

Versorgungsbericht 2013



**Evangelische Ruhegehaltskasse
in Darmstadt**

Das Jahr 2013 war geprägt von besonders vielen und im Detail komplizierten Rechtsänderungen im staatlichen und kirchlichen Bereich, die von der ERK zu berücksichtigen und abzarbeiten waren. Nachstehend – in zeitlicher Reihenfolge – die wesentlichen Rechtsänderungen und Neuerungen:

Januar 2013

Änderung des Einkommensteuertarifs

Gemäß Art. 1 Nr. 1 Buchst. a des **Gesetzes zum Abbau der kalten Progression vom 20.02.2013 (BGBl. I S. 283)** erhöhte sich der jährliche steuerliche Grundfreibetrag nach § 32a Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) ab 01.01.2013 von 8.004,00 EUR auf 8.130,00 EUR für Alleinstehende bzw. getrennt zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten und von 16.008,00 EUR auf 16.260,00 EUR für zusammen zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten.

Einführung des Verfahrens der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale

Im Jahressteuergesetz 2008 (JStG 2008) vom 20.12.2007 (BGBl. I S. 3150) wurde mit § 39e EStG die rechtliche Grundlage für die Ersetzung des Lohnsteuerkartenverfahrens durch die **elektronische Übermittlung der Lohnsteuerabzugsmerkmale** geschaffen.

Den Arbeitgebern sind in diesem neuen elektronischen Verfahren die bisher auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte befindlichen Besteuerungsgrundlagen (Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag, Hinzurechnungsbetrag, Religionsmerkmal, Faktor), die als **„ELStAM“** (Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale) bezeichnet und in einer zentralen Datenbank beim Bundeszentralamt für Steuern gespeichert werden, von der Finanzverwaltung maschinell verwertbar zum Abruf zur Verfügung zu stellen.

Art. 2 des Gesetzes zur Umsetzung der Beitreibungsrichtlinie sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften (Beitreibungsrichtlinie-Umsetzungsgesetz) vom 07.12.2011 (BGBl. I S. 2592) passte die Vorschriften zum Steuerabzug vom Arbeitslohn (§§ 38 ff. EStG) formal und inhaltlich mit Wirkung ab 01.01.2012 an das neue Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Verfahren) an.

Den ursprünglich für den 01.01.2011 vorgesehenen und danach mehrfach verschobenen **Starttermin für das ELStAM-Verfahren** legte das Bundesministerium der Finanzen mit seinem Schreiben vom 19.12.2012 (BStBl. I S. 1258) im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder auf den 01.11.2012 fest. Von diesem Zeitpunkt an konnten die Arbeitgeber die ELStAM der Arbeitnehmer mit Wirkung ab 01.01.2013 abrufen.

Das **Gesetz zur Umsetzung der Amtshilferichtlinie sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften (Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz - AmtshilfeRLUmsG) vom 26.06.2013 (BGBl. I S. 1809)** enthält in seinem Art. 2 Nr. 41, der am 01.01.2013 in Kraft trat, eine Neufassung der Übergangsregelungen des § 52b EStG bis zur Anwendung der ELStAM.

Auf der Grundlage des § 52b Abs. 5 S. 2 EStG bestimmte das Bundesministerium der Finanzen in seinem Schreiben vom 25.07.2013 (BStBl. S. 943) das Kalenderjahr 2013 als

Einführungszeitraum, d. h. die Arbeitgeber hatten die Möglichkeit, den Termin für den Einstieg in das neue Verfahren im Laufe des Kalenderjahres 2013 selbst zu wählen. Die ELStAM waren jedoch spätestens für den letzten im Kalenderjahr 2013 endenden Lohnzahlungszeitraum abzurufen und anzuwenden.

Die **ERK** führte das ELStAM-Verfahren im Rahmen der Versorgungsabrechnung für den **Monat Dezember 2013** ein.

ELStAM-Verfahren

Die Einzelheiten zum Lohnsteuerabzug im ELStAM-Verfahren regelt das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 07.08.2013 (BStBl. I S. 951).

➤ **Bildung und Inhalt der ELStAM**

Benötigt ein Arbeitgeber für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs Lohnsteuerabzugsmerkmale, werden diese gemäß § 39 Abs. 1 S. 1 EStG auf Veranlassung des Arbeitnehmers gebildet. Die Bildung der ELStAM erfolgt grundsätzlich automatisiert durch die Finanzverwaltung (Bundeszentralamt für Steuern, § 39e Abs. 1 S. 1 EStG). Soweit das Finanzamt auf Antrag des Arbeitnehmers Lohnsteuerabzugsmerkmale nach § 39 Abs. 1 und 2 EStG bildet (z. B. Freibeträge nach § 39a EStG oder Steuerklassen nach antragsgebundenem Steuerklassenwechsel), teilt es diese dem Bundeszentralamt für Steuern zum Zweck der Bereitstellung für den automatisierten Abruf durch den Arbeitgeber mit.

Als **Lohnsteuerabzugsmerkmale** (§ 39 Abs. 4 EStG) kommen in Betracht:

1. Steuerklasse (§ 38b Abs. 1 EStG) und Faktor (§ 39f EStG)
2. Zahl der Kinderfreibeträge bei den Steuerklassen I bis IV (§ 38b Abs. 2 EStG)
3. Freibetrag und Hinzurechnungsbetrag (§ 39a EStG)
4. Höhe der Beiträge für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflegepflichtversicherung (§ 39b Abs. 2 S. 5 Nr. 3 Buchst. d EStG) für die Dauer von 12 Monaten
5. Mitteilung, dass der von einem Arbeitgeber gezahlte Arbeitslohn nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung von der Lohnsteuer freizustellen ist
6. die für den Kirchensteuerabzug erforderlichen Merkmale (§ 39e Abs. 3 S. 1 EStG)

Die vorstehend unter 4. und 5. aufgeführten Lohnsteuerabzugsmerkmale sollen erst in einer weiteren programmtechnischen Ausbaustufe des Verfahrens als ELStAM berücksichtigt werden (§ 52 Abs. 50g und Abs. 51b EStG). Gleiches gilt für die Möglichkeit, einen Freibetrag und Hinzurechnungsbetrag für die Dauer von zwei Kalenderjahren zu bilden (§ 39a Abs. 1 S. 3 und § 52 Abs. 50h EStG).

Lohnsteuerabzugsmerkmale sind sowohl für ein erstes als auch für jedes weitere Dienstverhältnis zu bilden (§ 39 Abs. 1 S. 1 EStG). Grundlage für die Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale sind die von den Meldebehörden mitgeteilten melderechtlichen Daten (§ 39e Abs. 2 S. 1 und 2 EStG), wobei die Finanzverwaltung grundsätzlich an diese melderechtlichen Daten gebunden ist (§ 39 Abs. 1 S. 3 EStG).

Die Meldebehörden haben dem Bundeszentralamt für Steuern die Änderungen der melderechtlichen Daten (z. B. Geburt, Kirchenein- oder -austritt, Eheschließung, Tod) tagesaktuell mitzuteilen, damit sie in der ELStAM-Datenbank gespeichert werden können.

Die Zuständigkeit für die Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale für nach § 1 Abs. 1 EStG unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer richtet sich nach den Vorschriften der Abgabenordnung (AO). Zuständiges Finanzamt ist in der Regel das Wohnsitzfinanzamt.

➤ *Durchführung des Lohnsteuerabzugs*

Für das ELStAM-Verfahren stellt die Finanzverwaltung dem Arbeitgeber die Lohnsteuerabzugsmerkmale unentgeltlich zum elektronischen Abruf bereit (**Regelverfahren**, § 39e Abs. 3 S. 1 EStG). Die Finanzverwaltung bildet für Arbeitnehmer als Grundlage für den Lohnsteuerabzug die Steuerklasse, die Zahl der Kinderfreibeträge für die Steuerklassen I bis IV sowie die Merkmale für den Kirchensteuerabzug automatisch als ELStAM. Auf Antrag des Arbeitnehmers werden auch Freibeträge und Hinzurechnungsbeträge nach § 39a EStG oder ein Faktor nach § 39f EStG berücksichtigt.

Stellt die Finanzverwaltung dem Arbeitgeber **unzutreffende ELStAM** bereit, kann der Arbeitnehmer deren Berichtigung beim Finanzamt beantragen (§ 39 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 EStG). In Betracht kommen hier neben unzutreffenden melderechtlichen Merkmalen insbesondere ELStAM, die aus technischen Gründen nicht zeitnah berichtigt werden können. In diesen Fällen stellt das Finanzamt im laufenden Verfahren auf Antrag des Arbeitnehmers eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug (§ 39 Abs. 1 S. 2 EStG) für die Dauer eines Kalenderjahres aus und sperrt in der Regel gleichzeitig den Arbeitgeberabruf (Vollsperrung). Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vor, sind die darauf eingetragenen Lohnsteuerabzugsmerkmale maßgebend. Folglich hat sie der Arbeitgeber in das Lohnkonto des Arbeitnehmers zu übernehmen, dem Lohnsteuerabzug zugrunde zu legen und die Regelung des § 39e Abs. 6 S. 8 EStG (Berücksichtigung der Steuerklasse VI) nicht anzuwenden. Hebt das Finanzamt die Sperre nach einer Korrektur der fehlerhaften Daten auf, werden dem Arbeitgeber die zutreffenden ELStAM in einer Änderungsliste zum Abruf bereitgestellt. Mit dem erneuten Abruf der ELStAM durch den Arbeitgeber verliert die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug ihre Gültigkeit und der Arbeitgeber darf sie nach Ablauf des Kalenderjahres vernichten.

➤ *Pflichten des Arbeitgebers*

Zum **Abruf der ELStAM** muss sich der Arbeitgeber bei der Finanzverwaltung über das ElsterOnline-Portal registrieren und die Steuernummer der lohnsteuerlichen Betriebsstätte angeben, solange die Wirtschafts-Identifikationsnummer noch nicht zur Verfügung steht (§ 39e Abs. 4 S. 3 und Abs. 9 EStG). Der Arbeitgeber hat das für die Authentifizierung erforderliche elektronische Zertifikat einmalig im ElsterOnline-Portal zu beantragen. Ohne Authentifizierung sind eine Anmeldung der Arbeitnehmer und ein Abruf der ELStAM nicht möglich. Verfügt der Arbeitgeber bereits über ein entsprechendes Zertifikat (z. B. zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung), ist ein erneuter Antrag zum Erwerb eines elektronischen Zertifikats grundsätzlich nicht erforderlich.

Die Teilnahme am neuen Verfahren setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Finanzverwaltung per Datenfernübertragung einmalig anmeldet und dadurch dessen ELStAM anfordert. Dies muss zum Start des Verfahrens für sämtliche Beschäftigte und im laufenden Verfahren nur für neu eingestellte Arbeitnehmer erfolgen. Mit der Anmeldebestätigung werden dem Arbeitgeber die ELStAM des Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt.

Die erstmals gebildeten ELStAM sind nach dem Starttermin für die dann nächstfolgende Lohnabrechnung abzurufen, in das Lohnkonto zu übernehmen und gemäß der zeitlichen Gültigkeitsangabe anzuwenden (§ 52b Abs. 5 S. 3 und 7 EStG, § 39e Abs. 4 S. 2 EStG).

Versorgungsbericht 2013

Bei der Anforderung der ELStAM hat der Arbeitgeber folgende **Daten des Arbeitnehmers** mitzuteilen (§ 39e Abs. 4 S. 3 EStG):

1. Identifikationsnummer
2. Tag der Geburt
3. Tag des Beginns des Dienstverhältnisses
4. ob es sich um ein erstes oder weiteres Dienstverhältnis handelt
5. etwaige Angaben, ob und in welcher Höhe ein nach § 39a Abs. 1 S. 1 Nr. 7 EStG festgestellter Freibetrag abgerufen werden soll

Macht der Arbeitgeber zu 4. keine Angaben, wird programmgesteuert ein weiteres Beschäftigungsverhältnis unterstellt (Steuerklasse VI). In der Anmeldung des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber zudem den Zeitpunkt angeben, ab dem er die für den Lohnsteuerabzug erforderlichen ELStAM anzuwenden hat („Referenzdatum Arbeitgeber“). Dies ist in der Regel der Beginn des Dienstverhältnisses. Für einen davor liegenden Zeitraum ist die Anforderung von ELStAM nicht zulässig.

Die abgerufenen ELStAM sind vom Arbeitgeber für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs anzuwenden, bis ihm die Finanzverwaltung geänderte ELStAM zum Abruf bereitstellt oder der Arbeitgeber der Finanzverwaltung die Beendigung des Dienstverhältnisses mitteilt (§ 39e Abs. 5 S. 1 EStG).

Der Arbeitgeber ist im Rahmen des laufenden Abrufverfahrens verpflichtet, die ELStAM monatlich abzufragen und abzurufen (§ 39e Abs. 5 S. 3 EStG). Da sich die Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmer in der Regel nicht in jedem Monat ändern, hat die Finanzverwaltung einen **Mitteilungsservice** eingerichtet. Zur Nutzung dieses Mitteilungsverfahrens kann der Arbeitgeber im ElsterOnline-Portal beantragen, per E-Mail **Informationen über die Bereitstellung von Änderungen** zu erhalten. Wird der Arbeitgeber dann informiert, dass geänderte ELStAM vorliegen, ist er zu deren Abruf verpflichtet.

Der Arbeitgeber hat der Finanzverwaltung die **Beendigung des Dienstverhältnisses** unverzüglich mitzuteilen (§ 39e Abs. 4 S. 5 EStG). Hierzu übermittelt er die Daten des abzumeldenden Arbeitnehmers (Identifikationsnummer, Geburtsdatum, Datum der Beendigung des Dienstverhältnisses und Referenzdatum Arbeitgeber) auf elektronischem Weg nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz.

Bei **Lohnzahlungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses** ist zu unterscheiden: Zahlt der Arbeitgeber **laufenden Arbeitslohn** für einen bereits abgelaufenen Monat nach, sind der Besteuerung die ELStAM zum Ende des Lohnzahlungszeitraums zugrunde zu legen, für den die Nachzahlung erfolgt. Eine erneute Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Finanzverwaltung ist insoweit nicht erforderlich. Handelt es sich dagegen um **sonstige Bezüge** (z. B. einmalige Zahlungen, Sonderzahlungen), hat der Arbeitgeber bei der Abrechnung die aktuellen ELStAM des Zuflussmonats zu verwenden. Um diese zu erhalten, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erneut bei der Finanzverwaltung anmelden und dabei – möglichst nach Absprache mit dem Arbeitnehmer – angeben, ob es sich um ein erstes oder weiteres Dienstverhältnis handelt. Erfolgt diesbezüglich keine Absprache mit dem Arbeitnehmer oder unterlässt der Arbeitgeber die erneute Anmeldung, obwohl ihm die hierzu erforderlichen Angaben des Arbeitnehmers vorliegen und der Anmeldung keine technischen Hinderungsgründe gemäß § 39c Abs. 1 S. 2 EStG entgegenstehen, ist der Steuerabzug nach Steuerklasse VI vorzunehmen.

Nach dem **Tod eines Arbeitnehmers** wird ein Abruf der ELStAM automatisch allgemein gesperrt. Bei Lohnzahlungen an Erben oder Hinterbliebene des verstorbenen Arbeitnehmers sind diese durch den Arbeitgeber als Arbeitnehmer anzumelden, damit die Finanzverwaltung ELStAM bilden und zum Abruf bereitstellen kann.

➤ *Arbeitgeberwechsel*

In Fällen des Arbeitgeberwechsels ist der bisherige erste Arbeitgeber verpflichtet, die Beendigung des Dienstverhältnisses unverzüglich anzuzeigen und den Arbeitnehmer bei der Finanzverwaltung zeitnah elektronisch abzumelden (§ 39e Abs. 4 S. 5 EStG). Der neue Arbeitgeber hat sich bei der Finanzverwaltung als erster Arbeitgeber (Hauptarbeitgeber) anzumelden und die ELStAM des Arbeitnehmers abzurufen. Erfolgt nach einem Arbeitgeberwechsel die Anmeldung des Arbeitnehmers durch den neuen Hauptarbeitgeber, **bevor** der bisherige Hauptarbeitgeber die Abmeldung vorgenommen hat, gilt Folgendes:

- **Anmeldung innerhalb einer 6-Wochen-Frist:** Der neue Hauptarbeitgeber erhält die für das erste Dienstverhältnis gültigen ELStAM rückwirkend ab dem Beginn des Dienstverhältnisses. Für den bisherigen Hauptarbeitgeber werden mit Gültigkeit ab diesem Tag die ELStAM für Steuerklasse VI bereitgestellt.
- **Anmeldung außerhalb einer 6-Wochen-Frist:** Erfolgt die Anmeldung des Arbeitnehmers zu einem Zeitpunkt, der mehr als sechs Wochen nach Beginn des Dienstverhältnisses liegt, erhält der neue Hauptarbeitgeber die für das erste Dienstverhältnis gültigen ELStAM erst ab dem Tag der Anmeldung. Zuvor gezahlter Lohn ist mit Steuerklasse VI zu besteuern. Dem bisherigen Hauptarbeitgeber werden mit Gültigkeit ab dem Tag der Anmeldung ELStAM für Steuerklasse VI bereitgestellt.

➤ *Pflichten des Arbeitnehmers*

Zum Zweck des Abrufs der ELStAM hat der Arbeitnehmer jedem Arbeitgeber bei Eintritt in das Dienstverhältnis Folgendes mitzuteilen (§ 39e Abs. 4 S. 1 EStG):

1. die Identifikationsnummer sowie den Tag der Geburt
2. ob es sich um das erste oder ein weiteres Dienstverhältnis handelt
3. gegebenenfalls ob und in welcher Höhe ein nach § 39a Abs. 1 S. 1 Nr. 7 EStG festgestellter Freibetrag abgerufen werden soll

Die Steuerklasse und die Zahl der Kinderfreibeträge für minderjährige Kinder werden im neuen Verfahren in der Regel automatisch geändert. Auslöser hierfür sind Mitteilungen der Meldebehörden über den geänderten Familienstand bzw. die Geburt oder den Tod eines Kindes. In diesen Fällen ist der Arbeitnehmer nicht zu einer Mitteilung an das Finanzamt verpflichtet (§ 39 Abs. 5 S. 3 EStG i. V. m. § 39e Abs. 2 S. 2 EStG).

Ändern sich jedoch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und treten die Voraussetzungen zur Einstufung in eine für ihn ungünstigere Steuerklasse oder für eine geringere Zahl der Kinderfreibeträge ein, ist er in den Fällen, in denen die Änderungen nicht durch geänderte Meldedaten automatisch angestoßen werden, verpflichtet, dies dem Finanzamt mitzuteilen und die Steuerklasse sowie die Zahl der Kinderfreibeträge umgehend ändern zu lassen (§ 39 Abs. 5 S. 1 EStG). Dies gilt insbesondere bei dauernder Trennung der Ehegatten oder wenn die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des Entlastungsbetrages für Alleinerziehende und somit die Anwendung der Steuerklasse II entfallen. Des Weiteren besteht eine Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Finanzamt, wenn ihm bekannt wird, dass die ELStAM zu seinen Gunsten von den nach § 39 EStG zu bildenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen abweichen (§ 39e Abs. 6 S. 5 EStG).

Rechte des Arbeitnehmers

Im neuen Verfahren kann der Arbeitnehmer – mit Wirkung für die Zukunft und bis zum Widerruf – einen oder mehrere zum Abruf von ELStAM berechnete(n) Arbeitgeber benennen (**Abrufberechtigung, „Positivliste“**) oder bestimmte Arbeitgeber von der Abrufberechtigung ausschließen (**Abrufsperrung, „Negativliste“**; § 39e Abs. 6 S. 6 Nr. 1 EStG). Zudem gibt es die Möglichkeit, sämtliche Arbeitgeber vom Abruf auszuschließen (**„Vollsperrung“**; § 39e Abs. 6 S. 6 Nr. 2 EStG). Bei fehlender Abrufberechtigung ist der Arbeitgeber zur Anwendung der Steuerklasse VI verpflichtet (§ 39e Abs. 6 S. 8 EStG).

Der Arbeitnehmer kann beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt auf Antrag **Auskunft über die für ihn gebildeten ELStAM** sowie über die durch den Arbeitgeber in den letzten 24 Monaten erfolgten Abrufe der ELStAM erhalten (§ 39e Abs. 6 S. 4 EStG). Mit dem Start des neuen Verfahrens ist es dem Arbeitnehmer darüber hinaus möglich, seine ELStAM über das ElsterOnline-Portal einzusehen. Dazu ist eine kostenfreie Registrierung unter Verwendung der Identifikationsnummer im ElsterOnline-Portal notwendig.

➤ **Im Inland nicht meldepflichtige Arbeitnehmer**

Für im Inland nicht meldepflichtige Personen wird die steuerliche Identifikationsnummer nicht aufgrund von Mitteilungen der Meldebehörde zugeteilt. Dies gilt auch dann, wenn für diesen Arbeitnehmerkreis auf Anforderung des Finanzamts oder aus anderen Gründen (z. B. früherer Wohnsitz im Inland) steuerliche Identifikationsnummern vorliegen. In diesen Fällen hat das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers auf Antrag **Papierbescheinigungen für den Lohnsteuerabzug** auszustellen (§ 39 Abs. 3 EStG). Legt ein Arbeitnehmer diese Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vor, entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abruf der ELStAM. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Bescheinigung der Steuerklasse I zu beantragen, wenn er den Antrag im Namen des Arbeitnehmers stellt (§ 39 Abs. 3 S. 3 EStG). Weitere Lohnsteuerabzugsmerkmale (Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag nach § 39a EStG) können nur auf Antrag des Arbeitnehmers gebildet werden (§ 39 Abs. 3 S. 1 EStG). Wird die Ausstellung einer jahresbezogenen Papierbescheinigung nicht beantragt oder legt der Arbeitnehmer sie nicht innerhalb von sechs Wochen nach Beginn des Dienstverhältnisses vor, hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI zu ermitteln (§ 39c Abs. 2 S. 2 EStG).

➤ **Durchführung des Lohnsteuerabzugs ohne ELStAM**

Bei fehlenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen muss der Arbeitgeber die Lohnsteuererhebung nach Steuerklasse VI durchführen. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer

- bei Beginn des Dienstverhältnisses seinem Arbeitgeber die zum Abruf der ELStAM erforderliche steuerliche Identifikationsnummer und das Geburtsdatum schuldhaft nicht mitteilt (§ 39e Abs. 4 S. 1 EStG)
- eine Übermittlung der ELStAM an den Arbeitgeber gesperrt hat (§ 39e Abs. 6 S. 6 Nr. 1 EStG) oder
- beim Wohnsitzfinanzamt die Bildung oder Bereitstellung der ELStAM hat sperren lassen (§ 39e Abs. 6 S. 6 Nr. 2 EStG)

Abweichend hiervon hat der Arbeitgeber bei der Lohnsteuerberechnung die ihm bekannten persönlichen Besteuerungsmerkmale des Arbeitnehmers längstens für die Dauer von drei Kalendermonaten zugrunde zu legen (§ 39c Abs. 1 S. 2 EStG), sofern ein Abruf der ELStAM wegen technischer Störungen nicht möglich ist oder der Arbeitnehmer die fehlende Mitteilung über die ihm zuzuteilende Identifikationsnummer nicht zu vertreten hat.

Sofern der Arbeitgeber die (elektronischen) Lohnsteuerabzugsmerkmale vor Ablauf der drei Monate erhält, muss er in den Fällen des § 39c Abs. 1 S. 2 EStG die Lohnsteuerermittlungen für die vorangegangenen Kalendermonate überprüfen und erforderlichenfalls ändern (§ 39c Abs. 1 S. 4 EStG). Hat der Arbeitnehmer nach Ablauf der drei Monate die Identifikationsnummer sowie den Tag seiner Geburt nicht mitgeteilt und ersatzweise die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug nicht vorgelegt, so ist rückwirkend die Besteuerung nach der Steuerklasse VI durchzuführen. Erhält der Arbeitgeber die ELStAM oder ersatzweise die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug zu einem späteren Zeitpunkt nach Ablauf der 3-Monatsfrist, ist eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs nur nach Maßgabe des § 41c Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG möglich.

➤ **ELStAM bei verschiedenen Lohnarten**

Auch wenn der Arbeitgeber verschiedenartige Bezüge zahlt (z. B. Hinterbliebenenbezüge und eigene Versorgungsbezüge), sind diese aufgrund des Grundsatzes eines einheitlichen Dienstverhältnisses zu einem Arbeitgeber zusammenzurechnen. Die Lohnsteuererhebung für die Bezüge erfolgt dann einheitlich und nach denselben ELStAM.

➤ **Verfahrensrecht**

Die erstmalige Bildung der (elektronischen) Lohnsteuerabzugsmerkmale sowie deren spätere Änderungen sind – wie bereits die Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte im bisherigen Verfahren – eine gesonderte Feststellung von Besteuerungsgrundlagen im Sinne von § 179 Abs. 1 AO, die unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht (§ 39 Abs. 1 S. 4 EStG). Eine solche Feststellung ist ein anfechtbarer Verwaltungsakt, dessen Vollziehung gemäß § 361 AO ausgesetzt werden kann. Da die Bildung der ELStAM unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht, hat der Arbeitnehmer daneben auch die Möglichkeit, eine Änderung nach § 164 Abs. 2 S. 2 AO zu beantragen. Die Bildung der (elektronischen) Lohnsteuerabzugsmerkmale und deren Änderungen müssen dem Arbeitnehmer bekannt gegeben werden (§ 39 Abs. 1 S. 5 EStG), wobei dies gemäß § 119 Abs. 2 AO schriftlich, elektronisch, mündlich oder in anderer Weise erfolgen kann. Im Regelfall hat der Arbeitgeber die ELStAM als Grundlage für die Lohnsteuerermittlung in der Lohn- und Gehaltsabrechnung auszuweisen (§ 39e Abs. 5 S. 2 und Abs. 6 EStG). Die Bekanntgabe erfolgt dann mit Aushändigung der Abrechnung an den Arbeitnehmer. Wird die Abrechnung elektronisch bereitgestellt, ist das Bereitstellungsdatum maßgebend (§ 39e Abs. 6 S. 3 EStG). Diesen Formen der Bekanntgabe ist keine Rechtsbehelfsbelehrung beizufügen (§ 39e Abs. 6 S. 2 EStG), so dass Einspruch gegen die gebildeten ELStAM innerhalb eines Jahres ab Bekanntgabe des Verwaltungsaktes eingelegt werden kann (§ 356 Abs. 2 AO). Ein schriftlicher Bescheid mit einer Rechtsmittelbelehrung ist jedoch zu erteilen, wenn einem Antrag des Arbeitnehmers auf Bildung oder Änderung von Lohnsteuerabzugsmerkmalen nicht oder nicht in vollem Umfang entsprochen wird oder der Arbeitnehmer die Erteilung eines Bescheides beantragt (§ 39 Abs. 1 S. 8 EStG).

➤ **Lohnsteuerermäßigungsverfahren ab 2013**

Im Gegensatz zu den nach § 38b EStG zu bildenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen wird im neuen Verfahren für die nach § 39a EStG zu bildenden persönlichen Freibeträge zunächst die jahresbezogene Betrachtungsweise fortgesetzt, d. h. die Geltungsdauer dieser persönlichen Freibeträge ist weiterhin auf ein Jahr begrenzt (§ 52 Abs. 50h EStG). Wie bisher sind hiervon die Pauschbeträge für behinderte Menschen und Hinterbliebene ausgenommen.

Nach § 39a Abs. 2 S. 2 EStG beginnt die Frist für die Antragstellung im neuen Verfahren am 01.10. eines jeden Jahres und endet am 30.11. des Kalenderjahres, in dem der Freibetrag gilt.

Anwendungsgrundsätze für den Einführungszeitraum 2013

Auf der Grundlage des § 52b Abs. 5 S. 2 EStG bestimmte das Bundesministerium der Finanzen in seinem Schreiben vom 25.07.2013 (BStBl. S. 943) das Kalenderjahr 2013 als **Einführungszeitraum**. Erfolgte der Einstieg in das ELStAM-Verfahren erst im Verlaufe des Kalenderjahres 2013, musste der Arbeitgeber die Regelungen sowohl für das Papierverfahren als auch für das ELStAM-Verfahren beachten.

➤ **Papierverfahren im Einführungszeitraum**

Solange der Arbeitgeber – wie z. B. die ERK – im Verlauf des Kalenderjahres 2013 das ELStAM-Verfahren noch nicht einführte, konnten für den Lohnsteuerabzug folgende Papierbescheinigungen zugrunde gelegt werden:

- die (letztmals von den Gemeinden ausgestellte) Lohnsteuerkarte 2010 oder
- eine vom Finanzamt nach § 52b Abs. 3 EStG ausgestellte Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 2011, 2012 oder 2013 (Ersatzbescheinigung 2011, 2012, 2013)

Waren von den vorgenannten Papierbescheinigungen abweichende Lohnsteuerabzugsmerkmale zu berücksichtigen, bestand für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, diese anhand folgender amtlicher Bescheinigungen nachzuweisen:

- Mitteilungsschreiben des Finanzamts vom Herbst 2011 zur „Information über die erstmals elektronisch gespeicherten Daten für den Lohnsteuerabzug (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale)“
- Ausdruck oder sonstige Papierbescheinigung des Finanzamts mit den ab 01.01.2012 oder zu einem späteren Zeitpunkt gültigen ELStAM oder
- Besondere Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug aufgrund abweichender Meldedaten (§ 52b Abs. 5a S. 3 EStG) bis zur Bereitstellung der ELStAM nach Aufhebung der Abrufsperrung, längstens bis zum Ablauf der Gültigkeit (§ 52b Abs. 5a S. 4 und 5 EStG)

Für das Lohnsteuerabzugsverfahren im Einführungszeitraum waren allein die auf der zuletzt ausgestellten amtlichen Papierbescheinigung ausgewiesenen Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag, Hinzurechnungsbetrag, Kirchensteuerabzugsmerkmal, Faktor) – unabhängig von der eingetragenen Gültigkeit – maßgebend. Alle Papierdokumente sind vom Arbeitgeber aufzubewahren und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer auszuhändigen oder nach Ablauf des Jahres 2014 zu vernichten (§ 52b Abs. 1 S. 4 EStG).

Wich die Eintragung der Steuerklasse oder die Zahl der Kinderfreibeträge auf der zuletzt ausgestellten amtlichen Papierbescheinigung von den Verhältnissen zu Beginn des Kalenderjahres 2013 zu Gunsten des Arbeitnehmers ab oder war die Steuerklasse II bescheinigt und entfielen die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des Entlastungsbetrages für Alleinerziehende (§ 24b EStG) im Laufe des Kalenderjahres 2013, bestand auch im Jahr 2013 eine Anzeigepflicht des Arbeitnehmers (§ 52b Abs. 2 S. 2 und 3 EStG). Unterließ der Arbeitnehmer eine entsprechende Anzeige und kam eine Veranlagung zur Einkommensteuer nach § 46 Abs. 2 Nr. 1 bis 7 EStG nicht in Betracht, konnte das Finanzamt den Arbeitnehmer zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung auffordern und eine Veranlagung zur Einkommensteuer durchführen (§ 52b Abs. 9 EStG).

Die für die Kalenderjahre 2010, 2011 oder 2012 bescheinigten Freibeträge nach § 39a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 8 EStG galten im Jahr 2013 ohne weiteren Antrag nur für den Zeitraum des Papierverfahrens.

Sollten Freibeträge auch bei der Anwendung der ELStAM durch den Arbeitgeber im Jahr 2013 (weiter) berücksichtigt werden, hatte sie der Arbeitnehmer grundsätzlich im Rahmen des Lohnsteuerermäßigungsverfahrens 2013 neu zu beantragen. Entsprechendes galt für das Faktorverfahren (§ 39f EStG), die Steuerklasse II bei volljährigen Kindern sowie für antragsgebundene Kinderfreibeträge, sofern nicht bereits für das Kalenderjahr 2012 eine mehrjährige Berücksichtigung des Kindes beantragt wurde. In diesen Antragsfällen musste dem Arbeitnehmer stets ein Ausdruck der ELStAM mit den ab 2013 geltenden Merkmalen zur Vorlage beim Arbeitgeber ausgestellt werden.

➤ **Bescheinigung bei unzutreffenden ELStAM aufgrund abweichender Meldedaten**
(Besondere Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug)

Bei Einführung des ELStAM-Verfahrens bzw. dem erstmaligen Abruf der ELStAM durch den Arbeitgeber war es möglich, dass die Finanzverwaltung für den Arbeitnehmer **aufgrund fehlerhafter Meldedaten materiell unzutreffende ELStAM** bereitstellte, da die Finanzämter nicht befugt sind, in der ELStAM-Datenbank gespeicherte Meldedaten zu ändern. Stellte das Finanzamt in diesen Fällen eine Besondere Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug aus (§ 52b Abs. 5a S. 3 EStG), wurde der Arbeitgeberabruf durch das Finanzamt gesperrt (Vollsperrung). Der Arbeitgeber durfte die Lohnsteuerabzugsmerkmale dieser Besonderen Bescheinigung jedoch nur dann für den angegebenen Zeitraum anwenden, wenn ihm auch die Lohnsteuerkarte 2010 oder eine Ersatzbescheinigung 2011, 2012 oder 2013 mit einer der Steuerklassen I bis V (erstes Dienstverhältnis) vorlag.

Erfolgte die Sperrung der ELStAM **vor dem erstmaligen Abruf** durch den Arbeitgeber, hatte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Aufhebung der Sperrung mitzuteilen, indem er ihm das Informationsschreiben seines Wohnsitzfinanzamts über die Aufhebung der Sperrung aushändigte. Aufgrund dieser Mitteilung meldete der Arbeitgeber den beschäftigten Arbeitnehmer erstmalig in der ELStAM-Datenbank an und rief die entsprechenden ELStAM ab. Sperrte das Finanzamt die ELStAM **nach ihrem erstmaligen Abruf**, wurde dem Arbeitgeber die Aufhebung der Sperrung durch Bereitstellung einer Änderungsliste automatisch mitgeteilt. Daraufhin hatte der Arbeitgeber die bereitgestellten ELStAM abzurufen und ab der dem Abruf folgenden Lohnabrechnung anzuwenden.

➤ **Unzutreffende ELStAM aus anderen Gründen**

Betrafen die für den Arbeitnehmer bereitgestellten unzutreffenden ELStAM vom Finanzamt zu bildende Merkmale (z. B. Freibetrag aus dem Lohnsteuerermäßigungsverfahren, Steuerklassenkombination bei Ehegatten, Beantragung der Steuerklasse II), korrigierte das Finanzamt auf Veranlassung des Arbeitnehmers die ELStAM in der Datenbank. Erfolgte die Korrektur des Finanzamts **vor dem erstmaligen Abruf** (z. B. bei Feststellung des Fehlers im Rahmen des Ermäßigungsverfahrens), wurden dem Arbeitgeber die zutreffenden ELStAM beim erstmaligen Abruf bereitgestellt. Nahm das Finanzamt die Korrektur **nach dem erstmaligen Abruf** vor, erhielt der Arbeitgeber die zutreffenden ELStAM mit der nächsten Änderungsmitteilung. Die ELStAM konnten dann rückwirkend auf den Zeitpunkt des erstmaligen Abrufs angewendet werden.

➤ **Anwendung der abgerufenen ELStAM**

Nach erfolgreichem Abruf der ELStAM hatte der Arbeitgeber für die angemeldeten Arbeitnehmer die Vorschriften des ELStAM-Verfahrens (§§ 38 bis 39e EStG, Regelverfahren) zu beachten. Danach waren die vom Arbeitgeber abgerufenen ELStAM grundsätzlich für die nächste auf den Abrufzeitpunkt folgende Lohnabrechnung anzuwenden und im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 52b Abs. 5 S. 3 EStG, § 41 Abs. 1 S. 2 EStG). Arbeitgeber, die einmal auf das ELStAM-Verfahren umgestellt hatten, konnten grundsätzlich nicht mehr zum Papierverfahren zurückkehren (§ 52b Abs. 5a S. 1 und 2 EStG).

Dies galt auch dann, wenn ein späterer Abruf oder eine spätere Anwendung der ELStAM aufgrund technischer Störungen nicht möglich war. In diesen Fällen galten die Regelungen des § 39c EStG (Einbehaltung der Lohnsteuer ohne Lohnsteuerabzugsmerkmale). Scheiterte allerdings der erstmalige Abruf der ELStAM während des Einführungszeitraums aufgrund technischer Probleme, konnte der Arbeitgeber bis zum vorletzten Lohnzahlungszeitraum des Einführungszeitraums weiterhin das Papierverfahren und die Regelungen des § 52b EStG anwenden.

Wichen die erstmals abgerufenen ELStAM von den auf den Papierdokumenten eingetragenen bzw. im Lohnkonto aufgezeichneten Lohnsteuerabzugsmerkmalen ab, bestand für den Arbeitgeber weder eine Korrekturpflicht nach § 41c Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG noch eine Anzeigepflicht nach § 41c Abs. 4 i. V. m. Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG, da er bei Berücksichtigung der vom Arbeitnehmer vorgelegten Papierdokumente vorschriftsmäßig gehandelt hat.

➤ **Verzicht auf sofortige Anwendung der abgerufenen ELStAM**

Die beiden in § 52b Abs. 5a S. 7 und 8 EStG geregelten unterschiedlichen Handlungsoptionen (Nichtanwendung der erstmals abgerufenen ELStAM und Nichtanwendung der erstmals abgerufenen ELStAM nach erstmaligem und vom bisherigen Verfahren abweichenden Lohnsteuerabzug) ermöglichten es dem Arbeitgeber, mit Zustimmung des Arbeitnehmers auf die sofortige Anwendung der abgerufenen ELStAM zu verzichten und beim Lohnsteuerabzug jeweils die Daten der zuletzt ausgestellten Papierbescheinigung zugrunde zu legen. Der Verzicht war allerdings nur einmalig und höchstens für die Dauer von bis zu sechs Kalendermonaten (auch wenn der 6-Monats-Zeitraum über das Ende des Einführungszeitraumes am 31.12.2013 hinausreichte) zulässig. Während des 6-Monats-Zeitraums konnte der Arbeitgeber die Funktionsfähigkeit des eingesetzten Lohnabrechnungsprogramms absichern bzw. der Arbeitnehmer eventuelle Abweichungen der ELStAM von den bisherigen Lohnsteuerabzugsmerkmalen mit dem Finanzamt abklären. Spätestens nach Ablauf des 6-Monats-Zeitraums hatte der Arbeitgeber die erstmals abgerufenen ELStAM anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keine Besondere Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vorlegte oder keine Änderungsmitteilung zum Abruf der vom Finanzamt korrigierten ELStAM einging. Wendete der Arbeitgeber die Regelungen des § 52b Abs. 5a S. 7 und 8 EStG an, bestand für ihn bezüglich des 6-Monats-Zeitraums weder eine Rückrechnungs- bzw. Korrekturpflicht noch eine Anzeigeverpflichtung.

Weitere steuerrechtliche Änderungen

Das **Gesetz zur Umsetzung der Amtshilferichtlinie sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften (Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz - AmtshilfeRLUmsG) vom 26.06.2013 (BGBl. I S. 1809)** enthielt in seinem Art. 2 weitere Änderungen des Einkommensteuergesetzes.

Freibeträge für Kinder, Kindergeld

Die nachstehenden Änderungen zum Kindergeld und zu den Freibeträgen für Kinder, die auch für die Gewährung des kinderbezogenen Familienzuschlags und des Waisengeldes von Bedeutung sind, traten rückwirkend ab 01.01.2012 in Kraft.

Mit der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht durch das Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 vom 28.04.2011 (BGBl. I S. 678) kann auch ein anderer Dienst im Ausland nicht mehr als Ersatzdienst für den Zivildienst abgeleistet werden. Paragraf 5 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes führt den anderen Dienst im Ausland jedoch als **Auslandsfreiwilligendienst** fort, da die Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes im Ausland nicht möglich ist.

Versorgungsbericht 2013

Ein Kind ist ab 01.01.2012 nach einer Änderung des § 32 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 Buchst. d EStG bei den Freibeträgen für Kinder über das 18. Lebensjahr hinaus bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres u. a. auch dann zu berücksichtigen, wenn es einen Auslandsfreiwilligendienst im Sinne von § 5 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes ableistet.

Für die steuerliche Berücksichtigung eines volljährigen Kindes ab 01.01.2012 ist u. a. erforderlich, dass es nach einer erstmaligen Berufsausbildung **oder** (bisher „und“) eines Erststudiums keiner die Ausbildung hindernden Erwerbstätigkeit nachgeht (§ 32 Abs. 4 S. 2 EStG). Eine Erwerbstätigkeit mit bis zu 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit, ein Ausbildungsverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis sind unschädlich.

Mit der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht durch das Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 vom 28.04.2011 (BGBl. I S. 678) kann eine Verlängerung der Berücksichtigung von Kindern nach § 32 Abs. 5 EStG nur noch erfolgen, wenn der **gesetzliche Grundwehr- oder Zivildienst** vor dem Zeitpunkt der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht am 01.07.2011 angetreten wurde. Bei Kindern, die als Arbeitssuchende gemeldet sind bzw. bei Kindern in Berufsausbildung treten die Auswirkungen der Verlängerung erst nach Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres ein. Bei einem Grundwehrdienstleistenden, der zum Zeitpunkt der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht das 18. Lebensjahr vollendet und vor dem 01.07.2011 seinen Wehrdienst angetreten hat, wird der Berücksichtigungszeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus – gegebenenfalls bis zum Jahr 2018 – um sechs Monate verlängert, sofern er sich in Berufsausbildung befindet. Entsprechendes gilt für den Zivildienst und die Tätigkeit als Entwicklungshelfer (**Übergangsregelung** des § 52 Abs. 40 S. 10 EStG).

Die vorstehenden Änderungen wurden gemäß Art. 15 AmtshilfeRLUmG inhaltsgleich in § 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 Buchst. d und S. 2 sowie § 20 Abs. 9 des **Bundeskindergeldgesetzes** übernommen. Die praktische Bedeutung des Bundeskindergeldgesetzes ist allerdings gering, da es lediglich die Kindergeldberechtigung von bestimmten im Ausland wohnenden Deutschen, von Ausländern sowie von Vollwaisen, die für sich selbst Kindergeld erhalten, normiert.

Pflege-Pauschbetrag

Gemäß § 33b Abs. 6 EStG kann ein Steuerpflichtiger dann wegen außergewöhnlicher Belastungen, die ihm durch die Pflege einer nicht vorübergehend hilflosen Person erwachsen, anstelle einer Steuerermäßigung nach § 33 EStG einen Pauschbetrag von 924,00 EUR im Kalenderjahr geltend machen (Pflege-Pauschbetrag), wenn er dafür keine Einnahmen erhält. Voraussetzung war bisher, dass der Steuerpflichtige die Pflege im Inland entweder in seiner Wohnung oder in der Wohnung des Pflegebedürftigen persönlich durchführte. Mit der Neuregelung des § 33b Abs. 6 S. 5 EStG wurde der Anwendungsbereich des Pflege-Pauschbetrages auf die häusliche persönlich durchgeführte **Pflege im gesamten Bereich der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums** (Island, Liechtenstein, Norwegen) ausgeweitet.

Steuerrechtliche Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen, Renten und Versorgungsbezügen

Das im Wesentlichen bereits am 01.01.2005 in Kraft getretene **Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz - AltEinkG) vom 05.07.2004 (BGBl. I S. 1427)** enthält u. a. bis in das Jahr 2040 reichende Übergangsregelungen.

Altersvorsorgeaufwendungen

Altersvorsorgeaufwendungen sind grundsätzlich als Sonderausgaben abziehbar; hierzu gehören Beiträge der Steuerpflichtigen zu den gesetzlichen Rentenversicherungen, zu landwirtschaftlichen Alterskassen, zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen und zu vergleichbaren privaten Rentenversicherungen im Sinne von § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b EStG (sogenannte „Basis-Renten“ oder „Rürup-Renten“). Zur Ermittlung der höchstens abziehbaren Aufwendungen ist ein nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfreier Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung und ein diesem gleichgestellter Zuschuss des Arbeitgebers zunächst hinzuzurechnen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 S. 2 EStG).

Im Jahr 2025 können die innerhalb des Höchstbetrages von 20.000,00 EUR (40.000,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten) geleisteten Beiträge in vollem Umfang als Sonderausgaben abgezogen werden. Für die Jahre 2005 bis 2024 gilt jedoch noch eine **Übergangsregelung**, nach der jeweils nur ein prozentual beschränkter, jährlich um zwei Prozentpunkte steigender Anteil der Aufwendungen und des Höchstbetrages abziehbar ist (§ 10 Abs. 3 S. 4 und 6 EStG); im Jahr 2013 waren dies 76 % der ermittelten Altersvorsorgeaufwendungen, höchstens jedoch 15.200,00 EUR (30.400,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten). Der sich danach ergebende Betrag ist gegebenenfalls noch um 100 % des steuerfreien Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung oder gleichgestellter steuerfreier Zuschüsse des Arbeitgebers zu kürzen und die Differenz als Sonderausgabe abziehbar (§ 10 Abs. 3 S. 5 EStG). Bei Beamten muss der Höchstbetrag um einen fiktiven Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung vermindert werden (§ 10 Abs. 3 S. 3 EStG).

Besteuerung von Renten und Versorgungsbezügen

Der steuerpflichtige Anteil der **Renten** aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, den landwirtschaftlichen Alterskassen, den berufsständischen Versorgungseinrichtungen und vergleichbaren privaten Rentenversicherungen im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b EStG (sogenannte „Basis-Renten“ oder „Rürup-Renten“) ergibt sich nach dem Jahr des Rentenbeginns und dem in diesem Jahr maßgebenden Prozentsatz aus der Tabelle in § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG. Danach unterliegen alle Renten mit Rentenbeginn vor dem 01.01.2005 und die im Jahr 2005 erstmals gezahlten Renten mit 50 % der Jahresbruttorente der Besteuerung. Der steuerpflichtige Teil der Rente wurde für jeden seit dem Jahr 2006 neu hinzugekommenen Rentnerjahrgang in Schritten von zwei Prozentpunkten angehoben und beläuft sich bei einem Rentenbeginn im Jahr 2013 auf 66 % der Jahresbruttorente. Der sich nach Maßgabe dieser Prozentsätze ergebende steuerfrei bleibende Teil der Jahresbruttorente (sogenannter „Rentenfreibetrag“) ist grundsätzlich für jeden Rentnerjahrgang lebenslang festgeschrieben. Für Neurentner ab dem Jahr 2005 gilt die dauerhafte Festschreibung des Rentenfreibetrages erst ab dem Jahr, das auf das Jahr des ersten Rentenbezugs folgt. Ändert sich der Jahresbetrag der Rente und handelt es sich hierbei nicht um eine regelmäßige Rentenanpassung, muss der steuerfreie Teil der Rente auf der Basis des bisher maßgebenden Prozentsatzes mit der veränderten Bemessungsgrundlage neu ermittelt werden.

Von den **Versorgungsbezügen** bleiben ein Versorgungsfreibetrag und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (sogenannte „Freibeträge für Versorgungsbezüge“) steuerfrei. Die Freibeträge für Versorgungsbezüge werden zu Beginn der Versorgungszahlungen als Jahresfreibetrag festgeschrieben und gelten grundsätzlich für die gesamte Laufzeit des Versorgungsbezugs. Der maßgebende Prozentsatz, der Höchstbetrag des Versorgungsfreibetrages und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag im Jahr des Versorgungsbeginns ergeben sich aus der Tabelle in § 19 Abs. 2 S. 3 EStG. Bei einem Versorgungsbeginn im Jahr 2013 belaufen sich der Versorgungsfreibetrag auf 27,2 % des Versorgungsbezugs (höchstens 2.040,00 EUR jährlich) und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag auf 612,00 EUR jährlich.

Versorgungsbericht 2013

Bei einem früheren Versorgungsbeginn gelten folgende Freibeträge für Versorgungsbezüge:

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in EUR
	Versorgungsbezüge in %	Höchstbetrag in EUR	
Bis 2005	40,0	3.000,00	900,00
2006	38,4	2.880,00	864,00
2007	36,8	2.760,00	828,00
2008	35,2	2.640,00	792,00
2009	33,6	2.520,00	756,00
2010	32,0	2.400,00	720,00
2011	30,4	2.280,00	684,00
2012	28,8	2.160,00	648,00

Eine Neuberechnung der Freibeträge erfolgt nur bei Erhöhungen oder Verminderungen der Versorgungsbezüge, die auf der Anwendung von Anrechnungs-, Ruhens-, Erhöhungs- oder Kürzungsregelungen beruhen, nicht jedoch bei regelmäßigen Versorgungsanpassungen.

Altersentlastungsbetrag

Unbeschränkt Steuerpflichtigen, die vor Beginn des Kalenderjahres 2013 das 64. Lebensjahr vollendeten, steht ein Altersentlastungsbetrag von 27,2 % des Arbeitslohns und der positiven Summe der übrigen Einkünfte (höchstens 1.292,00 EUR jährlich) zu.

Ältere Steuerpflichtige haben Anspruch auf Altersentlastungsbeträge in nachstehender Höhe:

Das auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag	
	Einkünfte in %	Höchstbetrag in EUR
2005	40,0	1.900,00
2006	38,4	1.824,00
2007	36,8	1.748,00
2008	35,2	1.672,00
2009	33,6	1.596,00
2010	32,0	1.520,00
2011	30,4	1.444,00
2012	28,8	1.368,00

Dies gilt auch für Versorgungsempfänger und Rentner, die neben ihren Alterseinkünften noch Arbeitslohn oder andere Einkünfte beziehen. Bei der Bemessung des Altersentlastungsbetrages müssen die Versorgungsbezüge und die Rente jedoch außer Betracht bleiben. Der für den einzelnen Bezieher von Alterseinkünften in dem auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgenden Jahr anzuwendende Prozentsatz und der jeweilige Höchstbetrag des Altersentlastungsbetrages ergeben sich aus der Tabelle in § 24a S. 5 EStG und werden grundsätzlich lebenslang festgeschrieben.

Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2013

Die **Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2013 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2013) vom 26.11.2012 (BGBl. I S. 2361)** trat am 01.01.2013 in Kraft.

Die **Bezugsgröße in der Sozialversicherung** im Sinne des § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), die einen Ausgangswert für die Berechnung von

Versorgungsbericht 2013

Leistungen und Einkommensgrenzen in der Sozialversicherung darstellt, erhöhte sich im Jahr 2013 von 31.500,00 EUR (monatlich 2.625,00 EUR) auf 32.340,00 EUR (monatlich 2.695,00 EUR). Die **Bezugsgröße (Ost)** im Sinne des § 18 Abs. 2 SGB IV wurde im Jahr 2013 von 26.880,00 EUR (monatlich 2.240,00 EUR) auf 27.300,00 EUR (monatlich 2.275,00 EUR) angehoben. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung galt eine bundeseinheitliche Bezugsgröße von 32.340,00 EUR (monatlich 2.695,00 EUR).

Die **Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung** für das Jahr 2013 stieg bundeseinheitlich von 45.900,00 EUR (monatlich 3.825,00 EUR) auf 47.250,00 EUR (monatlich 3.937,50 EUR). Die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Krankenversicherung erhöhte sich bundeseinheitlich von 50.850,00 EUR (monatlich 4.237,50 EUR) auf 52.200,00 EUR (monatlich 4.350,00 EUR). Für Personen, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei und ausschließlich privat krankenversichert waren, galt eine besondere Versicherungspflichtgrenze in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (Besitzstandsregelung).

Anhebung des Beitragssatzes in der sozialen Pflegeversicherung

Art. 1 Nr. 25 Buchst. a des **Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtung-Gesetz - PNG) vom 23.10.2012 (BGBl. I S. 2246)**, der die Anhebung des Beitragssatzes in der sozialen Pflegeversicherung regelt, trat am 01.01.2013 in Kraft.

In Zusammenhang mit der Fortentwicklung der Leistungsangebote der Pflegeversicherung stieg der **Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung** gemäß § 55 Abs. 1 S. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) ab 01.01.2013 allgemein von 1,95 % auf 2,05 % der beitragspflichtigen Einnahmen. Da der Beitragszuschlag für Versicherte, die über 23 Jahre alt sind und keine Kinder haben oder hatten, nach § 55 Abs. 3 SGB XI weiterhin 0,25 Beitragssatzpunkte beträgt, erhöhte sich der Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung einschließlich des Beitragszuschlags für Kinderlose ab 01.01.2013 von bisher 2,2 % auf 2,3 %. Für Versicherte, die bei Krankheit und Pflege einen eigenen Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, wurden der Beitragssatz ab 01.01.2013 von 0,975 % auf 1,025 % und der Beitragssatz einschließlich des Beitragszuschlags für Kinderlose von 1,225 % auf 1,275 % der beitragspflichtigen Einnahmen angehoben. Der Beitragszuschlag für Kinderlose gilt nicht für Mitglieder, die vor dem 01.01.1940 geboren wurden sowie für Bezieher von Arbeitslosengeld II.

Gemäß § 50f des für die Versorgungsempfänger des Bundes maßgebenden Beamtenversorgungsgesetzes verminderten sich die monatlich zu zahlenden Versorgungsbezüge (nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften) ab 01.01.2013 um einen **Abzug für Pflegeleistungen** in Höhe von 1,025 % (vorher 0,975 %). Die Verminderung durfte jedoch den Betrag von monatlich 40,36 EUR (1,025 % aus der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Pflegeversicherung 2013 von 3.937,50 EUR) nicht übersteigen.

Die Regelungen des § 50f BeamtVG gelten entsprechend für die Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche Anhalts, der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, der EKD, der Ev. Kirche in Hessen und Nassau, der Ev. Kirche in Mitteldeutschland, der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland und der Union Ev. Kirchen in der Ev. Kirche in Deutschland.

Versorgungsbericht 2013

Gesetzliche Regelung des kirchlichen Verwaltungsverfahrens

Das **Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (VVZG-EKD) vom 28.10.2009 (ABl. EKD S. 334; Berichtigung ABl. EKD 2010 S. 296)** trat mit Wirkung für die EKD bereits am 01.01.2010 in Kraft.

Gemäß § 62 Abs. 2 VVZG-EKD erfolgt das Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes für die jeweilige Gliedkirche oder den jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss, nachdem diese oder dieser die Zustimmung erklärt hat. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in den jeweiligen Gliedkirchen oder dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der EKD durch Verordnung, die im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen ist.

Aufgrund der Verordnungen des Rates der EKD vom 04.12.2009 (ABl. EKD S. 357), vom 26.02.2010 (ABl. EKD S. 126), vom 03.12.2010 (ABl. EKD S. 351), vom 01.07.2011 (ABl. EKD S. 148), vom 27.01.2012 (ABl. EKD S. 38) und vom 24.01.2013 (ABl. EKD S. 34; Berichtigung ABl. EKD S. 106) trat das Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der EKD u. a. in Kraft am

- 01.01.2010 Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK)
- 01.04.2010 Vereinigte Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (VELKD)
- 01.01.2011 Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche
Pommersche Ev. Kirche
Ev. Landeskirche in Württemberg
- 01.08.2011 Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)
- 01.01.2012 Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM)
- 01.03.2012 Ev. Kirche der Pfalz
- 01.02.2013 Ev. Landeskirche in Baden
Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Für das Verwaltungshandeln des Staates gelten das Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes (VwVfG) und die Verwaltungsverfahrensgesetze der Länder, die die bundesgesetzlichen Bestimmungen entweder wortgleich übernehmen oder mit geringfügigen Modifizierungen für entsprechend anwendbar erklären. Bis zum 31.12.2009 fehlte eine allgemeine kirchengesetzliche Regelung des Verwaltungsverfahrens der Kirchenbehörden; einzelne Verfahrensvorschriften waren allerdings in einer Reihe von kirchlichen Spezialgesetzen enthalten. Die Kirchengerichte wandten daher in der Praxis die Bestimmungen der staatlichen Verwaltungsverfahrensgesetze analog an, da deren unmittelbare Geltung im kirchlichen Bereich durch § 2 VwVfG ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Mit dem Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der EKD, bei dem es sich um ein vollständiges und eigenständig anwendbares Kirchengesetz handelt, sollte die im kirchlichen Bereich bisher bestehende Gesetzeslücke geschlossen und das kirchliche Verwaltungsverfahren möglichst EKD-weit einheitlich normiert werden. Das ursprüngliche Konzept, ein kurzes Kirchengesetz mit einer dynamischen Verweisung auf die einschlägigen staatlichen Gesetze zu erlassen, wurde im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens aufgegeben.

Das Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der EKD lehnt sich, sofern kirchliche Besonderheiten keine Abweichungen erfordern (z. B. bei Zuständigkeitsregelungen und

Versorgungsbericht 2013

Verweisen auf kirchengesetzliche Vorschriften), an das Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes an (die §§ 2 bis 41 VVZG-EKD entsprechen weitgehend den §§ 3a, 9 bis 15, 20 bis 26, 28 bis 52 VwVfG).

Es gliedert sich in sechs Teile mit insgesamt 63 Paragrafen:

- Teil I (Allgemeine Vorschriften) bestehend aus Abschnitt 1 (Anwendungsbereich, Elektronische Kommunikation; §§ 1 und 2), Abschnitt 2 (Verfahrensgrundsätze; §§ 3 bis 17), Abschnitt 3 (Fristen, Termine, Wiedereinsetzung; §§ 18 und 19) und Abschnitt 4 (Amtliche Beglaubigung; §§ 20 und 21)
- Teil II (Verwaltungsakt) bestehend aus Abschnitt 1 (Zustandekommen des Verwaltungsaktes; §§ 22 bis 30) und Abschnitt 2 (Bestandskraft des Verwaltungsaktes; §§ 31 bis 41)
- Teil III (Rechtsbehelfsverfahren gegen Verwaltungsakte; §§ 42 bis 47)
- Teil IV (Öffentlich-rechtlicher Vertrag; §§ 48 bis 54)
- Teil V (Verwaltungszustellung; §§ 55 bis 60)
- Teil VI (Schlussvorschriften; §§ 61 bis 63)

Das Verwaltungsverfahrensgesetz der EKD gilt

für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit der Kirchenbehörden der EKD sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die sie die Aufsicht führt

nach Maßgabe des § 62 Abs. 2 VVZG-EKD für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit der Kirchenbehörden der Gliedkirchen, ihrer Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Kirchenbezirke und anderer Untergliederungen, der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt

soweit sie **aufgrund kirchlichen Rechts öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit** ausüben (§ 1 Abs. 1 S. 1 VVZG-EKD). Das kirchliche Recht bestimmt die Kirchenbehörden, die die öffentlich-rechtliche Tätigkeit ausüben. Kirchenbehörde ist jede Stelle, die Aufgaben der kirchlichen Verwaltung wahrnimmt (§ 1 Abs. 1 S. 2 und 3 VVZG-EKD).

Das Verwaltungsverfahrensgesetz der EKD ist gegenüber inhaltsgleichen oder entgegenstehenden Rechtsvorschriften der EKD, der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse **subsidiär** (§ 1 Abs. 2 S. 1 VVZG-EKD). Seine Vorschriften sind des Weiteren nicht anwendbar, soweit die Kirchenbehörde **hoheitliche Aufgaben kraft staatlichen Rechts** wahrnimmt (§ 1 Abs. 2 S. 2 VVZG-EKD).

Mit Ausnahme der Regelungen über die Verwaltungszustellung (§§ 55 bis 60 VVZG-EKD) gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes der EKD gemäß § 1 Abs. 3 S. 1 VVZG-EKD nicht für 1.) Verfahren in Zusammenhang mit geistlichen Amtshandlungen oder anderen geistlichen Handlungen, 2.) Verfahren, die Wahlen zu einem kirchlichen Amt, von kirchlichen Organen und anderen kirchlichen Gremien betreffen, 3.) Verfahren, die nach der Abgabenordnung durchzuführen sind, 4.) Visitationsverfahren, 5.) Lehrbeanstandungsverfahren.

Die EKD, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können darüber hinaus durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes bestimmen, dass das

Versorgungsbericht 2013

Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der EKD für weitere Verfahren ganz oder teilweise keine Anwendung findet (§ 1 Abs. 3 S. 2 VVZG-EKD).

Für die Tätigkeit der Kirchenbehörden bei Leistungs-, Eignungs- und ähnlichen Prüfungen von Personen sowie der kirchlichen Schulen und Hochschulen bei Versetzungs- und anderen Entscheidungen, die auf einer Leistungsbeurteilung beruhen, gelten gemäß § 1 Abs. 4 VVZG-EKD nur die §§ 3 bis 6, 9 bis 14, 16 bis 24, 27 bis 47 VVZG-EKD.

Die §§ 15, 16 VVZG-EKD (Anhörung Beteiligter, Akteneinsicht durch Beteiligte) und § 26 VVZG-EKD (Begründung des Verwaltungsaktes) sind für Berufungsverfahren an kirchlichen Hochschulen nicht anzuwenden. Paragraf 26 VVZG-EKD gilt außerdem nicht bei Personalentscheidungen, die durch ein Gremium getroffen werden (§ 1 Abs. 5 und 6 VVZG-EKD).

Hinsichtlich der förmlichen Rechtsbehelfe gegen Verwaltungsakte verweist § 79 VwVfG auf die **Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)**. Um den Kirchenbehörden die Rechtsanwendung zu erleichtern, wurden die Regelungen der §§ 68 bis 73 VwGO über das Rechtsbehelfsverfahren gegen Verwaltungsakte (Vorverfahren, Widerspruch, Anhörung, Abhilfeentscheidung, Widerspruchsbescheid) in die §§ 42 bis 46 VVZG-EKD aufgenommen. Bestehende kirchliche Vorschriften über die Verwaltungsgerichtsbarkeit haben zum Teil bereits Regelungen über das Rechtsbehelfsverfahren getroffen. Diese Regelungen gehen den §§ 42 bis 46 VVZG-EKD vor (§ 1 Abs. 2 VVZG-EKD).

Die §§ 55 bis 60 VVZG-EKD übernehmen **Vorschriften des Verwaltungszustellungsgesetzes des Bundes (VwZG)** und zwar § 2 (Allgemeines), § 6 (Zustellung an gesetzliche Vertreter) § 7 (Zustellung an Bevollmächtigte), § 8 (Heilung von Zustellungsmängeln), § 9 (Zustellung im Ausland) und § 10 (öffentliche Zustellung).

Nicht in das Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der EKD übernommen wurden einige Vorschriften, die im kirchlichen Bereich aus faktischen oder rechtlichen Gründen keine Anwendung finden können oder sollen. Dies sind: § 3 VwVfG (die örtliche Zuständigkeit ergibt sich eindeutig aus den kirchlichen Rechtsvorschriften oder kann von der obersten Kirchenbehörde bestimmt werden), §§ 4 bis 8 VwVfG (Amtshilfe), §§ 17 bis 19 VwVfG (Massenverfahren), § 20 Abs. 2 VwVfG (ausgeschlossene Personen bei Wahlen), § 27 VwVfG (die Abnahme eidesstattlicher Versicherungen durch kirchliche Verwaltungsbehörden wäre dem Staat gegenüber bedeutungslos und zöge keine strafrechtliche Sanktion nach sich), § 61 VwVfG (kirchliche Verwaltungsbehörden dürfen keine Zwangsvollstreckung durchführen), §§ 63 bis 78 VwVfG (förmliche Verfahren), §§ 81 bis 93 VwVfG (die ehrenamtliche Tätigkeit und die Tätigkeit von Ausschüssen sind im gliedkirchlichen Recht bereits geregelt), §§ 94, 95, 100 und 101 VwVfG (die Schlussvorschriften sind auf die Kirchen nicht übertragbar).

Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes der EKD in den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen

Das **Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD - PfdG.EKD) vom 10.11.2010 (ABI. EKD S. 307; Berichtigungen ABI. EKD 2011 S. 149 und S. 289)** trat für die EKD am 01.01.2011 in Kraft.

Mit diesem Kirchengesetz wurden die vorherigen 11 verschiedenen Pfarrdienstgesetze in den 22 Gliedkirchen der EKD zusammengeführt und ein gemeinsames Pfarrdienstrecht geschaffen.

Versorgungsbericht 2013

Gemäß § 120 Abs. 2 PfdG.EKD erfolgt das Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes mit Wirkung für die Gliedkirchen, nachdem sie ihre Zustimmung erklärt haben. Für die VELKD und ihre Gliedkirchen tritt es in Kraft, nachdem die VELKD ihre Zustimmung erklärt hat. Die Frist für die Zustimmungserklärung endete am 31.12.2012.

Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in den jeweiligen Gliedkirchen oder dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der EKD durch Verordnung, die im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen ist. Aufgrund der Verordnungen des Rates der EKD vom 01.07.2011 (ABl. EKD S. 148), vom 10.12.2011 (ABl. EKD S. 349), vom 07.12.2012 (ABl. EKD 2013 S. 16) trat das Pfarrdienstgesetz der EKD u. a. in Kraft am

- 01.08.2011 Ev. Landeskirche in Baden
- 01.01.2012 Ev. Landeskirche Anhalts
Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck
Ev. Kirche in Mitteldeutschland
UEK
- 01.07.2012 VELKD
Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
- 01.01.2013 Ev. Kirche in Hessen und Nassau
Ev. Landeskirche in Württemberg

Mit Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes in der EKD, in den Gliedkirchen und in den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen bestimmen sich die Rechtsverhältnisse der Pfarrer nach diesem Kirchengesetz. Erworbene Rechte bleiben unberührt (§ 119 PfdG.EKD).

Das Pfarrdienstgesetz der EKD gliedert sich in zehn Teile mit insgesamt 121 Paragraphen

- Teil 1 (Grundbestimmungen; §§ 1 und 2)
- Teil 2 (Ordination; §§ 3 bis 7)
- Teil 3 (Probendienst und Anstellungsfähigkeit) bestehend aus Kapitel 1 (Pfarrdienstverhältnis auf Probe; §§ 8 bis 14) und Kapitel 2 (Anstellungsfähigkeit; §§ 15 bis 18)
- Teil 4 (Begründung des Pfarrdienstverhältnisses; §§ 19 bis 23)
- Teil 5 (Amt und Rechtsstellung) bestehend aus Kapitel 1 (Wahrnehmung des Dienstes; §§ 24 bis 29), Kapitel 2 (Pflichten; §§ 30 bis 46), Kapitel 3 (Rechte; §§ 47 bis 54), Kapitel 4 (Begleitung des Dienstes, Aufsicht; §§ 55 bis 60), Kapitel 5 (Personalakten; §§ 61 und 62) und Kapitel 6 (Nebentätigkeit; §§ 63 bis 67)
- Teil 6 (Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses) bestehend aus Kapitel 1 (Beurlaubung und Teildienst; §§ 68 bis 76), Kapitel 2 (Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand; §§ 77 bis 86) und Kapitel 3 (Ruhestand; §§ 87 bis 95)
- Teil 7 (Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses; §§ 96 bis 102)
- Teil 8 (Rechtsschutz, Verfahren und Beteiligung der Pfarrerschaft; §§ 103 bis 107)
- Teil 9 (Sondervorschriften; §§ 108 bis 114)
- Teil 10 (Übergangs- und Schlussvorschriften; §§ 115 bis 121)

Das Pfarrdienstverhältnis ist gemäß § 2 Abs. 1 PfdG.EKD ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zu der EKD, den Gliedkirchen oder

gliedkirchlichen Zusammenschlüssen (Dienstherren). Diese Dienstherren besitzen das Recht, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen (Dienstherrnfähigkeit). Anstellungskörperschaften, bei denen Stellen errichtet werden, können neben den Dienstherren Kirchengemeinden und andere juristische Personen sein, über die die EKD, eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt (§ 25 Abs. 2 S. 2 PfdG.EKD).

Soweit im Pfarrdienstgesetz der EKD keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, ist für Entscheidungen nach diesem Kirchengesetz grundsätzlich die durch das jeweilige kirchliche Verfassungsrecht bestimmte oberste kirchliche Verwaltungsbehörde (z. B. Konsistorium, Landeskirchenamt, Oberkirchenrat), die gemäß § 2 Abs. 1 S. 3 PfdG.EKD zugleich oberste Dienstbehörde ist, zuständig. Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können jedoch die im Pfarrdienstgesetz der EKD bestimmten Anstellungskörperschaften sowie die Zuständigkeiten und Beteiligungen kirchlicher Stellen oder Amtsträger je für ihren Bereich in eigener Weise regeln (§ 115 PfdG.EKD). Nicht abdingbar sind jedoch die Regelungen, die im Verhältnis mehrerer Gliedkirchen zueinander die zuständige Gliedkirche bestimmen (z. B. § 93 Abs. 1, § 109 Abs. 5 PfdG.EKD).

Gemäß § 117 Abs. 1 S. 1 PfdG.EKD treffen die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse die zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD erforderlichen Regelungen (Ausführungs-, Anwendungs- und Ergänzungsgesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften), die das Kirchengesetz für die Praxis ausfüllen und anwendbar machen, aber nicht zu einer inhaltlichen Abweichung führen dürfen. Sie können insbesondere Bestimmungen zur Ausgestaltung des Verfahrens erlassen (§ 117 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD).

Inhaltliche Abweichungen von Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD sind nur in den gesondert genannten Fällen möglich (§ 117 Abs. 1 S. 3 PfdG.EKD), d. h. dort, wo das Pfarrdienstgesetz der EKD ausdrückliche „**Öffnungsklauseln**“ enthält. Diese zahlreichen Öffnungsklauseln (z. B. zum Höchstalter für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe und auf Lebenszeit, zur Dauer des Probenedienstes, zur begrenzten Dienstfähigkeit, zum Wartegeld, zu den Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand) belassen den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen im Rahmen der jeweiligen Ausführungs-, Anwendungs- und Ergänzungsgesetze weitreichende Auslegungs- und Gestaltungsspielräume.

Die nachstehend genannten Kirchengesetze bzw. Artikel von Kirchengesetzen der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse enthalten die **Ausführungs-, Anwendungs- und Ergänzungsregelungen** zum Pfarrdienstrecht der EKD:

- **EKD:** Art. 1 des Kirchengesetzes zur Anpassung des Dienstrechts für Kirchenbeamtinnen und -beamte der EKD und für Pfarrerinnen und Pfarrer der EKD und zur Änderung des Kirchengesetzes der EKD vom 09.11.2011 (ABl. EKD S. 339; Berichtigung ABl. EKD 2012 S. 110); Inkrafttreten am 01.01.2012
- **Ev. Landeskirche Anhalts:** Art. 2 des Kirchengesetzes zur Zustimmung und Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD vom 22.11.2011 (ABl. 2012 S. 7); Inkrafttreten am 01.01.2012
- **Ev. Landeskirche in Baden:** Art. 2 des Kirchlichen Gesetzes zur Einführung eines einheitlichen Pfarrdienstrechts vom 16.04.2011 (ABl. EKD S. 150); Inkrafttreten am 01.08.2011
- **Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz:** Art. 2 des Kirchengesetzes zur Zustimmung und Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD vom 29.10.2011 (ABl. EKD 2012 S. 17); Inkrafttreten am 01.01.2012

Versorgungsbericht 2013

Ev. Kirche in Hessen und Nassau: Art. 2 des Kirchengesetzes über die Zustimmung und über die Ausführungsbestimmungen zum Pfarrdienstgesetz der EKD vom 23.11.2012 (ABl. 2013 S. 30); Inkrafttreten am 01.01.2013

- **Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck:** Art. 2 des Kirchengesetzes zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 24.11.2011 (ABl. EKD 2012 S. 84); Inkrafttreten am 01.01.2012
- **Ev. Kirche in Mitteldeutschland:** Art. 2 des Kirchengesetzes zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD vom 19.11.2011 (ABl. EKD 2012 S. 66); Inkrafttreten am 01.01.2012
- **Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens:** Art. 1 des Kirchengesetzes zur Neuordnung des Pfarrdienstrechts in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 23.04.2012 (ABl. EKD S. 433); Inkrafttreten am 01.07.2012
- **UEK:** Kirchengesetz zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD für Pfarrerinnen und Pfarrer im unmittelbaren Dienst der UEK vom 08.11.2011 (ABl. EKD S. 352); Inkrafttreten am 01.01.2012
- **VELKD:** Art. 4 des Kirchengesetzes der VELKD zur Neuordnung des Pfarrdienstrechts vom 08.11.2011 (ABl. EKD 2012 S. 132); Inkrafttreten am 01.07.2012
- **Ev. Landeskirche in Württemberg:** Art. 1 des Kirchlichen Gesetzes zur Regelung des Pfarrdienstrechts vom 27.11.2012 (Abl. 65 S. 269); Inkrafttreten am 01.01.2013

Das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften für Pfarrerinnen und Pfarrer in der **Ev. Kirche der Pfalz** (Protestantische Landeskirche) – 1. Dienstrechtsänderungsgesetz – vom 24.11.2012 (ABl. EKD 2013 S. 123) trat am 01.07.2013 in Kraft. Gemäß § 1 des 1. Dienstrechtsänderungsgesetzes wurde das Pfarrdienstgesetz der EKD für die Ev. Kirche der Pfalz nach Maßgabe der Bestimmungen des 1. Dienstrechtsänderungsgesetzes in Geltung gesetzt. Eine Zustimmung gemäß § 120 Abs. 2 PfdG.EKD und eine damit verbundene Abgabe der Gesetzgebungszuständigkeit erfolgte jedoch nicht, da das Pfarrdienstgesetz der EKD bei mehreren gewichtigen Fragestellungen, die das Kirchenverständnis und die Kirchenverfassung der Landeskirche berühren, keine Öffnungsklauseln enthält. In das 1. Dienstrechtsänderungsgesetz wurden daher vom Pfarrdienstgesetz der EKD abweichende Regelungen aufgenommen, wenn eine Harmonisierung mit der Kirchenverfassung, anderen landeskirchlichen Bestimmungen und dem Selbstverständnis der Landeskirche dies erforderlich machte. Die abweichenden Regelungen betreffen das Parochialrecht, das Beichtgeheimnis, den dienstfreien Tag, den Stellenverlust nach 12 Monaten Elternzeit, die Beurlaubung und den Teildienst aus familiären Gründen sowie das Verfahren bei Dienstunfähigkeit.

Die Vorschrift des § 117 Abs. 2 PfdG.EKD stellt klar, dass die Bestimmungen der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse zu Ausbildung, Prüfung, **Besoldung, Versorgung**, Erstattungen und sonstigen Leistungen, zur Errichtung und Besetzung von Stellen und Erteilung von Aufträgen sowie zu Haushalt, Visitation und Lehrbeanstandung unberührt bleiben.

Die Übergangsvorschrift des § 118 PfdG.EKD ermöglicht es, einige bestimmte, bei Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes der EKD bestehende gliedkirchliche Regelungen beizubehalten. So kann das gliedkirchliche Recht u. a. weiterhin vorsehen

- die Begründung mittelbarer Pfarrdienstverhältnisse

Versorgungsbericht 2013

- die Ordination erst im Laufe der Probezeit oder bei der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit (§ 11 Abs. 3 PfdG.EKD: Ordination zu Beginn des Probendienstes)
- die Weiterführung bereits bestehender anderer Amtsbezeichnungen (z. B. Pastor, Pfarrvikar) neben der im Pfarrdienstgesetz der EKD geregelten Amtsbezeichnung
- die Beibehaltung abweichender gliedkirchlicher Regelungen zur Gesamtdauer von Beurlaubungen oder zum Teildienst und Vorruhestand, die Schaffung einer Regelung zum antragsfreien Teildienst vor der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit
- die Fortführung einer Regelung zum Stellenverzicht
- die Beibehaltung abweichender Voraussetzungen für die Versetzung und die Wartestandsversetzung
- die Fortführung der Versetzung in den einstweiligen Ruhestand, wobei von der Anwendung der Regelungen über den Wartestand ganz oder teilweise abgesehen werden kann

Das Pfarrdienstgesetz der EKD ist ein vollständiges und eigenständig anwendbares Gesetz, das insbesondere Regelungen aus dem Kirchenbeamtenengesetz der EKD, dem Pfarrdienstgesetz der ehemaligen Ev. Kirche der Union und dem Pfarrergesetz der VELKD, aber auch zahlreiche Bestimmungen aus gliedkirchlichen Pfarrdienstgesetzen aufnimmt. An einigen Stellen wurde das bisherige Pfarrdienstrecht weiterentwickelt.

Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 PfdG.EKD zählt die **Arten der Pfarrdienstverhältnisse** abschließend auf. Neben dem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit als Regelfall ist das Pfarrdienstverhältnis auf Probe, auf Zeit und im Ehrenamt vorgesehen. Die EKD kann Pfarrer in ein Pfarrdienstverhältnis berufen, die in einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ordiniert worden sind (§ 2 Abs. 3 PfdG.EKD). In begründeten Einzelfällen ist die Beschäftigung von Pfarrern in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis möglich (§ 108 PfdG.EKD).

Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 PfdG.EKD kann ein **Pfarrdienstverhältnis auf Zeit** für die Dauer einer Beurlaubung aus einem bereits bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis begründet werden, wenn für eine bestimmte Zeit ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne des § 1 Abs. 2 PfdG.EKD wahrgenommen werden soll.

Die **Amtsbezeichnung** lautet gemäß § 29 Abs. 1 PfdG.EKD in allen Stadien des aktiven Dienstes „Pfarrer“. Pfarrer im Ruhestand führen ihre letzte Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „im Ruhestand“ („i. R.“). Die Amtsbezeichnungen „im Wartestand“ und „im Probendienst“ wurden abgeschafft. Bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses erlischt das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung, es sei denn, dass dieses Recht ausdrücklich belassen wird. In diesem Fall darf die bisherige Amtsbezeichnung nur mit dem Zusatz „außer Dienst“ („a. D.“) geführt werden (§ 29 Abs. 2 S. 1 und 2 PfdG.EKD). Nach Beendigung eines kirchlichen Leitungs- und Aufsichtsamtes darf der Betroffene die Amtsbezeichnung dieses Amtes gemäß § 29 Abs. 3 PfdG.EKD mit dem Zusatz „a. D.“ neben seiner aktuellen Amtsbezeichnung (z. B. „Pfarrer“) weiter führen, sofern er nicht mit Beendigung des Amtes gleichzeitig in den Ruhestand tritt.

Pfarrer müssen erreichbar sein und den Dienst innerhalb angemessener Zeit aufnehmen können (§ 37 Abs. 1 PfdG.EKD). Für die **Erreichbarkeit des Pfarrers** sind unter den heutigen Lebensbedingungen Anrufweitschaltungen, ein regelmäßig abgehörter Anrufbeantworter und die zügige Beantwortung von E-Mails wichtig. Was angemessen ist, ist je nach Gemeindestruktur, Größe und infrastruktureller Ausprägung des Dienstbereichs durch Verwaltungsvorschriften festzulegen.

Das Pfarrdienstgesetz der EKD wurde **weniger stellenbezogen** gestaltet. Ein Auftrag ist gemäß § 25 Abs. 2 S. 1 PfdG.EKD nach Maßgabe des Rechts der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse **in der Regel** mit einer Stelle verbunden (z. B. Gemeindepfarrstelle, Funktionspfarrstelle). Diese Abkehr von der Stellenbezogenheit ermöglicht es, Versetzungen in den Wartestand in größerem Umfang durch Übertragung eines nicht stellungengebundenen Auftrags zu vermeiden (vgl. §§ 76, 79, 83, 85, 86 PfdG.EKD). Das Pfarrdienstgesetz der EKD verwendet den Begriff „Stelle“, wenn es sich um einen obligatorisch mit einer Stelle hinterlegten Auftrag handelt, während bei der Verwendung des Begriffs „Auftrag“ stets beide Möglichkeiten mit und ohne Stellenhinterlegung gemeint sind.

Die Regelungen über Abordnung, Zuweisung und Versetzung (§§ 77 bis 80 PfdG.EKD) gewährleisten u. a. einen flexiblen Personalaustausch zwischen verschiedenen kirchlichen Dienstherren, aber auch einen Personaleinsatz bei kirchlichen Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit oder bei nichtkirchlichen Dienstherren. Bei der früher nur in wenigen Pfarrdienstgesetzen normierten **Zuweisung (§ 78 PfdG.EKD)**, die ganz oder teilweise erfolgen kann, handelt es sich um eine befristete oder unbefristete Übertragung einer der Ausbildung des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer Einrichtung oder einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Pfarrdienstgesetzes der EKD, also z. B. bei einem staatlichen Dienstherrn oder bei einer in privatrechtlicher Form betriebenen Einrichtung (z. B. der Diakonie). Dem inner- und zwischenkirchlichen Personalwechsel dienen hingegen die (vorübergehende) Abordnung und die (längerfristige oder unbefristete) Versetzung. Die Zuweisung erfolgt im kirchlichen Interesse und bedarf der Zustimmung des Pfarrers. Einzige Ausnahme vom Zustimmungserfordernis ist nach § 78 Abs. 3 PfdG.EKD die Umwandlung einer kirchlichen Einrichtung in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der Kirche oder der Diakonie. Die Zuweisung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer; sie kann jedoch im dienstlichen oder kirchlichen Interesse beendet werden. Bei einer Zuweisung von insgesamt nicht mehr als einem Jahr tritt ein Verlust der Stelle nur mit Zustimmung des Pfarrers ein.

Die **bisherige Praxis der Beurlaubung im kirchlichen Interesse** ist noch in den Fällen beizubehalten, in denen eine eigene Gehaltsentwicklung nur für die Dauer der Tätigkeit bei einem anderen Dienstherrn oder in einer privatrechtlichen Einrichtung gewünscht wird (z. B. bei einer Entsendung zu einer Auslandsgemeinde nach dem Ökumenegesetz der EKD oder bei der Militärseelsorge).

Die in allen Pfarrdienstgesetzen geregelte Versetzung in den Wartestand wegen „mangelnder Gedeihlichkeit der Amtsführung“ wurde als Tatbestand für die **Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag** aufgenommen (§ 79 Abs. 2 S. 2 Nr. 5 PfdG.EKD) und der bisher als zu unbestimmt kritisierte Begriff „mangelnde Gedeihlichkeit der Amtsführung“ durch den in § 80 Abs. 1 PfdG.EKD definierten Begriff **„nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“** ersetzt, auf den auch in anderen Vorschriften (vgl. § 79, § 83 Abs. 2, § 88 Abs. 4 und § 92 Abs. 3 PfdG.EKD) Bezug genommen wird. Im Unterschied zu der Rechtslage in den Gliedkirchen der früheren Ev. Kirche der Union und der VELKD geht es hier um eine Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag, nicht aber um die unmittelbare Versetzung in den Wartestand. Erst wenn sich die Versetzung als undurchführbar erweist, kann der Pfarrer nach § 83 Abs. 2 PfdG.EKD in den Wartestand versetzt werden. Undurchführbarkeit im Sinne dieser Regelung ist auch dann gegeben, wenn zunächst (nicht etwa auf Dauer, dann greift gemäß § 88 Abs. 4 PfdG.EKD die Ruhestandsversetzung) keine störungsfreie Dienstwahrnehmung in einer anderen Aufgabe erwartet wird.

Die Regelung über die **begrenzte Dienstfähigkeit** (§ 90 PfdG.EKD) erfolgte in Anlehnung an das Kirchenbeamtenrecht der EKD (§ 70 KBG.EKD). Soweit das Recht der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse nichts anders bestimmt, soll von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn der

Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann. Für das Verfahren der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gelten die Vorschriften über die Dienstunfähigkeit entsprechend. Vor einer Verwendung im Rahmen des § 90 PfdG.EKD ist zu prüfen, ob eine Versetzung nach § 79 Abs. 2 S. 2 Nr. 6 PfdG.EKD dem Pfarrer eine weitere Vollzeitbeschäftigung ermöglichen könnte. Der Dienstumfang des Pfarrers ist gemäß § 90 Abs. 2 PfdG.EKD entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Die Regelung der **Besoldung im Falle beschränkter Dienstfähigkeit** steht allein in der Gesetzgebungskompetenz der Gliedkirchen (§ 117 Abs. 1 PfdG.EKD). Die meisten gliedkirchlichen Besoldungsgesetze sehen bei begrenzter Dienstfähigkeit in Anlehnung an § 72a i. V. m. § 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) die Zahlung entsprechend anteiliger Bezüge vor, die aber mindestens in Höhe des im Fall der Ruhestandsversetzung zustehenden Ruhegehalts zu gewähren sind. Gemäß § 72a Abs. 2 BBesG ist zudem die Gewährung eines nicht ruhegehaltfähigen Zuschlags möglich.

Die §§ 87 und 88 PfdG.EKD regeln die **Anhebung der Altersgrenzen**. Pfarrer treten danach künftig mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das **67. Lebensjahr** vollenden (**Regelaltersgrenze**). Pfarrer im Schul- und Hochschuldienst treten mit Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Aufgrund der **Übergangsregelung** des § 87 Abs. 2 PfdG.EKD wird die Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2012 – beginnend mit dem Jahrgang 1947 – stufenweise von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Die Stufen der Anhebung betragen zunächst einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab Jahrgang 1959 jeweils zwei Monate pro Jahrgang. Für alle nach dem 31.12.1963 Geborenen gilt die neue Regelaltersgrenze (Vollendung des 67. Lebensjahres).

Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den **Ruhestand** mit Zustimmung des Pfarrers um bis zu drei Jahre **hinausgeschoben** werden. Bei Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst geschieht dies unter Berücksichtigung des Ablaufs des Schulhalbjahres oder des Semesters (§ 87 Abs. 4 PfdG.EKD).

Während die bisherige **Antragsaltersgrenze** gemäß § 88 Abs. 1 Nr. 1 PfdG.EKD (Vollendung des 63. Lebensjahres) für Pfarrer unverändert bleibt, wird die Altersgrenze für die Versetzung in den **Ruhestand auf Antrag bei Vorliegen einer Schwerbehinderung** im Sinne des staatlichen Schwerbehindertenrechts gemäß § 88 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD auf die Vollendung des 62. Lebensjahres (bisher Vollendung des 60. Lebensjahres) angehoben. Die **Übergangsregelung** des § 88 Abs. 2 PfdG.EKD sieht die stufenweise Anhebung der Altersgrenze für schwerbehinderte Pfarrer, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, vor. Für alle nach dem 31.12.1963 Geborenen ist dann die neue Altersgrenze (Vollendung des 62. Lebensjahres) maßgebend.

Die **Öffnungsklauseln** in § 87 Abs. 3 und § 88 Abs. 3 PfdG.EKD ermöglichen es der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen, für ihren jeweiligen Bereich eine **abweichende Regelaltersgrenze** bzw. **abweichende Antragsaltersgrenzen** durch Kirchengesetz festzusetzen.

Gemäß § 92 Abs. 2 PfdG.EKD werden **Pfarrer im Wartestand in den Ruhestand versetzt**, wenn ihnen bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Beginn des Wartestands nicht erneut eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 PfdG.EKD (Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes) übertragen worden ist. Die Differenzierung zwischen Wartestandsversetzungen wegen nachhaltiger Störung in der Wahrnehmung des Dienstes und aus anderen Gründen wurde wie bei der Wartestandsversetzung selbst (§ 83 Abs. 2 PfdG.EKD) aufgegeben. Der Lauf der Frist ist gehemmt, solange ein Wartestandsauftrag gemäß § 85 Abs. 2 PfdG.EKD wahrgenommen wird; ein Wartestandsauftrag führt – anders als der Auftrag im Sinne des § 25 PfdG.EKD – nicht zur Beendigung des Wartestands.

Pfarrern im Ruhestand kann gemäß § 95 Abs. 1 PfdG.EKD erneut eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder ein ihrer Ausbildung entsprechender Auftrag im Sinne des § 25 PfdG.EKD übertragen werden, sofern die Gründe für die Versetzung in den Ruhestand weggefallen sind (**Wiederverwendung des Pfarrers**). Sie sind auf Aufforderung verpflichtet, sich um eine Stelle zu bewerben und sich eine Stelle oder einen Auftrag übertragen zu lassen, wenn zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen genügen werden. Die Besoldung erfolgt mindestens aus der Besoldungsgruppe der letzten Verwendung. Das Vorliegen der Dienstunfähigkeit kann in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Zur Prüfung ihrer Dienstfähigkeit sind Pfarrer nach § 95 Abs. 2 PfdG.EKD verpflichtet, sich auf Weisung der Personaldienststelle nach Maßgabe der Regelungen des § 91 Abs. 3 und 5 PfdG.EKD ärztlich untersuchen zu lassen. Ferner besteht gemäß § 95 Abs. 3 PfdG.EKD auf Weisung die Verpflichtung, zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.

Paragraf 103 PfdG.EKD verweist ergänzend und subsidiär auf die **entsprechende Anwendung des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der EKD** (VVZG-EKD). Daraus ergibt sich insbesondere die Verpflichtung, Beteiligte anzuhören (§ 15 VVZG-EKD), Verwaltungsakte zu begründen (§ 26 VVZG-EKD) und ein eingeräumtes Ermessen entsprechend dem Zweck der Ermächtigung auszuüben und die gesetzlichen Grenzen des Ermessens einzuhalten (§ 27 VVZG-EKD). Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können in ihrem Recht abweichende Vorschriften hinsichtlich des Verwaltungsverfahrens und der Zustellung treffen.

Bei **Rechtsstreitigkeiten aus dem Pfarrdienstverhältnis** ist nach Maßgabe des in der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen jeweils geltenden Rechts der Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten eröffnet (§ 105 Abs. 1 PfdG.EKD), da innerkirchliche Rechtsakte (wie z. B. Versetzungen oder Versetzungen in den Ruhestand) keine Akte der „öffentlichen Gewalt“ sind, in die der Staat durch seine Rechtsprechung korrigierend eingreifen darf. Auch eine Verfassungsbeschwerde gegen innerkirchliche Rechtsakte ist damit unzulässig. Da solche Rechtsakte die Ausgestaltung des Dienst- und Amtsrechts der Kirche betreffen, unterliegen sie nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 09.12.2008 (2 BvR 717/08) dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Art. 140 des Grundgesetzes i. V. m. Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung. Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse regeln je für ihren Bereich, ob vor Eröffnung des Rechtswegs ein Vorverfahren erforderlich ist (§ 105 Abs. 2 PfdG.EKD).

Änderungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts im Land Baden-Württemberg, in der Ev. Landeskirche in Baden und in der Ev. Landeskirche in Württemberg

Die Art. 5 und 7 des **Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 vom 18.12.2012 (GBl. S. 677)**, die am 01.01.2013 in Kraft traten, enthalten Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) und des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGBW).

Besoldungsrechtliche Änderungen

➤ *Abschaffung der vermögenswirksamen Leistungen im gehobenen und höheren Dienst*

Vermögenswirksame Leistungen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung erhalten nach einer Neufassung des § 85 Abs. 1 LBesGBW nur

noch Beamte des mittleren Dienstes sowie Anwärter und Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen, die für eine Laufbahn des mittleren Dienstes ausgebildet werden. Diese landesrechtliche Regelung gilt entsprechend in der **Ev. Landeskirche in Baden** und in der **Ev. Landeskirche in Württemberg**, so dass seit dem 01.01.2013 nur noch Kirchenbeamte des mittleren Dienstes sowie entsprechende Anwärter vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich 6,65 EUR (Arbeitgeberanteil bei Vollzeitbeschäftigung) beziehen.

➤ **Absenkung der Eingangsbesoldung**

Art. 5 Nr. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 änderte die Vorschrift des § 23 Abs. 1 LBesGBW. Bei Beamten mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 12 und höher oder aus einem Amt der Besoldungsgruppe W 1 sind die jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs um 8 % (4 % bis zum 31.12.2012) abzusenken.

Zudem wurden Beamte in Eingangsamtern der Besoldungsgruppen A 9 und A 10 mit einem Absenkungssatz von 4 % (keine Absenkung bis zum 31.12.2012) in die Regelung einbezogen. Die Besoldungsgruppe A 11 ist faktisch nicht betroffen, da es dort kein Eingangsamt gibt. Die familienbezogenen Bestandteile der Besoldung bleiben unverändert. Aus Gründen des **Vertrauensschutzes** gilt die bisherige Rechtslage für Beamte, denen spätestens am 31.12.2012 Dienstbezüge zugestanden haben, weiter. Die detaillierten Regelungen zum erfassten Personenkreis und zur Anrechnung bereits verbrachter Absenkungszeiten ergeben sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 LBesGBW.

Die stärkere Absenkung der Eingangsbesoldung gilt entsprechend für die ab 01.01.2013 neu eingestellten **Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Baden**.

Aufgrund der am 01.01.2013 in Kraft getretenen Kirchlichen Verordnung über die Aussetzung der Anwendung von Art. 5 Nr. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 des Landes Baden-Württemberg vom 15.05.2013 (Abl. 65 S. 523) wurde die stärkere Absenkung der Eingangsbesoldung für die **Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg** nicht wirksam. Das Grundgehalt und eine gegebenenfalls zustehende Amtszulage werden daher sowohl bei den am 31.12.2012 vorhandenen als auch bei den ab 01.01.2013 neu eingestellten Kirchenbeamten mit Anspruch auf Dienstbezüge aus Eingangsamtern der Besoldungsgruppe A 12 und höher nur um 4 % abgesenkt.

Gemäß § 1 des am 01.01.2013 in Kraft getretenen Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Pfarrerversorgungsgesetzes vom 22.10.2013 (Abl. 65 S. 670) erhalten **Pfarrer der Ev. Landeskirche in Württemberg**, die im Anwendungsbereich von Vereinbarungen nach § 97 Abs. 3 des Schulgesetzes für Baden-Württemberg und § 12 Abs. 7 S. 2 von Buch 1 des Justizvollzugsgesetzbuchs Baden-Württemberg als Beamte (Religionslehrer, Gefängnisseelsorger) in den Landesdienst übernommen und im Regelfall im Eingangsamt des höheren Dienstes mit der Besoldungsgruppe A 13 eingestellt werden, für die Dauer der abgesenkten Eingangsbesoldung nach § 23 Abs. 1 S. 2 LBesGBW in der ab 01.01.2013 geltenden Fassung ein **Übergangsgeld** in Höhe von 4 % ihrer jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen. Bei den seit dem 01.01.2013 in den Landesdienst übernommenen Pfarrern wird somit die Absenkung der Eingangsbesoldung nicht vollständig, sondern nur in Höhe von 4 % ausgeglichen.

Für **unständige Pfarrer der Ev. Landeskirche in Württemberg** gilt weiterhin § 21 des Pfarrbesoldungsgesetzes in Verbindung mit II. Nr. 3 der Anlage zum Pfarrbesoldungsgesetz. Danach beziehen unständige Pfarrer im Pfarramt Grundgehalt nach der Pfarrbesoldungsgruppe 1 (entspricht Besoldungsgruppe A 13 für die Beamten des Landes Baden-Württemberg). Für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs

Versorgungsbericht 2013

werden die jeweiligen Grundgehälter auf 96 % aus der Pfarrbesoldungsgruppe 1 bei einem vollen Dienstauftrag abgesenkt. Ist der Dienstauftrag z. B. auf 75 % eingeschränkt, beläuft sich das Grundgehalt auf 75 % aus 96 % der Pfarrbesoldungsgruppe 1.

Versorgungsrechtliche Änderungen

Aufgrund der ab 01.01.2011 im Land Baden-Württemberg eingeführten Trennung der Alterssicherungssysteme gilt die Ruhensregelung beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten (§ 108 LBeamTVGBW) nur noch für die **am 31.12.2010 vorhandenen Landesbeamten und Versorgungsempfänger**. Übersteigt die Gesamtversorgung aus Versorgungsbezügen und Renten eine der in § 108 Abs. 2 LBeamTVGBW genannten Höchstgrenzen, sind die Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Im Bereich der **Ev. Landeskirche in Württemberg** ist § 108 LBeamTVGBW sinngemäß für die **am 31.12.2011** vorhandenen Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger anzuwenden, da dort die Trennung der Alterssicherungssysteme erst ab 01.01.2012 aus dem Landesrecht übernommen wurde.

Die **Ev. Landeskirche in Baden** hat die Trennung der Alterssicherungssysteme bisher noch nicht eingeführt. Aus diesem Grund findet die Ruhensregelung des § 108 LBeamTVGBW sowohl für die am 31.12.2010 vorhandenen Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger als auch für die **nach dem 01.01.2011** in den Dienst der Landeskirche eingetretenen bzw. noch eintretenden Pfarrer und Kirchenbeamten entsprechend Anwendung.

Gemäß § 108 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 LBeamTVGBW sind ab 01.01.2013 die **Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte** (sogenannte „ALG-Renten“) in die Ruhensvorschrift einbezogen. Die Vorschrift des § 108 Abs. 11 LBeamTVGBW enthält hierzu jedoch **Übergangsbestimmungen**. Danach gilt die Neuregelung nicht für die am 01.01.2013 vorhandenen Versorgungsfälle. Auf Versorgungsfälle, die ab 01.01.2013 eintreten, ist § 108 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 LBeamTVGBW mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Teil der ALG-Rente außer Ansatz bleibt, der auf rentenrechtlichen Zeiten beruht, die bis zum 31.12.2012 in der Alterssicherung der Landwirte erworben wurden.

Änderungen des Pfarrbesoldungsrechts in der Ev. Landeskirche in Baden

Art. 4 des **Kirchlichen Gesetzes zur Änderung der Grundordnung 2012 vom 25.10.2012 (ABI. EKD 2013 S. 42, 48)** und das **Kirchliche Gesetz zur Änderung des Pfarrerbesoldungsgesetzes vom 19.04.2013 (ABI. EKD S. 309)** traten am 01.01.2013 in Kraft.

Mit Wirkung ab 01.01.2013 wurde das Kirchliche Gesetz über die Besoldung der Pfarrer (Pfarrerbesoldungsgesetz - PfbG) umbenannt in **„Kirchliches Gesetz über die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz - PfbG)“**.

Pfarrer erhalten gemäß § 4 Abs. 1 PfbG Grundgehalt nach den Besoldungsgruppen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW). Aufgrund einer Änderung des § 4 Abs. 2 Nr. 1 PfbG sind die **Pfarrer im Probendienst** in die Besoldungsgruppe A 13 einzustufen. Nach dem bis zum 31.12.2012 geltenden Pfarrbesoldungsrecht wurde das Grundgehalt nach Abzug des Dienstwohnungsausgleichsbetrages bis zur Übertragung einer Pfarrstelle oder bis zur Übertragung eines vollen Pfarrdienstes – in der Regel also für die Zeit des Probendienstes – um 5 % gekürzt. Zusätzlich waren die Pfarrer im Probendienst bis zum 31.12.2012 noch von der im Land Baden-Württemberg geltenden Absenkung der

Versorgungsbericht 2013

Eingangsbesoldung um 4 % in den Besoldungsgruppen A 12 und höher betroffen. Da sich die Absenkung der Eingangsbesoldung in den Eingangssämtern A 12 und höher mit dem am 01.01.2013 im Land Baden-Württemberg in Kraft getretenen Art. 5 Nr. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 vom 18.12.2012 (GBl. S. 677, 681) für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs von 4 % auf 8 % erhöhte, entfiel die für die Pfarrer im Probendienst geltende kirchliche Absenkungsregelung um 5 % mit Ablauf des 31.12.2012.

Das Landesrecht sieht gemäß § 23 Abs. 1 S. 3 LBesGBW für die am 31.12.2012 vorhandenen Beamten in den Eingangssämtern der Besoldungsgruppen A 12 und höher eine Vertrauensschutzregelung vor, wonach die bisherige Absenkung der Eingangsbesoldung um 4 % bis zum Ablauf der 3-jährigen Absenkungsdauer unverändert bestehen bleibt. Unter Berücksichtigung dieser landesrechtlichen Vertrauensschutzregelung wurde der Wegfall der kirchlichen 5 %-Absenkung aufgrund der **Übergangsvorschrift** des § 57c PfbG nicht auf die Pfarrer, die sich am 31.12.2012 noch im Probendienst befanden, erstreckt. Diese hätten ansonsten eine gegenüber den nach dem 01.01.2013 in den Probendienst eintretenden Personen eine besoldungsrechtliche Besserstellung erfahren.

Wird ein Pfarrer auf eine **niedriger eingestufte Pfarr- oder Dekanstelle** berufen, so bleibt er in der bisherigen Besoldungsgruppe, wenn er eine Stelle der bisherigen oder einer höheren Besoldungsgruppe mindestens 12 Jahre innehatte; dauerte die Zeit mindestens sechs Jahre, kann er nur um eine Besoldungsgruppe zurückgestuft werden (**gesetzlicher Bestandsschutz** nach § 5 Abs. 2 S. 1 PfbG). Einen Pfarrer, der aus einem besonderen landeskirchlichen Interesse auf eine andere Pfarr- oder Dekanstelle berufen wird, kann der Ev. Oberkirchenrat mit Zustimmung des Landeskirchenrats in der bisherigen Besoldungsgruppe belassen (**Bestandsschutz durch Entscheidung des Landeskirchenrats** gemäß § 5 Abs. 3 S. 1 PfbG). Aufgrund einer klarstellenden redaktionellen Änderung gelten die beiden vorgenannten Bestandsschutzvorschriften entsprechend, wenn ein Pfarrer aus dem Amt des Dekans ausscheidet und auf der bisherigen Pfarrstelle verbleibt (§ 5 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 S. 2 PfbG).

Am 01.01.2013 trat auch die **Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung zur Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern mit allgemeinem kirchlichen Auftrag (RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag) vom 30.01.2013 (GVBl. S. 38)** in Kraft.

Künftig erhalten **Dekanatsstellvertreter** eine Funktionszulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15. Die Funktionszulage ist ruhegehaltfähig 1.) nach einem ununterbrochenen Bezug von mindestens sechs Jahren oder 2.) nach mindestens 2-jährigem Bezug, wenn der Stelleninhaber a) wegen Dienstunfähigkeit oder Schädigung im Dienst in den Ruhestand versetzt worden ist, b) verstorben ist oder c) aus der entsprechenden Funktion in den Ruhestand aus Altersgründen versetzt wird (§ 1 Abs. 6 i. V. m. § 1 Abs. 4 S. 2 RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag).

Das **Ruhegehalt** eines Pfarrers, der Dienstbezüge aus einer höheren Besoldungsgruppe mindestens sechs Jahre erhalten hat, wird, wenn er auf eine Stelle mit geringeren Bezügen gewechselt ist, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der früheren Einstufung und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der letzten Stelle nicht übersteigen (§ 3 RVO-Besoldung allgemeiner Auftrag). Aufgrund der **Übergangsregelung** des § 2 S. 2 der Änderungsverordnung vom 30.01.2013 gilt die vorstehende Neuregelung nur für Pfarrer, deren Ruhegehalt zum 01.01.2013 noch nicht bestandskräftig festgestellt wurde.

Versorgungsbericht 2013

Änderungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts im Bereich der UEK und ihrer Gliedkirchen

Die **Zwölfte gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 05.12.2012 (ABI. EKD 2013 S. 18)** trat am 01.01.2013 in Kraft.

Änderungen des Pfarrbesoldungs- und Kirchenbeamtenbesoldungsrechts

Die bisher in der Pfarrbesoldungsordnung der UEK (PfBesO) enthaltenen Verweise auf einzelne Paragraphen des bereits außer Kraft getretenen Pfarrdienstgesetzes der (ehemaligen) Ev. Kirche der Union wurden ersetzt durch Verweise auf die entsprechenden Vorschriften des inzwischen in der UEK und ihren Gliedkirchen geltenden Pfarrdienstgesetzes der EKD.

➤ *Verbesserungen bei der ersten Stufenfestsetzung*

Nach der Neufassung des § 6a Abs. 1 Nr. 2 PfBesO bzw. des § 7b Abs. 1 Nr. 2 der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung der UEK (KBBesO) werden dem Pfarrer bzw. Kirchenbeamten bei der ersten Stufenfestsetzung Zeiten von mindestens vier Monaten bis zu insgesamt zwei Jahren, in denen Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr geleistet wurde, als Erfahrungszeiten im Sinne von § 6 Abs. 5 PfBesO bzw. § 7 Abs. 4 KBBesO anerkannt.

Bisher waren Zeiten einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind und Zeiten einer tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern) von bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen bei der ersten Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anzuerkennen, sofern sie im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen wurden. Gemäß § 6a Abs. 1 S. 6 PfBesO bzw. § 7b Abs. 1 S. 6 KBBesO erfolgt die Gleichstellung dieser Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten mit Erfahrungszeiten künftig auch dann, wenn sie außerhalb einer hauptberuflichen Tätigkeit geleistet werden. Aufgrund der Übergangsregelungen in § 24a PfBesO bzw. § 27a KBBesO konnten die zwischen dem 01.07.2010 und dem 31.12.2012 eingestellten Pfarrer und Kirchenbeamten die nachträgliche Anerkennung dieser Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten als Erfahrungszeiten und damit eine neue Stufenfestsetzung bis zum 31.12.2013 beantragen. Die neue Stufenfestsetzung galt dann rückwirkend ab 01.03.2012.

➤ *Änderungen beim Familienzuschlag*

Gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 4 PfBesO bzw. § 14 Abs. 1 Nr. 4 KBBesO in der bis zum 31.12.2012 geltenden Fassung erhielten Besoldungsempfänger den Familienzuschlag der Stufe 1 auch dann, wenn sie eine Person nicht nur vorübergehend **in ihren Haushalt aufnahmen**. Dabei konnte es sich um Personen handeln, gegenüber denen aus rechtlichen oder sittlichen Gründen eine Unterhaltspflicht bestand oder deren Hilfe aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigt wurde. Überschritten jedoch die für den Unterhalt zur Verfügung stehenden Mittel eine gesetzlich bestimmte **„Eigenmittelgrenze“**, durfte der Familienzuschlag der Stufe 1 nicht gewährt werden. Diese Eigenmittelgrenze belief sich auf das 6-fache des Familienzuschlags der Stufe 1; bei Kindern war die Eigenmittelgrenze einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Familienzuschlags zu ermitteln.

In der Praxis bezogen den Familienzuschlag der Stufe 1 bisher fast ausschließlich alleinerziehende Eltern, die ihre Kinder in den Haushalt aufnahmen. Wesentliches Anliegen

der Änderung des § 11 Abs. 1 Nr. 4 PfBesO bzw. § 14 Abs. 1 Nr. 4 KBBesO war die **Reduzierung des Verwaltungsaufwands durch Verzicht auf die Eigenmittelgrenze**, die nach bisherigem Recht in kurzen Abständen überprüft werden musste. Um auf der anderen Seite den Kreis der Anspruchsberechtigten nicht zu weit auszudehnen und den Prüfungsbedarf insgesamt zu reduzieren, schränkt die an § 40 Abs. 1 Nr. 4 des Bundesbesoldungsgesetzes angelehnte Neuregelung den Tatbestand auf in die Wohnung aufgenommene Kinder mit Anspruch auf Kindergeld ein. Eine Ausnahme ergibt sich für Personen, deren Hilfe aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigt wird.

Nach § 11 Abs. 1 Nr. 4 PfBesO bzw. § 14 Abs. 1 Nr. 4 KBBesO in der ab 01.01.2013 geltenden Fassung besteht somit Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1, wenn der Besoldungsempfänger,

- ohne dass die Voraussetzungen nach § 11 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 PfBesO bzw. § 14 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 KBBesO vorliegen, ein Kind dauerhaft in die Wohnung aufnimmt und für dieses Kind Kindergeld erhält oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 des Einkommensteuergesetzes bzw. §§ 3, 4 des Bundeskindergeldgesetzes erhalten würde
oder
- eine Person, deren Hilfe er aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigt, dauerhaft in die Wohnung aufnimmt.

Bei der Aufnahme von Kindern kann sich dementsprechend nach neuer Rechtslage die regelmäßige Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen auf die Fortdauer des Tatbestandsmerkmals der Aufnahme in die Wohnung und den fortdauernden Anspruch auf Kindergeld beschränken.

Änderungen des Versorgungsrechts

Die bisher im Versorgungsgesetz der UEK (VersG) enthaltenen Verweise auf einzelne Paragraphen der bereits außer Kraft getretenen Pfarrdienst- und Kirchenbeamtenengesetze der (ehemaligen) Ev. Kirche der Union wurden an das in der UEK und ihren Gliedkirchen inzwischen geltende Dienstrecht angepasst. Die Verweise beziehen sich daher nunmehr auf die entsprechenden Vorschriften des Pfarrdienstgesetzes und des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD.

➤ Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat

Die staatlichen Bestimmungen enthalten bezüglich des Zusammentreffens von Dienst- und/oder Versorgungsbezügen mit Einkünften aus politischen Ämtern und Mandaten in den jeweiligen Minister- bzw. Abgeordnetengesetzen bzw. Ehrensoldverordnungen eigenständige Konkurrenzregeln zur Vermeidung einer Doppelalimentation. Das staatliche Recht sieht jedoch die Anrechnung kirchlicher Dienst- und Versorgungsbezüge wegen der Trennung von Kirche und Staat nicht vor. Umgekehrt kann aber der Kirchengesetzgeber aufgrund seines verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsrechts eigene Ruhensvorschriften erlassen.

Die Ruhensvorschrift des § 14 VersG in der bis zum 31.12.2012 geltenden Fassung regelte nur das Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Bezügen von Abgeordneten, Ministern und Parlamentarischen Staatssekretären bzw. mit Übergangsgeld oder Versorgungsbezügen aus einer früheren Tätigkeit als Abgeordneter, Minister oder Parlamentarischer Staatssekretär und wies damit noch einige Regelungslücken auf.

Versorgungsbericht 2013

Die ab 01.01.2013 geltende Neufassung des § 14 VersG berücksichtigt nunmehr alle Funktionen bzw. Personenkreise und alle Einkunftsarten aus politischen Tätigkeiten ungeachtet ihrer Begrifflichkeit.

Versorgungsansprüche nach dem Versorgungsgesetz der UEK ruhen neben einer **Abgeordnetenentschädigung** oder neben einem **Einkommen aus einem Amtsverhältnis** um 50 % des Betrages, um den die Summe beider Bezüge die (kirchlichen) ruhegehaltfähigen Dienstbezüge übersteigt; der Kürzungsbetrag darf jedoch nicht höher sein als 50 % des anderen Einkommens (§ 14 Abs. 1 VersG).

Neben einem **Übergangsgeld** aus einem Abgeordnetenmandat oder neben einem Übergangsgeld aus einem Amtsverhältnis ruhen Versorgungsansprüche nach dem Versorgungsgesetz der UEK um 50 % des Betrages, um den die Summe beider Bezüge die höchstmögliche kirchliche Versorgung übersteigt. Die Kürzung ist auf 50 % des Übergangsgeldes begrenzt (§ 14 Abs. 2 VersG).

Versorgungsansprüche nach dem Versorgungsgesetz der UEK ruhen neben **Versorgungsansprüchen** aus einem Abgeordnetenmandat oder neben Versorgungsansprüchen aus einem Amtsverhältnis um 50 % des Betrages, um den die Summe beider Bezüge die höchstmögliche kirchliche Versorgung übersteigt. Der Kürzungsbetrag darf nicht höher sein als 50 % des anderen Versorgungsanspruchs (§ 14 Abs. 3 VersG).

Der **kinderbezogene Familienzuschlag und die Leistungen wegen Kindererziehung** erhöhen die jeweilige Höchstgrenze nach § 14 Abs. 1 bis 3 VersG; sie sind Bestandteile der Dienst- oder Versorgungsbezüge oder der Entschädigung oder der Amtsbezüge, soweit sie neben diesen gewährt werden (§ 14 Abs. 4 VersG).

Abgeordnete im Sinne des § 14 VersG sind Mandatsträger eines gesetzgebenden Organs wie Abgeordnete des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages, des Parlaments eines Bundeslandes oder Stadtstaates oder einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung (§ 14 Abs. 6 VersG).

Ein **Amtsverhältnis** im Sinne des § 14 VersG ist die Ausübung eines leitenden politischen Amtes wie das Amt des Bundespräsidenten, des Bundeskanzlers, des Ministerpräsidenten eines Bundeslandes, des Oberbürgermeisters eines Stadtstaates, eines Ministers des Bundes oder der Bundesländer, eines Senators eines Stadtstaates, eines Parlamentarischen Staatssekretärs des Bundes oder der Bundesländer. Entsprechendes gilt für die leitenden politischen Ämter bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung sowie bei Beamten auf Zeit im Sinne von § 66 des Beamtenversorgungsgesetzes (§ 14 Abs. 7 VersG).

Bei der **Verwendung im öffentlichen Dienst** handelt es sich um eine Beschäftigung im Sinne von § 53 des Beamtenversorgungsgesetzes oder entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen (§ 14 Abs. 8 VersG).

Die Vorschrift des § 14 Abs. 5 VersG legt die **Rangfolge beim Zusammentreffen mehrerer Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften** fest. Die Beträge für die Kürzungen der kirchlichen Versorgungsbezüge nach dem Versorgungsgesetz der UEK und dem Beamtenversorgungsgesetz werden zunächst nebeneinander ermittelt. Für die sich anschließende Berechnung des Zahlbetrages geht § 14 VersG als „lex specialis“ den allgemeinen Ruhensvorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes zur Berücksichtigung von Einkünften vor. Im nächsten Schritt sind die kirchlichen Versorgungsbezüge aufgrund eines anlässlich der Ehescheidung durchgeführten öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleichs zu kürzen, da der Versorgungsausgleich für den Dienstherrn grundsätzlich

Versorgungsbericht 2013

kostenneutral sein muss. Danach erfolgen die Anrechnung der ausschließlich kirchlich finanzierten Renten oder Rentenanteile (§ 16 VersG) und – soweit erforderlich – abschließend die Ermittlung des Steuervorteilsausgleichs (§ 18 VersG).

Zur **Vermeidung von Rechtskollisionen** entfällt die Berücksichtigung des anderen Einkommens, wenn die Anrechnung des anderen Einkommens bzw. das Ruhen der Entschädigung für die Ausübung des Mandats oder Amtes oder des Übergangsgeldes oder der Versorgungsansprüche aus einer Verwendung im sonstigen öffentlichen Dienst bereits durch bundes- oder landesrechtliche Vorschriften oder seitens der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung bestimmt wird (§ 14 Abs. 9 VersG).

Aufgrund der **Übergangsregelung** des § 26d VersG gilt § 14 VersG in der bis zum 31.12.2012 maßgebenden Fassung für die am 31.12.2012 vorhandenen Versorgungsempfänger und deren (auch nach dem 31.12.2012 zugehende) Hinterbliebene weiter.

➤ **Anpassung der Versorgungsabschlagsregelung**

Bei den Pfarrern und Kirchenbeamten wird die Regelaltersgrenze stufenweise von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Für alle nach dem 31.12.1963 Geborenen gilt als Regelaltersgrenze die Vollendung des 67. Lebensjahres. Die Versorgungsabschlagsregelung des § 26 Abs. 4 VersG knüpft daher künftig an das Erreichen der neuen Regelaltersgrenze und nicht mehr an die Vollendung des 65. Lebensjahres an.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Bund

Die Art. 2, 5, 8, 11 und 13 des **Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (BBVAnpG 2012/2013) vom 15.08.2012 (BGBl. I S. 1670)** traten am 01.01.2013 in Kraft.

Die lineare Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Soldaten des Bundes um 1,2 % erfolgte ab 01.01.2013. Die Anpassung war gemäß § 14a Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes gegenüber dem tariflichen Erhöhungssatz um 0,2 Prozentpunkte zugunsten der Versorgungsrücklage des Bundes vermindert.

Ab 01.01.2013 waren bei der Berechnung der Versorgungsbezüge die um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren. Mit dem nach § 5 Abs. 1 S. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes zu berücksichtigenden Einbaufaktor 0,9901 wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die in die Monatsbeträge der Besoldungstabelle integrierte Sonderzahlung für Versorgungsempfänger gegenüber der Sonderzahlung für aktive Beamte einerseits geringer und andererseits nicht dynamisch ausgestaltet ist.

Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, wurden ab 01.01.2013 um 1,1 % erhöht, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 eingetreten ist. Dies galt entsprechend für Hinterbliebene eines vor dem 01.07.1997 vorhandenen Versorgungsempfängers und für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

Versorgungsbericht 2013

Bei Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 oder ein Grundgehalt nach Zwischenbesoldungsgruppen zugrunde liegt, verminderte sich das Grundgehalt ab 01.01.2013 um 53,98 EUR, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Bundesbesoldungsordnungen A und B bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

EKD

Gemäß § 2 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der Beschäftigten der EKD in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Besoldungs- und Versorgungsgesetz) richtet sich die Besoldung und Versorgung der Pfarrer, die von der EKD in ein Pfarrdienstverhältnis berufen werden, und der Kirchenbeamten der EKD nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Rechts, soweit nicht kirchenrechtlich etwas anderes bestimmt ist. Im Bereich der EKD waren daher die Regelungen des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 ab 01.01.2013 entsprechend umzusetzen.

Ev. Kirche in Hessen und Nassau

Nach § 1 Abs. 3 des Pfarrbesoldungsgesetzes und § 4 Abs. 2 des Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes finden die jeweiligen Anlagen IV (Grundgehälter), V (Familienzuschlag) und VIII (Anwärtergrundbetrag) des Bundesbesoldungsgesetzes (einschließlich der ab 01.01.2013 erfolgten linearen Anpassung um 1,2 %) für die Pfarrer und Kirchenbeamten der EKHN mit der Maßgabe Anwendung, dass die dort genannten Beträge mit dem **Faktor 0,98413** zu multiplizieren sind. Dieser seit dem 01.01.2012 geltende Faktor berücksichtigt, dass die in die Monatsbeträge der Besoldungstabellen integrierte Sonderzahlung im Bereich der EKHN nur 40 % eines Monatsbezuges beträgt (Bund: 60 % eines Monatsbezuges).

Der Faktor wurde wie folgt ermittelt:

$$\frac{12,4}{12,6} = \text{Faktor } 0,98413 \quad \begin{array}{l} \text{(EKHN: 12 Monatsbezüge + 40 \% eines Monatsbezuges = 12,4)} \\ \text{(Bund: 12 Monatsbezüge + 60 \% eines Monatsbezuges = 12,6)} \end{array}$$

Für die Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.01.2013 mussten die um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem in der EKHN seit dem 01.04.2010 geltenden Einbaufaktor 0,9951 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene multipliziert werden.

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland

Die Landessynode der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland bestätigte am 23.02.2013 (ABl. EKD S. 191) die **Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2012/2013 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsverordnung 2012/2013 - BVAnpVO 2012/2013) vom 07.09.2012 (KABl. Nordkirche S. 234)**. Danach waren die ab 01.01.2013 geltenden Regelungen des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (lineare Anpassung der Dienst und Versorgungsbezüge um 1,2 %) für die Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der Nordkirche entsprechend anzuwenden.

Die Höhe der Besoldung richtet sich nach dem jeweiligen Dienstsitz der Besoldungsempfänger; dies gilt auch für das Landeskirchenamt in Kiel und seine Außenstelle in Schwerin. Während das Besoldungsniveau im Kirchenkreis Nordelbien unverändert 100 % der Bundesbesoldung betrug, erhöhte es sich in den Kirchenkreisen Mecklenburg und

Versorgungsbericht 2013

Pommern gemäß § 52 Abs. 1 und 2 des Teils 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (EGVerf-Teil 1) ab 01.01.2013 von 90 % auf 92 % der Bundesbesoldung. Die vorstehenden Regelungen finden auch bei einem Wechsel des Dienstsitzes Anwendung mit der Maßgabe, dass niemand schlechter gestellt werden darf als an seinem vorherigen Dienstsitz (§ 52 Abs. 3 EGVerf-Teil 1).

Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgte ab 01.01.2013 durch Multiplikation der um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

UEK (ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost), Ev. Landeskirche Anhalts, Ev. Kirche in Mitteldeutschland

Nach § 20 Abs. 1 der Pfarrbesoldungsordnung der UEK und § 22 Abs. 1 der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung der UEK sind die für die Bundesbeamten geltenden Besoldungsbestimmungen entsprechend anzuwenden.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der UEK (ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost), der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM wurden daher ab 01.01.2013 linear um 1,2 % angepasst. Der Bemessungssatz-Ost betrug unverändert 89 % der Bundesbesoldung.

Ab 01.01.2013 waren bei der Berechnung der Versorgungsbezüge die um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

Land Rheinland-Pfalz, Ev. Kirche der Pfalz

Für die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der **Ev. Kirche der Pfalz** gelten die jeweiligen für die Landesbeamten erlassenen Vorschriften entsprechend, soweit kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Gemäß Art. 2 des Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung vom 20.12.2011 (GVBl. S. 430) und der Bekanntmachung der ab 01.01.2013 und der ab 01.07.2013 geltenden Anlagen II bis VIII des Landesbesoldungsgesetzes vom 25.09.2012 (GVBl. S. 344) erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes Rheinland-Pfalz sowie die Anwärtergrundbeträge ab 01.01.2013 linear um 1 %.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge mussten ab 01.01.2013 die um 1 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene multipliziert werden.

Abweichend davon erfolgte die lineare Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge um 1 % für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B, für die Besoldungsgruppen R 3 und höher der Besoldungsordnung R, für die Besoldungsgruppe C 4 der Besoldungsordnung C sowie für die Besoldungsgruppe W 3 der Besoldungsordnung W erst ab 01.07.2013 (Art. 18 Nr. 6 des Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes).

Die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, erhöhten sich ab 01.01.2013 um 0,9 %, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 eingetreten ist. Dies galt entsprechend für Hinterbliebene eines vor dem 01.07.1997 vorhandenen Versorgungsempfängers und für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

März 2013

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Freistaat Sachsen und in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Die Besoldung der Pfarrer und Kirchenbeamten im Bereich der **Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens** beläuft sich seit dem 01.01.2010 unverändert auf 95 % der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnungen. Werden die Dienstbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten allgemein erhöht, ist diese Erhöhung von demselben Zeitpunkt an auf die Versorgungsbezüge zu übertragen.

Im Vorgriff auf eine in Art. 30 Nr. 5 des Gesetzentwurfs zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen beabsichtigte Bezügeanpassung erhöhten sich ab 01.03.2013 die Dienst- und Versorgungsbezüge für Beamte des Freistaates Sachsen in den Besoldungsgruppen bis A 9 um 2,65 % und die Anwärtergrundbeträge um 50,00 EUR. Die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hob die Dienst- und Versorgungsbezüge sowie die Vikars- und Anwärterbezüge in ihrem Bereich entsprechend an.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgte ab 01.03.2013 durch Multiplikation der um 2,65 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (Besoldungsgruppen bis A 9) mit dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

April 2013

Umstellung auf das „SEPA-Verfahren“

Das **Gesetz zur Begleitung der Verordnung (EU) Nr. 260/2012 zur Festlegung der technischen Vorschriften und der Geschäftsanforderungen für Überweisungen und Lastschriften in Euro und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 924/2009 (SEPA-Begleitgesetz) vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610)** trat am 09.04.2013 in Kraft.

Ziel der am 31.03.2012 in Kraft getretenen Verordnung (EU) Nr. 260/2012 vom 14.03.2012 (ABl. L 94 vom 30.03.2012 S. 22) – nachfolgend kurz **„SEPA-Verordnung“** genannt – ist die weitere Verwirklichung eines **einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums (Single Euro Payments Area - SEPA)**, wobei inländische Zahlverfahren nur bis zu einem bestimmten Enddatum genutzt und anschließend vollständig durch unionsweite Zahlverfahren ersetzt werden. Die SEPA-Verordnung sieht daher vor, dass Überweisungen und Lastschriften ab 01.02.2014 bestimmten rechtlichen und technischen Anforderungen genügen müssen. Ab diesem Zeitpunkt sind entsprechende bargeldlose Zahlungen grundsätzlich nur noch im Wege der SEPA-Verfahren (SEPA-Überweisungsverfahren und SEPA-Lastschriftverfahren) möglich. Eine gravierende Änderung stellt dabei die Umstellung von Kontonummer und Bankleitzahl auf die neuen Formate **IBAN (International Bank Account Number)** und **BIC (Business Identifier Code)** dar. Die IBAN, die in Deutschland 22-stellig ist, setzt sich aus der Länderkennzeichnung (z. B. „DE“ für Deutschland), einer 2-stelligen Prüfziffer sowie der bisherigen Bankleitzahl (8-stellig) und der bisherigen Kontonummer (10-stellig) zusammen. Der BIC besteht in der Regel aus maximal 11 Zeichen (4-stelliger Bankcode, 2-stelliger Ländercode, 2-stellige Codierung des Ortes, 3-stellige Kennung der Filiale). Da Kreditinstitute auch durch die in der IBAN enthaltenen Informationen eindeutig identifizierbar sind, muss der BIC nur bei inländischen

Versorgungsbericht 2013

Überweisungen und Lastschriften bis Februar 2014 und bei grenzüberschreitenden Zahlungen bis Februar 2016 noch zusätzlich zur IBAN angegeben werden.

Das **SEPA-Begleitgesetz** ergänzt die nicht abschließenden Vorschriften der SEPA-Verordnung (z. B. zuständige Behörde, Sanktionen) und macht übergangsweise von deren Regelungsoptionen Gebrauch. Bundesgesetzliche Regelungen, die bislang Überweisungen auf ein Konto bei einem Geldinstitut im Inland vorschrieben, wurden dahingehend geändert, dass nunmehr auch Überweisungen auf ein Konto bei einem Geldinstitut, für das die SEPA-Verordnung anzuwenden ist, zugelassen werden. Bei Bankgeschäften ist die Verwendung der Bankleitzahl und der Kontonummer bis zum 01.02.2016 aufgrund einer Sonderregelung im SEPA-Begleitgesetz möglich, die es Banken und Sparkassen gestattet, ihren Privatkunden für Inlandszahlungen kostenlos Konvertierungsdienstleistungen für Kontoerkenntnisse anzubieten. Anders als Privatkunden, mussten insbesondere Unternehmen und Behörden (z. B. Pensionsregelungsbehörden, Rentenversicherungsträger) bei ihren Überweisungen spätestens ab 01.02.2014 das SEPA-Verfahren anwenden und bis dahin die bisherigen Bankverbindungen mit Bankleitzahl und Kontonummer auf die neuen Formate BIC und IBAN umstellen. In den Fällen, in denen eine automatische Umstellung nicht erfolgen konnte, wurden die Betroffenen informiert und um Klärung gebeten.

Die **ERK** führte das SEPA-Verfahren bereits im Rahmen der Versorgungsabrechnung für den **Monat Dezember 2013** ein.

Auf Vorschlag der Europäischen Kommission vom 09.01.2014 wurde der spätestmögliche Termin für die Einführung des SEPA-Verfahrens mit Zustimmung des Europäischen Parlaments und des Ministerrats vom 01.02.2014 auf den 01.08.2014 verschoben.

Die Vorschrift des § 52 Abs. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes verweist hinsichtlich der Rückforderung von Geldleistungen, die nach dem Tod eines Versorgungsempfängers erbracht wurden, auf die entsprechenden rentenrechtlichen Bestimmungen (§ 118 Abs. 3 bis 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - SGB VI). Gemäß § 118 Abs. 3 S. 1 SGB VI in der Fassung von Art. 9 Abs. 3 des SEPA-Begleitgesetzes gelten Geldleistungen, die für die Zeit nach dem Tod des Berechtigten auf ein Konto bei einem Geldinstitut, für das die SEPA-Verordnung anzuwenden ist, überwiesen wurden, als unter Vorbehalt erbracht.

Juni 2013

Besoldungsrechtliche Änderungen im Bereich der Ev. Landeskirche in Baden

Art. 10 des **Kirchlichen Gesetzes zur Anpassung verschiedener kirchengesetzlicher Bestimmungen an die Grundordnung vom 19.04.2013 (ABI. EKD S. 200)** trat am 01.06.2013 in Kraft.

Der neue § 6b Abs. 6 des Pfarrbesoldungsgesetzes entspricht inhaltlich § 106 Abs. 2 und § 108 Abs. 2 des „alten“ Pfarrerdienstgesetzes. Bei Pfarrern, die zur Erfüllung eines kirchlichen Auftrags in den Staatsdienst übernommen werden (Art. 94 Abs. 2 der Grundordnung), ruhen die Besoldungs- und Versorgungsansprüche gegen die Landeskirche, soweit sie aus dem Dienstverhältnis zum Staat Dienstinkommen oder Versorgung erhalten.

Versorgungsbericht 2013

Versorgungsrechtliche Änderungen im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Das **Achte Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes vom 14.04.2013 (ABI. EKD S. 320)** trat am 01.06.2013 in Kraft.

Die letzte umfassende Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes (LVG), das sich unter Berücksichtigung der landeskirchlichen Besonderheiten am staatlichen Beamtenversorgungsrecht orientiert, erfolgte durch das Kirchengesetz vom 20.11.2006 (ABI. S. A 199), das am 01.01.2007 in Kraft trat. Das Achte Änderungsgesetz vom 14.04.2013 passte das landeskirchliche Versorgungsrecht im Wesentlichen an die seit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform I am 01.09.2006 vorgenommenen Entwicklungen in dem nur noch für die Bundesbeamten geltenden Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) an, schloss bisherige Regelungslücken und hob zeitlich überholte Vorschriften auf. Die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 02.12.2011 (ABI. S. A 207), die am 01.01.2012 in Kraft trat, regelte bereits die Anhebung des Ruhestandseintrittsalters und deren Auswirkungen auf die Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten.

Da sich seit dem Jahr 2007 auch Veränderungen im Statusrecht der Pfarrer und der Kirchenbeamten durch das Pfarrdienstgesetz der EKD und das Kirchenbeamtenengesetz der EKD und die dazu erlassenen landeskirchlichen Ausführungsgesetze ergaben, beziehen sich die Verweise im Landeskirchlichen Versorgungsgesetz nunmehr auf die entsprechenden Vorschriften dieser Statusgesetze. Durch den Wegfall überholter Vorschriften änderte sich auch die bisherige Paragrafenfolge.

Geltungsbereich, Träger der Versorgung

Das Landeskirchliche Versorgungsgesetz (LVG) regelt die Versorgung der Pfarrer, Kirchenbeamten (Versorgungsberechtigte) und ihrer Hinterbliebenen. Versorgungsempfänger sind Versorgungsberechtigte, die bereits Versorgung erhalten (§ 1 Abs. 1 LVG). Der Versorgungsanspruch der Versorgungsberechtigten und ihrer Hinterbliebenen richtet sich gegen den Dienstherrn, wobei das Landeskirchenamt für die nach dem Landeskirchlichen Versorgungsgesetz zu treffenden Entscheidungen und zu veranlassenden Maßnahmen zuständig ist (§ 2 Abs. 1 LVG).

Aufgrund der Regelung des § 47 Abs. 2 LVG in der bis zum 31.05.2013 geltenden Fassung traten die bisherigen Bestimmungen zur Unfallfürsorge nicht in Kraft. Die Unfallfürsorge für Pfarrer und Kirchenbeamte erfolgt – wie bei privatrechtlich Angestellten – über die Berufsgenossenschaft (gesetzliche Unfallversicherung) und gehört nicht zu den Versorgungsarten.

Versorgung unter Einbeziehung der Rentenversicherung

Abweichend vom Versorgungssystem des sonstigen öffentlichen Dienstes waren die Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens bis zum 31.12.1999 aufgrund kirchengesetzlicher Bestimmungen in der Rentenversicherung der Angestellten pflichtversichert. Da mit der Versicherung kirchlicher Bediensteter in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht eine zusätzliche Versorgung, sondern eine Absicherung der sich ergebenden Versorgungsanwartschaften bezweckt wurde, trug der kirchliche Dienstherr die Beiträge zur Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) allein. Die ausschließlich auf kirchlichen Beitragszahlungen beruhenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind für Zeiten, die als ruhegehaltfähig anerkannt worden sind, in voller Höhe auf den kirchlichen Versorgungsbezug anzurechnen. Dies gilt auch für die aus früheren Beschäftigungsverhältnissen als Arbeiter oder Angestellter resultierenden Rentenanteile, sofern diese Beitragszeiten wegen Nichterfüllung der allgemeinen

Versorgungsbericht 2013

rentenrechtlichen Wartezeit von fünf Jahren keinen eigenen Rentenanspruch begründen (§ 3 Abs. 1 LVG).

Hat der Versorgungsberechtigte vor der Berufung in ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis weitere rentenrechtliche Zeiten zurückgelegt und ist die rentenrechtliche Wartezeit von fünf Jahren auch ohne die landeskirchlichen Beitragszeiten erfüllt, so unterliegt der darauf beruhende Teil der Rente (sogenannter „Eigenanteil der Rente“) der Ruhensregelung nach § 34 LVG. Übersteigt danach die Summe aus dem kirchlichen Versorgungsbezug und dem Eigenanteil der Rente eine der in § 34 Abs. 2 LVG genannten Höchstgrenzen, ist der kirchliche Versorgungsbezug um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Gemäß § 3 Abs. 4 LVG und § 34 Abs. 1 S. 7 LVG bleiben ab 01.06.2013 Zuschläge oder Abschläge beim Rentensplitting unter Ehegatten (§ 76c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - SGB VI) im Rahmen der Rentenanrechnung ebenso außer Betracht wie Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf einem anlässlich der Ehescheidung durchgeführten öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich beruhen.

Die Rentenanrechnung wird nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften durchgeführt (§ 3 Abs. 5 S. 1 LVG). Ruht eine Rente aufgrund der Regelungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch wegen der Berücksichtigung eines eigenen Einkommens, ist die Rente trotz einer Kürzung durch den Rentenversicherungsträger in ungekürzter Höhe auf den kirchlichen Versorgungsbezug anzurechnen, denn anderenfalls würde die Landeskirche, die bereits die Beiträge zur Rentenversicherung geleistet hat, die Kürzung der Rente durch eine höhere kirchliche Versorgung wieder ausgleichen und damit doppelt zahlen (§ 3 Abs. 5 S. 2 LVG).

Den Versorgungsempfängern und Hinterbliebenen ist jedoch mindestens ein Betrag in Höhe von 20 % ihres kirchlichen Versorgungsbezugs zu belassen, auch wenn die Anrechnung der (fiktiven) ungekürzten Rente zu einer geringeren kirchlichen Versorgung führen würde (§ 3 Abs. 5 S. 3 LVG).

Beantragt ein Versorgungsempfänger vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente, die um einen Rentenabschlag gekürzt ist, muss ab 01.06.2013 die fiktive abschlagsfreie Rente auf den kirchlichen Versorgungsbezug angerechnet werden, sofern dies für den Versorgungsempfänger keine unzumutbare Härte darstellt (§ 3 Abs. 9 S. 4 LVG). Grundsätzlich besteht für einen vorzeitigen Rentenantrag kein Erfordernis, da der Versorgungsempfänger durch die Landeskirche voll alimentiert wird. Eine unzumutbare Härte kann allerdings vorliegen, wenn z. B. erhebliche Vordienstzeiten dazu führen, dass die kirchliche Versorgung nicht ausreichend ist oder dem Versorgungsempfänger zugunsten seines Rentenkontos ein nicht unerheblicher Versorgungsausgleich gutgeschrieben wurde.

Ausschluss aufschiebender Wirkung

Gemäß § 32 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 des Kirchliches Verwaltungsgerichtsgesetzes haben Widersprüche und Anfechtungsklagen aufschiebende Wirkung, es sei denn, diese entfällt aufgrund eines Kirchengesetzes. Die Vorschrift des § 6 LVG regelt, dass Beschwerden (z. B. gegen Verwaltungsakte der ERK), Widersprüche und Klagen gegen Festsetzungen und Bewilligungen auf der Grundlage des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes oder entsprechend anzuwendender staatlicher Bestimmungen keine aufschiebende Wirkung haben.

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind unverändert 1.) das zuletzt zugestandene Grundgehalt, 2.) der Familienzuschlag bis zur Stufe 1 und 3.) sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind. Bei einer Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) werden der Ruhegehaltsberechnung die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde gelegt. Dies gilt ab 01.06.2013 entsprechend bei einem herabgesetzten Dienstumfang des Versorgungsberechtigten wegen begrenzter Dienstfähigkeit (§ 8 Abs. 1 und 2 LVG).

Das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens fünf Jahre erhalten hat, wird, wenn er in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet, sofern kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist (§ 8 Abs. 4 S. 1 LVG).

Abweichend davon ist das Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der früher eine Gemeindepfarrstelle nach § 8 Abs. 2 S. 1 des Pfarrbesoldungsgesetzes (PfBesG) mindestens 10 Jahre innehatte und dem danach eine nicht mit einer Zulage verbundene Pfarrstelle übertragen wurde oder bei dessen Pfarrstelle die Voraussetzungen nach § 8 Abs. 2 S. 1 PfBesG (Zulagenfähigkeit dieser Gemeindepfarrstelle) nicht mehr vorliegen, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der früheren Gemeindepfarrstelle und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu ermitteln (§ 8 Abs. 5 S. 1 LVG).

In den Fällen des § 8 Abs. 4 S. 1 und Abs. 5 S. 1 LVG darf das Ruhegehalt jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen. In die 5-Jahres-Frist und die 10-Jahres-Frist sind Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestands einzurechnen, soweit sie ruhegehaltfähig sind (§ 8 Abs. 4 S. 2 und 3, Abs. 5 S. 2 und 3 LVG).

Der neu eingefügte § 8 Abs. 6 LVG setzt die Wartefrist für die Versorgung aus dem zuletzt bekleideten Amt entsprechend dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 20.03.2007 (2 BvL 11/04) auf mindestens zwei Jahre fest und entspricht inhaltlich § 5 Abs. 3 BeamtVG. Damit sollen Gefälligkeitsbeförderungen kurz vor Eintritt des Versorgungsfalles vermieden werden. Gleiches gilt, wenn der Versorgungsberechtigte eine Gemeindepfarrstelle nach § 8 Abs. 2 S. 1 PfBesG nicht mindestens zwei Jahre innehatte. Das Ruhegehalt darf auch hier die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen.

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

Gemäß § 9 Abs. 1 S. 1 LVG umfasst die regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit alle kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse als Pfarrer oder Kirchenbeamter in einer der dort genannten (kirchlichen) Institutionen. Vikariate gehören somit zur regelmäßigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Nicht ruhegehaltfähig ist 1.) die Zeit vor Vollendung des 17. Lebensjahres, 2.) die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge (sie kann jedoch berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass dieser kirchlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient), 3.) die Zeit eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge, 4.) die Zeit eines Wartestands aufgrund eines Disziplinarurteils (§ 9 Abs. 1 S. 2 LVG). Nicht ruhegehaltfähig sind des Weiteren Dienstzeiten in einem Dienstverhältnis, das durch Entlassung oder Entfernung aus dem Dienst beendet worden ist (§ 9 Abs. 2 LVG).

Als ruhegehaltfähig gelten auch Zeiten, die nach Vollendung des 17. Lebensjahres vor der Begründung des kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses hauptberuflich im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis in einer der in § 9 Abs. 1 LVG genannten Institutionen zurückgelegt worden sind, soweit diese Tätigkeit zur Berufung in das kirchengesetzlich geregelte öffentlich-rechtliche Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geführt hat oder zumindest für den späteren Dienst förderlich war (§ 9 Abs. 3 LVG). Ebenfalls als ruhegehaltfähig gelten Zeiten eines nichtberuflichen Wehrdienstes oder eines vergleichbaren zivilen Ersatzdienstes, sofern eine Pflicht zum Dienst bestand (Freiwilligendienste zählen nicht dazu), und einer Kriegsgefangenschaft nach Vollendung des 17. Lebensjahres (§ 9 Abs. 4 LVG). Hat ein Versorgungsberechtigter nach der Berufung in ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ein vor dem 01.01.1992 geborenes Kind erzogen, gilt nunmehr die Zeit bis zu 12 Monaten nach der Geburt als ruhegehaltfähig (§ 9 Abs. 5 LVG).

Die Vorschrift des § 9 Abs. 6 LVG legt fest, welche Zeiten vor der Begründung des kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses über die bisher genannten Zeiten hinaus nur höchstens bis zur Hälfte und nicht über fünf Jahre hinaus anerkannt werden können (Ermessensentscheidung des Versorgungsträgers), sofern sie für den späteren Dienst förderlich waren.

Als ruhegehaltfähig können Ausbildungszeiten der Pfarrer und Kirchenbeamten im Rahmen des § 12 BeamtVG berücksichtigt werden (§ 9 Abs. 7 LVG). Die am 12.02.2009 in Kraft getretene Neuregelung des § 12 Abs. 1 S. 1 BeamtVG durch das Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160) verkürzt die höchstmögliche anerkennungsfähige Zeit der Hochschulausbildung von drei Jahren auf 855 Tage. Die Zeit einer Fachschulausbildung ist weiterhin bis zu drei Jahre als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig. Zusammen dürfen die für Fachschul- und Hochschulausbildung anerkannten Zeiten allerdings die Grenze von drei Jahren nicht übersteigen. Hat jedoch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens oder einer ihrer Untergliederungen bereits am 30.06.2001 bestanden und ist der Versorgungsfall nach dem 31.12.2002 eingetreten, so beginnt die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit erst mit der Vollendung des 27. Lebensjahres (§ 39 Abs. 2 Nr. 1 LVG i. V. m. § 8 LVG in der bis zum 30.06.2001 geltenden Fassung).

Die Zeit von der Vollendung des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres wird nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, sondern pauschal als sogenannte „Sockelzeit“ anerkannt, unabhängig davon, welche Tätigkeit der Versorgungsberechtigte in dieser Zeit ausgeübt hat. Die Sockelzeit ist in die Berechnung des Ruhegehalts mit einem „Sockelruhegehaltssatz“ in Höhe von 17,9375 % (10 Jahre x 1,79375 %) einzubeziehen (§ 39 Abs. 2 Nr. 2 LVG i. V. m. § 10 Abs. 1 LVG in der bis zum 30.06.2001 geltenden Fassung). Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Berücksichtigung von Ausbildungszeiten. Da die Versorgungsberechtigten, die in nächster Zeit in den Ruhestand treten, im Regelfall bereits vor dem 30.06.2001 im Dienst der Landeskirche standen und daher von der Anerkennung einer Sockelzeit profitieren, wurde eine Übergangsregelung wegen der Absenkung der anerkennungsfähigen Fachschul- und Hochschulausbildungszeiten nicht für erforderlich gehalten.

Als ruhegehaltfähig können auch Zeiten in einem früheren kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis anerkannt werden, das durch Entlassung oder Entfernung aus dem Dienst beendet worden ist (§ 9 Abs. 8 LVG), z. B. bei Eintritt in ein Beamtenverhältnis bei einem anderen Dienstherrn und späterer Rückkehr zur Landeskirche.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind – wie bisher – nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der Teilbeschäftigung zur vollen Beschäftigung entspricht. Gleiches gilt ab 01.06.2013 auch für Zeiten eines herabgesetzten Dienstumfangs des Versorgungsberechtigten wegen begrenzter Dienstfähigkeit. In den Fällen begrenzter Dienstfähigkeit wird – in Anlehnung an § 9 Abs. 10 LVG (Zurechnungszeit bei Dienstunfähigen) – bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres eine ruhegehaltfähige Dienstzeit in Höhe von mindestens 2/3 anerkannt, um eine Benachteiligung des im aktiven Dienst stehenden Pfarrers oder Kirchenbeamten im Verhältnis zum vollständig Dienstunfähigen zu vermeiden (§ 9 Abs. 9 LVG).

Bei dienstunfähigen Versorgungsberechtigten, die bereits vor dem 30.06.2001 im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens oder einer ihrer Untergliederungen gestanden haben und deren Versorgungsfall nach dem 31.12.2002 eingetreten ist, wird die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres der ruhegehaltfähigen Dienstzeit gemäß der Übergangsregelung des § 39 Abs. 2 Nr. 3 LVG nur zu 1/3 und nicht – wie in § 9 Abs. 10 LVG vorgesehen – zu 2/3 hinzugerechnet.

Höhe des Ruhegehalts

Die Vorschrift des § 10 LVG zur Höhe des Ruhegehalts entspricht im Wesentlichen § 14 BeamtVG. Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 %. Die Kürzung der **amtsabhängigen Mindestversorgung** (35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) infolge langer Freistellungszeiten entfiel in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG vom 25.03.2010, 2 C 72.08). Eine Regelung der **amtsunabhängigen Mindestversorgung** sieht das Landeskirchliche Versorgungsgesetz nicht vor.

Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes

Eine dem § 14a BeamtVG in der bis zum 31.07.2013 geltenden Fassung entsprechende Vorschrift enthält § 11 LVG. Danach erhöht sich der nach § 10 Abs. 1 LVG berechnete Ruhegehaltssatz auf Antrag für die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vorübergehend, wenn die allgemeine Wartezeit von 60 Kalendermonaten für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Ruhestandsbeginn erfüllt ist, die Rente aber zum Zeitpunkt der wegen Dienstunfähigkeit erfolgten Ruhestandsversetzung noch nicht bezogen werden kann.

Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beträgt 0,95667 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für je 12 Kalendermonate der für die Erfüllung der Wartezeit anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten, soweit sie nicht von § 29 LVG (vorübergehende Gewährung von Kinder- und Pflegezuschlägen) erfasst werden, nach Vollendung des 17. Lebensjahres und vor Berufung in ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden und nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt sind. Der vorübergehend erhöhte Ruhegehaltssatz darf 66,97 % nicht überschreiten. Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes entfällt bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze, wenn der Versorgungsempfänger aus den anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten eine Versichertenrente einer inländischen oder ausländischen Alterssicherungseinrichtung erhält oder nicht mehr dienstunfähig ist oder ein Erwerbseinkommen bezieht, das durchschnittlich im Monat einen Betrag von 400,00 EUR zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres übersteigt. Im Unterschied zum Bundesrecht wurde die monatliche Hinzuverdienstgrenze nicht von 400,00 EUR auf 450,00 EUR erhöht.

Versorgungsbericht 2013

Hinterbliebenenversorgung

Die für die Witwe geltenden Bestimmungen über die Hinterbliebenenversorgung finden entsprechende Anwendung auf den **Witwer** (§ 12 Abs. 2 LVG).

Das Sterbegeld ist ab 01.06.2013 auf Antrag – entsprechend § 18 Abs. 2 Nr. 1 BeamtVG – auch **Stiefkindern** zu gewähren, wenn sie zurzeit des Todes des Versorgungsberechtigten oder Versorgungsempfängers mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 LVG).

Das Witwengeld wird nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 LVG nicht gewährt, sofern die Ehe erst nach dem Eintritt oder der Versetzung des Pfarrers oder Kirchenbeamten in den Ruhestand geschlossen worden ist und dieser zur Zeit der Eheschließung die Regelaltersgrenze bereits erreicht hatte (die bisherige Regelung stellte noch auf die Vollendung des 65. Lebensjahres zur Zeit der Eheschließung ab). Das Landeskirchenamt kann jedoch auf Antrag der sogenannten „**nachgeheirateten Witwe**“ die Zahlung von Witwengeld ganz oder teilweise bewilligen (§ 15 Abs. 2 LVG). Im Unterschied dazu ist der „nachgeheirateten Witwe“ eines verstorbenen Ruhestandsbeamten des Bundes – sofern die besonderen Umstände des Falles keine volle oder teilweise Versagung rechtfertigen – ein Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwengeldes zu gewähren, auf den Erwerbs- und Erwerb ersatz Einkommen in angemessenem Umfang anzurechnen sind (§ 22 Abs. 1 S. 1 und 2 BeamtVG).

Die Vorschrift des § 16 LVG zur **Höhe des Witwengeldes** entspricht § 20 BeamtVG. Das Witwengeld beträgt 55 % des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn am Todestag der Beginn des Ruhestands gewesen wäre. Bei der Berechnung dieses (fiktiven) Ruhegehalts bleiben ab 01.06.2013 – entsprechend § 20 Abs. 1 S. 3 BeamtVG – die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts (§ 11 LVG) oder die vorübergehende Gewährung von Kinder- und Pflegezuschlägen (§ 29 LVG) außer Betracht. Wurde die Ehe bereits vor dem 01.01.2003 geschlossen und ist mindestens ein Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren, beträgt das Witwengeld aufgrund der **Übergangsregelung** in § 16 Abs. 4 LVG noch 60 % des Ruhegehalts.

Die Kinder eines verstorbenen Versorgungsempfängers beziehen gemäß § 18 Abs. 2 S. 1 LVG kein Waisengeld, wenn das Kindschaftsverhältnis durch Annahme als Kind begründet wurde und der Versorgungsempfänger zu diesem Zeitpunkt bereits im Ruhestand war und die Regelaltersgrenze erreicht hatte (die bisherige Regelung stellte noch auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ab). Das Landeskirchenamt kann der sogenannten „**nachadoptierten Waise**“ jedoch auf Antrag die Zahlung von Waisengeld ganz oder teilweise bewilligen (§ 18 Abs. 2 S. 2 LVG). Im Unterschied dazu sieht das Beamtenversorgungsgesetz in einem solchen Fall die Möglichkeit der Bewilligung eines Unterhaltsbeitrags bis zur Höhe des Waisengeldes vor (§ 23 Abs. 2 S. 2 BeamtVG).

Das **Waisengeld** beträgt für die Halbweise 12 % und für die Vollweise 20 % des Ruhegehalts, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn am Todestag der Beginn des Ruhestands gewesen wäre. Bei der Berechnung dieses (fiktiven) Ruhegehalts bleiben nunmehr – entsprechend § 24 Abs. 1 S. 2 BeamtVG – die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts (§ 11 LVG) oder die vorübergehende Gewährung von Kinder- und Pflegezuschlägen (§ 29 LVG) außer Betracht (§ 19 Abs. 1 S. 2 LVG).

Zahlung der Versorgungsbezüge und Versorgungsauskunft

Neu in das Landeskirchliche Versorgungsgesetz wurden – in Anlehnung an § 49 Abs. 2, 9 und 10 BeamtVG – folgende Vorschriften aufgenommen:

Entscheidungen über die Bewilligung von Versorgungsbezügen aufgrund von Kann-Vorschriften dürfen erst bei Eintritt des Versorgungsfalles getroffen werden; vorherige Zusagen sind unwirksam (§ 23 Abs. 2 LVG). Beträge von weniger als 5,00 EUR sind nur auf Verlangen des Versorgungsempfängers auszus zahlen (§ 23 Abs. 6 LVG).

Das Landeskirchenamt erteilt dem Versorgungsberechtigten auf schriftlichen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge (Versorgungsauskunft) nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung. Die Auskunft steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Angaben (§ 23 Abs. 7 LVG).

Kindererziehungs- und Pflegeleistungen

Gemäß § 56 Abs. 4 SGB VI in der bis zum 21.07.2009 geltenden Fassung wurden durch die Rentenversicherungsträger keine Kindererziehungsleistungen gewährt, wenn der Elternteil, dem die Kindererziehungszeit zuzuordnen ist, während der Kindererziehungszeit von der Rentenversicherungspflicht befreit war. Die Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens waren aber bis zum 31.12.1999 rentenversicherungspflichtig, so dass die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten bis zu diesem Zeitpunkt in der Rentenversicherung erfolgte. Nach § 3 Abs. 7 LVG in der bis zum 31.05.2013 geltenden Fassung wurde auch ein Kindererziehungszuschlag für Kindererziehungsleistungen bis zum 31.12.1999 zur kirchlichen Versorgung gewährt. Da jedoch die Rente einschließlich der berücksichtigten Kindererziehungszeiten in voller Höhe auf die kirchlichen Versorgungsbezüge anzurechnen war, blieb es letztlich bei der tatsächlichen Zahlung über die Rentenversicherung.

Aufgrund der seit dem 22.07.2009 geltenden Neufassung des § 56 Abs. 4 SGB VI kommt es auf den Status des Elternteils während der Kindererziehungszeit nicht mehr an. Die Rentenversicherungsträger prüfen nur noch, ob die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei Elternteilen, die während der Erziehungszeit einem anderen Alterssicherungssystem angehört haben, gleichwertig wie in der Rentenversicherung erfolgte. Ist dies nicht der Fall, wird die Kindererziehungszeit in der Rentenversicherung anerkannt. Dies hat zur Folge, dass nunmehr auch Kindererziehungszeiten vor dem 01.01.2000 nicht mehr von der Rentenversicherung berücksichtigt werden dürften, da § 25 Abs. 1 S. 1 LVG vorsieht, dass sich das kirchliche Ruhegehalt eines Versorgungsberechtigten, der ein nach dem 31.12.1991 geborenes Kind erzogen hat, für jeden Monat einer ihm zuzuordnenden Kindererziehungszeit um einen gleichwertigen Kindererziehungszuschlag erhöht. Zur Vermeidung dieser unerwünschten Konsequenz enthält § 25 Abs. 1 S. 2 LVG eine Einschränkung, wonach der Kindererziehungszuschlag nicht gewährt wird, sofern für den Versorgungsberechtigten während der Kindererziehungszeit die Voraussetzungen für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht noch nicht vorlagen und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist.

Die Vorschrift des § 25 Abs. 8 LVG enthält weitere Ausnahmen von der Verpflichtung zur Zahlung eines Kindererziehungszuschlags. Danach wird ein Kindererziehungszuschlag nicht gewährt, wenn eine Freistellung während der Kindererziehungszeit aufgrund von anderen kirchengesetzlichen Vorschriften als ruhegehaltfähig angesehen wird, denn für solche Zeiten kann keine Versorgungslücke entstehen (§ 25 Abs. 8 S. 1 LVG).

Hat das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens oder einer ihrer Untergliederungen bereits am 30.06.2001 bestanden und ist der Versorgungsfall nach dem 31.12.2002 eingetreten, wird die Zeit von der Vollendung des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres aufgrund der Übergangsregelung des § 39 Abs. 2 LVG pauschal als sogenannte „Sockelzeit“ anerkannt,

unabhängig davon, welche Tätigkeit der Versorgungsberechtigte in dieser Zeit ausgeübt hat. Liegt die Kindererziehungszeit in diesem Fall vor Vollendung des 27. Lebensjahres, ist der Kindererziehungszuschlag nicht zu zahlen, da die Kindererziehungszeit anderenfalls im Ergebnis doppelt berücksichtigt würde (§ 25 Abs. 8 S. 2 LVG).

Die Regelung des § 29 LVG entspricht hinsichtlich der Hinzuverdienstgrenze § 50e BeamtVG in der bis zum 31.07.2013 geltenden Fassung. Danach entfällt die vorübergehende Gewährung des Kindererziehungs- und Kindererziehungs-ergänzungszuschlags (§§ 25, 26 LVG) sowie des Pflege- und Kinderpflege-ergänzungszuschlags (§ 28 LVG) u. a., wenn die Einkünfte des Versorgungsempfängers durchschnittlich im Monat 400,00 EUR zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres überschreiten. Im Unterschied zum Bundesrecht wurde die monatliche Hinzuverdienstgrenze nicht von 400,00 EUR auf 450,00 EUR erhöht.

Rückforderung von Versorgungsbezügen

Entsprechend § 52 Abs. 3 BeamtVG unterbleibt die Rückforderung von Beträgen von weniger als 5,00 EUR. Treffen mehrere Einzelbeträge zusammen, gilt die Grenze für die Gesamtrückforderung (§ 31 Abs. 2 LVG).

Die Vorschrift des § 31 Abs. 3 LVG regelt die Rückforderung von Geldleistungen, die nach dem Tod eines Versorgungsempfängers erbracht wurden, nicht mehr selbst, sondern verweist – wie auch § 52 Abs. 4 BeamtVG – auf die entsprechenden rentenrechtlichen Regelungen (§ 118 Abs. 3 bis 5 SGB VI), die u. a. für die Rückforderung eine Verjährungsfrist von vier Jahren vorsehen.

Berücksichtigung von Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen

Kirchliche Versorgungsbezüge sind neben Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen nur bis zum Erreichen gesetzlich bestimmter Höchstgrenzen zu zahlen (§ 32 Abs. 1 LVG). Als **allgemeine Höchstgrenze** gelten für Versorgungsempfänger und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Familienzuschlags. Bei Waisen sind 40 % dieser Höchstgrenze unter Berücksichtigung des ihnen zustehenden kinderbezogenen Familienzuschlags anzusetzen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LVG).

Für Versorgungsempfänger, die wegen Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt worden sind, ist bis zum Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, eine **besondere Höchstgrenze** zu beachten. Diese besondere Höchstgrenze beträgt nunmehr – entsprechend § 53 Abs. 2 Nr. 3 BeamtVG in der bis zum 31.12.2012 geltenden Fassung – 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Familienzuschlags sowie eines Betrages von monatlich 400,00 EUR zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres (§ 32 Abs. 2 Nr. 3 LVG).

Im Unterschied zum Bundesrecht wurde der Betrag von monatlich 400,00 EUR nicht auf 450,00 EUR erhöht.

Den Versorgungsempfängern oder Hinterbliebenen ist gemäß § 32 Abs. 4 S. 1 LVG – wie bisher – mindestens ein Betrag in Höhe von 20 % des jeweiligen kirchlichen Versorgungsbezugs zu belassen. Die neue eingefügte Vorschrift des § 32 Abs. 4 S. 2 LVG enthält jedoch – entsprechend § 53 Abs. 5 S. 2 BeamtVG – eine Einschränkung. Die **Mindestbelassungsregelung** gilt demzufolge nicht beim Bezug von Verwendungseinkommen

(Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im kirchlichen oder öffentlichen Dienst), das mindestens aus derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Vergütungsgruppe berechnet wird, aus der sich auch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmen oder welches ansonsten in der Höhe vergleichbar ist.

Die **Legaldefinition des Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommens** ergibt sich aus § 32 Abs. 5 LVG in Anlehnung an § 53 Abs. 7 BeamtVG. Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (einschließlich Abfindungen), aus selbstständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft abzüglich der im Rahmen dieser Einkunftsarten anerkannten Betriebsausgaben und Werbungskosten nach dem Einkommensteuergesetz. Leistungen, die aufgrund eines ausgeübten, ruhenden oder beendeten parlamentarischen Mandats oder politischen Amtes bezogen werden, stehen Erwerbseinkommen gleich, sofern das Zusammentreffen dieser Leistungen mit dem Versorgungsbezug nicht bereits durch bundes- oder landesrechtliche Vorschriften berücksichtigt wird. Nicht als Erwerbseinkommen gelten Aufwandsentschädigungen, Jubiläumsszuwendungen, steuerfreie Einnahmen für Leistungen zur Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung sowie Einkünfte aus nur gelegentlich ausgeübten schriftstellerischen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder Vortragstätigkeiten. Erwerb ersatzeinkommen sind Leistungen, die aufgrund oder in entsprechender Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften kurzfristig erbracht werden, um Erwerbseinkommen zu ersetzen (z. B. Arbeitslosengeld I, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Übergangsgeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld, Krankengeld).

Nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsempfänger die Regelaltersgrenze erreicht, ist – entsprechend § 53 Abs. 8 BeamtVG – nur noch das **Verwendungseinkommen** (Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im kirchlichen oder öffentlichen Dienst) auf den kirchlichen Versorgungsbezug anzurechnen (§ 32 Abs. 6 LVG), sofern die Summe aus dem kirchlichen Versorgungsbezug und dem Verwendungseinkommen die allgemeine Höchstgrenze übersteigt. Das bisherige Recht (§ 35 LVG a. F.) differenzierte nicht zwischen den Zeiten vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Die Leistungen, die aufgrund eines ausgeübten, ruhenden oder beendeten parlamentarischen Mandats oder politischen Amtes bezogen werden, stehen gemäß § 32 Abs. 6 S. 3 LVG dem Verwendungseinkommen gleich.

Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge

Die bis zum 31.05.2013 geltende Ruhensvorschrift (§ 36 LVG a. F.) regelte im Ergebnis nur das Zusammentreffen eines früher erworbenen staatlichen Versorgungsbezugs mit einem später erworbenen kirchlichen Versorgungsbezug. Im Unterschied dazu enthält der neue § 33 LVG – in Anlehnung an § 54 BeamtVG – umfassende Ruhensregelungen für die Fälle des Zusammentreffens von mehreren kirchlichen Versorgungsbezügen und von staatlichen mit kirchlichen Versorgungsbezügen.

Übersteigt die Summe aus einem früher erworbenen kirchlichen Versorgungsbezug und einem später erworbenen kirchlichen oder staatlichen Versorgungsbezug eine der in § 33 Abs. 2 LVG genannten Höchstgrenzen, ist die **früher erworbene kirchliche Versorgung** um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Trifft jedoch ein früher erworbener staatlicher Versorgungsbezug mit einem später erworbenen kirchlichen Versorgungsbezug zusammen, darf die staatliche Pensionsregelungsbehörde, die die früher erworbene Versorgung zahlt, die Ruhensvorschrift des § 54 BeamtVG nicht anwenden, da es sich bei der kirchlichen Versorgung nicht um eine Versorgung aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst handelt. Stattdessen wird von der kirchlichen Versorgungsbehörde die **später erworbene kirchliche Versorgung** gemäß § 33 Abs. 5 LVG um den Betrag gekürzt, um den die

Summe aus beiden Versorgungen eine der in § 33 Abs. 2 LVG genannten Höchstgrenzen übersteigt.

Beim Zusammentreffen mehrerer Ruhegehälter oder ähnlicher Versorgungen gilt als **Höchstgrenze** nach § 33 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 LVG das Ruhegehalt, das sich unter Zugrundelegung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit und der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das **frühere** Ruhegehalt berechnet, ergibt, zuzüglich des kinderbezogenen Familienzuschlags. Nach dem bis zum 31.05.2013 geltenden Recht (§ 36 Abs. 2 Nr. 1 LVG a. F.) wurde die Höchstgrenze noch aus dem **höheren** (statt aus dem früheren) Ruhegehalt zuzüglich des kinderbezogenen Familienzuschlags ermittelt.

Die **Höchstgrenze** beim Zusammentreffen eines früher erworbenen Witwen- bzw. Witwergeldes mit einem später erworbenen Ruhegehalt oder umgekehrt beträgt nunmehr 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das **dem Witwen- bzw. Witwergeld zugrunde liegende Ruhegehalt** bemisst, zuzüglich des kinderbezogenen Familienzuschlags (§ 33 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 LVG). Maßgebend für die Höchstgrenzenberechnung nach dem bis zum 31.05.2013 geltenden Recht (§ 36 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 LVG a. F.) waren dagegen 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldung, aus der sich das **der eigenen Versorgung zugrundeliegende Ruhegehalt** bemaß, zuzüglich des kinderbezogenen Familienzuschlags.

Während nach der bis zum 31.05.2013 geltenden **Mindestbelassungsregelung** (§ 36 Abs. 3 LVG a. F.) beim Zusammentreffen eines früher erworbenen Witwen- bzw. Witwergeldes mit einem später erworbenen Ruhegehalt neben dem Witwen- bzw. Witwergeld mindestens **20 % des Ruhegehalts** zu belassen waren, verbleibt nach § 33 Abs. 3 LVG neben dem später erworbenen ungekürzten Ruhegehalt mindestens ein Betrag in Höhe von **20 % des früher erworbenen Witwen- bzw. Witwergeldes**.

Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung

Keine Hinterbliebenenversorgung wird gezahlt, wenn der Hinterbliebene den Tod des Versorgungsberechtigten vorsätzlich herbeigeführt hat (§ 36 Abs. 1 Nr. 4 LVG).

Die Vorschrift des § 36 Abs. 2 LVG verweist – entsprechend § 61 Abs. 2 BeamtVG – auf einzelne Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung und stellt damit klar, dass das Waisengeld für volljährige Waisen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen weiterhin bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres erfolgt. Die Absenkung der Altersgrenze auf das 25. Lebensjahr durch das Einkommensteuergesetz in der ab 01.01.2007 geltenden Fassung wurde somit nicht übernommen.

Das Waisengeld wird – entsprechend § 61 Abs. 2 S. 4 BeamtVG – nach Vollendung des 18. Lebensjahres auf Antrag auch dann gewährt, wenn die Waise vor Ablauf des Monats, in dem sie das 27. Lebensjahr vollendet, entweder den Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leistet oder sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes befindet (§ 36 Abs. 2 S. 4 LVG).

Im Falle des Bezugs eines Behinderten-Waisengeldes ist das eigene Einkommen der Waise, soweit es das Zweifache des Mindestvollwaisengeldes übersteigt, zur Hälfte auf das Behinderten-Waisengeld zuzüglich des kinderbezogenen Familienzuschlags anzurechnen. Da das Landeskirchliche Versorgungsgesetz keine amtsunabhängige Mindestversorgung vorsieht, richtet sich das Mindestvollwaisengeld stattdessen individuell am amtsabhängigen (fiktiven) Mindestruhegehalt des Verstorbenen aus (§ 36 Abs. 2 S. 2 LVG).

Anzeigepflichten

Versorgungsberechtigte sowie Hinterbliebene sind nach § 37 Abs. 1 S. 1 LVG verpflichtet, dem Landeskirchenamt alle Ereignisse, die sich auf die Zahlung ihrer Versorgung auswirken können, unverzüglich anzuzeigen. Dazu zählen insbesondere 1.) die Verlegung des Wohnsitzes, 2.) die Änderung der Bankverbindung, 3.) der Bezug und jede Änderung von Einkünften und 4.) die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch in den Fällen der §§ 25 bis 28 LVG (Kindererziehungs- und Pflegezuschläge).

Im Einzelfall können sich auch noch andere Anzeigepflichten ergeben, z. B. solche, die Auswirkungen auf den Familienzuschlag haben oder das Recht auf Zahlung von Kindergeld betreffen. Witwen und Witwer haben außerdem ihre Heirat sowie – im Falle der Auflösung der (neuen) Ehe – den Erwerb eines neuen Versorgungs-, Unterhalts- oder Rentenanspruchs unverzüglich anzuzeigen; diese Informationen sind für die Berechnung eines wieder aufgelebten Witwen- bzw. Witwergeldes von Bedeutung.

Übergangsregelungen

Das Achte Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes enthält selbst keine neuen Übergangsvorschriften. Die aufgrund früherer Rechtsänderungen bereits vorhandenen Übergangsregelungen, die noch Wirkungen für aktuelle Ruhestandsversetzungen haben (z. B. zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters und zur Berücksichtigung der „Sockelzeit“) und lediglich redaktionell überarbeitet wurden, gelten weiter. Frühere Festsetzungen – z. B. die Bewertung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten – bleiben bestehen.

Rückwirkende Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe im Land Hessen und in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Art. 24 des **Zweiten Gesetzes zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz - 2. DRModG) vom 27.05.2013 (GVBl. I S. 217, 368)** trat am 06.06.2013 in Kraft.

Die Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16.02.2001 (BGBl. I S. 266) ist seit dem 01.08.2001 ein familienrechtliches Institut für eine auf Dauer angelegte gleichgeschlechtliche Paarbindung, das der Ehe rechtlich angenähert ist.

Mit dem am 07.04.2010 in Kraft getretenen Gesetz zur Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften und zur Änderung des Hessischen Abgeordnetengesetzes vom 26.03.2010 (GVBl. I S. 114) wurden die Lebenspartner insbesondere in die ehebezogenen Regelungen des landesrechtlichen Beihilfe-, Besoldungs- und Versorgungsrechts einbezogen.

Artikel 24 des Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes fügte einen neuen Art. 25a in das Landesgesetz vom 26.03.2010 ein.

Danach haben Lebenspartner **rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Begründung der Lebenspartnerschaft** (gegebenenfalls rückwirkend ab 01.08.2001) oder des Todes des Lebenspartners Anspruch auf ehebezogene beihilfe-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Leistungen nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Rechts.

Im Beihilferecht bewirkt die Gleichstellung u. a., dass Lebenspartner als Angehörige berücksichtigungsfähig sind. Die Gleichstellung betrifft auch die Bemessung und die

Versorgungsbericht 2013

Begrenzung der Beihilfe. Verpartnerte Beamte erhalten den Familienzuschlag im Besoldungsrecht unter den gleichen Voraussetzungen wie verheiratete Beamte. Im Versorgungsrecht erfolgt die Gleichstellung insbesondere bei der beamtenrechtlichen Hinterbliebenenversorgung.

Diese Regelungen gelten im Bereich der **Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck** für die Kirchenbeamten unmittelbar und finden auf die Pfarrer entsprechende Anwendung.

Bonuszahlung im Bereich der Ev. Kirche in Hessen und Nassau

Artikel 8 des Kirchengesetzes zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften aufgrund des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes vom 28.11.2009 (ABl. 2010 S. 18), der das Kirchengesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung (Sonderzahlungsgesetz - SZG) enthält, sieht die Möglichkeit vor, den Pfarrern, den Pfarrern im kirchlichen Hilfsdienst, den Kirchenbeamten und den Versorgungsempfängern jährlich eine an der Jahresrechnung der Gesamtkirche orientierte Sonderzahlung (**Bonuszahlung**) zu gewähren. Die Höhe der Sonderzahlung kann ab dem Jahr 2011 bis zu 3,23 % der für das Kalenderjahr zustehenden Dienst- bzw. Versorgungsbezüge betragen.

Näheres regelt die am 01.01.2011 in Kraft getretene **Rechtsverordnung über die Gewährung einer Bonuszahlung (BZVO) vom 14.04.2011 (ABl. S. 161)**.

Die im Juni 2013 gewährte Bonuszahlung belief sich auf 3,23 % der für das Kalenderjahr 2012 zustehenden Dienst- bzw. Versorgungsbezüge (vor Anwendung der gesetzlichen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften). Die kirchlichen Bonuszahlungen gelten nicht als Dienst- bzw. Versorgungsbezüge und sind weder bei den gesetzlichen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften noch beim Abzug für Pflegeleistungen zu berücksichtigen.

Juli 2013

Bestimmung der aktuellen Rentenwerte

Die **Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 01.07.2013 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2013 - RWBestV 2013) vom 12.06.2013 (BGBl. I S. 1574)** trat am 01.07.2013 in Kraft.

Ab 01.07.2013 erhöhten sich der aktuelle Rentenwert von 28,07 EUR auf 28,14 EUR und der aktuelle Rentenwert (Ost) von 24,92 EUR auf 25,74 EUR (§ 1 RWBestV 2013); das entsprach einer Rentenerhöhung um 0,25 % in den alten und um 3,29 % in den neuen Bundesländern.

Diese Anhebungen des aktuellen Rentenwertes und des aktuellen Rentenwertes (Ost) hatten nicht nur Auswirkungen auf die rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen, sondern auch auf die – aus dem Rentenrecht übernommenen – Kinder- und Pflegezuschläge zum Ruhegehalt (§§ 50a, 50b, 50d und 50e BeamtVG) und den Kinderzuschlag zum Witwen- bzw. Witwergeld (§ 50c BeamtVG).

Der Erhöhungsprozentsatz war jedoch geringer als 0,25 % bzw. 3,29 %, wenn neben der Rente bestimmte, nicht anpassungsfähige Zusatzleistungen (z. B. Kinderzuschüsse oder

Versorgungsbericht 2013

Höherversicherungsleistungen) gezahlt wurden oder wenn die Rente mit anderen Renten oder Einkommen zusammentraf.

Die Rentenanpassung in den **neuen Bundesländern** wirkte sich aufgrund verschiedener Übergangsbestimmungen für die einzelnen Rentenempfänger unterschiedlich aus. Der bisherige Rentenbetrag erhöhte sich nicht oder um weniger als 3,29 %, wenn in der Rente gemäß den Regelungen des Rentenüberleitungsgesetzes ein Auffüllbetrag, ein Rentenzuschlag oder ein Übergangszuschlag enthalten war. Die genannten Zuschläge werden in den Fällen gezahlt, in denen die nach dem Übergangsrecht des Beitrittsgebietes berechneten Renten zum 31.12.1991 höher waren als die nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch pauschal umgewerteten bzw. berechneten Renten. Der Erhöhungsbetrag aus der Rentenanpassung war in voller Höhe auf den Auffüllbetrag, Rentenzuschlag bzw. Übergangszuschlag anzurechnen. Der bisherige Rentenbetrag erhöhte sich des Weiteren nicht oder um weniger als 3,29 %, wenn die Rente auf einer überführten Zusatz- oder Sonderversorgung beruht, aber der in der Höhe geschützte Betrag vom Dezember 1991 von der neu berechneten Rente noch nicht erreicht oder erstmals durch die letzte Anpassung überschritten wurde. Nicht anzupassen waren auch die für eine Übergangszeit nach dem weiterhin anzuwendenden früheren DDR-Recht geleisteten Renten.

Bekanntmachung der Pfändungsfreigrenzen

Aufgrund der **Bekanntmachung zu § 850c der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2013) vom 26.03.2013 (BGBl. I S. 710)** erhöhten sich die seit dem 01.07.2011 unverändert geltenden unpfändbaren Beträge nach § 850c Abs. 1 und Abs. 2 S. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) ab 01.07.2013.

Ab 01.07.2013 ist Arbeitseinkommen unpfändbar, wenn es nicht mehr als 1.045,04 EUR (vorher 1.028,89 EUR) monatlich beträgt. Gewährt der Schuldner aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung seinem Ehegatten, einem früheren Ehegatten, seinem Lebenspartner, einem früheren Lebenspartner oder einem Verwandten oder nach §§ 1615l, 1615n des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) einem Elternteil Unterhalt, so erhöht sich der Betrag, bis zu dessen Höhe Arbeitseinkommen unpfändbar ist, auf bis zu 2.314,82 EUR (vorher 2.279,03 EUR) monatlich und zwar um 393,30 EUR (vorher 387,22 EUR) für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, und um je 219,12 EUR (vorher 215,73 EUR) für die zweite bis fünfte Person. Der Teil des Arbeitseinkommens, der 3.203,67 EUR (vorher 3.154,15 EUR) monatlich übersteigt, bleibt bei der Berechnung des unpfändbaren Betrages unberücksichtigt, d. h. er ist voll pfändbar.

Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe im Einkommensteuerrecht

Der Bundestag beschloss am 15.07.2013 mit Zustimmung des Bundesrats das **Gesetz zur Änderung des Einkommensteuergesetzes in Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 07.05.2013 (BGBl. I S. 2397)**, das am 19.07.2013 in Kraft trat.

Das Bundesverfassungsgericht entschied in seinem Beschluss vom 07.05.2013 (2 BvR 909/06), dass die Ungleichbehandlung von Verheirateten und eingetragenen Lebenspartnern in den Vorschriften zum Ehegattensplitting (§§ 26, 26b, 32a Abs. 5 EStG) mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes nicht vereinbar ist.

Mit Art. 1 des Gesetzes vom 15.07.2013 wurden daher zwei neue Vorschriften in das Einkommensteuergesetz eingefügt. Gemäß § 2 Abs. 8 EStG sind die Regelungen des

Versorgungsbericht 2013

Einkommensteuergesetzes zu Ehegatten und Ehen auch auf Lebenspartner und Lebenspartnerschaften anzuwenden. Dies gilt gemäß § 52 Abs. 2a EStG in allen Fällen, in denen die Einkommensteuer noch nicht bestandskräftig festgesetzt ist.

Familienpflegezeit und flexiblerer Eintritt in den Ruhestand für Beamten des Bundes

Das **Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes vom 03.07.2013 (BGBl. I S. 1978)** trat am 11.07.2013 in Kraft.

Das am 01.01.2012 in Kraft getretene Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vom 06.12.2011 (BGBl. I. S. 2564) enthält in seinem Art. 1 das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG), das im Bereich des Bundes nur für die Tarifbeschäftigten, nicht jedoch für die Beamten gilt. Mit dem Gesetz vom 03.07.2013 wurden zum einen die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes status- und besoldungsrechtlich wirkungsgleich auf die Bundesbeamten übertragen und zum anderen die Voraussetzungen für ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts für diejenigen Beamten erleichtert, die Einbußen bei der Versorgung aufgrund familienbedingter Teilzeit- oder Beurlaubungszeiten oder aufgrund der neu eingeführten Familienpflegezeit mit längerer Lebensarbeitszeit kompensieren wollen.

Die nachstehenden Regelungen gelten vorerst nur für Beamte des Bundes. Im kirchlichen Bereich ist beabsichtigt, das Pfarrdienstgesetz der EKD, das Kirchenbeamtenengesetz der EKD sowie das sich erst im Gesetzgebungsstadium befindende gemeinsame Besoldungs- und Versorgungsgesetz für die EKD und ihre Gliedkirchen entsprechend an das Bundesrecht anzupassen.

Dienstrechtliche Änderungen

➤ *Familienpflegezeit*

In das Bundesbeamtengesetz (BBG) wurde ein neuer § 92a (Familienpflegezeit) als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung eingefügt. Gemäß § 92a Abs. 1 BBG kann Beamten mit Anspruch auf Besoldung auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als **Familienpflegezeit** zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung bewilligt werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen. Als pflegebedürftig sind Personen anzusehen, wenn sie die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) erfüllen (mindestens Pflegestufe 1) oder diese voraussichtlich erfüllen.

Die Bewilligung erfolgt nach § 92a Abs. 2 BBG mit der Maßgabe, dass in einer **Pflegephase** von längstens 24 Monaten Dienst mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden geleistet wird sowie in einer **Nachpflegephase**, die genauso lange dauert wie die Pflegephase, Dienst mit einer Arbeitszeit geleistet wird, die mindestens der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, die vor der Pflegephase geleistet worden ist.

Liegen die Voraussetzungen des § 92a Abs. 1 BBG für die Bewilligung der

Familienpflegezeit nicht mehr vor (z. B. weil keine häusliche Pflege mehr erfolgt oder der zu Pflegende verstirbt), so ist die Bewilligung mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, zu widerrufen. Der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung von Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind.

Ist dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, wird die Bewilligung widerrufen, wenn dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen (§ 92a Abs. 2 S. 2 bis 4 BBG).

Sofern die Pflegephase der Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt wurde, kann sie nachträglich bis zur maximalen Dauer von 24 Monaten verlängert werden. Eine Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden ist in der Nachpflegephase (nicht jedoch in der Pflegephase) möglich, wenn der Beamte darlegt, dass die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen dies erfordert. Eine neue Familienpflegezeit kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen erst im Anschluss an die Nachpflegephase bewilligt werden (§ 92a Abs. 3 BBG).

➤ **Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**

Auf Antrag des Beamten kann der Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, sofern dies im dienstlichen Interesse liegt und die Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt (§ 53 Abs. 1 BBG).

Dem Antrag, der spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen ist, ist zu entsprechen, wenn 1.) der Beamte vor oder nach Eintritt in das Dienstverhältnis beim Bund familienbedingt teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt nach § 92 BBG gewesen ist oder Familienpflegezeit nach § 92a BBG in Anspruch genommen hat, 2.) das Ruhegehalt, das er bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erhalten würde, wegen der familienbedingten Abwesenheitszeiten nicht die Höchstgrenze erreicht, 3.) die Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt und 4.) dienstliche Belange einem Hinausschieben nicht entgegenstehen (§ 53 Abs. 1a S. 1 BBG).

Den familienbedingten Abwesenheitszeiten stehen entsprechende Zeiten im Beamten- oder Richterverhältnis beim Bund oder einem anderen Dienstherrn gleich. Der Eintritt in den Ruhestand kann höchstens um die Dauer der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung oder Familienpflegezeit hinausgeschoben werden (§ 53 Abs. 1a S. 2 und 3 BBG). Soweit über diese Dauer hinaus ein Hinausschieben des Ruhestands beantragt wird, erfolgt die Bewilligung unter den Voraussetzungen des § 53 Abs. 1 S. 1 BBG.

Dienstliche Belange stehen einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand insbesondere dann entgegen, wenn die bisher wahrgenommenen Aufgaben wegfallen, Planstellen eingespart werden sollen, der Beamte in einem Planstellenabbaubereich beschäftigt ist, die Aufgabe, die der Beamte wahrnimmt, einem festen Rotationsprinzip unterliegt, andere personalwirtschaftliche Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung sprechen oder zu erwarten ist, dass er den Anforderungen des Dienstes nicht mehr gewachsen ist (§ 53 Abs. 1b BBG).

Der Eintritt in den Ruhestand kann im Einzelfall mit Zustimmung des Beamten bis zu drei Jahre mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit hinausgeschoben werden, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten dies erfordert (§ 53 Abs. 2 BBG). Die bisherige Möglichkeit der (zwangsweisen) Dienstzeitverlängerung auf Initiative des Dienstherrn ohne Zustimmung des Beschäftigten entfällt.

Besoldungsrechtliche Änderungen

➤ **Besoldung bei Familienpflegezeit**

Bei einer Familienpflegezeit (§ 92a BBG) wird für den Zeitraum der Pflegephase zusätzlich zu den Dienstbezügen nach § 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) ein Vorschuss gewährt, der während der Nachpflegephase mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen ist (§ 7 Abs. 1 BBesG). Die Einzelheiten zur Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses regelt die **Verordnung über einen Vorschuss für Beamtinnen und Beamte bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit (Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung - BPfIZV) vom 18.07.2013 (BGBl. I S. 2573)**.

➤ **Zuschlag beim Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**

Bei einem freiwilligen Hinausschieben des Ruhestandseintritts erhalten Beamte Dienstbezüge. Haben sie ihre maximale ruhegehaltfähige Dienstzeit zum gesetzlich vorgesehenen Ruhestandseintrittsalter noch nicht erreicht, erwerben sie aufgrund der fortgesetzten Dienstleistung weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten. Ist der Höchstruhegehaltssatz erreicht, wirken sich weitere Dienstzeiten jedoch nicht mehr versorgungssteigernd aus. Der neue § 7a Abs. 1 BBesG sieht für Beamte, die bereits eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren und damit den Höchstruhegehaltssatz erreicht haben, die **Gewährung eines Bleibezuschlags** vor, der für Beamte mit langen Dienstzeiten einen zusätzlichen Anreiz für das freiwillige Hinausschieben des Ruhestandseintritts (§ 53 BBG) darstellen soll. Der Zuschlag beträgt 10 % des Grundgehalts und ist nicht ruhegehaltfähig. Die Regelung gilt gleichermaßen für Beamte in Teil- und Vollzeit. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist der Zuschlag nur für den Teil des Grundgehalts zu zahlen, der nach § 6 Abs. 1 BBesG anteilig entsprechend der reduzierten Arbeitszeit zusteht. Die Gewährung des Zuschlags erfolgt erst ab Beginn des Kalendermonats, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgt und wenn der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist. Wird der Höchstruhegehaltssatz im Zeitraum des Hinausschiebens erreicht, ist der Zuschlag ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats zu gewähren.

Die Regelung des § 7a Abs. 2 BBesG ermöglicht eine Weiterarbeit in Teilzeit, ohne dass im Vergleich zu entsprechenden Ruhestandsbeamten finanzielle Nachteile entstehen. Für die aktive Dienstleistung über das Ruhestandseintrittsalter hinaus wird eine anteilig zur Arbeitszeit gekürzte Besoldung gewährt. Dieser Anspruch bleibt allerdings – je nach Teilzeitquote – hinter dem Anspruch auf Versorgungsbezüge zurück, wie er bei regulärem Ausscheiden entstünde. Gemäß § 7a Abs. 2 BBesG ist daher ein **nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag** zu gewähren, dessen Bemessungsgrundlage das Ruhegehalt ist, das bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze zugestanden hätte. Die Höhe des Zuschlags entspricht dem Teil des erdienten Ruhegehalts, der sich aus dem Verhältnis der Freistellung zur regelmäßigen Arbeitszeit ergibt. Der Zuschlag führt damit im Ergebnis zu einem Gesamtbetrag mit Anteilen aus der Teilzeitbesoldung und den Versorgungsbezügen, die bei regulärem Eintritt in den Ruhestand zugestanden hätten. Ist ein Beamter z. B. mit 70 % der vollen Arbeitszeit beschäftigt, erhält er zusätzlich zu seinen anteiligen aktiven Dienstbezügen (hier 70 %) einen Besoldungszuschlag in Höhe von 30 % der erdienten Versorgungsbezüge. Wenn der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist, wird auch ein Zuschlag nach § 7a Abs. 1 BBesG gewährt, wobei sich dessen Höhe am anteilig zur Arbeitszeit reduzierten Grundgehalt bemisst (im vorstehenden Beispiel also 7 % des Vollzeit-Grundgehalts).

Versorgungsbericht 2013

Änderungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts im Land Rheinland Pfalz und in der Ev. Kirche der Pfalz

Das Gesetz über die Besoldung und Versorgung der Geistlichen sowie ihrer Hinterbliebenen (Pfarrbesoldungsgesetz - PfBesG) enthält die maßgebenden besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften für die **Pfarrer der Ev. Kirche der Pfalz**. Hinsichtlich der Versorgung gelten die jeweiligen für die Landesbeamten erlassenen staatlichen Bestimmungen entsprechend, soweit kirchengesetzlich nichts anderes geregelt ist (§ 18 PfBesG). Gemäß Art. 1 § 9 Nr. 8 des Gesetzes über das Kirchenbeamtenrecht in der Ev. Kirche der Pfalz (KBG.Pfalz) findet für die Besoldung und Versorgung der **Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz** die für die Landesbeamten geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung, soweit die Landeskirche keine abweichenden Regelungen getroffen hat.

Das **Landesgesetz zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts vom 18.06.2013 (GVBl. S. 157)** trat im Wesentlichen am 01.07.2013 in Kraft.

Im Rahmen der ersten Stufe zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung (sogenannte „Föderalismusreform I“) wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28.08.2006 (BGBl. I S. 2034), das am 01.09.2006 in Kraft trat, die Gesetzgebungskompetenz für das Recht der Besoldung und Versorgung der Landesbeamten und Landesrichter in die ausschließliche Zuständigkeit der Länder überführt. Zur Vermeidung rechtsfreier Räume sieht Art. 125a des Grundgesetzes vor, dass das Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes in den Ländern zunächst als Bundesrecht weiter gilt, bis es durch Landesrecht ersetzt wird. Das Landesgesetz zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts enthält u. a. eine Neukodifikation sowohl des Landesbesoldungsrechts als auch des Landesbeamtenversorgungsrechts.

Besoldungsrechtliche Sonderregelungen für die Pfarrer der Ev. Kirche der Pfalz

Da das Pfarrbesoldungsrecht in einigen Vorschriften auf das staatliche Besoldungsrecht verweist, das Landesgesetz jedoch erst nach der Frühjahrstagung der Landessynode durch den Landtag verabschiedet wurde, konnten die erforderlichen kirchengesetzlichen Anpassungsregelungen nicht mehr rechtzeitig zum 01.07.2013 erlassen werden. Aufgrund des am 01.07.2013 in Kraft und am 31.12.2013 außer Kraft getretenen **Gesetzes über die Anwendung des am 30.06.2013 geltenden Landesrechts im Bereich der Pfarrbesoldung vom 24.05.2013 (ABl. S. 80)** waren daher die Vorschriften des „alten“ Landesbesoldungsrechts für die Pfarrer noch bis zum 31.12.2013 weiter anzuwenden.

Unabhängig davon wurde das Pfarrbesoldungsgesetz ab 01.07.2013 durch Art. 3 des **Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Ev. Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) – 1. Dienstrechtsänderungsgesetz – vom 24.11.2012 (ABl. EKD 2013 S. 123, 127)** um die besoldungsrechtlichen Regelungen für den Wartestand und die begrenzte Dienstfähigkeit (§§ 17a und 17b PfBesG) erweitert.

Das Pfarrdienstrecht der Ev. Kirche der Pfalz sieht eine Wartestandsversetzung nur vor, wenn vorübergehend keine Versetzungsmöglichkeit im Fall einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes besteht. Das **Wartegeld** ist in Höhe des Ruhegehalts zu zahlen, das dem Pfarrer zustehen würde, wenn er zu Beginn des Wartestands in den Ruhestand versetzt worden wäre, mindestens jedoch in Höhe von 50 % der letzten Dienstbezüge. Die Zeit im Wartestand gilt als ruhegehaltfähige Dienstzeit (§ 17a PfBesG).

Für die Besoldung im Fall der **begrenzten Dienstfähigkeit** finden gemäß § 17b PfBesG die für die Beamten des Landes Rheinland-Pfalz geltenden Bestimmungen entsprechend Anwendung.

Besoldungsrechtliche Änderungen für die Landesbeamten und die Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz

Nach Inkrafttreten der Föderalismusreform I am 01.09.2006 waren im Land Rheinland-Pfalz bis zum 30.06.2013 noch das Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung sowie ergänzend dazu das Landesbesoldungsgesetz anzuwenden. Das in Art. 1 des Landesgesetzes zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts enthaltene **Landesbesoldungsgesetz (LBesG)** löste das bisher fortgeltende Bundesrecht und die punktuellen landesrechtlichen Regelungen ab 01.07.2013 vollumfänglich ab. Die nachstehenden Änderungen im Besoldungsrecht der Landesbeamten gelten entsprechend für die Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz.

➤ ***Landesbesoldungsordnungen A und B***

Die Besoldungsordnungen waren bislang aufgrund der bundesstaatlichen Struktur durch eine Vielzahl von Ämtern geprägt, die für das Land Rheinland-Pfalz keine praktische Bedeutung hatten. Aus diesem Grund erfolgte eine umfassende Novellierung der Landesbesoldungsordnungen, der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen und der Regelungen zu Amts- und Stellenzulagen. Die Ämter der Beamten und ihre Besoldungsgruppen werden in den Landesbesoldungsordnungen A (aufsteigende Gehälter) und B (feste Gehälter) geregelt (Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz). Den Grundamtsbezeichnungen der Landesbesoldungsordnung A sind Zusätze, die auf den Dienstherrn oder den Verwaltungsbereich, auf die Laufbahn oder auf die Fachrichtung hinweisen, beizufügen (Anlage 2 zum Landesbesoldungsgesetz). Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen ergeben sich aus der Anlage 6 zum Landesbesoldungsgesetz (§ 23 Abs. 1 und 2 LBesG).

➤ ***Einstiegsämter und Beförderungsämter***

Durch das novellierte Landesbeamtengesetz (LBG) vom 20.10.2010 (GVBl. S. 319), das im Wesentlichen am 01.07.2012 in Kraft trat, wurden die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in einer einheitlichen Laufbahn zusammengefasst. Eine Laufbahn umfasst alle Ämter, die derselben Fachrichtung angehören (§ 14 Abs. 1 LBG). Nach der abschließenden Festlegung in § 14 Abs. 2 LBG gibt es nur noch die sechs Fachrichtungen Verwaltung und Finanzen, Bildung und Wissenschaft, Justiz und Justizvollzug, Polizei und Feuerwehr, Gesundheit und Soziales sowie Naturwissenschaft und Technik. Innerhalb der Laufbahn wird abhängig von der Vor- und Ausbildung in Anlehnung an die bisherigen Laufbahngruppen nach Einstiegsämtern unterschieden (§ 14 Abs. 4 S. 1 LBG). Die Festlegung der vier Einstiegsämter erfolgt nach Maßgabe des § 15 LBG und den dort geregelten allgemeinen Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen.

Die Einstiegsämter für Beamte sind gemäß § 25 Abs. 1 LBesG grundsätzlich folgenden Besoldungsgruppen zuzuordnen: 1.) das erste Einstiegsamt (§ 15 Abs. 2 LBG) der Besoldungsgruppe A 3, 2.) das zweite Einstiegsamt (§ 15 Abs. 3 LBG) der Besoldungsgruppe A 6 und – soweit der Schwerpunkt der Qualifikation im technischen Bereich liegt – der Besoldungsgruppe A 7, 3.) das dritte Einstiegsamt (§ 15 Abs. 4 LBG) der Besoldungsgruppe A 9 und – soweit der Schwerpunkt der Qualifikation im technischen Bereich liegt – der Besoldungsgruppe A 10, 4.) das vierte Einstiegsamt (§ 15 Abs. 5 LBG) der Besoldungsgruppe A 13.

Die Vorschrift des § 25 Abs. 2 LBesG sieht als Ausnahme die Möglichkeit einer abweichenden Zuordnung der Einstiegsämter zu höheren Besoldungsgruppen vor, wenn die Ausbildung mit einer besonders gestalteten Prüfung abgeschlossen wird oder die Ablegung einer zusätzlichen Prüfung vorgeschrieben ist und im Aufgabenbereich Anforderungen gestellt werden, die bei sachgerechter Bewertung zwingend die Zuordnung

zu einer anderen Besoldungsgruppe erfordern. Die Festlegung als Einstiegsamt ist in den Besoldungsordnungen zu kennzeichnen.

Es gilt gemäß § 26 LBesG weiterhin der Grundsatz, dass Beförderungssämter, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nur eingerichtet werden dürfen, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben; die §§ 27 und 28 LBesG legen Obergrenzen für Beförderungssämter und höchstzulässige Ämter im Landes- und Kommunalbereich fest.

➤ **Besoldungstabelle, Erfahrungszeiten; Aufsteigen in den Stufen**

Das Grundgehalt in den Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnung A bemisst sich, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Stufen. Der Stufeneinstieg und der Stufenaufstieg orientieren sich allerdings nicht mehr am Besoldungsdienstalter, sondern an **Zeiten mit dienstlicher Erfahrung (Erfahrungszeiten)**. Erfahrungszeiten sind Zeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn in einem Beamten- oder Richter Verhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge (§ 29 Abs. 1 LBesG).

Die bis zum 30.06.2013 geltende Grundgehaltstabelle wurde unter Berücksichtigung der geänderten Systematik der Erfahrungszeiten in ihrer Grundstruktur fortgeführt. Sie besteht weiterhin aus insgesamt 12 Stufen, wobei die Endgrundgehälter mit steigenden Besoldungsgruppen in höhere Stufen verlagert werden. Der bisherige Rhythmus von zwei, drei, vier und fünf Jahren für den regelmäßigen Stufenaufstieg wurde beibehalten.

Der **Stufeneinstieg** beginnt – unabhängig vom Lebensalter des eingestellten Beamten – mit dem Anfangsgrundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe mit Wirkung vom Ersten des Monats, in dem die erste Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn wirksam wird (§ 29 Abs. 2 S. 1 LBesG). Zum Zeitpunkt der Einstellung ist jedoch ein höheres Anfangsgrundgehalt zu zahlen, wenn Zeiten nach § 30 Abs. 1 LBesG als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden (§ 29 Abs. 2 S. 2 LBesG). Ausbildungszeiten (z. B. Lehr-, Praktikanten- oder Trainee-Zeiten) sowie Anwärterzeiten im öffentlichen Dienst bleiben dabei unberücksichtigt, da diese Zeiten dem Erwerb der Befähigung für den zukünftigen Beruf dienen. Die Entscheidung zur Stufenfestsetzung ist dem Beamten schriftlich mitzuteilen (§ 29 Abs. 2 S. 4 LBesG).

Die Vorschrift des § 30 Abs. 1 LBesG bestimmt, welche Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung als **berücksichtigungsfähige Zeiten** nach § 29 Abs. 2 S. 2 LBesG anzuerkennen sind, wodurch die Zuordnung zu einer höheren Stufe als der Anfangsstufe ermöglicht wird. Berücksichtigungsfähige Zeiten sind: 1.) Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Beamter oder Pfarrer im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden, 2.) Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft oder ihrer Verbände, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zu der Laufbahn sind, 3.) Zeiten als Soldat auf Zeit sowie als Berufssoldat, 4.) Zeiten von mindestens sechs Monaten bis zu insgesamt 2 Jahren, in denen Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr geleistet wurde, 5.) Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu einem Jahr für jedes Kind, 6.) Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnern, Geschwistern oder Kindern) bis zu einem Jahr für jeden nahen Angehörigen, 7.) Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz, 8.) Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn entspricht, nicht ausgeübt werden konnte (§ 30 Abs. 1 S. 1 LBesG).

Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können auf Antrag von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für die Verwendung förderlich sind und die hauptberufliche Tätigkeit auf der Qualifikationsebene eines Ausbildungsberufs über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung ausgeübt wurde (§ 30 Abs. 1 S. 2 LBesG).

Zur Vermeidung einer doppelten Begünstigung sind an sich berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 30 Abs. 1 S. 1 und 2 LBesG insoweit nicht anzuerkennen, als sie bereits nach § 19 Abs. 2 LBG zu einer Einstellung im ersten Beförderungsamte geführt haben (§ 30 Abs. 1 S. 3 LBesG). Die Summe der berücksichtigungsfähigen Zeiten ist auf volle Monate aufzurunden (§ 30 Abs. 1 S. 5 LBesG).

Die **Stufenlaufzeit** ist in § 29 Abs. 3 S. 1 LBesG geregelt. Danach steigt das Grundgehalt in den Stufen 1 bis 4 im Abstand von zwei Jahren, in den Stufen 5 bis 8 im Abstand von drei Jahren, in den Stufen 9 und 10 im Abstand von vier Jahren und ab der Stufe 11 im Abstand von fünf Jahren bis zum Erreichen des Endgrundgehalts. Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt verzögern den Stufenaufstieg um diese Zeiten, soweit in § 30 Abs. 2 LBesG nichts anderes bestimmt ist; diese Verzögerungszeiten werden auf volle Monate abgerundet (§ 29 Abs. 2 S. 2 und 3 LBesG).

Gemäß § 30 Abs. 2 LBesG wird der **Stufenaufstieg** – abweichend von § 29 Abs. 3 S. 2 LBesG – durch folgende Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt **nicht verzögert**: 1.) Berücksichtigungsfähige Zeiten (§ 30 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 7 und 8 LBesG) nach der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, 2.) Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, 3.) Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnern, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen, 4.) Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, die nach gesetzlichen Bestimmungen dienstlichen Interessen dienen; dies gilt auch, wenn durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt ist, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient. Wurden die Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten bereits nach § 28 Abs. 3 Nr. 1 oder Nr. 2 BBesG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung bis zum 30.06.2013 anerkannt, sind sie anzurechnen, um eine mehrfache Berücksichtigung auszuschließen (§ 30 Abs. 3 LBesG).

Eine **Änderung der Besoldungsgruppe** wirkt sich auf die erreichte Stufe grundsätzlich nicht aus. Weist die neue höhere Besoldungsgruppe für diese Stufe kein Grundgehalt aus, ist der Beamte der Stufe des Anfangsgrundgehalts der neuen Besoldungsgruppe zuzuordnen. Ab diesem Zeitpunkt beginnt das Aufsteigen in der Stufe des Anfangsgrundgehalts der neuen Besoldungsgruppe. Wechselt der Beamte aus der Endstufe seiner Besoldungsgruppe in eine Besoldungsgruppe, die eine weitere Stufe ausweist, wird für die Festlegung der Stufe in der neuen Besoldungsgruppe die gesamte bisherige Erfahrungszeit berücksichtigt; weist eine neue niedrigere Besoldungsgruppe für diese Stufe kein Grundgehalt aus, ist das Endgrundgehalt der neuen Besoldungsgruppe zu zahlen (§ 29 Abs. 4 LBesG).

Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt der nächst höheren Stufe gezahlt werden (**Leistungsstufe**). Die Zahl der in einem Kalenderjahr bei einem Dienstherrn vergebenen Leistungsstufen darf 10 % der Zahl der bei dem Dienstherrn vorhandenen Beamten der Besoldungsordnung A, die das Endgrundgehalt noch nicht erreicht haben, nicht übersteigen. Die Leistungsstufe entfällt mit der Verleihung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt (§ 29 Abs. 5 LBesG).

Wird festgestellt, dass die **Leistungen des Beamten** nicht den mit seinem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, ist der Beamte darauf hinzuweisen, anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen. Ergibt eine weitere Leistungsfeststellung, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen nach wie vor nicht erbracht werden, gelten die Dienstzeiten ab dem Ersten des Monats, in dem die Leistungsfeststellung erfolgt, nicht als Erfahrungszeiten und der Beamte verbleibt in der bisherigen Stufe. Sollte sich bei einer späteren Leistungsfeststellung, die frühestens 12 Monate nach der früheren Leistungsfeststellung stattfinden darf, herausstellen, dass die Leistungen des Beamten wieder den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, sind die Dienstzeiten ab dem Ersten des Monats, in dem die spätere Leistungsfeststellung erfolgt, wieder als Erfahrungszeiten zu berücksichtigen (§ 29 Abs. 6 LBesG).

Die Entscheidungen nach § 29 Abs. 5 und 6 LBesG trifft die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Sie sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen. Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung. Das Nähere zur Leistungsstufe und zur Stufenaufstiegshemmung regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung (§ 29 Abs. 7 LBesG).

Der Beamte verbleibt gemäß § 29 Abs. 8 LBesG in der bisherigen Stufe, solange er vorläufig des Dienstes enthoben ist. Führt ein Disziplinarverfahren nicht zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder endet das Beamtenverhältnis nicht durch Entlassung auf Antrag des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung, regelt sich das Aufsteigen im Zeitraum seiner vorläufigen Dienstenthebung nach § 29 Abs. 3 LBesG.

➤ **Abweichende Bestimmung von Grundgehaltssätzen**

Die Regelungen des § 6d Abs. 1 und 2 LBesG in der bis zum 30.06.2013 geltenden Fassung (abweichende Bestimmung von Grundgehaltssätzen) wurde in § 32 LBesG ab 01.07.2013 fortgeführt. Danach erhalten Beamte, denen ein Amt ab Besoldungsgruppe B 2 der Besoldungsordnung B verliehen wird, für die Dauer von zwei Jahren nach Verleihung dieses Amtes das Grundgehalt der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe; dabei wird bei der Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe B 2 als Grundgehalt ein Betrag in Höhe des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 16 gewährt. Bei der Ermittlung des Grundgehalts der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe sind in der Besoldungsordnung B in Ämtern dieser Besoldungsgruppe allgemein gewährte Amtszulagen hinzuzurechnen.

➤ **Leistungszulagen, Leistungsprämien**

Paragraf 33 Abs. 1 LBesG enthält eine Verordnungsermächtigung an die Landesregierung mit dem Inhalt, das Nähere zur Gewährung von Leistungsprämien (Einmalzahlung) und Leistungszulagen an Beamte der Besoldungsordnung A durch Rechtsverordnung zu regeln. Die Vergabe dieser Leistungen setzt die Erbringung herausragender besonderer Leistungen voraus.

Die landesrechtlichen Vorschriften über Leistungsstufen, Leistungszulagen und Leistungsprämien gelten zwar auch für die **Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz**, werden jedoch zurzeit nicht angewandt.

➤ **Überführung oder Überleitung der vorhandenen Beamten in die Landesbesoldungsordnungen A und B**

Vor dem Hintergrund, dass das neue rheinland-pfälzische Besoldungsrecht für alle vorhandenen Beamten und für künftige Dienstanfänger gleichermaßen gelten soll, mussten alle Besoldungsempfänger kraft Gesetzes ab 01.07.2013 in dieses neue Recht überführt und übergeleitet werden.

Soweit sich die Amtsbezeichnung und die Besoldungsgruppe nicht änderten, wurden die bisherigen Ämter in die entsprechenden Ämter und Besoldungsgruppen der Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz (Landesbesoldungsordnungen A und B) überführt (§ 65 Abs. 1 LBesG). Ergaben sich durch das neue Landesbesoldungsgesetz unmittelbar Änderungen bei der besoldungsrechtlichen Einstufung, der Amtsbezeichnung, bei Amtszulagen oder bei einem Funktionszusatz, erfolgte eine gesonderte Überleitung nach Maßgabe der Anlage 13 zum Landesbesoldungsgesetz (Überleitungsübersicht) in die entsprechenden Ämter und Besoldungsgruppen der Anlage 1 (§ 65 Abs. 2 LBesG).

➤ **Einordnung der vorhandenen Besoldungsempfänger der Besoldungsordnung A in die neue Grundgehaltstabelle**

Die am 01.07.2013 vorhandenen Beamten der Besoldungsordnung A wurden gemäß § 66 Abs. 1 LBesG den Stufen der neuen Grundgehaltstabelle (Anlage 6 zum Landesbesoldungsgesetz) zugeordnet. Die Zuordnung erfolgte entsprechend der Besoldungsgruppe des Beamten zu der Stufe, die dem Betrag des am 30.06.2013 zustehenden Grundgehalts entsprach (betragsmäßige Überleitung), so dass kein finanzieller Nachteil entstand. Die Fälle des § 65 Abs. 2 LBesG (Überleitung wegen einer Änderung der besoldungsrechtlichen Einstufung, der Amtsbezeichnung, einer Amtszulage oder eines Funktionszusatzes) galten für die Zuordnung als zum 30.06.2013 übergeleitet. Bei beurlaubten Beamten ohne Anspruch auf Dienstbezüge richtete sich die Überleitung nach dem Grundgehalt, das bei einer Beendigung der Beurlaubung am 30.06.2013 maßgebend gewesen wäre.

Mit der Zuordnung zu einer Stufe der neuen Grundgehaltstabelle begannen die für den Stufenaufstieg maßgeblichen Stufenlaufzeiten nach § 29 Abs. 3 S. 1 LBesG. Bereits in einer Stufe mit dem entsprechenden Grundgehaltsbetrag verbrachte Zeiten mit Anspruch auf Grundgehalt wurden auf die neue Verweildauer angerechnet, so dass der Betroffene schneller in die nächst höhere Stufe aufrückt. Leistungsstufen blieben gemäß § 66 Abs. 2 S. 3 LBesG bei der Zuordnung zur neuen Tabellenstruktur unberücksichtigt, d. h. für die Neuordnung war das Grundgehalt maßgeblich, das der Beamte ohne die Leistungsstufe erhalten hätte. Eine Weitergewährung der Leistungsstufe erfolgt jedoch aufgrund der Übergangsregelung des § 69 Abs. 5 LBesG so lange, bis der Beamte regulär die nächste Stufe erreicht.

➤ **Familienzuschlag**

Die Neustrukturierung des Familienzuschlags (Absenkung des ehgattenbezogenen Anteils und Erhöhung der kinderbezogenen Anteile sowie Zahlung einer abbaubaren ruhegehalt-fähigen Ausgleichzulage), die bereits mit dem Ersten Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung vom 20.12.2011 (GVBl. S. 430) ab 01.01.2012 eingeführt wurde, blieb erhalten.

Der Familienzuschlag für die Landesbeamten besteht künftig aus einem vom Personenstand abhängigen Zuschlag (bisher „ehgattenbezogener Familienzuschlag“ bzw. „Familienzuschlag der Stufe 1“) und einem kinderbezogenen Zuschlag (§ 41 Abs. 1 LBesG) deren jeweilige Höhe sich nach der Anlage 7 zum Landesbesoldungsgesetz richtet.

Paragraf 41 Abs. 2 LBesG regelt inhaltlich im Wesentlichen unverändert die Voraussetzungen für die Gewährung des personenstandsabhängigen Familienzuschlags, wobei die eingetragenen Lebenspartner den Ehegatten gleichgestellt sind. In § 41 Abs. 2 Nr. 3 LBesG wird nunmehr klargestellt, dass geschiedenen Beamten sowie Beamten, deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, der personenstandsabhängige Familienzuschlag zusteht, wenn sie aus der **letzten** Ehe oder Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet sind und diese Unterhaltsverpflichtung mindestens die Höhe des personenstandsabhängigen Familienzuschlags erreicht.

Der personenstandsabhängige Familienzuschlag steht gemäß § 41 Abs. 3 LBesG auch (nicht zum Personenkreis des § 41 Abs. 2 LBesG gehörenden) Beamten zu, die eine **andere Person** nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Familienzuschlags, das **12-fache** des personenstandsabhängigen Familienzuschlags (Eigenmittelgrenze) übersteigen.

Eine **Anspruchskonkurrenz beim personenstandsabhängigen Familienzuschlag** besteht, wenn der Ehegatte bzw. Lebenspartner im öffentlichen Dienst beschäftigt oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist und ihm ebenfalls der personenstandsabhängige Familienzuschlag, der Familienzuschlag der Stufe 1 nach anderen Besoldungsgesetzen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von jeweils mindestens der Hälfte des personenstandsabhängigen Familienzuschlags zustünde. Erreichen beide Ehegatten bzw. Lebenspartner zusammen die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung, wird der (volle) personenstandsabhängige Familienzuschlag halbiert; eine Teilzeitkürzung findet auf diesen Betrag nicht statt. Wenn jedoch beide Ehegatten bzw. Lebenspartner zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung erreichen, erfolgt nach dem ab 01.07.2013 geltenden Recht keine Halbierung des personenstandsabhängigen Familienzuschlags mehr, sondern es ist der (volle) personenstandsabhängige Familienzuschlag anteilig dem individuellen Umfang der Arbeitszeit zu zahlen (§ 41 Abs. 2 S. 2 bis 4 LBesG). Somit erhalten künftig z. B. Ehegatten mit 50 % und 25 % individuellem Beschäftigungsumfang, die im rheinland-pfälzischen Landesdienst stehen, zusammen 75 % der vollen Zuschlagshöhe und nicht – wie bisher – nur 37,5 %.

Die Vorschrift des § 41 Abs. 4 LBesG regelt inhaltlich im Wesentlichen unverändert die Voraussetzungen für die Gewährung des **kinderbezogenen Familienzuschlags**. Beamte erhalten den kinderbezogenen Familienzuschlag, wenn sie das Kindergeld beziehen oder dem Grunde nach Anspruch auf das Kindergeld haben, dieses jedoch an eine andere anspruchsberechtigte Person (z. B. anderer Elternteil) gezahlt wird. Auch denjenigen Beamten steht der kinderbezogene Familienzuschlag zu, die ein Kind ihres Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen haben, wenn andere Beamte bei sonst gleichem Sachverhalt einen Anspruch auf den kinderbezogenen Familienzuschlag hätten. Eine **Anspruchskonkurrenz beim kinderbezogenen Familienzuschlag** liegt grundsätzlich dann vor, wenn z. B. der andere Elternteil im öffentlichen Dienst beschäftigt ist oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, soweit ihm ebenfalls der kinderbezogene Familienzuschlag oder ein vergleichbarer Zuschlag zustünde. Erreichen beide Anspruchskonkurrenten zusammen die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung, erhält der Anspruchsberechtigte den (vollen) kinderbezogenen Familienzuschlag; eine Teilzeitkürzung findet auf diesen Betrag nicht statt. Wenn jedoch beide Anspruchskonkurrenten zusammen nicht die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung erreichen, wird dem Anspruchsberechtigten nach dem ab 01.07.2013 geltenden Recht der (volle) kinderbezogene Familienzuschlag anteilig dem individuellen Umfang der Arbeitszeit gezahlt, wobei die Summe der Arbeitszeit beider Anspruchskonkurrenten maßgebend ist. Ein Betrag in Höhe von 5,46 EUR (pro Kind) bleibt von einer Teilzeitkürzung ausgenommen.

Gemäß § 41 Abs. 6 LBesG gehört zum „**öffentlichen Dienst**“ nicht die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden. Ist also z. B. die Ehefrau eines Landesbeamten als Kirchenbeamtin vollzeitbeschäftigt und bezieht von ihrem Dienstherrn den vollen personenstandsabhängigen Familienzuschlag, darf die Besoldungsbehörde des Landes die Konkurrenzregelung des § 41 Abs. 2 LBesG nicht

anwenden. Die Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz erhalten den Familienzuschlag gemäß Art. 1 § 9 Nr. 8 des Gesetzes über das Kirchenbeamtenrecht in der Ev. der Pfalz nach den für die Landesbeamten maßgebenden Vorschriften; es gelten jedoch kircheneigene Konkurrenzregeln, die verhindern sollen, dass der Familienzuschlag im Ergebnis doppelt gezahlt wird.

➤ **Zuschlag nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze**

Beamte auf Lebenszeit treten gemäß § 37 Abs. 1 LBG unverändert mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die gesetzliche Altersgrenze (**Regelaltersgrenze; Vollendung des 65. Lebensjahres**) erreichen, soweit nicht für einzelne Beamtengruppen (insbesondere bei der Polizei, Feuerwehr und im Justizvollzug) eine besondere Altersgrenze bestimmt ist.

Wird über die gesetzliche Altersgrenze hinaus Dienst geleistet, ohne dass aus diesem Rechtsverhältnis Versorgungsbezüge gezahlt werden, ist ab dem Beginn des auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgenden Kalendermonats und längstens für die Dauer von drei Jahren ein **Zuschlag in Höhe von 8 % des Grundgehalts** zu gewähren (§ 43 LBesG). Diese Regelung entspricht in angepasster Form dem bis zum 30.06.2013 geltenden § 6b LBesG.

➤ **Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 des Beamtenstatusgesetzes und § 44 Abs. 6 LBG) erhalten Beamte Dienstbezüge, die entsprechend § 9 Abs. 1 LBesG nach dem herabgesetzten Maß der Arbeitsverpflichtung zu berechnen und mindestens in Höhe des Ruhegehalts zu gewähren sind, das dem Beamten zum Zeitpunkt der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit bei Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit zugestanden hätte (§ 9 Abs. 3 S. 1 und 2 LBesG). Die sich daraus ergebende (Teil-) Besoldung trägt als Aktivbezug versorgungsrechtlichen Gesichtspunkten jedoch nicht umfänglich Rechnung, da maßgebliche Versorgungsaspekte (Versorgungsfreibetrag nach § 19 Abs. 2 EStG und erhöhter Beihilfebemessungssatz) nicht berücksichtigt werden können. Begrenzt Dienstfähige beziehen daher zusätzlich zur Besoldung (§ 9 Abs. 3 LBesG) einen Zuschlag nach § 44 LBesG in Höhe von 5 % der Dienstbezüge, die der begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde, mindestens jedoch monatlich 200,00 EUR. Der Betrag, um den die Teilzeitbezüge das fiktive Ruhegehalt übersteigen, ist auf den Zuschlag anzurechnen. Der Zuschlag wird nicht gewährt, wenn der Beamte Anspruch auf einen Altersteilzeitzuschlag nach § 42 LBesG hat.

➤ **Ausgleichszulagen**

Verringert sich außer in den Fällen des § 52 LBesG (Dienstherrenwechsel) **die Summe der Dienstbezüge aus Grundgehalt, Amtszulage und Allgemeiner Zulage** durch Verleihung eines anderen Amtes aus dienstlichen Gründen, erhält der Beamte für die restliche Amtszeit eine Ausgleichszulage. Diese Rechtsstandswahrung umfasst auch Überleitungs- und Ausgleichszulagen, die an die Stelle der vorgenannten drei Besoldungsbestandteile treten (§ 51 Abs. 1 LBesG). Die Ausgleichszulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den jeweiligen Dienstbezügen im Sinne des § 51 Abs. 1 LBesG und den entsprechenden Dienstbezügen gewährt, die nach der bisherigen Verwendung zugestanden hätten. Veränderungen in der besoldungsrechtlichen Bewertung bleiben unberücksichtigt (§ 51 Abs. 2 LBesG).

Der **Wegfall einer Stellszulage** aus dienstlichen Gründen wird ebenfalls durch eine Ausgleichszulage ausgeglichen, die auf den Betrag festzusetzen ist, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die

Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 %, so dass sie nach fünf Jahren aufgezehrt ist. Der Abbau der Ausgleichszulage ist somit nicht mehr an die Erhöhung der Dienstbezüge gekoppelt. Künftig ist auch nicht mehr eine 5-jährige ununterbrochene zulageberechtigende Verwendung Voraussetzung für einen Ausgleichsanspruch, sondern eine 5-jährige Verwendung innerhalb von sieben Jahren. Entsteht in einer neuen Verwendung ein Anspruch auf eine Stellenzulage, ist diese zusätzlich auf den Ausgleichsbetrag anzurechnen (§ 51 Abs. 3 LBesG).

Das Besoldungsrecht und damit auch die Höhe der einzelnen Besoldungsbestandteile werden sich aufgrund der Föderalismusreform I in Bund und Ländern künftig weiter eigenständig entwickeln. Somit können sich beispielsweise für Angehörige gleicher Besoldungsgruppen unterschiedlich hohe Dienstbezüge ergeben. § 52 Abs. 1 LBesG eröffnet daher die Möglichkeit, Beamten, die in den Geltungsbereich des rheinland-pfälzischen Landesbesoldungsgesetzes auf eigenen Antrag oder aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung wechseln und dadurch Einkommensverluste erleiden, eine **Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel** zu gewähren, wenn für die Gewinnung ein dienstliches Bedürfnis besteht.

Sie wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Dienstbezügen nach dem Landesbesoldungsgesetz am Tag der Versetzung und den Dienstbezügen berechnet, die dem Beamten in der bisherigen Verwendung zuletzt zugestanden haben. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 25 %. Ist den Beamten der Besoldungsordnung B ein nach § 32 LBesG vorübergehend abweichender Grundgehaltssatz zu zahlen und ergeben sich daraus im Vergleich zur bisherigen Verwendung geringere Dienstbezüge, wird für die Dauer der Zahlung des abweichenden Grundgehaltssatzes eine Ausgleichszulage in Höhe der im Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels bestehenden Differenz gewährt (§ 52 Abs. 2 LBesG). Die Entscheidung über die Gewährung der Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (§ 52 Abs. 4 LBesG).

➤ **Übergangsvorschriften**

Ruhegehaltfähige Ausgleichs- oder Überleitungszulagen, die bereits **vor dem 01.07.2013** – also nach altem Besoldungsrecht – gewährt wurden, unterfallen ausschließlich der Übergangsvorschrift des § 69 Abs. 1 LBesG und sind nach Maßgabe der bei erstmaliger Gewährung geltenden Bestimmungen weiter zu zahlen. Im Unterschied dazu waren die Ausgleichszulagen, die nach bisherigem Recht im Fall eines Dienstherrnwechsels im Sinne des § 52 LBesG gezahlt wurden, auf den am 30.06.2013 maßgebenden Betrag festzusetzen und gemäß § 52 Abs. 1 S. 3 LBesG jeweils nach Ablauf eines Jahres ab Beginn des Folgemonats um 25 % zu vermindern.

Die bereits **vor dem 01.07.2013** nach früheren Rechtsvorschriften gewährten, **nicht ruhegehaltfähigen Ausgleichs- oder Überleitungszulagen** wurden gemäß § 69 Abs. 2 LBesG auf den am 30.06.2013 maßgebenden Betrag festgesetzt und sind, solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, weiter zu zahlen. Die Verminderung erfolgt nach § 51 Abs. 3 S. 4 LBesG, d. h. die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils nach Ablauf eines Jahres ab Beginn des Folgemonats um 20 % des maßgebenden Betrages.

Verringerten sich die Bezüge von am 01.07.2013 vorhandenen Beamten durch die Anwendung der Vorschriften des am 01.07.2013 in Kraft getretenen Landesbesoldungsgesetzes, bestand Anspruch auf eine **Überleitungszulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den am 30.06.2013 zugestandenen Bezügen und den ab 01.07.2013 zustehenden Bezügen, so dass sich für die Betroffenen keine finanziellen Nachteile ergaben. Die Überleitungszulage verringert sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um den Erhöhungsbetrag (§ 69 Abs. 9 LBesG).

➤ *Verjährung*

Die Vorschrift des § 18 LBesG enthält für Ansprüche auf Besoldung eine eigenständige Regelung hinsichtlich der Verjährungsfrist und des Verjährungsbeginns und bezieht aus Gründen der Gleichbehandlung die Rückforderungsansprüche des Dienstherrn in die Neuregelung mit ein. Bisher waren hierfür die Vorschriften der §§ 194 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) maßgebend. Die Verjährungsfrist beträgt unverändert drei Jahre. Ansprüche auf Rückforderung von Bezügen verjähren in 10 Jahren, wenn durch vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben oder das vorsätzliche oder grob fahrlässige pflichtwidrige Unterlassen von Angaben die Gewährung oder Belassung von Bezügen bewirkt wurde. Der **Fristbeginn** ist – abweichend von § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB – **kenntnisunabhängig** ausgestaltet. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Im Übrigen sind die §§ 194 bis 218 BGB entsprechend anzuwenden.

Die Vorschrift des § 69 Abs. 4 LBesG enthält **Übergangsregelungen** zur Verjährung. Hat die regelmäßige Verjährungsfrist von Ansprüchen auf Besoldung und auf Rückforderung von zu viel gezahlten Bezügen, die vor dem 01.07.2013 entstanden sind, mangels Vorliegens der subjektiven Voraussetzungen am 01.07.2013 noch nicht begonnen, wird die Frist nach § 18 LBesG von diesem Zeitpunkt an (kenntnisunabhängig) berechnet.

Die Verjährung tritt spätestens mit Ablauf der bisherigen Höchstfrist, die ohne Rücksicht auf Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis begonnen hat, ein. Im Fall des Beginns der Verjährungsfrist vor dem 01.07.2013 ist für den Fristablauf das am 30.06.2013 geltende Verjährungsrecht maßgebend.

Versorgungsrechtliche Änderungen

Die Versorgung der Landesbeamten richtete sich im Zeitraum vom 01.09.2006 (Inkrafttreten der Föderalismusreform I) bis zum 30.06.2013 nach dem Beamtenversorgungsgesetz in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung und dem Landesgesetz zur Ersetzung und Ergänzung von Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVGErgG RP). Das in Art. 2 des Landesgesetzes zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts enthaltene **Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG)** löste das Bundesrecht mit seinen landesrechtlichen Ergänzungen ab 01.07.2013 vollumfänglich ab. Die nachstehenden Änderungen des für die Landesbeamten maßgebenden Versorgungsrechts finden gemäß § 18 des Pfarrbesoldungsgesetzes und Art. 1 § 9 Nr. 8 des Gesetzes über das Kirchenbeamtenrecht in der Ev. Kirche der Pfalz ab 01.07.2013 für die **Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz** entsprechende Anwendung.

➤ *Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe*

Die Vorschrift des § 3 Abs. 3 LBeamtVG übernimmt die bis zum 30.06.2013 geltende Regelung des § 1a BeamtVGErgG RP, nach der die eingetragene Lebenspartnerschaft mit der Ehe im rheinland-pfälzischen Versorgungsrecht gleichgestellt ist. Damit werden Lebenspartner insbesondere in die beamtenrechtliche Hinterbliebenenversorgung einbezogen.

➤ *Zahlung der Versorgungsbezüge*

Laufende Versorgungsbezüge sind weiterhin monatlich **im Voraus** zu zahlen (§ 5 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG). Haben Versorgungsberechtigte ihren Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt **außerhalb der Europäischen Union**, so kann die Zahlung der Versorgungsbezüge von der Bestellung eines Empfangsbevollmächtigten im Geltungsbereich des Grundgesetzes

abhängig gemacht werden (§ 5 Abs. 3 LBeamtVG). Bei der Überweisung der Versorgungsbezüge auf ein außerhalb der Europäischen Union geführtes Konto tragen die Versorgungsberechtigten gemäß § 5 Abs. 4 S. 3 HS. 2 LBeamtVG u. a. die Kosten und die Gefahr der Übermittlung der Versorgungsbezüge.

➤ **Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht**

Gegenüber Ansprüchen auf Versorgungsbezüge kann der Dienstherr ein Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht nur in Höhe des pfändbaren Teils der Versorgungsbezüge geltend machen. Dies gilt künftig nicht, soweit gegen die Versorgungsberechtigten ein Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht oder der Dienstherr mit Ansprüchen auf Rückzahlung überzahlter Besoldung oder Versorgungsbezüge für denselben Zeitraum aufrechnet (§ 6 Abs. 2 LBeamtVG).

➤ **Rückforderung von Versorgungsbezügen**

Im Unterschied zu § 52 Abs. 4 und 5 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung regelt § 7 Abs. 4 LBeamtVG die Rückforderung von Geldleistungen, die nach dem Tod eines Versorgungsempfängers erbracht wurden, nicht mehr selbst, sondern verweist auf die entsprechenden rentenrechtlichen Regelungen (§ 118 Abs. 3 bis 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch), die u. a. für die Rückforderung eine Verjährungsfrist von vier Jahren vorsehen.

➤ **Verjährung**

Bisher waren hinsichtlich der Verjährung die §§ 194 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) maßgeblich. Ansprüche auf Versorgungsbezüge und auf Rückzahlung von Versorgungsbezügen verjähren grundsätzlich in drei Jahren. Ansprüche auf Rückzahlung von Versorgungsbezügen verjähren in 10 Jahren, wenn durch vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben oder das vorsätzliche oder grob fahrlässige pflichtwidrige Unterlassen von Angaben die Gewährung oder Belassung von Versorgungsbezügen bewirkt wurde (§ 8 S. 1 LBeamtVG). Der **Fristbeginn** ist – abweichend von § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB – **kenntnisunabhängig** ausgestaltet. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Im Übrigen sind die §§ 194 bis 218 BGB entsprechend anzuwenden.

Die Vorschrift des § 97 LBeamtVG enthält **Übergangsregelungen** zur Verjährung. Hat die regelmäßige Verjährungsfrist von Ansprüchen auf Versorgungsbezüge und auf Rückforderung von zu viel gezahlten Versorgungsbezügen, die vor dem 01.07.2013 entstanden sind, mangels Vorliegens der subjektiven Voraussetzungen am 01.07.2013 noch nicht begonnen, wird die Frist nach § 8 LBeamtVG von diesem Zeitpunkt an (kenntnisunabhängig) berechnet; die Verjährung tritt spätestens mit Ablauf der bisherigen Höchstfrist, die ohne Rücksicht auf Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis begonnen hat, ein. Im Fall des Beginns der Verjährungsfrist vor dem 01.07.2013 ist für den Fristablauf das am 30.06.2013 geltende Verjährungsrecht maßgebend.

➤ **Einführung einer Versorgungsauskunft**

Gemäß § 9 Abs. 5 LBeamtVG, der am 01.01.2015 in Kraft tritt, hat die zuständige Dienstbehörde bei berechtigtem Interesse auf schriftlichen Antrag dem Beamten eine Auskunft über die Höhe des Versorgungsanspruchs auf der Grundlage der jeweils zum Zeitpunkt der Versorgungsauskunft aktuellen Rechtslage zu erteilen. Das Erfordernis eines berechtigten Interesses ist insbesondere bei versorgungsnahen Auskunftersuchen (Beamte ab vollendetem 55. Lebensjahr) und bei bevorstehender Dienstunfähigkeit gegeben. Die Auskunft stellt keine verbindliche Zusage über die Höhe der späteren

Versorgungsansprüche dar; sie steht unter dem Vorbehalt künftiger Sach- und Rechtsänderungen sowie der Richtigkeit und Vollständigkeit der zugrunde liegenden Daten.

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstbezüge**

Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet (§ 11 Abs. 3 LBeamtVG). Ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind u. a. das **Grundgehalt**, das dem Beamten zuletzt zugestanden hat sowie die **Allgemeine Zulage** (bis 30.06.2013 Allgemeine Stellenzulage) und die **Amtszulagen**, die dem Beamten zuletzt zugestanden haben. Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gehören außerdem **Ausgleichszulagen**, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleichen, und der **personenstandsabhängige Familienzuschlag**. Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung) sowie bei begrenzter Dienstfähigkeit sind jeweils die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge anzusetzen (§ 12 Abs. 1 und 6 LBesG).

Paragraf 12 Abs. 2 LBeamtVG bestimmt – wie bereits § 2 Abs. 1 BeamtVGErgG RP –, dass nur die Dienstbezüge ruhegehaltfähig sind, die der Beamte vor dem Eintritt in den Ruhestand mindestens zwei Jahre (vorher drei Jahre) erhalten hat. Damit wurde der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 20.03.2007 - 2 BvL 11/04) Rechnung getragen. Das Ruhegehalt eines Beamten, der früher ein höher besoldetes Amt bekleidet hat und dem diese Dienstbezüge mindestens zwei Jahre (vorher drei Jahre) zustanden, wird nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes berechnet, wenn der Übertritt nicht lediglich auf einen im eigenen Interesse gestellten Antrag erfolgte (§ 12 Abs. 3 LBeamtVG).

In die 2-Jahres-Frist nach § 12 Abs. 2 und 3 LBeamtVG ist die innerhalb dieser Frist liegende Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge einzurechnen, soweit sie als ruhegehaltfähig berücksichtigt wurde. Die 2-Jahres-Frist kommt nicht zur Anwendung, wenn der Beamte vor Ablauf der Frist infolge Dienstbeschädigung in den Ruhestand versetzt worden ist (§ 12 Abs. 4 LBeamtVG). Das Ruhegehalt nach einem früheren Amt darf gemäß § 12 Abs. 5 LBeamtVG die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen.

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstzeiten**

Die Dienstzeitberechnung beginnt – im Unterschied zur bisherigen Regelung – bereits vor dem vollendeten 17. Lebensjahr. Ruhegehaltfähig sind nach Landesrecht wie bisher Dienstzeiten im Beamtenverhältnis und vergleichbare Zeiten (§ 13 LBeamtVG), Zeiten des berufsmäßigen und nicht berufsmäßigen Wehrdienstes und vergleichbare Zeiten (§§ 14 und 15 LBeamtVG), Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 16 LBeamtVG), sonstige Zeiten nach § 17 LBeamtVG (z. B. Tätigkeit als Rechtsanwalt oder Notar, hauptberuflicher Dienst bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihrer Verbände), Ausbildungszeiten (§ 18 LBeamtVG), vor dem 03.10.1990 in der ehemaligen DDR zurückgelegte Zeiten (§ 19 LBeamtVG) und die Zurechnungszeit (§ 21 LBeamtVG).

Zeiten einer **Teilzeitbeschäftigung** und einer eingeschränkten Verwendung wegen **begrenzter Dienstfähigkeit** sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 22 Abs. 1 LBeamtVG).

Zeiten außerhalb des Beamtenverhältnisses (§§ 14 bis 17 und 19 LBeamtVG) werden gemäß § 22 Abs. 2 LBeamtVG nur berücksichtigt, wenn sie vor der Berufung in das Beamtenverhältnis zurückgelegt wurden (**Vordienstzeiten**).

An der **Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses** wird auch nach der Föderalismusreform I festgehalten. Folglich ist gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG die Dienstzeit ruhegehaltfähig, die der Beamte ab der ersten Berufung in ein Beamtenverhältnis im Dienst eines inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat.

Die Berücksichtigung der Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit setzt die Zahlung eines **Versorgungszuschlags** für die Dauer der Beurlaubung voraus. Der Versorgungszuschlag beträgt 30 % der ohne Beurlaubung zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 13 Abs. 2 S. 1 und 2 LBeamtVG). Mit dieser Regelung, die bisher nur in den Verwaltungsvorschriften enthalten war, wird dem Gedanken Rechnung getragen, dass der Nutznießer der Dienstleistung des Beamten zur künftigen Versorgung beitragen muss.

Neu in den Katalog der den **Beamtendienstezeiten gleichzustellenden Zeiten** aufgenommen wurden gemäß § 13 Abs. 4 Nr. 3 und 4 LBeamtVG auf Antrag die Zeit als Mitglied des Bundestages oder eines Landtages, wenn das jeweilige Abgeordnetenrecht dies vorsieht, und die Zeit des juristischen Vorbereitungsdienstes im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

Bisher konnten **Zeiten einer Fachschul- oder Hochschulausbildung** bis zu drei Jahre als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. Die Neuregelung des § 18 Abs. 1 LBeamtVG beschränkt die höchstmögliche anerkennungsfähige **Zeit der Hochschulausbildung** auf **855 Tage**. Zeiten einer Fachschulausbildung bleiben weiterhin bis zu drei Jahre als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigungsfähig. Zusammen dürfen die für Fachschul- und Hochschulausbildung zu berücksichtigenden Zeiten allerdings die Grenze von drei Jahren nicht übersteigen.

Das **Übergangsrecht** (§ 92 LBeamtVG) sieht für Versorgungsfälle, die nach dem 30.06.2013 und bis zum 30.11.2017 eintreten, vor, dass sich die nach bisherigem Recht höchstens anrechenbare Zeit einer Hochschulausbildung von drei Jahren für jeden nach dem 31.12.2013 beginnenden Kalendermonat bis einschließlich des Kalendermonats, in dem der Versorgungsfall eintritt, um jeweils fünf Tage vermindert, bis 855 Tage erreicht sind.

Die bisherigen Regelungen zur eingeschränkten Berücksichtigung (**Quotelung**) von **Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei langen Freistellungen** (§ 6 Abs. 1 S. 4, § 12 Abs. 5 und § 13 Abs. 1 S. 3 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) wurden nicht in das Landesrecht übernommen und damit die rechtlichen Konsequenzen aus dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.03.2010 (BVerwG 2 C 72.08) gezogen.

Beziehen Versorgungsempfänger neben der Beamtenversorgung noch aus anderen Beschäftigungsverhältnissen Renten oder sonstige Versorgungsleistungen, unterliegen diese grundsätzlich der Ruhensvorschrift des § 75 LBeamtVG, die sicherstellt, dass die Gesamtversorgung aus mehreren Altersversorgungen die von den Beamten höchstens erreichbaren Versorgungsbezüge nicht übersteigt. Gleichartige Versorgungsleistungen und Renten aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums (Island, Liechtenstein, Norwegen) und der Schweiz dürfen jedoch aufgrund europarechtlicher Regelungen nicht auf die Beamtenversorgung angerechnet werden. Aus diesem Grund bestimmt § 22 Abs. 4 LBeamtVG, dass **Zeiten im Rahmen der Kann-Vorschriften** (§§ 17 und 18 LBeamtVG) nur insoweit zu berücksichtigen sind, als die Gesamtversorgung die Höchstgrenze nach § 75 Abs. 2 LBeamtVG nicht übersteigt.

➤ *Höhe des Ruhegehalts, Versorgungsabschläge, Mindestversorgung*

Die Regelungen des § 24 LBeamtVG über die Höhe des Ruhegehalts und die Versorgungsabschläge entsprechen § 14 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung. Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 %. An die Stelle der amtsabhängigen Mindestversorgung (35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) treten, wenn dies günstiger ist, 65 % aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4 (die Besoldungsgruppe A 4 besteht im Land Rheinland-Pfalz aus 10 Stufen). Die amtsunabhängige Mindestversorgung erhöht sich noch um 31,96 EUR (vorher 30,68 EUR) für den Ruhestandsbeamten und die Witwe (§ 24 Abs. 3 LBeamtVG).

➤ *Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes*

Eine dem § 14a BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung entsprechende Vorschrift enthält § 25 LBeamtVG. Danach erhöht sich der Ruhegehaltssatz auf Antrag des Beamten für die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vorübergehend, wenn die allgemeine Wartezeit von 60 Kalendermonaten für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Ruhestandsbeginn erfüllt war, die Rente aber zum Zeitpunkt der wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens einer besonderen Altersgrenze erfolgten Ruhestandsversetzung noch nicht bezogen werden kann. Die unschädliche Hinzuverdienstgrenze beträgt ab 01.07.2013 durchschnittlich im Monat 470,00 EUR (vorher 325,00 EUR).

➤ *Hinterbliebenenversorgung*

Die Bestimmungen der §§ 27 bis 40 LBeamtVG entsprechen den §§ 16 bis 28 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung mit redaktionellen Anpassungen und folgenden Änderungen:

Die **Ansprüche der Witwer** werden nicht mehr – wie bisher in § 16 Nr. 7 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung – als eigenständige Leistung definiert, sondern unmittelbar in den jeweiligen Bestimmungen geregelt.

Anspruch auf das (pauschale) **Sterbegeld** haben **kraft Gesetzes** 1.) der überlebende Ehegatte, 2.) die Abkömmlinge des Verstorbenen und 3.) **auf Antrag** a) die Verwandten der aufsteigenden Linie, b) Geschwister, c) Geschwisterkinder oder d) Stiefkinder, wenn sie zur Zeit des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann von dieser Reihenfolge abgewichen oder das Sterbegeld aufgeteilt werden (§ 29 Abs. 1 LBeamtVG). Nach der bis zum 30.06.2013 geltenden Regelung erhielten die vorstehend unter Nr. 3 genannten Personen das Antragssterbegeld auch dann, wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist. Die Vorschrift des § 29 Abs. 2 S. 3 LBeamtVG stellt klar, dass das **Sterbegeld aus anderen Beschäftigungsverhältnissen** auf das Sterbegeld nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz angerechnet werden kann.

Paragraf 30 LBeamtVG bestimmt die **Versorgungsurheber** für die in den §§ 31 bis 35 und 38 LBeamtVG genannten Ansprüche, soweit nicht etwas anderes geregelt ist. Versorgungsurheber ist die Person, von der sich im Falle ihres Versterbens Versorgungsansprüche für die Hinterbliebenen ableiten. Das bisherige Recht regelte dies ohne Verwendung des Begriffs „Versorgungsurheber“ unmittelbar in der jeweiligen Anspruchsnorm.

Das **Witwen- oder Witwergeld** beläuft sich gemäß § 32 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG auf 55 % des Ruhegehalts, das der Versorgungsurheber erhalten hat oder hätte erhalten können,

wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre. Für die Hinterbliebenenversorgung aus einer vor dem 01.01.2002 geschlossenen Ehe, bei der mindestens ein Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren ist, beträgt der Anteilssatz des Witwen- oder Witwergeldes 60 % (§ 89 Abs. 1 S. 2, § 93 Abs. 1 LBeamtVG). Kein Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld besteht, wenn der Versorgungsurheber sich zum Zeitpunkt der Eheschließung bereits im Ruhestand befand und die Regelaltersgrenze nach § 37 Abs. 1 S. 1 LBG (Vollendung des 65. Lebensjahres) erreicht hatte (§ 31 Abs. 2 Nr. 2 LBeamtVG). In diesen Fällen der sogenannten „**Nachheirat**“ ist jedoch gemäß § 34 LBeamtVG ein **angemessener Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Witwen- oder Witwergeldes** zu gewähren, wobei Erwerbs- und Erwerb ersatz Einkommen in angemessenem Umfang anzurechnen sind.

Die **Höchstaltersgrenze für den Anspruch auf Waisengeld** (Vollendung des 27. Lebensjahres) gilt unverändert, da § 40 Abs. 2 LBeamtVG auf die Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes in der bis zum 31.12.2006 maßgebenden Fassung mit der noch nicht herabgesetzten Altersgrenze verweist. Die Absenkung der Altersgrenze auf das 25. Lebensjahr durch das Einkommensteuergesetz in der ab 01.01.2007 geltenden Fassung wurde somit nicht übernommen. Das Waisengeld ist aufgrund der Neuregelung in § 40 Abs. 2 S. 4 LBeamtVG nach Vollendung des 18. Lebensjahres auf Antrag auch dann zu zahlen, wenn die Waise vor Ablauf des Monats, in dem sie das 27. Lebensjahr vollendet, entweder den **Bundesfreiwilligendienst** nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leistet oder sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes befindet.

➤ **Unfallfürsorge**

Die Bestimmungen der §§ 41 bis 59 LBeamtVG entsprechen den §§ 30 bis 46 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung mit redaktionellen Anpassungen und den nachstehenden Änderungen:

Während § 43 Abs. 1 LBeamtVG klarstellt, dass die angemessenen **Kosten eines Heilverfahrens** erstattet werden, enthält § 43 Abs. 2 LBeamtVG den zusammenfassenden Leistungskatalog des Heilverfahrens. Die bisher in § 34 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung gesondert geregelte Erstattung von Pflegekosten ist nunmehr in § 43 Abs. 2 Nr. 3 LBeamtVG normiert und umfasst die Leistungen bei Pflegebedürftigkeit (Grundpflege, hauswirtschaftliche Versorgung, Behandlungspflege). Den bisherigen Hilflosigkeitszuschlag erhalten nur noch die am 01.07.2013 vorhandenen Bezieher (§ 87 Abs. 4 S. 5 LBeamtVG).

Wenn der Verletzte an den Folgen des Dienstunfalls verstorben ist, können die **Kosten für die Überführung und Bestattung** wie bisher in angemessener Höhe erstattet werden (§ 43 Abs. 5 S. 1 LBeamtVG). Nach der Neuregelung des § 43 Abs. 5 S. 2 LBeamtVG ist das pauschale Sterbegeld (§ 29 Abs. 1 und 2 LBeamtVG) auf den Erstattungsbetrag zu 40 % seines Bruttobetrag und Kostensterbegeld (§ 29 Abs. 3 LBeamtVG) in voller Höhe anzurechnen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Kosten der Überführung und Bestattung von einem Erben zu tragen sind, der keinen Anspruch auf Sterbegeld hat.

Ist der Verletzte infolge des Dienstunfalls in der Erwerbsfähigkeit länger als sechs Monate **um mindestens 25 %** beschränkt, so erhält er, solange dieser Zustand andauert, gemäß § 44 Abs. 1 LBeamtVG neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen **Unfallausgleich** in Höhe der Grundrente nach § 31 Abs. 1 bis 3 des Bundesversorgungsgesetzes. Ein Anspruch auf Unfallausgleich besteht auch während einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge.

Entsprechend werden sowohl der **Unterhaltsbeitrag** für frühere Beamte sowie frühere Ruhestandsbeamte als auch der Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen

Versorgungsbericht 2013

Kindes erst bei einer **Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 %** (vorher 20 %) gewährt (§§ 47, 48 LBeamtVG).

Ein Beamter, der wegen dauernder Dienstunfähigkeit infolge eines Dienstunfalls in den Ruhestand versetzt wird, erhält gemäß § 45 Abs. 1 LBeamtVG **Unfallruhegehalt**. Den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen ist das Grundgehalt der Stufe zugrunde zu legen, das bei anforderungsgerechten Leistungen bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze hätte erreicht werden können. Für die Berechnung des Unfallruhegehalts eines Beamten, der vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt worden ist, wird der ruhegehaltfähigen Dienstzeit – wie bisher – nur die Hälfte der Zurechnungszeit hinzugerechnet (§ 45 Abs. 2 LBeamtVG). Der Ruhegehaltssatz nach § 24 Abs. 1 LBeamtVG erhöht sich um 20 %; er darf 66 2/3 % nicht unterschreiten und den Höchstruhegehaltssatz von 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht überschreiten. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 71,75 % aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4 (die Besoldungsgruppe A 4 besteht im Land Rheinland-Pfalz aus 10 Stufen) und erhöht sich – entsprechend § 24 Abs. 3 S. 3 LBeamtVG – um 31,96 EUR (§ 45 Abs. 3 LBeamtVG). Die Empfänger eines Unfallruhegehalts nach altem Recht waren bisher gemäß § 36 Abs. 3 i. V. m. § 69e Abs. 6 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung von der Niveauabsenkung (d. h. der Verminderung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) ausgenommen. Die Regelung des § 45 Abs. 3 LBeamtVG überträgt die **Niveauabsenkung beim Unfallruhegehalt** ab 01.07.2013 auch auf diesen Personenkreis. Zur Vermeidung unbilliger Härten ist den Betroffenen jedoch nach der Übergangsregelung des § 95 LBeamtVG ein **Ausgleichsbetrag** zu den Versorgungsbezügen in Höhe des Betrages zu gewähren, um den sich die Versorgung vor der Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften aufgrund der Niveauabsenkung verringert. Der Ausgleichsbetrag wird bei den ab 01.01.2014 erfolgenden Versorgungsanpassungen jeweils um die Hälfte der sich aus diesen Anpassungen ergebenden Erhöhungsgewinne der Versorgungsbezüge vor der Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften abgebaut.

Erleidet ein Beamter bei Ausübung einer Diensthandlung, mit der eine besondere Lebensgefahr verbunden ist, infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall, so sind bei der Bemessung des Unfallruhegehalts 80 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, wenn er infolge des Dienstunfalls dauernd dienstunfähig ist und bei Versetzung in den Ruhestand infolge des Dienstunfalls in der Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 % beschränkt ist (**erhöhtes Unfallruhegehalt** gemäß § 46 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG). Die Vorschrift verlangt nunmehr allein das objektive Vorliegen einer besonderen Lebensgefahr und verzichtet – im Unterschied zu § 37 Abs. 1 S. 1 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung – auf das zusätzliche Erfordernis eines bewussten Lebenseinsatzes oder das Bewusstsein einer besonderen Lebensgefahr.

Ein Beamter, der einen Dienstunfall der in § 46 LBeamtVG bezeichneten Art erleidet, erhält neben einer beamtenrechtlichen Versorgung bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine **einmalige Unfallentschädigung**, wenn nach Feststellung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle die Erwerbsfähigkeit infolge des Dienstunfalls zu diesem Zeitpunkt um wenigstens 50 % beeinträchtigt ist. Anstelle der früheren Regelung des § 43 Abs. 1 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung, der eine pauschale Entschädigung von 80.000,00 EUR bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % vorsah, wird gemäß § 53 Abs. 1 LBeamtVG nunmehr zugunsten einer größeren Einzelfallgerechtigkeit eine nach der Schwere der Unfallfolgen gestaffelte Unfallentschädigung gezahlt, die von 50.000,00 EUR bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 % bis 100.000,00 EUR bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 100 % reicht.

Unfälle, aus denen Unfallfürsorgeansprüche entstehen können, sind dem Dienstvorgesetzten innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Eintritt des Unfalls zu melden. Anstelle der fristwahrenden Meldung bei der unteren Verwaltungsbehörde gilt die Frist künftig als gewahrt, wenn statt der Meldung des Unfalls beim Dienstvorgesetzten die Meldung bei der für die **Festsetzung der Versorgungsbezüge zuständigen Behörde** erfolgt (§ 57 Abs. 1 LBeamtVG). Der Dienstvorgesetzte hat jeden Unfall, der ihm gemeldet oder von Amts wegen bekannt wird, sofort zu untersuchen. Aufgrund einer neu eingefügten Regelung (§ 57 Abs. 3 S. 2 LBeamtVG) ist künftig über das Ergebnis der Untersuchung eine **Niederschrift** zu fertigen und an die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle weiterzugeben, die dann über die Anerkennung als Dienstunfall und die Gewährung der Unfallfürsorge entscheidet.

Verletzte Beamte und ihre Hinterbliebenen haben aus Anlass eines Dienstunfalls gegen den Dienstherrn nur die in den §§ 41 bis 59 LBeamtVG geregelten Ansprüche (**Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche**). Bei Beamten, die nach dem Dienstunfall aus dem Dienstbereich eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Landesbeamtenversorgungsgesetzes zu einem Dienstherrn in Rheinland-Pfalz versetzt werden, richten sich die Ansprüche ebenfalls nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz (§ 59 Abs. 1 S. 3 LBeamtVG). Die Vorschrift des § 59 Abs. 4 LBeamtVG schließt eine bestehende Regelungslücke und ordnet die Anrechnung bestimmter Leistungen Dritter auch außerhalb von besonderen Auslandsverwendungen an.

➤ **Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag zum Ruhegehalt**

Die Regelungen über den Kindererziehungszuschlag- und Kindererziehungsergänzungszuschlag wurden in § 66 LBeamtVG zusammengefasst (früher §§ 50a und 50b BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung).

Hat ein Beamter ein nach dem 31.12.1991 geborenes Kind erzogen, erhöht sich das Ruhegehalt für jeden Monat einer ihm zuzuordnenden Kindererziehungszeit um einen **Kindererziehungszuschlag**. Dies gilt nicht, wenn der Beamte wegen der Erziehung des Kindes in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 S. 1 Nr. 1 SGB VI versicherungspflichtig war und die allgemeine Wartezeit für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist (§ 66 Abs. 1 LBeamtVG).

Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten, spätestens jedoch mit dem Ablauf des Monats, in dem die Erziehung endet. Wird während dieses Zeitraums vom erziehenden Elternteil ein weiteres Kind erzogen, für das ihm eine Kindererziehungszeit zuzuordnen ist, verlängert sich die Kindererziehungszeit für dieses und jedes weitere Kind um die Anzahl der Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung (§ 66 Abs. 2 LBeamtVG).

Hinsichtlich der Zuordnung der Kindererziehungszeit zu einem Elternteil gelten die rentenrechtlichen Vorschriften entsprechend (§ 66 Abs. 3 LBeamtVG).

Der Kindererziehungszuschlag, dessen **Höhe** bisher für jeden Monat der Kindererziehungszeit nach einem im Rentenrecht bestimmten Bruchteil des aktuellen Rentenwerts zu ermitteln war, beträgt ab 01.07.2013 gemäß § 66 Abs. 5 LBeamtVG und der gesonderten Anlage zu den §§ 66 bis 69 LBeamtVG für jeden Monat der Kindererziehungszeit 2,34 EUR (bei 36 Monaten also insgesamt 84,24 EUR).

An die Stelle der bisherigen Höchstgrenze des in der Rentenversicherung unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze im Zeitraum der Kindererziehung höchstens erzielbaren Rentenbetrages (§ 50a Abs. 5 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) tritt künftig gemäß § 66 Abs. 4 LBeamtVG das in diesem Zeitraum bei

Versorgungsbericht 2013

Vollzeitbeschäftigung aus den der Berechnung zugrunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezügen erdienbare Ruhegehalt (**versorgungsrechtliche Begrenzung** des Kindererziehungszuschlags). Diese Regelung soll sicherstellen, dass ein Beamter mit Kindererziehungszeiten während dieser Zeit keine höheren Versorgungsanwartschaften verdienen kann als ein vollzeitbeschäftigter Beamter.

Für Zeiten, für die kein Kindererziehungszuschlag zusteht (also grundsätzlich erst ab dem vierten Lebensjahr des jeweiligen Kindes), erhöht sich das Ruhegehalt um einen **Kindererziehungsergänzungszuschlag**. Dieser Zuschlag wird gemäß § 66 Abs. 6 S. 1 LBeamtVG für Zeiten gewährt, in denen

- zwei oder mehr Kinder gleichzeitig erzogen oder nicht erwerbsmäßig gepflegt wurden (Mehrkindfall) oder
- neben die Erziehung eines Kindes oder die nicht erwerbsmäßige Pflege eines pflegebedürftigen Kindes eine ruhegehaltfähige Dienstzeit tritt oder eine andere pflegebedürftige Person nach § 68 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG nicht erwerbsmäßig gepflegt wurde (Einkindfall)

Zu berücksichtigen sind dabei nur nach dem 31.12.1991 liegende Zeiten der Kindererziehung bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Für die nicht erwerbsmäßige Pflege eines pflegebedürftigen Kindes oder einer anderen pflegebedürftigen Person wird auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 S. 1 Nr. 1a SGB VI abgestellt. Die Erhöhung des Ruhegehalts um einen Kindererziehungsergänzungszuschlag setzt voraus, dass die Kindererziehungszeit und die Zeit der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes dem Beamten nach § 66 Abs. 3 LBeamtVG zuzuordnen sind. Der Kindererziehungsergänzungszuschlag wird nicht für Zeiten gewährt, für die der Beamte Anspruch auf eine entsprechende Leistung nach § 70 Abs. 3a SGB VI (Höherbewertung von Beitragszeiten) hat.

Gemäß § 66 Abs. 7 LBeamtVG und der gesonderten Anlage zu den §§ 66 bis 69 LBeamtVG beträgt der Kindererziehungsergänzungszuschlag ab 01.07.2013 für jeden angefangenen Monat, in dem die Voraussetzungen vorliegen, im Mehrkindfall 0,78 EUR und im Einkindfall 0,58 EUR.

Eine Begrenzung erfolgt – entsprechend der Regelung des § 66 Abs. 4 LBeamtVG – auf das in diesem Zeitraum bei Vollzeitbeschäftigung aus den der Berechnung zugrunde liegenden ruhegehaltfähigen Dienstbezügen erdienbare Ruhegehalt (§ 66 Abs. 6 S. 2 LBeamtVG).

Der Kindererziehungszuschlag und der Kindererziehungsergänzungszuschlag unterliegen der versorgungsrechtlichen Anpassung nach § 4 LBeamtVG.

Das um den Kindererziehungs- oder Kindererziehungsergänzungszuschlag erhöhte Ruhegehalt darf nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Berücksichtigung des Höchstruhegehaltssatzes und der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, ergeben würde.

Bleibt das erdiente Ruhegehalt hinter dem Mindestruhegehalt nach § 24 Abs. 3 LBeamtVG zurück, wird der Kindererziehungs- oder Kindererziehungsergänzungszuschlag in Höhe des Differenzbetrages gezahlt, um den die Summe aus dem erdienten Ruhegehalt und dem Kindererziehungs- oder Kindererziehungsergänzungszuschlag das Mindestruhegehalt übersteigt (§ 66 Abs. 8 LBeamtVG).

Für die Anwendung der Versorgungsabschlagsregelungen sowie der Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften gelten der Kindererziehungszuschlag und der

Kindererziehungsergänzungszuschlag als Teil des Ruhegehalts (§ 66 Abs. 9 LBeamtVG).

Hat ein Beamter vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 01.01.1992 geborenes Kind erzogen, gelten die Regelungen über den Kindererziehungszuschlag entsprechend mit der Maßgabe, dass die Kindererziehungszeit 12 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt endet (§ 66 Abs. 10 LBeamtVG).

➤ **Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag zum Ruhegehalt**

War ein Beamter nach § 3 S. 1 Nr. 1a SGB VI versicherungspflichtig, weil er eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt hat, wird für die Zeit der Pflege ein **Pflegezuschlag** zum Ruhegehalt gewährt, sofern nicht die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist (§ 68 Abs. 1 LBeamtVG). Die Höhe des pauschalen Pflegezuschlags für jeden Monat der Zeit der Pflege orientiert sich am Pflegebedarf und am zeitlichen Pflegeaufwand und ergibt sich aus der Anlage zu den §§ 66 bis 69 LBeamtVG (§ 68 Abs. 2 LBeamtVG). Für die Pflege eines Schwerstpflegebedürftigen im Umfang von 28 Stunden pro Woche erhält der Beamte ab 01.07.2013 einen Pflegezuschlag in Höhe von 1,87 EUR pro Monat zum Ruhegehalt.

Hat ein Beamter ein ihm nach § 66 Abs. 3 LBeamtVG zuzuordnendes pflegebedürftiges Kind nicht erwerbsmäßig gepflegt, ist neben dem Pflegezuschlag ein **Kinderpflegeergänzungszuschlag** zu gewähren. Dieser wird längstens für die Zeit bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des pflegebedürftigen Kindes und nicht neben einem Kindererziehungs- oder Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 66 LBeamtVG oder einer Leistung nach § 70 Abs. 3a SGB VI gezahlt (§ 68 Abs. 3 LBeamtVG). Die Höhe des Kinderpflegeergänzungszuschlags beträgt für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege die Hälfte der in der Anlage zu den §§ 66 bis 69 LBeamtVG für den Pflegezuschlag genannten Beträge, ab 01.07.2013 jedoch höchstens 0,78 EUR (§ 68 Abs. 4 LBeamtVG).

Der Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag unterliegen der versorgungsrechtlichen Anpassung nach § 4 LBeamtVG. Der Pflegezuschlag darf zusammen mit dem auf den Zeitraum der Pflege entfallenden Kinder- und Kindererziehungsergänzungszuschlag und dem anteiligen erdienten Ruhegehalt das in diesem Zeitraum erdienbare Ruhegehalt nicht übersteigen. Für die Gewährung des Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlags gelten die Begrenzungen des Kinder- und Kindererziehungsergänzungszuschlags des § 66 Abs. 8 und 9 LBeamtVG gleichermaßen (§ 68 Abs. 5 LBeamtVG).

➤ **Vorübergehende Gewährung von Zuschlägen**

Die Vorschrift des § 69 LBeamtVG entspricht § 50e BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung und stellt sicher, dass in den Fällen eines Eintritts in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf Antrag des Beamten und im Vorgriff auf zustehende rentenrechtliche Leistungen vorübergehend Kinder- und Pflegezuschläge (§§ 66 und 68 LBeamtVG) zum Ruhegehalt gewährt werden können. Die unschädliche Hinzuverdienstgrenze beträgt ab 01.07.2013 durchschnittlich im Monat 470,00 EUR (vorher 325,00 EUR).

➤ **Kinderzuschlag zum Witwen- oder Witwergeld**

Das Witwen- oder Witwergeld erhöht sich für jeden Monat einer nach § 66 Abs. 3 LBeamtVG der Witwe oder dem Witwer zuzuordnenden Kindererziehungszeit bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, um einen Kinderzuschlag. Diese Regelung gilt nicht für Witwen oder Witwer, deren Anteilssatz noch 60 % des Ruhegehalts beträgt und für die amtsunabhängige Mindestwitwen- oder Mindestwitwerversorgung (§ 67 Abs. 1 LBeamtVG). Der Kinderzuschlag beträgt ab

Versorgungsbericht 2013

01.07.2013 gemäß § 67 Abs. 3 LBeamtVG und der gesonderten Anlage zu den §§ 66 bis 69 LBeamtVG für jeden Monat der Kindererziehungszeit, in dem die Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 LBeamtVG erfüllt waren, für die ersten 36 Monate der Kindererziehungszeit 1,56 EUR und für jeden weiteren Monat 0,78 EUR; diese Beträge erhöhen sich bei jeder Versorgungsanpassung. Für die Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften gilt der Kinderzuschlag als Teil des Witwen- oder Witwergeldes (§ 67 Abs. 4 LBeamtVG). Der Kinderzuschlag ist nicht mehr um einen Versorgungsabschlag, der beim Ruhegehalt des Versorgungsurhebers zur Anwendung kommt, zu vermindern. Damit wird die Eigenständigkeit des Anspruchs der Witwe oder des Witwers berücksichtigt.

➤ **Übergangsregelungen zu den Kinder- und Pflegezuschlägen**

Die bis zum 30.06.2013 festgesetzten Kinder- und Pflegezuschläge nach den §§ 50a bis 50e BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung wurden zum 01.07.2013 als Zuschläge im Sinne der §§ 66 bis 69 LBeamtVG übergeleitet. Die übergeleiteten Zuschläge nehmen ab 01.01.2014 an den Anpassungen der Versorgungsbezüge nach § 4 LBeamtVG teil; die Bestimmungen zur Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften gelten entsprechend (§ 88 Abs. 3 LBeamtVG).

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbseinkommen**

Versorgungsbezüge sind neben Erwerbs- oder Erwerbseinkommen gemäß § 73 LBeamtVG (vorher § 53 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) nur bis zum Erreichen gesetzlich bestimmter Höchstgrenzen zu zahlen. Dabei wurden die **Mindesthöchstgrenzen** an die geänderte Bemessungsgrundlage des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts angepasst.

Als **allgemeine Höchstgrenze** gelten für Ruhestandsbeamte sowie Witwen und Witwer die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet – mindestens ein Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge **aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4** (die Besoldungsgruppe A 4 besteht im Land Rheinland-Pfalz aus 10 Stufen) – zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Familienzuschlags. Für Waisen sind 40 % der allgemeinen Höchstgrenze unter Berücksichtigung des ihnen zustehenden kinderbezogenen Familienzuschlags anzusetzen (§ 73 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 und 2 LBeamtVG).

Für Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand getreten sind, ist gemäß § 73 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 LBeamtVG bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 37 Abs. 1 S. 1 LBG (Vollendung des 65. Lebensjahres) erreichen, eine **besondere Höchstgrenze** maßgebend. Diese besondere Höchstgrenze beläuft sich auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet – mindestens jedoch auf einen Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge **aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4** – zuzüglich des jeweils zustehenden kinderbezogenen Familienzuschlags sowie 470,00 EUR (vorher 325,00 EUR).

Gemäß § 73 Abs. 4 LBeamtVG sind „**Erwerbseinkommen**“ Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (einschließlich Abfindungen), aus selbstständiger Arbeit, aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft abzüglich der im Rahmen dieser Einkunftsarten anerkannten Betriebsausgaben und Werbungskosten nach dem Einkommensteuergesetz. Als Erwerbseinkommen gelten nunmehr auch Gewinne aus Kapitalgesellschaften, in denen Versorgungsberechtigte ohne angemessene Vergütung tätig sind, soweit die Gewinne auf die Tätigkeit entfallen; im Übrigen bleiben Einkünfte aus

Kapitalvermögen unberücksichtigt. Nicht als Erwerbseinkommen gelten Aufwandsentschädigungen, ein Unfallausgleich (§ 44 LBeamtVG), steuerfreie Leistungen zur Grundpflege oder hauswirtschaftlichen Versorgung sowie Einkünfte aus Tätigkeiten, die nach Art und Umfang Nebentätigkeiten im Sinne des § 84 Abs. 1 Nr. 2 LBG entsprechen (schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten). Das Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (sogenanntes „**Verwendungseinkommen**“) wird auch noch nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte die Regelaltersgrenze § 37 Abs. 1 S. 1 LBG (Vollendung des 65. Lebensjahres) erreicht, auf die Versorgungsbezüge angerechnet, sofern die Summe aus den Versorgungsbezügen und dem Verwendungseinkommen die allgemeine Höchstgrenze übersteigt. Ab dem Kalenderjahr, in dem diese Voraussetzungen vorliegen, ist das Verwendungseinkommen des Kalenderjahres, geteilt durch 12 Kalendermonate, anzusetzen (§ 73 Abs. 5 LBeamtVG).

➤ **Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge**

Die Ruhensvorschrift des § 74 LBeamtVG entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 54 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung. Übersteigt die Summe aus den früher und später erworbenen Versorgungsbezügen eine der in § 74 Abs. 2 LBeamtVG genannten Höchstgrenzen, ist der früher erworbene Versorgungsbezug um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen. Die jeweilige Höchstgrenze erhöht sich um den kinderbezogenen Familienzuschlag; dabei sind auch die Kinder einzubeziehen, die nur beim kinderbezogenen Familienzuschlag neben dem später erworbenen Versorgungsbezug berücksichtigt werden.

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten**

Im Vergleich zur bisherigen Regelung (§ 55 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) erfolgten in § 75 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 und 6 LBeamtVG Ergänzungen zum Katalog der zu berücksichtigenden Rentenleistungen. So wurde unter Nr. 3 die Rente nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte (sogenannte „ALG-Renten“) eingefügt und unter Nr. 6 eine Generalklausel aufgenommen, nach der sonstige Alterssicherungsleistungen beachtlich sind, die aufgrund einer Berufstätigkeit oder sonstigen Tätigkeit zur Versorgung des Berechtigten oder dessen Hinterbliebenen bestimmt sind (z. B. Betriebsrenten nach §§ 1b und 30f des Betriebsrentengesetzes und das nach dem Versorgungsrecht des Landes Baden-Württemberg gewährte Alters- und Hinterbliebenengeld). Diese neu in den Katalog aufgenommenen Rentenleistungen bleiben bei den am 01.07.2013 vorhandenen Ruhestandsbeamten außer Ansatz (§ 87 Abs. 2 S. 4 LBeamtVG).

Zu den Renten und Leistungen rechnen nicht der Kinderzuschuss und der Zuschlag zur Waisenrente. Zuschläge oder Abschläge beim Rentensplitting unter Ehegatten (§ 76c SGB VI) bleiben im Rahmen der Rentenanrechnung ebenso außer Betracht wie Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf einem anlässlich der Ehescheidung durchgeführten öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich beruhen. Das gilt auch für Leistungen, die aus der internen Teilung beamtenversorgungsrechtlicher Anwartschaften nach Bundesrecht (Versorgungsausgleichsgesetz) oder entsprechendem Landesrecht resultieren (§ 75 Abs. 1 S. 3 und 4 LBeamtVG).

Übersteigt die Summe aus den Versorgungsbezügen und den Renten eine der in § 75 Abs. 2 LBeamtVG genannten Höchstgrenzen, sind die Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag zu kürzen.

Da nach dem neuen Landesrecht auch Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres ruhegehaltfähig sein können, werden diese Zeiten im Rahmen der Höchstgrenzenberechnung berücksichtigt, wenn die Voraussetzungen im Einzelfall gegeben sind. Die

Dynamisierung und die Methode der Verrentung von anzurechnenden Kapitalbeträgen sind nunmehr in § 75 Abs. 4 S. 4 und 5 LBeamtVG unmittelbar gesetzlich geregelt.

Beruhet die Versorgung auf einem Beamtenverhältnis, das vor dem 01.01.1966 begründet wurde, ist § 75 LBeamtVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der zu berücksichtigende Rentenbetrag um 40 % gemindert und neben den Renten mindestens ein Betrag von 40 % der Versorgungsbezüge belassen wird (§ 87 Abs. 2 S. 1 LBeamtVG).

➤ **Reihenfolge der Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften**

Die Vorschrift des § 79 LBeamtVG enthält detaillierte Regelungen zur Reihenfolge bei der Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften, die u. a. den Regelungen des § 55 Abs. 5 und 6 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung sowie den Teilziffern 53.2.12 und 54.0.5 der Verwaltungsvorschriften zu den §§ 53 und 54 BeamtVG entsprechen.

So legt z. B. § 79 Abs. 1 LBeamtVG fest, dass der Anwendung der Ruhensvorschriften (§§ 73 bis 77 LBeamtVG) sonstige Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften vorgehen, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist. Als speziellere Normen vorrangig sind § 34 LBeamtVG (Anrechnung von Erwerbs- und Erwerb ersatz einkommen auf den Unterhaltsbeitrag von „nachgeheirateten“ Witwen und Witwern) und § 40 Abs. 2 S. 2 LBeamtVG (Einkommensanrechnung auf das Behinderten-Waisengeld). Die anteilige Kürzung der Hinterbliebenenversorgung nach § 37 Abs. 1 LBeamtVG erfolgt ebenfalls vor den Ruhensregelungen.

➤ **Kürzung der Versorgungsbezüge nach Durchführung des Versorgungsausgleichs**

Die Vorschrift des § 81 LBeamtVG (Kürzung der Versorgungsbezüge wegen Versorgungsausgleichs) entspricht dem bis zum 30.06.2013 geltenden § 2d BeamtVGErgG RP. Danach sind die Versorgungsbezüge unmittelbar mit der Wirksamkeit der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich zu kürzen, unabhängig davon, ob der ausgleichsberechtigte Ehegatte ab diesem Zeitpunkt bereits Leistungen aus dem Versorgungsausgleich erhält oder nicht (Wegfall des sogenannten „Pensionistenprivilegs“). Die Kürzung der Versorgungsbezüge kann nach wie vor von dem Beamten oder Ruhestandsbeamten durch Zahlung eines Kapitalbetrages an den Dienstherrn abgewendet werden (§ 82 LBeamtVG). Der Anspruch des Verpflichteten auf (teilweise) Erstattung geleisteter Zahlungen im Ergebnis eines Abänderungsverfahrens ergibt sich aus § 82 Abs. 4 LBeamtVG.

➤ **Beamte auf Zeit**

Für Beamte auf Zeit, die eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 10 Jahren zurückgelegt haben, beträgt das Ruhegehalt, wenn es für sie günstiger ist, nach einer Amtszeit von acht Jahren als Beamter auf Zeit 33,48345 % (vorher 35 %) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und steigt mit jedem weiteren vollen Amtsjahr als Beamter auf Zeit um 1,91333 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zum Höchstruhegehaltssatz von 71,75 % (§ 83 Abs. 2 S. 1 LBeamtVG). Der Sockel-Ruhegehaltssatz, auf dem die besondere Versorgungsstaffel der Beamten auf Zeit aufbaut, wurde damit an die mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001 (BGBl. I S. 3926) eingeleitete Niveauabsenkung angepasst.

➤ **Bestandskraft bisheriger Versorgungsfestsetzungen**

Der Versorgung der **am 01.07.2013 vorhandenen Ruhestandsbeamten** sind der Ruhegehaltssatz, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die prozentuale Verminderung des Ruhegehalts aufgrund vorzeitiger Ruhestandsversetzung und die Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, wie sie sich aus der letzten bestandskräftigen Festsetzung vor dem 01.07.2013 unter Berücksichtigung der seither vorgenommenen Anpassungen der Versorgungsbezüge ergeben, zugrunde zu legen. Sofern nach dem 01.07.2013 neue Tatsachen oder Beweismittel bekannt werden, die einen der vorgenannten Werte betreffen, erfolgt die Neufestsetzung zwar nach neuem Recht, aber beschränkt auf den betroffenen Wert (§ 87 Abs. 1 S. 1 und 2 LBeamtVG). So werden z. B. bei Bekanntwerden einer weiteren ruhegehaltfähigen Vordienstzeit nur die ruhegehaltfähige Dienstzeit und der daraus folgende Ruhegehaltssatz neu berechnet. Der neue Ruhegehaltssatz ist allerdings auf die nach altem Recht maßgebenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge anzuwenden. Bei der Gewährung des personenstandsabhängigen Familienzuschlags und der Mindestversorgung sind auch die nach dem Ruhestandseintritt eintretenden Änderungen zu berücksichtigen (§ 87 Abs. 1 S. 4 LBeamtVG). Soweit noch keine Festsetzung erfolgt oder die letzte Festsetzung vor dem 01.07.2013 noch nicht bestandskräftig ist, ist bis zur Bestandskraft der Festsetzung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Festsetzung das am 30.06.2013 geltende Recht anzuwenden; nach Eintritt der Bestandskraft oder Rechtskraft gilt § 87 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG entsprechend (§ 87 Abs. 1 S. 3 LBeamtVG). Bei früheren Beamten, die am 01.07.2013 bereits einen Unterhaltsbeitrag erhielten, der nicht auf einem Dienstunfall beruht, sind die vorstehenden Bestandskraftregelungen entsprechend hinsichtlich der festgesetzten Unterhaltsbeiträge anzuwenden (§ 87 Abs. 1 S. 5 LBeamtVG).

Für die **am 01.07.2013 vorhandenen Hinterbliebenen**, die Witwen-, Witwergeld oder Waisengeld beziehen, gewährleisten die entsprechend geltenden Bestandskraftregelungen des § 87 Abs. 1 S. 1 bis 4 LBeamtVG Rechtssicherheit und Vertrauensschutz und zwar auch bezüglich des für die Höhe des Witwen- oder Witwergeldes maßgeblichen Prozentsatzes (§ 87 Abs. 3 S. 1 LBeamtVG). Dieser Bestandsschutz ist gemäß § 89 Abs. 2 LBeamtVG auch dann zu beachten, wenn der Versorgungsanspruch der Witwe oder des Witwers vor dem 01.07.2013 wegen Wiederheirat entfallen war und nach dem 01.07.2013 erneut auflebt, weil die neue Ehe aufgelöst wird. Die in § 87 Abs. 3 S. 2 LBeamtVG normierten Ausnahmen von den Bestandskraftregelungen betreffen die Anwendbarkeit der Bestimmungen über die Mindestversorgung (§ 32 Abs. 1 S. 2 bis 4, § 36 Abs. 1 S. 3 LBeamtVG) und über die zeitliche Beschränkung bzw. das regelmäßige Erlöschen der Hinterbliebenenversorgung (§ 93 Abs. 2 S. 2, § 40 LBeamtVG). Für die am 01.07.2013 vorhandenen Hinterbliebenen, die einen Unterhaltsbeitrag erhalten, der nicht auf einem Dienstunfall beruht (z. B. Unterhaltsbeitrag im Falle der „Nachheirat“), gelten die vorstehenden Bestandskraftregelungen auch hinsichtlich der festgesetzten Unterhaltsbeiträge (§ 87 Abs. 3 S. 3 LBeamtVG).

Die Vorschrift des § 87 Abs. 4 LBeamtVG gewährleistet, dass auch für **vor dem 01.07.2013 erlittene Dienstunfälle** weiterhin Unfallfürsorge gewährt wird.

➤ **Überleitung der am 01.07.2013 vorhandenen Versorgungsempfänger**

Die den Versorgungsbezügen der am 01.07.2013 vorhandenen Versorgungsempfänger bisher zugrunde liegenden Grundgehälter der Besoldungsordnungen A und B (Stand 30.06.2013) wurden den Grundgehältern der Anlage 6 des Landesbesoldungsgesetzes zugeordnet. Waren die Grundgehälter in aufsteigenden Stufen ausgewiesen, trat an die Stelle der am 30.06.2013 maßgebenden Stufe des Grundgehalts die Stufe der neuen Tabelle. Wies die neue Grundgehaltstabelle den bisherigen Betrag nicht aus, erfolgte die Zuordnung zu der Stufe der Besoldungsgruppe mit dem nächst höheren Betrag (§ 88 Abs. 1 LBeamtVG).

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge setzen sich aus den in § 12 Abs. 1 LBeamtVG genannten Dienstbezügen zusammen. Daneben rechnen Bezüge zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die sich aus Rechtsständen herleiten, die auf vorhandene Beamte keine Anwendung mehr finden und dementsprechend im Landesbesoldungsgesetz nicht mehr geregelt sind oder zwar noch gewährt werden, aber nicht mehr ruhegehaltfähig sind. Diese früheren ruhegehaltfähigen Bezüge unterliegen der besonderen Bestandskraft des § 87 Abs. 1 LBeamtVG und werden in § 88 Abs. 4 und 5 LBeamtVG im Einzelnen aufgeführt.

➤ **Besondere Bestimmungen zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit**

Für ein **vor dem 01.01.1992 geborenes Kind** ist die Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Dies gilt entsprechend für die Zeit einer Kindererziehung von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, die in eine Freistellung vom Dienst nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Landesrecht fällt (§ 90 Abs. 1 LBeamtVG).

Der Zeitraum der Verwendung eines Beamten zum Zwecke der **Aufbauhilfe in den neuen Bundesländern** ist bis zum 31.12.1995 doppelt als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen, wenn die Verwendung ununterbrochen mindestens ein Jahr gedauert hat (§ 90 Abs. 2 LBeamtVG).

➤ **Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Beamte**

Die Regelungen des § 90 Abs. 3 bis 5 LBeamtVG treten bezüglich des **Ruhegehaltssatzes für am 31.12.1991 vorhandene Beamte** an die Stelle der bisherigen **Übergangsregelungen** des § 85 Abs. 1 bis 4 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung. Der Ruhegehaltssatz ist danach weiterhin im Wege einer **Günstigerprüfung** festzustellen. Hat das Beamtenverhältnis oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, aus dem der Beamte in den Ruhestand tritt, bereits am 31.12.1991 bestanden, ist der Ruhegehaltssatz nicht nach § 24 Abs. 1 LBeamtVG, sondern nach § 90 Abs. 4 und 5 LBeamtVG zu ermitteln, sofern dies für den Beamten günstiger ist. Den Berechnungen wird die nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz ermittelte ruhegehaltfähige Dienstzeit mit der Maßgabe zugrunde gelegt, dass Zeiten einer Fachschul- oder Hochschulausbildung nach § 18 Abs. 1 S. 1 LBeamtVG im Umfang der tatsächlichen Studiendauer – höchstens jedoch bis zur Regelstudienzeit einschließlich Prüfungszeit – zu berücksichtigen sind und die Zurechnungszeit nach § 21 Abs. 1 LBeamtVG nur in Höhe von 1/3 (anstelle 2/3) bis zum Ende des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres (anstelle der Vollendung des 60. Lebensjahres) zur ruhegehaltfähigen Dienstzeit hinzuzurechnen ist (§ 90 Abs. 3 und 7 LBeamtVG).

Für die **vor dem 01.01.1992 zurückgelegte ruhegehaltfähige Dienstzeit** beträgt der Ruhegehaltssatz bis zu einer 10-jährigen Dienstzeit 33,48345 %; er steigt je weiterem vollem Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit um 1,91333 Prozentpunkte bis zu einer 25-jährigen Dienstzeit und um 0,95667 Prozentpunkte bis zu einer 35-jährigen Dienstzeit. Ein Rest der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von mehr als 182 Tagen gilt dabei als vollendetes Dienstjahr gilt (§ 90 Abs. 4 LBeamtVG). Der so ermittelte Ruhegehaltssatz erhöht sich in einem zweiten Berechnungsschritt um 0,95667 Prozentpunkte je vollem Jahr ruhegehaltfähiger **Dienstzeit, die nach dem 31.12.1991 zurückgelegt wurde**, bis zum Höchstsatz von 71,75 %. Dabei bleibt die Zeit außer Ansatz, die die bis zum 31.12.1991 berücksichtigte Dienstzeit hinter einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von zehn Jahren zurückbleibt. Die Rundungsregelungen des § 24 Abs. 1 S. 2 und 3 LBeamtVG sind entsprechend anzuwenden (§ 90 Abs. 5 LBeamtVG).

Errechnet sich der maßgebende Ruhegehaltssatz nach § 90 Abs. 3 bis 5 LBeamtVG, ist entsprechend diesen Vorschriften auch der Ruhegehaltssatz für die **Höchstgrenzen im**

Fall der Ruhensvorschriften beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge und beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten zu ermitteln (§ 90 Abs. 6 LBeamtVG).

➤ *Versorgung künftiger Hinterbliebener*

Verstirbt ein am **01.07.2013 vorhandener Ruhestandsbeamter** nach dem 01.07.2013, ist bei der Berechnung der künftigen Hinterbliebenenversorgung das von dem Verstorbenen bezogene (und durch die besondere Bestandskraft gemäß § 87 LBeamtVG geschützte) Ruhegehalt zugrunde zu legen. Der Witwen- bzw. Witwergeldsatz beträgt 60 % des Ruhegehalts, wenn die Ehe vor dem 01.01.2002 geschlossen wurde und mindestens ein Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren ist (§ 89 Abs. 1 LBeamtVG).

Die einzelnen Absätze des § 93 LBeamtVG treten an die Stelle der bisher geltenden Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung zur Hinterbliebenenversorgung, die nach dem Tod eines **am 01.07.2013 noch aktiven Beamten** weiter zu beachten sind. Es handelt sich dabei um § 69e Abs. 5 S. 2 BeamtVG (Witwengeldsatz 60 % des Ruhegehalts, wenn die Ehe vor dem 01.01.2002 geschlossen wurde und mindestens ein Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren ist), § 22 Abs. 2 und 3 und § 86 Abs. 1 und 4 BeamtVG (Unterhaltsbeiträge für frühere Ehegatten).

Dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Vorschriften für Leitungsämter in der Ev. Landeskirche in Baden

Das **Kirchliche Gesetz über die kirchlichen Leitungsämter in der Ev. Landeskirche in Baden (Leitungsamtgesetz - LeitAmtG) vom 20.04.2013 (ABI. EKD S. 212)** und Art. 8 des **Kirchlichen Gesetzes zur Änderung von Gesetzen aufgrund des Grundordnungsänderungsgesetzes 2013 vom 20.04.2013 (ABI. EKD S. 207, 211)** traten am 01.07.2013 in Kraft.

Das Leitungsamtgesetz trifft für die Ämter des Landesbischofs, der stimmberechtigten (theologischen und nichttheologischen) Mitglieder des Ev. Oberkirchenrats (Oberkirchenräte) und der Prälaten die notwendigen Folgeregelungen, die sich aus den Beschlüssen der Landessynode zur Begrenzung der Amtszeit dieser kirchlichen Leitungsämter ergeben (§ 1 Abs. 1 LeitAmtG). Die dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften des Pfarrdienstrechts bzw. des Kirchenbeamtenrechts sind jedoch anzuwenden, soweit sie – im Vergleich zum Leitungsamtgesetz – für die Betroffenen zu günstigeren Rechtsfolgen führen (§ 1 Abs. 2 LeitAmtG).

Das Amt des Landesbischofs

Der Landesbischof wird gemäß Art. 74 Abs. 3 der Grundordnung (GO) für eine Amtszeit von 12 Jahren gewählt. Eine Wiederwahl findet nicht statt. Übergangsregelungen bis zur Zuruhesetzung sind möglich.

Für den Landesbischof gelten die Vorschriften des Pfarrdienstrechts, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Er steht – unbeschadet der Regelung zur Amtszeit – in einem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit. Sollte zu Beginn der Amtszeit ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit zur Ev. Landeskirche in Baden nicht bestehen, ist ein solches zu begründen. Über eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gemäß § 89 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) und aus triftigen Gründen nach Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 24 Abs. 7 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD - AG-PfdG.EKD) entscheidet der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung (§ 2 Abs. 1 LeitAmtG).

Eine Verlängerung der Amtszeit bis zum Eintritt in den Ruhestand ist möglich, wenn die verbleibende Zeit bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze sich auf weniger als drei Jahre beläuft.

Beträgt die verbleibende Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres bei Ablauf der Amtszeit weniger als drei Jahre, kann die Amtszeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres verlängert werden. In diesem Fall ist der Landesbischof mit Vollendung des 60. Lebensjahres wegen triftiger Gründe in den Ruhestand zu versetzen. Die Beschlüsse zur Verlängerung der Amtszeit, die frühestens zwei Jahre vor Ablauf der Amtszeit gefasst werden können, trifft der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung im Einvernehmen mit dem Landesbischof (§ 2 Abs. 2 bis 4 LeitAmtG).

Das Amt der Oberkirchenräte

Die stimmberechtigten theologischen und nichttheologischen Mitglieder des Ev. Oberkirchenrats (Oberkirchenräte) werden auf Vorschlag des Landesbischofs durch die synodalen Mitglieder des Landeskirchenrats für eine Amtszeit von acht Jahren berufen. Die Wiederberufung ist mehrmalig möglich (Art. 79 Abs. 4 S. 1 und 2 GO).

Für die **theologischen Oberkirchenräte** gelten die Vorschriften des Pfarrdienstrechts, soweit gesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Sie stehen – unbeschadet der Regelung zur Amtszeit – in einem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit. Sollte zu Beginn der Amtszeit ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit zur Ev. Landeskirche in Baden nicht bestehen, ist ein solches zu begründen (§ 3 Abs. 1 LeitAmtG).

Nichttheologische Oberkirchenräte werden zum Amtsantritt für die Dauer der Amtszeit in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit berufen, für das die Regelungen des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Lebenszeit entsprechend anzuwenden sind, soweit gesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Während der Zeit des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit ruht ein bestehendes Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit mit allen Rechten und Pflichten. Sofern zu Beginn des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit noch kein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit zur Ev. Landeskirche in Baden besteht, erfolgt zugleich mit der Begründung des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit eine Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit (§ 3 Abs. 2 und 3 LeitAmtG).

Spätestens ein Jahr vor Ende der Amtszeit führt der Landesbischof eine Entscheidung des Landeskirchenrats in synodaler Besetzung über die Wiederberufung herbei (§ 3 Abs. 4 LeitAmtG).

Besonderer Bestandsschutz bezüglich der Besoldung

Endet eines der in § 1 Abs. 1 LeitAmtG genannten Ämter (Landesbischof, Oberkirchenrat, Prälat) vor Eintritt in den Ruhestand und wird die Person im Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis weiter verwendet, gilt gemäß § 4 Abs. 2 LeitAmtG die Bestandsschutzregelung des § 5 des Pfarrbesoldungsgesetzes (PfBG) für sämtliche Ämter und damit auch für die Ämter der nichttheologischen Oberkirchenräte. Danach ist die höhere Besoldung des kirchenleitenden Amtes nach dem Amtszeitende weiter zu gewähren, wenn mindestens 12 Jahre in dem kirchenleitenden Amt verbracht wurden. Sollte der Landesbischof nach einer kompletten Amtszeit von 12 Jahren eine weitere Tätigkeit im Pfarrdienst aufnehmen, behält er die bisherige höhere Besoldung. Für die Oberkirchenräte ist erforderlich, dass diese zumindest eine zweite Amtszeit zur Hälfte durchlaufen. Wurden im Amt keine 12 Jahre, aber mindestens sechs Jahre verbracht (so z. B. bei Oberkirchenräten nach einer Amtszeit), kann nur eine Besoldungsgruppe zurückgestuft werden (§ 5 Abs. 2 S. 1 HS. 2 PfBG). Unabhängig davon wird durch den Verweis auf § 5 Abs. 3 PfBG auch die Möglichkeit eröffnet, die betreffende Person für den

weiteren Dienst in der bisherigen Besoldungsgruppe zu belassen. Dieses bedarf jedoch einer Entscheidung des Landeskirchenrats in synodaler Besetzung.

Nichttheologische Oberkirchenräte werden für das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit in die Besoldungsgruppe A 14 eingestuft. Bestand ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit der Besoldungsgruppe A 15 oder A 16, ist diese Besoldungsgruppe zugrunde zu legen. Bezog die Person vor dem Eintritt in das Amt eine andere Vergütung, die die Besoldungsgruppe A 14 übersteigt, wird eine der früheren Vergütung entsprechende Besoldungsgruppe, höchstens jedoch die Besoldungsgruppe A 16 berücksichtigt (§ 4 Abs. 1 LeitAmtG).

Ruhestand des Landesbischofs und der Oberkirchenräte

Mit dem Ende des Amtes tritt der **Landesbischof** nach den Regelungen des Pfarrdienstrechts in den Ruhestand. Anwendbar sind die Vorschriften für den Ruhestand nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze (§ 24 Abs. 1 AG-PfDG.EKD), für den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 24 Abs. 5 AG-PfBG.EKD), für den Ruhestand bei Vorliegen einer Schwerbehinderung mit Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 24 Abs. 6 AG-PfDG.EKD) sowie für den Ruhestand aus triftigen Gründen mit Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 24 Abs. 7 AG-PfDG.EKD). Von der Regelung erfasst ist auch das Ende des Amtes aufgrund eines Verzichts (§ 8 LeitAmtG). Liegen die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand nicht vor, entscheidet der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung im Einvernehmen mit dem Landesbischof, ob im Anschluss an das Bischofsamt eine Tätigkeit in einer anderen Pfarrstelle ausgeübt werden soll. Ist dies nicht der Fall, tritt der Landesbischof nach Ende des Amtes in den einstweiligen Ruhestand, der wiederum durch Eintritt in den Ruhestand aus triftigen Gründen mit Vollendung des 60. Lebensjahres beendet wird (§ 5 Abs. 1 LeitAmtG). Mit dem Eintritt in den Ruhestand erhält der Landesbischof das Ruhegehalt, das er bei einer Tätigkeit bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze erreicht hätte. Für jedes volle Jahr, in welchem die Person weniger als sechs Jahre im Amt stand, wird der Ruhegehaltssatz um 2 % vermindert; in Ansatz zu bringen ist jedoch mindestens der erreichte Ruhegehaltssatz bzw. der Ruhegehaltssatz, der bei Eintritt der Dienstunfähigkeit zustehen würde (§ 5 Abs. 2 LeitAmtG).

Bei der Berechnung des Ruhegehalts sind die im letzten Amt gewährten Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstbezüge zugrunde zu legen. Sollte vor dem Eintritt in den Ruhestand nach dem Amtszeitende ein Wechsel auf eine andere, niedriger besoldete Stelle erfolgt sein, ist § 26 Abs. 3 PFBG anzuwenden (§ 5 Abs. 3 S. 1 LeitAmtG). Danach sind die früheren höheren Dienstbezüge für das Ruhegehalt zugrunde zu legen, wenn die Tätigkeit im höheren Amt mindestens zwei Jahre ausgeübt wurde und die Person nicht lediglich aus eigenem Interesse das höher besoldete Amt verlassen hat. Bei einem Stellenwechsel aufgrund eines Amtszeitendes handelt es sich nicht um einen Wechsel aus lediglich eigenem Interesse. Bei einem Ruhestandseintritt vor Erreichen der Regelaltersgrenze werden Versorgungsabschläge nach § 26 Abs. 2 PFBG erhoben (§ 5 Abs. 3 S. 2 LeitAmtG).

Im Falle des einstweiligen Ruhestands erhält der Landesbischof ein Ruhegehalt, das sich an den zu diesem Zeitpunkt erreichten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten bemisst, mindestens jedoch das Ruhegehalt, das der Person bei Eintritt einer Dienstunfähigkeit zustehen würde (abgesenkte Versorgung nach § 5 Abs. 4 S. 1 LeitAmtG), wobei Versorgungsabschläge nicht erhoben werden. Kommt eine Tätigkeit in einer anderen Pfarrstelle nicht in Betracht, tritt gemäß § 5 Abs. 4 S. 3 LeitAmtG an die Stelle der abgesenkten Versorgung die volle Versorgung nach § 5 Abs. 2 LeitAmtG. In jedem Fall endet der einstweilige Ruhestand mit Eintritt in den Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres; ab diesem Zeitpunkt wird das reguläre Ruhegehalt nach § 5 Abs. 2 LeitAmtG gewährt.

Versorgungsbericht 2013

Für den Eintritt in den Ruhestand gelten sowohl für die theologischen als auch für die nichttheologischen **Oberkirchenräte** die Regelungen des Pfarrdienstrechts mit der Maßgabe, dass für die nichttheologischen Oberkirchenräte hinsichtlich der Regelaltersgrenze auf die günstigeren Vorschriften des Kirchenbeamtenrechts abzustellen ist (§ 6 Abs. 1 LeitAmtG).

Während nämlich die Regelaltersgrenze für die Pfarrer der Ev. Landeskirche in Baden bereits ab dem Geburtsjahrgang 1951 auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben wurde (§ 24 Abs. 1 AG-PfDG.EKD), gilt sie für die Kirchenbeamten gemäß § 66 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD – nach einer längeren Übergangszeit – erst ab dem Geburtsjahrgang 1964. Die Anwendung des Pfarrdienstrechts führt dazu, dass den nichttheologischen Oberkirchenräten nunmehr auch die Möglichkeit offen steht, mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus triftigen Gründen in den Ruhestand zu treten.

Nach dem Ende der Amtszeit oder dem Verzicht auf das Amt (§ 8 LeitAmtG) tritt der Oberkirchenrat in den Ruhestand. Liegen die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand nach den Regelungen des Pfarrdienstrechts nicht vor, entscheidet der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung im Einvernehmen mit dem betroffenen Oberkirchenrat sowie im Einvernehmen mit dem Landesbischof, ob im Anschluss an das Amt eine Tätigkeit in einer anderen Pfarrstelle oder Kirchenbeamtenstelle ausgeübt werden soll. Ist dies nicht der Fall, tritt der Oberkirchenrat mit dem Ende des Amtes in den einstweiligen Ruhestand, der wiederum durch Eintritt in den Ruhestand aus triftigen Gründen mit Vollendung des 60. Lebensjahres beendet wird (§ 6 Abs. 2 LeitAmtG). Für die Bemessung des Ruhegehalts und den Fall des einstweiligen Ruhestands gelten die für den Landesbischof maßgebenden Regelungen des § 5 Abs. 2 bis 4 LeitAmtG entsprechend (§ 6 Abs. 3 und 4 LeitAmtG).

Art. 79 Abs. 7 GO regelt, dass die synodalen Mitglieder des Landeskirchenrats stimmberechtigte Mitglieder (des Ev. Oberkirchenrats) aus dringenden Gründen des Dienstes nach Anhörung des Ev. Oberkirchenrats und im Benehmen mit dem Landesbischof in den Ruhestand versetzen können. Diese Entscheidung bedarf einer Mehrheit von 2/3 der synodalen Mitglieder des Landeskirchenrats. In einem solchen Fall gelten die günstigeren Regelungen des § 6 Abs. 2 bis 4 LeitAmtG hinsichtlich des Ruhestands nicht (§ 6 Abs. 5 LeitAmtG); vielmehr erhält die in den Ruhestand versetzte Person die Versorgung entsprechend der bisher bestehenden ruhegehaltfähigen Dienstzeit unter Berücksichtigung der üblichen Versorgungsabschläge. Der besoldungsrechtliche Bestandsschutz aus § 5 Abs. 2 PfbG ist, da es sich um eine allgemeine Regelung handelt, dennoch anzuwenden.

Das Amt der Prälaten

Die Prälaten werden gemäß Art. 76 Abs. 1 GO durch den Landeskirchenrat in synodaler Besetzung auf Vorschlag des Landesbischofs auf 12 Jahre berufen, wobei eine Wiederberufung nicht stattfindet. Übergangsregelungen bis zur Zurruesetzung sind möglich. Die Prälaten können auf das Amt verzichten.

Die für den Landesbischof anwendbaren Regelungen des Leitungsamtsgesetzes gelten für die Prälaten entsprechend (§ 7 LeitAmtG).

Verzicht auf das Amt

Der Landesbischof, die Oberkirchenräte und die Prälaten können während der laufenden Amtszeit auf ihr Amt verzichten (§ 8 Abs. 1 LeitAmtG). Der Amtsverzicht wird behandelt wie die sonstigen Fälle der Beendigung des Amtes nach Ende der Amtszeit bzw. im Fall einer nicht erfolgten Wiederberufung. Liegen die Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand nicht vor, wird darüber befunden, ob eine weitere Tätigkeit in einem

Versorgungsbericht 2013

anderen Amt ausgeübt werden soll, wobei dann die Bestandsschutzregelungen hinsichtlich der Besoldung gelten. Ist die Tätigkeit in einem anderen Amt nicht möglich, erfolgt die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand, an den sich die Versetzung in den Ruhestand unter Berücksichtigung der günstigeren Regelungen des Leitungsamtsgesetzes anschließt (§ 8 Abs. 2 i. V. m. §§ 5 und 6 LeitAmtG).

Für die stimmberechtigten Mitglieder des Ev. Oberkirchenrats sind die günstigeren Regelungen der §§ 5 und 6 LeitAmtG nur dann anzuwenden, wenn der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung den Amtsverzicht genehmigt. Wird die Genehmigung versagt, ist die Person, sofern eine Tätigkeit auf einer anderen Pfarrstelle oder Kirchenbeamtenstelle nicht möglich ist, in den Ruhestand zu versetzen. Die Ruhestandsbezüge richten sich dann nach den allgemein geltenden versorgungsrechtlichen Bestimmungen (§ 8 Abs. 3 LeitAmtG).

Übergangsregelung

Die Regelungen des Leitungsamtsgesetzes finden auf die Personen Anwendung, die nach dem 01.07.2013 in die kirchlichen Leitungsämter berufen werden. Auf die sich bereits am 01.07.2013 in den Ämtern befindenden Personen sind die Vorschriften des Leitungsamtsgesetzes – soweit diese Personen nach dem 31.12.2014 in den Ruhestand oder in den einstweiligen Ruhestand treten – mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle des Ruhegehaltssatzes nach § 5 Abs. 2 S. 1 LeitAmtG der tatsächlich erreichte Ruhegehaltssatz tritt, mindestens jedoch der sich im Fall einer Dienstunfähigkeit ergebende Ruhegehaltssatz (§ 9 LeitAmtG).

Begrenzung der Versorgungsabschläge

Artikel 8 des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung von Gesetzen aufgrund des Grundordnungsänderungsgesetzes 2013 ergänzte die bisherige Versorgungsabschlagsregelung des § 26 Abs. 2 PFBG. Danach dürfen die Versorgungsabschläge bei den Ruhestandsfällen des Landesbischofs, der Prälaten sowie der stimmberechtigten Mitglieder des Ev. Oberkirchenrats 14,4 % nicht übersteigen.

Änderung des Besoldungsrechts im Bereich der Ev. Kirche in Mitteldeutschland

Das **Erste Kirchengesetz zur Änderung des Besoldungsausführungsgesetzes vom 13.04.2013 (ABI. EKD S. 227)** und die **Eingruppierungs- und Zulagenverordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen vom 26.04.2013 (ABI. EKM S. 197)** traten am 01.07.2013 in Kraft.

Seit dem 01.07.2004 bildeten die Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, eine Mitgliedskirche der UEK (ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost) und die Ev.-Luth. Kirche in Thüringen, eine Mitgliedskirche der VELKD, die „Föderation Ev. Kirchen in Mitteldeutschland“, die wesentliche landeskirchliche Funktionen wahrnahm. Mit Wirkung ab 01.01.2009 vereinigten sich diese beiden Teilkirchen zur „Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM)“.

Die Pfarrbesoldungsordnung der UEK (PfBesO) und die Kirchenbeamtenbesoldungsordnung der UEK (KBBesO) stellen die rechtliche Grundlage für das Besoldungsausführungsgesetz der EKM (kurz „BesAusfG“) dar. Die Dienstpostenbewertung im Landeskirchenamt und die Bewertung der Stellen mit allgemeinem kirchlichem Auftrag auf landeskirchlicher Ebene waren Anlass für die Änderung des Besoldungsausführungsgesetzes. Des Weiteren wurde die Höhe der Amts- und Stellenzulagen in der EKM vereinheitlicht.

Während für die Kirchenbeamten bereits in der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung der UEK der Grundsatz der amtsbezogenen Besoldung festgelegt ist und mit dem Hinweis auf

das staatliche Besoldungsrecht und die durchgeführte Dienstpostenbewertung auch die Dotierung der einzelnen Dienstposten feststeht, bedurfte es für die herausgehobenen Funktionen bei den Pfarrstellen kirchenspezifischer Regelungen, die mit dem Änderungsgesetz vom 13.04.2013 und der Eingruppierungs- und Zulagenverordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen vom 26.04.2013 geschaffen wurden.

Höhe der Bezüge

Übt der Pfarrer oder Kirchenbeamte eine höherwertige Tätigkeit, die ihm vorübergehend vertretungsweise übertragen wird, mindestens zwei Monate aus, steht ihm für die Dauer der Ausübung eine Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit zu (§ 5 BesAusfG).

Wird dem Pfarrer oder Kirchenbeamten aus dienstlichen Gründen vor Ablauf der Übertragung eines befristeten Leitungsamtes ein mit geringeren Bezügen verbundenes Amt übertragen, erhält er in Anwendung von § 19a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) bzw. § 12 Abs. 5 KBBesO bis zum Ablauf der regulären Amtszeit das Grundgehalt, das ihm beim Verbleiben in dem bisherigen Amt zugestanden hätte. Dies gilt entsprechend für Pfarrer in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit, deren Dienstverhältnis aus dienstlichen Gründen vorfristig endet (§ 6 BesAusfG).

Pfarrbesoldung

Die Vorschriften des § 6 Abs. 1 S. 1 und 2 PfBesO bestimmen, dass Pfarrer in der Regel ein Grundgehalt beziehen, das einem jeweils vom Präsidium der UEK festzusetzenden Bemessungssatz der Besoldungsgruppe A 13 der Bundesbesoldungsordnung A entspricht. Einem Pfarrer kann jedoch in besonders auszuweisenden Stellen oder in kirchlichen Leitungsämtern eine Zulage gewährt werden, wenn das gliedkirchliche Recht dies vorsieht.

Gemäß § 7 Abs. 1 BesAusfG erhalten der Landesbischof, die Regionalbischöfe und die Superintendenten als Träger eines leitenden geistlichen Amtes sowie der Leiter des Diakonischen Werkes für die Dauer der Wahrnehmung ihres Amtes eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 und dem Endgrundgehalt aus der Besoldungsgruppe, der das Leitungsamt zugeordnet ist (**Amtszulage**).

Pfarrern in herausgehobenen Funktionen kann für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 und dem Endgrundgehalt aus der Besoldungsgruppe, der die Funktion zugeordnet ist (**Stellenzulage**), gewährt werden (§ 7 Abs. 2 BesAusfG).

Die Höhe der Amts- und Stellenzulagen sowie die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen regelt der Landeskirchenrat in der Eingruppierungs- und Zulagenverordnung vom 26.04.2013. Stellenzulagen, die nach dieser Verordnung als ruhegehaltfähig bestimmt werden, gehören zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, wenn die herausgehobene Funktion mindestens zehn Jahre lang wahrgenommen wurde (§ 7 Abs. 3 BesAusfG).

Kirchenbeamtenbesoldung

Die Vorschriften des § 6 Abs. 1 und Abs. 3 S. 2 KBBesO regeln bereits, dass sich das Grundgehalt der Kirchenbeamten nach der Besoldungsgruppe des ihnen verliehenen Amtes bestimmt, wobei die Grundgehaltssätze einem jeweils vom Präsidium der UEK festzusetzenden Bemessungssatz der vergleichbaren Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung entsprechen. Die §§ 8 und 9 BesAusfG weisen daher nur noch auf die Dienstpostenbewertung hin, die Grundlage für die Zuordnung der konkreten Ämter zu den einzelnen Besoldungsgruppen ist.

Versorgungsbericht 2013

Die Zuordnung der Ämter der Kirchenbeamten zu den Besoldungsgruppen richtet sich nach der Anlage zu § 8 BesAusfG, die gleichzeitig auch die Amtsbezeichnungen enthält. In den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 (Referenten und Referatsleiter) lautet die einheitliche Amtsbezeichnung „Kirchenrat“. Die Amtsbezeichnung „Oberkirchenrat“ bleibt weiterhin ausschließlich dem Wahlamt der Dezenten vorbehalten.

Jeder Dienstposten, der mit einem Kirchenbeamten besetzt ist oder besetzt werden soll, ist nach sachgerechter Bewertung einem der in der Anlage zu § 8 BesAusfG aufgeführten Ämter zuzuordnen (Dienstpostenbewertung). Das Landeskirchenamt kann für einzelne Dienstposten oder Arten von Dienstposten bestimmen, nach welchen Verfahren eine Dienstpostenbewertung durchzuführen ist. Durch die (höhere) Bewertung eines Dienstpostens und die Errichtung einer entsprechenden Kirchenbeamtenstelle wird ein Anspruch des Stelleninhabers auf Verleihung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt nicht begründet (§ 9 BesAusfG). So müssen insbesondere bei den Beförderungsmännern zunächst die Beförderungswartezeiten und die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein.

Übergangsregelungen

Verringern sich durch das Änderungsgesetz vom 13.04.2013 die Dienstbezüge, weil Zulagen weggefallen oder geändert wurden, ist eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Zulage, bei Wegfall der Zulage in Höhe der bisherigen Zulage zu gewähren, soweit und solange die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Zulage weiterhin erfüllt wären (§ 10 Abs. 1 BesAusfG).

Verändern sich die Dienstbezüge durch das Änderungsgesetz vom 13.04.2013 aufgrund veränderter Zuordnung zu Besoldungsgruppen und damit verbundener Veränderung von Amts- oder Stellenzulagen und verringern sich die Dienstbezüge dadurch insgesamt, wird eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den bisherigen und den neuen Dienstbezügen unter Einbeziehung der Zulagen gezahlt, soweit und solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Dienstbezüge weiterhin erfüllt wären (§ 10 Abs. 2 BesAusfG).

Die Ausgleichszulagen vermindern sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um den Erhöhungsbetrag (§ 10 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 S. 2 BesAusfG). Sie sind ruhegehaltfähig, wenn sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleichen (§ 10 Abs. 3 BesAusfG).

Die in den Ernennungsurkunden der Kirchenbeamten im Landeskirchenamt bis zum 30.06.2013 verliehenen Amtsbezeichnungen werden, sofern sie von den im Änderungsgesetz vom 13.04.2013 genannten Amtsbezeichnungen abweichen, weitergeführt (§ 11 BesAusfG). Dies trifft z. B. auf die Amtsbezeichnungen „Konsistorialrat“, „Oberkonsistorialrat“, „Kirchenoberverwaltungsrat“ und „Kirchenoberrechtsrat“ zu.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Land Baden-Württemberg, Ev. Landeskirche in Baden, Ev. Landeskirche in Württemberg

Die Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Land Baden-Württemberg gilt entsprechend für die Bezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten der **Ev. Landeskirche in Baden** und der **Ev. Landeskirche in Württemberg**, soweit kirchenrechtlich nichts anderes bestimmt ist.

➤ *Lineare Anpassung*

Gemäß Art. 1 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg (BVAnpGBW 2013/2014) vom 16.07.2013 (GBl. S. 185) wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld linear um 2,45 % angepasst.

Die Anpassung war gemäß § 17 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) gegenüber dem tariflichen Erhöhungssatz um 0,2 Prozentpunkte zugunsten der Versorgungsrücklage des Landes vermindert und erfolgte für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 der Landesbesoldungsordnung A ab 01.07.2013, für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 der Landesbesoldungsordnung A ab 01.10.2013 und für die übrigen Besoldungsgruppen ab 01.01.2014. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich ab 01.07.2013 auf 50,00 EUR.

Die der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde liegenden und um 2,45 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (ohne den Familienzuschlag) waren mit dem Kürzungsfaktor 0,984 zu multiplizieren; dies galt sinngemäß auch für das Alters- und Hinterbliebenengeld (Art. 1 § 6 i. V. m. Art. 1 § 4 Abs. 1 bis 3 BBVAnpGBW 2013/2014). Bei Empfängern von Übergangsgeld und Empfängern eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung betrug der Kürzungsfaktor 0,96 (Art. 1 § 4 Abs. 4 BVAnpGBW 2013/2014). Auf diese Weise erhielten Versorgungsempfänger nur eine in die Grundgehaltstabelle integrierte Sonderzahlung von 30 % und die Empfänger von Übergangsgeld und Unterhaltsbeiträgen durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung keine Sonderzahlung.

Bei Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung oder ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 5 bis A 8 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zugrunde liegt, verminderte sich das Grundgehalt ab 01.07.2013 um 54,13 EUR, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung oder eine Strukturzulage nach § 46 LBesGBW bei Beginn des Ruhestands nicht zugrunde gelegen hat (Art. 1 § 4 Abs. 5 BVAnpGBW 2013/2014).

Der vom Familiengericht im öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich zu Lasten der beamtenrechtlichen Versorgung festgesetzte Ausgangsbetrag ist gemäß § 13 Abs. 2 S. 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGBW) vom Zeitpunkt des Endes der Ehezeit bis zum Eintritt in den Ruhestand mit den in der Regel um 0,1 gekürzten Anpassungssätzen zu multiplizieren. Dies gilt auch bei der Berechnung des an den Dienstherrn zu zahlenden Kapitalbetrages zur Abwendung der Versorgungskürzung (§ 14 Abs. 2 S. 1 LBeamVGBW). Die Anpassung ab 01.07.2013 belief sich daher auf 2,35 %. Diese Regelungen waren entsprechend auf das Altersgeld anzuwenden (Art. 1 § 7 BBVAnpGBW 2013/2014).

➤ *Erhöhung der Kinder- und Pflegezuschläge*

Die Kinder- und Pflegezuschläge wurden gemäß Art. 2 BVAnpGBW 2013/2014 angepasst. Der das Ruhegehalt bzw. das Altersgeld erhöhende monatliche **Kinderzuschlag** (§ 66 Abs. 2 S. 1, 94 Abs. 1 LBeamVGBW) belief sich ab 01.07.2013 pro Kind auf 86,71 EUR (vorher 84,64 EUR).

Die Höhe des **Pflegezuschlags** (§ 67 Abs. 1 und 2, § 95 Abs. 1 und 2 LBeamVGBW) für

Versorgungsbericht 2013

jeden Monat der Zeit der Pflege orientiert sich am Pflegebedarf und am zeitlichen Pflegeaufwand. Der Pflegezuschlag zum Ruhegehalt betrug ab 01.07.2013 z. B. für jeden Monat der Zeit der Pflege von Schwerstpflegebedürftigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch - SGB XI) bei einem Pflegeaufwand von mindestens 28 Stunden in der Woche 1,89 EUR (vorher 1,84 EUR).

Der **Kinderpflegeergänzungszuschlag** (§ 67 Abs. 3 und § 95 Abs. 3 LBeamtVGBW) erhöhte sich ab 01.07.2013 für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege von höchstens 0,79 EUR auf 0,81 EUR.

Land Hessen, Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Die **Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck** wurden entsprechend kirchengesetzlicher Regelung wie die Dienst-, Amts- und Versorgungsbezüge der Beamten und Richter des Landes Hessen, der Mitglieder der Hessischen Landesregierung sowie der Versorgungsempfänger aus dem vorgenannten Personenkreis erhöht.

Das **Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen 2013/2014 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20.11.2013 (GVBl. I S. 578)** enthält in seinem Art. 1 das **Hessische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013 (HBVAnpG 2013)**.

Danach belief sich die lineare Anpassung der Dienst-, Amts- und Versorgungsbezüge ab 01.07.2013 auf 2,6 %. Die Anpassung war gemäß § 14a Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung gegenüber dem tariflichen Erhöhungssatz um 0,2 Prozentpunkte zugunsten der Versorgungsrücklage des Landes vermindert. Die Anwärtergrundbeträge erhöhten sich rückwirkend ab 01.01.2013 um 50,00 EUR.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.07.2013 erfolgte durch Multiplikation der um 2,6 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltsatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind (z. B. Unterhaltsbeiträge für Geschiedene gemäß § 86 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung), wurden ab 01.07.2013 um 2,5 % angehoben.

Bei Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 zugrunde liegt, verminderte sich das Grundgehalt ab 01.07.2013 um 54,74 EUR, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz in der am 31.08.2006 geltenden Fassung bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

Land Rheinland-Pfalz, Ev. Kirche der Pfalz

Für die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der **Ev. Kirche der Pfalz** gelten die jeweiligen für die Landesbeamten erlassenen Vorschriften entsprechend, soweit kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Gemäß Art 2 und Art. 18 Nr. 6 des **Ersten Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung vom 20.12.2011 (GVBl. S. 430)** und der Bekanntmachung der ab 01.01.2013 und der ab 01.07.2013 geltenden Anlagen II bis VIII des Landesbesoldungsgesetzes vom 25.09.2012 (GVBl. S. 344) erhöhten sich die Dienst-

und Versorgungsbezüge ab 01.07.2013 linear um 1 % für die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B, für die Besoldungsgruppen R 3 und höher der Besoldungsordnung R, für die Besoldungsgruppe C 4 der Besoldungsordnung C sowie für die Besoldungsgruppe W 3 der Besoldungsordnung W.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge mussten ab 01.07.2013 die um 1 % erhöhten Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene multipliziert werden.

Die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, erhöhten sich ab 01.07.2013 um 0,9 %, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 eintrat.

Dies galt auch für Hinterbliebene eines vor dem 01.07.1997 vorhandenen Versorgungsempfängers und für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

August 2013

Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes

Das **Gesetz zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz) vom 11.06.2013 (BGBl. I S. 1514)** trat im Wesentlichen am 01.08.2013 in Kraft.

Neuregelung der Professorenbesoldung

Das Bundesverfassungsgericht erklärte die Besoldung für Professoren der Besoldungsgruppe W 2 mit seinem Urteil vom 14.02.2012 (2 BvL 4/10) für verfassungswidrig. Nach Auffassung des Gerichts stellt die W-2-Besoldung keine amtsangemessene Alimentation dar und ist daher mit Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) unvereinbar. Gegenstand des Urteils war die hessische W-2-Besoldung. Da die einschlägigen besoldungsrechtlichen Vorschriften weitgehend inhaltsgleich sind, hat das Urteil auch für die Rechtslage im Bund Bedeutung. Das Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz hält an dem vom Bundesverfassungsgericht für verfassungsmäßig erachteten Vergütungssystem der W-Besoldung, bestehend aus festen Grundgehältern und variablen Leistungsbezügen, fest. Leistungsbezüge werden auch weiterhin (ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs) nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel gewährt. Im Einzelnen sieht das Gesetz die Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation durch Anhebung der Grundgehälter der Besoldungsgruppen W 2 und W 3, die Einführung eines nach Erfahrungsstufen gestaffelten Grundgehalts unter Beibehaltung der leistungsabhängigen Besoldungsbestandteile sowie die differenzierte Anrechnung bislang gewährter Leistungsbezüge vor.

Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes

➤ *Zahlungsweise*

Für die Zahlung der Besoldung hat der Empfänger nach einer Änderung des § 17a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) auf Verlangen der zuständigen Behörde ein Konto anzugeben, für das die Verordnung (EU) Nr. 260/2012 (SEPA-Verordnung) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.03.2012 gilt.

➤ **Keine Mehrfachanrechnung von Erfahrungszeiten**

Mit der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge wird ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt, soweit nicht bei Beamten die in § 28 Abs. 1 BBesG genannten Erfahrungszeiten anerkannt werden. § 28 Abs. 1 S. 7 BBesG stellt nunmehr klar, dass derselbe Zeitraum nur einmal anerkannt werden kann.

➤ **Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Bei begrenzter Dienstfähigkeit im Sinne des § 45 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) erhält der Beamte Dienstbezüge, die mindestens in Höhe des Ruhegehalts gewährt werden, die er bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würde.

Diese Regelung gilt jedoch nach einer Änderung des § 72a Abs. 1 S. 2 BBesG nur, sofern der Beamte im vollen zeitlichen Umfang seiner begrenzten Dienstfähigkeit Dienst leistet, nicht jedoch, wenn neben die begrenzte Dienstfähigkeit eine zusätzliche Teilzeitbeschäftigung tritt und sich die Arbeitszeit des begrenzt Dienstfähigen infolgedessen freiwillig noch weiter reduziert.

➤ **Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf eingetragene Lebenspartnerschaften**

Mit seinem Beschluss vom 19.06.2012 (2 BvR 1397/09) entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die Ungleichbehandlung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe beim besoldungsrechtlichen Familienzuschlag der Stufe 1 nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 BBesG in der Zeit seit Einführung des Instituts der eingetragenen Lebenspartnerschaft am 01.08.2001 bis zur Gleichstellung am 01.01.2009 durch das Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften vom 14.11.2011 (BGBl. I S. 2219) mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar war. Das Bundesverfassungsgericht verpflichtete den Gesetzgeber daher, rückwirkend ab 01.08.2001 eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, die allen Beamten, die ihre Ansprüche auf Familienzuschlag zeitnah geltend gemacht haben, einen Anspruch auf Nachzahlung des Familienzuschlags ab dem Zeitpunkt seiner erstmaligen Beanspruchung einräumt. Der Bundesgesetzgeber setzte diese Verpflichtung mit dem neuen § 74a Abs. 3 BBesG um. Danach wird Beamten in Lebenspartnerschaften, die vor dem 01.01.2009 einen Anspruch auf Familienzuschlag geltend gemacht haben, über den noch nicht abschließend entschieden worden ist, der Familienzuschlag rückwirkend gezahlt. Die Zahlung erfolgt ab dem Beginn des Haushaltsjahres, in dem der Anspruch geltend gemacht worden ist, frühestens jedoch ab dem Monat, in dem die Lebenspartnerschaft begründet wurde.

Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes

Artikel 4 des Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 05.12.2012 (BGBl. I S. 2474, 2475) hob die rentenrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen im Falle einer vorgezogenen Rente wegen Alters als Vollrente (§ 34 Abs. 3 Nr. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - SGB VI) und einer Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe (§ 96a Abs. 2 Nr. 2 SGB VI) ab 01.01.2013 von 400,00 EUR auf 450,00 EUR monatlich an. Dies entspricht der neuen Verdienstgrenze für eine geringfügige Beschäftigung (Minijob).

Durch Art. 2 Nr. 2 des Professorenbesoldungsneuregelungsgesetzes wurden die **beamten-versorgungsrechtlichen Hinzuverdienstgrenzen** des § 14a Abs. 1 Nr. 4 S. 2, des § 50e Abs. 1 S. 1 Nr. 5 und Abs. 2 S. 2 Nr. 2 sowie des § 53 Abs. 2 Nr. 3 BeamtVG ab 01.01.2013 ebenfalls von 400,00 EUR auf 450,00 EUR monatlich angepasst.

Versorgungsbericht 2013

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen gilt entsprechend für die Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche Anhalts, der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, der EKD, der Ev. Kirche in Hessen und Nassau, der Ev. Kirche in Mitteldeutschland, der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland und der UEK.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Bund

Die Art. 3, 6, 9 und 12 des **Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (BBVAnpG 2012/2013) vom 15.08.2012 (BGBl. I S. 1670)** traten am 01.08.2013 in Kraft.

Die lineare Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Soldaten des Bundes um 1,2 % erfolgte ab 01.08.2013. Die Anpassung war gemäß § 14a Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes gegenüber dem tariflichen Erhöhungssatz um 0,2 Prozentpunkte zugunsten der Versorgungsrücklage des Bundes vermindert.

Ab 01.08.2013 waren bei der Berechnung der Versorgungsbezüge die um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, wurden ab 01.08.2013 um 1,1 % erhöht, wenn der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 eingetreten ist. Dies galt entsprechend u. a. auch für Hinterbliebene eines vor dem 01.07.1997 vorhandenen Versorgungsempfängers und für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind.

Bei Versorgungsempfängern, deren Versorgungsbezügen ein Grundgehalt der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 oder ein Grundgehalt nach Zwischenbesoldungsgruppen zugrunde liegt, verminderte sich das Grundgehalt ab 01.08.2013 um 54,63 EUR, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Bundesbesoldungsordnungen A und B bei Eintritt in den Ruhestand nicht zugrunde gelegen hat.

EKD

Gemäß § 2 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der Beschäftigten der EKD in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Besoldungs- und Versorgungsgesetz) richtet sich die Besoldung und Versorgung der Pfarrer, die von der EKD in ein Pfarrdienstverhältnis berufen werden, und der Kirchenbeamten der EKD nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Rechts, soweit nicht kirchenrechtlich etwas anderes bestimmt ist. Im Bereich der EKD waren daher die Regelungen des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 ab 01.08.2013 entsprechend umzusetzen.

Ev. Kirche in Hessen und Nassau

Nach § 1 Abs. 3 des Pfarrbesoldungsgesetzes und § 4 Abs. 2 des Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes finden die jeweiligen Anlagen IV (Grundgehälter), V (Familienzuschlag) und VIII (Anwärtergrundbetrag) des Bundesbesoldungsgesetzes (einschließlich der ab 01.08.2013 erfolgten linearen Anpassung um 1,2 %) für die Pfarrer und Kirchenbeamten

Versorgungsbericht 2013

der EKHN mit der Maßgabe Anwendung, dass die dort genannten Beträge mit dem **Faktor 0,98413** zu multiplizieren sind. Mit dem seit dem 01.01.2012 geltenden Faktor 0,98413 wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die in die Monatsbeträge der Besoldungstabellen integrierte Sonderzahlung im Bereich der EKHN nur 40 % eines Monatsbezuges beträgt (Bund: 60 % eines Monatsbezuges).

Für die Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.08.2013 mussten die um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem in der EKHN seit dem 01.04.2010 geltenden Einbaufaktor 0,9951 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene multipliziert werden.

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland

Die Landessynode der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland bestätigte am 23.02.2013 (ABl. EKD S. 191) die **Gesetzesvertretende Rechtsverordnung zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2012/2013 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsverordnung 2012/2013 - BVAnpVO 2012/2013) vom 07.09.2012 (KABl. Nordkirche S. 234)**. Danach waren die ab 01.08.2013 geltenden Regelungen des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (lineare Anpassung der Dienst und Versorgungsbezüge um 1,2 %) für die Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der Nordkirche entsprechend anzuwenden.

Während sich das Besoldungsniveau im Kirchenkreis Nordelbien auf 100 % der Bundesbesoldung belief, galt in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern ab 01.01.2013 ein Bemessungssatz von 92 % der Bundesbesoldung.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.08.2013 erfolgte durch Multiplikation der um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

UEK (ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost), Ev. Landeskirche Anhalts, Ev. Luth. Kirche in Norddeutschland

Nach § 20 Abs. 1 der Pfarrbesoldungsordnung der UEK und § 22 Abs. 1 der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung der UEK sind die für die Bundesbeamten geltenden Besoldungsbestimmungen entsprechend anzuwenden.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der UEK (ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost), der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM erhöhten sich daher ab 01.08.2013 linear um 1,2 %. Der Bemessungssatz-Ost betrug unverändert 89 % der Bundesbesoldung.

Ab 01.08.2013 waren bei der Berechnung der Versorgungsbezüge die um 1,2 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Die **Rechtsverordnung über die Besoldungstabellen für Pfarrerinnen und Pfarrer, Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, Predigerinnen und Prediger, Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Gemeindepädagoginnen und -pädagogen im Entsendungsdienst, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Besoldungsrechtsverordnung) vom 14.06.2013 (KABl. S. 122)** trat am 01.08.2013 in Kraft.

Versorgungsbericht 2013

Der **Bemessungsfaktor** in der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz belief sich bis zum 31.12.2012 auf 91,48 % der Bundesbesoldung (Stand März 2012). Da die Bezüge für die Beamten des Bundes ab 01.01.2013 linear um 1,2 % angepasst wurden, verringerte sich der Bemessungsfaktor gleichzeitig auf 90,40 % der Bundesbesoldung (Stand Januar 2013). Nachdem sich ab 01.08.2013 sowohl die Dienst- und Versorgungsbezüge der Bundesbeamten um 1,2 % als auch die Dienst- und Versorgungsbezüge aller Mitarbeiter der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis um 1,8757 % erhöhten, stieg auch der Bemessungsfaktor von 90,40 % auf 91 % der Bundesbesoldung (Stand August 2013).

Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgte ab 01.08.2013 durch Multiplikation der um 1,8757 % angepassten Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Versorgungsempfänger mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

Ab 01.08.2013 wurde die (bisher geringere) Besoldung der Pfarrer im Entsendungsdienst auf das Niveau der Pfarrbesoldung angehoben.

Die Ephoralzulage für Pfarrer im Aktivdienst ist seit dem 01.08.2013 in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 15 (vorher Unterschiedsbetrag zwischen A 14 und A 15) zu zahlen.

Stellvertretenden Superintendenten kann auf Antrag eine nichtruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, wenn über die Abwesenheitsvertretung hinaus der Kreiskirchenrat in einer Dienstordnung eigene Zuständigkeitsbereiche vorsieht und ein entsprechender Stellenanteil im Stellenplan ausgewiesen wird.

September 2013

Altersgeldgesetz im Bereich des Bundes

Das **Gesetz über die Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten vom 28.08.2013 (BGBl. I S. 3386)** trat am 04.09.2013 in Kraft.

Zentraler Regelungsinhalt dieses Gesetzes ist das in Art. 1 enthaltene „**Altersgeldgesetz (AltGG)**“, das für Beamte, Richter und Soldaten, die auf eigenen Antrag vorzeitig aus dem Bundesdienst ausscheiden, bei Erfüllung der gesetzlich bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Altersgeld sowie für deren Hinterbliebene einen Anspruch auf Hinterbliebenenaltersgeld vorsieht. Die Art. 2 bis 10 betreffen Änderungen in anderen, bereits geltenden Gesetzen, die durch den Neuerlass des Altersgeldgesetzes notwendig wurden.

Die EKD und einige ihrer Gliedkirchen regeln in ihren Versorgungsgesetzen, dass sich die Versorgung nach dem jeweils für die Beamten des Bundes geltenden Recht richtet. Da es sich bei dem Altersgeld für Bundesbeamte nicht um eine Versorgung, sondern um eine **Alterssicherungsleistung eigener Art** handelt, sind Altersgeld- und Hinterbliebenenaltersgeldberechtigte keine Versorgungsempfänger im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes (§ 1 Abs. 4 AltGG). Es ist beabsichtigt, im Rahmen des gemeinsamen Besoldungs- und Versorgungsgesetzes für die EKD und ihre Gliedkirchen auf der Basis des Bundesrechts die Zahlung eines Altersgeldes bei selbst beendeten kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen vorzusehen.

Altersgeld

Beamten auf Lebenszeit, die nach § 33 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) entlassen worden sind, wird Altersgeld gewährt, wenn zum Zeitpunkt der Entlassung zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und sie vor Beendigung des Dienstverhältnisses eine Erklärung gegenüber dem Dienstherrn abgegeben haben, anstelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung das Altersgeld in Anspruch nehmen zu wollen. Hinterbliebene der Altersgeldberechtigten haben Anspruch auf Hinterbliebenenaltersgeld (§ 1 Abs. 1 und 3 AltGG).

Das Altersgeldgesetz verweist an verschiedenen Stellen auf das **Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)** und erklärt die entsprechenden Regelungen für sinngemäß anwendbar. So sind z. B. – entsprechend § 3 Abs. 2 BeamtVG – Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die dem Beamten ein höheres als das ihm gesetzlich zustehende Altersgeld verschaffen sollen, unwirksam (§ 2 Abs. 2 AltGG).

Das **Altersgeld** wird auf der Grundlage der altersgeldfähigen Dienstbezüge und der altersgeldfähigen Dienstzeit berechnet (§ 1 Abs. 2 AltGG).

Ein Anspruch auf Altersgeld und auf Hinterbliebenenaltersgeld besteht, wenn eine **altersgeldfähige Dienstzeit** nach § 6 Abs. 1 bis 4 AltGG von mindestens sieben Jahren, davon wenigstens fünf Jahre im Bundesdienst, zurückgelegt worden ist (§ 3 Abs. 1 S. 1 AltGG). Für die Prüfung, ob diese Wartezeit erfüllt ist, sind Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung voll zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 1 S. 2 AltGG).

Altersgeldfähig ist die Dienstzeit, die der Beamte von der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat (§ 6 Abs. 1 S. 1 AltGG). Maßgebend sind somit nur echte Beamtendienstzeiten, also insbesondere keine Vordienstzeiten, Ausbildungs- oder sonstige, nach dem Beamtenversorgungsrecht unter bestimmten Bedingungen berücksichtigungsfähige Dienstzeiten (§§ 10 bis 12 BeamtVG). Die Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes über den Ausschluss abschließend bestimmter Zeiten (z. B. Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres, Zeiten der Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst) gelten entsprechend (§ 6 Abs. 1 S. 3 AltGG). Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil altersgeldfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht; dies gilt auch für Zeiten einer eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 45 BBG (§ 6 Abs. 1 S. 4 AltGG). Abweichend von der Grundregel des § 6 Abs. 1 AltGG (ausschließliche Berücksichtigung reiner Beamtendienstzeiten) bestimmen § 6 Abs. 2 und 3 AltGG abschließend die Berücksichtigungsfähigkeit bestimmter, als gleichwertig anzuerkennender Zeiten (z. B. die im berufsmäßigen oder nichtberufsmäßigen Wehrdienst zurückgelegten Zeiten entsprechend §§ 8 und 9 BeamtVG).

Zeiten, für die bereits Ansprüche auf Altersgeld oder altersgeldähnliche Ansprüche erworben wurden oder für die eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung durchgeführt worden ist (z. B. aus einem vorangegangenen, durch Entlassung beendeten Dienstverhältnis in einem Bundesland), sind nicht altersgeldfähig, da insoweit kein Bedarf für eine Altersabsicherung mehr besteht (§ 6 Abs. 4 AltGG). Zeiten einer vor dem 03.10.1990 im Beitrittsgebiet ausgeübten Tätigkeit, die nach dem Beamtenversorgungsgesetz grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig sind, kommen auch für die Festsetzung und Berechnung des Altersgeldes nicht in Betracht (§ 6 Abs. 5 AltGG i. V. m. §§ 12a und 12b BeamtVG). Zeiten einer besonderen Verwendung im Ausland nach § 31a Abs. 1 BeamtVG können bis zum Doppelten als altersgeldfähig berücksichtigt werden, wenn sie einzeln ununterbrochen mindestens 30 Tage und insgesamt mindestens 180 Tage gedauert haben (§ 6 Abs. 5 AltGG i. V. m. § 13 Abs. 2 S. 3 BeamtVG).

Altersgeldfähige Dienstbezüge sind das Grundgehalt, sonstige Dienstbezüge, deren Ruhegehaltfähigkeit gesetzlich bestimmt ist, Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG), soweit sie ruhegehaltfähig sind (§ 5 Abs. 1 S. 1 AltGG). Bei den vorstehend genannten Dienstbezügen Nr. 1 und 2 sind die Dienstbezüge maßgebend, die dem Altersgeldberechtigten zuletzt (d. h. am Tag vor Wirksamwerden der Entlassung) zugestanden haben; sie sind – entsprechend der Regelung im Beamtenversorgungsrecht für die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge – mit dem Faktor 0,9901 zu multiplizieren (§ 5 Abs. 1 S. 2 AltGG).

Infolge des Wegfalls der Alimentationsverpflichtung ist die Gewährung ehedem- und kinderbezogener Familienzuschläge nicht mehr geboten, so dass sie nicht zu den altersgeldfähigen Dienstbezügen gehören.

Bei Teilzeitbeschäftigung, bei Beurlaubung ohne Dienstbezüge und bei eingeschränkter Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit gelten als altersgeldfähige Dienstbezüge gemäß § 5 Abs. 2 AltGG die dem letzten Amt entsprechenden vollen altersgeldfähigen Dienstbezüge.

Das zuletzt bezogene Grundgehalt ist nur dann altersgeldfähig, wenn es mindestens zwei Jahre bezogen wurde; ansonsten ist altersgeldfähig nur das Grundgehalt aus dem zuvor bekleideten Amt. Daneben sind die Dienstbezüge eines mit höheren Dienstbezügen verbundenen zuvor bekleideten Amtes altersgeldfähig. Der Beamte muss das zuvor bekleidete Amt aber in dem Dienstverhältnis, das mit der Entlassung auf eigenen Antrag beendet werden soll, innegehabt haben (§ 5 Abs. 3 AltGG i. V. m. § 5 Abs. 3 und 5 BeamtVG).

Die **Höhe des Altersgeldes** beträgt gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 AltGG für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit 1,79375 % der altersgeldfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 %, multipliziert mit 0,85. Mit dem zusätzlichen pauschalen Abschlag in Höhe von 15 % wird berücksichtigt, dass der freiwillig aus dem Dienst ausscheidende Beamte das lebenslange Dienst- und Treueverhältnis vorzeitig beendet und dem Dienstherrn nicht bis zum Erreichen des Ruhestands zur Verfügung steht. Die Zuschläge für Kindererziehung und Pflege (§§ 50a, 50b und 50d BeamtVG) gelten entsprechend für das Altersgeld; die für die Berechnung der Zuschläge maßgeblichen Zeiten sind jedoch nur zu berücksichtigen, soweit sie altersgeldfähig sind (§ 8 AltGG).

Der **Anspruch auf Altersgeld** entsteht mit Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet und **ruht** bis zum Ablauf des Monats, in dem der Altersgeldberechtigte die **Regelaltersgrenze** nach § 35 Abs. 2 oder § 235 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) erreicht, d. h. die Zahlung des Altersgeldes beginnt regelmäßig mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 3 Abs. 2 und Abs. 3 S. 1 AltGG).

Abweichend hiervon endet das Ruhen des Anspruchs gemäß § 3 Abs. 3 S. 2 AltGG (**vorzeitige Inanspruchnahme**) mit Ablauf des Monats, der dem Monat vorausgeht, in dem der Altersgeldberechtigte 1.) schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist und entweder das 62. Lebensjahr vollendet hat oder vor dem 01.01.1964 geboren ist und die nach § 236a Abs. 2 SGB VI jeweils geltende Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen erreicht hat, 2.) voll erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 2 S. 2 und 3 SGB VI ist, 3.) teilweise erwerbsgemindert nach § 43 Abs. 1 S. 2 SGB VI ist oder 4.) vor dem 02.01.1961 geboren und berufsunfähig nach § 240 Abs. 2 SGB VI ist.

Wenn die Feststellung, ob eine verminderte Erwerbsfähigkeit oder eine Berufsunfähigkeit vorliegt, nicht durch den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung getroffen wird, entscheidet hierüber ein Amtsarzt. Die Regelung des § 102 Abs. 2 SGB VI über die zeitliche

Befristung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gilt entsprechend. Endet der Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, endet auch der Anspruch auf Altersgeld (§ 3 Abs. 4 AltGG).

Wird der Beamte aus einem einstweiligen Ruhestand oder nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut in ein Beamtenverhältnis berufen, entsteht der Anspruch auf Altersgeld frühestens bei einer Entlassung nach Ablauf von fünf Jahren ab der erneuten Berufung (§ 3 Abs. 5 AltGG).

Der Anspruch auf Altersgeld entfällt, sobald eine Nachversicherung durchgeführt worden ist (§ 3 Abs. 6 AltGG).

Das Altersgeld ist um einen dauerhaft wirkenden **Versorgungsabschlag** in Höhe von 3,6 % für jedes Jahr zu vermindern, für das Altersgeld vor Ablauf des Monats gezahlt wird, in dem der Altersgeldberechtigte die Regelaltersgrenze nach § 35 Abs. 2 oder § 235 Abs. 2 SGB VI erreicht; die Minderung darf 10,8 % nicht übersteigen (§ 7 Abs. 2 AltGG).

In den Fällen des vorzeitigen Bezugs von Altersgeld wegen teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit wird die Höhe des Altersgeldes bis zum Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze mit 0,5 multipliziert (**vorübergehende Halbierung des Zahlungsbetrages** nach § 7 Abs. 3 AltGG).

Werden die Versorgungsbezüge nach § 70 BeamtVG allgemein erhöht oder vermindert, erhöhen oder vermindern sich die der Berechnung des Altersgeldes zugrunde liegenden altersgeldfähigen Dienstbezüge entsprechend. Die **Dynamisierung** erfasst sowohl die Anwartschafts- als auch die Leistungsphase. Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt (§ 7 Abs. 4 AltGG).

Ein Mindestaltersgeld, vergleichbar dem Mindestruhegehalt (§ 14 Abs. 4 BeamtVG), wird nicht gewährt. Die Vorschrift des § 7 Abs. 5 AltGG enthält jedoch einen **Mindestniveauschutz des Altersgeldes** im Vergleich zum fiktiven Rentenanspruch. Danach darf die Höhe des Altersgeldes im Zeitpunkt des Beginns der Zahlung nicht geringer sein als die Höhe des Rentenanspruchs, der sich ergeben hätte, wenn der Altersgeldberechtigte für die Zeit der versicherungsfreien Beschäftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre. Die Vergleichsberechnung hat die Stelle vorzunehmen, die das Altersgeld auszahlt. Die erforderliche Auskunft holt sie sich beim zuständigen Rentenversicherungsträger der gesetzlichen Rentenversicherung ein.

Die allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen über das Erlöschen von Versorgungsbezügen wegen Verurteilung (§ 59 BeamtVG) gelten auch für das Altersgeld (**Verlust des Anspruchs auf Altersgeld**). Rechtsfolge ist die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Altersgeldempfänger werden in den Geltungsbereich des Bundesdisziplinargesetzes einbezogen. Wird in einem Disziplinarverfahren auf eine Kürzung des Altersgeldes erkannt, beginnt die Kürzung mit dem Kalendermonat, der auf den Eintritt der Unanfechtbarkeit der Entscheidung folgt, frühestens mit Beginn der Zahlung des Altersgeldes (§ 4 AltGG).

Die Altersgeldberechtigten haben keinen Beihilfeanspruch.

Hinterbliebenenaltersgeld

Das Hinterbliebenenaltersgeld umfasst das Altersgeld für den Sterbemonat, das Witwenaltersgeld, die Witwenabfindung und das Waisenaltersgeld (§ 9 Abs. 1 AltGG). Das Altersgeld für den Sterbemonat ist von Amts wegen in voller Höhe zu zahlen. Der Anspruch auf Witwen- und Waisenaltersgeld entsteht frühestens mit Ablauf des Monats, in dem der Altersgeldberechtigte verstorben ist (§ 9 Abs. 6 AltGG).

Versorgungsbericht 2013

Das **Witwenaltersgeld** beträgt 55 % des Altersgeldes (§ 9 Abs. 3 S. 2 AltGG). Unter entsprechender Anwendung des § 20 Abs. 2 S. 1 und 2 BeamtVG ist gegebenenfalls eine Kürzung des Witwenaltersgeldes aufgrund eines hohen Altersunterschieds der Eheleute durchzuführen.

Kein Anspruch auf Witwenaltersgeld besteht gemäß § 9 Abs. 3 S. 3 AltGG i. V. m. § 19 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 2 BeamtVG, wenn 1.) die Ehe mit dem Verstorbenen weniger als ein Jahr gedauert hat (es sei denn, es liegt keine **Versorgungsehe** vor) oder die Ehe erst nach der erstmaligen Gewährung von Altersgeld geschlossen wurde und der Altersgeldberechtigte zum Zeitpunkt der Eheschließung die Regelaltersgrenze bereits erreicht hatte (Fall der sogenannten „**Nachheirat**“).

Abweichend vom Beamtenversorgungsrecht steht der „nachgeheirateten“ Witwe kein Unterhaltsbeitrag zu.

Eine Witwe mit Anspruch auf Witwenaltersgeld, die wieder heiratet, erhält eine **Abfindung** in Höhe des 24-fachen des ihr im Monat der Wiederverheiratung nach Anwendung der §§ 13 bis 15 AltGG zu zahlenden Witwenaltersgeldes (§ 9 Abs. 4 AltGG). Ein Anspruch auf Wiederaufleben des Witwenaltersgeldes bei Beendigung der neuen Ehe besteht nicht.

Die Kinder eines verstorbenen Beamten mit Anspruch auf Altersgeld erhalten **Waisenaltersgeld**, das für Halbweisen 12 % und für Vollweisen 20 % des Altersgeldes beträgt. Angenommene Kinder werden – entsprechend § 23 Abs. 2 S. 1 BeamtVG – nur dann berücksichtigt, wenn der Altersgeldberechtigte zum Zeitpunkt der Annahme noch keinen Anspruch auf Zahlung des Altersgeldes hat. Es besteht in diesem Fall kein Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag nach beamtenversorgungsrechtlichen Grundsätzen. Allgemeine Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes in Bezug auf das Waisengeld (§ 24 Abs. 2 und 3 BeamtVG) gelten auch für das Waisenaltersgeld (§ 9 Abs. 5 AltGG).

Gemäß § 9 Abs. 7 AltGG sind noch folgende beamtenversorgungsrechtliche Vorschriften für das Hinterbliebenenaltersgeld entsprechend anzuwenden: § 1a BeamtVG (Lebenspartnerschaften), § 25 BeamtVG (Zusammentreffen von Witwengeld und Waisengeld), § 28 BeamtVG (Witwerversorgung), § 52 BeamtVG (Rückforderung von Versorgungsbezügen), § 61 Abs. 1 und Abs. 2 BeamtVG (Erlöschen der Witwen- und Waisenversorgung) und § 64 BeamtVG (Entzug von Hinterbliebenenversorgung).

Festsetzung und Zahlung des Alters- und Hinterbliebenenaltersgelds

Die altersgeldfähigen Dienstbezüge und die altersgeldfähige Dienstzeit sind **innerhalb von sechs Monaten** nach der Entlassung von Amts wegen festzusetzen; die Festsetzung erfolgt unter dem Vorbehalt künftiger Rechtsänderungen (§ 10 Abs. 1 AltGG).

Die Gewährung des (antragsgebundenen) Alters- und Hinterbliebenenaltersgeldes erfolgt ab dem Monat, in dem der **schriftliche Antrag** bei der zuständigen Behörde eingegangen ist. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 S. 1 oder S. 2 AltGG gestellt werden, gelten als am Ersten des Monats gestellt, in dem diese Voraussetzungen vorlagen. Bei befristeten Altersgeldzahlungen ist nach Ablauf der Befristung ein Neuantrag erforderlich (§ 10 Abs. 2 und 3 AltGG).

Das Altersgeld und das Hinterbliebenenaltersgeld sind für die gleichen Zeiträume zu zahlen wie die Dienstbezüge der Bundesbeamten. Sie sind am **Ende des Monats fällig**, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, und werden am letzten Bankarbeitstag dieses Monats gezahlt. Die Zahlung erfolgt längstens bis zum Ende des Monats, in dem der Berechtigte verstirbt (§ 10 Abs. 4 AltGG).

Die Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes über die **Zahlung und Rückforderung**

von **Versorgungsbezügen** sowie über die **Anzeigepflichten** (§ 49 Abs. 1, 3 und 5 bis 9, §§ 52 und 62 BeamtVG) gelten entsprechend (§ 10 Abs. 5 AltGG).

Die Vorschrift des § 10 Abs. 7 AltGG räumt dem Beamten einen eigenständigen Rechtsanspruch auf **Erteilung einer Auskunft** zur Höhe des jeweiligen Altersgeldanspruchs entsprechend § 49 Abs. 10 BeamtVG ein. Der Auskunftsanspruch umfasst auch die zur Ermittlung der Nachversicherung maßgeblichen Bezüge. Die Auskunft soll innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Behörde erteilt werden.

Ruhensregelungen

Die §§ 11 bis 14 AltGG enthalten Ruhensregelungen, die das Zusammentreffen von Altersgeld mit anderen Leistungen betreffen.

➤ ***Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen***

Beim Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen im Sinne des § 53 Abs. 7 BeamtVG ist eine Ruhensregelung durchzuführen. Das Altersgeld bzw. Hinterbliebenenaltersgeld wird nur insoweit gewährt, als es zusammen mit dem Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen eine der in § 11 Abs. 2 AltGG genannten Höchstgrenzen nicht übersteigt. Der die Höchstgrenze übersteigende Teil ruht. Dies gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem der Altersgeldberechtigte die Regelaltersgrenze nach § 35 Abs. 2 oder § 235 Abs. 2 SGB VI erreicht (§ 11 Abs. 1 AltGG).

Die Höchstgrenze beträgt für Altersgeldberechtigte, die vorzeitig das Altersgeld erhalten, 71,75 % der altersgeldfähigen Dienstbezüge zuzüglich eines Betrages von monatlich 450,00 EUR zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres (§ 11 Abs. 2 Nr. 3 AltGG).

Für Witwen bzw. Witwer gelten als Höchstgrenze die der Berechnung des Witwen- bzw. Witweraltersgeldes zugrunde liegenden altersgeldfähigen Dienstbezüge; für Waisen sind als Höchstgrenze 40 % dieses Betrages maßgebend (§ 11 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AltGG).

➤ ***Zusammentreffen von Altersgeld mit Mindestruhegehalt***

Ein aus einem weiteren Beamtenverhältnis zum Dienstherrn Bund zustehendes Mindestruhegehalt führt – zur Vermeidung einer Überversorgung – zum vollständigen Ruhen des Altersgeldes (§ 12 AltGG), da die Zeit, für die Mindestversorgung gewährt wird, immer auch die Zeit umfasst, für die bereits eine Alterssicherungsleistung in Form von Altersgeld zusteht.

➤ ***Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten***

Beim Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit Renten ist § 55 Abs. 1 bis 5 und 8 BeamtVG unter Berücksichtigung der in § 13 Abs. 1 AltGG geregelten Anpassungen an Begriffsbestimmungen des Altersgeldgesetzes entsprechend anzuwenden. Übersteigt danach die Summe aus dem Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld und der Rente eine der in § 55 Abs. 2 BeamtVG genannten Höchstgrenzen, ruht das Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag. Die Renten bleiben in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie nach Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld erworben worden sind. Die Maßgaben des § 13 Abs. 1 Nr. 2 bis 6 AltGG sind bei der Ermittlung der Höchstgrenze zu beachten. Als maßgebliche Dienstzeit (§ 55 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. b BeamtVG) ist die Zeit von der Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum

Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses mit Ausnahme von Zeiten im Sinne des § 12a BeamtVG zugrunde zu legen. Die Vorschrift des § 13 Abs. 1 AltGG findet keine Anwendung, wenn der Altersgeldberechtigte aufgrund einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis Anspruch auf Versorgung nach dem Beamtenversorgungsgesetz hat (§ 13 Abs. 2 BeamtVG).

➤ **Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung**

Beim Zusammentreffen von Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld mit einer Versorgung aus zwischen- oder überstaatlicher Verwendung ruht das Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld in entsprechender Anwendung des § 56 Abs. 1 bis 6 BeamtVG.

Die Versorgung bleibt jedoch in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie nach Entstehen des Anspruchs auf Altersgeld erworben wurde. Bei der Ermittlung der Höchstgrenze darf die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugrunde gelegt werden (§ 14 S. 1 AltGG). Der sich ergebende Ruhensbetrag ist von dem nach Anwendung der §§ 11 bis 13 AltGG verbleibenden Altersgeld abzuziehen (§ 14 S. 2 AltGG).

Kürzung des Alters- und Hinterbliebenenaltersgeldes nach der Ehescheidung

Anrechte aus der Beamtenversorgung des Bundes unterliegen bei einem öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich der internen Teilung nach § 10 des Versorgungsausgleichsgesetzes. Die hieraus abgeleiteten Ansprüche der ausgleichsberechtigten Person, die sich gegen den jeweiligen Versorgungsträger richten, sind im Bundesversorgungsteilungsgesetz (BVerSTG) geregelt. Dies gilt nach einer Neufassung des § 1 Abs. 2 BVerSTG auch dann, wenn die ausgleichspflichtige Person mit Anspruch auf Altersgeld aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. Zum Ausgleich der dem Dienstherrn infolge des Versorgungsausgleichs entstehenden Kosten werden die Versorgungsbezüge des ausgleichspflichtigen Beamten und seiner Hinterbliebenen nach § 57 BeamtVG gekürzt. Diese beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen zur Kürzung der Versorgung übertrug der Bundesgesetzgeber in § 15 AltGG inhaltsgleich auf Anrechte auf Altersgeld, da sich der Anspruch der ausgleichsberechtigten Person auch in diesen Fällen gegen den Bund richtet.

Das Altersgeld unterliegt der Dynamisierung. Aus diesem Grund sind sowohl der vom Familiengericht festgesetzte Betrag des übertragenen Anrechts für die ausgleichsberechtigte Person als auch die Kürzung des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person fortlaufend anzupassen (§ 3 Abs. 3 BVerSTG, § 15 Abs. 2 AltGG). Der Kürzungsbetrag für das Altersgeld und für das Hinterbliebenenaltersgeld berechnet sich in sinngemäßer Anwendung des § 57 Abs. 2 und 3 BeamtVG. Dabei tritt an die Stelle des Eintritts in den Ruhestand der Zeitpunkt, in dem das Ruhen des Altersgeldes nach § 3 Abs. 3 S. 1 oder 2 AltGG endet.

Die Kürzung des Altersgeldes oder des Hinterbliebenenaltersgeldes kann von den Berechtigten ganz oder teilweise durch Zahlung eines Kapitalbetrages an den Dienstherrn abgewendet werden. Die Vorschriften des § 58 Abs. 2 bis 4 BeamtVG gelten entsprechend (§ 15 Abs. 3 AltGG).

Mit dem Tod der ausgleichsberechtigten Person geht der Anspruch auf die Hinterbliebenen über. Die abgeleiteten Ansprüche der Hinterbliebenen entwickeln sich grundsätzlich nach den gleichen Maßstäben wie der Anspruch der ausgleichsberechtigten Person. Umfang und Höhe orientieren sich gemäß § 3 Abs. 4 BVerSTG an den – insoweit abschließend benannten – Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes über die Hinterbliebenenversorgung (§§ 20, 24 und 25 Abs. 1 und 2 BeamtVG).

Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes

Ein durch Dienstunfall verletzter früherer Beamter, dessen Beamtenverhältnis nicht durch Eintritt in den Ruhestand geendet hat, erhält gemäß § 38 Abs. 1 S. 1 BeamtVG neben dem Heilverfahren für die Dauer einer durch den Dienstunfall verursachten Erwerbsbeschränkung einen **Unterhaltsbeitrag**. Nach der Neuregelung in § 38 Abs. 1 S. 2 BeamtVG erlischt dieser Anspruch auf einen Unterhaltsbeitrag ab der Gewährung von Altersgeld.

Altersgeldfähige Dienstzeiten sind bei einer erneuten Berufung in ein Beamtenverhältnis grundsätzlich ruhegehaltfähig. Die **neue Ruhensregelung des § 53a BeamtVG** verhindert, dass der aus dem neuen Dienstverhältnis in den Ruhestand versetzte Beamte einen höheren Anspruch auf Alterseinkommen (Altersgeld und Versorgung) hat als ein Beamter mit durchgehender Dienstzeit.

Bezieht danach ein Versorgungsempfänger Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeld oder eine vergleichbare Alterssicherungsleistung, ruhen seine Versorgungsbezüge nach Anwendung des § 55 BeamtVG in Höhe des jeweiligen Betrages des Alters- oder Hinterbliebenenaltersgeldes. Dies gilt nicht beim Bezug einer Mindestversorgung nach § 14 Abs. 4 BeamtVG.

Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt mit Witwen- bzw. Witweraltersgeld wird mindestens ein Betrag in Höhe des Ruhegehalts zuzüglich 20 % des Witwen- bzw. Witweraltersgeldes gezahlt. Trifft Witwen- bzw. Witwergeld mit Altersgeld zusammen, verbleibt mindestens ein Betrag in Höhe des Altersgeldes zuzüglich 20 % des Witwen- bzw. Witwergeldes.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Freistaat Sachsen und in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Die Besoldung der Pfarrer und Kirchenbeamten im Bereich der **Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens** beläuft sich seit dem 01.01.2010 unverändert auf 95 % der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Besoldungsordnungen. Werden die Dienstbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten allgemein erhöht, ist diese Erhöhung von demselben Zeitpunkt an auf die Versorgungsbezüge zu übertragen.

Im Vorgriff auf eine in Art. 30 Nr. 5 des Gesetzentwurfs zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen beabsichtigte Bezügeanpassung erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge für Beamte und Richter des Freistaates Sachsen der Besoldungsordnung A in den Besoldungsgruppen ab A 10 sowie der Besoldungsordnungen B, C, R und W ab 01.09.2013 um 2,65 %.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.09.2013 erfolgte durch Multiplikation der um 2,65 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltsatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

Oktober 2013

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Land Baden-Württemberg, in der Ev. Landeskirche in Baden und in der Ev. Landeskirche in Württemberg

Die Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Land Baden-Württemberg gilt entsprechend für die Bezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten der **Ev. Landeskirche in**

Baden und der **Ev. Landeskirche in Württemberg**, soweit kirchenrechtlich nichts anderes bestimmt ist.

Lineare Anpassung

Gemäß Art. 1 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg (BVAmpGBW 2013/2014) vom 16.07.2013 (GBl. S. 185) wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten und Versorgungsempfänger in den Besoldungsgruppen A 10 und A 11 der Landesbesoldungsordnung A sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld ab 01.10.2013 linear um 2,45 % angepasst.

Die der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde liegenden und um 2,45 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (ohne den Familienzuschlag) waren mit dem Kürzungsfaktor 0,984 zu multiplizieren; dies galt sinngemäß auch für das Alters- und Hinterbliebenengeld (Art. 1 § 6 i. V. m. Art. 1 § 4 Abs. 1 bis 3 BVAmpGBW 2013/2014). Bei Empfängern von Übergangsgeld und Empfängern eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung betrug der Kürzungsfaktor 0,96 (Art. 1 § 4 Abs. 4 BVAmpGBW 2013/2014).

Der vom Familiengericht im öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich zu Lasten der beamtenrechtlichen Versorgung festgesetzte Ausgangsbetrag ist gemäß § 13 Abs. 2 S. 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGBW) vom Zeitpunkt des Endes der Ehezeit bis zum Eintritt in den Ruhestand mit den in der Regel um 0,1 gekürzten Anpassungssätzen zu multiplizieren. Dies gilt auch bei der Berechnung des an den Dienstherrn zu zahlenden Kapitalbetrages zur Abwendung der Versorgungskürzung (§ 14 Abs. 2 S. 1 LBeamVGBW). Die Anpassung ab 01.10.2013 belief sich daher auf 2,35 %. Diese Regelungen waren entsprechend für das Altersgeld anzuwenden (Art. 1 § 7 BVAmpGBW 2013/2014).

Dezember 2013

Änderung dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften im Land Baden-Württemberg, in der Ev. Landeskirche in Baden und in der Ev. Landeskirche in Württemberg

Die Vorschriften des **Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 12.11.2013 (GBl. S. 304)** traten zu unterschiedlichen Zeitpunkten (01.01.2011, 01.01.2013, 01.10.2013 und 01.12.2013) in Kraft.

Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe

Die nachstehenden Regelungen gelten entsprechend für die Pfarrer und Kirchenbeamten der **Ev. Landeskirche in Baden** und der **Ev. Landeskirche in Württemberg**.

Die im Land Baden-Württemberg bisher ab 01.09.2006 bestehende Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften mit Ehen wurde gemäß Art. 5 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften auf den Zeitraum ab 01.08.2001 ausgeweitet. Hierdurch erfolgt die Gleichstellung ab dem Zeitpunkt, ab dem eingetragene Lebenspartnerschaften geschlossen werden konnten. Diese Ausweitung setzt den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 19.06.2012 (2 BvR 1397/09) um. Während sich dieser Beschluss jedoch nur auf den Familienzuschlag bezog und zudem eine Einschränkung des Anspruchs auf solche Fälle zugelassen hätte, in denen der Anspruch im jeweiligen Haushaltsjahr vom Betroffenen zeitnah geltend gemacht worden war, bezieht sich die Gleichstellung durch den Landesgesetzgeber auf alle relevanten dienstrechtlichen

Bereiche und erfordert lediglich eine – auch nachträgliche – Beantragung der Leistung.

Im **Beihilferecht** bewirkt die Gleichstellung u. a., dass eingetragene Lebenspartner als Angehörige berücksichtigungsfähig sind. Die Gleichstellung betrifft auch die Bemessung und die Begrenzung der Beihilfe. Verpartnerte Beamte erhalten den Familienzuschlag im **Besoldungsrecht** unter den gleichen Voraussetzungen wie verheiratete Beamte. Im **Versorgungsrecht** erfolgt die Gleichstellung insbesondere bei der beamtenrechtlichen Hinterbliebenenversorgung und dem Hinterbliebenengeld, bei der Behandlung des familienrechtlichen Versorgungsausgleichs, bei der Unfallfürsorge und beim Familien- und Kinderzuschlag.

Besoldungsrechtliche Änderungen

Der Art. 1 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften enthält redaktionelle und klarstellende Regelungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW), die im Wesentlichen am 01.12.2013 in Kraft traten und entsprechend auch in der **Ev. Landeskirche in Baden** und der **Ev. Landeskirche in Württemberg** gelten.

➤ ***Zahlung der Besoldung***

Die Vorschrift des § 5 Abs. 3 LBesGBW wurde aufgrund von Art. 9 der Verordnung (EU) Nr. 260/2012 (Zugänglichkeit von Zahlungen) geändert. Danach hat der Empfänger von Zahlungen nach dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg auf Verlangen der zuständigen Behörde ein Konto **in der Europäischen Union** anzugeben oder einzurichten, auf das die Überweisung erfolgen kann. Bei Überweisungen auf ein im Ausland geführtes Konto trägt der Empfänger insbesondere die hierdurch bedingten Mehrkosten sowie die Gefahr der Übermittlung der Zahlung.

➤ ***Berücksichtigungsfähige Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung***

Die Regelung des § 32 Abs. 1 LBesGBW bestimmt, welche Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung als **berücksichtigungsfähige Zeiten** anzuerkennen sind, wodurch die Zuordnung zu einer höheren Stufe als der Anfangsstufe ermöglicht wird. Durch eine Änderung des § 32 Abs. 1 S. 2 LBesGBW wurde klargestellt, dass die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Entscheidung darüber trifft, ob und in welchem Umfang Zeiten nach § 32 Satz 1 Nr. 3 LBesGBW als förderlich anerkannt werden. Förderliche Zeiten können insgesamt bis zu 10 Jahren berücksichtigt werden.

Berücksichtigungsfähige Zeiten sind nach einer Neufassung des § 32 Abs. 1 Nr. 5 LBesGBW auch Zeiten eines Wehrdienstes nach dem Wehrpflichtgesetz oder Zeiten eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz; Zeiten als Entwicklungshelfer (§ 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes) und Zeiten eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres werden bis zur Dauer des gesetzlich geforderten Zivildienstes wie Zeiten eines Zivildienstes behandelt, wenn diese Zeiten zu einer Befreiung vom Zivildienst geführt haben.

➤ ***Gewährung von Stellenzulagen***

Die Vorschrift des § 47 Abs. 4 LBesGBW stellt klar, dass die Gewährung von Stellenzulagen für die Wahrnehmung herausgehobener Funktionen abschließend in den §§ 48 bis 57 LBesGBW geregelt ist.

Versorgungsrechtliche Änderungen

Die Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg, die in Art. 2 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften enthalten sind, traten

im Wesentlichen rückwirkend ab 01.01.2011 in Kraft. Sie waren im Bereich der **Ev. Landeskirche in Baden** ebenfalls ab 01.01.2011 und im Bereich der **Ev. Landeskirche in Württemberg** wegen der um ein Jahr zeitversetzten Übernahme des Landesrechts erst ab 01.01.2012 entsprechend anzuwenden.

➤ *Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit*

Die neu eingefügte Vorschrift des § 21 Abs. 4 LBeamtVGBW entspricht § 7 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung über die Berücksichtigung sogenannter „Nachdienstzeiten“. Von dieser Regelung sind überwiegend Beamte auf Zeit (z. B. Bürgermeister, Beigeordnete) betroffen.

➤ *Kindererziehungsergänzungszuschlag zum Ruhegehalt*

Die Regelungen über die Gewährung eines Kindererziehungsergänzungszuschlags (§ 50b BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) wurden rückwirkend ab 01.01.2011 in das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg übernommen (§ 66 Abs. 4 bis 6 LBeamtVGBW).

Für Zeiten, für die kein Kindererziehungszuschlag zusteht (also grundsätzlich erst ab dem vierten Lebensjahr des jeweiligen Kindes), erhöht sich das Ruhegehalt um einen Kindererziehungsergänzungszuschlag. Dieser Zuschlag wird gemäß § 66 Abs. 4 S. 1 LBeamtVGBW für Zeiten gewährt, in denen

- zwei oder mehr Kinder gleichzeitig erzogen oder nicht erwerbsmäßig gepflegt wurden (Mehrkindfall) oder
- neben die Erziehung eines Kindes oder die nicht erwerbsmäßige Pflege eines pflegebedürftigen Kindes eine ruhegehaltfähige Dienstzeit tritt oder eine andere pflegebedürftige Person nach § 67 Abs. 1 S. 1 LBeamtVGBW nicht erwerbsmäßig gepflegt wurde (Einkindfall)

Zu berücksichtigen sind dabei nur nach dem 31.12.1991 liegende Zeiten der Kindererziehung bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Für die nicht erwerbsmäßige Pflege eines pflegebedürftigen Kindes oder einer anderen pflegebedürftigen Person wird auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) abgestellt. Die Erhöhung des Ruhegehalts um einen Kindererziehungsergänzungszuschlag setzt voraus, dass die Kindererziehungszeit und die Zeit der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes dem Beamten nach § 66 Abs. 3 S. 2 LBeamtVGBW zuzuordnen sind. Der Kindererziehungsergänzungszuschlag wird nicht für Zeiten gewährt, für die der Beamte Anspruch auf eine entsprechende Leistung nach § 70 Abs. 3a S. 2 SGB VI (Höherbewertung von Beitragszeiten) hat.

Die Höhe des an den Versorgungsanpassungen nach § 11 LBeamtVGBW teilnehmenden Kindererziehungsergänzungszuschlags beträgt gemäß § 66 Abs. 5 LBeamtVGBW für jeden angefangenen Monat, in dem die Voraussetzungen vorliegen, ab 01.07.2014 im Mehrkindfall 0,83 EUR und im Einkindfall 0,62 EUR. Die Werte für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 30.06.2014 sind in Art. 8 Abs. 3 Nr. 1 und 2 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften ausgewiesen.

Der um den Kindererziehungsergänzungszuschlag erhöhte Betrag, der sich unter Berücksichtigung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der auf die Kindererziehungszeit entfallenden ruhegehaltfähigen Dienstzeit als Ruhegehalt ergeben würde, darf die Höchstgrenze nicht übersteigen. Als Höchstgrenze für den Kindererziehungs-

ergänzungszuschlag gilt der gemäß § 66 Abs. 6 S. 2 LBeamtVGBW für jeden Monat der Zeiten nach § 66 Abs. 4 LBeamtVGBW mit dem Wert 2,48 EUR (ab 01.07.2014) vervielfältigte Betrag; bei jeder Versorgungsanpassung erhöht sich dieser Wert entsprechend. Die Werte für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 30.06.2014 ergeben sich aus Art. 8 Abs. 3 Nr. 3 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften.

Das um den Kindererziehungszuschlag, den Kindererziehungsergänzungszuschlag oder um beide Zuschläge erhöhte Ruhegehalt darf gemäß § 66 Abs. 7 LBeamtVGBW nicht höher sein als das Ruhegehalt, das sich unter Berücksichtigung des Höchstruhegehaltssatzes ergeben würde. Der Kinderzuschlag und der Kindererziehungsergänzungszuschlag, die pro Kind insgesamt nur einmal gewährt werden dürfen, sind Teile des Ruhegehalts und unterliegen somit den Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften sowie der Kürzung durch den Versorgungsabschlag (§ 66 Abs. 8 und 10 LBeamtVGBW).

➤ **Kinderzuschlag zum Witwen- oder Witwergeld**

In § 66 Abs. 9 LBeamtVGBW wird nunmehr klargestellt, dass der Kinderzuschlag zum Witwen- oder Witwergeld auch für ein vor dem 01.01.1992 geborenes Kind zu zahlen ist.

➤ **Trennung der Alterssicherungssysteme**

Die **Berechnung des Altersgeldes** erfolgt auf der Grundlage der altersgeldfähigen Dienstzeit und der altersgeldfähigen Dienstbezüge (§ 87 Abs. 3 LBeamtVGBW). Nach der Ergänzung des § 89 Abs. 2 S. 1 LBeamtVGBW sind Zeiten, für die bereits in anderen Alterssicherungssystemen Anwartschaften oder Ansprüche erworben wurden, bei der Berechnung der altersgeldfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigungsfähig. Gleiches gilt für Zeiten, für die bereits Ansprüche oder Anwartschaften auf Altersgeld oder gleichwertige Alterssicherungsansprüche erworben wurden. Diese Regelung ist auch dann anzuwenden, wenn der Beamte nicht erstmals ab 01.01.2011 in ein Beamtenverhältnis berufen wurde.

Bestand während der **Kindererziehung vor dem 01.01.1992** bereits ein Beamtenverhältnis, ist für ein vor dem 01.01.1992 geborenes Kind die Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zu dem Tag **altersgeldfähig**, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Dies gilt entsprechend für die Zeit einer Kindererziehung von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, die in eine Freistellung vom Dienst nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Landesrecht fällt (§ 89 Abs. 2 S. 3 i. V. m. § 106 Abs. 1 S. 1 und 2 LBeamtVGBW).

Die Vorschrift des § 93 LBeamtVGBW, die eine **Anrechnung der Mindestversorgung** oder vergleichbarer Ansprüche auf Alterssicherung, die von einem Dienstherrn außerhalb des Landes Baden-Württemberg gewährt wurden, **auf das Altersgeld** vorsah, wurde mit Wirkung ab 01.12.2013 aufgehoben. Dies folgt aus einer Absprache der Bundesländer untereinander, wonach das Altersgeld gegenüber Ruhegehaltsansprüchen, die bei dem gleichen oder einem anderen Dienstherrn erworben wurden, stets vorrangig zu gewähren ist und jedes Bundesland in Fällen des Zusammentreffens von Altersgeld und Versorgungsbezügen die Versorgungsbezüge entsprechend kürzt. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass es keine Doppelberücksichtigung von Zeiten, aus denen das Altersgeld resultiert, mehr geben wird.

Rückwirkend ab 01.01.2011 erhöht der **Kindererziehungsergänzungszuschlag** auch das Altersgeld in entsprechender Anwendung des § 66 LBeamtVGBW, wobei der Zuschlag nur gewährt wird, soweit der Anspruchsinhaber während der Zeiten nach § 66 Abs. 4 Nr. 1 LBeamtVGBW im Beamtenverhältnis stand (§ 94 Abs. 2 LBeamtVGBW).

➤ **Übergangsregelungen**

Beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen ist dem Versorgungsberechtigten mindestens ein Betrag in Höhe von 20 % seines jeweiligen Versorgungsbezugs zu belassen (**Mindestbelassungsregelung** gemäß § 68 Abs. 3 S. 1 LBeamtVGBW). Dies gilt jedoch nicht beim Bezug von Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst, das mindestens aus derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Entgeltgruppe berechnet wird, aus der sich auch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bestimmen (§ 68 Abs. 3 S. 2 LBeamtVGBW). Die rückwirkend ab 01.01.2011 geltende Vorschrift des § 102 Abs. 12 LBeamtVGBW stellt sicher, dass **die am 01.01.2002 vorhandenen Versorgungsempfänger** von dieser Einschränkung der Mindestbelassungsregelung ausgenommen bleiben.

Nach dem im Land Baden-Württemberg bis zum 31.12.2010 anzuwendenden § 20 Abs. 2 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung wurde bei der **Berechnung der Hinterbliebenenversorgung** neben dem Aspekt des großen Altersunterschieds der Eheleute auch die Dauer der Ehe berücksichtigt. Kürzungen des Witwengeldes wegen großen Altersunterschieds konnten demnach durch eine lange Ehedauer abgemildert oder sogar vermieden werden. Die ab 01.01.2011 maßgebende Vorschrift des § 34 Abs. 2 LBeamtVGBW knüpfte nur noch an den Altersunterschied an und ließ die Ehedauer unberücksichtigt. Im Gegenzug durfte das Witwengeld nur noch um höchstens 35 % und nicht mehr – wie bis zum 31.12.2010 – um 50 % gekürzt werden. Aufgrund der neuen und rückwirkend ab 01.01.2011 geltenden Übergangsregelung des § 104 Abs. 2 LBeamtVGBW findet § 20 Abs. 2 S. 1 und 2 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung für Witwen, deren Ehe mit dem Beamten oder Ruhestandsbeamten bereits am 31.12.2010 bestanden hat, weiterhin Anwendung. Dies gilt entsprechend für die Bezieher von Witwengeld und Unterhaltsbeiträgen nach §§ 36 und 40 LBeamtVGBW.

Nach § 4 Abs. 1 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung konnten für die **Erfüllung der Wartezeit** auch Beschäftigungszeiten im privaten Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst berücksichtigt werden. Seit dem 01.01.2011 wird nur noch die Zeit eines Wehr- oder Zivildienstes angerechnet. Ferner war es gemäß § 84 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung möglich, zum Ausgleich von Härten Zeiten, die nach dem bis zum 31.12.1976 geltenden Recht ruhegehaltfähig waren und vor dem 01.01.1977 zurückgelegt wurden, als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen. Die Übergangsvorschrift des § 106 Abs. 5 S. 1 LBeamtVGBW über den Fortbestand abschließend aufgezählter Vorschriften des alten Rechts wurde rückwirkend ab 01.01.2011 um die §§ 4 und 84 BeamtVG ergänzt, da im Zuge der Dienstrechtsreform keine Schlechterstellung hinsichtlich der bis zum 31.12.2010 erworbenen Versorgungsansprüche erfolgen sollte.

Darmstadt im Januar 2014