD: Differenzierung des Nebentätigkeitsrechts für Teildienst, Beurlaubungen, Ruhestand und Ehrenamt. Im Teildienst und bei Beurlaubungen soll das allgemeine Nebentätigkeitsrecht gelten, ebenso im Ruhestand, dort aber mit dem Zusatz, dass die Genehmigung als erteilt gilt, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Antragstellung ein Ersuchen näherer Auskünfte über die Nebentätigkeit oder eine Versagung eingeht (§ 94 Absatz 5 PfdG.EKD). Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt soll für Nebentätigkeiten Anzeigepflicht gelten mit der Möglichkeit, nähere Auskünfte einzuholen und ggf. eine Untersagung auszusprechen (§ 114 Absatz 2 PfdG.EKD).
- §§ 6, 82a, 91a KBG.EKD, § 8 AGKBG.EKD: Ämter mit leitender Funktion können künftig auch zunächst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen werden.
- § 11 Absatz 2 ÖG-EKD: durch Rechtsverordnung kann eine Interessenvertretung für in Auslandsgemeinden entsandte Pfarrerinnen und Pfarrer geregelt werden, da sie bisher keine rechtlich gesicherte Vertretung haben.
- § 13 BVG-EKD fasst die Regelung zum Familienzuschlag genauer für Fälle des Zusammentreffens staatlicher und kirchlicher Zahlungen, in denen der Staat den kirchlichen Dienst nicht als öffentlichen Dienst anerkennt. Es wird verdeutlicht, dass der staatliche Anteil unabhängig von seiner konkreten Höhe angerechnet wird, so dass künftig unterschiedliche Besoldungstabellen in den Ländern und Ruhegehaltssätze der Familienzuschlagsberechtigten nicht mehr ermittelt werden müssen.

- § 3a AGPfdG-EKD und § 2a AGKKBG.EKD: Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen können auch durch Fachärztinnen und -ärzte erfolgen, da staatliche Gesundheitsämter es zunehmend ablehnen, kirchliche Beschäftigte amtsärztlich zu untersuchen.
- § 4a AGPfdG-EKD und § 7a AGKKBG.EKD: Regelungen über einen Leistungsbescheid, wie sie bei staatlichen und kirchlichen Dienstherrn üblich sind, werden für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse der EKD eingefügt.
- Aufhebung des § 7 AGBVG-EKD: wer sich aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der EKD entlassen lässt, kann künftig anstelle einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeld wählen.

## **B. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **I. Artikel 1 (...)**

#### **II. Artikel 2**

#### **4. Änderung des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD**

##### **1. Anpassung und Ergänzung der Inhaltsübersicht**

##### **2. Zu § 4**

Klarstellung, dass sich die oberste Dienstbehörde für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Ruhestand, Wartestand oder während einer Beurlaubung nicht verändert. Soweit § 72 Absatz 4 KKBG.EKD indessen mit Beginn des Ruhestandes einen Dienstherrnwechsel zur aufsichtführenden Kirche vorsieht, wechselt für die betroffenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Dienstverhältnis dienstherrnfähiger kirchlicher Rechtspersonen unter der Aufsicht einer Gliedkirche auch die oberste Dienstbehörde.

##### **3. Zu § 6**

Absatz 1 ermöglicht nun in Anlehnung an § 6 Absatz 3 Nummer 2 BBG die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen auf Probe zur Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion. Hierfür besteht insbesondere dort Bedarf, wo leitende Funktionen nicht an kirchenleitende Ämter im engeren Sinne gebunden sind (zum Beispiel mangels Organqualität eines Landeskirchenamtes) und nicht befristet übertragen werden. Ob und für welche Ämter von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, liegt gemäß § 91a Absatz 1 und 6 in der Entscheidung der Gliedkirchen. Nähere Regelungen werden in den §§ 82a und 91a getroffen.

#### 4. Zu § 8 Absatz 3

- a) Berichtigung eines Redaktionsfehlers in Satz 2 Nummer 1
- b) Berichtigung eines Redaktionsfehlers in Satz 2 Nummer 2
- c) Nach Satz 5 kann das in § 8 Absatz 2 Nummer 4 genannte Höchstalter für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis nun durch Kirchengesetz für den Bereich einer Gliedkirche höher gesetzt werden. Als im Jahr 2005 das 40. Lebensjahr als Höchstalter festgelegt wurde, war dies im Vergleich zu Bund und Ländern ein relativ hohes Höchstalter. Inzwischen gibt es Bundesländer, die das Höchstalter auf 42 Jahre angehoben haben. Die in ihrem Bereich belegenen Gliedkirchen sehen sich genötigt, dem zu folgen, damit sie eine vergleichbare Chance zur Anwerbung und Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern haben. Sie haben bei ihrer Entscheidung abzuwägen, dass Dienstzeit und Versorgungsdauer in einem angemessenen Verhältnis stehen und die erforderlichen Versorgungsrücklagen finanzierbar bleiben müssen.

#### 5. Zu § 16

- a) Absatz 1 Satz 3 stellt die Zulässigkeit der Digitalisierung von Personalakten klar (vgl. § 106 Absatz 1 Satz 3 BBG). Satz 4 regt die Gliedkirchen an, die Personalaktenregelungen des Kirchenbeamtengesetzes durch Verwaltungsrichtlinien oder Rechtsverordnungen auszufüllen. Dies kann insbesondere vor dem Hintergrund sinnvoll sein, dass die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes in das Personalaktenrecht des Kirchenbeamtengesetzes hineinzulesen sind, so dass eine Zusammenfassung kombiniert mit gliedkirchenspezifischen Handlungsanweisungen (zum Beispiel zur Führung, Weitergabe und Vernichtung von Teil- und Nebenakten auf der mittleren Ebene) für die tägliche Praxis hilfreich sein kann, insbesondere wenn Teil- und Nebenakten nicht zentral geführt werden.
- b) aa) Absatz 2 Satz 4 enthält eine Definition von Nebenakten, die – anders als Teilakten – immer nur Unterlagen enthalten, die auch in der Grundakte oder in Teilakten enthalten sind.  
bb) Absatz 2 Satz 6 klärt den Umfang, in dem Teil- und Nebenakten angelegt werden dürfen, und nimmt dazu die in § 106 Absatz 2 BBG enthaltene Richtschnur auf.
- c) Absatz 3 betont den Grundsatz der Zweckbindung für Personalakten und klärt gleichzeitig das Verhältnis des Datenschutzgesetzes der EKD zum Personalaktenrecht, wie es im Kirchenbeamtengesetz enthalten ist. Das Personalaktenrecht als Vorläufer des heutigen Datenschutzrechtes stellt ein Teilgebiet des Personaldatenrechts dar. Für den staatlichen Bereich wird davon ausgegangen, dass das Personalaktenrecht in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder hierzu abschließende Sonderregelungen enthält, die einen Rückgriff auf das allgemeine Datenschutzrecht verbieten (BVerwG 2 C 10.02 vom 27. Februar 2003). Im Gegensatz dazu stellt Absatz 3 das Datenschutz-

gesetz der EKD ausdrücklich ergänzend neben die Personalaktenregelungen des Kirchenbeamtenengesetzes und bestimmt, dass sich Verwendung, Nutzung und Übermittlung von Personalaktendaten nach dem Datenschutzgesetz richten. Lediglich wo eine einzelne Frage im Kirchenbeamtenengesetz speziell geregelt ist, geht diese Regelung dem DSGVO-EKD vor. Diese Regelungstechnik erspart eine Überfrachtung des Kirchenbeamtenengesetzes mit Personalaktenregelungen und eine Überarbeitung mehrerer Kirchengesetze, wenn die EU Datenschutz-Grundverordnung, die demnächst die Datenschutzrichtlinie von 1995 ersetzen soll, Änderungen des kirchlichen Datenschutzes erfordern wird.

d) aa) In Absatz 4 Satz 2 wird die bisherige Regelung, nach der anonyme Schreiben niemals in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, dahingehend eingeschränkt, dass dies in der Regel nicht erfolgen soll. Dies entspricht der praktischen Handhabung im staatlichen Bereich, wo es im Bundesbeamtenengesetz keinerlei gesetzliche Regelung über den Umgang mit anonymen Schreiben gibt.

bb) Absatz 4 Satz 3 klärt, wann die Regel der Nichtaufnahme anonymer Schreiben nicht greift, sondern die Entscheidung hierüber durch Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens zu treffen ist, nämlich dann, wenn ein anonymes Schreiben so detaillierte Angaben enthält, dass die Behörde darin unmittelbar einen Ansatzpunkt für ein besonderes Schutzbedürfnis (z.B. betreuter Minderjähriger) oder zu näheren Nachforschungen findet und die erhobenen Vorwürfe nicht auf sich beruhen lassen darf.

e) Absatz 6 Satz 1 verweist hinsichtlich der Entfernung von Mitteilungen in Strafsachen und Auskünften aus dem Bundeszentralregister aus der Personalakte auf die Vorschriften des Absatzes 5. Die Geltung desselben Verfahrens für beide Vorgänge bedeutet eine Entlastung der Verwaltung und Verminderung von Fehlerquellen.

Der neu gefasste Satz 2 trägt dem Bedürfnis der kirchlichen Verwaltungen Rechnung nachweisen zu können, dass sie die Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen durch Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG geprüft haben. Diese Führungszeugnisse sollen daher in der Personalakte verbleiben, auch wenn sie im Einzelfall kleinere – die Eignung der betreffenden Person nicht in Frage stellende – Gesetzesverstöße vermerken.

f) Redaktionelle Anpassung an die Änderung im vorhergehenden Absatz.

## 6. Zu § 17

a) Absatz 4 enthält eine Angleichung an den Wortlaut des § 110 Absatz 3 BBG und ermöglicht insbesondere – entsprechend zur zulässigen Digitalisierung von Personalakten nach § 16 Absatz 1 KBG.EKD – die Herstellung von Ausdrucken im Zusammenhang mit der Einsichtnahme in die Personalakte.

b) Berichtigung eines Redaktionsfehlers.

**7. Zu § 24**

Redaktionelle Klarstellung

**8. Zu § 27a**

Redaktionelle Klarstellung, da Absatz 3 nicht die politischen Ämter betrifft.

**9. Zu § 33a**

Die Regelung entspricht § 84a BBG, der mit dem Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. März 2015 (BGBl I S. 250) in Wiederaufnahme der Regelung im früheren § 87 Absatz 2 BBG (vor dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009) in das Bundesbeamtengesetz aufgenommen wurde. Für Überzahlungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht gibt es bereits eigene Rückforderungsvorschriften in § 12 Absatz 2 BBesG und § 52 Absatz 2 BeamtVG, die für Anwender des BVG-EKD durch Verweisung gelten. Für Überzahlungen weiterer Geldleistungen (zum Beispiel Beihilfe, Reisekosten, Umzugskosten) gilt nunmehr § 33a, der weitgehend wortgleich ist.

**10. Zu § 50**

- a) aa) Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird durch den Verweis auf § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes ergänzt. Hierdurch wird eine Freistellung auch in Fällen ermöglicht, in denen eine angehörige Person begleitet wird, die an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Dies entspricht inhaltlich dem Entwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes (...) vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16) zu § 92 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BBG.
- bb) Der neu formulierte Satz 3 betrifft den Nachweis der Pflegebedürftigkeit bzw. Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in inhaltlicher Anlehnung an den aktuellen Entwurf des § 92 BBG.
- b) Beurlaubungen ohne dienstliches Interesse und unterhältiger Teildienst dürfen zusammen fünfzehn Jahre nicht überschreiten. Der genannte Gesetzentwurf des Bundes sieht nunmehr in besonders begründeten Ausnahmefällen eine Abweichungsmöglichkeit vor. Damit sollen – gesellschaftlich erwünschte – Pflegeleistungen nicht von vornherein ausgeschlossen werden, wenn zum Beispiel die 15-Jahres-Frist bereits durch Kinderbetreuung ausgeschöpft ist.

### 11. Zu § 51a

Die Regelung zur Familienpflegezeit mit Vorschuss entspricht dem Entwurf zu § 92a BBG im Entwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes (...) vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16). Mit den §§ 92a und 92b BBG wird das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 1. Januar 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich im Beamtenbereich nachvollzogen. Mit diesem Gesetz sind das Familienpflegezeitgesetz einerseits und das Pflegezeitgesetz andererseits grundlegend überarbeitet worden. Die Familienpflegezeit beinhaltet nunmehr einen Anspruch auf teilweise Freistellung (mit mindestens 15 Stunden verbleibender Arbeitszeit pro Woche) von bis zu 24 Monaten verbunden mit einer finanziellen Förderung. Die Pflegezeit beinhaltet demgegenüber eine vollständige (oder teilweise) Freistellung bis zu sechs Monaten, ebenfalls verbunden mit einer finanziellen Förderung. Die komplexen (Neu-) Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes werden jeweils mit einem eigenen Paragraphen im Bundesbeamtengesetz abgebildet: § 92a enthält – wie schon bisher – Regelungen zur Familienpflegezeit, § 92b enthält – erstmals – Regelungen zur Pflegezeit.

Zu Absatz 1

§ 51a Absatz 1 enthält nunmehr – wie der Entwurf zu § 92a Absatz 1 BBG in Entsprechung zu § 2 Absatz 1 des Familienpflegezeitgesetzes – einen Anspruch auf 24 Monate Familienpflegezeit mit Vorschuss. Die Aufteilung in eine Pflege- und eine Nachpflegephase wird – wie auch im Familienpflegezeitgesetz – aufgegeben. Die neue Familienpflegezeit entspricht nunmehr der ehemaligen Pflegephase. Dementsprechend besteht der Anspruch für 24 Monate.

Bei der Familienpflegezeit wird von einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden ausgegangen. Die Familienpflegezeit kann aus rechtlicher Sicht auch im Blockmodell genommen werden. Da Pflegedauer und -umfang selten planbar sind, dürfte dieses Modell in der Praxis kaum zum Zuge kommen.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 3 Satz 1.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 2 des Familienpflegezeitgesetzes.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 3. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind verpflichtet, der Dienststelle jede Änderung der der Pflegezeit zu Grunde liegenden Umstände unverzüglich mitzuteilen.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 2.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 4.

Zu Absatz 7

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 5. Der Bund ändert mit dem genannten Gesetzentwurf gleichzeitig § 7 BBesG, der die Vorschussgewährung während der Familienpflegezeit und Pflegezeit betrifft, sowie die „Verordnung über einen Vorschuss bei der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit (Pflegezeitvorschussverordnung – PflZV)“, bisher Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung benannt. § 51a verweist in Absatz 7 auf diese Regelungen, damit auch die Gliedkirchen, die das Bundesbesoldungsgesetz nicht aufgrund ihrer Zustimmung zum BVG-EKD anwenden, für diese Fälle auf eine passende finanzielle Regelung zurückgreifen können.

Zu Absatz 8

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 6. Die Öffnungsklausel erlaubt, eigene finanzielle Regelungen zu entwickeln oder die Familienpflegezeit insgesamt vom gliedkirchlichen Recht auszuschließen.

## 12. Zu §§ 51b, 51c

Zu § 51b

Neu eingefügt wird – entsprechend dem genannten Gesetzentwurf des Bundes zu § 92b BBG – eine Regelung zur Pflegezeit. Die Regelung ergänzt die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeit oder Beurlaubung aus familienbedingten Gründen in den §§ 50 und 51a. Während es für Teilzeit oder Beurlaubungen nach § 50 keinen Vorschuss gibt, wird bei § 51b (wie auch bei der Familienpflegezeit nach § 51a) ein Vorschuss auf künftige Dienstbezüge gewährt. Im Gegensatz zu § 51a beträgt die Arbeitszeit weniger als 15 Stunden in der Woche. Mit dem neuen § 51b wird die Neuregelung im Pflegezeitgesetz insoweit nachvollzogen, als nunmehr für Pflegezeiten ein Vorschuss gezahlt wird.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält einen Anspruch auf sechs Monate Pflegezeit unter den Voraussetzungen von § 51a Absatz 1. Die Familienpflegezeit nach § 51a darf hingegen längstens 24 Monate dauern.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 kann die Pflegezeit, wenn sie zunächst für weniger als sechs Monate bewilligt worden ist, nachträglich bis zur Dauer von sechs Monaten verlängert werden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 ordnet die entsprechende Anwendung von § 51a Absatz 3 bis 8 an. Hiernach besteht die Verpflichtung, jede Änderung der der Pflegezeit zu Grunde liegenden Umstände unverzüglich mitzuteilen. Die Pflegezeit ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht mehr vorliegen, wenn zum Beispiel die zu pflegende Person nicht mehr tatsächlich betreut oder gepflegt wird oder verstirbt. Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn die Pflegezeit nicht mehr zumutbar ist und dringende dienstliche

Belange dem nicht entgegenstehen. Ein solcher Härtefall liegt vor, wenn sich zum Beispiel die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit erforderlich ist. Wie bei der Familienpflegezeit sind die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend anzuwenden; ebenso gibt es eine Öffnungsklausel.

Zu § 51c

Die Regelung schafft für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte parallel zu § 70 PfdG.EKD die Möglichkeit einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse. Insbesondere zur Übernahme von zeitlich befristeten Leitungsämtern in einer anderen Landeskirche oder in diakonischen Einrichtungen besteht der praktische Bedarf, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte (die nicht selten Theologen/innen sind) ohne Bindung an die Höchstfrist von 15 Jahren gemäß § 50 Absatz 2 KBG.EKD im kirchlichen Interesse beurlauben zu können.

### 13. Zu § 53

Absatz 2 stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Zeiten des Teildienstes und der Beurlaubung wieder her, nachdem die durch das Kirchengesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts (ABl. 2012, S. 328, 333) eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können.

### 14. Zu § 54

a) zu Absatz 3

§ 92 Absatz 5 BBG enthält eine Regelung über die hilfswise Krankheitsfürsorge während einer familienbedingten Beurlaubung. Es handelt sich nicht um einen originären Beihilfeanspruch, sondern um einen eigenständigen, aus familienpolitischen Gründen vorgesehenen beamtenrechtlichen Anspruch (vgl. Plog-Wiedow Rd-Nr. 61 zu § 92 BBG). Die bisherige Formulierung in Satz 1 entsprach nicht diesem besonderen Umstand und wird daher an den Wortlaut des § 92 Absatz 5 BBG angeglichen, da eine eigenständige Lösung des Kirchenbeamtenengesetzes dieser Frage zu keinem Zeitpunkt beabsichtigt war. In der Praxis hat dies auf die Leistungen an einzelne Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte keine Auswirkungen.

Im Übrigen wird durch Änderung des Satzes 1 der Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge auf die Pflegezeit nach § 51b, die mit einer vollständigen Freistellung vom Dienst verbunden sein kann, ausgedehnt.

Satz 2 bleibt unverändert.

Der neu angefügte Satz 3 verweist in Anlehnung an § 92 Absatz 5 BBG auf Leistungen, die nach § 44a Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuches zustehen, wenn Beschäftigte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen i.S.d. § 3 Absatz 1 Pflegezeitgesetz in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Hierbei handelt es sich um Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Sie werden gewährt für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder eine Versicherung bei



einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist, sowie für eine damit in Zusammenhang stehende Pflege-Pflichtversicherung. Die Zuschüsse belaufen sich auf die Höhe der Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 240 Absatz 4 Satz 1 SGB V) und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 57 Absatz 4 SGB XI) zu entrichten sind und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen entfällt nach Satz 2 Nummer 3 der Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen.

- b) Die Regelung in Absatz 4 entspricht derjenigen im bisherigen § 75 Absatz 4 Satz 3 PfdG.EKD (jetzt Absatz 5). Wie bei Pfarrerinnen und Pfarrern kann im Falle eine Beurlaubung im kirchlichen Interesse ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen gewährt werden.
- c) Absatz 5 enthält die Regelung des bisherigen Absatzes 3 Satz 3.

#### 15. Zu § 69

a) und b) Behebung eines Redaktionsfehlers. Der bisherige Satz 2 des Absatzes 4 bildet nun einen eigenen Absatz 5, weil er eine Regelung für alle Absätze des Paragraphen enthält, nicht nur für Absatz 4.

- c) Folgeänderung zu a) und b)

#### 16. Zu § 70

Redaktionelle Folgeänderung in Absatz 4 wegen der Änderung des § 69

#### 17. Zu § 72

- a) Die bisherige Regelung in Absatz 2 sah vor, dass eine Ruhestandsversetzung in allen Fällen zuzustellen ist. Das entspricht in mehreren Gliedkirchen nicht der Praxis, sofern es sich um beantragte oder einvernehmliche Versetzungen in den Ruhestand handelt. Daher wird Absatz 2 so verändert, dass die Zustellung nur noch in den Fällen zwingend gefordert wird, in denen Auseinandersetzungen möglich erscheinen, nämlich bei einer Ruhestandsversetzung aufgrund eines vorangegangenen Wartestandes (§ 64 Absatz 1 Satz 2 und 3) oder aufgrund von Dienstunfähigkeit ohne vorherigen Antrag auf eine Ruhestandsversetzung (§ 69 Absatz 2). Es bleibt unbenommen, auch in den Fällen zuzustellen, für die dies nicht vorgeschrieben ist. Insbesondere die persönliche Übergabe der Verfügung (vgl. § 55 Absatz 1 Nummer 2 VVZG-EKD) ist vielerorts ein guter Brauch.
- b) Absatz 6 stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Ruhestand wieder her, nachdem die durch das Kirchen-

gesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts (ABl. 2012 S. 328, 333) eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten die Genehmigung fingiert, wenn die zuständige Stelle nicht innerhalb von sechs Wochen seit Antragstellung die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt oder um nähere Auskünfte hierzu bittet.

### **18. Zu § 73**

Redaktionelle Folgeänderung in Absatz 2 Satz 3 wegen der Änderung des § 69

### **19. Zu § 76**

In Absatz 1 und 3 erfolgt eine redaktionelle Anpassung an den Wortlaut des § 28 Absatz 6 Nummer 1 BVG-EKD. Damit wird klargestellt, dass eine Entlassung kraft Gesetzes nicht durch eine Beendigung der Kirchenmitgliedschaft aufgrund dauerhaften Wegzugs aus dem Gebiet der Gliedkirchen der EKD (§§ 10, 11 Kirchenmitgliedschaftsgesetz) bewirkt wird, sondern nur durch Erklärung des Kirchengaustritts.

### **20. Zu § 80 Absatz 3**

Redaktionelle Klarstellung

### **21. Zu § 82a**

Die Regelung zur Entlassung aus dem Amt mit leitender Funktion auf Probe orientiert sich an § 35 BBG. Sie führt die Beendigungstatbestände für die mit den §§ 6 und 91a neu eingefügte Art des Dienstverhältnisses gesondert auf, soweit sie nicht übrigen Beendigungstatbeständen für alle Dienstverhältnisse (§§ 76 bis 80) oder für andere Probendienstverhältnisse (§ 82 Absatz 1 bis 3) entsprechen.

### **22. Zu § 87**

Absatz 3 wird an den Wortlaut des Pfarrdienstgesetzes angeglichen. Damit wird die Frage der aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen gegen statusverändernde Verwaltungsakte in gleicher Weise geregelt wie in § 105 PfdG.EKD.

### **23. Zu § 91a**

Die Vorschrift orientiert sich an § 24 BBG und setzt die Einfügung in § 6 KBG.EKD zum Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe bei Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion um.

Nach Absatz 2 ist das Amt mit leitender Funktion auf Probe grundsätzlich als zweites Kirchenbeamtenverhältnis neben einem bereits bestehenden, zeitweilig ruhenden Kir-

chenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit konzipiert. Nur in eng begrenzten Ausnahmesituationen kann die oberste Dienstbehörde nach Absatz 3 ein ausschließlich auf Probe bestehendes Kirchenbeamtenverhältnis zulassen, zum Beispiel wenn bereits ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit besteht oder begründet werden kann.

In den Fällen des Absatzes 3 beträgt die regelmäßige Probezeit drei statt zwei Jahre, wenn neben dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe kein (ruhend) Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit besteht. Damit wird eine Besserstellung gegenüber Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Lebenszeit vermieden, da sich diese regelmäßig vor einer Lebenszeitverbeamtung für drei Jahre bewähren müssen.

Nach Absatz 4 ist das Amt nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit auf Dauer zu übertragen, wenn nicht eine besondere Ausnahmesituation vorliegt. Ein Ausnahmefall kann zum Beispiel gegeben sein, wenn eine schon absehbare organisatorische Änderung das Amt konkret berührt, nicht aber ein bevorstehender Wechsel in einem anderen Leitungsamts mit ggf. anderen Personalwünschen.

Die Bestimmungen über das Amt mit leitender Funktion auf Probe finden nach Absatz 1 nur Anwendung, wenn dies durch die jeweilige Gliedkirche oder den gliedkirchlichen Zusammenschluss bestimmt wird. Hierzu gehört nach Absatz 6 genau zu bestimmen, für welche konkreten Ämter die Regelung Anwendung finden soll. Hierbei ist nach Maßgabe der jeweiligen Verfassung zwischen Mitgliedern kirchenleitender Organe bzw. kirchenleitenden Ämtern (§ 91) einerseits und leitenden Funktionen (§ 91a) andererseits zu unterscheiden. Zu letzteren können in Gliedkirchen, in denen das Landeskirchenamt keinen Organstatus hat, die Mitglieder des Kollegiums des Landeskirchenamtes gezählt werden. § 24 Absatz 5 BBG definiert als Ämter mit leitender Funktion die Ämter der Besoldungsgruppen B 6 bis B 9 in obersten Bundesbehörden sowie die der Besoldungsordnung B angehörende Ämter der Leiterinnen und Leiter der übrigen Bundesbehörden sowie der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Auch im kirchlichen Bereich dürften Ämter der Besoldungsordnung A, die ja den Erprobungsbestimmungen der jeweiligen Laufbahnverordnung unterliegen, in der Regel nicht unter § 91a zu fassen sein.

**III. Artikel 3 (...)**

**IV. Artikel 4 (...)**

**V. Artikel 5 (...)**

**VI. Artikel 6 (...)**

**VII. Artikel 7 (...)**

**VIII. Artikel 8****Inkrafttreten**

Dieses Artikelgesetz tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die Änderungen im Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamtenengesetz und Besoldungs- und Versorgungsgesetz treten somit in den Gliedkirchen, die den genannten Kirchengesetzen für ihren Bereich zugestimmt haben, zu diesem Termin in Kraft, ohne dass es seitens der Gliedkirchen eines weiteren Aktes bedürfte. Für die EKD, für deren Eigenbereich drei Ausführungsgesetze und das Ökumene-gesetz geändert werden, gilt das ohnehin.

**Begründung**  
**zum Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestandes und zur Änderung weiterer**  
**dienstrechtlicher Regelungen**  
**vom 13. November 2019**

**A. Allgemeines**

Das Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestandes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen umfasst als Artikelgesetz Änderungen der dienstrechtlichen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen sowie einiger weiterer Kirchengesetze mit Wirkung nur für die EKD unmittelbar.

Im Einzelnen sind dies:

Artikel 1 Pfarrdienstgesetz der EKD

**Artikel 2 Kirchenbeamtengesetz der EKD**

Artikel 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

Artikel 4 Disziplinargesetz der EKD

Artikel 5 Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

Artikel 6 Entsendungsbeihilfeverordnung

Artikel 7 Mitarbeitervertretungsgesetz

Artikel 8 Bekanntmachungserlaubnis

Artikel 9 Inkrafttreten

Ab dem Jahr 2020 werden in den Gliedkirchen der EKD die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Es zeichnet sich ab, dass nicht alle Stellen wiederbesetzt werden können, obwohl aufgrund des Mitgliederrückgangs, Stellen reduziert werden. Andererseits besteht bei einigen Pfarrern und Pfarrerinnen das Bedürfnis, über die gesetzliche Ruhestandsgrenze hinaus tätig zu sein. Im Hintergrund steht zuweilen der Umstand, dass der Höchstruhegehaltssatz aufgrund der Berufsbiografie deutlich unterschritten wird oder dass man den Eintritt in den Ruhestand als einen gestreckten Übergang gestalten möchte. Auch besteht das Erfordernis, bereits praktizierte Dienste im Ruhestand auf eine solidere rechtliche Basis zu stellen. Daher sollen die Ruhestandsgrenzen flexibilisiert werden, indem das freiwillige Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze in unterschiedlichen Formen länger ermöglicht wird. Hierzu werden drei rechtliche Möglichkeiten näher ausgestaltet:

1. Hinausschieben des Ruhestandes im Entwurf § 87a PfdG.EKD, **§ 66a KBG.EKD** (bisher § 87 Absatz 4 PfdG.EKD, § 66 Absatz 4 KBG.EKD)

Das Hinausschieben des Ruhestandes soll nicht mehr nur längstens drei Jahre, sondern bis zur Vollendung des 75. Lebensjahres möglich sein, wobei in überschaubaren Zeitabschnitten von drei bzw. zwei Jahren hierüber zu entscheiden ist. Das Hinausschieben des Ruhestandes erhöht die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten.

2. Dienst im Ruhestand im Entwurf § 94a PfdG.EKD, § **72a KBG.EKD** (bisher § 94 Absatz 3 PfdG.EKD, § 72 Absatz 5 KBG.EKD)

In allen Gliedkirchen übernehmen bereits jetzt Ruheständler/innen in unterschiedlichem Umfang insbesondere Predigt- und Vertretungsdienste. Dies wird in Zukunft noch wichtiger werden. Diese Dienste stellen keine Unterbrechung des Ruhestandes dar und sind daher nicht ruhegehaltfähig. Zu den sozialversicherungsrechtlichen Implikationen (§ 172 SGB VI) wurde ein Gutachten des Kirchenrechtlichen Instituts eingeholt.

3. Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestandes im Entwurf § 95a PfdG.EKD, § **73a KBG.EKD** unterbricht den Ruhestand, so dass grundsätzlich weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten erworben werden.

Da hierzu bisher keine Erfahrungen oder Vorbilder aus dem staatlichen Bereich vorliegen, gilt die Regelung in den Gliedkirchen nur, wenn diese sie für ihren Bereich für anwendbar erklären. Mit dieser Form der Weiterarbeit sollen z.B. Menschen erreicht werden, die nach einem frühzeitigen Ruhestand auf Antrag eine Aufgabe in der Familie übernommen haben, die nach einiger Zeit nicht mehr wahrgenommen werden muss.

Die Regelungen sollen für (künftige) Ruheständler/innen attraktiv sein, sie zur Weiterarbeit einladen und ihnen eine gewisse Planungssicherheit bieten, sie zeigen aber auch die Notwendigkeit fortbestehender Eignung und kirchlichen Interesses auf. Für Pfarrerrinnen und Pfarrer kann ein wesentlicher Gesichtspunkt sein, ob für das Hinausschieben oder die Wiederverwendung, Dienstwohnungspflicht besteht. Hierzu liegt die Regelungskompetenz in den Gliedkirchen.

Nach dem Erreichen der Höchstversorgung wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 10% des Grundgehaltes gezahlt (§§ 2, 16a BVG-EKD i. V. m. § 7a BBesG). Ein Teildienst nach Erreichen der Regelaltersgrenze führt zu einem Gehalt, das sich aus dem regulären Teildienstgehalt (§ 6 BBesG) und einem Zuschlag zusammensetzt. Der Zuschlag bildet das bis zu diesem Zeitpunkt erdiente Ruhegehalt ab. Seine Höhe entspricht dem Verhältnis des Teildienstes zu einem vollen Dienstauftrag (§ 7a Absatz 2 BBesG). Bei einem  $\frac{3}{4}$  Teildienst wird z.B.  $\frac{3}{4}$  des Grundgehaltes und als Zuschlag  $\frac{1}{4}$  der erdienten Versorgung gezahlt. Die Gliedkirchen, die das BVG-EKD nicht anwenden, sollten eine eigene Besoldungsregelung für die Fortsetzung des aktiven Dienstverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze erlassen. Insbesondere die Kombination von Teildienstgehalt und „Teilversorgung“ als Besoldungszuschlag kann die Verlängerung des Berufslebens attraktiv machen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesetzentwurfes liegt bei den Regelungen zu den Ordinationsrechten in Pfarrdienstverhältnissen im Ehrenamt. Die Änderungen wurden von den Gliedkirchen mit dem Ziel erbeten, Pfarrerrinnen und Pfarrer im Ehrenamt, die keinen aktiven Dienst mehr versehen, im Hinblick auf ihre Ordinationsrechte stärker mit Pfarrerrinnen und Pfarrern im Ruhestand gleichzustellen. Bisher endet mit der Regelaltersgrenze gemäß § 113 Absatz 1 PfdG.EKD nicht nur der jeweilige Predigtauftrag, sondern das

gesamte Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt. Hiermit entfallen bisher die Ordinationsrechte gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 6 PfdG.EKD, sofern sie nicht im Einzelfall ausdrücklich im kirchlichen Interesse belassen werden. Die neue Regelung lässt das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt und mit ihm die uneingeschränkten Ordinationsrechte auch bei Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze fortbestehen, ebenso wenn über längere Zeit kein Dienstauftrag übernommen wurde. Sie wird damit stärker als bisher dem Grundsatz der auf Lebenszeit angelegten Ordination gerecht. Gleichzeitig werden neue Beendigungstatbestände für das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein geführt, nämlich das Vorliegen einer Amtspflichtverletzung, die im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens die Kürzung der Bezüge zur Folge hätte, oder die Ausübung einer Tätigkeit, die das Ansehen der Kirche oder des Amtes beeinträchtigt.

Daneben greift der Gesetzentwurf Anregungen der Gliedkirchen zur Veränderung oder Ergänzung vorhandener Regelungen auf oder reagiert auf Änderungen des staatlichen Rechts. Diese Regelungen betreffen insbesondere:

- § 54 PfdG.EKD und § 39 KBG.EKD: Aktualisierungen nach Neufassung des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung über den Mutterschutz und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV)
- § 75 Absatz 2 PfdG.EKD: in der Regel kein Ruhen der Ordinationsrechte bei Beurlaubung im kirchlichen Interesse
- § 14 Absatz 1 BVG-EKD: Anrechnung von Bezügen aus Amt oder Mandat auf aktive Dienstbezüge von höchstens 50% des kirchlichen wie des nichtkirchlichen Einkommens
- § 28 BVG-EKD: Anpassung der Rechtslage an EWR-Verordnungen 1408/71 und 574/72 und EG-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 und die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz vom 2. Februar 2018 (Tz. 6.1.2.31 bis 6.1.2.33), die eine Anrechnung von Renten aus EU-Staaten und der Schweiz auf die Versorgung untersagen, aber eine entsprechend geringere Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten bei sogenannten „Kann-Zeiten“ erlauben
- § 31 Absatz 5 DG.EKD: Angleichung an das Disziplinargesetz des Landes Niedersachsen. Hierdurch werden die Möglichkeiten, beschuldigte Person und Beistand bei einer Zeugenvernehmung auszuschließen, erweitert, aber gleichzeitig durch ein Regelbeispiel (Minderjährige) das Gewicht der möglichen Ausschlussgründe (Sicherung des Ermittlungszwecks, schutzwürdige Interessen von Zeugen/innen oder Dritten) fassbar gemacht.
- Einführung eines Zuschusses zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung ausschließlich für Kirchenbeamtenverhältnisse der EKD auf Zeit und Pfarrdienstverhältnisse der EKD auf Zeit (§ 7 AGBVG-EKD), da einige Gliedkirchen einen solchen Zuschuss zahlen und der Wegfall einen vorübergehenden Wechsel zur EKD belastet.

Im Rahmen des Stellungnahmeverfahrens und aus der Dienstrechtsreferentenkonferenz sind nach Eröffnung des Gesetzgebungsverfahrens weitere, neue Regelungen erbeten und in den Gesetzentwurf eingearbeitet worden. Dies sind insbesondere:

- § 94a PfdG.EKD, § 72a KBG.EKD, § 16a BVG-EKD: Regelungen zur Besoldung neben Versorgung bei Dienst im Ruhestand können durch Rechtsverordnung getroffen werden
- § 105 Absatz 3 PfdG.EKD, § 87 Absatz 3 KBG.EKD: Vervollständigung der ohne Vorverfahren zu entscheidenden Maßnahmen (Übertragung einer anderen Aufgabe während Wartestandserhebungen, Entlassung aus dem Probendienst und dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt, Verlust der Ordinationsrechte, Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder Widerruf)
- § 32a BVG-EKD: Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung werden einige seltene und in der Praxis schwer zu erfassende Einkommensarten von der Definition des § 53 des Beamtenversorgungsgesetzes und damit von der Anrechnung auf die Versorgung ausgenommen (Umlagezahlungen zur zusätzlichen Alterssicherung neben einer privatrechtlichen Tätigkeit im Ruhestand, Leistungen nach dem Bundesfreiwilligengesetz).
- §§ 42, 43 BVG-EKD: Ergänzung der Übergangsbestimmungen hinsichtlich Leistungen für Kindererziehung
- § 35 DG.EKD: Erweiterung der Möglichkeiten der Protokollierung in Disziplinarverfahren
- § 46 DG.EKD: Regelung zum Verfall bzw. zur Nachzahlung einbehaltener Bezüge bei Versetzung in den Wartestand oder Ruhestand.

Aufgrund der Diskussion im Stellungnahmeverfahren wurde insbesondere der Entwurf zu § 16a Absatz 3 BVG-EKD (Versorgung nach Wiederverwendung) modifiziert. Die bisherige Verweisung auf § 85a BeamtVG wurde mit der Maßgabe versehen, dass der nach § 85a gewährleistete Betrag den regelmäßigen Versorgungsanpassungen unterliegt und dass Versorgungsabschlüsse, die ggf. beim ersten Eintritt in den Ruhestand anfielen, sich für jedes Jahr der Wiederverwendung um 3,6% vermindern.

## **B. Begründungen der Vorschriften**

### **Artikel 1 (...)**

#### **Artikel 2**

### **4. Änderung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD**



## 1. Ergänzung der Inhaltsübersicht

### 2. Zu § 39 Absatz 1

§ 39 Absatz 1 KBG.EKD verweist für Mutterschutz und Elternzeit auf die Regelungen des Bundes. Hierzu gehört insbesondere die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV). Diese wurde nach der Neufassung des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) am 9. Februar 2018 geändert (BGBl. I S. 198). Aufgrund dessen ist in § 4 Absatz 3 MuSchEltZV klargestellt: „Die §§ 31, 32, 34 Absatz 4, § 35 Satz 1, letzterer vorbehaltlich der Fälle des § 24 Absatz 3, sowie die §§ 36 und 37 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.“ § 36 betrifft politische Beamte auf Probe und findet im KBG.EKD keine Entsprechung. Soweit das Kirchenbeamtengesetz indessen entsprechende Regelungen enthält, müssen auch diese während Schwangerschaft, Schutzfristen, Stillzeiten und Elternzeit in vollem Umfang gelten. Es sind dies:

- § 76 KBG.EKD Entlassung kraft Gesetzes (vgl. § 31 BBG)
- § 79 KBG.EKD Entlassung aus zwingenden Gründen (vgl. § 32 BBG)
- § 82 Absatz 1 KBG.EKD Erreichen der Regelaltersgrenze im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe (vgl. § 34 Absatz 4 BBG)
- § 82a KBG.EKD Führungsamt auf Probe (vgl. 35 BBG)
- § 83 Absatz 1 Satz 3 KBG.EKD Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf wegen Erreichens der Altersgrenze (vgl. § 37 Absatz 1 Satz 3 i.V.m. § 34 Absatz 4 BBG)

Ferner ist in die Liste der auch während der geschützten Zeiten geltenden Entlassungstatbestände § 77 KBG.EKD (Entlassung wegen einer Straftat) aufzunehmen. Die entsprechende Regelung des Bundes (§ 41 BBG) ist als automatischer Verlust der Beamtenrechte ausgestaltet und bedarf daher für seine Fortgeltung während der geschützten Zeiten keiner Erwähnung. Im kirchlichen Bereich ist die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Verurteilung zu einer Straftat in § 77 KBG.EKD hingegen als Entlassung kraft Gesetzes ausgestaltet, da es möglich sein soll, in ganz besonderen Ausnahmefällen in einem Disziplinarverfahren über die im Regelfall erfolgende Entlassung zu entscheiden. Diese Regelung ist in § 39 KBG.EKD bei den Entlassungstatbeständen aufzuführen, die während Schwangerschaft, Schutzfristen, Stillzeiten und Elternzeit uneingeschränkt anwendbar sind.

### 3. Zu § 51 Absatz 4

Redaktionelle Änderung aufgrund Streichung von § 66 Absatz 4 bis 8 KBG.EKD.

#### **4. Zu § 52 Absatz 1**

Nach dem bisherigen Wortlaut sind Hinweise auf die Rechtsfolgen einer Beurlaubung oder eines Teildienstes schriftlich zu geben, also i.S.d. § 126 BGB eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet. Das wird der Realität weitreichender elektronischer Kommunikation nicht gerecht. Die Parallelvorschrift im Bundesrecht § 94 BBG fordert keinerlei bestimmte Form für Hinweise. Für den kirchlichen Bereich soll aus Gründen der Nachweisbarkeit die Textform i.S.d. § 126b BGB vorgeschrieben sein. Hierbei ist zu betonen, dass die Aufklärungspflicht eines Dienstherrn sich immer nur auf das bei ihm bestehende Rechtsverhältnis beziehen kann. Beurlaubte Personen müssen sich z.B. selbst informieren über Bezüge in einem Dienstverhältnis auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn oder mögliche sozialrechtliche Folgen.

#### **5. Zu § 66 Absatz 4 bis 8**

§ 66 Absatz 4 bis 8 KBG.EKD wird gestrichen, da das Hinausschieben des Ruhestandes nunmehr in dem neu eingefügten § 66a KBG.EKD eingehender geregelt wird. Von der in Absatz 5 bis 8 geregelten Sonderform des „gestreckten Ruhestandseintritts“ durch gleichmäßigen Teildienst vor und nach der Regelaltersgrenze – mit dem Kirchengesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts vom 9. November 2011 aus § 53 Absatz 4 bis 6 BBG übernommen und eingefügt - wurde bisher niemals Gebrauch gemacht. Sie dürfte vor dem Hintergrund der neuen, flexibleren Regelungen zum Hinausschieben des Ruhestandes und der damit verbundenen Besoldungsregelungen in § 7a BBesG für einen Teildienst noch weniger attraktiv sein als bisher. Sollte im Einzelfall dennoch eine Gestaltung, die der bisherigen Regelung entspricht, gewünscht sein, ist dies mit dem vorhandenen dienstrechtlichen Instrumentarium darstellbar. Im BBG ist die entsprechende Regelung bis 2021 befristet.

#### **6. Zu § 66a**

##### **Absatz 1**

Der Wortlaut des Absatzes 1 entspricht dem des bisherigen § 66 Absatz 4 KBG.EKD. Es wird die zuständige Stelle benannt. Es handelt sich um einen Verwaltungsakt des Dienstherrn. Ein Antragsrecht wurde nicht aufgenommen, um mögliche Rechtsstreitigkeiten über eine ermessensfehlerfreie Entscheidung und den Anschein eines Anspruchs auf ein Hinausschieben zu vermeiden. Das Hinausschieben des Ruhestandes ist immer nur mit Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten möglich. Das bedeutet, dass die Fortsetzung des aktiven Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus immer einen kommunikativen Prozess und ein Hinarbeiten auf eine Einigung insbesondere über die wahrzunehmenden Aufgaben und weitere Dienstbedingungen im Einzelfall, wie z.B. Verteilung der Arbeitszeit oder Homeoffice, voraussetzt. Auch wenn Kirchenbeamtinnen und Kir-

chenbeamten kein Antragsrecht zusteht, entspricht die aktive Bekundung eines Fortsetzungsinteresses ihrerseits der beiderseitigen Interessenlage.

Wünschenswert ist ein sehr frühzeitiges Gespräch über Vorstellungen und Möglichkeiten des künftigen Dienstes, z.B. im Rahmen der Jahresgespräche. Hierbei kann auch die Übernahme einer anderen Aufgabe in Betracht gezogen werden, wenn ein Hinausschieben des Ruhestandes zwar interessant, der derzeitige Dienstposten aber zu aufreibend hierfür erscheint. Gemäß § 16a Absatz 4 Satz 3 BVG-EKD können die Versorgungsbezüge aus dem früheren höher dotierten Amt bezahlt werden, wenn mit dem Stellenwechsel (weit) vor Erreichen der Regelaltersgrenze zugleich ein Hinausschieben des Ruhestandes verbunden wird. Auch eine mögliche Einsatzstelle kann ein Hinausschieben des Ruhestandes anregen.

Voraussetzung des Hinausschiebens des Ruhestandes oder der Verlängerung des Hinausschiebens ist stets das Vorliegen eines dienstlichen Interesses. Nur wenn dieses zu bejahen ist, ist der Ermessensraum für ein Hinausschieben des Ruhestandes überhaupt eröffnet (VGH München, Beschluss vom 4. November 2016 – 3 ZB 15.543). Das „dienstliche Interesse“ stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, dessen Vorliegen grundsätzlich der uneingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung unterliegt. Er räumt dem Dienstherrn einen Beurteilungsspielraum ein (VGH München aaO.). Der Rechtshof der Konföderation sieht im Beschluss vom 29. Oktober 2016 (Az. VR 9/16) zwar keinen Beurteilungsspielraum, hält aber fest: „Das dienstliche Interesse richtet sich nach dem Auftrag der Kirche und den in der jeweiligen Landeskirche vorhandenen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten zur Umsetzung kirchenpolitischer Ziele. Auch wenn die jeweilige Landeskirche über das Vorliegen des dienstlichen Interesses ohne Beurteilungsspielraum befindet, ist der Begriff des dienstlichen Interesses von verwaltungspolitischen und organisatorischen Entscheidungen vorgeprägt, die ihrerseits nur eingeschränkt gerichtlich nachprüfbar sind. Es ist in erster Linie Sache des Dienstherrn, in Ausübung seiner Personal- und Organisationsgewalt zur Umsetzung gesetzlicher und kirchenpolitischer Ziele die Aufgaben der Verwaltung festzulegen, ihre Prioritäten zu bestimmen, sie auf die einzelnen Organisationseinheiten zu verteilen und ihre Erfüllung durch bestmöglichen Einsatz von Personal sowie der zur Verfügung stehenden Sachmittel sicherzustellen. Bei den personalwirtschaftlichen Entscheidungen kommt dem Dienstherrn eine entsprechende Einschätzungsprärogative und Gestaltungsfreiheit zu mit der Folge, dass die gerichtliche Kontrolle dieser Entscheidungen auf die Prüfung beschränkt ist, ob die gesetzlichen Grenzen des Organisationsermessens überschritten sind oder von diesem in unsachlicher Weise Gebrauch gemacht worden ist. (Vgl. auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 12. September 2013, Az. 6 B 1065/13). Ein dienstliches Interesse ist somit ohne entsprechenden Personalbedarf für eine konkrete Aufgabe und im Haushaltsplan vorhandene Mittel stets ausgeschlossen.

Darüber hinaus müssen die in Absatz 3 genannten Voraussetzungen erfüllt sein. Hierzu gehört, dass bereits Zweifel an der fortbestehenden Eignung ein Hinausschieben des Ruhestandes ausschließen.

Der o.g. Beschluss des Rechtshofs der Konföderation stellt weiterhin fest, dass ein dienstliches Interesse nicht bejaht werden kann, wenn Spannungen auf der in Aussicht genommenen Stelle nicht auszuschließen sind.

### **Absatz 2**

Der Ruhestand kann insgesamt längstens bis zum Ende des Monats, in dem das 75 Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden können. Hierüber ist in mehreren überschaubaren Zeitabschnitten, also gegebenenfalls im Wege von Mehrfachverlängerung, zu entscheiden. Das erste Hinausschieben des Ruhestandes geschieht für längstens drei Jahre. Die anschließenden Entscheidungen über das Hinausschieben umfassen jeweils längstens einen Zeitraum von zwei Jahren. Diese Behutsamkeit entspringt der bisher fehlenden Erfahrung mit dem Dienst im siebten und achten Lebensjahrzehnt und dem Umstand, dass sich mit zunehmendem Alter die persönlichen und gesundheitlichen Lebensverhältnisse unerwartet gravierend ändern können. Auf der anderen Seite muss die Dauer des Hinausschiebens und seiner Verlängerung für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte für ausreichende Zeit Stabilität und Planungssicherheit bieten, damit sie sich darauf einlassen können. Eine Verlängerung des Hinausschiebens des Ruhestandes ist nur mit Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten möglich. Die Voraussetzungen für die Verlängerung des Hinausschiebens des Ruhestandes sind dieselben wie für das erste Hinausschieben, nämlich Vorliegen eines dienstlichen Interesses und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen der Absätze 1 und 3.

### **Absatz 3**

Absatz 3 nennt weitere Voraussetzungen des Hinausschiebens des Ruhestandes und der Verlängerung des Hinausschiebens und entfaltet Einzelheiten des nach Absatz 1 und 2 vorzusetzenden dienstlichen Interesses.

#### **Nr. 1**

Das Hinausschieben des Ruhestandes kann mit vollem Dienst oder im Teildienst erfolgen. Die organisatorischen Möglichkeiten der Gliedkirchen erfordern, dass mindestens ein Teildienst mit der Hälfte des Umfangs eines uneingeschränkten Dienstes ausgeübt wird. Bei geringerem Dienstumfang ist Dienst im Ruhestand im Sinne des § 72a KBG.EKD möglich.

#### **Nr. 2**

Die Regelung akzentuiert zwei besondere Aspekte des dienstlichen Interesses. Es muss eine vakante Stelle vorhanden sein. Die Schaffung einer Stelle soll zur Ermöglichung des Hinausschiebens nicht erfolgen. Im Übrigen muss die vakante Stelle oder der Auftrag dem Qualifikationsprofil der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten entsprechen.

#### **Nr. 3**

Die in Absatz 1 und Absatz 3 Nr. 2 genannten dienstlichen Interessen an einer guten Aufgabenerfüllung beschreiben einen Ausschnitt des weiter reichenden kirchlichen Interesses, das Rücksichtnahmen auf weitere Aspekte erfordern kann, z.B. auf das ökumenische Miteinander oder auf anstehende grundsätzliche Strukturveränderungen, die, auch wenn sie noch nicht vollständig konkretisiert sind, nicht durch vorübergehende Stellenvergabe eingeengt werden sollen. Kirchliche Interessen stehen auch entgegen, wenn die vorübergehende Besetzung einer Stelle Beratungs- oder Planungsprozesse zu strukturellen, organisatorischen und personellen Entscheidungen behindern oder beschränken würde, z.B. weil für Anwärter/innen attraktive Dienstposten zur Verfügung stehen sollen, weil anstehende Veränderungen oder andere Gründe erfordern, dass der betroffene Dienstposten länger als zwei oder drei Jahre von derselben Person versehen wird oder weil die Attraktivität des kirchlichen Dienstes für längerfristig einsetzbare Personen durch Bewerbungsmöglichkeiten auf höher dotierte Dienstposten erhalten bleiben soll. Insofern kann es vorkommen, dass im Einzelfall übergeordnete kirchliche Interessen der wünschenswerten ad-hoc Aufgabenerledigung vor Ort entgegenstehen oder dass Interessen verschiedener kirchlicher Stellen gegeneinander abgewogen werden müssen.

#### **Nr. 4**

Ein dienstliches Interesse an der Fortsetzung des Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus ist nur gegeben, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte den Dienst weiterhin gut wahrnehmen kann, insbesondere nicht aus gesundheitlichen Gründen beeinträchtigt ist. Dieser Aspekt dürfte insbesondere bei Verlängerungen des Hinausschiebens des Ruhestandes bedeutsam sein. Die Einholung eines amtsärztlichen oder sonstigen Zeugnisses oder Gutachtens kann von den Gliedkirchen vorgesehen werden. Bereits Zweifel an der fortbestehenden Eignung sprechen gegen ein Hinausschieben des Ruhestandes. Hierzu gehören auch Zweifel, ob das Hinausschieben des Ruhestandes am möglichen Einsatzort ohne Irritationen und Unruhe ablaufen wird (vgl. o.g. Beschluss des Rechtshofs der Konföderation vom 29. Oktober 2016 Az. VR 9/16).

#### **Absatz 4**

Ruhestand auf Antrag ist bisher nur für die Zeit vor der Regelaltersgrenze geregelt. Damit Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die den Ruhestand hinausschieben, auch vor Ablauf der hierfür vorgesehenen Zeit die Versetzung in den Ruhestand beantragen können, wird § 67 KBG.EKD für entsprechend anwendbar erklärt. Die Gliedkirchen können in ihren Ausführungsbestimmungen Fristen bestimmen, die zwischen Ruhestands Antrag und Beginn des Ruhestandes liegen müssen. Auch ohne solche Regelung ist bei der Ermessensentscheidung nach § 67 KBG.EKD hinsichtlich des Ruhestandsbeginns die jeweils erforderliche Zeit für notwendige Verwaltungsabläufe, evtl. zustehenden Resturlaub und andere dienstliche Interessen zu berücksichtigen.

Unmittelbar gelten beim Hinausschieben des Ruhestandes die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand in den §§ 68 bis 73 KBG.EKD. Daher sind insbesondere bei

der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit die §§ 68 bis 70 KBG.EKD direkt anwendbar.

#### **Absatz 5**

§ 66a Absatz 2 KBG.EKD hat die grundsätzliche Möglichkeit der Verlängerung des Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus bis zum 75. Lebensjahr geöffnet, um damit dem Denken und Planen für das siebte und achte Lebensjahrzehnt eine weite Perspektive zu geben. Da bisher kaum Erfahrung mit Dienst in diesem Alter besteht, haben die Gliedkirchen die Möglichkeit, die Perspektive durch entsprechende Regelung in ihrem Ausführungsgesetz einzuschränken. Dies kann auch durch Entwicklung einer vorsichtigen Verwaltungspraxis bei Abwägung des kirchlichen Interesses geschehen. Dieser Weg bietet den Vorzug der allmählichen Sammlung von Erfahrungen und schrittweisen Entwicklung von Kriterien.

### **7. Zu § 72 Absatz 5**

In § 72 Absatz 5 Satz 5 KBG.EKD wird eine Legaldefinition für „Dienst im Ruhestand“ eingefügt. Dieser wird in § 72a KBG.EKD näher geregelt.

Anders als bei staatlichen Beamtenverhältnissen dauert das Kirchenbeamtenverhältnis nach Eintritt in den Ruhestand fort. § 72 KBG.EKD verdeutlicht dies insbesondere in den vorhergehenden Sätzen des Absatzes 5. Der Dienst der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gründet auf dem Auftrag, den die Kirche von ihrem Herrn Jesus Christus erhalten (§ 1 KBG.EKD). Wer sein Leben diesem Auftrag widmet, bleibt dieser Aufgabe für immer verbunden. Dem entspricht die Berufung in ein dauerhaftes Dienstverhältnis, bei dem nach Eintritt in den Ruhestand lediglich keine Pflicht zur Dienstleistung mehr besteht und die Übernahme eines Dienstes freiwillig erfolgt. Im Übrigen bleibt die Rechtsstellung im Kirchenbeamtenverhältnis erhalten. Dies gilt insbesondere für die Loyalitätspflichten und die Disziplinaraufsicht. Im Ruhestand wird anstelle der Besoldung ein Ruhegehalt gezahlt. Wird im Ruhestand im Rahmen des fortbestehenden Dienstverhältnisses Dienst geleistet, erfolgt dies ehrenamtlich oder unter Erhalt einer gliedkirchlich bestimmten Geldleistung, die von der Besoldung im aktiven Dienstverhältnis in aller Regel nach unten abweicht, um eine Anrechnung auf die Versorgung gemäß § 53 BeamtVG zu vermeiden. Da der Ruhestand fort dauert, ist mit dieser Besoldung neben dem Bezug des Ruhehaltes der Erwerb ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nicht verbunden (siehe § 28 Absatz 4 BVG-EKD). Diese vom staatlichen Recht abweichende Gestaltung entspricht dem kirchlichen Selbstverständnis. Sie ist aufgrund der Dienstherrenfähigkeit der Kirchen nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Absatz 5 WRV möglich.

Die Fortdauer des Kirchenbeamtenverhältnisses und die Beauftragung in dessen Rahmen hat sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. Sie führt dazu, dass die Versicherungsfreiheit des aktiven Dienstverhältnisses gemäß § 5 Absatz 1 Nr. 3 SGB VI fort dauert und die Versicherungsfreiheit für Renten- und Versorgungsbezieher gemäß § 5 Absatz 4 SGB

VI „leerläuft“, wenn Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Ruhestand im Rahmen des bestehenden Dienstverhältnisses einen Dienstauftrag für ihren Dienstherrn versehen und hierfür neben dem Ruhegehalt eine Besoldung erhalten. Dies hat zur Folge, dass die Voraussetzungen des § 172 SGB VI für die Erhebung eines halben Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung in diesem Fall nicht gegeben sind (vgl. Gutachten des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD vom 23. Oktober 2018). Etwas anderes gilt, wenn eine Beschäftigung im Ruhestand bei einem anderen kirchlichen Dienstherrn ausgeübt wird, zu dem bisher kein Dienstverhältnis bestand.

## 8. Zu § 72a

### **Absatz 1**

§ 72a KBG.EKD trifft nähere Bestimmungen zum Dienst im Ruhestand im Rahmen des fortbestehenden Dienstverhältnisses. Die Voraussetzungen zur Übertragung eines solchen Dienstes sind im Prinzip ähnlich wie beim Hinausschieben des Ruhestandes, aber meist auf eine kürzere Dauer bezogen. Insbesondere geschieht die Übernahme eines Dienstes im Ruhestand stets freiwillig und ausschließlich im kirchlichen Interesse. Da der Ruhestand bei dieser Form des Dienstes fort dauert, werden durch ihn keine ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erworben (siehe § 28 Absatz 4 BVG-EKD).

### **Absatz 2**

Dienst im Ruhestand nach § 72a KBG.EKD kann eine große Bandbreite beinhalten. Er reicht von einer kurzzeitigen Dienstleistung für wenige Stunden und der Mitarbeit bei einem Projekt bis zur Vertretung einer Stelle für mehrere Monate. Erreicht der Dienst einen Umfang eines halben Teildienstes, soll der Auftrag auf längstens ein Jahr befristet werden. Verlängerung ist möglich. Bei umfangreichen, längeren Diensten, die für ein Hinausschieben des Ruhestandes oder für eine Wiederverwendung im aktiven Dienstverhältnis geeignet sind, sollten diese Gestaltungsmöglichkeiten vor allem dann in Betracht gezogen werden, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte noch nicht die Höchstversorgung erreicht hat.

### **Absatz 3**

Ähnlich § 35 KBG.EKD betont § 72a Absatz 3 KBG.EKD die Zuständigkeit der Gliedkirchen zur Regelung der Vergütung an Dienst leistende Ruheständler/innen. Der Sache nach handelt sich hierbei um Besoldung, die neben dem Ruhegehalt gezahlt wird, wobei § 53 BeamtVG bzw. vergleichbare Vorschriften des Landesrechts, auf die manche Gliedkirchen verwiesen haben, anwendbar sind. Da Dienst im Ruhestand vollständig freiwillig geschieht und die gezahlten Beträge meist von untergeordneter Bedeutung sind, können die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse die Höhe der neben dem Ruhegehalt gezahlten Besoldung abweichend von § 35 KBG.EKD durch Rechtsverordnung bestimmen. Besoldung neben Versorgung vermeidet in aller Regel das Erreichen der in § 53 BeamtVG bestimmten Höchstgrenze, die zur Anrechnung der Besoldung auf die

Versorgung führen würde, zumal § 65 BeamtVG keine Anwendung findet (vgl. § 16a Absatz 5 BVG-EKD). Zu sozialversicherungsrechtlichen Aspekten wird verwiesen auf die Begründung zu § 72 Absatz 5 KBG.EKD.

## 9. Zu § 73a

### Absatz 1

Die Wiederverwendung im aktiven Dienst, die gemäß § 73 KBG.EKD bisher nur bei Wegfall des Ruhestandsgrundes, also der Dienstunfähigkeit oder des Wartestandsgrundes i.S.d. § 63 KBG.EKD, möglich ist, soll erweitert werden auf Ruhestandsfälle nach Erreichen einer Altersgrenze, sei es die Regelaltersgrenze, sei es eine Antragsaltersgrenze gemäß § 67 KBG.EKD. Gedacht ist insbesondere an Ruheständler/innen, die frühzeitig in den Ruhestand gegangen sind, um eine vorübergehende Aufgabe in der Familie zu übernehmen und nach deren Auslaufen wieder ein berufliches Betätigungsfeld ausfüllen können und wollen. Da wenig Erfahrungen mit Wiederverwendungen vorliegen und seitens der Gliedkirchen bürokratische Hürden und offene Fragen befürchtet werden, gilt diese Vorschrift in den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen nur, wenn die diese die Anwendung ausdrücklich für ihren Bereich beschließen.

### Absatz 2

Anders als die Wiederverwendung gemäß § 73 KBG.EKD erfolgt die Wiederverwendung nach § 73a KBG.EKD nur mit Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten. Da das Dienstverhältnis im Ruhestand fortbesteht, genügt zur Wiederverwendung eine Verfügung der für die Berufung zuständigen Stelle, die den Wegfall der Rechtsfolgen des Ruhestandes (§ 72 KBG.EKD) bewirkt. Die Übergabe einer Urkunde ist möglich, aber nicht zwingend. Die Zugangsbestimmungen zur Wiederverwendung im aktiven Dienst entsprechen denen für das Hinausschieben des Ruhestandes. Insoweit wird auf die Erläuterungen zu § 66a KBG.EKD verwiesen.

Da für die Wiederverwendung ein erheblicher Verwaltungsaufwand erwartet wird, kommt sie nur in Betracht, wenn mindestens ein halber Dienstauftrag für mindestens ein Jahr übernommen wird. Bei der ersten Wiederverwendung wird längstens eine Dauer von drei Jahren vorgesehen. Diese kann nach den Regelungen des Hinausschiebens des Ruhestandes (§ 66a KBG.EKD) verlängert werden, auch wenn die Verlängerung im Falle eines sehr frühen Ruhestandsbeginns vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgen sollte.

Bei der Wiederverwendung kann die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte wie beim Hinausschieben des Ruhestandes in entsprechender Anwendung des § 67 KBG.EKD die Versetzung in den Ruhestand beantragen. Unmittelbar gelten die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand in den §§ 68 bis 72 KBG.EKD. Daher sind insbesondere bei der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit die §§ 68 bis 70 KBG.EKD anwendbar.



Die bei Wiederverwendung übertragene Stelle kann niedriger bewertet sein als die vor dem Ruhestand wahrgenommene. Für die Versorgung entsteht in einem solchen Fall aufgrund § 16a Absatz 4 BVG-EKD des Entwurfs kein Nachteil. In den Gliedkirchen, die das BVG-EKD nicht anwenden, dürfte nur selten anzunehmen sein, dass die wiederverwendete Person „lediglich auf ihren im eigenen Interesse gestellten Antrag in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt übergetreten ist“, so dass nach § 5 Absatz 5 BeamfVG bzw. nach den entsprechenden Vorschriften des jeweiligen Landesversorgungsrechts auch hier meist Versorgung nach dem früheren, höher besoldeten Amt zu zahlen sein dürfte.

Die Fürsorgepflicht erfordert ausreichende Information über die Rechtsfolgen der Wiederverwendung. Eine Arbeitsgruppe der Dienstrechtsreferentenkonferenz wird der Frage nachgehen und nach Möglichkeit ein Merkblatt entwickeln.

### **10. Zu § 82a Satz 1 Nr. 2**

Aufgrund der Änderung des § 91a Absatz 2 KBG.EKD kann nunmehr auch ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit ruhende Grundlage des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Probe im Amt mit leitender Funktion sein. Daher führt konsequenterweise auch die Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit zur Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe.

### **11. Zu § 87 Absatz 3**

Behebung eines Redaktionsfehlers. Rechtsbehelfe gegen die Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe nach § 82 KBG.EKD und aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf nach § 83 KBG.EKD bleiben wie bei anderen statusverändernden Verwaltungsakten ohne aufschiebende Wirkung. § 20 Absatz 3 des Verwaltungsgerichtsgesetzes der EKD bleibt unberührt.

### **12. Zu § 90**

Auf Bitte aus den Gliedkirchen wird für ordinierte Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte klargestellt, dass zu den für sie aufgrund ihrer Ordination geltenden Bestimmungen insbesondere die Regelungen zum Beicht- und Seelsorgegeheimnis gemäß § 30 PfDG.EKD gehören.

### **13. Zu § 91a**

In ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe zur Wahrnehmung eines Amtes mit leitender Funktion soll nicht nur berufen werden dürfen, wer in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit steht, sondern auch, wer in einem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit steht. Das Amt mit leitender Funktion auf Probe ist grundsätzlich als zweites Kirchenbeamtenverhältnis neben einem zeitweilig ruhenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Lebenszeit konzipiert. Die Funktion des ruhenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses

nisses kann ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit (kein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt) bei ordinierten Personen ebenso erfüllen. Daher wird das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit in entsprechender Weise in die Folgesätze aufgenommen. Hierzu gehört, dass Ordinierte gemäß § 90 KBG.EKD weiterhin den Vorschriften zur Ordination unterliegen und die damit zusammenhängenden Pflichten zu erfüllen haben.

**Artikel 3 (...)**

**Artikel 4 (...)**

**Artikel 5 (...)**

**Artikel 6 (...)**

**Artikel 7 (...)**

### **Artikel 8**

#### **Bekanntmachungserlaubnis**

Artikel 8 enthält für das Kirchenamt der EKD die Erlaubnis, den Wortlaut des Pfarrdienstgesetzes, des Kirchenbeamten-gesetzes und des Disziplinar-gesetzes in der vom Inkraft-treten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.

### **Artikel 9**

#### **Inkrafttreten**

1. (...)
2. Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz zum 1. Januar 2020 in Kraft.

**Begründung**  
**zum Dienstrechtsänderungsgesetz 2020**  
**vom 9. November 2020**

**A. Allgemeines**

Das Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2020 umfasst als Artikelgesetz Änderungen der vier dienstrechtlichen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen. Dies sind in

- Artikel 1 das Pfarrdienstgesetz (PfdG.EKD),
- **Artikel 2 das Kirchenbeamten-gesetz (KBG.EKD)**,
- Artikel 3 das Disziplinar-gesetz (DG.EKD),
- Artikel 4 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG-EKD).

Ferner wird – ausschließlich mit Wirkung für Mitarbeitende der EKD in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen – das Ausführungsgesetz der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz geändert.

Drei Anregungen bzw. Anlässe haben zu dem Gesetzentwurf geführt:

1. der Beschluss der EKD-Synode vom 12. November 2019 (ABl. EKD S.329), die konkreten dienst- und arbeitsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (GSch-RiLi-EKD) vom 18. Oktober 2019, (ABl. EKD S. 270) in das Pfarrdienstgesetz und das Kirchenbeamten-gesetz der EKD einzufügen,
2. die Anregung der Evangelische Landeskirche in Baden, in das Disziplinarrecht Handlungsmöglichkeiten aufzunehmen, die geeignet sind, im Falle sexueller Übergriffe, die ausnahmsweise nicht zu einer Entfernung aus dem Dienst führen, das Unrechtsbewusstsein der beschuldigten Person wirksamer zu beeinflussen,
3. die Neuregelung von Kindererziehungsleistungen in Versorgung und Rentenversicherung durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) (BGBl. Teil I vom 12. Dezember 2019, S. 2053) und das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) (BGBl. Teil I vom 4. Dezember 2018, S. 2016).

Der Beschluss der EKD-Synode führte zu den Vorschlägen zu folgenden Bestimmungen:

**Zu 1:**

- § 9 Absatz 1a PfdG.EKD, **§ 8 Absatz 2a KBG.EKD**: Einstellungsausschluss und erweitertes Führungszeugnis
- § 31a PfdG.EKD, **§ 24 KBG.EKD**: Meldepflicht und Beratungsrecht

- § 31b PfdG.EKD, § **24b KBG.EKD**: Abstinenz- und Abstandsgebot
- § 47 PfdG.EKD, § **34 KBG.EKD**: Schutz vor sexualisierter Gewalt und politisch motivierter Bedrohung
- § 98 Absatz 1 PfdG.EKD, § **77 Absatz 1 KBG.EKD**: Erweiterung der Entlassung aufgrund Verurteilung wegen einer Straftat auch auf Fälle der Verurteilung wegen einer Straftat, die für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe disqualifiziert
- § 20 Absatz 3 DG.EKD: Tätigkeitsausschluss bei Feststellung einer Straftat, die für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe disqualifiziert, durch Entfernung aus dem Dienst als regelmäßiger Disziplinarmaßnahme.

### Zu 2:

Die Anregung, die Pflichtenmahnung eines Disziplinarverfahrens durch besondere Einwirkungsmöglichkeiten zu ergänzen, führte zu den Vorschlägen zur Änderung bzw. Einfügung der folgenden Bestimmungen:

- § 31b Absatz 2 PfdG.EKD, § **24b Absatz 2 KBG.EKD**: Anordnungen zur Vermeidung von Distanzverletzungen,
- § 61 Absatz 6 PfdG.EKD, § **16 Absatz 6 KBG.EKD**, § 23 Absatz 5 DG.EKD: dauerhafte Aufbewahrung von Vorgängen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt zunächst innerhalb und später außerhalb der Personalakte, Möglichkeiten der institutionellen Aufarbeitung
- § 19 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4 DG.EKD: Erteilung von Weisungen als disziplinarrechtliche Nebenmaßnahme,
- § 31 Absatz 7 und 8 DG.EKD: Konkretisierung, wann eine Zeugenvernehmung im Rahmen des behördlichen Disziplinarverfahrens durch ein Disziplinargericht vorgenommen werden kann.

### Zu 3:

Aufgrund der Generalverweisung in § 2 Absatz 1 BVG-EKD auf das jeweils für Bundesbeamtenverhältnisse geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht finden Regelungen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes auf diesem Gebiet automatisch Anwendung. Für die Kirchen, die früher für Pfarrdienstverhältnisse und Kirchenbeamtenverhältnisse die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorsahen<sup>1</sup>, sind diese zum Teil nicht kompatibel mit den Änderungen des Rentenrechts durch das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz. Aus diesem Grund hat der Rat im Juni 2020 mit Zustimmung der Kirchenkonferenz eine gesetzesvertretende Verordnung beschlossen, mit der das Inkrafttreten bestimmter Regelungen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes für kirchliche Versorgungsempfänger/innen verhindert wurde,

<sup>1</sup> sogenannte VSG-Kirchen, so genannt nach ihren damaligen Versorgungssicherungsgesetzen, die Rentenrechnung regelten. Unter den Kirchen, die das BVG-EKD anwenden sind dies Anhalt, Baden, EKBO, EKHN, EKM.

so dass die in Frage stehende Materie durch das hier vorliegende Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 geregelt werden kann.

Durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz und das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz wurde in bereits bestandskräftig beschiedene Rechtsverhältnisse eingegriffen, wobei das Verhältnis der beiden Regelungen zueinander für die kirchlichen Dienstverhältnisse zu klären war, die früher der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterlagen. Hier war zunächst nach drei Kriterien zu differenzieren, die nach bisherigem Versorgungsrecht zu unterschiedlichen Kindererziehungsleistungen führten:

- 01: Kinder vor 1992 geboren, aber vor Berufung in ein Beamtenverhältnis geboren,
- 02: Kinder vor 1992 geboren und innerhalb eines Beamtenverhältnisses geboren und
- 03: Kinder nach 1992 geboren.

Da die Rechtsänderungen in Rentenversicherung und Beamtenversorgung zu unterschiedlichen Zeitpunkten griffen, waren die jeweiligen Leistungszeitpunkte genau zu differenzieren und besondere Übergangsregelungen zu schaffen, um die Zeiten des unterschiedlichen Inkrafttretens der Leistungsveränderungen zur klären. So ergaben sich insgesamt neun Fallgruppen, da die oben genannten Gruppen jeweils nach „Neufällen“ (Ruhestand ab 2021) „Bestandsfällen“ (Ruhestand nach Inkrafttreten des BVG-EKD in der jeweiligen Gliedkirche) und „Zwischenfällen“ (Ruhestand nach Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes aber vor Inkrafttreten des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes) zu differenzieren waren. Näheres ist der Anlage 2 zur Begründung mit Darstellung der Fallgruppen zu entnehmen. Im Laufe des Stellungnahmeverfahrens wurden die sogenannten „Altfälle“ (Ruhestand vor Inkrafttreten des BVG-EKD in der jeweiligen Gliedkirche) auf Initiative einiger Gliedkirchen und in enger Absprache mit allen Zuständigen in den betroffenen Gliedkirchen und Versorgungskassen in die Änderungen einbezogen und in § 42 Absatz 1 Satz 3 geregelt. Somit entstanden 12 Fallgruppen. In der Begründung der §§ 45a und 45b sind Voraussetzungen und Lösungen der Fallgruppen tabellarisch dargestellt.

Die Kindererziehungsleistungen sind je Kind zu bestimmen, so dass mehrere Fallvarianten bei der Versorgungsfestsetzung für eine Person zusammentreffen können.

Im Ergebnis sollen Renten wegen Kindererziehung in den sogenannten VSG-Kirchen künftig nicht mehr nach § 35 BVG-EKD auf die Versorgung angerechnet werden, sondern wie im staatlichen Bereich der Ruhensregelung des § 55 BeamtVG unterliegen. Gemäß § 50a Absatz 1 Satz 2 BeamtVG besteht kein Anspruch auf Kindererziehungszuschlag für das jeweilige Kind, wenn hierfür eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf Rente wegen Kindererziehung besteht.

Für bereits vorhandene Versorgungsempfänger/innen waren auch außerhalb der VSG-Kirchen eigene Regelungen zu finden für diejenigen, die bisher keinen Kindererziehungszuschlag, sondern nach einer alten Vorschrift bei Freistellung in den ersten Monate nach

der Geburt sechs Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit pro Kind erhielten (Kinder vor 1992 und nach Berufung in ein Beamtenverhältnis geboren). Nach § 69m Absatz 3 BeamtVG können diese Versorgungsempfänger/innen einen Antrag auf Kindererziehungszuschlag für 30 Monate unter Wegfall von sechs Monaten ruhegehaltfähiger Dienstzeit stellen. Hierdurch wird eine aufwendige, händisch durchzuführende Höchstgrenzenbetrachtung mit Vergleichsrechnung und Erlass neuer Bescheide erforderlich, die je nach biographischer und beruflicher Entwicklung für jede Antragstellerin und jeden Antragsteller anders ausfällt. Im Geltungsbereich der EKD soll diese Personengruppe hingegen gemäß § 45a einen pauschalen Ausgleich für die Nichtanwendung des § 69m Absatz 3 BeamtVG bekommen, indem Personen, die bisher eine kinderbedingte ruhegehaltfähige Dienstzeit haben, hierzu einen Zuschlag erhalten, der in der Höhe einem Kindererziehungszuschlag für sechs Monate entspricht, Gliedkirchen, die bei Kindererziehungsleistungen bisher Landesrecht anwenden, können dabei bleiben.

Weitere Änderungen des BVG-EKD betreffen die Schließung von Regelungslücken sowie die Aufhebung der Regelung des § 51 Absatz 1, die bisher von ausgeschiedenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zum Erhalt eines Anspruchs auf Altersgeld die Kirchenmitgliedschaft verlangt.

## **B. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **Artikel 1 (...)**

### **Artikel 2**

## **5. Änderung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD**

### **1. Ergänzung der Inhaltsübersicht**

#### **2. Zu § 8 Absatz 2a**

Die Evangelische Kirche in Deutschland, ihre Gliedkirchen und Diakonischen Werke setzen sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirken auf Aufarbeitung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Mit dieser Sicht ist die Beschäftigung einer Person im Kirchenbeamtenverhältnis, die rechtskräftig wegen einer Sexualstraftat verurteilt worden ist, nicht vereinbar. Dies gilt umso mehr, als aufgrund des Funktionsvorbehaltes in § 3 Kirchenbeamtenverhältnisse nur für die Ausübung von Aufsichtsbefugnissen und besondere Verantwortung begründet werden sollen. Hier kann leicht ein Machtgefälle entstehen, das zu rücksichtsvollem Ver-

halten verpflichtet und keinesfalls zu Befriedigung eigener sexueller Wünsche ausgenutzt werden darf. Hierbei ist an alle Formen sexualisierter Gewalt i.S.d. § 2 der Gewaltschutzrichtlinie zu denken, insbesondere auch an solche die vielleicht „nur“ verbal oder nonverbal ausgeübt werden, oder durch das Unterlassen von Schutz vor sexualisierter Gewalt, wozu eine Vorgesetztenposition gemäß § 34 KBG.EKD verpflichtet. Auch das Sozialgesetzbuch verlangt in seinen verschiedenen Büchern von Trägern sozialer Arbeit, dass diese für den Umgang mit Menschen, die von ihrer Unterstützung abhängig sind, niemanden beschäftigen dürfen, der wegen einer der dort aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt wurde (§ 72a SGB VIII, § 124 Absatz 2 SGB IX, § 75 Absatz 2 SGB XII).

Der hieraus resultierende Beschäftigungsausschluss wirft die Frage auf, in welchem Verhältnis dieses zum Anspruch von Kirche, glaubwürdig für Vergebung und einen barmherzigen Umgang mit Schuld einzutreten, Rechnung getragen wird. Hierzu sind verschiedene Aspekte zu betrachten.

Vergebung bedeutet die Wiederherstellung des Friedens mit einer Person, die Fehler gemacht und andere geschädigt hat. Insofern hilft die Vergebung zunächst der geschädigten Person, die aufgrund der ihr persönlich möglich gewordenen Vergebung ggf. nicht mehr von Angst, Hass, Verbitterung oder anderen negativen Gefühlen belastet wird. Im Weiteren hilft Vergebung der schädigenden Person. Vergebung bedeutet aber nicht unmittelbar die Wiederherstellung des status quo ante für die schädigende Person, insbesondere wenn hiermit leichter Zugang zu weiteren schädigenden Handlungen und erhebliche Risiken für andere gegeben wären.

Im Hinblick auf die Prävention sexualisierter Gewalt, deren Begriff weit über körperliche Gewalt hinaus geht (vgl. § 2 GSch-RiLi-EKD, zitiert in der Begründung zu § 31), fällt ins Gewicht, dass solche Vorgänge nicht selten auf einer grundsätzlichen sexuellen Neigung oder Störung der Sexualpräferenz beruhen. In einem solchen Fall kann selbst ein einsichtiger und therapierter Täter das Risiko einer erneuten Tat nicht völlig ausschließen. Er oder sie muss Risikosituationen möglichst vermeiden, wie dies auch im Rahmen der Führungsaufsicht vorgesehen werden kann (vgl. § 68b StGB). Der Dienst in einem Kirchenbeamtenverhältnis ist in dieser Hinsicht mit zahlreichen Risikosituationen verbunden, da der direkte Umgang mit vielen Menschen - oftmals in Zwei-Personen-Situationen – immer wieder vorkommt und auch Kinder, Jugendliche und unterstützungsbedürftige Menschen betreffen kann. Hinzu kommt, dass Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst von vielen Menschen ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird. Dies macht den Missbrauch beruflicher Kontakte leichter als in anderen Berufen. Auch gehört es zu den immer wieder beobachteten Täterstrategien, gezielt ein solches Umfeld anzusteuern und sich dort eine Vertrauensposition zu schaffen, die ihnen sexuell übergreifiges Verhalten erlaubt. Dies gilt auch für den Missbrauch religiöser Gefühle und Haltungen zu Zwecken der sexualisierten Gewalt.

Würde man Menschen, die wegen sexualisierter Gewalt verurteilt worden sind, weiter Zugang zum Dienst im Kirchenbeamtenverhältnis geben, würde das damit verbundene Rückfallrisiko stets Menschen, treffen, die der Kirche vertraut haben. Würde es die Kirche für richtig halten, als Teil ihrer Vergebung trotz einer solchen Verurteilung weiter Zugang zu diesem Dienst zu geben, würde weder die Vergebende noch der Vergebung Empfangende das Rückfallrisiko tragen, sondern eine dritte, oftmals schutzbedürftige Person. Anders verhält es sich bei anderen Delikten, einem wiederholten Vermögensdelikt zum Beispiel. Hierbei würde wahrscheinlich das Kirchenvermögen geschädigt, aber nicht das Leben Dritter. Auch lassen sich Vermögensschäden ausgleichen. Nach sexualisierter Gewalt aber tragen fast alle Opfer ihr Leben lang eine Bürde, die sie bei jedem Lebensschritt beeinträchtigt.

Das der Kirche und ihren Mitarbeitenden entgegen gebrachte Vertrauen ist eine ihrer Existenzgrundlagen. Wird der Schutzraum der Kirche zur Ausübung sexualisierter Gewalt missbraucht und wird einem solchen Angriff nicht energisch entgegen gewirkt, kann dieses Vertrauen dauerhaft verwirkt werden. Die Verkündung des Evangeliums von der Liebe Gottes würde vor einem solchen Hintergrund unmöglich. Daher ist es undenkbar, dass im Bereich der Verkündigung und in verantwortlichen Positionen, wie sie das Kirchenbeamtenverhältnis gemäß § 3 KBG.EKD prägen, Kirchenbeamte tätig werden, die durch eine Straftat zum Ausdruck gebracht haben, dass sie ihre eigenen sexuellen Wünsche über die Würde des ihnen anvertrauten Nächsten stellen. Der Anspruch der Kirche, glaubwürdig für Vergebung und einen barmherzigen Umgang mit Schuld einzutreten, darf nicht den Schutzraum, den die Kirche insbesondere für Kinder, Jugendliche und unterstützungsbedürftige Menschen bietet, gefährden.

Die Regelung nimmt den Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss gemäß § 5 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. Oktober 2019 (ABl. EKD S. 270 - hier zitiert als GSch-RiLi-EKD) auf. Sie zählt allerdings nicht die dort genannten Paragraphen auf, sondern verweist auf § 72a SGB VIII zur Kinder- und Jugendhilfe, dem die aufgezählten Paragraphen entnommen sind. Die Begehung einer der dort genannten Straftaten disqualifiziert indessen nicht nur für die Jugendarbeit, sondern auch für jede Arbeit mit unterstützungsbedürftigen Menschen oder in Abhängigkeitsverhältnissen. § 124 Absatz 2 SGB IX zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und § 75 Absatz 2 SGB XII zur Sozialhilfe enthalten dieselbe Aufzählung unter Zufügung von § 184j StGB (Straftaten aus Gruppen). Soweit entsprechende Verurteilungen aufgrund Zeitablaufs nicht mehr im Führungszeugnis aufgeführt werden, wird aufgrund des Verweises von § 51 Absatz 1 Nr. 5 und Absatz 2 BZRG Gebrauch gemacht.

Wer wegen einer in § 72a SGB VIII genannten Straftaten verurteilt wurde, ist für den Dienst im Kirchenbeamtenverhältnis, das besondere Integrität und Glaubwürdigkeit erfordert, nicht geeignet. Denn Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte haben sich gemäß



§ 24 KBG.EKD innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass das Vertrauen in ihre pflichtgemäße Amtsführung gewahrt und die Glaubwürdigkeit der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages nicht beeinträchtigt wird.

Zum Nachweis, dass dieser gravierende Grund für eine Nichteignung nicht vorliegt, ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Den Gliedkirchen steht es frei, die regelmäßige Vorlage eines solchen zu verlangen. Ihre Entscheidung in dieser Frage wird häufig davon abhängen, welche Erfahrungen sie in ihrem Bundesland mit der praktischen Umsetzung der Informationspflicht der Staatsanwaltschaft nach Nr. 22 der Anordnung über die Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) machen. Die Kostentragung für das erweiterte Führungszeugnis ist in gliedkirchlichen Verwaltungsregeln oder Ausführungsbestimmungen zu regeln.

Über ggf. anhängige Strafverfahren, die zum Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII führen, ist im Bewerbungsverfahren auf Nachfrage Auskunft zu geben, auf Verlangen der Gliedkirche schriftlich. Die Entwicklung eines entsprechenden Formulars bietet sich an. Eine Auskunft- und Wahrheitspflicht von Bewerber/innen hat das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 270/11) für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bejaht, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information hat und er seine Frage auf die für ihn relevante Information beschränkt, also nicht nur in allgemeiner Form nach Strafverfahren fragt.

Absatz 2a ist eine Spezifizierung der allgemeinen Eignungsvoraussetzung in Absatz 2 Nr. 2 und nimmt hierauf ausdrücklich Bezug. Daher ist Absatz 2a auch im Rahmen anderer Vorschriften, die auf die Eignung Bezug nehmen, anzuwenden insbesondere § 11 Absatz 2 Nr. 2.

### 3. Zu § 16 Absatz 6

Vorgänge, die sexualisierte Gewalt beinhalten, sollen künftig unbefristet aufbewahrt werden, allerdings nach Ablauf einer Frist nicht mehr in der Personalakte. Dies betrifft Mitteilungen rechtskräftiger Verurteilungen, die sexualisierte Gewalt beinhalten, erweiterte Führungszeugnisse, die eine Straftat enthalten, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, sowie Meldungen oder Vorermittlungen zu Vorgängen sexualisierter Gewalt, die nicht zu einem Disziplinarverfahren führten, sich aber auch nicht als falsch erwiesen haben.

Erweiterte Führungszeugnisse sollten nach bisherigem Recht dauerhaft in der Personalakte bleiben. Diese Regelung wird nun aus datenschutzrechtlichen Gründen begrenzt auf solche erweiterten Führungszeugnisse, die eine der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten enthalten. Da diese Straftaten gemäß § 77 KBG.EKD in aller Regel zur Entlassung kraft Gesetzes führen, dokumentiert ein solches erweitertes Führungszeugnis den Entlassungsgrund. Auch wenn gemäß § 77 Absatz 2 KBG.EKD ausnahmsweise im kirchlichen Interesse ein Disziplinarverfahren wegen einer strafgerichtlichen Verurteilung wegen sexualisierter Gewalt eingeleitet wird, ist der Verbleib in der Personalakte sachgerecht. Denn ein kirchliches Interesse an einem Disziplinarverfahren dürfte nach einer strafgerichtlichen

Verurteilung wegen einer Sexualstraftat nur dann vorliegen, wenn in dem Disziplinarverfahren weitere sexuell motivierte Amtspflichtverletzungen geklärt werden sollen, die strafrechtlich verjährt sind.

Mitteilungen über Verurteilungen wegen sexualisierter Gewalt bleiben in der Personalakte, solange sie nach § 24 Absatz 3 BZRG in ein einfaches Führungszeugnis aufzunehmen sind. Diese Frist beträgt bei Straftaten nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 StGB 20 Jahre. Lässt sich ein Vorwurf oder Verdacht sexualisierter Gewalt nicht klären, bleibt der Vorgang aufbewahrt, auch wenn die Belege hierfür so dürftig sind, dass die Voraussetzungen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (§ 24 DG.EKD) nicht gegeben sind. Nur wenn sich der Vorwurf eindeutig als unrichtig erweist, wird der Vorgang gemäß Absatz 5 aus der Personalakte entfernt. Diese Regelung beruht auf der Erfahrung, dass Opfer sexualisierter Gewalt nicht selten viele Jahre benötigen, bis ihnen eine substantielle Aussage möglich ist oder bis sie jemanden finden, der bereit ist, ihrer Aussage nachzugehen.

Allerdings ist der Vorgang aus der Personalakte zu nehmen, sobald festgestellt wird, dass eine weitere Aufklärung jedenfalls zunächst nicht möglich ist, spätestens nach Ablauf der Frist von drei Jahren gemäß Absatz 5, sofern diese Frist nicht nach Absatz 5 Satz 2 unterbrochen wird. Ein Antrag hierzu ist in den Fällen nach Absatz 6 nicht erforderlich, da insbesondere über Vorermittlungen und disziplinarische Ermittlungen zu unklaren Vorfällen nicht unterrichtet wird, solange dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts nicht möglich ist (§ 24 Absatz 1 DG.EKD).

Die nach Absatz 6 aus der Personalakte zu entnehmenden Einzelvorgänge, werden nicht physisch vernichtet, sondern in eine Sachakte überführt oder dem zuständigen Archiv angeboten. Sie verlieren in beiden Fällen ihren Charakter als Personalakte, die z.B. bei einem Stellenwechsel zu versenden ist, sind aber weiterhin vertraulich zu behandeln. Das Archiv hat die Pflicht, „die notwendigen organisatorischen, technischen und personellen Maßnahmen zu treffen, um die dauernde Aufbewahrung, Erhaltung und Benutzbarkeit des Archivguts zu gewährleisten sowie dessen Schutz vor unbefugter Benutzung sicherzustellen. Insbesondere sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Unterlagen zu sichern, die personenbezogene Daten enthalten oder Rechtsvorschriften über Geheimhaltung unterliegen“ (§ 5 Absatz 2 EKD-Archiv-Gesetz stellvertretend für ähnlich lautende gliedkirchliche Archivgesetze). Für das Archivgut ist das Archiv ein Schutzraum, der durch die kirchlichen Archivgesetze geschützt ist. Danach ist der Zugang zu Archivgut nur bei Nachweis eines berechtigten Interesses zu gewähren, erforderlichenfalls unter besonderen Vorkehrungen zum Schutz personenbezogener Angaben. Bei Unterlagen, die aufgrund von Rechtsvorschriften zur Löschung bestimmt waren, tritt die Archivierung an die Stelle der Löschung. Maßgeblich für die Erfüllung der Löschpflicht ist lediglich, dass die Daten dem Zugriff der datenverarbeitenden Stelle entzogen werden. In diesem Fall ist das Archiv ein Löschungssurrogat (vgl. Manegold, Bartholomäus: Archivrecht. Berlin 2002, S. 218 und Becker,

Irmgard Christa und Rehm, Clemens (Hrsg.) Archivrecht für die Praxis. München 2017, S. 74)

Die abgebende Stelle (z.B. Landeskirchenamt) hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit das Recht, Archivgut jederzeit zu benutzen. Das gilt nicht für personenbezogene Daten, die auf Grund einer Rechtsvorschrift hätten gesperrt oder gelöscht werden müssen (§ 6 EKD-Archiv-Gesetz stellvertretend für ähnlich lautende gliedkirchliche Archivgesetze). Verlangen Außenstehende Einsicht, wird der angegebene Benutzungszweck gegen sonstige Rechtsgüter im Rahmen einer Ermessensentscheidung abgewogen. Sobald schützenswerte personenbezogene Informationen betroffen sind, hat das Archiv die Benutzung einzuschränken oder mit Auflagen zu versehen oder ganz zu versagen. Zu den Versagungsgründen gehören insbesondere der Persönlichkeitsschutz oder eine Gefährdung des Wohls der evangelischen Kirche (§ 10 EKD-Archiv-Gesetz stellvertretend für ähnlich lautende gliedkirchliche Archivgesetze).

Satz 5 und 6 ermöglichen es, autorisierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder Beauftragten Zugang zu Personalakten zu geben, die Vorgänge zu sexualisierter Gewalt enthalten oder von denen zu erwarten ist, dass sie diese enthalten. Es kann dann angenommen werden, dass eine Personalakte einen solchen Vorgang enthält, wenn hierfür tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, z.B. weil Gerüchte über sexuelle Übergriffe einer Person im Umlauf sind oder weil eine Person bei einer unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexualisierter Gewalt oder bei einem Interview von Wissenschaftler/innen mit Opfern sexualisierter Gewalt als sexuell übergriffig genannt worden ist.

Die Einsichtnehmenden sind persönlich auf Verschwiegenheit und Datenschutz zu verpflichten. Einzelheiten hierzu und zu weiteren Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten sind durch eine Rechtsverordnung des Rates der EKD mit Zustimmung der Kirchenkonferenz zu regeln. Das Gesetz gibt an dieser Stelle eine Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung. Zugleich soll es sich bei der angedachten Verordnung um eine Verordnung gemäß § 54 Absatz 1 DSGVO-EKD handeln. Diese Regelung ermöglicht, dem Rat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung der Kirchenkonferenz Durchführungsbestimmungen zum DSGVO-EKD sowie weitere ergänzende Bestimmungen zum Datenschutz zu erlassen. Die angedachte Rechtsverordnung würde somit ebenfalls für Mitarbeitende in privatrechtlichen Dienstverhältnissen Anwendung finden können, auch soweit sie in der Kirche zugeordneten Einrichtungen z.B. in der Diakonie beschäftigt werden.

#### **4. Zu § 24 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 Buchstabe c)**

Die Amtsverschwiegenheit gilt nicht bei Mitteilungen, wenn an eine von der obersten Dienstbehörde bestimmten Stelle ein durch Tatsachen begründeter Verdacht mitgeteilt wird, dass kirchliche Mitarbeitende sexuell übergriffig geworden sind. In diesem Zusammenhang wird der Begriff „sexuelle Belästigung“, der § 3 Absatz 4 AGG und § 184i StGB

entspringt und dort unterschiedlich definiert ist, durch den weiteren Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt. Der Begriff wird in § 2 GSch-RiLi-EKD wie folgt definiert:

*„(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.*

*(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.*

*(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.“*

Soweit die Gliedkirchen in ihren Präventionsgesetzen oder ähnlichen Vorschriften leicht abweichende Definitionen verwenden, sind diese bei Auslegung und Anwendung des Kirchenbeamtenengesetzes maßgeblich. Eine Klarstellung im gliedkirchlichen Ausführungsgesetz zum Kirchenbeamtenengesetz ist wünschenswert.

## 5. Zu § 24a

§ 24a enthält ein Junktim aus Meldepflicht und Beratungsrecht und -pflicht und nimmt damit § 8 GSch-RiLi-EKD auf.

Satz 1 begründet für alle Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte eine Meldepflicht, wenn ein durch Tatsachen zureichend begründeter Verdacht vorliegt, dass beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot nach § 24b verstoßen oder sexualisierte Gewalt ausgeübt haben. Die Pflicht, deren Verletzung ggf. zu einem Disziplinarverfahren führen kann, gilt auch, wenn sich der Verdacht gegen eine befreundete Person richtet und / oder ausschließlich den privaten Bereich betrifft. Allerdings besteht keine Pflicht, sich selbst oder Familienmitglieder im Sinne des § 52 StPO zu belasten. Dieser Grundsatz kommt in § 20 Absatz 1 und 3 BDG, § 26 Absatz 1 und 4 DG.EKD und § 32 Absatz 1 i. V. m. § 52 StPO zum Ausdruck und ist bereits vor dem Beginn von Vorermittlungen zu beachten. Im Übrigen haben ordinierte Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut worden oder bekannt geworden ist. Das Beicht- und Seelsorgegeheimnis wird durch die

Meldepflicht nicht ausgehöhlt. § 90 in Verbindung mit § 30 PfdG.EKD bleibt unberührt, ebenso § 32 Absatz 2 DG.EKD innerhalb des Disziplinarverfahrens. Wohl aber bedingen das Beratungsrecht und die Meldepflicht eine entsprechende Einschränkung der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit (§ 24 KBG.EKD). Die Meldung ist an eine vom Dienstherrn benannte Stelle zu erstatten und unterliegt daher nicht der Pflicht zur Einhaltung des Dienstweges. Die kircheninterne Meldestelle sorgt erforderlichenfalls für die Einschaltung zuständiger staatlicher Stellen.

Die Verdachtsschwelle der „zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkte“ entspricht der Schwelle zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens (§ 24 Absatz 1 DG.EKD, § 17 Absatz 1 BDG) durch den Dienstherrn oder zur Einleitung eines Ermittlungsverfahrens durch die Staatsanwaltschaft (§ 152 Absatz 2 StPO), so dass die Kommentare und Rechtsprechung zu diesen Vorschriften zur Auslegung und Konkretisierung herangezogen werden können. Maßgeblich ist stets, dass greifbare Tatsachen für einen Ermittlungsansatz vorliegen (z.B. ein Gerücht, das einen Hinweis enthält, wo weitere Informationen zu finden sein könnten; nicht aber ein Gerücht, das keinerlei Ansatz bietet, wie die Frage etwas mehr geklärt werden könnte), nicht dass der Verdacht bewiesen ist. Eigene Ermittlungen sollen nicht angestellt werden.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind berechtigt und verpflichtet, sich beraten zu lassen, wenn sie einen Vorgang oder eine Beobachtung nicht einschätzen können. Die Gliedkirchen haben hierzu entsprechende Stellen zu benennen und einzurichten. In der Regel dürften dies die Melde- und Ansprechstellen der Gliedkirchen für Fälle sexualisierter Gewalt sein. Die Gliedkirchen können aber auch andere Stellen, z.B. entsprechende Fachstellen außerhalb des kirchlichen Dienstes benennen.

Neben der dienstrechtlichen Meldepflicht gibt es eine Meldepflicht bei einer Kindeswohlgefährdung gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII. Sie ist in erster Linie von den Mitarbeitenden, die mit Kindern umgehen, wahrzunehmen. Vorgesetzte haben Garantenpflicht, dass dies geschieht.

### Zu § 24b

**Absatz 1** greift das Abstands- und Abstinenzgebot des § 4 Absatz 2 und 3 GSch-RiLi-EKD auf und beschreibt damit selbstverständliche Pflichten, die sich bereits aus der Grundbestimmung kirchenbeamtenrechtlicher Pflichten in § 18 und aus dem Gelöbnis ergeben. Besonders, wo auch Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte Seelsorge ausüben oder wo der allgemeine körperliche Abstand nicht gewahrt werden kann (z.B. in der Arbeit mit hilfsbedürftigen Menschen) gilt das Abstandsgebot vor, dass die angemessene Distanz jeweils situations- und personenabhängig gesucht und austariert werden muss. Entscheidender Maßstab ist dabei das Empfinden des Gegenübers.

Das Abstinenzverbot nach Satz 2 und 3 gilt für Obhutsverhältnisse sowie Seelsorge- und vergleichbare Vertrauensbeziehungen unabhängig von den Wünschen des Gegenübers. Es

wurde bisher aus den Verpflichtungen nach § 18 und aus dem Gelöbnis abgeleitet und findet sich ebenso in den Regelungen für medizinische, therapeutische, psychologische und pädagogische Berufe, da hier typischerweise Nähe und Abhängigkeit in einer hochsensiblen Beziehung entstehen. Es handelt sich um Beziehungen, in denen typischerweise ein Gefälle besteht, in dem sich die andere Person auf die professionelle Distanz der Kirchenbeamtin /des Kirchenbeamten verlässt oder in der möglicherweise eine psychische Abhängigkeit ausgenutzt werden kann, die es erschwert, das Verhältnis zu beenden. Eine solche Beziehung darf nicht parallel zu einer sexuellen Beziehung bestehen. Soll die sexuelle Beziehung gelebt werden, so muss die andere hochsensible berufliche Beziehung beendet werden – oder umgekehrt. Die Beendigung der Vertrauensbeziehung ist dabei oft kaum schlagartig möglich. Beispielfhaft sei genannt, dass die Muster-Berufsordnung für die Psychologischen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in ihrem § 6 Absatz 7 das Abstinenzgebot nach Beendigung einer Psychotherapie aufrecht erhält, „solange noch eine Behandlungsnotwendigkeit oder eine Abhängigkeitsbeziehung des Patienten zum Psychotherapeuten gegeben ist“ und vor einer privaten Kontaktaufnahme einen zeitlichen Abstand von mindestens einem Jahr für notwendig hält (vgl. [https://www.bptk.de/wp-content/uploads/2019/01/20060113\\_musterberufsordnung.pdf](https://www.bptk.de/wp-content/uploads/2019/01/20060113_musterberufsordnung.pdf) Zugriff am 12.8.2020). Die Verantwortung für die Einhaltung des Abstinenzverbotes trägt allein die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte.

Der Begriff „Obhutsverhältnisse“ beinhaltet die Pflicht, für eine Person, die wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos ist, zu sorgen und ihr beizustehen. Der Begriff entstammt §§ 221 und 225 StGB, so dass zur Abgrenzung die Kommentierung und Rechtsprechung herangezogen werden kann. Die Gliedkirchen können Begrifflichkeiten in ihren Ausführungsgesetzen konkretisieren.

Nach **Absatz 2** können Anordnungen zur Sicherung eines distanzwahrenden Verhaltens insbesondere vorbeugend und klarstellend von der direkt vorgesetzten Person erlassen werden, wenn keine Dienstpflicht verletzt ist, z.B. an bestimmten Fortbildungen teilzunehmen. Die Thematik kann in verschiedenen biographischen und dienstlichen Situationen aufbrechen; sie sollte daher regelmäßig auch in Personalentwicklungsgesprächen angesprochen werden, um eine Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen aufzubauen und zu stärken.

## 6. Zu § 32 Absatz 2

Redaktionelle Klarstellung. Rechtsfolgen einer Amtspflichtverletzung werden auch in § 77 (Entlassung wegen einer Straftat) bestimmt.

### 7. Zu § 34 Absatz 1

Die Vorschrift greift das Recht auf Schutz vor sexualisierter Gewalt des § 4 Absatz 1 GSchRiLi-EKD auf. Schutz vor politisch motivierter Bedrohung entspringt einer Notwendigkeit der letzten Jahre. Er lässt die Pflicht zur Mäßigung bei Äußerungen zu Fragen des öffentlichen Lebens nach § 27 KBG.EKD unberührt. Die Nennung dieser aktuellen Themen schmälert nicht die Verpflichtung aus dem allgemeinen Recht auf Fürsorge. Insbesondere muss der Dienstherr auch vor ungerechtfertigten Angriffen, die keine strafbaren Handlungen darstellen, schützen (Battis, Bundesbeamtengesetz, 5. Auflage 2017 Rn. 10-18) z.B. vor unwahren Medienberichten, unter Umständen durch Gegendarstellung (BVerwGE 99, 56; BGH ZBR 1961, 318; Weimar DöD 1964, 91; Wilhelm ZBR 1966, 6; VGH Mannheim ZBR 1983, 263; zum Gegendarstellungsanspruch Groß DVBl 1981, 247; → Rn. 22) oder eine Ehrenerklärung (OVG Münster NVwZ-RR 2013, 727). Wird er ungerechtfertigt der Korruption bezichtigt, so muss der Dienstherr ihm den Denunzianten auch dann nennen, wenn diesem Vertraulichkeit zugesichert wurde (BVerwG NJW 2003, 3217). Des besonderen Schutzes bedarf der Beamte auch deshalb, weil ihm die „Flucht in die Öffentlichkeit“ versagt ist (BVerwGE 99, 46 [60]; 81, 365 [369]; Haas, FS Fürst 2002, 149 [165]; → § 62 Rn. 3ff.).

### 8. Zu § 77 Absatz 1

§ 5 GSch-RiLi-EKD bestimmt, dass für eine Einstellung nicht in Betracht kommt, wer wegen einer Tat verurteilt wurde, die in § 72a SGB VIII genannt wird. Für den Fall, dass eine solche Verurteilung während eines laufenden Dienstverhältnisses geschieht, ist in erster Linie die Beendigung des Dienstes anzustreben, erst in zweiter Linie ist nach der GSch-RiLi-EKD dafür zu sorgen, dass bestimmte Tätigkeiten, nicht mehr wahrgenommen werden. Zur Umsetzung dieser Maxime wird § 77 Absatz 1 erweitert, so dass künftig die Entlassung kraft Gesetzes im Regelfall auch in den Fällen erfolgt, in denen eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter wegen einer der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten verurteilt wurde. Auch in diesen Fällen ist aus kirchlichem Interesse die Einleitung eines Disziplinarverfahrens möglich. Ein solches Interesse könnte im Falle sexualisierter Gewalt dann bestehen, wenn in einem Disziplinarverfahren weitere, bereits verjährte Straftaten, die das staatliche Gericht unbeachtet lassen musste, aufgeklärt werden sollen. Hier ist ein Vorgehen nach Absatz 2 erforderlich, weil bei Wirksamwerden der Entlassung nach Absatz 1 das Disziplinarverfahren gemäß § 38 Absatz 2 Nr. 2 DG.EKD kraft Gesetzes eingestellt ist.

**Artikel 3 (...)**

**Artikel 4 (...)**

**Artikel 5 (...)**

## **Artikel 6**

### **Bekanntmachungserlaubnis**

Die vier Kirchengesetze, die durch dieses Gesetz tiefgreifend verändert werden, also Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamtenengesetz, Disziplinargesetz und Besoldungs- und Versorgungsgesetz können neu bekannt gemacht werden. Die Neubekanntmachung des Disziplinargesetzes schließt die Veränderungen ein, die dieses durch das Kirchengesetz zur Änderung kirchengerichtsverfahrensrechtlicher Regelungen erhalten hat, das derselben Synodaltagung zur Beschlussfassung vorlag.

## **Artikel 7**

### **Inkrafttreten**

Die Änderungen des Pfarrdienstgesetzes, Kirchenbeamtenengesetzes, Disziplinargesetzes treten zum 1. Januar 2021 in Kraft. Das gilt grundsätzlich ebenso für das Besoldungs- und Versorgungsgesetz. Die Öffnungsklauseln, die den Gliedkirchen rückwirkende Anwendung der neuen, besserstellenden Regelungen erlauben und die Übergangsregelung für die Jahre 2019 und 2020, müssen indessen mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft treten. Dies betrifft Artikel 4 Nr. 7: § 42 Absatz 1 Satz 5 und Nummer 9: § 45b Absatz 3 bis 5.

Die gesetzesvertretende Verordnung vom 18. Juni 2020 wird durch die versorgungsrechtlichen Regelungen des Dienstrechtsänderungsgesetzes 2020 abgelöst. Sie tritt ab 1. Januar 2021 außer Kraft, da die Regelung des § 2 Absatz 4 BVG-EKD in Artikel 4 Nr. 2 Buchstabe b dieses Kirchengesetzes aufgehoben wird.





