

Versorgungsbericht 2017



**Evangelische Ruhegehaltskasse
in Darmstadt**

Das Jahr 2017 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 2017

Erhöhung steuerlicher Freibeträge und kinderbezogener Leistungen; Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“

Die in den Art. 8, 10 und 12 des **Gesetzes zur Umsetzung der Änderungen der EU-Amtshilferichtlinie und von weiteren Maßnahmen gegen Gewinnkürzungen und -verlagerungen vom 20.12.2016 (BGBl. I S. 3000)** enthaltenen Änderungen traten am 01.01.2017 in Kraft.

Anhebung des Grundfreibetrags, Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“

Der jährliche steuerliche Grundfreibetrag nach § 32a Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) erhöhte sich im Jahr 2017 von 8.652,00 EUR auf 8.820,00 EUR für Alleinstehende bzw. getrennt zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten und Lebenspartner sowie von 17.304,00 EUR auf 17.640,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten und Lebenspartner.

Zum Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“ wurden im Jahr 2017 zusätzlich die übrigen Eckwerte des Steuertarifs um 0,73 % angehoben und damit die Steuerzahler geringfügig entlastet.

Der Abzug von Unterhaltsleistungen gemäß § 33a Abs. 1 S. 1 EStG (außergewöhnliche Belastung in besonderen Fällen) orientiert sich der Höhe nach am steuerlichen Existenzminimum. Mit der Anhebung des Grundfreibetrags für den Veranlagungszeitraum 2017 erhöhte sich auch der Höchstbetrag für den Abzug von Unterhaltsleistungen von 8.652,00 EUR auf 8.820,00 EUR jährlich.

Anhebung der Freibeträge für Kinder und des Kindergeldes

Die finanzielle Entlastung der Eltern wird hauptsächlich durch den Familienleistungsausgleich bewirkt (§ 31 EStG). Dieser verbindet die monatliche Zahlung von Kindergeld mit einem Abgleich gegenüber einer Steuerermäßigung, die sich aus dem Ansatz von Freibeträgen für Kinder (§ 32 EStG) bei der im Folgejahr durchgeführten Veranlagung zur Einkommensteuer ergibt. Während des laufenden Kalenderjahres erhält der Berechtigte zunächst das einkommensunabhängige Kindergeld. Beim Steuerabzug vom Arbeitslohn wirken sich die Freibeträge für Kinder nur bei der Ermittlung des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer aus. Erst wenn der Berechtigte nach Ablauf des Kalenderjahres zur Einkommensteuer veranlagt wird, prüft das Finanzamt von Amts wegen, ob die Inanspruchnahme der Freibeträge für Kinder oder das Kindergeld für den Steuerpflichtigen günstiger ist. Sofern die steuerliche Entlastung durch die Freibeträge für Kinder vorteilhafter ist als das Kindergeld, werden die Freibeträge abgezogen und das Kindergeld der tariflichen Einkommensteuer hinzugerechnet.

Versorgungsbericht 2017

Das monatliche **Kindergeld** wurde ab 01.01.2017 für das erste und zweite Kind jeweils von 190,00 EUR auf 192,00 EUR, für das dritte Kind von 196,00 EUR auf 198,00 EUR und für das vierte und jedes weitere Kind jeweils von 221,00 EUR auf 223,00 EUR angehoben (§ 66 Abs. 1 in Verbindung mit § 52 Abs. 49a S. 4 EStG).

Der Freibetrag für das sächliche Existenzminimum des Kindes (sogenannter „Kinderfreibetrag“) erhöhte sich im Jahr 2017 von 2.304,00 EUR auf 2.358,00 EUR. Zusammen mit dem unveränderten Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf (sogenannter „Bedarfsfreibetrag“) von 1.320,00 EUR beliefen sich die **Freibeträge für Kinder** im Jahr 2017 gemäß § 32 Abs. 6 S. 1 EStG je Kind auf insgesamt 3.678,00 EUR (2.358,00 EUR + 1.320,00 EUR).

Bei Ehegatten, die nach den §§ 26, 26b EStG zusammen zur Einkommensteuer veranlagt werden, verdoppeln sich diese Beträge, wenn das Kind zu beiden Ehegatten in einem Kindschaftsverhältnis steht (§ 32 Abs. 6 S. 2 EStG). Die Freibeträge für Kinder betragen somit im Jahr 2017 je Kind insgesamt 7.356,00 EUR (erhöhter Kinderfreibetrag von 4.716,00 EUR + unveränderter Bedarfsfreibetrag von 2.640,00 EUR).

Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nicht vorlagen, ermäßigten sich die Freibeträge für Kinder um ein Zwölftel (§ 32 Abs. 6 S. 5 EStG).

Modernisierung des Besteuerungsverfahrens

Das **Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18.07.2016 (BGBl. I S. 1679)** trat im Wesentlichen am 01.01.2017 in Kraft.

Das Gesetz sieht zahlreiche Einzelmaßnahmen zur verfahrensrechtlichen Modernisierung des Steuerrechts vor, die insbesondere die Finanzverwaltung, die Steuerpflichtigen und die steuerberatenden Berufe betreffen. Es enthält aber auch einige wichtige Änderungen für Arbeitgeber.

Datenübermittlung durch mitteilungspflichtige Stellen (sogenannte „Dritte“)

Aufgrund der fortschreitenden Nutzung elektronischer Datenübermittlungswege im Besteuerungsverfahren war eine Anpassung der bestehenden verfahrensrechtlichen Regelungen in der Abgabenordnung (AO) und den Einzelsteuergesetzen erforderlich.

Der neue § 93c AO stellt die zentrale Vorschrift zur Datenübermittlungspflicht Dritter dar und soll „als vor die Klammer gezogenes Grundprinzip“ das materielle Steuerrecht von Übermittlungsvorschriften entlasten. Damit wurde zum einen eine möglichst weitreichende Vereinheitlichung der Datenübermittlungspflichten (z. B. bezüglich Form, Rechten und Pflichten der mitteilungspflichtigen Stellen und Steuerpflichtigen, Fristen und Haftung usw.) geschaffen und zum anderen eine Entlastung der Einzelsteuergesetze von sich wiederholenden und teilweise ohne sachlichen Grund divergierenden Regelungen erreicht. Neue Datenübermittlungspflichten sind damit nicht verbunden und bereits bestehende Übermittlungspflichten wurden nicht erweitert.

Die in der Generalnorm des § 93c AO festgelegten Rahmenregelungen können durch einzelgesetzliche Vorschriften als *lex specialis* ergänzt, ersetzt oder für nicht anwendbar erklärt werden.

Vor dem Hintergrund des neuen § 93c AO mussten u. a. auch einige Spezialregelungen des Einkommensteuergesetzes (EStG) redaktionell geändert und angepasst werden.

Versorgungsbericht 2017

Hiervon betroffen waren u. a. § 10 EStG (Sonderausgaben), § 22a EStG (Rentenbezugsmitteilungen), §§ 39b und 39e EStG (Einbehaltung der Lohnsteuer, Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale), § 41 EStG (Aufbewahrungsfrist für Lohnkonten), § 41b EStG (Abschluss des Lohnsteuerabzugs).

Sind steuerliche Daten eines Steuerpflichtigen aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten (mitteilungspflichtige Stelle) an die Finanzbehörden elektronisch zu übermitteln, gelten – vorbehaltlich abweichender Bestimmungen in den einzelnen Steuergesetzen – grundsätzlich die Regelungen des § 93c Abs. 1 AO. Mitteilungspflichtige Stellen sind z. B. Arbeitgeber, Versicherungen, Banken oder Sozialversicherungsträger.

Die Vorschrift des § 93c Abs. 1 AO begründet selbst keine Datenübermittlungspflichten, sondern setzt sie tatbestandlich voraus. Materieller Inhalt und Umfang der zu übermittelnden Datensätze richten sich dabei nach dem vom Gesetzgeber mit der jeweiligen Vorschrift verfolgten Zweck und sind daher unterschiedlich. Während z. B. nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Abs. 2 S. 3 und Abs. 2a EStG die mitteilungspflichtige Stelle (z. B. Krankenkasse) die Beiträge zur Basiskrankenversicherung und zur gesetzlichen Pflegeversicherung für Zwecke des Sonderausgabenabzugs zu übermitteln hat, muss der Arbeitgeber nach § 41b EStG die elektronische Lohnsteuerbescheinigung für Zwecke der zutreffenden Besteuerung des Arbeitslohns und der Anrechnung von Steuerabzugsbeträgen übermitteln.

Gemäß § 93c Abs. 1 Nr. 1 AO hat die mitteilungspflichtige Stelle die Daten nach Ablauf des Besteuerungszeitraums bis zum letzten Tag des Monats Februar des folgenden Jahres nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenfernübertragung über die amtlich bestimmte Schnittstelle an die Finanzverwaltung zu übermitteln. Die amtlichen Schnittstellen werden im Internet veröffentlicht. Bezieht sich die Übermittlungspflicht auf einen Besteuerungszeitpunkt, sind die Daten bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats nach Ablauf des Monats zu übermitteln, in dem der Besteuerungszeitpunkt liegt. Abweichend davon können Lohnsteuerbescheinigungen gemäß § 41b EStG nach Abschluss des Lohnkontos auch schon im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres übermittelt werden.

Die zu übermittelnden Datensätze müssen mindestens die in § 93c Abs. 1 Nr. 2 AO genannten Angaben enthalten. Hierzu zählen insbesondere Daten zur Identifizierung des Datenübersmitters und des betroffenen Steuerpflichtigen. Von besonderer Bedeutung sind aber auch Daten zur eindeutigen Bestimmbarkeit des jeweiligen Datensatzes.

Die mitteilungspflichtige Stelle hat den Steuerpflichtigen darüber zu informieren, welche für seine Besteuerung relevanten Daten (auch vorgenommene Korrekturen und Stornierungen) sie an die Finanzbehörde übermittelt hat oder übermitteln wird. Die Mitteilung muss in geeigneter Weise, mit Zustimmung des Steuerpflichtigen elektronisch und binnen angemessener Frist erfolgen. Auskunftspflichten nach anderen Gesetzen bleiben unberührt. Die Vorschrift des § 93 Abs. 1 Nr. 3 AO lässt die Art und Weise sowie den Zeitpunkt der Information bewusst offen, um für jede Situation eine für die Beteiligten angemessene Verfahrensweise zu ermöglichen.

Die übermittelten Daten müssen von der mitteilungspflichtigen Stelle aufgezeichnet und diese Aufzeichnungen sowie die der Mitteilung zugrunde liegenden Unterlagen bis zum Ablauf des siebten auf den Besteuerungszeitraum oder Besteuerungszeitpunkt folgenden Kalenderjahres aufbewahrt werden. Die Regelungen des § 146 AO (Ordnungsvorschrift für die Buchführung und für Aufzeichnungen) und des § 147 Abs. 2, 5 und 6 AO (Ordnungsvorschrift für die Aufbewahrung von Unterlagen) gelten entsprechend (§ 93c Abs. 1 Nr. 4 AO).

Versorgungsbericht 2017

Die für das Jahr 2017 übermittelten Daten und die zugrunde liegenden Unterlagen sind somit von den mitteilungspflichtigen Stellen bis zum 31.12.2024 aufzubewahren.

Die mitteilungspflichtige Stelle soll Daten nicht übermitteln, wenn sie erst nach Ablauf des siebten auf den Besteuerungszeitraum oder Besteuerungszeitpunkt folgenden Kalenderjahres erkennt, dass sie zur Datenübermittlung verpflichtet war (§ 93c Abs. 2 AO).

Stellt die mitteilungspflichtige Stelle bis zum Ablauf des siebten auf den Besteuerungszeitraum oder Besteuerungszeitpunkt folgenden Kalenderjahres fest, dass die nach Maßgabe des § 93c Abs. 1 AO übermittelten Daten unzutreffend waren oder ein Datensatz übermittelt wurde, obwohl die Voraussetzungen hierfür nicht vorlagen, so hat sie dies, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen in den Steuergesetzen, unverzüglich durch Übermittlung eines weiteren Datensatzes zu korrigieren oder zu stornieren (§ 93c Abs. 3 AO). Ein Datensatz ist nur dann zu stornieren, wenn die Grundlage der Meldung entfallen ist, weil sie irrtümlich bzw. zu Unrecht erfolgte oder Änderungen an Schlüsselfeldern (z. B. bei der Identifikationsnummer des Steuerpflichtigen) vorgenommen werden müssen.

Die Vorschrift des § 93c Abs. 4 S. 1 AO gestattet es der nach den Steuergesetzen zuständigen Finanzbehörde, Ermittlungen darüber anzustellen, ob die mitteilungspflichtige Stelle ihre Übermittlungs- und Aufbewahrungspflichten nach § 93c Abs. 1 Nr. 1, 2 und 4 und Abs. 3 AO erfüllt und den Inhalt des Datensatzes nach den Vorgaben des jeweiligen Steuergesetzes bestimmt hat. Diese Ermittlungen sind nach § 203a AO auch im Rahmen einer Außenprüfung zulässig. Nach einer Klarstellung in § 93c Abs. 4 S. 2 AO kann die für die Besteuerung des betroffenen Steuerpflichtigen zuständige Finanzbehörde den Sachverhalt unabhängig von der Prüfung nach § 93 Abs. 4 S. 1 AO in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht überprüfen.

Gemäß § 93c Abs. 5 AO ist, vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Bestimmungen, die nach den Steuergesetzen für die Entgegennahme der Daten zuständige Finanzbehörde auch für die Anwendung des § 93c Abs. 4 S. 1 AO und des § 72a Abs. 4 AO zuständig. Nach § 72a Abs. 4 AO haftet ein Dritter, der Daten nach § 93c AO an die Finanzbehörden zu übermitteln hat, für die entgangene Steuer, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Daten übermittelt oder Daten pflichtwidrig nicht übermittelt.

Die Finanzbehörden dürfen die ihnen nach § 93c Abs. 1 und 3 AO übermittelten Daten zur Erfüllung der ihnen durch Rechtsvorschrift zugewiesenen Aufgaben verwenden (§ 93c Abs. 6 AO).

Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, darf die mitteilungspflichtige Stelle die ausschließlich zum Zweck der Übermittlung erhobenen und gespeicherten Daten des Steuerpflichtigen nur für diesen Zweck (Datenübermittlung an die Finanzbehörde) verwenden (§ 93c Abs. 7 AO). Erfolgte die Erhebung und Speicherung der Daten auch aus anderem Anlass, ist die Verwendung der Daten für diese Zwecke weiterhin zulässig. Unterliegen die Daten dem Sozialgeheimnis, sind die Regelungen des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) als *lex specialis* zu beachten.

Änderung von Steuerbescheiden bei Datenübermittlung durch Dritte

Die Finanzverwaltung ist im steuerlichen Massenverfahren auf die zutreffende und pünktliche Datenübermittlung der mitteilungspflichtigen Stellen angewiesen. Der Datensatz der mitteilungspflichtigen Stelle stellt aber keinen (verbindlichen) Grundlagenbescheid für den Einkommensteuerbescheid des betroffenen Steuerpflichtigen dar.

Versorgungsbericht 2017

Die von Dritten mitgeteilten Daten dienen lediglich der Unterstützung der Finanzbehörden bei der Ermittlung der festzusetzenden Steuer. Sie sind bei der steuerlichen Sachverhaltsermittlung (§ 88 AO) wie die Auskunft eines Dritten nach § 93 Abs. 1 AO zu berücksichtigen. Die von einem Dritten übermittelten Daten entfalten daher keine rechtliche Bindungswirkung, sondern unterliegen – wie Zeugenauskünfte – den allgemeinen Grundsätzen der Beweiswürdigung.

Ein Steuerbescheid ist aufzuheben oder zu ändern, soweit von der mitteilungspflichtigen Stelle an die Finanzbehörden übermittelte Daten im Sinne des § 93c AO bei der Steuerfestsetzung nicht oder nicht zutreffend berücksichtigt wurden (§ 175b Abs. 1 AO). Die Aufhebung oder Änderung der Steuerfestsetzung kann sich je nach Sachlage zu Gunsten oder zu Ungunsten des Steuerpflichtigen auswirken.

Die Vorschrift des § 175b Abs. 2 AO stellt sicher, dass der Steuerpflichtige keine Rechtsnachteile erleidet, wenn er darauf vertraut, dass die von dritter Seite nach § 93c AO an die Finanzverwaltung übermittelten Daten vollständig und zutreffend sind, und daher auf eigene Angaben in der Steuererklärung verzichtet. In diesem Fall gelten die von dritter Seite übermittelten Daten nach § 150 Abs. 7 S. 2 AO als eigene Angaben des Steuerpflichtigen und werden der Steuerfestsetzung zugrunde gelegt. Stellt sich nach Erlass des Steuerbescheids allerdings heraus, dass diese Daten zu Ungunsten des Steuerpflichtigen falsch waren, ist der Steuerbescheid insoweit zu Gunsten des Steuerpflichtigen aufzuheben oder zu ändern. Dabei ist es unerheblich, ob dem Steuerpflichtigen ein grobes Verschulden am nachträglichen Bekanntwerden der Unrichtigkeit vorzuwerfen sein könnte oder nicht. Die Vorschrift des § 175b Abs. 2 AO hat insbesondere in den Fällen Bedeutung, in denen die Unrichtigkeit erst nach Ablauf der Einspruchsfrist erkannt wird.

Die Regelung des neuen § 171 Abs. 10a AO ergänzt die Korrekturvorschrift des § 175b AO. Soweit Daten eines Steuerpflichtigen im Sinne des § 93c AO innerhalb von sieben Kalenderjahren nach dem Besteuerungszeitraum oder dem Besteuerungszeitpunkt den Finanzbehörden zugegangen sind, endet die Festsetzungsfrist nicht vor Ablauf von zwei Jahren nach Zugang dieser Daten.

Die vorgenannten Vorschriften der Abgabenordnung (§ 72a Abs. 4, § 93c, § 171 Abs. 10a, §§ 175b und 203a AO) in der ab 01.01.2017 geltenden Fassung sind gemäß § 27 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung erstmals anzuwenden, wenn steuerliche Daten eines Steuerpflichtigen für Besteuerungszeiträume nach 2016 oder für Besteuerungszeitpunkte nach dem 31.12.2016 aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten als mitteilungspflichtiger Stelle elektronisch an Finanzbehörden zu übermitteln sind.

Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung durch den Arbeitgeber an die Finanzverwaltung

Vor dem Hintergrund des neuen § 93c Abs. 1 AO wurde auch die Vorschrift des § 41b EStG redaktionell geändert und angepasst.

Aufgrund der Aufzeichnungen im Lohnkonto muss der Arbeitgeber gemäß § 41b Abs. 1 S. 2 EStG nach Abschluss des Lohnkontos (also nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses) für jeden Arbeitnehmer der für dessen Besteuerung nach dem Einkommen zuständigen Finanzbehörde nach Maßgabe des § 93c AO neben den in § 93c Abs. 1 AO vorgeschriebenen Daten insbesondere die in § 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15 EStG genannten Angaben (u. a. die Lohnsteuerabzugsmerkmale, Art und Höhe des gezahlten Arbeitslohns, die einbehaltene Lohnsteuer, den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer) übermitteln (elektronische Lohnsteuerbescheinigung).

Versorgungsbericht 2017

Dem Arbeitnehmer ist die elektronische Lohnsteuerbescheinigung nach amtlich vorgeschriebenem Muster durch den Arbeitgeber binnen angemessener Frist als Ausdruck auszuhändigen oder elektronisch bereitzustellen (§ 41b Abs. 1 S. 3 EStG).

Der Arbeitgeber haftet für die entgangene Steuer, wenn er an die Finanzbehörde vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Daten übermittelt oder Daten pflichtwidrig nicht übermittelt (§ 72a Abs. 4 AO). Zuständig für den Erlass des Haftungsbescheids ist das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers (§ 41b Abs. 4 EStG). Diese Haftung des Arbeitgebers besteht neben der verschuldensunabhängigen Haftung nach § 42d Abs. 1 Nr. 3 EStG für die Einkommensteuer (Lohnsteuer), die aufgrund fehlerhafter Angaben im Lohnkonto oder in der Lohnsteuerbescheinigung verkürzt wird.

Das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers ist nach § 41b Abs. 4 S. 1 EStG auch zuständig für die Anwendung des § 93c Abs. 4 S. 1 AO, d. h. es kann ermitteln, ob der Arbeitgeber seine Übermittlungs- und Aufbewahrungspflichten erfüllt und die Datensätze entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bestimmt hat.

Die Lohnkonten sind bis zum Ablauf des sechsten Kalenderjahres, das auf die zuletzt eingetragene Lohnzahlung folgt, aufzubewahren (§ 41 Abs. 1 S. 9 EStG). Die neue Vorschrift des § 41 Abs. 1 S. 10 EStG stellt klar, dass die im Lohnsteuerabzugsverfahren zu beachtende Aufbewahrungsfrist von sechs Jahren auch in den Fällen des § 93c Abs. 1 Nr. 4 AO (Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht der mitteilungspflichtigen Stelle bis zum Ablauf des siebten auf den Besteuerungszeitraum folgenden Kalenderjahres) anzuwenden ist.

Aufforderung des Arbeitgebers zum Abruf und zur Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale

Mit der neuen Regelung des § 39e Abs. 5 S. 4 EStG wurde klargestellt, dass das Betriebsstättenfinanzamt zuständig ist für die Aufforderung des Arbeitgebers zum Abruf und zur Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) sowie zur Beachtung der weiteren Verpflichtungen aus dem ELStAM-Verfahren und für die Androhung und Festsetzung von Zwangsmitteln.

Lohnsteuerabzug bei verschiedenen Lohnarten

Im Lohnsteuerabzugsverfahren gilt der Grundsatz des einheitlichen Dienstverhältnisses, wonach die Lohnsteuer für sämtliche vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gezahlten Bezüge grundsätzlich einheitlich und nach denselben Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu erheben ist. Aus diesem Grund kann der Arbeitgeber im ELStAM-Verfahren für einen Arbeitnehmer nur ein Dienstverhältnis anmelden und als Lohnsteuerabzugsmerkmal nur eine Steuerklasse anfordern bzw. abrufen.

Bei verschiedenartigen Bezügen des Arbeitnehmers (z. B. Betriebsrente und Arbeitslohn für ein aktives Dienstverhältnis; Hinterbliebenenbezüge und eigene Versorgungsbezüge oder Arbeitslohn für ein aktives Dienstverhältnis) war es auch möglich, dass die Arbeitgeber die abgerufenen ELStAM nur für einen der gezahlten Bezüge anwendeten und für den anderen Bezug ohne weiteren Abruf die Steuerklasse VI berücksichtigten, insbesondere bei Auszahlung der verschiedenartigen Bezüge zu unterschiedlichen Terminen. Dieses getrennte Abrechnungsverfahren beruhte bisher mangels gesetzlicher Grundlage auf der bis zum 31.12.2016 geltenden sogenannten „Nichtbeanstandungsregelung“ des Bundesministeriums der Finanzen (BMF), die sich aus dessen Rundschreiben vom 25.07.2013 (BStBl I S. 943, Tz. III. 5), vom 07.08.2013 (BStBl I S. 951, Rz. 104 - 106), vom 23.10.2014 (BStBl I S. 1411) und vom 19.10.2015 (BStBl I S. 831) ergab.

Versorgungsbericht 2017

Mit § 39e Abs. 5a EStG liegt seit dem 01.01.2017 eine gesetzliche Grundlage vor, die sich an der bisherigen Nichtbeanstandungsregelung des Bundesministeriums der Finanzen orientiert.

Zahlt der Arbeitgeber verschiedenartige Bezüge als Arbeitslohn, kann er die Lohnsteuer für den zweiten und jeden weiteren Bezug – abweichend von § 39e Abs. 5 EStG – ohne Abruf weiterer ELStAM nach der Steuerklasse VI einbehalten (Wahlmöglichkeit).

Verschiedenartige Bezüge liegen vor, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber

- neben dem Arbeitslohn für ein aktives Dienstverhältnis auch Versorgungsbezüge erhält,
- neben Versorgungsbezügen, Bezügen und Vorteilen aus seinem früheren Dienstverhältnis auch andere Versorgungsbezüge bezieht oder
- neben Bezügen und Vorteilen während der Elternzeit oder vergleichbaren Unterbrechungszeiten des aktiven Dienstverhältnisses auch Arbeitslohn für ein weiteres befristetes aktives Dienstverhältnis erhält.

Auf die ursprünglich vorgesehene Zusammenfassung der Bezüge bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres wurde verzichtet. Eine solche Zusammenfassung würde zwar dem Grundsatz des einheitlichen Dienstverhältnisses entsprechen, sie wäre aber gerade im Zusammenhang mit getrennt organisierten Versorgungskassen in der Praxis administrativ nur schwer umzusetzen. Stattdessen führte der Gesetzgeber durch den Verweis auf die entsprechende Anwendung des § 46 Abs. 2 Nr. 2 EStG eine Veranlagungspflicht ein, wie sie auch in den Fällen vorgesehen ist, in denen der Arbeitnehmer nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezieht.

„Digitale LohnSchnittstelle“

Gemäß § 41 Abs. 1 S. 7 EStG in Verbindung mit § 4 Abs. 2a der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) hat der Arbeitgeber die im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufgezeichneten steuerrelevanten Daten nach einer amtlich vorgeschriebenen einheitlichen Form über eine digitale Schnittstelle elektronisch bereitzustellen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Betriebsstättenfinanzamt zur Vermeidung unbilliger Härten zulassen, dass der Arbeitgeber diese Daten in anderer auswertbarer Form bereitstellt.

Die einheitliche „Digitale LohnSchnittstelle“ soll es der Finanzverwaltung insbesondere im Rahmen von Lohnsteuer-Außenprüfungen erleichtern, die steuerrelevanten Daten unabhängig von dem beim Arbeitgeber eingesetzten Lohnabrechnungsprogramm unkompliziert und rasch auszuwerten. Der Arbeitgeber wird ebenfalls entlastet, da die benötigten lohnsteuerlichen Daten zweifelsfrei beschrieben sind und auf diese Weise vom Lohnabrechnungsprogramm ohne weiteren Aufwand bereitgestellt werden können.

Eine einheitliche „Digitale LohnSchnittstelle“ wurde von der Finanzverwaltung bereits in der Vergangenheit entwickelt. Zwar konnte deren Bekanntheitsgrad durch entsprechende Informationen von Arbeitgebern und Softwareunternehmen gesteigert, jedoch kein flächendeckender Einsatz erreicht werden.

Nach § 8 Abs. 3 LStDV gelten die Regelungen über die einheitliche digitale Schnittstelle erstmals für die ab 01.01.2018 im Lohnkonto aufzuzeichnenden Daten. Auf diese Weise soll sowohl den Arbeitgebern als auch den Herstellern von Lohnabrechnungsprogrammen genügend zeitlicher Vorlauf eingeräumt werden, die vorgeschriebene Schnittstelle in ihre Lohnabrechnungsprogramme sowie Lohnbuchhaltungsprogramme zu implementieren.

Versorgungsbericht 2017

Neue Frist für den betrieblichen Lohnsteuer-Jahresausgleich

Obwohl die Arbeitgeber verpflichtet sind, die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bis spätestens zum 28.02. des Folgejahres an die Finanzverwaltung zu übermitteln, durfte der betriebliche Lohnsteuer-Jahresausgleich bisher noch im März des Folgejahres durchgeführt werden. Hiermit sollte den Arbeitgebern, die als sogenannte Härtefälle das Papierverfahren weiter anwenden, eine längere Frist eingeräumt werden.

Mit der Änderung des § 42b Abs. 3 S. 1 EStG ist als spätester Termin für die Durchführung des betrieblichen Lohnsteuer-Jahresausgleichs nunmehr der Februar des Folgejahres festgelegt.

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 gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) Beiträge des Steuerpflichtigen zu den gesetzlichen Rentenversicherungen, zur landwirtschaftlichen Alterskasse, zu den berufsständischen Versorgungseinrichtungen, die den gesetzlichen Rentenversicherungen vergleichbare Leistungen erbringen, und zur sogenannten Basis- oder „Rürup“-Rente. Zu diesen Beiträgen ist der nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfreie Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung und ein diesem gleichgestellter Zuschuss des Arbeitgebers hinzuzurechnen (§ 10 Abs. 1 S. 6 EStG).

Der Höchstbetrag für die Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen wurde ab 01.01.2017 von 22.767,00 EUR auf 23.362,00 EUR angehoben. Dabei handelte es sich um den für das Jahr 2017 geltenden Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung (94.200,00 EUR x 24,8 %), der auf einen vollen Euro-Betrag aufzurunden war. Bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern erhöhte sich der Höchstbetrag von 45.534,00 EUR auf 46.724,00 EUR (§ 10 Abs. 3 S. 1 und 2 EStG). Steigt künftig der Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung, erhöht sich automatisch auch der Höchstbetrag für die Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen.

Bei bestimmten nicht rentenversicherungspflichtigen Personen (z. B. bei Beamten) musste der Höchstbetrag gemäß § 10 Abs. 3 S. 3 EStG um einen fiktiven Gesamtbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zur allgemeinen Rentenversicherung gekürzt werden.

Im Kalenderjahr 2017 waren nach den Übergangsregelungen in § 10 Abs. 3 S. 4 und 6 EStG 84 % der ermittelten Vorsorgeaufwendungen anzusetzen, höchstens 19.624,00 EUR (23.362,00 EUR x 84 %) bzw. bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern 39.249,00 EUR (46.724,00 EUR x 84 %). Der sich danach ergebende Betrag, vermindert um den steuerfreien Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung und einen diesem gleichgestellten steuerfreien Zuschuss des Arbeitgebers, war als Sonderausgabe abziehbar (§ 10 Abs. 3 S. 5 EStG).

Versorgungsbericht 2017

Besteuerung von Renten und Versorgungsbezügen

Der steuerpflichtige Anteil der **Renten** aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, der landwirtschaftlichen Alterskasse, den berufsständischen Versorgungseinrichtungen und den sogenannten Basis- 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 2017 auf 74 % 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 Rentenfreibetrags 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 Versorgungsfreibetrags 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 2017 belaufen sich der Versorgungsfreibetrag auf 20,8 % des Versorgungsbezugs (höchstens 1.560,00 EUR jährlich) und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag auf 468,00 EUR jährlich.

Bei einem früheren Versorgungsbeginn gelten folgende Freibeträge für Versorgungsbezüge:

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in EUR
	in % der Versorgungsbezüge	Höchstbetrag in EUR	
bis 2005	40,0	3.000,00	900,00
ab 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
2013	27,2	2.040,00	612,00
2014	25,6	1.920,00	576,00
2015	24,0	1.800,00	540,00
2016	22,4	1.680,00	504,00

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.

Versorgungsbericht 2017

Altersentlastungsbetrag

Der Altersentlastungsbetrag wird einem Steuerpflichtigen gewährt, der vor dem Beginn des Kalenderjahres, in dem er sein Einkommen bezogen hat, das 64. Lebensjahr vollendet hatte (§ 24a S. 3 EStG). Bei einem im Jahr 1952 geborenen Steuerpflichtigen, der im Jahr 2016 sein 64. Lebensjahr vollendet hatte, beträgt der Altersentlastungsbetrag 20,8 % der Einkünfte (höchstens 988,00 EUR jährlich).

Ältere Steuerpflichtige haben Anspruch auf Altersentlastungsbeträge in nachstehender Höhe:

Das auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag	
	in % der Einkünfte	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
2013	27,2	1.292,00
2014	25,6	1.216,00
2015	24,0	1.140,00
2016	22,4	1.064,00

Dies gilt auch für Versorgungsempfänger und Rentner, die neben ihren Alterseinkünften noch Arbeitslohn oder andere Einkünfte beziehen. Bei der Bemessung des Altersentlastungsbetrags 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 Altersentlastungsbetrags ergeben sich aus der Tabelle in § 24a S. 5 EStG und werden grundsätzlich lebenslang festgeschrieben.

Familienkassenreform

Mit dem **Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes vom 08.12.2016 (BGBl. I S. 2835)**, dessen Art. 1 bis 10 jeweils zu unterschiedlichen Zeitpunkten (14.12.2016, 01.01.2017, 01.01.2019 und 01.01.2022) in Kraft traten bzw. treten, wird die Zuständigkeit im Bereich des Kindergeldes nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) für die Familienkassen des öffentlichen Dienstes neu geregelt.

Die bisherige gesetzliche Regelung enthielt abweichend von der Generalzuständigkeit der Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 des Finanzverwaltungsgesetzes - FVG) eine besondere Zuständigkeit der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber für die Bearbeitung der Kindergeldfälle ihrer jeweiligen Bediensteten.

Neben den 14 Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit, die das Kindergeld für rund 87 % aller Kinder in Deutschland bearbeiteten, gab es bisher mehr als 8.000 einzelne Familienkassen des öffentlichen Dienstes für die übrigen 13 % (Kinder von öffentlich Bediensteten). Nach Auffassung des Bundesgesetzgebers waren bei einer derart hohen Anzahl von Familienkassen die Gleichmäßigkeit der Rechtsanwendung, die gebotene Verwaltungseffizienz und die erforderliche fachliche Qualität nur schwer zu erreichen.

Reform der Zuständigkeiten der Familienkassen des öffentlichen Dienstes

Bereits ab 01.01.2017 können auf Bundesebene Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die als öffentlich-rechtliche Arbeitgeber das Kindergeld für ihre jeweiligen Bediensteten festsetzen und auszahlen, gegenüber dem Bundeszentralamt für Steuern auf ihre Sonderzuständigkeit schriftlich oder elektronisch verzichten. Der Verzicht wird nur mit der schriftlichen oder elektronischen Bestätigung durch das Bundeszentralamt für Steuern wirksam. Die Bestätigung darf jedoch erst erfolgen, wenn die haushalterischen Voraussetzungen für die Übernahme der Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit vorliegen (§ 72 Abs. 1 S. 3 und 4 EStG). Die Zuständigkeit der abgebenden Familienkasse endet mit Ablauf des in der Bestätigung genannten Tages und geht auf die Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit über.

Behörden, Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich des Bundes können jedoch alternativ – wie bisher – das Bundesverwaltungsamt im Wege einer Verwaltungsvereinbarung mit der Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes beauftragen (§ 72 Abs. 3 Nr. 3 EStG).

Im Bundesbereich entfällt die bisherige Sonderzuständigkeit der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber für die Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes spätestens mit Ablauf des 31.12.2021. Die Kindergeldbearbeitung für die Beschäftigten des Bundes wird dann (mit Ausnahme der Angehörigen der Nachrichtendienste des Bundes) nur noch bei der Bundesagentur für Arbeit erledigt, es sei denn, dass einzelne Behörden, Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich des Bundes das Bundesverwaltungsamt vertraglich mit der Übernahme der Aufgabe betraut haben.

Auf Landes- und kommunaler Ebene erhalten die Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen, die als öffentliche Arbeitgeber das Kindergeld für ihre jeweiligen Bediensteten festsetzen und auszahlen, ebenfalls die Möglichkeit, auf ihre Sonderzuständigkeit für die Kindergeldbearbeitung zu verzichten. Die Erklärung des Verzichts ist für die öffentlichen Arbeitgeber von Ländern und Kommunen jederzeit möglich und hat zur Folge, dass die im Finanzverwaltungsgesetz angeordnete allgemeine Zuständigkeit der Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit eintritt. Daneben kann die Kindergeldbearbeitung weiterhin auf die Landesfamilienkassen (nicht aber auf das Bundesverwaltungsamt) übertragen werden.

Die Namen und die Anschriften der Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die auf ihre Sonderzuständigkeit verzichtet haben, sowie den jeweiligen Zeitpunkt, zu dem der Verzicht wirksam geworden ist, veröffentlicht das Bundeszentralamt für Steuern im Bundessteuerblatt (§ 72 Abs. 1 S. 5 EStG).

Auskunftserteilung an Bezügestellen des öffentlichen Dienstes

Für die Festsetzung der kinderbezogenen Gehalts- und Bezügebestandteile bleiben die Dienstherrn und öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zuständig. Diese entscheiden hierüber eigenständig auf der Grundlage der Festsetzungs- und Korrekturbescheide, die den Berechtigten durch die aufnehmende Familienkasse erteilt werden.

Die Familienkassen dürfen künftig den Stellen, die die Bezüge im öffentlichen Dienst anweisen, den für die jeweilige Kindergeldzahlung maßgebenden Sachverhalt durch automatisierte Abrufverfahren übermitteln oder Auskunft über diesen Sachverhalt erteilen (§ 68 Abs. 4 S. 1 EStG). Die Vorschrift des § 68 Abs. 4 S. 2 EStG ermächtigt das Bundesministerium der Finanzen, die technischen und materiellen Voraussetzungen für den automatisierten Datenabruf durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrats bedarf, festzulegen.

Vergabe eines Familienkassenschlüssels

Die Familienkassen des öffentlichen Dienstes erhalten zur Authentifizierung und Registrierung ein vom Bundeszentralamt für Steuern vergebenes Identifikationsmerkmal, das als Familienkassenschlüssel bezeichnet wird (§ 72 Abs. 1 S. 2 EStG). Diese Regelung wurde in § 5 Abs. 1 Nr. 11 S. 12 FVG übernommen und gilt somit auch für die Bundesagentur für Arbeit. Das Bundeszentralamt für Steuern, dem die Fachaufsicht über die Familienkassen obliegt, veröffentlicht die Namen und die Anschriften der mittels Familienkassenschlüssel authentifizierten Familienkassen jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres im Bundessteuerblatt.

Änderung des Zahlstellen-Meldeverfahrens im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung

Art. 3 Nr. 2 des **Sechsten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (6. SGB IV-Änderungsgesetz - 6. SGB IV-ÄndG) vom 11.11.2016 (BGBl. I S. 2.500, 2507)** trat am 01.01.2017 in Kraft.

Das in § 202 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelte maschinelle Zahlstellen-Meldeverfahren im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung ist sowohl von Meldepflichten der Zahlstellen von Versorgungsbezügen als auch von Meldepflichten der Krankenkassen geprägt.

Die Zahlstelle muss bei der erstmaligen Bewilligung von Versorgungsbezügen sowie bei der Mitteilung über die Beendigung der Mitgliedschaft eines Versorgungsempfängers die zuständige Krankenkasse des Versorgungsempfängers ermitteln und dieser Beginn, Höhe, Veränderung und Ende der Versorgungsbezüge unverzüglich mitteilen (§ 202 Abs. 1 S. 1 SGB V). Im Gegenzug hat die Krankenkasse die Zahlstelle von Versorgungsbezügen und den Bezieher von Versorgungsbezügen unverzüglich über die Beitragspflicht des Versorgungsempfängers und deren Umfang zu informieren (§ 202 Abs. 1 S. 4 SGB V).

Die nach dem bisherige Recht obligatorische Meldung des Umfangs der Beitragspflicht aus Versorgungsbezügen (sogenannter maximal beitragspflichtiger Versorgungsbezug; kurz „VB-max“) durch die Krankenkassen an die Zahlstellen von Versorgungsbezügen diente dazu, eine Beitragszahlung aus beitragspflichtigen Einnahmen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze – insbesondere bei Mehrfachbezug von Versorgungsbezügen – zu vermeiden. Durch die Meldung erfährt die Zahlstelle von Versorgungsbezügen, bis zu welchem Betrag der Versorgungsbezug beitragspflichtig ist und führt die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung in der tatsächlich zu leistenden Höhe an die Krankenkasse ab.

Die Neufassung des § 202 Abs. 1 S. 4 SGB V reduziert die Meldepflicht auf die Fälle der tatsächlichen Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze und verringert damit das elektronische Meldevolumen auf die notwendigen Meldungen.

Bislang verursachte die obligatorische Meldung des „VB-max“ bei den Verfahrensbeteiligten einen erheblichen und unverhältnismäßigen Aufwand mit entsprechenden Kosten, denn die Krankenkassen hatten den „VB-max“ für jeden Versorgungsempfänger in Bezug auf jeden einzelnen Versorgungsbezug zu übermitteln, sobald sich die Höhe eines Versorgungsbezugs bzw. der gesetzlichen Rente oder der Beitragsbemessungsgrenze veränderte. Dadurch entstand ein erhebliches Meldevolumen, das den tatsächlichen Bedarf bei Weitem überstieg.

Versorgungsbericht 2017

Die Meldepflicht zum Umfang des Versorgungsbezugs wurde daher auf die Fälle reduziert, in denen die Summe der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 237 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB V (Zahlbetrag der gesetzlichen Rente und Zahlbetrag der Versorgungsbezüge) die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet, also tatsächlich eine Überzahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung droht.

Eine besondere Stellung in den Meldeverfahren nehmen die Zahlstellen ein, die für die Arbeitgeber die Abwicklung der Versorgungsbezüge vornehmen. Obwohl in der Regel eine Betriebsnummer des Arbeitgebers vorhanden ist, erhalten die Zahlstellen nunmehr eine zusätzliche Ordnungsnummer zur eindeutigen elektronischen Identifizierung, die sich nach dem Aufbau der Betriebsnummer richtet. Die Zahlstellen haben daher für die Durchführung der Meldeverfahren nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch eine Zahlstellenummer beim Spitzenverband Bund der Krankenkassen elektronisch zu beantragen. Die Zahlstellenummern und alle Angaben, die zur Vergabe der Zahlstellenummer notwendig sind, werden in einer gesonderten elektronischen Datei beim Spitzenverband Bund der Krankenkassen gespeichert (§ 202 Abs. 3 S. 1 und 2 SGB V). Die in § 202 Abs. 3 S. 3 und 4 SGB V genannten Stellen und die Arbeitgeber dürfen diese Nummern automatisiert abrufen, soweit dies zur Umsetzung gesetzlicher Pflichten nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch erforderlich ist.

Anhebung des Beitragssatzes in der sozialen Pflegeversicherung

Art. 2 Nr. 32 des **Zweiten Gesetzes zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Zweites Pflegestärkungsgesetz - PSG II) vom 21.12.2015 (BGBl. I S. 2424, 2449)**, der die Anhebung des Beitragssatzes in der sozialen Pflegeversicherung regelt, trat am 01.01.2017 in Kraft.

Der **Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung** gemäß § 55 Abs. 1 S. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) stieg ab 01.01.2017 bundeseinheitlich von 2,35 % auf 2,55 % der beitragspflichtigen Einnahmen der Mitglieder.

Da jedoch der Beitragszuschlag für Versicherte nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, weiterhin 0,25 Beitragssatzpunkte (Beitragszuschlag für Kinderlose) beträgt, erhöhte sich der Beitragssatz für diesen Personenkreis ab 01.01.2017 von bisher 2,6 % auf 2,8 %. Dieser Beitragszuschlag für Kinderlose gilt nicht für Mitglieder, die vor dem 01.01.1940 geboren wurden sowie für Bezieher von Arbeitslosengeld II (§ 55 Abs. 3 S. 1 und 7 SGB XI).

Für Versicherte, die bei Krankheit und Pflege einen eigenen Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, wurden der Beitragssatz ab 01.01.2017 von 1,175 % auf 1,275 % und der Beitragssatz einschließlich des Beitragszuschlags für Kinderlose von 1,425 % auf 1,525 % der beitragspflichtigen Einnahmen angehoben.

Gemäß § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG) verminderten sich die monatlich zu zahlenden Versorgungsbezüge (nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften) ab 01.01.2017 um einen **Abzug für Pflegeleistungen** in Höhe von 1,275 % (vorher 1,175 %). Die Verminderung durfte allerdings den Betrag von monatlich 55,46 EUR (1,275 % aus der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Pflegeversicherung 2017 von 4.350,00 EUR) nicht übersteigen.

Versorgungsbericht 2017

Die Vorschrift des § 50f BeamtVG ist entsprechend anzuwenden 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 von Kurhessen-Waldeck, der Ev. Kirche in Mitteldeutschland, der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland und der Union Ev. Kirchen in der EKD. In der Ev. Landeskirche in Baden gilt die entsprechende Anwendung des § 50f BeamtVG erst seit dem 01.02.2017.

Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2017

Die **Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2017 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2017) vom 28.11.2016 (BGBl. I S. 2665)** trat am 01.01.2017 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 Leistungen und Einkommensgrenzen in der Sozialversicherung darstellt, erhöhte sich im Jahr 2017 von 34.860,00 EUR (monatlich 2.905,00 EUR) auf 35.700,00 EUR (monatlich 2.975,00 EUR). Die **Bezugsgröße (Ost)** im Sinne des § 18 Abs. 2 SGB IV wurde im Jahr 2017 von 30.240,00 EUR (monatlich 2.520,00 EUR) auf 31.920,00 EUR (monatlich 2.660,00 EUR) angehoben. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung galt eine bundeseinheitliche Bezugsgröße von 35.700,00 EUR (monatlich 2.975,00 EUR).

Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung stieg im Jahr 2017 bundeseinheitlich von 50.850,00 EUR (monatlich 4.237,50 EUR) auf 52.200,00 EUR (monatlich 4.350,00 EUR).

Die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung erhöhte sich im Jahr 2017 bundeseinheitlich von 56.250,00 EUR (monatlich 4.687,50 EUR) auf 57.600,00 EUR (monatlich 4.800,00 EUR). Für Personen, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert waren, galt die vorgenannte Beitragsbemessungsgrenze als Versicherungspflichtgrenze.

Änderungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes

Die Vorschriften des **Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 05.01.2017 (BGBl. I S. 17)** traten bzw. treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten (01.01.2011, 01.07.2014, 01.12.2015, 01.01.2016, 01.01.2017, 11.01.2017, 01.01.2018, 01.07.2018) in Kraft.

Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes

Das im Bund bestehende System zur nachhaltigen Absicherung von Versorgungslasten sieht seit dem Inkrafttreten von Art. 5 Nr. 4 des Gesetzes zur Umsetzung des Versorgungsberichts (Versorgungsreformgesetz 1998 - VReformG) vom 29.06.1998 (BGBl. I S. 1666, 1669) am 01.01.1999 in § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) eine Verminderung von Bezügeerhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte zwecks Zuführung des Unterschiedsbetrags zu einem Sondervermögen des Bundes, der Versorgungsrücklage, vor. Ziel dieser ursprünglich bis zum 31.12.2013 befristeten Anpassungsvermindierungen war es u. a., die aus dem Bundeshaushalt zu erbringenden Versorgungskosten zumindest teilweise aus angesparten Mitteln zu bestreiten.

Versorgungsbericht 2017

Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001 (BGBl. I S. 3926), das den Höchstruhegehaltssatz in acht Schritten von 75 % auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge absenkte, setzte der Bundesgesetzgeber zugleich die Verminderungen der Bezügeerhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte ab Januar 2003 für acht Anpassungen aus und verlängerte den Gesamtzeitraum der gesetzlichen Maßnahme vom 31.12.2013 bis zum 31.12.2017.

Nach der früheren Fassung des Gesetzes über eine Versorgungsrücklage des Bundes (Versorgungsrücklagegesetz) wären die Mittel der Versorgungsrücklage bereits ab dem Jahr 2018 einzusetzen, um den Haushalt bezüglich eines Teils der Versorgungskosten schrittweise zu entlasten. Wie aus dem Fünften Versorgungsbericht der Bundesregierung vom 08.05.2013 (Bundestags-Drucksache 17/13590, S. 51) hervorgeht, zeichnet sich für die unmittelbare Bundesverwaltung jedoch ab, dass die Zahl der Versorgungsempfänger noch längere Zeit auf hohem Niveau bleiben und der Höchststand voraussichtlich erst im Jahr 2035 erreicht sein wird.

Die gemäß Art. 6 Nr. 1 und Art. 14 Abs. 7 des Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften erst am 01.01.2018 in Kraft tretende Neufassung des § 14a BBesG bestimmt daher, dass die zweckgebundene Verminderung der Besoldungs- und Versorgungserhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte bis zum 31.12.2024 fortgeführt wird (§ 14a Abs. 1 S. 2 BBesG).

Werden die Besoldung und Versorgung durch dasselbe Gesetz zeitlich gestaffelt erhöht, erfolgt die Verminderung nach § 14a Abs. 2 S. 2 BBesG nur noch beim ersten Anpassungsschritt. Während also bislang bei einem zweijährigen Anpassungszeitraum mit zwei Anpassungsschritten die Verminderung regelmäßig 0,4 Prozentpunkte (und bei drei Anpassungsschritten, wie sie das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2012/2013 vorsah, sogar 0,6 Prozentpunkte) betrug, wird künftig erreicht, dass die Verminderung bei einer mehrstufigen Anpassung insgesamt 0,2 Prozentpunkte nicht übersteigt.

Dies galt bereits für das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 vom 21.11.2016 (BGBl. I S. 2570), mit dem sich die Besoldung und Versorgung zeitlich gestaffelt ab 01.03.2016 und ab 01.02.2017 erhöhte. Dabei verminderte sich nur die Anpassung ab 01.03.2016 gegenüber dem tariflichen Erhöhungssatz von 2,4 % um 0,2 Prozentpunkte. Für den zweiten Erhöhungsschritt ab 01.02.2017 um 2,35 % war keine weitere Verminderung vorgesehen.

Gemäß § 14a Abs. 3 BBesG sind der Versorgungsrücklage bis zum Ende des Jahres 2031 neben den sich seit Beginn der Versorgungsrücklage im Jahr 1999 aufaddierenden Unterschiedsbeträgen nach § 14a Abs. 2 BBesG auch – wie seit 2001 praktiziert – 50 % der Einsparungen aus der Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zuzuführen. Dies korrespondiert mit der neuen Regelung in § 7 des Versorgungsrücklagegesetzes, die bestimmt, dass der Beginn der Mittelentnahme aus der Versorgungsrücklage auf das Jahr 2032 verschoben wird.

Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes

Die in Art. 3 des Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften enthaltenen Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtenVG) gelten – sofern kirchenrechtlich nichts anderes geregelt ist – auch in den Kirchen, die in ihren jeweiligen Versorgungsgesetzen auf die entsprechende Anwendung des Bundesrechts verweisen.

Versorgungsbericht 2017

Bereits im Rahmen des **Versorgungsberichts für das Jahr 2016** wurden die am 01.01.2016 in Kraft getretenen Änderungen von § 14a BeamtVG (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes), § 50e BeamtVG (Vorübergehende Gewährung von Kindererziehungs- und Pflegezuschlägen), § 53 BeamtVG (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen), § 54 BeamtVG (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge) und § 107d BeamtVG (Befristete Ausnahme für Verwendungseinkommen) vorgestellt.

Die nachstehenden Änderungen traten – mit einer Ausnahme – am 11.01.2017 in Kraft. Das Inkrafttreten der Neufassung des § 50a Abs. 8 S. 2 BeamtVG (Kindererziehungszuschlag für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder) erfolgte bereits mit Wirkung ab 01.07.2014.

➤ **Wartezeit für einen Anspruch auf Versorgung**

Ein Ruhegehalt ist gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 BeamtVG nur zu gewähren, wenn der Beamte 1.) eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat oder 2.) infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigungen, die er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig geworden ist.

Bei der Ermittlung der Wartezeit, die für einen Anspruch auf Versorgung erfüllt sein muss, ist künftig jede ruhegehaltfähige Dienstzeit mit ihrer kalendarischen Dauer und nicht mehr nur anteilig mit ihrem Dienstzeitumfang anzurechnen (§ 4 Abs. 1 S. 2 und 3 BeamtVG). So wird z. B. eine Teilzeitbeschäftigung über zwei Jahre zu 50 % bei der Ermittlung der Wartezeit nicht mehr zeitanteilig mit nur einem Jahr, sondern mit zwei Jahren in Ansatz gebracht. Diese Regelung ist auf die nach dem 10.01.2017 in den Ruhestand versetzten oder in den Ruhestand tretenden Beamten anzuwenden.

➤ **Berücksichtigung von Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit**

Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die der Beamte vom Tage seiner ersten Berufung in das Beamtenverhältnis an im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat (§ 6 Abs. 1 S. 1 BeamtVG).

Dies galt bisher nicht für die Zeit vor Vollendung des 17. Lebensjahres (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BeamtVG in der bis zum 10.01.2017 geltenden Fassung). Nach Aufhebung dieser Regelung sind für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nunmehr auch Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen. Diese Änderung betrifft in erster Linie die Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes, in denen ein Beginn des Beamtenverhältnisses vor Vollendung des 17. Lebensjahres überwiegend vorkommen kann.

Auch bei den Folgeregelungen, die bisher auf die Vollendung des 17. Lebensjahres als „Startpunkt“ für die Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten abstellten, entfiel diese zeitliche Untergrenze. Es handelt sich dabei um folgende Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes: § 8 Abs. 1 (Berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten), § 9 Abs. 1 (Nicht berufsmäßiger Wehrdienst und vergleichbare Zeiten), § 10 S. 1 (Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst), § 11 (Sonstige Zeiten), § 12 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 (Ausbildungszeiten), § 13 Abs. 2 S. 1 und 3 (Doppelte Anrechnung von Zeiten gesundheitsschädlicher Verwendung), § 14a Abs. 2 S. 1 (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes).

Versorgungsbericht 2017

Nach der **Übergangregelung** des § 69k BeamtVG in der Fassung von Art. 11 Nr. 3 des Gesetzes zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtshüllung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 08.06.2017 (BGBl. I S. 1570, 1571) dürfen die vorgenannten Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes für Versorgungsfälle, die vor dem 11.01.2017 eingetreten sind, nur in der bis zum 10.01.2017 geltenden Fassung angewendet werden. Die Vollendung des 17. Lebensjahres bildet also weiterhin die Untergrenze für die Anerkennung einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit in den Fällen, in denen der Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand vor dem 11.01.2017 erfolgte. Dies gilt entsprechend für künftige Hinterbliebene eines vor dem 11.01.2017 vorhandenen Versorgungsempfängers.

➤ **Beurlaubung ohne Dienstbezüge und Versorgungszuschlag**

Die Regelung des § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BeamtVG (Ruhegehaltfähigkeit von Beurlaubungen ohne Dienstbezüge) wurde neu gefasst und gilt für Beurlaubungen ab 11.01.2017.

Danach sind Beurlaubungen ohne Dienstbezüge auch weiterhin grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann jedoch berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich oder elektronisch anerkannt worden ist, dass dieser dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, und der Beamte für die Dauer der Beurlaubung einen Versorgungszuschlag zahlt, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Der Versorgungszuschlag beträgt 30 % der ohne Beurlaubung jeweils zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, wobei Leistungsbezüge nach § 5 Abs. 1 Nr. 4 BeamtVG von Anfang an in voller Höhe zu berücksichtigen sind. Das Bundesministerium des Innern kann jedoch Ausnahmen von der Erhebung eines Versorgungszuschlags zulassen.

Mit dieser Regelung wurde auf Bundesebene erstmals eine gesetzliche Grundlage für die Erhebung eines Versorgungszuschlags geschaffen. Die Grundlage zur Erhebung eines Versorgungszuschlags und die Bindung der Ruhegehaltfähigkeit der Beurlaubungszeit an dessen entsprechende Zahlung waren bisher nur in der Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz (Teilziffer 6.1.10) normiert. Nur wenn die entsprechende Zahlung des Versorgungszuschlags für den gesamten Zeitraum der Beurlaubung erfolgt, kann eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden.

Schuldner des Versorgungszuschlags ist der beurlaubte Beamte. Er trägt die Verantwortung für die volle und zeitgerechte Zahlung des Versorgungszuschlags. Ungeachtet dessen kann die Erfüllung der Zahlungsverpflichtung auch durch Dritte (z. B. durch den Arbeitgeber des beurlaubten Beamten) erfolgen.

➤ **Mindestversorgung**

Das amtsabhängige Mindestruhegehalt beträgt 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. An dessen Stelle treten, wenn dies günstiger ist, 65 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 (amtsunabhängiges Mindestruhegehalt). Die amtsunabhängige Mindestversorgung erhöht sich um 30,68 EUR für den Ruhestandsbeamten und die Witwe (§ 14 Abs. 4 S. 1 bis 3 BeamtVG).

Abweichend von den günstigeren Voraussetzungen zur Wartezeit (§ 4 Abs. 1 BeamtVG) setzt der Anspruch auf Mindestversorgung weiterhin eine Dienstzeit voraus, die insgesamt dem Wert einer Vollzeittätigkeit von fünf Jahren entspricht. Die Mindestversorgung des § 14 Abs. 4 S. 1 bis 3 BeamtVG wird daher nicht gewährt, wenn der Beamte eine ruhegehaltfähige Dienstzeit nach den §§ 6, 8, 9, 10 und 67 BeamtVG von weniger als fünf Jahren zurückgelegt hat (§ 14 Abs. 4 S. 4 BeamtVG).

Grundsätzlich muss damit z. B. ein teilzeitbeschäftigter Beamter mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % zehn Jahre zurücklegen, um einen Anspruch auf Mindestversorgung zu erhalten. Aber auch Fälle von nicht ruhegehaltfähiger Beurlaubung werden hiervon erfasst, sofern sie dazu führen, dass der Beamte weniger als fünf Jahre (Vollzeitäquivalent) im Dienst war.

In den Fällen, in denen der Beamte wegen einer Dienstbeschädigung (§ 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BeamtVG) dienstunfähig geworden ist und deswegen in den Ruhestand versetzt wurde, ist das Zurücklegen von fünf ruhegehaltfähigen Dienstjahren für die Gewährung der Mindestversorgung nicht erforderlich (§ 14 Abs. 4 S. 5 BeamtVG).

➤ **Unterhaltsbeiträge**

In § 15 und § 26 Abs. 1 BeamtVG wurde nunmehr klargestellt, dass zur Eröffnung des Verwaltungsverfahrens wegen der Gewährung von Unterhaltsbeiträgen für entlassene Beamte auf Lebenszeit und auf Probe sowie für deren Hinterbliebene ein Antrag des Beamten bzw. der Hinterbliebenen erforderlich ist.

➤ **Unfallfürsorge**

• **Erweiterung des Wegeunfallschutzes**

Die Voraussetzungen für die Erweiterung des Wegeunfallschutzes wurden erweitert. Gemäß § 31 Abs. 2 S. 2 Alternative 1 BeamtVG gilt nunmehr der Zusammenhang mit dem Dienst als nicht unterbrochen, wenn der Beamte von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht, weil sein eigenes dem Grunde nach kindergeldberechtigendes Kind wegen seiner beruflichen Tätigkeit oder der beruflichen Tätigkeit seines Ehegatten fremder Obhut anvertraut wird. Der Wegeunfallschutz gilt also nunmehr auch für Beamte, deren Kinder nicht mit ihnen in einem Haushalt leben (z. B. bei getrennt lebenden Eltern). Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um ein eigenes Kind des Beamten handelt.

• **Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen**

Nach einer gesetzlichen Klarstellung in § 32 S. 1 BeamtVG (Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen) sind nicht alle Gegenstände, die der Beamte in den Dienst einbringt, vom Sachschadenersatz umfasst. Erforderlich für den Sachschadenersatz ist zusätzlich, dass der Beamte die Gegenstände zur Dienstausbübung oder während der Dienstzeit benötigt und deshalb mit sich führt.

• **Heilverfahren**

Zum Heilverfahren gehört die notwendige ärztliche **und zahnärztliche** Behandlung (§ 33 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG). Das Heilverfahren umfasst nunmehr auch die notwendige **Haushaltshilfe** und die notwendigen **Reisekosten** (§ 33 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BeamtVG).

Mit der Aufnahme der Haushaltshilfe in das Unfallfürsorgerecht soll sichergestellt werden, dass Beamte eine Leistung erhalten, wenn sie aus dienstunfallbedingten Gründen nicht (mehr) in der Lage sind, den Haushalt weiterzuführen oder die im Haushalt lebenden Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen (z. B. wegen stationären Aufenthalts, Art und Schwere der Verletzungen).

Ist die Benutzung eines Beförderungsmittels aus Anlass der unfallbedingten Heilbehandlung notwendig und angemessen, sind die Reisekosten zu erstatten.

Versorgungsbericht 2017

Der Verletzte ist nach einer Neufassung des § 33 Abs. 3 S. 1 BeamtVG verpflichtet, sich einer ärztlichen **Untersuchung** und Behandlung zu unterziehen, es sei denn, dass sie mit einer erheblichen Gefahr für das Leben oder die Gesundheit des Verletzten verbunden ist.

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann nunmehr bestimmen, welcher Arzt die Untersuchung oder Behandlung durchführt (§ 33 Abs. 3 S. 3 BeamtVG). Einzelheiten werden in der Heilverfahrensverordnung geregelt.

- **Unfallausgleich**

Ist der Verletzte infolge des Dienstunfalls in seiner Erwerbsfähigkeit länger als sechs Monate um mindestens 25 % gemindert (bisher „wesentlich beschränkt“), so erhält er, solange dieser Zustand andauert, neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich (§ 35 Abs. 1 S. 1 BeamtVG).

Auch der Unterhaltsbeitrag für frühere Beamte und frühere Ruhestandsbeamte (§ 38 BeamtVG) und der Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes (§ 38a BeamtVG) werden nunmehr erst bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 % (bisher 20 %) gewährt. Für Versorgungsfälle, die vor dem 11.01.2017 eingetreten sind, ist § 38 Abs. 2 Nr. 2 BeamtVG in der bis zum 10.01.2017 geltenden Fassung (Minderung der Erwerbsfähigkeit um 20 %) anzuwenden (§ 69k BeamtVG).

Für die Höhe des Unfallausgleichs wird die Grundrente nach § 31 Abs. 1 bis 3 in Verbindung mit § 30 Abs. 1 S. 2 HS. 2 des Bundesversorgungsgesetzes herangezogen (§ 35 Abs. 1 S. 2 BeamtVG). Der Unfallausgleich orientiert sich dabei lediglich zahlbetragsmäßig an der Grundrente nach dem Bundesversorgungsgesetz. Die materiell-rechtlichen Regelungen des Bundesversorgungsgesetzes bezüglich des Grads der Schädigungsfolgen sind bei der Feststellung der Minderung der Erwerbsfähigkeit und des daraus resultierenden Unfallausgleichs jedoch unerheblich. Maßgeblich im Dienstunfallrecht ist die Minderung der Erwerbsfähigkeit, die nach der körperlichen Beeinträchtigung im allgemeinen Erwerbsleben zu beurteilen ist. Da jedoch der Grad der Schädigungsfolgen nach den allgemeinen Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen beurteilt wird, ist ein Rückschluss von dem Grad der Schädigungsfolgen auf eine Minderung der Erwerbsfähigkeit und umgekehrt nicht möglich.

Wird z. B. eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 % festgestellt, ist nur zu prüfen, wie hoch die Grundrente bei einem Grad der Schädigungsfolgen von 50 ist. Der dort genannte Zahlbetrag der Grundrente ist dann als Unfallausgleich zu gewähren.

Für Beamte besteht, sofern die übrigen Voraussetzungen vorliegen, bereits ab dem Unfalltag ein Anspruch auf Unfallausgleich. Die erstmalige Feststellung der für die Höhe des Unfallausgleichs maßgeblichen unfallbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit erfolgt jedoch regelmäßig erst lange Zeit nach dem Unfallereignis und muss dann für die Vergangenheit vorgenommen werden. Da sich die Minderung der Erwerbsfähigkeit an objektiven funktionellen Einbußen orientiert, ist eine rückwirkende Einschätzung über mehrere Monate mit Schwierigkeiten behaftet. Weder der Gutachter noch die Verwaltung kennen die im Anschluss an das Unfallereignis bestehenden und Schwankungen unterliegenden konkreten Unfallfolgen. In der Praxis nimmt der Gutachter für die zurückliegenden Monate eine Einschätzung vor, die in der Regel zu einer rückschauend gestaffelten Bewertung der Minderung der Erwerbsfähigkeit führt. Wird die Minderung der Erwerbsfähigkeit bei der Feststellung auf diese Weise gestaffelt eingeschätzt, ist der Unfallausgleich gemäß § 35 Abs. 1 S. 3 BeamtVG in Höhe desjenigen Grads der Minderung der Erwerbsfähigkeit zu zahlen, der wenigstens sechs Monate Bestand hat.

Versorgungsbericht 2017

Beispiel: Der Gutachter schätzt die Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) wie folgt ein: ein Monat 60 %, drei Monate 50 %, drei Monate 40 % und danach bis auf Weiteres 30 %.

Maßgebend für die Höhe des Unfallausgleichs ist die MdE von 40 %, die bereits ab dem Unfalltag für die Dauer von mehr als sechs Monaten bestand. Der Verletzte hat daher ab dem Unfalltag für insgesamt sieben Monate Anspruch auf einen Unfallausgleich auf der Grundlage einer MdE von 40 % und im Anschluss daran (bis zu einer gutachterlich empfohlenen Nachuntersuchung) auf der Grundlage einer MdE von 30 %.

- **Meldung**

Unfälle, aus denen Unfallfürsorgeansprüche entstehen können, sind nach § 45 Abs. 1 BeamtVG innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Eintritt des Unfalls bei dem Dienstvorgesetzten des Verletzten zu melden. Diese Frist gilt auch dann als gewährt, wenn der Unfall bei der zuständigen Dienstunfallfürsorgestelle (bisher „bei der für den Wohnort des Berechtigten zuständigen unteren Verwaltungsbehörde“) gemeldet worden ist.

- **Untersuchungspflicht des Dienstvorgesetzten**

Nach der Neufassung des § 45 Abs. 3 S. 1 BeamtVG hat der Dienstvorgesetzte jeden Unfall, der ihm von Amts wegen oder durch die Meldung des verletzten Beamten bekannt wird, unverzüglich (d. h. ohne schuldhaftes Zögern) zu untersuchen und das Ergebnis der zuständigen Dienstunfallfürsorgestelle mitzuteilen. Hierzu ist es in der Regel erforderlich, dass der Dienstvorgesetzte die Unfallanzeige, seinen Untersuchungsbericht sowie eine Bescheinigung des behandelnden Arztes über die Art des eingetretenen Körperschadens an die Dienstunfallfürsorgestelle weiterleitet.

- **Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche**

Die neu eingefügte Vorschrift des § 46 Abs. 1 S. 3 BeamtVG stellt klar, dass bei der Versetzung eines durch Dienstunfall verletzten Beamten (z. B. eines dienstunfallverletzten Landesbeamten) in den Dienst des Bundes ausschließlich das bundesrechtliche Beamtenversorgungsgesetz anzuwenden ist.

➤ **Entscheidung über Vordienstzeiten**

Das Verfahren über die Anerkennung von ruhegehaltfähigen Zeiten bei Einstellung eines Beamten in den Dienst des Bundes wurde neu geregelt (§ 49 Abs. 2 S. 2 bis 4 BeamtVG).

Bei der Einstellung eines Beamten des Bundes ist auf Antrag zu entscheiden, ob ruhegehaltfähige Zeiten nach § 10 BeamtVG (Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst) vorliegen und Zeiten aufgrund der §§ 11 und 12 BeamtVG (Sonstige Zeiten; Ausbildungszeiten) als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden können. Dies gilt für die Versetzung eines Beamten von einem anderen Dienstherrn in den Dienst des Bundes entsprechend. Die Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt des Gleichbleibens der Sach- und Rechtslage, die diesen Entscheidungen zugrunde liegt.

Mit dem neuen Antragserfordernis wurde ein formeller einheitlicher Beginn des Verwaltungsverfahrens gesetzlich geregelt. Über die Berücksichtigung von Vordienstzeiten eines verstorbenen Beamten bei der Bemessung der Hinterbliebenenversorgung ist dagegen von Amts wegen zu entscheiden.

Der Antrag ist grundsätzlich im zeitlichen Zusammenhang mit der Einstellung oder der Versetzung des Beamten in den Dienst des Bundes zu stellen.

Versorgungsbericht 2017

Die Einstellungsbehörde hat den Beamten auf die Beantragungsmöglichkeit hinzuweisen und hierüber einen Nachweis zur Personalakte zu nehmen bzw. im Falle der elektronischen Aktenführung revisionssicher und dauerhaft zu archivieren. Dabei ist sicherzustellen, dass die zukünftig zuständige Pensionsfestsetzungsstelle auf dieses Dokument Zugriff haben wird.

Lässt sich aus der Personalakte ein Hinweis der Einstellungsbehörde auf die Beantragungsmöglichkeit nicht entnehmen, weist die Pensionsfestsetzungsstelle den Beamten spätestens bei Einleitung des Verfahrens zur Festsetzung der Versorgungsbezüge auf die Antragsmöglichkeit hin.

Dies gilt auch dann, wenn im Rahmen eines Versorgungsauskunftsverfahrens nach § 49 Abs. 10 BeamtVG festgestellt wird, dass der Beamte nicht auf die Beantragungsmöglichkeit hingewiesen wurde. Über einen entsprechenden Antrag ist dann vor Durchführung des Auskunftsverfahrens zu entscheiden und das Ergebnis in das Auskunftsverfahren einzubeziehen.

Wird der Antrag erst nach Beginn des Ruhestands gestellt, können die Vordienstzeiten frühestens vom Beginn des Antragsmonats an berücksichtigt werden. Anträge, die innerhalb von drei Monaten nach dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand gestellt werden, gelten als zu diesem Zeitpunkt gestellt.

➤ **Kindererziehungszuschlag für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder**

Nach § 50a Abs. 1 und 2 BeamtVG werden für den Kindererziehungszuschlag grundsätzlich nur Kinder berücksichtigt, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, und zwar mit einer Kindererziehungszeit von 36 Kalendermonaten nach Ablauf des Monats der Geburt.

Abweichend von § 50a Abs. 1 und 2 BeamtVG erhalten Versorgungsempfänger, die vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 01.01.1992 geborenes Kind erzogen haben, einen Kindererziehungszuschlag nur für 12 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt (§ 50a Abs. 8 S. 1 BeamtVG).

In der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen vergleichbare Regelungen in den §§ 249, 249a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI).

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23.06.2014 (BGBl. I S. 787) am 01.07.2014 sind jedoch nach § 249 SGB VI für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder nicht nur 12 Kalendermonate, sondern 24 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt als Kindererziehungszeit berücksichtigungsfähig.

Da diese rentenrechtliche Regelung über die Verlängerung der Kindererziehungszeit auf 24 Kalendermonate nicht in das Beamtenversorgungsrecht des Bundes übernommen wurde, verweist § 50a Abs. 8 S. 2 BeamtVG nunmehr auf die entsprechende Anwendung des § 249 SGB VI in der bis zum 30.06.2014 geltenden Fassung und 249a SGB VI.

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten**

Die Ruhensvorschrift des § 55 BeamtVG regelt das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten. Übersteigt die Summe aus den Versorgungsbezügen und der Rente eine der in § 55 Abs. 2 BeamtVG bestimmten Höchstgrenzen, sind die Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Versorgungsbericht 2017

- **Anrechnung eines Kapitalbetrags**

Die Tatbestandsvoraussetzungen und Anwendungsfälle des § 55 Abs. 1 S. 3 und 4 BeamtVG (Anrechnung eines Kapitalbetrags) wurden schärfer voneinander abgegrenzt.

Die Vorschrift des § 55 Abs. 1 S. 3 BeamtVG erfasst weiterhin alle Fälle, in denen der Berechtigte grundsätzlich **Anspruch auf eine laufende Rentenleistung** im Sinne des § 55 Abs. 1 S. 2 BeamtVG hat. Wird eine solche Rente nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder wird an deren Stelle eine Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gezahlt, ist bei der Ruhensregelung nach § 55 BeamtVG der Betrag zugrunde zu legen, der ansonsten vom Leistungsträger zu zahlen gewesen wäre. Bei verspäteter Beantragung ist der Betrag zu ermitteln, auf den der Berechtigte bei frühestmöglicher bzw. fristgerechter Beantragung Anspruch gehabt hätte. Unberücksichtigt bleiben etwaige höhere Leistungen aufgrund der verspäteten Beantragung.

Im Unterschied dazu regelt § 55 Abs. 1 S. 4 BeamtVG die Fälle, in denen lediglich **Anspruch auf eine einmalige Leistung** (z. B. Abfindung oder sonstiger Kapitalbetrag) besteht. Der im Rahmen der Ruhensregelung nach § 55 BeamtVG monatlich zu berücksichtigende Betrag ist durch versicherungsmathematische Verrentung des vom Leistungsträger gezahlten Betrags zu ermitteln, wobei die Regelungen des § 55 Abs. 1 S. 8 und 9 BeamtVG zu beachten sind.

Besteht **kein Anspruch auf eine laufende oder einmalige Rentenleistung**, weil eine notwendige rentenrechtliche Wartezeit (z. B. Wartezeit von 60 Kalendermonaten für eine Regelaltersrente - § 50 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI) nicht erfüllt wurde, sind § 55 Abs. 1 S. 3 und 4 BeamtVG – auch im Fall der Erstattung geleisteter Beiträge wegen Nichterfüllung der Wartezeit (z. B. § 210 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI) – nicht anwendbar.

- **Höchstgrenze**

Die Höchstgrenze unterstellt die beamtenrechtlich günstigste Laufbahn. Dazu gehört, dass die ruhegehaltfähige Dienstzeit (in der Regel abweichend von der tatsächlichen Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit) vom Tag nach Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ungeachtet etwaiger Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen in vollem Umfang berücksichtigt und gegebenenfalls um Zurechnungszeiten erhöht wird. Da nunmehr auch Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres ruhegehaltfähig sein können, werden diese Zeiten bei den für die Ermittlung der Höchstgrenze zugrunde zu legenden fiktiven Dienstzeiten (§ 55 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. b BeamtVG) einbezogen, wenn die Voraussetzungen im Einzelfall gegeben sind. Die für die Höchstgrenze auf diese Weise ermittelte (fiktive) Versorgung ist daher in vielen Fällen höher als die tatsächliche Versorgung. Dies führt dazu, dass besonders in Fällen einer später gelegenen Verbeamtung oder einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung (z. B. wegen Dienstunfähigkeit) oder in Fällen mit Teildienst oder Freistellungen vom Dienst aus familiären Gründen – wenn also die Höchstversorgung beamtenrechtlich nicht erreicht ist – die Versorgung nicht um die gesamte Rente, sondern nur um einen Teilbetrag vermindert oder überhaupt nicht gekürzt wird.

Nach der **Übergangsregelung** des § 69k BeamtVG dürfen ruhegehaltfähige Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres bei der Ermittlung der Höchstgrenze nur berücksichtigt werden, wenn der Versorgungsfall nach dem 10.01.2017 eingetreten ist. Damit ist sichergestellt, dass sich nur in den Fällen, in denen sich das Ruhegehalt wegen der Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres erhöht, auch die Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 BeamtVG entsprechend angehoben wird.

Dies gilt entsprechend für künftige Hinterbliebene eines vor dem 11.01.2017 vorhandenen Versorgungsempfängers.

• **Umrechnung in ausländischer Währung gewährter Renten**

Nicht in Euro gewährte Renten sind nach den Regelungen des § 17a Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) zum Zwecke der Durchführung der Ruhensregelung in Euro umzurechnen (§ 55 Abs. 8 S. 2 BeamtVG).

Gemäß § 17a Abs. 1 SGB IV ist Einkommen, das in fremder Währung erzielt wird, nach dem Referenzkurs, den die Europäische Zentralbank öffentlich bekannt gibt, in Euro umzurechnen. Wird für die fremde Währung von der Europäischen Zentralbank ein Referenzkurs nicht veröffentlicht, erfolgt die Umrechnung des Einkommens nach dem von der Deutschen Bundesbank ermittelten Mittelkurs für die Währung des betreffenden Landes. Für Länder mit differenziertem Kurssystem ist der Kurs für den nichtkommerziellen Bereich zugrunde zu legen.

➤ **Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge**

Nach § 58 Abs. 1 BeamtVG kann die Kürzung der Versorgungsbezüge aufgrund der Auswirkungen eines öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleichs (§ 57 BeamtVG) von dem Beamten oder Ruhestandsbeamten ganz oder teilweise durch Zahlung eines Kapitalbetrags an den Dienstherrn abgewendet werden.

Bei der Ermittlung des im Rahmen eines Versorgungsausgleichsauskunftsverfahrens zu bestimmenden korrespondierenden Kapitalwerts eines Anrechts aus einem Beamtenverhältnis sind nach § 47 Abs. 3 des Versorgungsausgleichsgesetzes die entsprechenden Berechnungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung anzuwenden. Demzufolge ist der nach § 58 BeamtVG aufzuwendende Betrag hinsichtlich seines Werts zum Stand am Ende der Ehezeit auch nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung zu ermitteln. Im Einklang mit der Regelung des § 57 Abs. 2 BeamtVG muss der so ermittelte Betrag im Weiteren entsprechend den Sätzen der nach dem Ende der Ehezeit eintretenden allgemeinen Erhöhungen oder Verminderungen der Beamtenversorgung dynamisiert werden (§ 58 Abs. 2 BeamtVG).

Nach der bisherigen Rechtslage wurden aufgrund der Anknüpfung des Beginns der Dynamisierung an den Zeitpunkt der Entscheidung des Familiengerichts die zwischen dem Ende der Ehezeit und der Entscheidung des Familiengerichts eingetretenen Erhöhungen oder Verminderungen der Beamtenversorgung nicht berücksichtigt.

➤ **Waisengeldzahlung an volljährige Kinder**

Die maßgeblichen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung des Waisengeldes an volljährige Kinder regelt § 61 Abs. 2 BeamtVG nunmehr selbst. Der bisherige Verweis auf die Vorschriften des Einkommensteuergesetzes (EStG) in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung wurde ersatzlos aufgehoben.

Hinsichtlich des Anspruchs auf Waisengeld während der Ableistung eines freiwilligen Dienstes nimmt § 61 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. c BeamtVG Bezug auf § 32 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 Buchst. b EStG in der aktuellen Fassung und hebt damit die bisher bestehende Diskrepanz zwischen den Bestimmungen des Steuerrechts und des Beamtenversorgungsrechts auf. Die Entstehung neuer internationaler Jugendfreiwilligendienste (z. B. „Internationaler Jugendfreiwilligendienst“, „Weltwärts“, „Jugend in Aktion“) machte eine Anpassung notwendig.

Versorgungsbericht 2017

Das Waisengeld wird auch dann gewährt, wenn sich die Waise in einer Übergangszeit von höchstens vier Kalendermonaten zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung eines freiwilligen Dienstes befindet (§ 61 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. b BeamtVG).

Die versorgungsfestsetzenden Stellen können nunmehr für die Prüfung, ob die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung des Waisengeldes vorliegen, vielfach (wenigstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, ab dem der Anspruch auf Kindergeld in der Regel spätestens entfällt) auf den Kindergeldbescheid zurückgreifen.

Bezüglich der Berücksichtigung von Verzögerungszeiten (gesetzlicher Grundwehrdienst oder Zivildienst, freiwillige Verpflichtung zum Wehrdienst für die Dauer von nicht mehr als drei Jahren, Tätigkeit als Entwicklungshelfer), die zu einer Erhöhung der Altersgrenze für die Gewährung des Waisengeldes (Vollendung des 27. Lebensjahres) führen, verweist § 61 Abs. 2 S. 2 BeamtVG auf die aktuelle Fassung des § 32 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 bis 3 EStG.

Die Altersgrenze erhöht sich um den Zeitraum, der der Dauer des jeweiligen Dienstes oder der jeweiligen Tätigkeit entspricht, höchstens jedoch gemäß § 61 Abs. 2 S. 3 BeamtVG um die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes oder bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern um die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes. Die Ableistung eines freiwilligen Dienstes führt nicht zu einer Erhöhung der Altersgrenze (§ 61 Abs. 2 S. 4 BeamtVG).

Die Regelungen über die Einkommensanrechnung auf das Behinderten-Waisengeld änderten sich nicht (§ 61 Abs. 2 S. 5 und 6 BeamtVG).

➤ **Anzeigepflicht**

Die Anzeigepflicht des Versorgungsempfängers wurde klarstellend um eventuell bestehende Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung erweitert (§ 62 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 BeamtVG). Danach ist der Versorgungsberechtigte nunmehr verpflichtet, der Regelungsbehörde die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch unverzüglich anzuzeigen.

Im Bereich der Dienstunfallfürsorge fehlte es im Beamtenversorgungsgesetz bisher an einer ausdrücklichen Regelung der Mitwirkungspflichten des verletzten Beamten. Nach dem neuen § 62 Abs. 2a BeamtVG hat, wer Dienstunfallfürsorgeleistungen beantragt oder erhält, gegenüber der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle alle Tatsachen anzugeben, die für die Leistung erheblich sind. Auf Verlangen der Dienstunfallfürsorgestelle muss der Beamte alle Nachweise vorlegen oder der Erteilung erforderlicher Nachweise oder Auskünfte durch Dritte zustimmen. Dazu gehört insbesondere die Erteilung einer Schweigepflichtentbindung z. B. für behandelnde Ärzte, Krankenversicherungen, Sozialversicherungsträger usw. Kommt der Beamte diesen Verpflichtungen schuldhaft nicht nach, können ihm Dienstunfallfürsorgeleistungen ganz oder teilweise auf Zeit oder Dauer entzogen oder die Anerkennung eines Dienstunfalls wegen objektiver Beweislosigkeit versagt werden.

Änderungen dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften der EKD

Das **Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 der EKD vom 08.11.2016 (ABI. EKD S. 325)** trat – mit Ausnahme der Neufassung des § 35 Abs. 2 S. 2 des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD bezüglich der Rentenanrechnung auf kirchliche Versorgungsbezüge – am 01.01.2017 in Kraft.

Versorgungsbericht 2017

Das Kirchengesetz umfasst als Artikelgesetz Änderungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD (Art. 1), des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (Art. 2), des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Art. 3), des Ökumenengesetzes der EKD (Art. 4) sowie der eigenen Ausführungsgesetze der EKD zum Pfarrdienstgesetz, zum Kirchenbeamtengesetz und zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz (Art. 5 bis 7).

Änderungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD und des Kirchenbeamtengesetzes der EKD

Die der ERK angeschlossenen Kirchen wenden sowohl das Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD) als auch das Kirchenbeamtengesetz der EKD (KBG.EKD) an. Die Ev. Kirche der Pfalz stimmte der Anwendung des Pfarrdienstgesetzes der EKD nicht zu.

➤ **Oberste Dienstbehörde der Kirchenbeamten**

Die oberste Dienstbehörde der Kirchenbeamten ist die oberste Behörde ihres Dienstherrn, in dessen Dienstbereich sie ein Amt bekleiden oder zuletzt bekleidet haben. Die Vorschrift des § 72 Abs. 4 KBG.EKD bleibt unberührt. Mit dieser Neufassung des § 4 Abs. 2 KBG.EKD wurde klargestellt, dass sich die oberste Dienstbehörde für Kirchenbeamte im Ruhestand, Wartestand oder während einer Beurlaubung nicht verändert.

Soweit § 72 Abs. 4 KBG.EKD jedoch mit Beginn des Ruhestands einen Dienstherrnwechsel zur aufsichtführenden Kirche vorsieht, wechselt für die betroffenen Kirchenbeamten im Dienstverhältnis dienstherrnfähiger kirchlicher Rechtspersonen unter der Aufsicht einer Gliedkirche auch die oberste Dienstbehörde.

➤ **Höchstalter für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis**

Nach § 8 Abs. 2 Nr. 4 KBG.EKD darf in das Kirchenbeamtenverhältnis u. a. nur berufen werden, wer das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können nunmehr je für ihren Bereich durch Kirchengesetz ein höheres Höchstalter für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis festsetzen (§ 8 Abs. 3 S. 5 KBG.EKD).

➤ **Erklärung des Kirchenaustritts**

Gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 und 6 PfdG.EKD verlieren Ordinierte Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung u. a. durch Erklärung des Austritts aus der Kirche (bisherige Fassung: „durch Austritt aus der Kirche“) und bei Entlassung. Kirchenbeamte sind nach § 76 Abs. 1 Nr. 1 KBG.EKD kraft Gesetzes entlassen, wenn sie den Austritt aus der Kirche erklären (bisherige Fassung: „wenn sie aus der Kirche austreten“). Diese redaktionellen Anpassungen stellen klar, dass der Verlust der Ordinationsrechte bzw. eine Entlassung kraft Gesetzes nicht durch eine Beendigung der Kirchenmitgliedschaft aufgrund dauerhaften Wegzugs aus dem Gebiet der Gliedkirchen der EKD (§§ 10, 11 des Kirchenmitgliedschaftsgesetzes) bewirkt wird, sondern nur durch die Erklärung des Kirchenaustritts.

Die Vorschriften des § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 und 6 PfdG.EKD und des § 76 Abs. 1 Nr. 1 KBG.EKD finden keine Anwendung, wenn der Pfarrer oder Kirchenbeamte mit (vorheriger) Genehmigung der obersten Dienstbehörde im unmittelbaren Zusammenhang mit der Erklärung des Kirchenaustritts Mitglied einer Kirche wird, die mit der EKD, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht (§ 5 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD; § 76 Abs. 3 KBG.EKD).

Versorgungsbericht 2017

Der Verlust der Rechte aus der Ordination ist im Amtsblatt der EKD bekannt zu machen, auch soweit das Amtsblatt im Internet veröffentlicht wird (§ 5 Abs. 3 S. 4 PfdG.EKD). Amtsblätter mit diesen Angaben dürfen insbesondere in das Fachinformationssystem Kirchenrecht (www.kirchenrecht-ekd.de) eingestellt werden.

➤ **Rückforderung zu viel gezahlter Geldleistungen**

Die Rückforderung zu viel gezahlter Geldleistungen, die der Dienstherr aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften gewährt hat (z. B. Beihilfe, Reisekosten, Umzugskosten), richtet sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung. Der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung steht es gleich, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass der Empfänger ihn hätte erkennen müssen. Von der Rückforderung kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden (§ 46a PfdG.EKD; § 33a KBG.EKD). Diese neuen Regelungen entsprechen § 84a des Bundesbeamtengesetzes.

Für Überzahlungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht existieren bereits eigene Rückforderungsvorschriften in § 12 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes und in § 52 Abs. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes, die für die Anwender des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD durch Verweisung gelten.

➤ **Personalaktenführung sowie Einsichts- und Auskunftsrecht**

Die Personalakte kann in Teilen oder vollständig automatisiert geführt werden. Das Nähere über die Behandlung von Personalakten regeln die EKD, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse (§ 61 Abs. 1 S. 3 und 4 PfdG.EKD; § 16 Abs. 1 S. 3 und 4 KBG.EKD).

Nebenakten enthalten Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden (§ 61 Abs. 2 S. 4 PfdG.EKD; § 16 Abs. 2 S. 4 KBG.EKD).

Teil- und Nebenakten dürfen bei anderen Stellen geführt werden, soweit sie Aufgaben der Personalverwaltung und Personalwirtschaft, insbesondere der Dienstaufsicht und Personalplanung, wahrnehmen (§ 61 Abs. 2 S. 6 PfdG.EKD; § 16 Abs. 2 S. 6 KBG.EKD).

Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft und in den im Datenschutzgesetz der EKD genannten Fällen verwendet werden. Die Verarbeitung und Nutzung sowie die Übermittlung der Personalaktendaten richten sich nach dem Datenschutzgesetz der EKD in der jeweils geltenden Fassung, soweit im Pfarrdienstgesetz der EKD oder im Kirchenbeamtenengesetz der EKD nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 61 Abs. 3 PfdG.EKD; § 16 Abs. 3 KBG.EKD).

Anonyme Schreiben werden in der Regel nicht in die Personalakte aufgenommen. Sie können nur dann ausnahmsweise aufgenommen werden, wenn darin enthaltene, substantielle Behauptungen zu weiteren Ermittlungen oder Erhebungen Anlass geben (§ 61 Abs. 4 S. 2 und 3 PfdG.EKD; § 16 Abs. 4 S. 2 und 3 KBG.EKD).

Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen sind, falls sie

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Pfarrers oder des Kirchenbeamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. für den Pfarrer oder den Kirchenbeamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Versorgungsbericht 2017

Die Drei-Jahres-Frist wird durch neue Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf-, Disziplinar- oder Lehrbeanstandungsverfahrens unterbrochen. Stellt sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen (§ 61 Abs. 5 PfdG.EKD; § 16 Abs. 5 KBG.EKD).

Nach der Neufassung von § 61 Abs. 6 PfdG.EKD und § 16 Abs. 6 KBG.EKD gelten die Regelungen des § 61 Abs. 5 PfdG.EKD und des § 16 Abs. 5 KBG.EKD entsprechend für Mitteilungen in Strafsachen und Auskünfte aus dem Bundeszentralregister, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind. Die erweiterten Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes sollen allerdings in der Personalakte verbleiben. Auf diese Weise ist es den kirchlichen Verwaltungen möglich, im Bedarfsfall nachweisen, dass sie die Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen durch Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses geprüft haben.

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich die vorgenannte Drei-Jahres-Frist durch Kirchengesetz verlängern (§ 61 Abs. 7 PfdG.EKD; § 16 Abs. 7 KBG.EKD).

Die personalaktenführende Stelle bestimmt, wo die Einsicht in die Personalakte gewährt wird. Soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, können auf Kosten des Pfarrers oder des Kirchenbeamten Kopien und nunmehr auch Auszüge, Ausdrucke und Abschriften gefertigt werden (§ 62 Abs. 3 PfdG.EKD, § 17 Abs. 4 KBG.EKD).

➤ **Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen**

Nach der Neufassung des § 69 Abs. 1 S. 1 PfdG.EKD und des § 50 Abs. 1 S. 1 KBG.EKD sind Pfarrer bzw. Kirchenbeamte auf Zeit, auf Lebenszeit oder auf Probe, soweit besondere kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, auf Antrag zu beurlauben, wenn sie 1.) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder 2.) pflegebedürftige oder an einer Erkrankung nach § 3 Abs. 6 S. 1 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) leidende sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen.

Unter denselben Voraussetzungen ist Teildienst zu bewilligen (§ 69 Abs. 1 S. 2 PfdG.EKD; § 50 Abs. 1 S. 2 KBG.EKD).

Nach den neuen Vorschriften des § 69 Abs. 1 S. 3 PfdG.EKD und des § 50 Abs. 1 S. 3 KBG.EKD ist die Pflegebedürftigkeit oder Erkrankung nach § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG durch ärztliches Gutachten, Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

Bei einer Erkrankung nach § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG handelt es sich um eine Erkrankung, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Die Beurlaubung darf, auch wenn sie mehrfach gewährt wird, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung aus anderen Gründen nach § 71 PfdG.EKD bzw. § 51 KBG.EKD und unterhältigem Teildienst die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Ausnahmen hiervon sind nunmehr jedoch in besonders begründeten Fällen zulässig (§ 69 Abs. 2 PfdG.EKD; § 50 Abs. 2 KBG.EKD). Mit der Ausnahmeregelung sollen (gesellschaftlich erwünschte) Pflegeleistungen nicht von vornherein ausgeschlossen werden, wenn z. B. die 15-Jahres-Frist bereits durch Kinderbetreuung ausgeschöpft ist.

➤ **Familienpflegezeit mit Vorschuss und Pflegezeit mit Vorschuss**

Die seit dem 01.01.2015 geltenden kirchenrechtlichen Vorschriften zur Familienpflegezeit (§ 69a PfdG.EKD; § 51a KBG.EKD) wurden an die neuen Bestimmungen des Bundes (§§ 92a und 92b des Bundesbeamtengesetzes - BBG) angepasst.

Im Rahmen der Familienpflegezeit besteht nunmehr ein Anspruch auf teilweise Freistellung mit mindestens 15 Stunden verbleibender Arbeitszeit pro Woche (dies entspricht im Pfarrdienst ungefähr einem Drittel eines vollen Dienstauftrags) von bis zu 24 Monaten, die mit einer finanziellen Förderung verbunden ist.

Die Pflegezeit beinhaltet demgegenüber eine vollständige (oder teilweise) Freistellung bis zu sechs Monaten, ebenfalls verbunden mit einer finanziellen Förderung.

• **Familienpflegezeit mit Vorschuss**

Pfarrern und Kirchenbeamten, die Anspruch auf Besoldung haben, wird gemäß § 69a Abs. 1 PfdG.EKD und § 51a Abs. 1 KBG.EKD auf Antrag für längstens 24 Monate Teildienst im Umfang von mindestens einem Drittel eines vollen Dienstauftrags (bei Kirchenbeamten: „Teildienst mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden“) als Familienpflegezeit bewilligt, wenn

1. sie einen nahen Angehörigen nach § 7 Abs. 3 PflegeZG tatsächlich betreuen oder pflegen, der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder einem ärztlichen Gutachten oder an einer Erkrankung nach § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG leidet, und
2. keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die bisherige Aufteilung in eine Pflegephase von längstens 24 Monaten und eine Nachpflegephase, die genauso lange dauerte wie die Pflegephase und in der obligatorisch mindestens im selben Umfang wie vor der Pflegephase gearbeitet werden musste, wurde aufgegeben. Die neue Familienpflegezeit entspricht nunmehr der ehemaligen Pflegephase. Dementsprechend besteht der Anspruch für 24 Monate.

Ist die Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden (§ 69a Abs. 2 PfdG.EKD; § 51a Abs. 2 KBG.EKD).

Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern (§ 69a Abs. 3 PfdG.EKD; § 51a Abs. 3 KBG.EKD).

Der Pfarrer oder Kirchenbeamte hat jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. Liegen die Voraussetzungen für die Bewilligung der Familienpflegezeit nicht mehr vor (z. B. weil die zu pflegende Person nicht mehr tatsächlich betreut oder gepflegt wird oder verstirbt), so ist die Bewilligung zu widerrufen, und zwar mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, sofern nicht einvernehmlich eine andere Regelung getroffen wird. Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn dem Pfarrer oder Kirchenbeamten Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar ist und keine dringenden dienstliche Belange entgegenstehen (§ 69a Abs. 4 bis 6 PfdG.EKD; § 51a Abs. 4 bis 6 KBG.EKD).

Versorgungsbericht 2017

Die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes zur Besoldung bei Familienpflegezeit und die Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung in der jeweils geltenden Fassung sind entsprechend anzuwenden (§ 69a Abs. 7 PfdG.EKD; § 51a Abs. 7 KBG.EKD).

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können jedoch durch Kirchengesetz § 69a Abs. 1 bis 6 PfdG.EKD bzw. § 51a Abs. 1 bis 6 KBG.EKD von der Anwendung ausschließen oder durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes eine abweichende besoldungsrechtliche Regelung erlassen (§ 69a Abs. 8 PfdG.EKD; § 51a Abs. 8 KBG.EKD).

• **Pflegezeit mit Vorschuss**

Unter den Voraussetzungen des § 69a Abs. 1 PfdG.EKD bzw. § 51a Abs. 1 KBG.EKD wird auf Antrag für längstens sechs Monate Teildienst im Umfang von weniger als einem Drittel eines vollen Dienstauftrags (bei Kirchenbeamten: „Teildienst mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden“) oder Urlaub ohne Besoldung als Pflegezeit bewilligt (§ 69b Abs. 1 PfdG.EKD; § 51b Abs. 1 KBG.EKD).

Ist die Pflegezeit für weniger als sechs Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von sechs Monaten verlängert werden (§ 69b Abs. 2 PfdG.EKD; § 51b Abs. 2 KBG.EKD).

Die Vorschriften des § 69a Abs. 3 bis 8 PfdG.EKD und des § 51a Abs. 3 bis 8 KBG.EKD gelten entsprechend (§ 69b Abs. 3 PfdG.EKD; § 51b Abs. 3 KBG.EKD).

➤ **Beurlaubung im kirchlichen Interesse**

Parallel zu § 70 PfdG.EKD schafft der neue § 51c KBG.EKD die Möglichkeit, Kirchenbeamte auf Antrag – z. B. zur Übernahme von zeitlich befristeten Leitungsämtern in einer anderen Gliedkirche oder in diakonischen Einrichtungen – ohne Bindung an die Höchstfrist von 15 Jahren (§ 50 Abs. 2 KBG.EKD) im kirchlichen Interesse beurlauben zu können. Die Zeit der Beurlaubung kann nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Versorgungsrechts als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden. Im Falle eines besonderen Interesses des Dienstherrn an der Beurlaubung ist es möglich, die Besoldung zu belassen. Die Beurlaubung soll auf Antrag widerrufen werden, wenn sie dem Kirchenbeamten nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es ist möglich, die Beurlaubung von Amts wegen aus kirchlichen oder dienstlichen Interessen zu beenden.

➤ **Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes**

Die Regelungen über Nebentätigkeiten finden für Zeiten der Beurlaubung und des Teildienstes wieder entsprechende Anwendung (§ 73 Abs. 2 PfdG.EKD; § 53 Abs. 2 KBG.EKD).

➤ **Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge während der Beurlaubung**

Während der Zeit der Beurlaubung aus familiären Gründen oder wegen der Pflege naher Angehöriger (§§ 69 oder 69b PfdG.EKD; §§ 50 und 51b KBG.EKD) besteht Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegulungen für Pfarrer und Kirchenbeamte mit Anspruch auf Besoldung (§ 75 Abs. 4 S. 1 PfdG.EKD; § 54 Abs. 3 S. 1 KBG.EKD).

Versorgungsbericht 2017

Dies gilt gemäß § 75 Abs. 4 S. 2 PfdG.EKD und § 54 Abs. 3 S. 2 KBG.EKD nicht, wenn die Pfarrer oder Kirchenbeamten

1. berücksichtigungsfähige Angehörige einer beihilfeberechtigten Person werden oder
2. nach den Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) über die Familienversicherung krankenversichert sind oder
3. einen Anspruch auf zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit als Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) haben.

Pfarrer oder Kirchenbeamte, die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 PflegeZG erfüllen (Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung - Pflegezeit), erhalten für die Dauer der Pflegezeit nach § 4 PflegeZG Leistungen entsprechend § 44a Abs. 1 SGB XI (§ 75 Abs. 4 S. 3 PfdG.EKD; § 54 Abs. 3 S. 3 KBG.EKD). Hierbei handelt es sich um Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Zuschüsse werden gewährt für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist, sowie für eine damit in Zusammenhang stehende Pflege-Pflichtversicherung. Die Zuschüsse belaufen sich auf die Höhe der Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 240 Abs. 4 S. 1 SGB V) und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 57 Abs. 4 SGB XI) zu entrichten sind und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. Liegen diese Anspruchsvoraussetzungen vor, entfällt nach § 75 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 PfdG.EKD bzw. § 54 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 KBG.EKD der Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen.

Im Falle einer Beurlaubung nach § 70 Abs. 2 PfdG.EKD bzw. § 51c Abs. 2 KBG.EKD (Beurlaubung im kirchlichen Interesse) kann ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Pfarrer und Kirchenbeamte mit Anspruch auf Besoldung gewährt werden (§ 75 Abs. 5 PfdG.EKD; § 54 Abs. 4 KBG.EKD).

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse haben die Möglichkeit, je für ihren Bereich von den vorstehenden Bestimmungen abweichende oder ergänzende Regelungen zu treffen (§ 75 Abs. 6 PfdG.EKD; § 54 Abs. 5 KBG.EKD).

➤ **Versetzung in den Ruhestand und Rechtsfolgen des Ruhestands**

Die bisherigen Regelungen in § 93 Abs. 2 PfdG.EKD und § 72 Abs. 2 KBG.EKD sahen vor, dass eine Verfügung über die Ruhestandsversetzung dem Pfarrer oder Kirchenbeamten zuzustellen ist. Nach der Neufassung dieser beiden Vorschriften wird die Zustellung nur noch in den Fällen zwingend gefordert, in denen Auseinandersetzungen möglich erscheinen, nämlich bei Versetzung in den Ruhestand aufgrund nachhaltiger Störung in der Wahrnehmung des Dienstes (§ 88 Abs. 4 PfdG.EKD), wegen Dienstunfähigkeit ohne vorherigen Antrag auf eine Ruhestandsversetzung (§ 91 Abs. 2 PfdG.EKD; § 69 Abs. 2 KBG.EKD) und im Falle eines vorangegangenen Wartestands (§ 92 Abs. 2 und 3 PfdG.EKD; § 64 Abs. 1 S. 2 und 3 KBG.EKD).

Die Regelungen über Nebentätigkeiten finden gemäß § 94 Abs. 5 PfdG.EKD und § 72 Abs. 6 KBG.EKD für die Pfarrer und Kirchenbeamten im Ruhestand wieder entsprechende Anwendung. Bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten gilt die Genehmigung als erteilt, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen seit Antragstellung eine Versagung zugeht oder nähere Auskunft über die Nebentätigkeit verlangt wird.

➤ **Amt mit leitender Funktion auf Probe**

Die Vorschrift des § 6 Abs. 1 Nr. 2 KBG.EKD ermöglicht nunmehr – in Anlehnung an § 6 Abs. 3 Nr. 2 BBG – die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen auf Probe zur Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion. Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass ein Amt mit leitender Funktion zunächst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen wird. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre, die Mindestprobezeit ein Jahr. Sie verlängert sich um die Dauer einer Beurlaubung ohne Bezüge oder einer Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Zeiten, in denen eine gleichwertige Funktion bereits übertragen war, können auf die regelmäßige Probezeit angerechnet werden (§ 91a Abs. 1 KBG.EKD).

In ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe zur Wahrnehmung eines Amts mit leitender Funktion darf nur berufen werden, wer 1.) sich in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit befindet und 2.) in dieses Amt auch in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden könnte (§ 91a Abs. 2 S. 1 KBG.EKD).

Wer sich nicht in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit befindet, kann mit der Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe gleichzeitig in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden. Für die Dauer der Probezeit ruhen die Rechte und Pflichten aus dem mit dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragenen Amt mit Ausnahme der Pflicht zur Verschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen. Das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit besteht fort. Amtspflichtverletzungen, die mit Bezug auf das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit oder das Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe begangen worden sind, werden so verfolgt, als bestünde ausschließlich ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit (§ 91a Abs. 2 S. 2 bis 5 KBG.EKD).

Ausnahmsweise kann die oberste Dienstbehörde ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe ohne zuvor bestehendes oder gleichzeitig begründetes Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit zulassen (z. B. wenn bereits ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit besteht oder begründet werden kann). Besteht nur ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe, beträgt die regelmäßige Probezeit drei Jahre und die Mindestprobezeit zwei Jahre. Die für Kirchenbeamtenverhältnisse auf Probe geltenden Vorschriften des Disziplinargesetzes der EKD bleiben unberührt (§ 91a Abs. 3 KBG.EKD).

Mit erfolgreichem Abschluss der Probezeit (Bewährung) soll das Amt nach § 91a Abs. 1 KBG.EKD auf Dauer im Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen werden. Eine erneute Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung dieses Amts innerhalb eines Jahres ist nicht zulässig. Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, erlischt der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt. Weitergehende Ansprüche bestehen nicht (§ 91a Abs. 4 KBG.EKD).

Während des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Probe werden ausschließlich die Amtsbezeichnungen des nach § 91a Abs. 1 KBG.EKD übertragenen Amts geführt. Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, darf die Amtsbezeichnung nicht weiter geführt werden (§ 91a Abs. 5 KBG.EKD).

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz abweichende Regelungen über die Dauer der Probezeit und die Anwendung von § 91a Abs. 3 KBG.EKD (Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe ohne zuvor bestehendes oder gleichzeitig begründetes Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit) erlassen.

Sie regeln das Nähere je für ihren Bereich und bestimmen insbesondere, welche Ämter mit leitender Funktion zur Wahrnehmung im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen werden können. Hierbei ist nach Maßgabe der jeweiligen Verfassung zwischen Mitgliedern kirchenleitender Organe bzw. kirchenleitenden Ämtern (§ 91 KBG.EKD) einerseits und leitenden Funktionen (§ 91a KBG.EKD) andererseits zu unterscheiden. Im kirchlichen Bereich dürften Ämter der Besoldungsordnung A in der Regel nicht unter § 91a KBG.EKD zu fassen sein.

Die Vorschrift des § 82a KBG.EKD führt die Beendigungstatbestände für die mit den §§ 6 und 91a KBG.EKD neu eingefügte Art des Dienstverhältnisses gesondert auf, soweit sie nicht den übrigen Beendigungstatbeständen für alle Dienstverhältnisse (§§ 76 bis 80 KBG.EKD) oder für andere Probendienstverhältnisse (§ 82 Abs. 1 bis 3 KBG.EKD) entsprechen.

Nach § 82a S. 1 KBG.EKD sind Kirchenbeamte in Ämtern mit leitender Funktion auf Probe 1.) mit Ablauf der Probezeit nach § 91a Abs. 1 KBG.EKD, 2.) mit Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Lebenszeit oder 3.) mit Versetzung zu einem anderen Dienstherrn aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe nach § 91a KBG.EKD entlassen.

➤ **Widerspruch, Anfechtungsklage**

Die Vorschriften des § 105 Abs. 3 PfdG.EKD und des § 87 Abs. 3 KBG.EKD wurden einander angeglichen.

Danach haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen folgende Maßnahmen keine aufschiebende Wirkung:

1. Untersagung der Dienstausbübung (§ 21 Abs. 3, § 22 Abs. 4 und § 60 Abs. 1 PfdG.EKD; § 10 Abs. 3, § 11 Abs. 4 und § 23 Abs. 1 KBG.EKD),
2. Abordnung (§ 77 PfdG.EKD; § 56 KBG.EKD),
3. Zuweisung (§ 78 PfdG.EKD; § 57 KBG.EKD),
4. Versetzung (§ 79 PfdG.EKD; § 58 KBG.EKD),
5. Versetzung in den Wartestand (§ 76 Abs. 3, § 83 Abs. 2 und § 118 Abs. 6 PfdG.EKD; § 60 Abs. 1 und 3 KBG.EKD),
6. Versetzung in den Ruhestand (§ 88 Abs. 4, § 91 Abs. 2 und 4 und § 92 Abs. 2 und 3 PfdG.EKD; § 64 Abs. 1 S. 2 und 3 und § 69 Abs. 2 und 4 KBG.EKD),
7. Anordnung von Teildienst wegen begrenzter Dienstfähigkeit (§ 90 PfdG.EKD; § 70 KBG.EKD),
8. Entlassung (§§ 97 und 98 PfdG.EKD; §§ 76, 77 KBG.EKD).

In den Fällen der vorstehenden Nummern 3 bis 8 kann eine bisher innegehabte Stelle einem anderen Pfarrer oder Kirchenbeamten erst übertragen werden, wenn die angefochtene Maßnahme bestandskräftig geworden ist.

➤ **Haupt- und Nebentätigkeiten der Pfarrer im Ehrenamt**

Die haupt- und nebenberuflichen Tätigkeiten der Pfarrer im Ehrenamt bedürfen in Zukunft der Anzeige, aber nicht der Genehmigung. Die Anzeigepflicht entfällt, wenn es sich um anzeigefreie Tätigkeiten im Sinne des § 66 Abs. 1 PfdG.EKD handelt (§ 114 Abs. 2 PfdG.EKD).

Versorgungsbericht 2017

Änderungen des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD

➤ Aussetzung von neuen Regelungen des Bundes- und Landesrechts

Gemäß § 1 der vom Rat der EKD erlassenen Ersten Verordnung über das Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 05.12.2015 (ABI. EKD S. 318) trat das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) vom 12.11.2014 (ABI. EKD S. 346; berichtigt am 30.05.2016 - ABI. EKD S. 147) in der EKD selbst am 01.04.2015, in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM) am 01.01.2016 und in der Ev. Landeskirche in Baden am 01.07.2016 in Kraft.

Die Besoldung und Versorgung richten sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Besoldungs- und Versorgungsrechts, soweit im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD oder aufgrund dieses Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 1 BVG-EKD).

Entsprechend anzuwenden sind insbesondere die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) und des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG).

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD ohne eigene Begleitregeln anwenden, haben aber an genau bestimmten Schnittstellen („Öffnungsklauseln“) auch die Möglichkeit, abweichende Regelungen zu treffen, die ihrem bisherigen Rechtsstand und ihren jeweiligen Besonderheiten Rechnung tragen.

Der Rat der EKD kann neue Vorschriften des Bundes zur Besoldung und Versorgung im kirchlichen Interesse innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung längstens für sechs Monate nach Veröffentlichung vorläufig durch Rechtsverordnung von der Anwendung ausschließen (§ 2 Abs. 2 S. 1 BVG-EKD).

Sind die sechs Monate des vorläufigen Aussetzens abgelaufen, ohne dass eine rechtsgestaltende Maßnahme ergriffen wurde, treten die ausgesetzten Vorschriften am Folgetag mit Wirkung für die Zukunft unverändert in Kraft. Es ist aber auch möglich, innerhalb der sechs Monate durch Kirchengesetz oder gesetzesvertretende Verordnung zu bestimmen, dass die zunächst nur ausgesetzten Vorschriften gar nicht anzuwenden sind oder aber (mit oder ohne inhaltliche Änderungen) zu einem anderen Zeitpunkt in Kraft treten.

Gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 BVG-EKD haben die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse die Möglichkeit, eine entsprechende Bestimmung zur Aussetzung neuer Vorschriften des Bundes in ihre jeweiligen Ausführungsgesetze aufzunehmen, soweit Regelungsgegenstände betroffen sind, die aufgrund der Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln abweichend vom Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD geregelt werden können.

Die neue Vorschrift des § 2 Abs. 2 S. 3 BVG-EKD stellt nunmehr klar, dass die Regelung des § 2 Abs. 2 S. 2 BVG-EKD entsprechend gilt, soweit Gliedkirchen auf das Recht eines Bundeslandes verweisen.

Danach kann eine Gliedkirche insbesondere die Neuregelungen eines Bundeslandes, die die Höhe der Besoldung betreffen, gemäß § 2 Abs. 2 S. 3 BVG-EKD aussetzen, wenn sie nach § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 Buchst. b BVG-EKD die Besoldungshöhe unter Bezug auf das Landesrecht bestimmt.

➤ **Familienzuschlag**

Der Familienzuschlag soll für jede Beamtenfamilie, gleich ob aufgrund eines Besoldungs- oder Versorgungsanspruchs, insgesamt nur einmal gezahlt werden. Aus diesem Grund enthalten die Vorschriften des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG Konkurrenzregelungen für den Fall, dass beide Ehegatten bzw. Lebenspartner im öffentlichen Dienst stehen oder mehrere Personen Anspruch auf den kinderbezogenen Familienzuschlag haben.

Nach der Legaldefinition des § 40 Abs. 6 BBesG ist öffentlicher Dienst die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen. Ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht Familienzuschlagszahlungen durch organisatorisch selbstständige Einrichtungen der Kirchen (z. B. Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Kindergärten, Altersheime) aufgrund vergleichbarer Regelungen zum Familienzuschlag geleistet werden und staatliche Stellen an der Einrichtung durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen beteiligt sind.

Ist z. B. die Ehefrau eines vollzeitbeschäftigten Beamten des Bundes als Pfarrerin vollzeitbeschäftigt und bezieht von ihrem Dienstherrn den (ehegattenbezogenen) Familienzuschlag der Stufe 1, wendet in der Regel die staatliche Bezügestelle aufgrund der Definition des § 40 Abs. 6 BBesG die Konkurrenzregelung des § 40 Abs. 4 BBesG nicht an, so dass der Familienzuschlag der Stufe 1 letztlich an beide Ehegatten ungekürzt ausgezahlt würde.

Zur Vermeidung dieses unerwünschten Ergebnisses enthält § 13 BVG-EKD eine kircheneigene Konkurrenzregelung bezüglich des Familienzuschlags.

Nach der ab 01.01.2017 geltenden Neufassung des § 13 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD wird der Familienzuschlag aus öffentlichen Mitteln einschließlich der kirchlichen Mittel an verschiedene Personen dem Grunde nach und unabhängig vom tatsächlichen Zahlbetrag insgesamt nur einmal voll gewährt. Im Unterschied zur bisherigen Fassung wurde klargestellt, dass die Konkurrenzregeln ausschließlich Fälle betreffen, in denen mehrere Personen Anspruch auf den Familienzuschlag haben. Nach dem Wegfall der sogenannten „Insichkonkurrenz“ ist es nämlich möglich, dass dieselbe berechnete Person den Familienzuschlag doppelt erhält, wenn sie z. B. gleichzeitig eine Hinterbliebenenversorgung und eine Beamtenbesoldung bezieht.

Werden beim Zusammentreffen der Ansprüche mehrerer Personen auf Familienzuschlag darauf entfallende Beträge von anderer Seite ohne Berücksichtigung des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG oder vergleichbarer Vorschriften gezahlt, so wendet die kirchliche Seite diese Bestimmungen auf die kirchlichen Bezüge entsprechend an, so dass mehrere Berechnete unabhängig vom tatsächlichen Zahlbetrag insgesamt so viele Anteile des Familienzuschlags erhalten, als ob alle Berechneten im kirchlichen Dienst tätig wären (§ 13 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD).

Erkennt also der Dienstherr des im staatlichen öffentlichen Dienst vollzeitbeschäftigten Ehegatten den kirchlichen Dienst nicht als öffentlichen Dienst an und zahlt deshalb den Familienzuschlag ohne Berücksichtigung der Konkurrenzregelung in voller Höhe, so erhält der im kirchlichen Dienst beschäftigte Ehegatte keinen Familienzuschlag.

Ist der staatlich beschäftigte Ehegatte teilzeitbeschäftigt und bezieht den Familienzuschlag nicht in voller Höhe, dann soll der an ihn ausgezahlte Familienzuschlag beim Bezug des kirchlich beschäftigten Ehegatten um die fehlenden Anteile bis zu dem Familienzuschlag einer vollzeitbeschäftigten Person ergänzt werden.

Versorgungsbericht 2017

Dies geschieht allerdings ohne Berücksichtigung der konkreten Zahlungshöhe des staatlichen Dienstherrn oder Arbeitgebers.

Die bisherige Formulierung ("so werden von kirchlicher Seite Familienzuschläge so gezahlt, als ob beide Berechtigte im kirchlichen Dienst tätig wären") wurde teilweise so verstanden und gehandhabt, dass beide Familienzuschlagsberechtigte zusammen exakt den nach kirchlichem Recht ausgewiesenen vollen Familienzuschlagsbetrag erhalten sollten. Eine solche Interpretation des Gesetzes führte zu aufwändigen Recherchearbeiten. Die kirchlichen Verwaltungsbehörden mussten nämlich für die notwendigen Vergleichsberechnungen je nach Bundesland, in dem ein staatlich beschäftigter Ehegatte tätig war, verschiedene Besoldungstabellen heranziehen, die sich wiederum zu unterschiedlichen Zeitpunkten bei den Besoldungserhöhungen veränderten. Die Höhe der auf diese Weise ermittelten centgenauen "Auffüllbeträge" stand daher in keinem Verhältnis zu dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand.

Bezüglich der Konkurrenzregelung bei Versorgungsbezügen wird die Vorschrift des § 13 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD unabhängig von der Höhe des Ruhegehaltssatzes der verschiedenen Berechtigten angewendet (§ 13 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD).

Der Familienzuschlag der Stufe 1 gehört zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG). Gemäß § 50 Abs. 1 BeamtVG finden die Regelungen des Besoldungsrechts (§ 40 BBesG) hierauf entsprechende Anwendung.

Sind beide Ehegatten „staatliche Ruheständler“, erhält jeder aus dem halben Familienzuschlag der Stufe 1 den Anteil, der seinem erdienten Ruhegehaltssatz entspricht.

Ist ein Ehegatte „staatlicher Ruheständler“ und der andere Ehegatte „kirchlicher Ruheständler“, so bezieht der "staatliche Ruheständler" den seinem Ruhegehaltssatz entsprechenden vollen Familienzuschlag der Stufe 1, während der "kirchliche Ruheständler" nach § 13 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD (insbesondere infolge der Klarstellung in § 13 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD) keinen Familienzuschlag der Stufe 1 erhält.

Hat der „staatliche Ruheständler“ einen niedrigeren Ruhegehaltssatz als der „kirchliche Ruheständler“, kann dies zu einer negativen Differenz im Vergleich zu den Fällen führen, in denen beide Ehegatten „staatliche Ruheständler“ oder „kirchliche Ruheständler“ sind. Diese negative Differenz wird nach der neuen Regelung künftig nicht mehr durch die Zahlung eines „Auffüllbetrags“ an den „kirchlichen Ruheständler“ ausgeglichen.

Die Konkurrenzregelung des Familienzuschlagsrechts ist nicht von § 42 BVG-EKD (Übergangsbestimmungen für vorhandene Versorgungsempfänger) erfasst, denn die grundsätzliche Ruhegehaltfähigkeit des Familienzuschlags steht nicht in Frage. Mit Inkrafttreten der neuen Regelung des § 13 Abs. 1 BVG-EKD entfallen daher die „Auffüllbeträge“, die aufgrund der bisherigen Interpretation des Gesetzes möglicherweise gezahlt wurden, ersatzlos. Sollte eine Gliedkirche eine Übergangsregelung (z. B. Zahlung eines abbaubaren Ausgleichsbetrags in Höhe des vor dem Inkrafttreten der Änderung zuletzt gezahlten Auffüllbetrags) wünschen, steht ihr dies nach § 46 BVG-EKD frei.

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichend von § 13 Abs. 1 BVG-EKD durch Kirchengesetz vorsehen, dass Familienzuschlag nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu einer Höchstgrenze gezahlt wird. Höchstgrenze ist die Summe der Familienzuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag auch auf die nicht nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD Anspruchsberechtigten ergeben würde (§ 13 Abs. 2 BVG-EKD).

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstbezüge**

Die Vorschrift des § 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG zählt die einzelnen Bestandteile der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Bund auf; diese sind mit dem (Einbau-)Faktor 0,9901 zu multiplizieren.

Mit diesem Faktor 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.

Für den kinderbezogenen Familienzuschlag und Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, gilt der Faktor nach § 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG entsprechend (§ 69g Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BeamtVG).

In den Bundesländern, in denen die Sonderzahlung ganz ausgesetzt, nicht im Versorgungsbereich abgesenkt oder noch nicht in die Besoldungstabelle eingearbeitet ist, wird kein Faktor angewandt. Andere Bundesländer (z. B. Baden-Württemberg) sehen entsprechend ihrer unterschiedlichen Besoldungsentwicklung abweichende Faktoren vor.

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse haben die Möglichkeit, gemäß § 26 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD durch Kirchengesetz je für ihren Bereich in Anlehnung an das Recht eines Bundeslandes einen anderen als den in § 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG genannten Faktor zu bestimmen oder von einer Vielfältigkeit abzusehen.

Nach einer Erweiterung dieser Öffnungsklausel ist nunmehr nach § 26 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD auch eine Abweichung vom Faktor des gewählten Bundeslandes möglich. Allerdings wird die völlige Freigabe des Faktors durch Beschreibung des Regelungszwecks verhindert, damit nicht die Versorgung beliebig von den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen abgekoppelt werden kann. Der Faktor darf nur dazu benutzt werden, bereits vorhandene Unterschiede in den Bezügen von Aktiven und Ruheständlern fortzuschreiben, sofern Bezügebestandteile (z. B. die allgemeine Stellenzulage) und Sonderzahlungen, die zuvor außerhalb der allgemeinen Besoldungstabelle ausschließlich oder in abweichendem Umfang an Aktive gezahlt wurden, in die Tabelle eingearbeitet werden. Wenn diese Bezügebestandteile und Sonderzahlungen, die häufig nicht an regelmäßigen Anpassungen teilnahmen, in die Tabelle integriert werden, unterliegen sie künftig den allgemeinen Anpassungen. Wurden sie zuvor nicht oder in geringerem Umfang an Ruheständler gezahlt und soll dieser Unterschied erhalten bleiben, so ist der Faktor mit jeder Bezügeanpassung zu verändern. Es wird somit ermöglicht, Unterschiede zwischen Besoldung und Versorgung auch dort fortzuschreiben, wo sie nur für den Bereich einer Gliedkirche gelten, nicht aber für das Bundesland, auf dessen Recht sie ansonsten verweist.

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstzeiten**

Nach der Neufassung des § 28 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD können die in einem außerkirchlichen, inländischen, öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hauptberuflich verbrachten Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden. Diese Zeiten sind gemäß § 28 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD ruhegehaltfähig, soweit mit dem kirchlichen Dienstherrn eine Versorgungslastenteilung vereinbart wird.

Es entfällt künftig – wie im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes – die Unterscheidung zwischen Dienstzeiten vor oder nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

Die Vorschrift des § 28 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD stellt es in das pflichtgemäße Ermessen der kirchlichen Dienstherrn, in welchem Umfang sie im staatlichen öffentlichen Dienst hauptberuflich verbrachte Zeiten als ruhegehaltfähig berücksichtigen. Mit dieser Qualifizierung als "Kann-Zeiten" dürfen sie jedoch im Rahmen des § 14 Abs. 3 S. 5 und 6 sowie des § 69h BeamtVG nicht bei den Zeiten mitgezählt werden, die nach Ablauf von 40 bzw. 45 ruhegehaltfähigen Dienstjahren zu einer abschlagsfreien Versorgung auch vor Erreichen der Regelaltersgrenze berechtigen. Dies ist vor dem Hintergrund, dass auch weiterhin nur in seltenen Ausnahmefällen die im staatlichen öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten keine Berücksichtigung als ruhegehaltfähig finden werden und dass vielen Kirchenbeamten bei ihrem Übertritt vom staatlichen in den kirchlichen öffentlichen Dienst im Rahmen des § 49 Abs. 2 S. 2 BeamtVG entsprechende Zusagen gemacht worden sein dürften, problematisch.

Gemäß § 28 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD gelten die nach § 28 Abs. 1 S. 1 und 2 BVG-EKD berücksichtigten Zeiten daher nunmehr als regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit („Ist-Zeit“). Die im staatlichen öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten sind somit als regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeiten zu behandeln, sobald sie „berücksichtigte“ Zeiten sind, d. h. sobald eine Zusage im Sinne des § 49 Abs. 2 S. 2 BeamtVG vorliegt, eine Anrechnung im Rahmen der Versorgungslastenteilung mit einem staatlichen oder kirchlichen Dienstherrn erfolgte oder wenn die Zeit im Zusammenhang mit einer Ehescheidung dem Versorgungsausgleich zugrunde gelegt wurde.

Die Berücksichtigung der Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 HS. 2 BeamtVG ist in der Regel von der Erhebung eines Versorgungsbeitrags abhängig zu machen. Eine Ergänzung des § 28 Abs. 3 BVG-EKD stellt klar, dass die Höhe des Versorgungsbeitrags vom beurlaubenden Dienstherrn bestimmt wird.

➤ **Höhe des Ruhegehalts in besonderen Fällen (Versorgungsabschläge)**

Die Regelungen des § 14 Abs. 3 und des § 69h BeamtVG über die Festsetzung von Versorgungsabschlägen bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung nach Erreichen der Antragsaltersgrenze oder wegen Schwerbehinderung oder wegen einer nicht auf einem Dienstunfall beruhenden Dienstunfähigkeit gelten bereits aufgrund des generellen Verweises auf das Bundesrecht in § 2 Abs. 1 BVG-EKD entsprechend im kirchlichen Bereich.

Anstelle der in § 14 Abs. 3 und § 69h BeamtVG in Bezug genommenen Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes sind die jeweils geltenden Regelungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD und des Kirchenbeamtengesetzes der EKD anzuwenden (§ 2 Abs. 3 BVG-EKD). In den Gliedkirchen, die dem Pfarrdienstgesetz der EKD nicht zugestimmt haben (z. B. Ev. Kirche der Pfalz), ist deren eigenes Pfarrdienstgesetz maßgebend.

Das kirchliche Statusrecht sieht über die vorstehenden bundesrechtlichen Regelungen hinaus noch weitere Fallgestaltungen vor, die dazu führen, dass ein Pfarrer oder Kirchenbeamter bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt wird. Dabei handelt es sich z. B. um die Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand (§ 92 PfdG.EKD; § 64 KBG.EKD) und die Versetzung in den Ruhestand, wenn aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Pfarrers liegen, eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes festgestellt wird und eine Zukunftsprognose ergibt, dass eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes in einer anderen Stelle oder einem anderen Auftrag nicht erwartet werden kann (§ 88 Abs. 4 PfdG.EKD).

Die Neufassung des § 29 Abs. 1 BVG-EKD bezieht sich nur noch auf die besonderen Ruhestandsfälle des kirchlichen Rechts. Das Ruhegehalt von Versorgungsberechtigten, die nach § 88 Abs. 4 und § 92 PfdG.EKD sowie § 64 KBG.EKD vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt werden, vermindert sich für jedes Jahr des vorzeitigen Ausscheidens um 3,6 %, höchstens aber um 14,4 % (§ 29 Abs. 1 BVG-EKD).

Die Öffnungsklausel in § 29 Abs. 2 BVG-EKD wurde erweitert. Danach können die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz je für ihren Bereich die Höchstgrenze für Versorgungsabschläge bei Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze niedriger festsetzen als in § 29 Abs. 1 BVG-EKD sowie in § 14 Abs. 3 S. 1 und § 69h BeamtVG bestimmt. Ist die Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag nach ihrem Recht zu einem früheren Zeitpunkt möglich als im Pfarrdienstgesetz der EKD und im Kirchenbeamtengesetz der EKD vorgesehen, so kann die Höchstgrenze für Versorgungsabschläge für diese Fälle der Versetzung in den Ruhestand durch Kirchengesetz entsprechend höher festgesetzt werden. Die Versorgungsabschläge betragen jedoch auch in den in § 29 Abs. 2 BVG-EKD genannten Fällen 3,6 % pro Jahr.

➤ ***Kindererziehungszuschlag in besonderen Fällen***

Von § 50a Abs. 1 S. 2 und § 50e BeamtVG abweichende Regelungen der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können für den jeweiligen Bereich beibehalten und fortentwickelt werden (§ 32 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD). Mit der Neufassung dieser Vorschrift wurde die Öffnungsklausel auf § 50e BeamtVG erweitert. Die Vorschrift des § 50e BeamtVG stellt sicher, dass in den Fällen eines Eintritts in den Ruhestand vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze im Vorgriff auf zustehende rentenrechtliche Leistungen vorübergehend Kindererziehungs- und Pflegezuschläge (§§ 50a, 50b und 50d BeamtVG) zum Ruhegehalt gewährt werden können.

Mit § 32 Abs. 1 S. 2 BeamtVG wird es der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen auch ermöglicht, von den Vorschriften der §§ 50a bis 50e BeamtVG (Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Kinderzuschlag zum Witwengeld, Pflege- und Kinderpflegeergänzungszuschlag, vorübergehende Gewährung von Zuschlägen) abweichende Regelungen zu treffen, sofern sie entsprechendes Landesrecht anwenden.

Die §§ 50a bis 50e BeamtVG sind aufgrund der Tatsache, dass sie Teile des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung in das für die Bundesbeamten geltende Versorgungsrecht übernehmen, besonders kompliziert, fehleranfällig und aufwändig in der Umsetzung. Manche Bundesländer (z. B. Baden-Württemberg) verzichten aus diesem Grund auf die „rentenrechtlichen Anleihen“ und setzen die Kindererziehungs- und Pflegezuschläge in ihren jeweiligen Landesbeamtenversorgungsgesetzen mit pauschalen Monatsbeträgen fest, die sich bei jeder allgemeinen Anpassung der Versorgungsbezüge ändern.

➤ ***Rentenanrechnung auf kirchliche Versorgungsbezüge***

Die Vorschriften zur Rentenanrechnung auf kirchliche Versorgungsbezüge gelten ausschließlich für Pfarrer und Kirchenbeamte, die nach dem jeweiligen Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes in der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen in den Ruhestand treten oder versetzt werden.

Danach sind Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung für Zeiten, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, in voller Höhe auf die kirchlichen Versorgungsbezüge anzurechnen (§ 35 Abs. 2 S. 1 BVG-EKD).

Es kommt somit bei der neu konzipierten Rentenanrechnung entscheidend auf die Kongruenz von einerseits ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und andererseits anerkannten Rentenzeiten an.

Die Neufassung des § 35 Abs. 2 S. 2 BVG-EKD trat in der EKD rückwirkend ab 01.04.2015, in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der EKM rückwirkend ab 01.01.2016 und in der Ev. Landeskirche in Baden rückwirkend ab 01.07.2016 in Kraft. Angerechnet werden nunmehr auch Leistungen aus Zeiten, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch einen Rentenanspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch nur in Verbindung mit Rentenleistungen begründen, die ausschließlich auf Beitragszahlungen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) eines kirchlichen Dienstherrn beruhen.

➤ **Ausfallgarantie**

Beginnt der Ruhestand, bevor die Voraussetzungen für die Gewährung einer gesetzlichen Rente erfüllt oder geklärt sind, wird den Besoldungs- und Versorgungsberechtigten bis zum Erlass des Rentenbescheids oder bei Verzögerung der Zahlung im Einzelfall gegen Abtretung des Nachzahlungsanspruchs Vorschuss in Höhe der zu erwartenden Rentenbezüge gewährt (§ 38 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD). Diese Ausfallgarantie gilt nach der Neufassung des § 38 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD nicht für den Fall, dass Besoldungs- und Versorgungsberechtigte den Ausfall verschuldet oder zu vertreten haben.

➤ **Öffnungsklausel**

Die Öffnungsklausel in § 39 BVG-EKD wurde erweitert. Danach können die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Kirchengesetz von den §§ 35 bis 38 BVG-EKD (Rentenanrechnung, Erstattung von Beiträgen zur Rentenversicherung, Mitwirkungspflichten, Ausfallgarantie) abweichende Regelungen treffen.

➤ **Altersgeld**

Das Altersgeld wird nach einer Entlassung auf Antrag an frühere Beamte gewährt. Es tritt an die Stelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gemäß § 48 Abs. 1 BVG-EKD findet das Altersgeldgesetz des Bundes (AltGG) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit nicht die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse die Anwendung je für ihren Bereich durch Kirchengesetz ausgeschlossen haben.

Nach der Neufassung des § 51 Abs. 1 BVG-EKD erlischt der Anspruch auf Altersgeld mit der Erklärung des Austritts der altersgeldberechtigten Person aus der evangelischen Kirche (bisher: „mit dem Austritt der altersgeldberechtigten Person aus der evangelischen Kirche“). Damit wurde klargestellt, dass der dauerhafte Wegzug aus dem Gebiet der Gliedkirchen der EKD und die damit bewirkte Beendigung der Kirchenmitgliedschaft (§§ 10, 11 Kirchenmitgliedschaftsgesetz) nicht zum Verlust des Altersgeldes führt, sondern nur die Erklärung des Kirchenaustritts.

Die Vorschrift des § 4 Abs. 3 AltGG findet aufgrund der Neuregelung in § 52 Abs. 1 S. 4 BVG-EKD keine Anwendung. Gemäß § 4 Abs. 3 AltGG werden Disziplinarverfahren, die bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bereits anhängig waren, im Hinblick auf das Altersgeld fortgeführt. Im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD ist die Aberkennung des Altersgeldes dagegen nicht im Rahmen eines Disziplinarverfahrens vorgesehen, sondern erfolgt durch einfaches Verwaltungsverfahren.

➤ **Waisengeldansprüche aus Beamtenverhältnissen mehrerer Personen**

Ergeben sich für eine Waise Waisengeldansprüche aus Beamtenverhältnissen mehrerer Personen, wird nur das höchste Waisengeld gezahlt (§ 24 Abs. 3 BeamtVG). Da staatliche Stellen den Anspruch aus einem kirchlichen Dienstverhältnis nicht berücksichtigen, kann es vorkommen, dass eine Waise staatliches Waisengeld bezieht und hierdurch gleichzeitig den Anspruch aus dem kirchlichen Dienstverhältnis des anderen Elternteils verliert, obwohl sich aus diesem ein höherer Anspruch ergeben hätte.

Nach der neuen Vorschrift des § 56 Abs. 4a BVG-EKD können die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse Regelungen, die bei Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD ein höheres Waisengeld als die Vorschrift des § 24 Abs. 3 BeamtVG vorsehen, beibehalten und fortentwickeln.

Aufgrund dieser Öffnungsklausel ist es z. B. möglich, Regelungen fortzuführen, die bestimmen, dass in diesen Fällen das Waisengeld aus dem kirchlichen Dienstverhältnis unter Abzug der von anderer Seite gewährten Leistungen zu zahlen ist.

➤ **Unfallfürsorge**

Eine weitere Öffnungsklausel ist in der neuen Vorschrift des § 56a BVG-EKD enthalten. Danach können die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz bestimmen, dass Unfallfürsorge auch für außerdienstliche, im kirchlichen Interesse liegende Tätigkeiten zugesagt werden kann (zum Beispiel für Tätigkeiten in der Gemeindeberatung während einer Beurlaubung oder in der Freizeit).

Änderungen des Ökumenegesetzes der EKD

Im gesamten Ökumenegesetz der EKD (ÖG-EKD) wird das Wort "Freistellung" durch das Wort "Beurlaubung" ersetzt. Das entspricht der Definition dieser Begriffe in § 68 PfdG.EKD und § 49 KBG.EKD.

Nach der neuen Vorschrift des § 11 Abs. 2 ÖG-EKD kann der Rat der EKD durch Rechtsverordnung regeln, dass entsandte Pfarrer einen Auslandspfarrerrat wählen können. Dieser vertritt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Entsandten und die mit der Entsendung zusammenhängenden Belange der mitausgereisten Angehörigen gegenüber der EKD. Versammlungen des Auslandspfarrerrats werden für die Entsandten im Rahmen von Fortbildungskonferenzen der EKD durchgeführt.

Die Auslandspfarrerratverordnung (APR-VO) vom 24.02.2017 (ABI. EKD S. 90) und die Wahlordnung für den Auslandspfarrerrat (WahIO-APR) vom 24.02.2017 (ABI. EKD S. 92) traten am 01.03.2017 in Kraft.

Änderungen der Ausführungsgesetze der EKD zum Pfarrdienstgesetz der EKD und zum Kirchenbeamtengesetz der EKD

➤ **Verfahren bei Dienstunfähigkeit**

Gemäß § 91 Abs. 5 S. 1 PfdG.EKD bzw. § 69 Abs. 5 S. 1 KBG.EKD sollen Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen, soweit nicht im Einzelfall die Dienstunfähigkeit zweifelsfrei feststeht, durch Vertrauens- oder Amtsärzte erfolgen, wenn nicht die EKD, die Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich etwas anderes bestimmt haben.

Nach § 3a des Ausführungsgesetzes der EKD zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AGPFDG-EKD) und § 2a des Ausführungsgesetzes der EKD zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD (AGKKBG.EKD) können die Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen nunmehr auch durch Fachärzte erfolgen.

➤ **Vorverfahren**

Die neue Vorschrift des § 3 Abs. 4 AGKKBG.EKD schließt für eine Reihe von Verwaltungsakten nach dem Kirchenbeamtenengesetz der EKD die Durchführung eines Vorverfahrens vor Erhebung einer Klage aus. Es handelt sich um Entscheidungen, bei denen eine zügige gerichtliche Klärung im Interesse aller Beteiligten liegt und eine abschließende Klärung im Widerspruchsverfahren nur selten zu erwarten ist.

Im Einzelnen geht es dabei um Wartestandsversetzungen bei der Zusammenlegung von Dienststellen nach § 60 KBG.EKD, Maßnahmen im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach den §§ 68, 69 KBG.EKD und Versetzungen in den Wartestand aus einem Leitungsamt der EKD nach § 4 AGKKBG.EKD.

➤ **Leistungsbescheid**

Die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können nach Maßgabe ihres Rechts Ansprüche aus Pfarrdienstverhältnissen und Kirchenbeamtenverhältnissen durch Leistungsbescheid geltend machen. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt (§ 106 PFDG.EKD; § 88 KBG.EKD).

Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 AGPFDG-EKD bzw. § 3 Abs. 3 AGKKBG.EKD sahen bisher vor, dass vor Erhebung einer Leistungsklage ein Vorverfahren (Widerspruchsverfahren) durchzuführen ist. Da dies im Falle eines Anspruchs des Dienstherrn einen Verwaltungsakt voraussetzt, wurde mit den Regelungen zum Leistungsbescheid eine entsprechende Grundlage geschaffen.

Auch weiterhin wird der übliche Weg zur Durchsetzung von Zahlungsansprüchen gegen Pfarrer und Kirchenbeamte die Aufrechnung nach §§ 387 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches bleiben. Ein Leistungsbescheid sollte jedoch erlassen werden, wenn (gerichtliche) Auseinandersetzungen zu erwarten sind, z. B. weil der Pfarrer oder Kirchenbeamte nicht zur Zahlung bereit und mit der Einbehaltung von den Dienst- oder Versorgungsbezügen nicht einverstanden ist.

Vermögensrechtliche Ansprüche der EKD aus dem Pfarrdienstverhältnis und aus dem Kirchenbeamtenverhältnis können gegenüber einem Pfarrer oder Kirchenbeamten durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt (§ 4a Abs. 1 AGPFDG-EKD; § 7a Abs. 1 AGKKBG.EKD).

Der Leistungsbescheid, der mit der Zustellung sofort vollziehbar ist, wird durch Einbehaltung des festgesetzten Betrags von den Dienst- oder Versorgungsbezügen vollzogen. Für die Vollziehung des Leistungsbescheids gelten die Vorschriften der Zivilprozessordnung über die Unpfändbarkeit von Forderungen entsprechend. Die zuständige kirchliche Stelle bestimmt die Höhe des monatlich einzubehaltenden Betrags und entscheidet über Anträge auf Aussetzung der Vollziehung. Für die Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen gegenüber versorgungsberechtigten Angehörigen von Pfarrern und Kirchenbeamten gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend (§ 4a Abs. 2 bis 6 AGPFDG-EKD; § 7a Abs. 2 bis 6 AGKKBG.EKD).

Versorgungsbericht 2017

➤ **Amt mit leitender Funktion auf Probe**

Der Rat der EKD entscheidet, in welchen Einzelfällen ein Amt mit leitender Funktion zunächst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen wird (§ 8 AGKBG.EKD).

Änderungen des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

➤ **Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amts**

Die Vorschrift des § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG), die eine Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amts vorsah, wurde durch Art. 1 Nr. 15 des Siebten Besoldungsänderungsgesetzes (7. BesÄndG) vom 03.12.2015 (BGBl. I S. 2163, 2166) mit Wirkung ab 01.01.2016 aufgehoben.

Der neue § 5a des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AGBVG-EKD) enthält daher eine kircheneigene Regelung. Wird danach vorübergehend vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen, ist nach Ablauf von sechs Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgabe eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem bisherigen Grundgehalt und dem Grundgehalt des höherwertigen Amts zu zahlen. Falls die Übertragung des höherwertigen Amts nicht am ersten Tag eines Monats erfolgt, beginnt die Frist am ersten Tag des Folgemonats.

➤ **Altersgeld**

Gemäß § 48 Abs. 1 BVG-EKD findet das Altersgeldgesetz des Bundes in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit nicht die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse die Anwendung je für ihren Bereich durch Kirchengesetz ausgeschlossen haben.

Die EKD machte bisher von der Möglichkeit Gebrauch, die Gewährung von Altersgeld auszuschließen (§ 7 AGBVG-EKD). Diese Vorschrift wurde nunmehr mit Wirkung ab 01.01.2017 aufgehoben. Damit kann künftig, wer sich aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der EKD entlassen lässt, anstelle einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeld wählen. Die weiteren Regelungen zum Altersgeld ergeben sich aus den §§ 48 bis 55 BVG-EKD.

Dienstrechtliche Änderungen in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)

Das **Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Pfarrdienstgesetz der EKD vom 23.11.2016 (ABI. EKD 2017 S. 155)** trat am 01.01.2017 in Kraft.

Höchsteralter für die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit

Nach § 9 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 und § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) kann in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe bzw. in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, wer das 35. Lebensjahr bzw. das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Versorgungsbericht 2017

Die Gliedkirchen haben aufgrund der Öffnungsklauseln in § 9 Abs. 2 und § 19 Abs. 2 PfdG.EKD jedoch die Möglichkeit, je für ihren Bereich höhere Höchstaltersgrenzen festzusetzen.

Der neu gefasste § 3 Abs. 1 und der neue § 4a des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.EKKW-PfdG.EKD) regeln daher, dass in den Probedienst aufgenommen bzw. in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen werden kann, wer das 42. Lebensjahr bzw. das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Übertragung einer Kirchenkreispfarrstelle oder einer landeskirchlichen Pfarrstelle

Die Übertragung einer Kirchenkreispfarrstelle oder einer landeskirchlichen Pfarrstelle wird vorbehaltlich besonderer Regelungen in der Regel auf sieben Jahre befristet. Künftig ist eine einmalige Verlängerung um bis zu fünf Jahre zulässig (§ 5 Abs. 5 AG.EKKW-PfdG.EKD).

Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)

Gemäß § 1 Abs. 1 der vom Rat der EKD erlassenen **Zweiten Verordnung über das Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 27.01.2017 (ABI. EKD S. 90)** trat das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) vom 12.11.2014 (ABI. EKD S. 346; berichtigt am 30.05.2016 - ABI. EKD S. 147), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 08.11.2016 (ABI. EKD S. 325), in der EKKW am 01.01.2017 in Kraft.

Ebenfalls am 01.01.2017 trat das **Kirchengesetz zur Einführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKKW vom 22.11.2016 (ABI. EKD 2017 S. 150)** – nachfolgend kurz „Einführungsgesetz der EKKW“ genannt – in Kraft.

Dieses Einführungsgesetz der EKKW enthält in seinem Art. 1 die Zustimmung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, in seinem Art. 2 das Ausführungsgesetz der EKKW zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz - AG.EKKW-BVG-EKD) und in seinen Art. 3 und 4 Änderungen des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Kirchenbeamtengesetz der EKD und des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung und Ausbildung der Vikare.

Am 01.01.2017 traten gemäß Art. 5 Abs. 3 des Einführungsgesetzes der EKKW außer Kraft

- das Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer der EKKW (Pfarrbesoldungsgesetz) vom 27.02.1962 (KABl. S. 23) in der Fassung der Neubekanntmachung vom 09.05.1988 (KABl. S. 125), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 27.11.2013 (KABl. S. 194),
- das Kirchengesetz zur Angleichung der Besoldung der Kirchenbeamten der EKKW vom 08.11.1973 (KABl. S. 145),
- die Verordnung über die Höhe der Zulagen nach § 11 des Pfarrbesoldungsgesetzes vom 06.12.1967 (KABl. S. 95) und
- die Verordnung über den Abbau von Funktionszulagen für Kirchenbeamte und Pfarrer vom 20.10.1998 (KABl. S. 167).

Versorgungsbericht 2017

Die aufgrund des bisherigen Pfarrbesoldungsgesetzes der EKKW erlassenen Regelungen gelten weiter, soweit sie nicht zu den Bestimmungen des Einführungsgesetzes der EKKW im Widerspruch stehen (Art. 5 Abs. 4 des Einführungsgesetzes der EKKW).

Dazu gehören z. B.

- die Verordnung über die Gewährung von Wohnungsausgleichszulagen vom 11.06.1992 (KABl. S. 80),
- die Verordnung zur Regelung der Rechte und Pflichten von Pfarrdienstwohnungsinhabern vom 09.12.1997 (KABl. S. 249), zuletzt geändert durch die Vierte Änderungsverordnung vom 05.07.2011 (KABl. S. 145), und
- die Verordnung über die Erstattung von Nebenkosten im Amtsbereich der Pfarrdienstwohnung vom 22.12.2015 (KABl. 2016 S. 9).

Soweit in Rechtstexten auf das bisherige Pfarrbesoldungsgesetz der EKKW Bezug genommen oder verwiesen wird, treten an seine Stelle das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD sowie das Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKKW (Art. 5 Abs. 5 des Einführungsgesetzes der EKKW).

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 in die ausschließliche Zuständigkeit der Länder überführt.

Während früher noch das Bundesrecht für eine weitgehende Einheitlichkeit sorgte, haben seit der Föderalismusreform I sowohl der Bund als auch die Länder eigene besoldungs- und versorgungsrechtliche Regelungen geschaffen. Da sich die EKD und ihre Gliedkirchen bisher am Recht des Bundes oder des Bundeslandes, in dem die Gliedkirche ihren Sitz hat, orientierten, setzte sich diese Vielfalt des Besoldungs- und Versorgungsrechts fort.

Mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD sollen das Besoldungs- und Versorgungsrecht der EKD und ihrer Gliedkirchen auf der Basis des Bundesrechts zusammengeführt werden.

Da das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in der EKD selbst am 01.04.2015 in Kraft trat, wurden die einzelnen Vorschriften dieses Kirchengesetzes bereits im Rahmen des **Versorgungsberichts für das Jahr 2015** ausführlich vorgestellt.

Die Besoldung und Versorgung richten sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Besoldungs- und Versorgungsrechts, soweit im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD oder aufgrund dieses Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 1 BVG-EKD). Entsprechend anzuwenden sind insbesondere die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) und des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG).

Seit dem Inkrafttreten des Kirchengesetzes zur Einführung von Bundesbesoldungsrecht in der EKKW vom 27.11.2013 (ABl. EKD 2014 S. 47) und der Verordnung zur Überleitung der Besoldung und Versorgung (vom Landesrecht) auf das Bundesrecht vom 25.02.2014 (KABl. S. 74) am 01.03.2014 richtete sich die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der EKKW bereits nach den für die Bundesbeamten maßgeblichen Bestimmungen, sofern kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt war.

Versorgungsbericht 2017

Wesentliche Änderungen aufgrund der Übernahme des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKKW

➤ **Wartestand, Wartestandsbesoldung**

• **Bisheriges Recht**

Das Wartegeld gehörte bisher zur Versorgung (§ 29 Abs. 1 PfBesG) und wurde – wie das Ruhegehalt – auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet (§ 30 PfBesG). Bei der Zeit des Wartestands handelte es sich um eine ruhegehaltfähige Dienstzeit (§ 33 Abs. 1 Buchst. a PfBesG).

Das Wartegeld betrug 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Für jedes volle und angefangene Jahr, das dem Pfarrer an 25 Jahren ruhegehaltfähiger Dienstzeit fehlte, wurde das Wartegeld um 2 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge niedriger bemessen. Das Wartegeld belief sich jedoch auf mindestens 50 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Maßgebend für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge waren die Verhältnisse im Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand. Das Wartegeld durfte die Dienstbezüge, die dem Pfarrer zum Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand zustanden, nicht übersteigen (§ 34 Abs. 1 PfBesG). Der kinderbezogene Familienzuschlag wurde neben dem Wartegeld nach den für die Bundesbeamten geltenden Vorschriften voll gezahlt (§ 45 Abs. 1 PfBesG).

• **Neues Recht**

Nach der Konzeption des am 01.01.2017 in der EKKW in Kraft getretenen Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD ist während des Wartestands eine Wartestandsbesoldung zu leisten, die nach § 1 Abs. 2 BVG-EKD nunmehr zu den Dienstbezügen gehört und deren Höhe in § 22 BVG-EKD geregelt ist.

Die Höhe der Wartestandsbesoldung entspricht in dem Monat, in dem der Wartestand wirksam wird, sowie in den ersten drei Kalendermonaten des Wartestands den Dienstbezügen, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes im bisherigen Dienstumfang zustehen würden (§ 22 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD), d. h. die Besoldung (bzw. die Teildienstbesoldung bei vorangegangenen Teildienst) ist in diesem Zeitraum im Prinzip in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen, sofern nicht z. B. Stufenaufstiege und/oder allgemeine Anpassungen zu einer höheren Besoldung führen.

Bei Wahrnehmung eines Wartestandsauftrags entspricht die Höhe der Wartestandsbesoldung während und nach Ablauf des in § 22 Abs. 1 BVG-EKD genannten Zeitraums mindestens der Höhe der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung dieses Auftrags zustünden, wenn keine Versetzung in den Wartestand erfolgt wäre (§ 22 Abs. 2 BVG-EKD). Der Umfang des Wartestandsauftrags bestimmt also die Höhe der Wartestandsbesoldung, es sei denn, die anderen Regelungen des § 22 BVG-EKD sind für den Betroffenen günstiger.

Nach Ablauf des in § 22 Abs. 1 BVG-EKD genannten Zeitraums beträgt die Wartestandsbesoldung gemäß § 22 Abs. 3 BVG-EKD 71,75 % der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes in einem vollen Dienstauftrag zustehen würden. Dies gilt auch, wenn zuvor ein Teildienst ausgeübt wurde, wobei allerdings die Höhe der Wartestandsbesoldung in diesem Fall durch § 22 Abs. 4 BVG-EKD begrenzt ist. Ein Aufsteigen in den Erfahrungsstufen findet auch ohne Wahrnehmung eines Wartestandsauftrags weiterhin statt. Der kinderbezogene Familienzuschlag beläuft sich ebenfalls auf 71,75 % der bisherigen Höhe; seine Stufen werden an die jeweilige Familiensituation angepasst.

Versorgungsbericht 2017

Die Regelung des § 22 Abs. 4 BVG-EKD begrenzt die Höhe der Wartestandsbesoldung. Sie bewirkt, dass die Besoldung im Wartestand ohne Wartestandsauftrag bei einem vorhergehenden Teildienst nicht höher sein darf als die aus dem Teildienst zustehenden Bezüge. Im Hinblick auf die zu gewährende Mindestalimentation dürfen allerdings auch bei einem vorangegangenen Teildienst 50 % der Dienstbezüge bei Wahrnehmung eines vollen Dienstauftrags in dem bisherigen Amt nicht unterschritten werden.

Zeiten eines Wartestands in einem kirchengesetzlich geregelten Dienstverhältnis – mit Ausnahme der Zeiten eines Wartestands ohne Wartestandsauftrag im Sinne des Disziplinalgesetzes der EKD – sind ruhegehaltfähig (§ 28 Abs. 4 BVG-EKD).

Nach der Übergangsregelung des § 44 BVG-EKD erhalten vorhandene Warteständler mit Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD Wartestandsbesoldung nach § 22 BVG-EKD, mindestens aber in Höhe des bisherigen Wartegeldes. Von der Möglichkeit, nach § 46 BVG-EKD eigene Übergangsbestimmungen zu erlassen, machte die EKKW keinen Gebrauch.

➤ **Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten**

• **Bisheriges Recht**

Beim Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten war in der EKKW bis zum 31.12.2016 ausschließlich die Ruhensvorschrift des § 55 BeamtVG entsprechend anzuwenden. Übersteigt danach die Summe aus den kirchlichen Versorgungsbezügen und den dort genannten Renten eine der in § 55 Abs. 2 BeamtVG bezeichneten Höchstgrenzen, sind die kirchlichen Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Als Renten gelten gemäß § 55 Abs. 1 S. 2 BeamtVG 1.) Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, 2.) Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angestellte des öffentlichen Dienstes, 3.) Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, 4.) Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder aus einer befreienden Lebensversicherung, zu denen der Arbeitgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst mindestens die Hälfte der Beiträge oder Zuschüsse in dieser Höhe geleistet hat.

• **Neues Recht**

Für die ab 01.01.2017 in den Ruhestand tretenden oder in den Ruhestand versetzten Pfarrer und Kirchenbeamten der EKKW und ihre Hinterbliebenen gilt die neue Rentenanrechnungsregelung.

Auf die kirchlichen Versorgungsbezüge sind gemäß § 35 Abs. 2 S. 1 BVG-EKD Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung für Zeiten, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, in voller Höhe anzurechnen. Es kommt somit bei der neu konzipierten Rentenanrechnung des § 35 Abs. 2 BVG-EKD entscheidend auf die Kongruenz von einerseits ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und andererseits anerkannten Rentenzeiten an.

Es werden auch Leistungen aus Zeiten angerechnet, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch einen Rentenanspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch nur in Verbindung mit Rentenleistungen begründen, die ausschließlich auf Beitragszahlungen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) eines kirchlichen Dienstherrn beruhen (§ 35 Abs. 2 S. 2 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Der Kinderzuschuss nach § 270 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) und der Waisenrentenzuschlag nach § 78 SGB VI zählen nicht zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des § 35 Abs. 2 BVG-EKD und sind daher anrechnungsfrei (§ 35 Abs. 3 BVG-EKD).

Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die aus einem familienrechtlichen Versorgungsausgleich resultieren, bleiben bei der Rentenanrechnung unberücksichtigt. Dasselbe gilt für die auf freiwilligen Beiträgen oder auf einer Höherversicherung ohne rechtserhebliche Beteiligung des Arbeitgebers beruhenden Rententeile im Sinne des § 55 Abs. 4 BeamtVG (§ 35 Abs. 4 BVG-EKD).

Anzurechnen ist der im Rentenbescheid oder der in der Rentenanpassungsmitteilung ausgewiesene monatliche Rentenbetrag, nicht aber der Zahlbetrag (§ 35 Abs. 5 BVG-EKD), d. h. unbeachtlich für die Rentenanrechnung sind die Beiträge des Versorgungsempfängers zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sowie Beitragszuschüsse des Rentenversicherungsträgers zur Krankenversicherung.

Die Rentenanrechnung wird nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD und des Beamtenversorgungsgesetzes durchgeführt (§ 35 Abs. 6 BVG-EKD).

Besteht also z. B. die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowohl aus einem nach § 35 Abs. 2 BVG-EKD anzurechnenden Anteil („kirchlicher Rentenanteil“) als auch aus einem die gesetzliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllenden Anteil, der auf Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder auf Kindererziehungszeiten beruht, die nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt wurden („Eigenanteil der Rente“), dann nimmt das Landeskirchenamt der EKKW eine Aufteilung der Rente in einen kirchlichen Rentenanteil und einen Eigenanteil vor (sogenanntes „Rentensplitting“).

Der Eigenanteil der Rente ist – im Unterschied zum kirchlichen Rentenanteil – gemäß § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG nur dann in voller Höhe auf die kirchliche Versorgung anzurechnen, wenn der Versorgungsberechtigte bereits die Höchstversorgung erdient hat.

Erst im Anschluss an diese Ruhensregelung erfolgt gemäß § 35 Abs. 6 BVG-EKD die Anrechnung des kirchlichen Rentenanteils auf die bereits nach § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG geminderte kirchliche Versorgung.

Die Vorschrift des § 39 BVG-EKD ermöglicht es den Gliedkirchen u. a., je für ihren Bereich durch Kirchengesetz von der Anwendung des § 35 BVG-EKD abzusehen. Von der Öffnungsklausel des § 39 BVG-EKD machte die EKKW jedoch keinen Gebrauch.

• **Übergangsregelungen**

Gemäß § 42 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BVG-EKD richten sich die Rechtsverhältnisse der am 01.01.2017 vorhandenen Versorgungsempfänger der EKKW nach dem bisherigen Recht, soweit es um Zeiten geht, für die Rentenleistungen auf die kirchliche Versorgung anzurechnen sind. Dies gilt entsprechend für die Hinterbliebenenversorgung (§ 42 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD).

Die Festsetzungen in den vor dem 01.01.2017 erlassenen bestandskräftigen Bescheiden hinsichtlich der Zeiten, für die Rentenleistungen angerechnet wurden, sind auch für die Versorgung der Hinterbliebenen maßgebend (§ 43 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

➤ *Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften*

• *Bisheriges Recht*

Für die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der EKKW galten bis zum 31.12.2016 die für die Beamten des Bundes maßgeblichen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften entsprechend, sofern im Pfarrbesoldungsgesetz der EKKW und im Ausführungsgesetz der EKKW zum Kirchenbeamtengesetz der EKD nichts anderes bestimmt war.

Das Pfarrbesoldungsgesetz der EKKW enthielt eigene Ruhens- und Anrechnungsregelungen bezüglich

- des Zusammentreffens von kirchlichen Dienstbezügen mit Versorgungsbezügen anderer Dienstherren (§ 28 PfBesG),
- des Zusammentreffens von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Einkommen aus der Verwendung im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst (§ 52 PfBesG gegebenenfalls in Verbindung mit § 54a PfBesG, wenn die Höchstgrenze um den kinderbezogenen Familienzuschlag zu erhöhen war),
- des Zusammentreffens von früher erworbenen kirchlichen Versorgungsbezügen mit später erworbenen kirchlichen oder staatlichen Versorgungsbezügen (§ 53 PfBesG gegebenenfalls in Verbindung mit § 54a PfBesG) und
- des Zusammentreffens von früher erworbenen staatlichen Versorgungsbezügen mit später erworbenen kirchlichen Versorgungsbezügen (§ 54 PfBesG gegebenenfalls in Verbindung mit § 54a PfBesG).

Da die Regelungen des § 52 PfBesG nach einer Entscheidung des Landeskirchenamts abschließend waren, fand § 53 BeamtVG (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen) keine ergänzende Anwendung. Im Unterschied zu § 53 BeamtVG enthielt § 52 PfBesG u. a. keine allgemeine Mindesthöchstgrenze, keine besondere Höchstgrenze für Dienstunfähige und Schwerbehinderte und keine Mindestbelassungsregelung.

Sofern die §§ 53 und 54 PfBesG im Vergleich zu § 54 BeamtVG (Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge) entweder keine ausdrückliche Regelung enthielten oder bestimmte Fallgestaltungen nicht regelten, ordnete das Landeskirchenamt an, die Ruhensvorschrift des § 54 BeamtVG entsprechend anzuwenden. Überstieg die Summe aus den beiden zusammentreffenden Versorgungsbezügen eine der gesetzlichen Höchstgrenzen, war im Fall des § 53 PfBesG die früher erworbene kirchliche Versorgung und im Fall des § 54 PfBesG die später erworbene kirchliche Versorgung um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

• *Neues Recht*

Seit dem 01.01.2017 finden in der EKKW die für die Beamten und Ruhestandsbeamten des Bundes maßgebenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften entsprechende Anwendung.

Des Weiteren gelten in der EKKW die speziellen Ruhensvorschriften des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD beim Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat (§ 14 BVG-EKD) und beim Zusammentreffen mehrerer Bezüge (§ 15 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Die Ruhensvorschrift des § 14 BVG-EKD stellt eine kircheneigene und umfassende Regelung zur Vermeidung einer Doppelalimentation beim Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat dar. Praktische Anwendungsfälle zu § 14 BVG-EKD sind zurzeit im Bereich der EKKW nicht vorhanden.

Trifft ein früher erworbener staatlicher Versorgungsbezug mit einem später erworbenen kirchlichen Versorgungsbezug zusammen, darf die staatliche Pensionsregelungsbehörde die jeweilige Ruhensvorschrift beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge (z. B. § 54 BeamtVG) nicht anwenden, da es sich bei dem kirchlichen Versorgungsbezug – aus staatlicher Sicht – nicht um eine Versorgung aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst handelt. Im Ergebnis würden danach beide Versorgungsbezüge ungekürzt nebeneinander gezahlt. Zur Vermeidung einer Doppelversorgung sieht § 15 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD daher die entsprechende Anwendung des § 54 BeamtVG vor. Übersteigt also die Summe aus beiden Versorgungsbezügen eine der gesetzlichen Höchstgrenzen, ist der später erworbene kirchliche Versorgungsbezug um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag zu kürzen.

Wendet ein früherer Dienstherr die Vorschriften über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Verwendungseinkommen nicht an (weil er den kirchlichen Dienst insoweit nicht als öffentlichen Dienst behandelt), ist § 53 BeamtVG (im kirchlichen Bereich) entsprechend anzuwenden (§ 15 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD).

Gewährt der frühere Dienstherr die Versorgungsbezüge ungekürzt, so werden die aktiven Dienstbezüge in entsprechender Anwendung des § 53 BeamtVG gekürzt (§ 15 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD).

Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKKW

Die Gliedkirchen können das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD ohne eigene Begleitregeln anwenden, haben aber an genau bestimmten Schnittstellen – den sogenannten „Öffnungsklauseln“ – auch die Möglichkeit, im Rahmen ihrer jeweiligen Ausführungsgesetze abweichende Regelungen zu treffen, die ihrem bisherigen Rechtsstand und ihren kirchlichen Besonderheiten Rechnung tragen. In das am 01.01.2017 in Kraft getretene **Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKKW (AG.EKKW-BVG-EKD)** wurden, soweit die Öffnungsklauseln dies ermöglichten, die bisherigen Sonderregelungen des Pfarrbesoldungsgesetzes der EKKW übernommen. Für die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten waren nach § 8 Abs. 1 des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Kirchenbeamtengesetz der EKD in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung die für die Bundesbeamten maßgeblichen Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

➤ ***Geltungsbereich***

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD findet für die von der EKKW im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Pfarrer, Kirchenbeamten, Vikare sowie Anwärter nach Maßgabe der Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKKW Anwendung (§ 1 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ ***Träger der Besoldung und Versorgung***

Die Besoldung einschließlich der Bezüge für den Sterbemonat und der Sterbegeldbezüge für im Amt verstorbene Pfarrer sowie der Gewährung der freien Dienstwohnung oder des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehalts trägt bei Gemeindepfarrern die Kirchengemeinde, bei Kirchenkreispfarrern der Kirchenkreis, bei anderen Pfarrern sowie bei Kirchenbeamten die Landeskirche. Die Wartestandsbesoldung sowie die Versorgung wird von der Landeskirche getragen (§ 14 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Zur Finanzierung der Pfarrbesoldung sind die Erträge der örtlichen Pfarreivermögen heranzuziehen. Alle örtlichen Pfarreivermögen sind in einem Besoldungsfonds der Landeskirche anzulegen, der vom Landeskirchenamt verwaltet und bewirtschaftet wird (§ 14 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Zuständigkeiten**

Soweit keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, ist für Entscheidungen nach dem Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKKW und dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD das Landeskirchenamt als oberste kirchliche Verwaltungsbehörde im Sinne von § 12 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD zuständig. Entscheidungen, die nach dem Bundesrecht von Regierungen, Ministerien, obersten Dienstbehörden oder obersten Rechtsaufsichtsbehörden zu treffen sind, fallen in die Zuständigkeit des Rats der Landeskirche (§ 2 AG.EKKW-BVG-EKD).

Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, Ausführungsbestimmungen zum Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKKW zu erlassen (§ 15 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Stufenaufstieg und Erfahrungszeiten in der Pfarrbesoldung**

Die wichtigste Öffnungsklausel befindet sich in § 9 BVG-EKD (Eigene Regelungen zur Höhe der Bezüge). Diese Vorschrift stellt die Höhe der Besoldung und Versorgung und die Gestaltung der Besoldungstabellen vollständig in die Regelungskompetenz der Gliedkirchen und lässt damit deren Haushaltsrecht und Finanzhoheit unberührt.

Nach § 9 Abs. 1 BVG-EKD können u. a. die vor einem Stufenaufstieg zurückzulegenden Zeiten und die bei der Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anzuerkennenden Zeiten abweichend vom Bundesrecht durch Kirchengesetz geregelt werden.

Mit der Berufung in den Probendienst wird für Pfarrer der EKKW ein Grundgehalt der Stufe 2 festgesetzt, soweit nicht Erfahrungszeiten entsprechend den Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKKW und des Bundesbesoldungsgesetzes anerkannt werden (§ 3 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD).

Bei der ersten Stufenfestsetzung sind als Erfahrungszeiten insbesondere Zeiten einer gleichwertigen beruflichen Tätigkeit im kirchlichen Dienst oder im außerkirchlichen öffentlichen Dienst anzuerkennen. Weitere hauptberufliche Zeiten können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für den Dienst förderlich sind. Die vorstehenden Zeiten werden auf volle Monate aufgerundet. Des Weiteren ist es möglich, zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen von hauptberuflichen Zeiten erworben wurden, in besonderen Einzelfällen als Erfahrungszeiten anzuerkennen (§ 3 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD, bisher § 5 Abs. 1 PfBesG).

Der Anspruch auf das Aufsteigen in den Stufen ruht, solange der Pfarrer vorläufig des Dienstes enthoben ist. Führt ein Disziplinarverfahren zur Amtsenthebung oder zur Entfernung aus dem Dienst, so erlischt der Anspruch auch für die Zeit des Ruhens (§ 3 Abs. 3 AG.EKKW-BVG-EKD, bisher § 5 Abs. 2 PfBesG).

Verändert sich aufgrund eines Wechsels in den Dienst der EKKW die Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe des Grundgehalts und führt dies zu einem geringeren Grundgehalt im Vergleich zu dem beim abgehenden Dienstherrn zuletzt zustehenden Grundgehalt in derselben Besoldungsgruppe, kann die Zuordnung in die betragsmäßig nächsthöhere Erfahrungsstufe erfolgen (§ 6 Abs. 1 S. 1 AG.EKKW-BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Die in dieser Erfahrungsstufe bis zum nächsten Stufenaufstieg zurückzulegende Zeit beginnt mit dem Tag der Übernahme in das Kirchenbeamtenverhältnis oder in das Pfarrdienstverhältnis der EKKW (§ 6 Abs. 1 S. 2 AG.EKKW-BVG-EKD).

Zur Vermeidung einer unbilligen Härte kann das Landeskirchenamt im Einzelfall von der Anwendung des § 6 Abs. 1 S. 2 AG.EKKW-BVG-EKD absehen (§ 6 Abs. 1 S. 3 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Höhe des Grundgehalts der Pfarrer**

Die Pfarrer erhalten gemäß § 17 Abs. 1 BVG-EKD ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A. Die Gliedkirchen haben jedoch die Möglichkeit, je für ihren Bereich durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes Regelungen zu erlassen, nach denen 1.) Pfarrer nach Ablauf einer bestimmten Dienstzeit ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe 14 der Besoldungsordnung A beziehen, 2.) Pfarrer mit besonderen Stellen oder Aufträgen ein höheres Grundgehalt erhalten (§ 17 Abs. 2 und 3 BVG-EKD).

In der EKKW gilt der Grundsatz der Einheitsbesoldung in allen Pfarrstellen. Danach erhalten Pfarrer ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13, nach einer Dienstzeit von 13 Jahren ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 14 der Besoldungsordnung A. Das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 14 wird vom Ersten des Monats an gewährt, in dem eine hauptberufliche dreizehnjährige Dienstzeit seit der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis vollendet ist. Auf die dreizehnjährige Dienstzeit sind Zeiten einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse und einer Elternzeit anzurechnen, nicht jedoch Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, einer Beurlaubung auf Grund des Disziplinalgesetzes und eines Wartestands ohne einen Dienstauftrag (§ 4 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 6 Abs. 1 PfBesG).

Dekane werden in die Besoldungsgruppe 15 und die Pröpste in die Besoldungsgruppe 16 der Besoldungsordnung A eingestuft (§ 4 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 7 Abs. 1 PfBesG).

Es besteht die Möglichkeit, die Besoldung und Versorgung von Pfarrern, die zur hauptamtlichen Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Hessen abgeordnet oder beurlaubt werden, durch besondere Vereinbarungen abweichend zu regeln. Eine Rahmenvereinbarung zwischen der Landeskirche und der „Diakonie Hessen - Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.“ legt diese Leitungsfunktionen fest und regelt die Beteiligung der Landeskirche und der betroffenen diakonischen Einrichtungen an der Besoldung und Versorgung der Pfarrer in diesen Leitungsfunktionen (§ 4 Abs. 3 AG.EKKW-BVG-EKD).

In gemeinsamen Einrichtungen der EKKW und der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) kann von den Regelungen des § 4 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD abgewichen werden (§ 4 Abs. 4 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Zuordnung der Ämter**

Die Gliedkirchen regeln die Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen je für ihren Bereich durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes in Anlehnung an die Besoldungsordnungen des Bundesbesoldungsgesetzes oder eines Landesbesoldungsgesetzes.

Die §§ 18 und 19 BBesG (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung; Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt) bleiben unberührt (§ 18 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Gemäß § 5 AG.EKKW-BVG-EKD richtet sich die Zuordnung der Ämter der Kirchenbeamten und Pfarrer zu den Besoldungsgruppen nach der Anlage zum Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKKW.

Die Anlage betrifft aufgrund der für die Pfarrer im Wesentlichen geltenden Einheitsbesoldung hauptsächlich die Kirchenbeamten. Die Zuordnung der in der Anlage nicht aufgeführten Ämter zu den Besoldungsgruppen erfolgt durch den Stellenplan.

➤ **Zulagen**

Die Gliedkirchen haben nach § 23 Abs. 3 BVG-EKD die Möglichkeit, durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes je für ihren Bereich vom Bundesbesoldungsgesetz abweichende Regelungen 1.) zu den Voraussetzungen für die Gewährung von Zulagen, 2.) zur Gewährung weiterer Zulagen sowie 3.) zur Höhe und Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen zu erlassen.

Ein Pfarrer, der aus seinem Amt ausscheidet und ein anderes Amt mit geringeren Dienstbezügen übernimmt, erhält eine Ausgleichszulage, wenn der Bischof ein besonderes dienstliches Interesse an der Übernahme des neuen Amts feststellt. Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den jeweiligen Dienstbezügen des Pfarrers aus seinem neuen Amt und den jeweiligen Dienstbezügen, die ihm in seinem bisherigen Amt zugestanden hätten, gewährt. Die Zulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie auf ruhegehaltfähige Bestandteile der höheren Dienstbezüge zurückgeht und nicht die höheren Dienstbezüge bereits nach anderen Vorschriften ruhegehaltfähig sind (§ 6 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 10 PfbesG).

Ist einem Pfarrer infolge der Übertragung eines übergemeindlichen Pfarramts und der Anmietung einer Wohnung ein nicht unerheblicher Nachteil entstanden, so kann das Landeskirchenamt ihm gemäß § 6 Abs. 3 AG.EKKW-BVG-EKD (bisher § 11 Abs. 2 PfbesG) auf Antrag eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den ortsüblichen Kosten für eine nach den Richtlinien für Pfarrdienstwohnungen angemessene Wohnung und dem wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehalts gewähren (Wohnungsausgleichszulage). Das Nähere regelt eine Verordnung des Rats der Landeskirche. Die Gewährung der Wohnungsausgleichszulage ist auch zulässig, wenn dem Pfarrer eine angemietete Dienstwohnung zugewiesen wird. Haben sich die Tatsachen, die zur Gewährung der Zulage geführt haben, wesentlich verändert, so kann die Zulage ganz oder teilweise widerrufen werden.

Mietet ein Pfarrer mit eingeschränktem Dienstauftrag eine Wohnung an, so erhält er den wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehalts (§ 8 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD) entsprechend der Einschränkung seines Dienstauftrags. Daneben kann das Landeskirchenamt ihm zum Ausgleich des Unterschiedsbetrags zwischen der Miete und dem eingeschränkten wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehalts eine monatliche Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen dem eingeschränkten wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehalts und dem vollen wohnungsbezogenen Bestandteil des Grundgehalts bewilligen (§ 6 Abs. 4 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 11 Abs. 3 PfbesG).

Pfarrer, die mit einem Dienst in einer Justizvollzugsanstalt des Landes Hessen beauftragt sind, erhalten eine widerrufliche Zulage in Höhe der den Bediensteten in hessischen Justizvollzugsanstalten zustehenden Zulage nach dem Hessischen Besoldungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung (§ 6 Abs. 5 AG.EKKW-BVG-EKD). Die Zulage wird der EKKW vom Land Hessen erstattet.

➤ **Abgeltung von angeordneter Mehrarbeit für Kirchenbeamte**

Die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes über Zulagen für Mehrarbeit (§ 48 BBesG) finden nur Anwendung, wenn dies durch die Gliedkirchen je für ihren Bereich bestimmt wurde (§ 23 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 BVG-EKD). Zur Abgeltung angeordneter Mehrarbeit, deren Ausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres möglich ist, kann für Kirchenbeamte der EKKW im Ausnahmefall eine Vergütung nach den Sätzen der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes in der jeweils geltenden Fassung gezahlt werden (§ 7 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Dienstwohnung**

Die Gliedkirchen können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich regeln, dass für die Dauer der Zuweisung einer Dienstwohnung ein wohnungsbezogener Bestandteil der Bezüge einbehalten wird, wobei der Familienzuschlag der Stufe 1 in dessen Berechnung einbezogen werden kann (§ 24 Abs. 2 BVG-EKD). Solange die Dienstwohnung während einer Beurlaubung oder Elternzeit ohne Bezüge überlassen bleibt oder nach Beendigung des Dienstwohnungsverhältnisses vorübergehend weiter bewohnt wird, ist eine Nutzungsentschädigung zu entrichten (§ 24 Abs. 4 BVG-EKD).

Gemeindepfarrern wird in der Regel eine Dienstwohnung zugewiesen. Für die Dauer der Zuweisung einer Dienstwohnung ist ein wohnungsbezogener Bestandteil der Bezüge zuzüglich des gegebenenfalls zustehenden Familienzuschlags der Stufe 1 einzubehalten. Die Höhe des wohnungsbezogenen Bestandteils beträgt 685,52 EUR; sie verändert sich künftig prozentual entsprechend den Veränderungen des Grundgehalts. Bei eingeschränkten Dienstverhältnissen ermäßigt sich der wohnungsbezogene Bestandteil des Grundgehalts entsprechend dem Umfang des Dienstverhältnisses. Bewohnt ein Pfarrerehepaar gemeinsam eine Dienstwohnung und stehen beide Ehegatten in einem Pfarrdienstverhältnis zur EKKW, wird bei beiden Ehegatten die Hälfte des wohnungsbezogenen Bestandteils des Grundgehalts einbehalten (§ 8 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD). Erfolgt keine Zuweisung einer Dienstwohnung, so ist stattdessen das jeweils zustehende Grundgehalt ungekürzt zu gewähren (§ 8 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD).

Das Nähere über die Rechte und Pflichten von Pfarrern als Inhaber einer Dienstwohnung wird durch Verordnung des Landeskirchenamts geregelt (§ 8 Abs. 3 AG.EKKW-BVG-EKD, bisher § 23 Abs. 2 S. 1 PfBesG). Die aufgrund von § 23 PfBesG vom Landeskirchenamt erlassene Verordnung zur Regelung der Rechte und Pflichten von Pfarrdienstwohnungsinhabern vom 09.12.1997 (KABl. S 249), zuletzt geändert durch die Vierte Änderungsverordnung vom 05.07.2011 (KABl. S. 145), gilt weiter, soweit sie nicht zu den Bestimmungen des Einführungsgesetzes der EKKW im Widerspruch steht (Art. 5 Abs. 4 des Einführungsgesetzes der EKKW).

Bewohnte der Pfarrer zur Zeit seines Todes eine ihm zugewiesene Dienstwohnung, so sind die hinterbliebenen Familienangehörigen, die unmittelbar vor dem Tod mit ihm im selben Haushalt gelebt haben, berechtigt, die Wohnung während der auf den Sterbemonat folgenden drei Monate weiter zu bewohnen. Die Amtsräume müssen alsbald zur Verfügung gestellt werden (§ 8 Abs. 4 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 38 Abs. 1 PfBesG).

Als Entgelt für die Nutzung der Dienstwohnung während der auf den Sterbemonat folgenden drei Monate ist das Sterbegeld um das Dreifache des von dem Pfarrer zu versteuernden Mietwerts zu kürzen. Bei einer darüber hinausgehenden Nutzung hat der Wohnungsinhaber eine angemessene Nutzungsentschädigung zu zahlen, deren Höhe vom Dienstwohnungsgeber festgesetzt wird (§ 8 Abs. 5 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 38 Abs. 2 PfBesG).

Versorgungsbericht 2017

Wird eine Dienstwohnung schon vor Ablauf der in § 8 Abs. 4 AG.EKKW-BVG-EKD bestimmten Frist geräumt, so erhalten die dort bezeichneten Angehörigen, soweit sie einen Anspruch auf Sterbegeld haben, auf Antrag das Sterbegeld von der Räumung der Dienstwohnung bis zum Ablauf der Frist ungekürzt (§ 8 Abs. 6 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 38 Abs. 3 PfBesG).

Die Regelungen des § 8 Abs. 1 bis 6 AG.EKKW-BVG-EKD gelten auch, wenn einem Pfarrer in einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt oder einem Kirchenbeamten eine Dienstwohnung zugewiesen wird (§ 8 Abs. 7 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstbezüge**

Das Ruhegehalt eines Beamten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat, wird, sofern der Beamte 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 (§ 5 Abs. 5 S. 1 BeamtVG).

Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen (§ 5 Abs. 5 S. 3 BeamtVG).

Die Gliedkirchen können nach § 26 Abs. 2 BVG-EKD durch Kirchengesetz je für ihren Bereich für Pfarrer, die besondere Stellen oder Aufträge wahrnehmen, von § 5 Abs. 5 BeamtVG abweichende Regelungen erlassen. Dies gilt ebenfalls, wenn eine Stelle, ein Auftrag oder ein Amt mit ruhegehaltfähigen Zulagen verbunden war.

Steht das Grundgehalt nach den Besoldungsgruppen 15 oder 16 der Besoldungsordnung A dem Berechtigten bei Eintritt des Versorgungsfalles nicht mehr zu, so ist es nur ruhegehaltfähig, wenn es aus beiden oder einer dieser Besoldungsgruppen insgesamt mindestens zehn Jahre lang bezogen wurde (§ 9 S. 1 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 31 Abs. 2 PfBesG).

Dabei ist ein Grundgehalt aus Besoldungsgruppe 16 nur ruhegehaltfähig, wenn es mindestens zwei Jahre lang bezogen wurde (§ 9 S. 2 AG.EKKW-BVG-EKD).

➤ **Nichtanwendung von Vorschriften des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD**

• **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit anderen Einkünften**

Die EKKW macht mit § 10 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD von der Öffnungsklausel des § 16 Abs. 8 BVG-EKD Gebrauch.

Danach kann in besonderen Fällen der Beurlaubung zur Sicherung einer höheren Gesamtversorgung durch Vereinbarung einer anderen Alterssicherung anstelle einer beamtenrechtlichen Versorgung von der Anwendung der §§ 53a bis 56 BeamtVG in der jeweiligen Fassung abgesehen werden.

Auf diese Weise ist es z. B. einer privatrechtlichen kirchlichen oder diakonischen Einrichtung möglich, für eine im kirchlichen Dienstverhältnis stehende oder aus einem kirchlichen Dienstverhältnis beurlaubte Leitungskraft eine zusätzliche privatrechtliche Versorgung neben der kirchlichen Versorgung aufzubauen, ohne dass diese zusätzlichen Einkünfte im Ruhestand mit der kirchlichen Versorgung verrechnet werden.

Versorgungsbericht 2017

- **Altersgeld**

Die Regelungen über das Altersgeld (§§ 48 bis 55 BVG-EKD) finden in der EKKW keine Anwendung (§ 10 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD).

- **Sockelbetrag, Ausbildungszeiten in der ehemaligen DDR**

Für Versorgungsberechtigte, die im Jahr 1955 oder früher geboren wurden, wird die Zeit vor Vollendung des 27. Lebensjahres nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Rente erfüllt sind, der ganz oder teilweise auf Beiträgen aus der vom Bund der Ev. Kirchen der DDR mit dem Staatssekretariat für Arbeit und Löhne beim Ministerrat der DDR geschlossenen Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der Ev. Kirchen und deren Hinterbliebene vom 28.03.1980 (ABl. EKD 1981 S. 17) und deren Fortführungen nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch beruht (§ 41 Abs. 1 BVG-EKD).

Das Ruhegehalt dieser Versorgungsberechtigten beträgt gemäß § 41 Abs. 2 BVG-EKD für die Zeit vor Vollendung des 27. Lebensjahres (pauschal) 17,9375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (Sockelbetrag). Ausbildungszeiten werden auch dann nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt, wenn sie nach Vollendung des 27. Lebensjahres verbracht wurden.

Die Vorschrift des § 41 Abs. 5 BVG-EKD eröffnet für die Gliedkirchen die Möglichkeit, die Regelung über den Sockelbetrag von der Anwendung auszuschließen.

Gemäß § 11 S. 1 AG.EKKW-BVG-EKD findet § 41 BVG-EKD im Bereich der EKKW keine Anwendung. Für die Personengruppe des § 41 Abs. 1 BVG-EKD ist daher hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit der Ausbildungszeiten in der ehemaligen DDR § 12 BeamtVG maßgebend. Im Übrigen gelten die Regelungen des § 28 BVG-EKD (Ruhegehaltfähige Dienstzeiten).

➤ **Übergangsbestimmungen**

Die Rechtsverhältnisse der vor Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vorhandenen Versorgungsempfänger der EKKW und ihrer Hinterbliebenen richten sich – mit Ausnahme von fünf genau bestimmten Regelungsmaterien – nach dem neuen Recht (§ 42 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD).

Hinsichtlich der

1. Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen,
2. ruhegehaltfähigen Dienstzeiten,
3. Ruhegehaltssätze für am 31.12.1991 vorhandene Bezügeempfänger (§ 85 BeamtVG),
4. Versorgungsabschlüsse im Sinne des § 14 Abs. 3 und des § 69d Abs. 3 BeamtVG und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD, des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder gliedkirchlicher Regelungen,
5. Zeiten, für die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder berufsständischen Versorgung auf die Versorgung angerechnet werden,

ist das bis zum 31.12.2016 in der EKKW maßgebende Recht anzuwenden. Dies gilt entsprechend für die Versorgung der Hinterbliebenen (§ 42 Abs. 1 S. 2 und 3 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Bestandskräftige Bescheide in besoldungs- und versorgungsrechtlichen Fragen, die vor dem 01.01.2017 nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses bei der EKKW gültigen Recht ergangen sind, gelten weiter. Die Festsetzungen in diesen bestandskräftigen Bescheiden bezüglich der fünf vorgenannten Regelungsmaterien sind auch zugrunde zu legen, wenn nach dem Tod eines Versorgungsempfängers ein neuer Bescheid über Hinterbliebenenversorgung zu erlassen ist (§ 43 Abs. 1 BVG-EKD). Die konkrete Höhe der Beträge unterliegt jedoch Veränderungen aufgrund der Versorgungs- und Rentenanpassungen.

Gliedkirchliche Übergangsbestimmungen, die von den Übergangsregelungen des Bundes (§§ 69a, 69d, 69e, 69f, 69g, 69h und 85 BeamtVG) abweichen, gelten für den jeweiligen Bereich fort und können fortentwickelt werden (§ 45 BVG-EKD).

In § 12 AG.EKKW-BVG-EKD wurde die bisherige Regelung des § 35 Abs. 1 S. 2 PfBesG übernommen, die folgenden Hintergrund hatte:

Gemäß § 14 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung verminderte sich das Ruhegehalt um einen Versorgungsabschlag in Höhe von 3,6 % für jedes Jahr, um das der Beamte vor der Vollendung des 65. Lebensjahres auf Antrag mit oder nach Erreichen der Antragsaltersgrenze in den Ruhestand versetzt wurde. Die Vorschrift des § 85 Abs. 5 BeamtVG in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung enthielt hierzu eine Übergangsregelung für am 31.12.1991 vorhandene Beamte. Erreichten diese Beamten die Antragsaltersgrenze vor dem 01.01.2007, galt für sie ein niedrigerer Prozentsatz der Minderung je Jahr der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand als 3,6 %. In der EKKW fand § 85 Abs. 5 BeamtVG in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung gemäß § 35 Abs. 1 S. 2 PfBesG darüber hinaus mit der Maßgabe Anwendung, dass für den von der Berechnung der Minderung des Ruhegehalts maßgebenden Zeitraum die Zeit abgesetzt wurde, um die bei Eintritt in den Ruhestand eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren überschritten war. Diese Übergangsvorschrift der EKKW hat sich zwar durch Zeitablauf erledigt, wird aber in § 12 AG.EKKW-BVG-EKD fortgeführt. Auf diese Weise ist es möglich, die Festsetzungen in früher erlassenen Versorgungsbescheiden nachzuvollziehen.

➤ **Fortführung vorhandenen Rechts**

Die Übergangsbestimmung des § 56 BVG-EKD ermöglicht es den Gliedkirchen, ihre bei Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vorhandenen Regelungen zu bestimmten Bereichen des Besoldungs- und Versorgungsrechts beizubehalten und fortzuentwickeln.

• **Beauftragung eines Pfarrers im Probendienst mit einem besonderen Auftrag (sogenannte „A 10 - Aufträge“)**

Gemäß § 3 Abs. 4 des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.EKKW-PfDG.EKD) kann ein Pfarrer im Probendienst im dienstlichen Interesse mit einem besonderen Dienst beauftragt werden, der nicht in einem kirchlichen Dienst in der Landeskirche besteht. Der Auftrag darf einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten; ausnahmsweise ist eine Verlängerung auf einen Zeitraum von bis zu drei Jahren möglich. Der besondere Dienst kann bis zur Hälfte auf die Probezeit angerechnet werden, jedoch höchstens bis zu einem Jahr. Pfarrer im Probendienst, die mit einem besonderen Dienst nach § 3 Abs. 4 AG.EKKW-PfDG.EKD beauftragt sind, erhalten für die Dauer dieses Auftrags das Grundgehalt der Besoldungsgruppe 10 der Besoldungsordnung A. Der besondere Dienst wird als Erfahrungszeit im Sinne von § 27 BBesG in der jeweils geltenden Fassung und bei der dreizehnjährigen Dienstzeit nach § 4 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD in vollem Umfang berücksichtigt (§ 13 Abs. 1 AG.EKKW-BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

- ***Vollständige Anerkennung der Vikariatszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit für „stellenteilende Pfarrerehepaare“***

Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, denen als Ehegatten spätestens am 31.12.2000 für einen Zeitraum von insgesamt mindestens fünf Jahren die gemeinsame Wahrnehmung von Pfarrstellen übertragen war, wird die Vikariatszeit in vollem Umfang als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt (§ 13 Abs. 2 AG.EKKW-BVG-EKD; bisher § 35 Abs. 2 PfBesG).

- ***Versorgungsabschlagsfreie vorzeitige Versetzung in den Ruhestand bis zum Jahr 2017***

Das Kirchengesetz über besondere Ruhestandsregelungen für Pfarrerinnen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in den Jahren 2009 bis 2017 vom 27.11.2008 (KABl. S. 239), das am 01.01.2009 in Kraft und am 31.12.2017 außer Kraft trat, bleibt unberührt (§ 13 Abs. 3 AG.EKKW-BVG-EKD).

Gemäß § 1 dieses Kirchengesetzes konnten Pfarrer und Kirchenbeamte auf ihren Antrag frühestens drei Jahre vor Erreichen der für sie geltenden gesetzlichen Regelaltersgrenze, schwerbehinderte Pfarrer und Kirchenbeamte frühestens ein Jahr vor Erreichen ihrer Antragsaltersgrenze zum Ende eines Monats in den Ruhestand versetzt werden. Das Ruhegehalt der Pfarrer und Kirchenbeamten, die aufgrund der vorstehenden Regelung oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, war nicht um einen Versorgungsabschlag zu vermindern.

- ***Überleitung der Besoldung und Versorgung auf das Bundesrecht***

Nach Art. 5 Abs. 2 des Kirchengesetzes zur Einführung von Bundesbesoldungsrecht in der EKKW vom 27.11.2013 (ABl. EKD 2014 S. 47) regelt das Landeskirchenamt die Überleitung der Besoldung und Versorgung der am 01.03.2014 vorhandenen Besoldungs- und Versorgungsempfänger vom Landesrecht auf das Bundesrecht durch Verordnung. Am 01.03.2014 trat die Verordnung zur Überleitung der Besoldung und Versorgung auf das Bundesrecht vom 25.02.2014 (KABl. S. 74) in Kraft. Gemäß § 13 Abs. 4 AG.EKKW-BVG-EKD bleibt diese Verordnung unberührt.

Änderungen des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD

- ***Öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnisse als Praktikanten***

Bewerber für die Laufbahn des gehobenen Dienstes können gemäß § 4 Abs. 1 und 2 des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Kirchenbeamtenengesetz der EKD (AG.EKKW-KBG.EKD) vor dem Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis als Praktikant im Kirchendienst beschäftigt werden. Das Ausbildungsverhältnis dauert ein Jahr; eine befristete Verlängerung ist möglich. Im Übrigen endet es außer durch Tod mit der Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf oder durch Entlassung.

Die für Kirchenbeamte auf Widerruf maßgebenden Vorschriften gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass an Stelle von Anwärterbezügen eine Unterhaltsbeihilfe gewährt wird (§ 4 Abs. 3 S. 1 AG.EKKW-KBG.EKD).

Bisher richtete sich die Höhe der Unterhaltsbeihilfe nach den für die Praktikanten des Landes Hessen geltenden Bestimmungen. Künftig wird die Höhe der Unterhaltsbeihilfe gemäß § 4 Abs. 3 S. 2 AG.EKKW-KBG.EKD vom Landeskirchenamt festgesetzt, da das Bundesrecht eine solche Unterhaltsbeihilfe nicht kennt.

Versorgungsbericht 2017

➤ **Sabbatzeit; Beihilfeanspruch bei Beurlaubung und anschließendem Ruhestandseintritt**

Gemäß § 51 Abs. 4 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG.EKD) können die Gliedkirchen durch Kirchengesetz je für ihren Bereich Regelungen über den Altersteildienst und über eine Sabbatzeit treffen.

Die EKKW machte mit § 12 AG.EKKW-KBG.EKD von dieser Öffnungsklausel bezüglich der Sabbatzeit Gebrauch. Diese Regelung für die Kirchenbeamten entspricht inhaltlich § 25 des Ausführungsgesetzes der EKKW zum Pfarrdienstgesetz der EKD.

Das Dienstverhältnis von Kirchenbeamten kann auf ihren Antrag in der Weise verändert werden, dass der Kirchenbeamte für einen Zeitraum von höchstens vier Jahren 75 % der jeweils zustehenden Besoldung erhält, während der ersten Dreiviertel dieses Zeitraums den Dienst in vollem Umfang versieht und während des letzten Viertels vom Dienst freigestellt wird (§ 12 Abs. 1 AG.EKKW-KBG.EKD).

Beantragt ein Kirchenbeamter innerhalb des Zeitraums von sechs Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand seine Beurlaubung und gleichzeitig seine anschließende Versetzung in den Ruhestand, so bleibt sein Anspruch auf Beihilfe während der Zeit der Beurlaubung bestehen. Für schwerbehinderte Kirchenbeamte verlängert sich der vorgenannte Zeitraum um zwei Jahre (§ 12 Abs. 2 AG.EKKW-KBG.EKD).

➤ **Wartestandsversetzung nach Feststellung einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes**

Nach § 13 AG.EKKW-KBG.EKD (zur Öffnungsklausel in § 60 Abs. 3 KBG.EKD) können Kirchenbeamte auf Lebenszeit oder auf Zeit nunmehr über die anderen kirchengesetzlich geregelten Fälle hinaus in den Wartestand versetzt werden, wenn in ihrem bisherigen Amt eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes festgestellt wird und weder eine Weiterverwendung noch eine Versetzung möglich ist. Das Landeskirchenamt hat die erforderlichen Beweise zu erheben. Der Betroffene, der Dienstvorgesetzte und der unmittelbare Vorgesetzte sind zu hören. Das Landeskirchenamt kann dem Betroffenen für die Zeit bis zum Beginn des Wartestands die Ausübung des Dienstes untersagen.

Änderung des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung und Ausbildung der Vikare

Die Neufassung des § 14 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung und Ausbildung der Vikare stellt nunmehr klar, dass die Vikare Anwärterbezüge nach den für Beamte des Bundes auf Widerruf im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst geltenden Bestimmungen erhalten.

Versorgungsrechtliche Änderungen im Land Baden-Württemberg und in der Ev. Landeskirche in Württemberg

Die Änderungen der §§ 67 und 95 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGBW), die in Art. 4 des **Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2017/2018 (BVAnpGBW 2017/2018) vom 07.11.2017 (GBl. S. 565, 568)** enthalten sind, traten rückwirkend ab 01.01.2017 in Kraft. Sie galten entsprechend für die Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche in Württemberg.

Versorgungsbericht 2017

Pflegezuschlag

War ein Beamter nach § 3 S. 1 Nr. 1a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtig, weil er eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt hat, erhöht sich das Ruhegehalt des Beamten (nicht jedoch das Mindestruhegehalt) für die Zeit der Pflege um einen Pflegezuschlag. Dies gilt nicht, wenn die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist (§ 67 Abs. 1 LBeamtVGBW).

Für die Höhe des Pflegezuschlags waren bisher die jeweilige Einordnung in die Pflegestufen I bis III (erheblich pflegebedürftig, schwerpflegebedürftig, schwerstpflegebedürftig) durch die zuständige Pflegekasse und der zeitliche wöchentliche Pflegeaufwand maßgebend. Die einzelnen Beträge ergaben sich aus § 67 Abs. 2 LBeamtVGBW.

Nachdem das Zweite Pflegestärkungsgesetz vom 21.12.2015 (BGBl. I S. 2424) ab 01.01.2017 sowohl Änderungen bei der Definition der Pflegebedürftigkeit (fünf Pflegegrade anstelle von drei Pflegestufen) als auch beim rentenrechtlichen Pflegezuschlag nach § 166 SGB VI vornahm, wurde die bisherige differenzierende Regelung des § 67 Abs. 2 LBeamtVGBW ab 01.01.2017 aus verwaltungsökonomischen Gründen aufgegeben und durch eine gänzlich pauschalierende Regelung ersetzt. Danach betrug der Pflegezuschlag ab 01.01.2017 für jeden Monat der Zeit der Pflege 2,44 EUR. Ab 01.03.2017 erhöhte sich der Pflegezuschlag gemäß Art. 5 Nr. 2 BVAnpGBW 2017/2018 von 2,44 EUR auf 2,48 EUR.

Diese Änderungen galten nach § 95 Abs. 2 LBeamtVGBW entsprechend, wenn der Pflegezuschlag bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zum Altersgeld zu zahlen war.

Kinderpflegeergänzungszuschlag

Hat ein Beamter ein ihm nach § 66 Abs. 3 LBeamtVGBW zuzuordnendes pflegebedürftiges Kind nicht erwerbsmäßig gepflegt (§ 3 SGB VI), 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 Kinderzuschlag, einem Kindererziehungsergänzungszuschlag oder einer Leistung nach § 70 Abs. 3a SGB VI gezahlt. Die Höhe des Kinderpflegeergänzungszuschlags belief sich zuletzt auf die Hälfte der in § 67 Abs. 2 LBeamtVGBW genannten Beträge, höchstens jedoch auf 0,87 EUR.

Auch beim Kinderpflegeergänzungszuschlag wurde die Differenzierung nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit und dem zeitlichen wöchentlichen Pflegeaufwand zugunsten einer pauschalierenden Regelung aufgegeben. Die Höhe des Kinderpflegeergänzungszuschlags betrug ab 01.01.2017 für jeden Kalendermonat der nicht erwerbsmäßigen Pflege 0,87 EUR. Ab 01.03.2017 erhöhte sich der Kinderpflegeergänzungszuschlag gemäß Art. 5 Nr. 3 BVAnpGBW 2017/2018 von 0,87 EUR auf 0,89 EUR.

Diese Änderungen galten entsprechend, wenn der Kinderpflegeergänzungszuschlag bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zum Altersgeld zu zahlen war (§ 95 Abs. 3 LBeamtVGBW).

Änderungen besoldungsrechtlicher Vorschriften in der Ev. Kirche der Pfalz

Das **Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 19.11.2016 (ABI. EKD 2017 S. 22)** trat am 01.01.2017 in Kraft.

Versorgungsbericht 2017

Änderungen des Pfarrbesoldungsgesetzes

➤ **Grundgehalt der Pfarrer**

Gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 des Pfarrbesoldungsgesetzes der Ev. Kirche der Pfalz (PfBesG) erhalten die Pfarrer Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 13 und eine Zulage nach dem Landesbesoldungsgesetz Rheinland-Pfalz.

Bisher richtete sich das Grundgehalt nach Vollendung einer Dienstzeit von 17 Jahren nach der Besoldungsgruppe A 14.

Künftig erfolgt die automatische Durchstufung von Besoldungsgruppe A 13 nach Besoldungsgruppe A 14 gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 PfBesG bereits nach Vollendung einer Dienstzeit von 15 Jahren.

Pfarrer, die Inhaber von Stellen sind, die der Besoldungsgruppe A 15 zugeordnet sind, bezogen bisher zwei Jahre nach der Durchstufung in die Besoldungsgruppe A 14 ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 15.

Künftig erhält dieser Personenkreis in den ersten zwei Jahren nach der Übertragung der Inhaberschaft oder der erstmaligen Zuordnung der Stelle zur Besoldungsgruppe A 15 das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14, anschließend das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 15 (§ 5 Abs. 2 PfBesG).

Pfarrer, die Inhaber von Stellen sind, die der Besoldungsgruppe A 16 zugeordnet sind, erhielten bisher bis zur Vollendung einer Dienstzeit von 17 Jahren Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14. Nach Vollendung einer Dienstzeit von 17 Jahren richtete sich das Grundgehalt für zwei Jahre nach der Besoldungsgruppe A 15 und nach Vollendung einer Dienstzeit von 19 Jahren nach der Besoldungsgruppe A 16.

Künftig bezieht dieser Personenkreis in den ersten zwei Jahren nach der Übertragung der Inhaberschaft oder der erstmaligen Zuordnung der Stelle zur Besoldungsgruppe A 16 das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14, danach für zwei Jahre das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 15 und anschließend das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 16 (§ 5 Abs. 3 PfBesG).

Dekane erhielten vor der Änderung des § 5 Abs. 4 PfBesG bis zur Vollendung einer Dienstzeit von 17 Jahren Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14. Nach Vollendung einer Dienstzeit von 17 Jahren richtete sich das Grundgehalt für zwei Jahre nach der Besoldungsgruppe A 15. Wiederum zwei Jahre nach der Durchstufung in die Besoldungsgruppe A 15 bezogen Dekane eines Kirchenbezirks mit bis zu 35.000 Gemeindegliedern eine ruhegehaltfähige Dekanatszulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags der jeweiligen Stufe zwischen den Grundbeträgen der Besoldungsgruppen A 15 und A 16, Dekane eines Kirchenbezirks mit über 35.000 Gemeindegliedern dagegen Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 16.

Künftig erhalten sie in den ersten zwei Jahren nach der Übertragung des Amts als Dekan Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14 und danach für zwei Jahre Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 15. Anschließend beziehen Dekane eines Kirchenbezirks bis zu 35.000 Gemeindeglieder eine ruhegehaltfähige Dekanatszulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags der jeweiligen Stufe zwischen den Grundbeträgen der Besoldungsgruppen A 15 und A 16, Dekane eines Kirchenbezirks über 35.000 Gemeindeglieder Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 16.

Versorgungsbericht 2017

Soweit Pfarrer in den Fällen des § 5 Abs. 2 bis 4 PfBesG bereits vor der Übertragung oder der Zuordnung der Stelle ein höheres Grundgehalt als nach der Besoldungsgruppe A 13 erhalten haben, wird diese Zeit auf die Zwei-Jahres-Frist bzw. -Fristen angerechnet (§ 5 Abs. 9 S. 1 PfBesG).

Bei unmittelbarer Wiederwahl bzw. unmittelbarer Wiederbesetzung nach Ablauf der Amtszeit richtet sich die Besoldung nach der am Amtszeitende erreichten Besoldungsgruppe (§ 5 Abs. 9 S. 2 PfBesG).

➤ **Entgelt der Theologen im Arbeitsverhältnis**

Theologen im Arbeitsverhältnis erhalten gemäß § 22 Abs. 1 PfBesG aufgrund des Dienstvertrags anstelle des Grundgehalts und Familienzuschlags Entgelt nach Maßgabe des Gesetzes über die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Ev. Kirche der Pfalz vom 14.11.2008 (ABl. S. 196).

Die neue Vorschrift des § 22 Abs. 3 PfBesG bestimmt nunmehr, dass bei der erstmaligen Festsetzung der Entgeltstufe die kirchlichen Regelungen der §§ 4 und 4a PfBesG über die Berücksichtigung von Erfahrungszeiten entsprechende Anwendung finden.

Aufhebung des Gesetzes über das Nebeneinkommen der Pfarrer, Vikare und Kirchenbeamten

Mit Art. 3 des Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften wurde das Gesetz über das Nebeneinkommen der Pfarrer, Vikare und Kirchenbeamten vom 27.06.1962 (ABl. S. 113) aufgehoben, da die §§ 63 bis 67 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) und die §§ 43 bis 48 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG.EKD), die auch in der Ev. Kirche der Pfalz gelten, das Nebentätigkeitsrecht umfassend gesetzlich regeln.

Die Vorschriften des § 67 PfdG.EKD und § 48 KBG.EKD erhalten jeweils Ermächtigungen für die Gliedkirchen zum Erlass von Rechtsverordnungen über Nebentätigkeiten. Die Rechtsverordnung über die Nebentätigkeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare und der Kirchenbeamtinnen und -beamten (Nebentätigkeitsverordnung) vom 13.12.2016 (ABl. S. 111) trat am 01.01.2017 in Kraft.

Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Das **Neunte Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes vom 14.11.2016 (ABl. S. A 206)** trat am 01.01.2017 in Kraft.

Bestand das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens oder einer ihrer Untergliederungen bereits am 30.06.2001 und trat der Versorgungsfall nach dem 31.12.2002 ein, war bisher die Übergangsregelung des § 39 Abs. 2 des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes (LVG) in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung anzuwenden.

Danach betrug das Ruhegehalt des vorgenannten Personenkreises 17,9375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und erhöhte sich mit jedem nach Vollendung des 27. Lebensjahres zurückgelegten Dienstjahr um 1,79375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens bis zum Erreichen des Höchstruhegehaltssatzes von 71,75 %.

Versorgungsbericht 2017

Die Zeit vor Vollendung des 27. Lebensjahres war somit nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen. Stattdessen wurde der Berechnung des Ruhegehalts ein pauschaler (und damit von individuellen Biografien unabhängiger) Sockelbetrag von 17,9375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde gelegt, der de facto einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von zehn Jahren entsprach und im Ergebnis die Zeit von der Vollendung des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres überbrückte. Ausbildungszeiten waren dagegen nicht zusätzlich in die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit einzubeziehen.

Die vorgenannte Übergangsregelung wurde mit Wirkung ab 01.01.2017 um eine zusätzliche Alterskomponente ergänzt. Nach der Neufassung des § 39 Abs. 2 LVG gilt die Berücksichtigung eines Sockelbetrags künftig nur noch für Versorgungsberechtigte,

1. deren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens oder einer ihrer Untergliederungen bereits am 30.06.2001 bestanden hat,
2. deren Versorgungsfall nach dem 31.12.2002 eingetreten ist und
3. die am 01.01.2017 bereits das 53. Lebensjahr vollendet haben.

In Einzelfällen kann die Nichtanwendung der Übergangsregelung des § 39 Abs. 2 LVG jedoch dazu führen, dass das Ruhegehalt, das auf der Grundlage des konkreten beruflichen Werdegangs unter Einbeziehung der jeweiligen Ausbildung berechnet wird, erheblich geringer ausfällt als das unter Berücksichtigung des pauschalen Sockelbetrags ermittelte Ruhegehalt. Für diesen Fall sieht § 39 Abs. 3 LVG die Möglichkeit des Ausgleichs einer unbilligen Härte vor.

Danach kann Versorgungsberechtigten, die am 01.01.2017 noch nicht das 53. Lebensjahr vollendet haben, auf Antrag durch das Landeskirchenamt eine das Ruhegehalt erhöhende Ausgleichszulage gewährt werden, sofern die Nichtberücksichtigung des Sockelbetrags bei Eintritt des Versorgungsfalles zu einer unbilligen Härte führen würde. Eine unbillige Härte liegt nur dann vor, wenn sich infolge der Nichtanwendung der Übergangsregelung des § 39 Abs. 2 LVG (d. h. der Nichtberücksichtigung des pauschalen Sockelbetrags) bei der Berechnung des Ruhegehalts ein Ruhegehaltssatz ergibt, der mehr als fünf Prozentpunkte unter dem Ruhegehaltssatz bei Berücksichtigung der Übergangsregelung liegt.

Der sich nach der Vergleichsberechnung ergebende Unterschied bei den Ruhegehaltssätzen mit bzw. ohne Übergangsregelung darf jedoch nicht im Verantwortungsbereich des Versorgungsberechtigten liegen und zurückzuführen sein auf

1. einen nach Vollendung des 25. Lebensjahres erfolgten Beginn einer für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vorgeschriebenen Ausbildung,
2. eine von den Versorgungsberechtigten zu vertretende Unterbrechung des Dienstverhältnisses oder
3. den Beginn eines Teildienstverhältnisses nach dem 31.12.2016.

Mit der Ausgleichszulage wird der Betrag ausgeglichen, der dem Unterschied des Ruhegehaltssatzes vor und nach Durchführung der Vergleichsberechnung entspricht, soweit er fünf Prozentpunkte des Ruhegehaltssatzes übersteigt. Die Ausgleichszulage ist Teil des Ruhegehalts und nimmt daher an den allgemeinen Versorgungsanpassungen gemäß § 38 LVG teil. Sie wird auch bei der Berechnung der Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt.

Versorgungsbericht 2017

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

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.

Art. 1, Art. 3 Nr. 5 und Art. 4 Nr. 1 des **Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2017/2018 (LBVAnpG 2017/2018) vom 30.06.2017 (GVBl. S. 137)** traten am 01.01.2017 in Kraft.

Die Bezüge der Beamten und Richter des Landes Rheinland-Pfalz erhöhten sich gemäß Art. 1 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2017/2018 ab 01.01.2017 linear um 2,0 %.

Die Grundgehaltssätze waren mindestens um einen Prozentsatz zu erhöhen, der einem Erhöhungsbetrag von 75,00 EUR (bei Vollzeitbeschäftigung) entsprach. Dabei hatte der Mindestbetrag Bedeutung bei einem Grundgehalt von monatlich unter 3.750,00 EUR ($3.750,00 \text{ EUR} \times 2,0 \% = 75,00 \text{ EUR}$).

Beispiel: Das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe A 11, Stufe 9 betrug im Dezember 2016 monatlich 3.600,00 EUR. Die Grundgehaltssätze wurden ab 01.01.2017 um 2,0 % angehoben, mindestens jedoch um 75,00 EUR. Im Beispielfall hätte die Erhöhung um 2,0 % nur 72,00 EUR betragen. Das Grundgehalt wurde daher um den Mindestbetrag von 75,00 EUR auf 3.675,00 EUR angehoben.

Andere dynamische Bezügebestandteile (z. B. Familienzuschlag, Stellen- und Amtszulagen) erhöhten sich um 2,0 %. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich ab 01.01.2017 pauschal auf 35,00 EUR.

Für die Versorgungsbezüge galt die Erhöhung nach Art. 1 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2017/2018 entsprechend (Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2017/2018). Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge mussten die ab 01.01.2017 erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene multipliziert werden.

Trat der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 ein, erhöhten sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, ab 01.01.2017 entsprechend Art. 1 Abs. 3 LBVAnpG 2017/2018, jedoch um 0,1 Prozentpunkte vermindert. Dies galt auch für Hinterbliebene eines vor dem 01.07.1997 vorhandenen Versorgungsempfängers. Für Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, war die vorstehende Regelung sinngemäß anzuwenden (Art. 1 Abs. 4 LBVAnpG 2017/2018).

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Die Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs (ELLM), die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche (NEK) und die Pommersche Ev. Kirche (PEK) bilden seit Inkrafttreten der Verfassung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland am 27.05.2012 gemeinsam als Gesamtrechtsnachfolgerin die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche). Der Verwaltungsaufbau in der Nordkirche ist von den drei Ebenen Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche bestimmt.

Versorgungsbericht 2017

Kirchenkreise der Nordkirche sind in ihren bei Inkrafttreten der Verfassung bestehenden Grenzen 1.) die ehemalige ELLM als Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg (Kirchenkreis Mecklenburg), 2.) die elf Kirchenkreise der ehemaligen NEK unter Fortführung ihrer bisherigen Namen und 3.) die ehemalige PEK als Pommerscher Ev. Kirchenkreis (Kirchenkreis Pommern).

Im Vergleich zu den Kirchenkreisen der ehemaligen NEK galt in den Kirchenkreisen Pommern und Mecklenburg bis zum 31.12.2016 bezüglich der Höhe der Besoldung und Versorgung gemäß § 52 Abs. 2 sowie § 54 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 S. 2 des Teils 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordkirche noch ein niedrigerer Bemessungssatz.

Ab 01.01.2017 erhöhte sich der Bemessungssatz für die Besoldung in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern von 98 % auf 100 % der Bundesbesoldung. Diese Anhebung des Bemessungssatzes war auch für die Höhe der Versorgungsbezüge maßgebend.

Freistaat Sachsen, Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Die Besoldung der Pfarrer und Kirchenbeamten in 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 gemäß § 38 Abs. 1 des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes von demselben Zeitpunkt an auf die Versorgungsbezüge anzuwenden.

Die Art. 1 und 3 des **Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2017/2018 vom 04.07.2017 (SächsGVBl. S. 348)** traten am 01.01.2017 in Kraft.

Danach wurden die Bezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Freistaates Sachsen ab 01.01.2017 linear um 2,0 % angepasst.

Dies galt entsprechend für die Besoldungs- und Versorgungsempfänger der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Die Bekanntgabe der dort ab 01.01.2017 maßgebenden Bezüge (Grundgehälter Familienzuschläge, Vikars- und Anwärterbezüge) erfolgte im Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (ABl. 2017 S. A 138).

Während sich die Anwärtergrundbeträge im Freistaat Sachsen ab 01.01.2017 um 35,00 EUR erhöhten, belief sich die Anhebung der Vikars- und Anwärterbezüge in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens auf 33,25 EUR (35,00 EUR x 95 %).

Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgte durch Multiplikation der ab 01.01.2017 erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

Februar 2017

Änderung des Pfarrergesetzes der Ev. Landeskirche in Württemberg

Das **Kirchliche Gesetz zur Änderung des Württembergischen Pfarrergesetzes vom 23.11.2016 (ABl. EKD 2017 S. 213)** trat am 01.02.2017 in Kraft.

Versorgungsbericht 2017

Vorzeitige Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst

Es ist nunmehr gemäß § 41 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 des Württembergischen Pfarrergesetzes (WürttPfG) auch möglich, einen unständigen Pfarrer im Vorbereitungsdienst oder in der berufsbegleitenden Ausbildung im Pfarrdienst mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres durch Widerruf des Dienstverhältnisses zu entlassen, wenn sich herausstellt, dass er den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes nicht gerecht wird. Der Oberkirchenrat kann dem unständigen Pfarrer im Vorbereitungsdienst bis zum Wirksamwerden der Entlassung die Ausübung des Dienstes untersagen (§ 41 Abs. 1 S. 2 WürttPfG).

Begrenzte Dienstfähigkeit

Soweit das Recht der Gliedkirchen nichts anderes bestimmt, soll nach § 90 Abs. 1 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn der Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

Für das Verfahren der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gelten die Vorschriften über die Dienstunfähigkeit entsprechend. Der Dienstumfang des Pfarrers ist gemäß § 90 Abs. 2 PfdG.EKD entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

Die Vorschrift des § 32 WürttPfG schloss bisher die Anwendung des § 90 PfdG.EKD generell aus. Nach der ab 01.02.2017 geltenden Fassung des § 32 WürttPfG findet § 90 PfdG.EKD keine Anwendung, es sei denn, der ständige Pfarrer stimmt für den Fall, dass die Voraussetzungen des § 90 Abs. 1 PfdG.EKD vorliegen, der Versetzung auf eine bewegliche Pfarrstelle zu. Auf diese Weise kann seine bisherige volle Gemeindepfarrstelle wieder neu besetzt werden. Die Regelungen des § 48 S. 2 bis 4 WürttPfG über die Dauer der Amtszeit auf beweglichen Pfarrstellen und die Rechtsfolgen nach Ablauf der Amtszeit, wenn eine andere Stelle nicht übertragen werden kann, gelten in diesem Fall nicht.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Bund

Die Art. 2 und 4 des **Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 (BBVAnpG 2016/2017) vom 21.11.2016 (BGBl. I S. 2570)** traten am 01.02.2017 in Kraft.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge wurden im Bereich des Bundes ab 01.02.2017 linear um 2,35 % angehoben. Die Anwärtergrundbeträge erhöhten sich ab 01.02.2017 um 30,00 EUR.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.02.2017 waren die um 2,35 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 (§ 5 Abs. 1 S. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes - BeamtVG) und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren. Mit dem 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.

Versorgungsbericht 2017

Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, erhöhten sich ab 01.02.2017 um 2,25 %, 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 (§ 71 Abs. 2 BeamtVG).

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 01.02.2017 um 60,04 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 (§ 71 Abs. 3 BeamtVG).

Ev. Landeskirche in Baden

Die Höhe der Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche in Baden richtete sich bis zum 30.06.2016 nach Landesrecht. Seit dem 01.07.2016 ist das Bundesrecht mit den nachstehenden Maßgaben anzuwenden.

Ab 01.02.2017 wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge in der Ev. Landeskirche in Baden – entsprechend dem Bundesrecht – linear um 2,35 % angehoben.

Die Grundgehaltssätze der sich nach dem Bundesrecht ab 01.02.2017 ergebenden Besoldungstabellen A und B waren in der Ev. Landeskirche in Baden gemäß § 1 Abs. 3 S. 1 des Kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG-BVG-EKD) mit einem einheitlichen Satz von 98 % (Bemessungssatz) zu vervielfältigen. Mit dieser Regelung über den Bemessungssatz wird das bisher bestehende, im Vergleich zum Bund niedrigere Besoldungsniveau des Landes Baden-Württemberg für die Pfarrer und Kirchenbeamten auch künftig fortgeschrieben.

Abweichend davon richten sich die Beträge der sonstigen Bezügebestandteile (z. B. Familienzuschlag, Stellenzulagen) sowie der amtsunabhängigen Mindestversorgung nach der jeweils geltenden Bundestabelle (§ 1 Abs. 3 S. 2 und 3 AG-BVG-EKD).

Anwärter erhalten gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 AG-BVG-EKD die im Besoldungsrecht des Bundes geregelten Anwärterbezüge. Die Anwärtergrundbeträge erhöhten sich daher ab 01.02.2017 um 30,00 EUR.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.02.2017 waren die um 2,35 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

Für Personen, die der Besoldungsordnung W (oder gegebenenfalls bei Altfällen der Besoldungsordnung C) zugeordnet sind und für die nach § 1 Abs. 5 AG-BVG-EKD noch die Regelungen des Landesbesoldungsrechts Baden-Württemberg Anwendung finden, erfolgte die Bezügeerhöhung nicht ab 01.02.2017, sondern erst ab 01.03.2017.

Der Abzug für Pflegeleistungen nach § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG) wurde im Bereich der Ev. Landeskirche in Baden gemäß § 8 Abs. 4 der Rechtsverordnung des Landeskirchenrats zur Ausführung des kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD ab 01.02.2017 eingeführt.

Versorgungsbericht 2017

Die monatlich zu zahlenden Versorgungsbezüge (nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften) verminderten sich daher ab 01.02.2017 um einen Abzug für Pflegeleistungen in Höhe von 1,275 %, höchstens jedoch um monatlich 55,46 EUR (1,275 % aus der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Pflegeversicherung 2017 von 4.350,00 EUR).

EKD, Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)

Entsprechend den bundesrechtlichen Regelungen wurden die Bezüge der Besoldungs- und Versorgungsempfänger der EKD, der EKHN und der EKKW ab 01.02.2017 linear um 2,35 % und die Anwärtergrundbeträge um 30,00 EUR angehoben.

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Aufgrund des **Kirchengesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung 2016/2017 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017) vom 06.12.2016 (ABI. EKD 2017 S. 186)** fanden die Vorschriften des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 für die Bezügeempfänger der Nordkirche entsprechende Anwendung. Die Dienst- und Versorgungsbezüge erhöhten sich daher ab 01.02.2017 linear um 2,35 % und die Anwärtergrundbeträge um 30,00 EUR.

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

Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten der UEK, der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM wurden entsprechend den bundesrechtlichen Regelungen linear um 2,35 % angepasst. Der Bemessungssatz für die Besoldung betrug unverändert 90 % der Bundesbesoldung. Abweichend davon belief sich der Bemessungssatz für die Anwärter- und Vikarsbezüge in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der EKM auf 95 %, so dass sich der Grundbetrag der Vikarsbesoldung und die Anwärtergrundbeträge dort ab 01.02.2017 um 28,50 EUR (30,00 EUR x 95 %) erhöhten.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.02.2017 waren die um 2,35 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

März 2017

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 Württemberg**, soweit kirchenrechtlich nichts anderes bestimmt ist.

Für Personen in der **Ev. Landeskirche in Baden**, die der Besoldungsordnung W (oder gegebenenfalls bei Altfällen der Besoldungsordnung C) zugeordnet sind, finden nach § 1 Abs. 5 des Kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD unverändert die Regelungen des Landesbesoldungsrechts Baden-Württemberg Anwendung.

Versorgungsbericht 2017

Gemäß Art. 1 des **Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2017/2018 (BVAnpGBW 2017/2018) vom 07.11.2017 (GBl. S. 565)** wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld ab 01.03.2017 linear um 1,8 % angepasst.

Die Anpassung war nach § 17 Abs. 2 S. 1 in Verbindung mit § 17 Abs. 1 S. 2 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) gegenüber dem tariflich festgelegten Erhöhungssatz um 0,2 Prozentpunkte vermindert.

Die Grundgehaltssätze wurden mindestens um einen Prozentsatz erhöht, der einem Erhöhungsbetrag von monatlich 75,00 EUR entsprach, jedoch um 0,2 Prozentpunkte vermindert war. Der Mindestbetrag hatte Bedeutung bei einem Grundgehalt von monatlich unter 3.750,00 EUR. Betroffen hiervon waren die Besoldungsgruppen A 5 bis A 10, die Erfahrungsstufen 3 bis 7 in der Besoldungsgruppe A 11 sowie die Erfahrungsstufen 4 und 5 in der Besoldungsgruppe A 12. In diesen Fällen führte der Mindestbetrag von 75,00 EUR zu einer prozentualen Anpassung, die über dem linearen Erhöhungswert lag. Auch der Mindestbetrag war um 0,2 Prozentpunkte zu vermindern. Dazu musste für die betreffenden Besoldungsgruppen und Stufen der einer Erhöhung um 75,00 EUR entsprechende Prozentsatz ermittelt und davon 0,2 Prozentpunkte abgezogen werden.

Beispiel 1: Die Erhöhung des Grundgehalts in der Besoldungsgruppe A 5 Stufe 1 (2.095,00 EUR) um 75,00 EUR entsprach einer Erhöhung von 3,5800 %. Davon waren 0,2 Prozentpunkte abzuziehen. Das Grundgehalt von 2.095,00 EUR wurde somit um 3,3800 % auf 2.165,81 EUR angehoben.

Beispiel 2: Die Erhöhung des Grundgehalts in Besoldungsgruppe A 11 Stufe 6 (3.489,90 EUR) um 75,00 EUR entsprach einer Erhöhung von 2,1491 %. Davon waren 0,2 Prozentpunkte abzuziehen, so dass das Grundgehalt von 3.489,90 EUR im Ergebnis um 1,9491 % auf 3.557,92 EUR angehoben wurde.

Andere dynamische Bezügebestandteile (z. B. Familienzuschlag, Stellen- und Amtszulagen) erhöhten sich um 1,8 %. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich ab 01.03.2017 auf 35,00 EUR.

Die der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde liegenden und ab 01.03.2017 erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge waren (mit Ausnahme des Familienzuschlags) mit dem Kürzungsfaktor 0,984 zu multiplizieren; dies galt sinngemäß auch für das Alters- und Hinterbliebenengeld (Art. 1 § 6 in Verbindung mit Art. 1 § 4 Abs. 1 bis 3 BVAnpGBW 2017/2018). Bei Empfängern von Übergangsgeld und Empfängern eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung betrug der Kürzungsfaktor 0,96 (Art. 1 § 4 Abs. 4 BVAnpGBW 2017/2018). Aufgrund dieser beiden Kürzungsfaktoren erhielten Versorgungsempfänger und Bezieher von Alters- und Hinterbliebenengeld 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 der Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) zugrunde liegt, verminderte sich das Grundgehalt ab 01.03.2017 um 58,91 EUR, wenn ihren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 27 Abs. 1 Buchst. a oder b der Anlage I (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 2017/2018).

Versorgungsbericht 2017

Der vom Familiengericht im öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich zu Lasten der beamtenrechtlichen Versorgung festgesetzte Ausgangsbetrag ist nach § 13 Abs. 2 S. 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) 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 Kapitalbetrags zur Abwendung der Versorgungskürzung (§ 14 Abs. 2 S. 1 LBeamtVGBW). Nach Art. 1 § 7 BVAnpGBW 2017/2018 belief sich die Anpassung in diesen Fällen daher auf 1,7 %. Dies galt auch für das Altersgeld.

April 2017

Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)

Gemäß § 1 Abs. 2 der vom Rat der EKD erlassenen **Zweiten Verordnung über das Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 27.01.2017 (ABI. EKD S. 90)** trat das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) vom 12.11.2014 (ABI. EKD S. 346; berichtigt am 30.05.2016 - ABI. EKD S. 147), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 08.11.2016 (ABI. EKD S. 325), in der EKBO am 01.04.2017 in Kraft.

Gleichzeitig erfolgte das Inkrafttreten des **Kirchengesetzes (der EKBO) zur Zustimmung und Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 27.10.2016 (KABI. S. 56)**, das in seinem Art. 2 das Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG-BVG) enthält.

Am 01.01.2004 vereinigten sich die ehemalige Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg (EKiBB) und die ehemalige Ev. Kirche der schlesischen Oberlausitz (EKsOL) zur Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO). Die beiden Vorgängerkirchen waren bis 2003 auch Gliedkirchen der Ev. Kirche der Union (EKU), die bereits zum 01.07.2003 in der Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK) aufging.

Zu den (östlichen) Mitgliedskirchen der UEK gehören heute neben der EKBO die Ev. Landeskirche Anhalts und die Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM).

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD trat in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der EKM bereits am 01.01.2016 in Kraft.

In der EKBO galten zuletzt

- die Verordnung über die Besoldung der Pfarrer in der UEK (Pfarrbesoldungsordnung - PfBesO-UEK) vom 31.03.1993 (ABI. EKD S. 285) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.03.2013 (ABI. EKD S. 76)
- die Verordnung über die Besoldung der Kirchenbeamten in der UEK (Kirchenbeamtenbesoldungsordnung - KKBesO-UEK) vom 31.03.1993 (ABI. EKD S. 281) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.03.2013 (ABI. S. 83) und
- das Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der UEK (Versorgungsgesetz - VersG-UEK) vom 16.06.1996 (ABI. EKD S. 400) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.03.2013 (ABI. EKD S. 67)

Versorgungsbericht 2017

Das Präsidium der UEK stellte gemäß Art. 6 Abs. 5 S. 3 der Grundordnung der UEK durch Beschluss vom 21.06.2017 (ABl. EKD S. 277) fest, dass die beiden vorgenannten Besoldungsordnungen der UEK und das Versorgungsgesetz der UEK für die EKBO mit Wirkung vom 01.04.2017 außer Kraft traten.

Das bis zum 31.03.2017 in der EKBO geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht der UEK orientierte sich grundsätzlich am Recht für die Bundesbeamten, enthielt jedoch auch kircheneigene Regelungen.

Die Abweichungen vom Bundesrecht waren insbesondere erforderlich, da die Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis aus der ehemaligen EKsOL und aus der Region Ost der ehemaligen EKIBB bis zum 31.12.1999 bzw. bis zum 31.03.2000 zur Absicherung der kirchlichen Versorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert waren.

Die EKBO (und zuvor die EKIBB) wandte aufgrund ihrer besonderen Lage in Ost und West zu keiner Zeit – anders als die ehemalige EKsOL – die Besoldungstabellen der UEK an. Es galten vielmehr stets die Besoldungsrechtsverordnung der EKBO und daneben noch weitere Vorschriften, die am 01.04.2017 außer Kraft traten.

Dabei handelte es sich um

- das Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamten vom 17.11.1990 (KABl.-EKIBB S. 132),
- die Verordnung mit Gesetzeskraft über das bei Beschäftigung von Kirchenbeamten und Pfarrern der bisherigen Region Ost im Bereich der bisherigen Region West anzuwendende Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht vom 17.05.1991 (KABl.-EKIBB S. 88),
- die Verordnung mit Gesetzeskraft über die bei erstmalig festangestellten Pfarrerinnen und Pfarrern im Bereich der früheren Region West anzuwendenden Besoldungstabellen und Versorgungssätze vom 18.08.1995 (KABl.-EKIBB S. 109),
- das Kirchengesetz über die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg vom 14.11.1996 (KABl.-EKIBB S. 200),
- die Verordnung mit Gesetzeskraft zur Ergänzung der Pfarrbesoldungsordnung vom 20.12.1996 (KABl.-EKIBB 1997 S. 21),
- das Kirchengesetz betreffend die Änderung der Bestimmungen über die Pfarrbesoldung und die Kirchenbeamtenbesoldung sowie über das Versorgungsrecht in der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg vom 12.11.1998 (KABl.-EKIBB 1999 S. 27),
- die Verordnung mit Gesetzeskraft über den zeitweiligen Wegfall des Urlaubsgelds und der vermögenswirksamen Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis vom 05.12.2003 (KABl. 2004 S. 7) und
- die Besoldungsrechtsverordnung, soweit im Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD nicht die Weitergeltung von Teilen dieser Rechtsverordnung bestimmt ist.

Da das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in der EKD selbst bereits am 01.04.2015 in Kraft trat, wurden die einzelnen Vorschriften dieses Kirchengesetzes bereits im Rahmen des **Versorgungsberichts für das Jahr 2015** ausführlich vorgestellt.

Mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD sollen das Besoldungs- und Versorgungsrecht der EKD und ihrer Gliedkirchen auf der Basis des Bundesrechts zusammengeführt und damit die Schwierigkeiten reduziert werden, die sich seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 28.08.2006 (BGBl. I S. 2034) am 01.09.2006 – der sogenannten „Föderalismusreform I“ – aus der wachsenden Vielfalt besoldungs- und versorgungsrechtlicher Bestimmungen in Bund und Ländern ergeben.

Die Besoldung und Versorgung richten sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Besoldungs- und Versorgungsrechts, soweit im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD oder aufgrund dieses Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 1 BVG-EKD).

Entsprechend anzuwenden sind insbesondere die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) und des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG).

Wesentliche Änderungen aufgrund der Übernahme des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKBO

➤ *Wartestand, Wartestandsbesoldung*

• *Bisheriges Recht*

Das Wartegeld gehörte bisher zur Versorgung (§ 2 VersG-UEK) und belief sich gemäß § 7 Abs. 2 und 3 VersG-UEK auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Für jedes volle und angefangene Dienstjahr, das dem Empfänger von Wartegeld an einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 25 Dienstjahren fehlte, wurde das Wartegeld um 2 % gekürzt. Maßgebend für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge waren die Verhältnisse im Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand. Der Einbaufaktor (§ 5 Abs. 1 S. 1 HS. 2 BeamtVG) sowie der Abzug für Pflegeleistungen (§ 50f BeamtVG) fanden bei der Berechnung des Wartegeldes keine Anwendung. Das Wartegeld betrug mindestens 50 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Es durfte die zur Zeit der Versetzung in den Wartestand zustehenden Dienstbezüge, zu denen das Grundgehalt und die Zulagen zählten, nicht übersteigen. Wartegeldempfänger erhielten Kindererziehungs- und Pflegezuschläge entsprechend den §§ 50a, 50b und 50d BeamtVG.

Zeiten eines Wartestands waren – mit Ausnahme der Zeiten des Wartestands aufgrund eines Disziplinarurteils – ruhegehaltfähige Dienstzeiten (§ 4 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 und S. 2 VersG-UEK).

• *Neues Recht*

Die Wartestandsbesoldung gehört nunmehr zu den Dienstbezügen (§ 1 Abs. 2 BVG-EKD), da es sich beim Wartestand um einen aktiven Zustand bis zur Übernahme einer neuen Stelle oder eines neuen Auftrags handelt.

Die Höhe der Wartestandsbesoldung entspricht in dem Monat, in dem der Wartestand wirksam wird, sowie in den ersten drei Kalendermonaten des Wartestands den Dienstbezügen, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes im bisherigen Dienstumfang zustehen würden (§ 22 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD), d. h. die Besoldung (bzw. die Teildienstbesoldung bei vorangegangenen Teildienst) ist in diesem Zeitraum im Prinzip in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen, sofern nicht z. B. Stufenaufstiege und/oder allgemeine Anpassungen zu einer höheren Besoldung führen.

Bei Wahrnehmung eines Wartestandsauftrags entspricht die Höhe der Wartestandsbesoldung während und nach Ablauf des in § 22 Abs. 1 BVG-EKD genannten Zeitraums mindestens der Höhe der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung dieses Auftrags zustünden, wenn keine Versetzung in den Wartestand erfolgt wäre (§ 22 Abs. 2 BVG-EKD). Der Umfang des Wartestandsauftrags bestimmt also die Höhe der Wartestandsbesoldung, es sei denn, die anderen Regelungen des § 22 BVG-EKD sind für den Betroffenen günstiger.

Nach Ablauf des in § 22 Abs. 1 BVG-EKD genannten Zeitraums beträgt die Wartestandsbesoldung gemäß § 22 Abs. 3 BVG-EKD 71,75 % der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes in einem vollen Dienstauftrag zustehen würden. Dies gilt auch, wenn zuvor ein Teildienst ausgeübt wurde, wobei allerdings die Höhe der Wartestandsbesoldung in diesem Fall durch § 22 Abs. 4 BVG-EKD begrenzt ist. Ein Aufsteigen in den Erfahrungsstufen findet auch ohne Wahrnehmung eines Wartestandsauftrags weiterhin statt. Der kinderbezogene Familienzuschlag beläuft sich ebenfalls auf 71,75 % der bisherigen Höhe; seine Stufen werden an die jeweilige Familiensituation angepasst.

Die Regelung des § 22 Abs. 4 BVG-EKD begrenzt die Höhe der Wartestandsbesoldung. Sie bewirkt, dass die Besoldung im Wartestand ohne Wartestandsauftrag bei einem vorhergehenden Teildienst nicht höher sein darf als die aus dem Teildienst zustehenden Bezüge. Allerdings darf die Wartestandsbesoldung auch bei einem vorangegangenen Teildienst 50 % der Dienstbezüge bei Wahrnehmung eines vollen Dienstauftrags in dem bisherigen Amt nicht unterschreiten.

Zeiten eines Wartestands in einem kirchengesetzlich geregelten Dienstverhältnis sind – mit Ausnahme der Zeiten eines Wartestands ohne Wartestandsauftrag im Sinne des Disziplinargesetzes der EKD – ruhegehaltfähig (§ 28 Abs. 4 BVG-EKD).

Die Gliedkirchen können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz die Anrechenbarkeit von Einkünften während des Wartestands regeln (§ 22 Abs. 5 Nr. 2 BVG-EKD). Gemäß § 9 des Kirchengesetzes (der EKBO) zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG-BVG) gilt für die Anrechnung von Einkünften auf die Wartestandsbesoldung § 9a Abs. 1 BBesG (Anrechnung anderer Einkünfte auf die Besoldung) mit der Maßgabe, dass Einkünfte bis zur Höhe der Differenz zwischen der Wartestandsbesoldung und der Besoldung, die dem Berechtigten ohne die Wartestandsversetzung zustehen würde, anrechnungsfrei sind.

Nach der Übergangsregelung des § 44 BVG-EKD erhalten vorhandene Warteständler mit Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD Wartestandsbesoldung nach § 22 BVG-EKD, mindestens aber in Höhe des bisherigen Wartegeldes. Von der Möglichkeit, nach § 46 BVG-EKD eigene Übergangsbestimmungen zu erlassen, machte die EKBO keinen Gebrauch.

➤ **Verringerung der Besoldung aufgrund eines Dienstherrnwechsels**

Die Regelung zur Gewährung einer Zulage für Beamte im Falle der Verringerung der Besoldung aufgrund eines Dienstherrnwechsels gemäß § 19b BBesG findet keine Anwendung (§ 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BVG-EKD).

Die Vorschrift des § 19b BBesG bestimmt, dass bei einer Versetzung, die auf Antrag erfolgt, eine Ausgleichszulage von dem neuen Dienstherrn zu zahlen ist, wenn das neue Grundgehalt niedriger ist.

Die Gliedkirchen können jedoch durch Kirchengesetz je für ihren Bereich die Gewährung der genannten Zulage vorsehen (§ 23 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD).

Die EKBO ist von der Regelung des § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BVG-EKD in besonderer Weise betroffen, da fast alle anderen Gliedkirchen (außer der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM) eine höhere Besoldung zahlen. Das Besoldungsrecht der EKBO sah bisher nicht vor, einem Pfarrer, der aus einer anderen Gliedkirche kam, ein höhere Besoldung zu gewähren und ließ in diesen Fällen eine Versetzung (außer aus der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM) regelmäßig nicht zu. Der Dienstherrnwechsel wurde daher durch Entlassung und Neuberufung vollzogen. Da die EKBO von der Öffnungsklausel in § 23 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD keinen Gebrauch machte, ist die Anwendung des § 19b BBesG ausgeschlossen. Danach sind künftig auch Versetzungen zur EKBO möglich, ohne dass eine Ausgleichszulage zu zahlen ist.

➤ **Zusammentreffen von kirchlichen Dienst- und Versorgungsbezügen mit Renten**

• **Bisheriges Recht**

Der Bund der Ev. Kirchen in der DDR schloss am 28.03.1980 mit dem Staatssekretariat für Arbeit und Löhne beim Ministerrat der DDR eine Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der Ev. Kirchen und deren Hinterbliebene (ABl. EKD 1981 S. 17), die es ermöglichte, diese Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung der DDR aufzunehmen. Aufgrund des Vertrags zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR über die Herstellung der Einheit Deutschlands (Einigungsvertrag) vom 31.08.1990 (BGBl. II S. 889) wurde die auf dieser Vereinbarung beruhende Rentenversicherung als reguläre gesetzliche Rentenversicherung nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) fortgeführt.

Die der Absicherung kirchlicher Versorgungsansparungen dienende Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung endete in der ehemaligen EKsOL am 31.12.1999 und in der ehemaligen EKIBB (Region Ost) am 31.03.2000.

Renten, die ausschließlich auf Beitragszahlungen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) des kirchlichen Dienstherrn beruhten (sogenannte „Vereinbarungsrenten“), waren in voller Höhe auf die kirchlichen Dienst- und Versorgungsbezüge anzurechnen. Dies galt auch für Leistungen aus Zeiten, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch keinen eigenen Anspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) begründeten. Anrechnungsbetrag war der im Rentenbescheid oder der in der Rentenanpassungsmitteilung ausgewiesene monatliche Rentenbetrag, nicht aber der Zahlungsbetrag (§ 5a Abs. 1 PfbesO-UEK; § 5a Abs. 1 KBBesO-UEK; § 16 Abs. 1 VersG-UEK).

Der Kinderzuschuss (§ 270 SGB VI) und der Waisenrentenzuschlag (§ 78 SGB VI) zählten nicht zu den anrechenbaren Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 16 Abs. 3 VersG-UEK). Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf § 1587b des Bürgerlichen Gesetzbuches beruhten, blieben unberücksichtigt (§ 16 Abs. 4 VersG-UEK).

Bestand die Rente eines Versorgungsempfängers aus der ehemaligen EKsOL oder der ehemaligen EKIBB (Region Ost) sowohl aus einem ausschließlich kirchlich finanzierten Rentenanteil als auch aus einem die gesetzliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllenden Anteil, dem z. B. Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Kindererziehungszeiten zugrunde lagen („Eigenanteil der Rente“), musste das Konsistorium der EKBO die Aufteilung der Rente in einen kirchlich finanzierten Rentenanteil und einen Eigenanteil (sogenanntes „Rentensplitting“) vornehmen.

Versorgungsbericht 2017

Während der kirchlich finanzierte Rentenanteil gemäß § 16 Abs. 1 VersG-UEK in voller Höhe auf die kirchlichen Versorgungsbezüge angerechnet wurde, unterlag der Eigenanteil der Rente der vorrangig durchzuführenden Ruhensregelung nach § 16 Abs. 2 VersG-UEK in Verbindung mit § 55 BeamtVG. Im Unterschied zum kirchlichen Rentenanteil war der Eigenanteil der Rente nur dann in voller Höhe auf die kirchliche Versorgung anzurechnen, wenn der Versorgungsempfänger bereits die Höchstversorgung erdient hatte. Erst im Anschluss an die Ruhensregelung erfolgte gemäß § 16 Abs. 5 VersG-UEK die Anrechnung des kirchlich finanzierten Rentenanteils auf die bereits nach § 16 Abs. 2 VersG-UEK in Verbindung mit § 55 BeamtVG geminderte kirchliche Versorgung.

Für die Pfarrer und Kirchenbeamten aus der Region West der ehemaligen EKIBB bestand keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Hatte dieser Personenkreis jedoch vor der Berufung in ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bereits rentenrechtliche Zeiten (z. B. als Arbeiter oder Angestellter) zurückgelegt und wurde dadurch die allgemeine Wartezeit für einen Rentenanspruch erfüllt, galt beim Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten ausschließlich die Ruhensregelung gemäß § 3 Abs. 1 VersG-UEK in Verbindung mit § 55 BeamtVG.

- **Neues Recht**

Die Vorschrift des § 35 Abs. 1 BVG-EKD bestimmt, dass auf die kirchlichen **Dienstbezüge** Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung, die ausschließlich auf Beitragszahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, in voller Höhe angerechnet werden.

Für die nach dem 01.04.2017 in den Ruhestand tretenden oder in den Ruhestand versetzten Versorgungsberechtigten der EKBO und ihre Hinterbliebenen gilt die neue Rentenanzurechnungsregelung des § 35 Abs. 2 BVG-EKD.

Danach sind Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung für Zeiten, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden oder für die ein Sockelbetrag nach § 41 BVG-EKD zusteht, in voller Höhe auf die kirchlichen **Versorgungsbezüge** anzurechnen. Der vollen Anrechnung unterliegen somit nicht nur Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung, die auf alleinigen Einzahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, sondern darüber hinaus auch alle Rentenleistungen für Zeiten, die als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt worden sind. Dies gilt auch für Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern der Dienstherr auch für diese Zeiten einen Versorgungsanspruch anerkannt hat.

Es kommt somit bei der neu konzipierten Rentenanzurechnung nach § 35 Abs. 2 S. 1 BVG-EKD entscheidend auf die Kongruenz von einerseits ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und andererseits anerkannten Rentenzeiten an.

Gemäß § 35 Abs. 2 S. 2 BVG-EKD werden auch Leistungen aus Zeiten angerechnet, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch einen Rentenanspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch nur in Verbindung mit Rentenleistungen begründen, die ausschließlich auf Beitragszahlungen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) eines kirchlichen Dienstherrn beruhen.

Der Kinderzuschuss nach § 270 SGB VI und der Waisenrentenzuschlag nach § 78 SGB VI zählen nicht zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des § 35 Abs. 1 und 2 BVG-EKD und sind daher anrechnungsfrei (§ 35 Abs. 3 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die aus einem familienrechtlichen Versorgungsausgleich resultieren, bleiben gemäß § 35 Abs. 4 BVG-EKD bei der Rentenanrechnung unberücksichtigt. Dasselbe gilt für die auf freiwilligen Beiträgen oder auf einer Höherversicherung ohne rechtserhebliche Beteiligung des Arbeitgebers beruhenden Rententeile im Sinne des § 55 Abs. 4 BeamtVG.

Anzurechnen ist der im Rentenbescheid oder der in der Rentenanpassungsmitteilung ausgewiesene monatliche Rentenbetrag, nicht aber der Zahlbetrag (§ 35 Abs. 5 BVG-EKD), d. h. unbeachtlich für die Rentenanrechnung sind die Beiträge des Versorgungsempfängers zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sowie Beitragszuschüsse des Rentenversicherungsträgers zur Krankenversicherung.

Die Rentenanrechnung wird nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD und des Beamtenversorgungsgesetzes durchgeführt (§ 35 Abs. 6 BVG-EKD).

Besteht also z. B. die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowohl aus einem nach § 35 Abs. 2 BVG-EKD anzurechnenden Anteil („kirchlicher Rentenanteil“) als auch aus einem die gesetzliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllenden Anteil, der auf Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder auf Kindererziehungszeiten beruht, die nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt wurden („Eigenanteil der Rente“), dann nimmt das Konsistorium der EKBO eine Aufteilung der Rente in einen kirchlichen Rentenanteil und einen Eigenanteil vor (sogenanntes „Rentensplitting“). Der Eigenanteil der Rente ist – im Unterschied zum kirchlichen Rentenanteil – gemäß § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG nur dann in voller Höhe auf die kirchliche Versorgung anzurechnen, wenn der Versorgungsberechtigte bereits die Höchstversorgung verdient hat.

Erst im Anschluss an die Ruhensregelung erfolgt gemäß § 35 Abs. 6 BVG-EKD die Anrechnung des kirchlichen Rentenanteils auf die bereits nach § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG geminderte kirchliche Versorgung.

Die Vorschrift des § 39 BVG-EKD ermöglicht es den Gliedkirchen u. a., je für ihren Bereich durch Kirchengesetz von der Anwendung des § 35 BVG-EKD abzusehen. Von dieser Öffnungsklausel machte die EKBO jedoch keinen Gebrauch.

Beim Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit z. B. Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angestellte des (kirchlichen) oder öffentlichen Dienstes oder Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung ist in der EKBO – wie bisher – ausschließlich die Ruhensvorschrift des § 55 BeamtVG entsprechend anzuwenden.

• **Übergangsregelung**

Gemäß § 42 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BVG-EKD richten sich die Rechtsverhältnisse der am 01.04.2017 vorhandenen Versorgungsempfänger der EKBO nach dem bisherigen Recht, soweit es um Zeiten geht, für die Rentenleistungen auf die kirchliche Versorgung anzurechnen sind. Dies gilt entsprechend für die Hinterbliebenenversorgung (§ 42 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD).

Die Festsetzungen in den vor dem 01.04.2017 erlassenen bestandskräftigen Bescheiden hinsichtlich der Zeiten, für die Rentenleistungen angerechnet wurden, sind auch für die Versorgung der Hinterbliebenen maßgebend (§ 43 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BVG-EKD).

➤ **Weitere Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften**

Wie bisher finden auch nach dem Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKBO am 01.04.2017 die für die Beamten und Ruhestandsbeamten des Bundes maßgebenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften entsprechende Anwendung.

Des Weiteren gelten die speziellen Ruhensvorschriften des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD beim Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat (§ 14 BVG-EKD) und beim Zusammentreffen mehrerer Bezüge (§ 15 BVG-EKD).

• **Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat**

Im Bundesrecht wird das Zusammentreffen von Dienst- und/oder Versorgungsbezügen mit Einkommen aus politischen Ämtern und Mandaten in unterschiedlichen Gesetzen (z. B. Bundesabgeordnetengesetz, Bundesministergesetz) geregelt. Auch die Bundesländer haben diesbezüglich eigene Vorschriften, so dass die Materie insgesamt durch hohe Unübersichtlichkeit und Fehleranfälligkeit gekennzeichnet ist.

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD verzichtet daher für diese Regelungsmaterie auf einen Verweis auf das staatliche Recht. Die Ruhensvorschrift des § 14 BVG-EKD, die sich an der am 01.01.2013 in Kraft getretenen Regelung des § 14 VersG-UEK (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat) orientiert, enthält stattdessen eigenständige und umfassende Regelungen zur Vermeidung einer Doppelalimentation.

In § 14 BVG-EKD ist nunmehr – im Unterschied zu § 14 VersG-UEK – nicht nur das Ruhen der kirchlichen Versorgungsbezüge, sondern auch das Ruhen der kirchlichen Besoldung beim Zusammentreffen mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat vorgesehen.

Ansprüche auf Besoldung (und Wartestandsbesoldung) nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD ruhen neben

1. einer Abgeordnetenentschädigung oder neben einem Einkommen aus einem Amtsverhältnis,
2. Übergangsgeld aus einem Abgeordnetenmandat oder einem Amtsverhältnis,
3. Versorgungsansprüchen aus einem Abgeordnetenmandat oder einem Amtsverhältnis,

um 50 % des Betrags, um den die Summe beider Bezüge die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der im kirchlichen Dienst erreichten Besoldungsgruppe übersteigt; der Kürzungsbetrag darf jedoch nicht höher sein als 50 % des nichtkirchlichen Einkommens, Übergangsgeldes oder Versorgungsbezugs (§ 14 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD).

In gleicher Weise ruhen Ansprüche auf Versorgung nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD neben einer Abgeordnetenentschädigung oder neben einem Einkommen aus einem Amtsverhältnis (§ 14 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD).

Voraussetzung für die Anwendung des § 14 Abs. 1 BVG-EKD ist somit immer, dass es sich zumindest bei einem der beiden zusammentreffenden Einkommen um ein Einkommen aus einem aktiven Dienstverhältnis oder einem aktiven Amt bzw. Mandat handelt.

Versorgungsbericht 2017

Im Unterschied dazu ist § 14 Abs. 2 BVG-EKD nur dann anzuwenden, wenn kirchliche Versorgungsbezüge mit einem Einkommen aus einem früheren Amt oder Mandat zusammentreffen.

Gemäß § 14 Abs. 2 BVG-EKD ruhen Ansprüche auf Versorgung nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD neben

1. einem Übergangsgeld aus einem Abgeordnetenmandat oder einem Amtsverhältnis,
2. Versorgungsansprüchen aus einem Abgeordnetenmandat oder einem Amtsverhältnis,

um 50 % des Betrags, um den die Summe beider Bezüge 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD berechnet, übersteigt; der Kürzungsbetrag darf jedoch nicht höher sein als 50 % des Übergangsgeldes oder des nichtkirchlichen Versorgungsanspruchs.

Kinderbezogene Familienzuschläge und Leistungen wegen Kindererziehung erhöhen die jeweilige Höchstgrenze nach § 14 Abs. 1 und 2 BVG-EKD; sie sind Bestandteile der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entschädigung oder Amtsbezüge, soweit sie neben diesen gewährt werden. Auf familienrechtlichem Versorgungsausgleich beruhende Renten- und Versorgungsansprüche oder Minderungen von Renten und Versorgungsansprüchen bleiben unberücksichtigt (§ 14 Abs. 3 BVG-EKD).

Zunächst werden die sich nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, dem Bundesbesoldungsgesetz und dem Beamtenversorgungsgesetz des Bundes ergebenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsbeträge für die Besoldung und Versorgung je für sich ermittelt. Für die dann anschließende Ermittlung des Zahlbetrags geht § 14 BVG-EKD als *lex specialis* vor, d. h. die jeweilige Ruhensberechnung nach § 14 Abs. 1 bis 3 BVG-EKD ist vor der Anwendung der Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes durchzuführen. Die Regelungen des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD über die Anrechnung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und des sich daraus ergebenden Steuervorteils bleiben unberührt (§ 14 Abs. 4 BVG-EKD).

Abgeordnete im Sinne des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD sind Mandatsträger eines Parlaments des Bundes oder der Länder oder einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung (§ 14 Abs. 5 BVG-EKD).

Ein Amtsverhältnis im Sinne des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD ist die Ausübung eines leitenden politischen Amtes. Dazu gehören insbesondere das Amt des Bundespräsidenten, des Bundeskanzlers, des Ministerpräsidenten eines Landes, eines Ministers des Bundes oder eines Landes, eines Parlamentarischen Staatssekretärs des Bundes oder eines Landes, ferner die entsprechenden Ämter der Stadtstaaten und die leitenden politischen Ämter bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung. Die Regelung des § 66 BeamtVG (Beamte auf Zeit) bleibt unberührt (§ 14 Abs. 6 BVG-EKD).

Zur Vermeidung von Rechtskollisionen finden die Ruhensregelungen nach § 14 Abs. 1 und 2 BVG-EKD keine Anwendung, soweit die Kürzung oder das Ruhen der nichtkirchlichen Bezüge wegen des Zusammentreffens mit Besoldung oder Versorgung nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD bereits durch bundes- oder landesrechtliche Vorschriften (z. B. gemäß § 18 Abs. 2 des Abgeordnetengesetzes bzw. § 14 Abs. 6 des Bundesministergesetzes) oder seitens der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung bestimmt werden (§ 14 Abs. 7 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Nach der **Übergangsregelung** des § 42 Abs. 2 BVG-EKD finden die bei Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD gültigen Regelungen bezüglich des Zusammentreffens von (kirchlicher) Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat Anwendung für die am 01.04.2017 vorhandenen Versorgungsempfänger, nicht aber für die künftigen Hinterbliebenen.

Die Gliedkirchen können aber durch Kirchengesetz für ihren Bereich im Rahmen des § 46 BVG-EKD hierzu eigene Übergangsbestimmungen erlassen, wovon die EKBO Gebrauch machte.

Die Ruhensvorschrift des § 14 VersG-UEK 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 Lücken auf. Die ab 01.01.2013 geltende Neufassung des § 14 VersG-UEK berücksichtigte – wie nunmehr auch § 14 BVG-EKD – alle Funktionen bzw. Personenkreise und alle Einkunftsarten aus politischen Tätigkeiten ungeachtet ihrer Begrifflichkeit. Aufgrund der **gliedkirchlichen Übergangsregelung der EKBO** des § 17 AG-BVG ist § 14 VersG-UEK in der bis zum 31.12.2012 geltenden Fassung für am 31.12.2012 vorhandene Versorgungsempfänger und deren (auch nach dem 31.12.2012 zugehende) Hinterbliebene weiterhin anzuwenden.

- **Zusammentreffen mehrerer Bezüge**

Trifft ein früher erworbener staatlicher Versorgungsbezug mit einem später erworbenen kirchlichen Versorgungsbezug zusammen, darf die staatliche Pensionsregelungsbehörde die jeweilige Ruhensvorschrift beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge (z. B. § 54 BeamtVG) nicht anwenden, da es sich bei dem kirchlichen Versorgungsbezug – aus staatlicher Sicht – nicht um eine Versorgung aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst handelt. Im Ergebnis würden danach beide Versorgungsbezüge ungekürzt nebeneinander gezahlt. Zur Vermeidung einer Doppelversorgung sieht § 15 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD daher (wie bisher schon § 15 VersG-UEK) die entsprechende Anwendung des § 54 BeamtVG vor. Übersteigt also die Summe aus beiden Versorgungsbezügen eine der gesetzlich bestimmten Höchstgrenzen, ist der später erworbene kirchliche Versorgungsbezug um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Wendet ein früherer Dienstherr die Vorschriften über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Verwendungseinkommen nicht an (weil er den kirchlichen Dienst insoweit nicht als öffentlichen Dienst behandelt), ist § 53 BeamtVG (im kirchlichen Bereich) entsprechend anzuwenden (§ 15 Abs. 1 S. 2 BVG-EKD).

Gewährt der frühere Dienstherr die Versorgungsbezüge ungekürzt, so werden die aktiven Dienstbezüge in entsprechender Anwendung des § 53 BeamtVG gekürzt (§ 15 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD).

Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD

Die Gliedkirchen können das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD ohne eigene Begleitregeln anwenden, haben aber an gesetzlich genau bestimmten Schnittstellen („Öffnungsklauseln“) auch die Möglichkeit, im Rahmen ihrer jeweiligen Ausführungsgesetze abweichende Regelungen zu treffen, die ihrem bisherigen Rechtsstand und ihren kirchlichen Besonderheiten Rechnung tragen.

Versorgungsbericht 2017

In das am 01.04.2017 in Kraft getretene **Kirchengesetz (der EKBO) zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG-BVG)** wurden, soweit die Öffnungsklauseln des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD dies ermöglichten, die bisherigen Sonderregelungen der EKBO übernommen.

➤ **Allgemeine Bestimmungen zu Besoldung und Versorgung**

• **Geltungsbereich**

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD gilt gemäß § 1 AG-BVG für die jeweils im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Pfarrer, ordinierten Gemeindepädagogen, Vikare, Anwärter, Prediger und Kirchenbeamten.

• **Verzichtsmöglichkeit**

Die Gliedkirchen können nach § 7 BVG-EKD – abweichend vom Bundesrecht (§ 2 Abs. 3 BBesG, § 3 Abs. 3 BeamtVG) – durch Kirchengesetz je für ihren Bereich eine Regelung treffen, nach der widerruflich auf einen Teil der Besoldung oder Versorgung verzichtet werden kann. Dieser freiwillige und jederzeit widerrufliche Verzicht, der sich unmittelbar auf die Höhe der Bruttobezüge auswirkt, darf jedoch den angemessenen Lebensunterhalt der Bezugsberechtigten und ihrer Familien nicht gefährden. Die Verzichtsmöglichkeit bestand bereits nach bisherigem Recht (§ 3a PfBesO-UEK; § 3a KBBesO-UEK) und wird in § 2 AG-BVG mit den dort genannten Maßgaben fortgeführt.

• **Rechtsverordnungen**

Rechtsverordnungen der EKBO und der UEK (sowie der früheren Ev. Kirche der Union) zum bisherigen Besoldungs- und Versorgungsrecht der UEK, die vor dem 01.04.2017 in der EKBO galten, bleiben als Rechtsverordnungen zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD in Kraft, soweit sie dem Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD nicht widersprechen und in § 21 AG-BVG nicht aufgehoben werden (§ 3 S. 1 AG-BVG).

Bei den in Kraft bleibenden Rechtsverordnungen handelt es sich um

- die Verordnung (der Ev. Kirche der Union) über die Dienstwohnungen der Pfarrerrinnen und Pfarrer (Pfarrdienstwohnungsverordnung) vom 09.09.1998 (ABI. EKD S. 458), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.11.2005 (ABI. EKD S. 575, 576),
- die Rechtsverordnung (der EKBO) zur Ausführung der Pfarrdienstwohnungsverordnung (Pfarrdienstwohnungsausführungsverordnung) vom 11.06.1999 (KABI.-EKiBB S. 124) in der Fassung der Bekanntmachung vom 04.01.2013 (KABI. S. 2) und die
- die Verordnung (der Ev. Kirche der Union) über die Abschöpfung des Steuervorteilsausgleichs (Steuervorteilsausgleichsverordnung) vom 25.05.1994 (ABI. EKD S. 403), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.11.2005 (ABI. EKD S. 575).

Die vorstehenden Rechtsverordnungen können durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung geändert oder aufgehoben werden (§ 3 S. 2 AG-BVG).

➤ **Besoldung**

• **Träger der Besoldung**

Die Gliedkirchen treffen je für ihren Bereich die zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD erforderlichen Regelungen (§ 8 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Die Besoldung wird von der jeweiligen Anstellungskörperschaft – unbeschadet ihres Anspruchs gegen ihren Dienstherrn – getragen. Die Besoldung der Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) trägt in der Regel die Körperschaft, bei der ihre Stelle begründet ist (§ 5 AG-BVG).

- **Höhe der Besoldung**

Die wichtigste Öffnungsklausel befindet sich in § 9 BVG-EKD (Eigene Regelungen zur Höhe der Bezüge). Diese Vorschrift stellt die Höhe der Besoldung und Versorgung und die Gestaltung der Besoldungstabellen vollständig in die Regelungskompetenz der Gliedkirchen und lässt damit deren Haushaltsrecht und Finanzhoheit unberührt.

So kann u. a. die Besoldungshöhe – abweichend vom Bundesrecht – als Prozentsatz der Besoldung des Bundes (Bemessungssatz) bestimmt werden. Auch die Bestandteile und die Höhe der Anwärter- und Vikarsbezüge unterliegen der Regelungskompetenz der Gliedkirchen.

Die Pfarrer erhalten ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A (§ 17 Abs. 1 BVG-EKD).

Die Besoldung im Pfarrdienstverhältnis und Kirchenbeamtenverhältnis sowie die Bezüge im Vikariat und im Vorbereitungsdienst bemessen sich in der EKBO nach einem Prozentsatz der entsprechenden Bezüge nach dem Recht des Bundes (Bemessungssatz). Der Bemessungssatz für die Besoldung beträgt 92 %. Die jeweiligen Grundgehaltssätze, Familienzuschläge und Zulagen ergeben sich aus der Anlage zum Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD. Das Konsistorium veröffentlicht nach jeder Änderung die neuen Beträge und Tabellen im Kirchlichen Amtsblatt (§ 6 Abs. 1 S. 1 bis 4 AG-BVG).

Gemäß § 6 Abs. 2 AG-BVG kann die Kirchenleitung mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Landessynode einen abweichenden Bemessungssatz durch Rechtsverordnung festlegen.

Allgemeine Besoldungsanpassungen des Bundes werden unter Ausschluss von Sonder- und Einmalzahlungen mit Ablauf des dritten auf die Veröffentlichung des jeweiligen Bundesgesetzes im Bundesgesetzblatt folgenden Monats wirksam, soweit nicht das Bundesgesetz ein späteres Datum für die Besoldungsanpassung vorsieht (§ 6 Abs. 3 S. 1 AG-BVG).

Allerdings ist es möglich, dass die Kirchenleitung mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses einen früheren Zeitpunkt bestimmt (§ 6 Abs. 3 S. 2 AG-BVG).

Die Kirchenleitung kann mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Landessynode durch Rechtsverordnung allgemeine Besoldungsanpassungen des Bundes vorläufig für die Dauer von höchstens einem Jahr – gerechnet ab dem sich aus § 6 Abs. 3 S. 1 AG-BVG ergebenden Zeitpunkt – von der Anwendung ausschließen, wenn dies aufgrund der besonderen Verhältnisse des kirchlichen Dienstes oder zur Aufrechterhaltung der finanziellen Leistungsfähigkeit der EKBO erforderlich ist (sogenannte „Notlagenregelung“; § 6 Abs. 4 AG-BVG).

Die in der Vergangenheit eher restriktive Anerkennung von Qualifikationen wurde im Bundesrecht um einen Tatbestand erweitert, der für Hochschulabsolventen mit einem Master oder vergleichbarem Abschluss eine pauschale Anerkennung von zwei Jahren als Erfahrungszeit vorsieht.

Versorgungsbericht 2017

Diese Vorschrift des § 28 Abs. 2 S. 2 BBesG gilt gemäß § 6 Abs. 5 AG-BVG im Pfarrdienst nur, sofern das Hochschulstudium an einer Universität oder mit einem Pfarramtsstudiengang der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel oder der Augustana-Hochschule Neuendettelsau abgeschlossen wurde. Die übrige Systematik bei der Festsetzung der Besoldung (z. B. Zahl der Stufen, bei einem Stufenaufstieg zurückzulegende Zeiten) entspricht dem Bundesrecht.

- **Vom Bundesrecht abweichende Regelungen**

Die Vorschrift des § 10 BVG-EKD (Öffnungsklauseln) nennt weitere unmittelbar finanzwirksame Regelungsmaterien, für die die Gliedkirchen durch Kirchengesetz je für ihren Bereich vom Bundesrecht abweichende Regelungen erlassen können. Die EKBO machte von dieser Öffnungsklausel Gebrauch. Keine Anwendung finden dort die Regelungen des Bundes zur Gewährung von 1.) vermögenswirksamen Leistungen, 2.) Sonder- und Einmalzahlungen, 3.) Zuschlägen beim Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf einen Zeitpunkt nach Erreichen der Regelaltersgrenze bei nach dem 01.04.2017 neu eintretenden Fällen, 4.) Auslandsbesoldung (§ 7 AG-BVG).

- **Zuordnung der Ämter**

Die Gliedkirchen regeln die Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen je für ihren Bereich durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes in Anlehnung an die Besoldungsordnungen des Bundesbesoldungsgesetzes oder eines Landesbesoldungsgesetzes. Die §§ 18 und 19 BBesG (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung; Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt) bleiben unberührt (§ 18 BVG-EKD).

Die Zuordnung der Ämter der Kirchenbeamten zu den Besoldungsgruppen wird von der Kirchenleitung durch Rechtsverordnung festgelegt. Solange keine Rechtsverordnung erlassen wurde, gelten die Regelungen über die Ämter in den Besoldungsordnungen A, B, C und H in § 11 der Rechtsverordnung über die Besoldungstabellen für Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamte für die Jahre 1987 bis 1990 vom 27.02.1990 (KABl.-EKiBB S. 34), zuletzt geändert durch Rechtsverordnung vom 30.04.2010 (KABl. S. 113) in der jeweiligen Fassung fort (§ 8 AG-BVG).

- **Zulagen für Personen in kirchenleitenden Ämtern**

Die Gliedkirchen können gemäß § 6 Abs. 2 BVG-EKD je für ihren Bereich für die Besoldung und Versorgung von Mitgliedern kirchenleitender Organe und Personen in kirchenleitenden Ämtern durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes eigene Regelungen erlassen. Das Recht der Gliedkirchen bestimmt für den jeweiligen Bereich, wer Mitglied eines kirchenleitenden Organs ist und wer ein kirchenleitendes Amt innehat.

Bislang waren die entsprechenden Regelungen in der EKBO nicht ganz einheitlich. Der Bischof und die Generalsuperintendenten erhielten ruhegehaltfähige Zulagen, während der Präsident und der Propst in die höhere Besoldungsgruppe auf Zeit eingewiesen wurden. Künftig gelten hinsichtlich der Zulagen für Personen in kirchenleitenden Ämtern einheitliche Regelungen. Die Höhe der Besoldung bleibt jeweils unverändert.

Der Bischof, der Präsident, der Propst sowie die Generalsuperintendenten erhalten gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 AG-BVG für die Dauer der Wahrnehmung ihres Amtes eine ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen ihrer Einstufung in dem auf Lebenszeit übertragenen Amt und der Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung B, der das Leitungsamt zugeordnet ist (Leitungszulage).

Versorgungsbericht 2017

Der Stellvertreter in der Leitung des Konsistoriums bezieht für die Dauer der Stellvertretung eine ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags seiner Besoldung und der Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung B, der das Leitungsamt zugeordnet ist (§ 4 Abs. 1 S. 2 AG-BVG).

Superintendenten erhalten nach § 4 Abs. 1 S. 3 AG-BVG für die Dauer der Wahrnehmung ihres Amts eine ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 und dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe, der das Leitungsamt zugeordnet ist (Ephoralzulage).

Die Höhe der Zulagen regelt die Kirchenleitung mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Landessynode. Solange keine Rechtsverordnung erlassen wurde, gelten die bisherigen Zulagenregelungen der Besoldungsrechtsverordnung der EKBO fort und die Ephoralzulage richtet sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 und dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 (§ 4 Abs. 2 AG-BVG).

Für die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen gilt § 5 Abs. 5 BeamtVG. Danach kann die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen bereits nach zwei Jahren eintreten, sofern die Aufgabe des höheren Amts nicht auf einem lediglich im eigenen Interesse gestellten Antrag beruht. Ein lediglich im eigenen Interesse gestellter Antrag ist jedoch ohne Belang, wenn das zeitlich befristet übertragene Amt mindestens zehn Jahre oder eine volle Amtszeit ausgeübt wurde (§ 4 Abs. 3 AG-BVG).

Die EKBO machte von der Öffnungsklausel des § 20 BVG-EKD Gebrauch und regelt in § 4 Abs. 4 AG-BVG, dass § 13 BBesG (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen) und § 19a BBesG (Besoldung bei Verleihung eines anderen Amts) keine Anwendung finden.

Nach § 13 BBesG wird der Wegfall einer Stellenzulage aus dienstlichen Gründen, die nicht vom Beamten zu vertreten sind, ausgeglichen, wenn die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Die Ausgleichszulage ist in Höhe der am Tag vor dem Wegfall maßgebenden Stellenzulage festzusetzen. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sie sich ab Beginn des Folgemonats um 20 %.

Verringert sich während eines Dienstverhältnisses das Grundgehalt durch Verleihung eines anderen Amts aus Gründen, die nicht vom Beamten zu vertreten sind, ist abweichend von § 19 BBesG das Grundgehalt zu zahlen, das dem Besoldungsempfänger bei einem Verbleiben im bisherigen Amt zugestanden hätte. Dies gilt entsprechend für Amtszulagen, auch bei Übertragung einer anderen Funktion (§ 19a BBesG).

Nach Auffassung des Kirchengesetzgebers sind die Regelungen in § 13 BBesG und § 19a BBesG nicht auf den kirchlichen Bereich übertragbar. Auch bisher gab es solche Zahlungen nicht, wenn z. B. die Amtszeit eines Superintendenten ohne Wiederwahl abgelaufen war.

- ***Zulagen für Pfarrer und Kirchenbeamte in herausgehobener Funktion und Zulagen bei vertretungsweise Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit***

Die Gliedkirchen haben nach § 23 Abs. 3 BVG-EKD die Möglichkeit, durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes je für ihren Bereich vom Bundesbesoldungsgesetz abweichende Regelungen 1.) zu den Voraussetzungen für die Gewährung von Zulagen, 2.) zur Gewährung weiterer Zulagen sowie 3.) zur Höhe und Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen zu erlassen.

Wird vorübergehend vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen, ist nach Ablauf von drei Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgabe eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem bisherigen Grundgehalt und dem Grundgehalt des höherwertigen Amtes zu zahlen. Falls die Übertragung des höherwertigen Amtes nicht am ersten Tag eines Monats erfolgt, beginnt die Frist am ersten Tag des Folgemonats. Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für die Ephoralzulage (§ 10 Abs. 1 AG-BVG).

Pfarrern in herausgehobenen Funktionen kann für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion eine Stellenzulage gewährt werden. Die Höhe der Stellenzulage und die Ruhegehaltfähigkeit regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung. Solange keine Rechtsverordnung erlassen wurde, gelten die bisherigen Zulagenregelungen der Besoldungsrechtsverordnung der EKBO (§ 10 Abs. 2 AG-BVG).

Für die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen nach § 10 Abs. 2 AG-BVG gilt – soweit sie als ruhegehaltfähig bestimmt sind – § 5 Abs. 5 BeamtVG. Ein lediglich im eigenen Interesse gestellter Antrag ist ohne Belang, sofern das zeitlich befristet übertragene Amt mindestens zehn Jahre oder eine volle Amtszeit ausgeübt wurde (§ 10 Abs. 3 AG-BVG).

Die Vorschriften des § 13 BBesG (Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen) und des § 19a BBesG (Besoldung bei Verleihung eines anderen Amtes) finden – wie bei den Zulagenregelungen für Personen in kirchenleitenden Ämtern (§ 4 Abs. 4 AG-BVG) – keine Anwendung (§ 10 Abs. 4 AG-BVG).

• **Dienstwohnung**

Für die Dauer der Zuweisung einer Dienstwohnung ist auf die Bezüge eine Dienstwohnungsvergütung anzurechnen (§ 24 Abs. 1 BVG-EKD).

Die Gliedkirchen können aber auch durch Kirchengesetz je für ihren Bereich und abweichend von § 24 Abs. 1 BVG-EKD regeln, dass für die Dauer der Zuweisung einer Dienstwohnung ein wohnungsbezogener Bestandteil der Bezüge einbehalten wird, wobei der Familienzuschlag der Stufe 1 in dessen Berechnung einbezogen werden kann (§ 24 Abs. 2 BVG-EKD).

Gemäß § 3 AG-BVG gelten weiterhin die Verordnung (der Ev. Kirche der Union) über die Dienstwohnungen der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrdienstwohnungsverordnung) vom 09.09.1998 (ABI. EKD S. 458), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.11.2005 (ABI. EKD S. 575, 576), und die Rechtsverordnung (der EKBO) zur Ausführung der Pfarrdienstwohnungsverordnung (Pfarrdienstwohnungsausführungsverordnung) vom 11.06.1999 (KABI.-EKiBB S. 124) in der Fassung der Bekanntmachung vom 04.01.2013 (KABI. S. 2).

Bis zu einer Neuregelung wird im Gebiet der ehemaligen EKIBB anstelle der Dienstwohnungsvergütung ein Dienstwohnungsabschlag vom Grundgehalt einbehalten, dessen Höhe sich aus der Anlage zu § 6 Abs. 1 S. 2 und 3 AG-BVG ergibt und der sich um den Familienzuschlag der Stufe 1 erhöht. Der Dienstwohnungsabschlag bemisst sich nach dem Betrag des bis zum 31.03.1999 mit der Besoldung gezahlten Ortszuschlags der Stufe 1 und wird entsprechend der Besoldungsentwicklung dynamisiert (§ 11 Abs. 1 AG-BVG).

Die bisherigen Dienstwohnungsregelungen der Besoldungsrechtsverordnung der EKBO gelten gemäß § 11 Abs. 2 AG-BVG bis zu einer Neuregelung fort und können durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung geändert oder aufgehoben werden.

Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung die Geltung, Höhe und nähere Ausgestaltung der Dienstwohnungsvergütung bzw. des Dienstwohnungsabschlags oder die Einführung einer Wohnungsausgleichszulage beschließen (§ 11 Abs. 3 AG-BVG).

- **Übergangsbestimmungen für Besoldungsempfänger**

Die Regelungen des Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160) zur Neugestaltung der Grundgehaltstabellen (Reduzierung der je nach Laufbahngruppe bis zu zwölf Dienstaltersstufen auf einheitlich acht Erfahrungsstufen, Integration der allgemeinen Stellenzulage und der jährlichen Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle) und zur Überleitung der Beamten und Pensionäre des Bundes in das neue Besoldungssystem traten am 01.07.2009 in Kraft.

Zur Vermeidung eines dauerhaften Nebeneinanders von zwei Grundgehaltssystemen im Bereich des Bundes wurden alle Empfänger von Dienstbezügen in den Bundesbesoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern zum Stichtag 01.07.2009 in das neue Grundgehaltssystem übergeleitet. Rechtsgrundlage war das Besoldungsüberleitungsgesetz (BesÜG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 221), das als Art. 3 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes veröffentlicht wurde. Danach erfolgte die Überleitung der Empfänger von Dienstbezügen nach einer Besoldungsgruppe der Bundesbesoldungsordnung A auf der Grundlage des am 30.06.2009 maßgeblichen Amts mit den für Juni 2009 zustehenden Dienstbezügen in das neue Grundgehaltssystem.

Mit der Neunten gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs-, Versorgungs- und Pfarrdienstrechts aufgrund des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 02.12.2009 (ABl. EKD 2010 S. 83) wurden die besoldungsrechtlichen Änderungen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes mit den erforderlichen kirchenspezifischen Ausnahmeregelungen erst ab 01.07.2010 in das Recht der UEK übernommen. Gemäß § 20 Abs. 4 PfBesO bzw. § 22 Abs. 4 KBBesO fanden die §§ 1 bis 3 BesÜG in der UEK und ihren östlichen Gliedkirchen erst ab 01.07.2010 entsprechende Anwendung. Abweichend vom Bundesrecht waren die Empfänger von Dienstbezügen nach einer Besoldungsgruppe der Bundesbesoldungsordnung A auf der Grundlage des am 01.07.2010 maßgeblichen Amts mit den für Juni 2010 zustehenden Dienstbezügen den Stufen oder Überleitungsstufen der kircheneigenen Überleitungstabellen zuzuordnen.

Die Übergangsvorschriften des § 20 Abs. 4 PfBesO bzw. § 22 Abs. 4 KBBesO wurden inhaltsgleich in § 15 Abs. 1 AG-BVG übernommen, auch wenn sie sich durch Zeitablauf bereits erledigt haben. Auf diese Weise ist es jedoch möglich, die Festsetzungen in früher erlassenen Bescheiden nachzuvollziehen.

➤ **Versorgung**

- **Ruhegehalt bei vorherigem Übertritt in ein niedriger besoldetes Amt**

Das Ruhegehalt eines Beamten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat, wird, sofern der Beamte 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 Amts und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet (§ 5 Abs. 5 S. 1 BeamtVG).

Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amts nicht übersteigen (§ 5 Abs. 5 S. 3 BeamtVG).

Versorgungsbericht 2017

Die Gliedkirchen können nach § 26 Abs. 2 BVG-EKD durch Kirchengesetz je für ihren Bereich für Pfarrer, die besondere Stellen oder Aufträge wahrnehmen, von § 5 Abs. 5 BeamtVG abweichende Regelungen erlassen. Dies gilt ebenfalls, wenn eine Stelle, ein Auftrag oder ein Amt mit ruhegehaltfähigen Zulagen verbunden war.

Die Vorschrift des § 5 Abs. 5 S. 3 BeamtVG findet in der EKBO keine Anwendung, wenn ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes und zeitlich befristet übertragenes Amt nicht bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch mindestens zehn Jahre oder eine volle Amtszeit ausgeübt wurde (§ 13 AG-BVG ; bisher § 5 VersG-UEK).

- ***Vorübergehende Gewährung von Kindererziehungs- und Pflegezuschlägen***

Die Vorschrift des § 50e BeamtVG stellt sicher, dass in den Fällen eines Eintritts in den Ruhestand vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze im Vorgriff auf zustehende rentenrechtliche Leistungen vorübergehend Kindererziehungs- und Pflegezuschläge (§§ 50a, 50b und 50d BeamtVG) zum Ruhegehalt gewährt werden können. In der EKBO ist § 50e Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG nicht anzuwenden, soweit es sich um eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung handelt, die für Zeiten gewährt wird, die als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen sind (§ 12 Abs. 2 AG-BVG).

- ***Altersgeld***

Das Altersgeld wird nach einer Entlassung auf Antrag an frühere Beamte gewährt. Es tritt an die Stelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gemäß § 48 Abs. 1 BVG-EKD findet das Altersgeldgesetz des Bundes in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit nicht die Gliedkirchen die Anwendung je für ihren Bereich durch Kirchengesetz ausgeschlossen haben. Die EKBO machte von der Öffnungsklausel Gebrauch und schloss gemäß § 14 AG-BVG die Anwendung der Regelungen über das Altersgeld (§§ 48 bis 55 BVG-EKD) aus.

- ***Übergangsbestimmungen für Versorgungsempfänger***

Die Rechtsverhältnisse der vor Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vorhandenen Versorgungsempfänger der EKBO und ihrer Hinterbliebenen richten sich – mit Ausnahme von fünf genau bestimmten Regelungsmaterien – nach dem neuen Recht (§ 42 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD).

Hinsichtlich der

1. Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen,
2. ruhegehaltfähigen Dienstzeiten,
3. Ruhegehaltssätze für am 31.12.1991 vorhandene Bezügeempfänger nach § 85 BeamtVG,
4. Versorgungsabschlüsse im Sinne des § 14 Abs. 3 und des § 69d Abs. 3 BeamtVG und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD, des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder gliedkirchlicher Regelungen,
5. Zeiten, für die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder berufsständischen Versorgung auf die Versorgung angerechnet werden,

ist das bis zum 31.03.2017 in der EKBO geltende Recht maßgebend. Dies gilt entsprechend für die Versorgung der Hinterbliebenen (§ 42 Abs. 1 S. 2 und 3 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2017

Bestandskräftige Bescheide in besoldungs- und versorgungsrechtlichen Fragen, die vor dem 01.04.2017 nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses bei der EKBO gültigen Recht ergangen sind, gelten fort. Die Festsetzungen in diesen bestandskräftigen Bescheiden hinsichtlich der fünf vorgenannten Regelungsmaterien sind auch zugrunde zu legen, wenn nach dem Tod eines Versorgungsempfängers ein neuer Bescheid über Hinterbliebenenversorgung zu erlassen ist (§ 43 Abs. 1 BVG-EKD).

Gliedkirchliche Übergangsbestimmungen, die von den Übergangsregelungen des Bundes (§§ 69a, 69d, 69e, 69f, 69g, 69h und 85 BeamtVG) abweichen, gelten für den jeweiligen Bereich fort und können fortentwickelt werden (§ 45 BVG-EKD).

Aufgrund der Öffnungsklausel in § 46 BVG-EKD haben die Gliedkirchen die Möglichkeit, durch Kirchengesetz je für ihren Bereich eigene Übergangsbestimmungen zu treffen und vorhandene frühere Übergangsbestimmungen fortzuführen und fortzuentwickeln.

Die durch Art. 4 Nr. 51 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes eingeführte Vorschrift des § 69h BeamtVG, die am 12.02.2009 in Kraft trat, enthält die aufgrund der stufenweisen Anhebung des Ruhestandseintrittsalters auf die Vollendung des 67. Lebensjahres notwendigen Übergangsregelungen zur Anwendung der Versorgungsabschläge nach § 14 Abs. 3 BeamtVG bei vorzeitigem Eintritt der Bundesbeamten in den Ruhestand. Da die UEK die wesentlichen dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Änderungen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes mit den erforderlichen kirchenspezifischen Ausnahmeregelungen erst ab 01.07.2010 übernahm, war § 69h BeamtVG bisher in der UEK und ihren östlichen Gliedkirchen mit den sich aus § 26c VersG-UEK ergebenden geänderten Daten („30.06.2010“ anstelle „11.02.2009“ und „01.07.2010“ anstelle „12.02.2009“) anzuwenden. Eine inhaltsgleiche Vorschrift befindet sich nunmehr in § 15 Abs. 2 AG-BVG.

Die bisherigen Übergangsregelungen des § 26 VersG-UEK sind vollständig in § 19 Abs. 1 bis 6 AG-BVG enthalten. Da es sich bei § 19 AG-BVG um eine kircheneigene Übergangsregelung bezüglich der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes für am 31.12.1991 vorhandene Versorgungsberechtigte bzw. für am 31.12.1996 vorhandene Versorgungsberechtigte der Region West der ehemaligen EKIBB handelt, finden § 85 Abs. 1 bis 6 und 9 bis 12 BeamtVG (Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Beamte) in der EKBO keine Anwendung (§ 12 Abs. 1 AG-BVG).

In die §§ 18 und 20 AG-BVG (Versorgungsüberleitungsregelungen aus Anlass des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes und Übergangsbestimmung für am 01.01.2001 und am 01.01.2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, Versorgungsabschlag) wurden die bisherigen Übergangsvorschriften des § 26b Abs. 1, 2 und 4 und des § 26a (mit Ausnahme von Abs. 1 S. 2) VersG-UEK übernommen.

Da die vorgenannten Übergangsbestimmungen bereits Bestandteil des Versorgungsgesetzes der UEK waren, ergeben sich keine Veränderungen zur bisherigen Rechtslage. Die „alten“ Übergangsvorschriften wurden im geltenden Recht belassen, auch wenn sie sich durch Zeitablauf bereits erledigt haben. Auf diese Weise ist es jedoch möglich, die Festsetzungen in früher erlassenen Versorgungsbescheiden nachzuvollziehen.

• **Fortgeltung für Hinterbliebene**

Das Ruhegehalt erhöht sich nicht um einen Kindererziehungszuschlag, wenn der Beamte wegen der Erziehung eines Kindes in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig war und die allgemeine Wartezeit für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt ist (§ 50a Abs. 1 S. 2 BeamtVG).

Versorgungsbericht 2017

Gemäß § 32 Abs. 1 BVG-EKD können jedoch von § 50a Abs. 1 S. 2 BeamtVG abweichende Regelungen der Gliedkirchen für den jeweiligen Bereich beibehalten und fortentwickelt werden.

Da die von den kirchlichen Dienstherren in den östlichen Gliedkirchen allein finanzierten Vereinbarungsrenten in vollem Umfang auf die kirchlichen Versorgungsbezüge angerechnet werden müssen, würde der mit der Rente gewährte Kindererziehungsanteil im Ergebnis nicht gezahlt. Die Vorschrift des § 23 Abs. 3 VersG-UEK regelte daher, dass § 50a Abs. 1 S. 2 BeamtVG keine Anwendung für Versorgungsberechtigte findet, die eine Rente erhalten, die ausschließlich auf Beitragszahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruht, und die in der Zeit bis zum 31.12.1999 ein nach dem 31.12.1991 geborenes Kind erzogen haben. In diesem Fall erhöhte sich das Ruhegehalt um den Kindererziehungszuschlag für die entsprechenden Monate der Jahre 1992 bis 1999.

Die Übergangsvorschrift des § 43 BVG-EKD enthält keine Regelung hinsichtlich der Fortgeltung der Festsetzung des Kindererziehungszuschlags für die Hinterbliebenen. Aus diesem Grund regelt § 16 AG-BVG, dass die aufgrund von § 23 Abs. 3 VersG-UEK erfolgten Festsetzungen auch für die Hinterbliebenen gelten.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge in der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)

Gemäß § 6 Abs. 1 S. 1 und 2 des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD bemessen sich die Besoldung im Pfarrdienstverhältnis und im Kirchenbeamtenverhältnis sowie die Bezüge im Vikariat und im Vorbereitungsdienst nach einem Prozentsatz der entsprechenden Bezüge nach dem Recht des Bundes (Bemessungssatz). Der Bemessungssatz für die Besoldung beträgt zurzeit 92 %.

Ab 01.04.2017 erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bereich der EKBO linear um 2,35 % sowie die Vikarsbesoldung und die Anwärtergrundbeträge um 27,60 EUR (30,00 EUR x 92 %). Die ab 01.04.2017 geltenden neuen Besoldungstabellen und Beträge wurden im Kirchlichen Amtsblatt (KABI. S. 82) veröffentlicht.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgte ab 01.04.2017 durch Multiplikation der erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

Juni 2017

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Das Inkrafttreten von Art. 11 Nr. 1, 2 und 4 des **Gesetzes zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtshülle und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 08.06.2017 (BGBl. I S. 1570)** erfolgte am 15.06.2017.

Erhalten Empfänger von Versorgungsbezügen daneben noch eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, ist gemäß § 55 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG) eine Ruhensregelung durchzuführen. Übersteigt die Summe aus den Versorgungsbezügen und der Rente eine der gesetzlich bestimmten Höchstgrenzen, sind die Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen.

Versorgungsbericht 2017

Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte waren von dieser Ruhensregelung bisher ausgenommen, weil sie nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 26.06.1986 - 2 C 66.85) keine Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des § 55 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BeamtVG waren.

Der Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestags schloss sich in seiner Sitzung vom 10.03.2017 der Forderung des Bundesrechnungshofs an, eine Regelung zu schaffen, wonach die Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte auf die beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge angerechnet werden sollen. Mit der Änderung des § 55 BeamtVG, die den Regelungen in Landesbeamtenversorgungsgesetzen (z. B. des Landes Baden-Württemberg) entspricht, kam der Bundesgesetzgeber dieser Forderung nach. Als Renten, die der Ruhensregelung unterliegen, gelten gemäß § 55 Abs. 1 S. 2 Nr. 1a BeamtVG nunmehr auch die Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte.

Beziehen jedoch Versorgungsempfänger, die am 14.06.2017 vorhanden waren, eine solche Rente, unterliegt diese nach der **Übergangsvorschrift** des § 69I BeamtVG aus Vertrauensschutzgründen nicht der Ruhensregelung. Gleiches gilt bei Versorgungsfällen, die nach dem 14.06.2017 eintreten, für den Teil der Rente, der auf rentenrechtlichen Zeiten beruht, die bis zum 14.06.2017 zurückgelegt worden sind.

Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz

Das Bundesministerium des Innern (BMI) erließ am 14.06.2017 im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie dem Bundesministerium der Verteidigung die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz (BBesGVwV), die im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI S. 430 ff.) veröffentlicht wurde und am 14.06.2017 in Kraft trat.

Wie aus Randnummer 86. 2 BBesGVwV hervorgeht, traten zum gleichen Zeitpunkt die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz vom 11.07.1997 sowie 22 im Einzelnen genannte Rundschreiben des BMI für die Bundesbehörden außer Kraft.

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift dient der einheitlichen Rechtsanwendung und enthält Regelungen, Hinweise und Erläuterungen zu praxisrelevanten Paragraphen des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG). Das Bundesbesoldungsgesetz regelt die Besoldung der Beamten und Richter des Bundes (ausgenommen sind Ehrenbeamte und ehrenamtliche Richter) sowie der Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit.

Im Bereich der Beamtenversorgung ist die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz insbesondere für die nachstehenden Themen von Bedeutung.

Zu § 52 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG), der die Rückforderung von Versorgungsbezügen normiert, wurde bisher keine Verwaltungsvorschrift erlassen. Für den Vollzug des § 52 Abs. 1 und 2 BeamtVG ist daher die Verwaltungsvorschrift zu den gleich lautenden Bestimmungen des § 12 Abs. 1 und 2 BBesG (Rückforderung von Bezügen) entsprechend anzuwenden.

Gemäß § 50 BeamtVG finden auf den Familienzuschlag (§ 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BeamtVG) die für die Beamten geltenden Vorschriften des Besoldungsrechts Anwendung. In diesem Zusammenhang sind auch die Regelungen und Hinweise zu den §§ 39 bis 41 BBesG (Grundlage, Stufen und Änderung des Familienzuschlags) bei der Bearbeitung von Versorgungsfällen zu beachten.

Juli 2017

Bestimmung der aktuellen Rentenwerte

Die **Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 01.07.2017 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2017 - RWBestV 2017) vom 08.06.2017 (BGBl. I S. 1522)** trat am 01.07.2017 in Kraft.

Ab 01.07.2017 erhöhten sich der aktuelle Rentenwert von 30,45 EUR auf 31,03 EUR und der aktuelle Rentenwert (Ost) von 28,66 EUR auf 29,69 EUR (§ 1 RWBestV 2017); das entsprach einer Rentenerhöhung um 1,90 % in den alten und um 3,59 % in den neuen Bundesländern.

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

Der Erhöhungsprozentsatz war jedoch geringer als 1,90 % bzw. 3,59 %, wenn neben der Rente bestimmte, nicht anpassungsfähige Zusatzleistungen (z. B. Kinderzuschüsse oder Höherversicherungsleistungen) gezahlt wurden oder wenn die Rente mit anderen Renten oder Einkommen zusammentraf.

Bekanntmachung der Pfändungsfreigrenzen

Aufgrund der **Bekanntmachung zu den §§ 850c und 850f der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2017) vom 28.03.2017 (BGBl. I S. 750)** erhöhten sich u. a. die seit dem 01.07.2015 unverändert geltenden unpfändbaren Beträge nach § 850c Abs. 1 und Abs. 2 S. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) ab 01.07.2017.

Ab 01.07.2017 ist Arbeitseinkommen unpfändbar, wenn es nicht mehr als 1.133,80 EUR (vorher 1.073,88 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 2.511,43 EUR (vorher 2.378,72 EUR) monatlich und zwar um 426,71 EUR (vorher 404,16 EUR) für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, und um je 237,73 EUR (vorher 225,17 EUR) für die zweite bis fünfte Person.

Der Teil des Arbeitseinkommens, der 3.475,79 EUR (vorher 3.292,09 EUR) monatlich übersteigt, ist voll pfändbar.

Altersteilzeit für Kirchenbeamte in der Ev. Kirche der Pfalz

Das **Gesetz über die Altersteilzeit für Kirchenbeamtinnen und -beamte in der Ev. Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 13.05.2017 (ABI. EKD S. 317)** trat am 01.07.2017 in Kraft.

Versorgungsbericht 2017

Gemäß § 9a Abs. 1 des Gesetzes über das Kirchenbeamtenrecht in der Ev. Kirche der Pfalz (KBG.Pfalz) kann Kirchenbeamten mit Dienstbezügen, die keine Kirchenbeamte auf Zeit sind und die in einem durch die Dienststellenleitung festgelegten Stellenabbaubereich beschäftigt sind, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit bewilligt werden.

Voraussetzungen sind, dass 1.) das 55. Lebensjahr vollendet ist, 2.) die Dauer der Altersteilzeit mindestens zwei Jahre und höchstens zehn Jahre beträgt, 3.) in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit für drei Jahre mindestens eine Teilzeitbeschäftigung vorlag, 4.) die Altersteilzeit spätestens am 01.01.2019 beginnt und 5.) dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auch bei Vorliegen dieser Voraussetzungen verbleibt ein Ermessensspielraum. Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Bewilligung, lediglich auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung.

Altersteilzeit kann auch in der Weise bewilligt werden, dass der Kirchenbeamte die für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit vollständig vorab in Vollzeitbeschäftigung erbringt und anschließend bis zum Beginn des Ruhestands vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell). Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist nur im Blockmodell möglich (§ 9a Abs. 2 KBG.Pfalz).

Während der Dauer der Altersteilzeit wird ein nicht ruhegehaltfähiger Altersteilzeitzuschlag in Höhe von 40 % der auf die Verminderung der Arbeitszeit entfallenden Dienstbezüge gewährt (§ 9a Abs. 3 KBG.Pfalz). Der Altersteilzeitzuschlag für die Landesbeamten in Rheinland-Pfalz beträgt gemäß § 42 des Landesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit § 75a des Landesbeamtengesetzes nur 20 % der auf die Verminderung der Arbeitszeit entfallenden Dienstbezüge.

Ein Heraufsetzen der Regelaltersgrenze durch Gesetz während einer bewilligten Altersteilzeit bleibt unberücksichtigt (§ 9a Abs. 4 KBG.Pfalz).

Die Vorschrift des § 9a KBG.Pfalz über die Altersteilzeit tritt mit Ablauf des 31.12.2018 außer Kraft.

August 2017

Pauschale Anrechnung von Kinderzeiten auf die Vorversicherungszeit bei der Krankenversicherung der Rentner

Art. 1 Nr. 0a Buchst. b des **Gesetzes zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung (Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetz - HHVG) vom 04.04.2017 (BGBl. I S. 778)** trat am 01.08.2017 in Kraft.

Personen mit Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 11 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) versicherungspflichtig in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR), wenn sie seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Stellung des Rentenanspruchs mindestens 9/10 der zweiten Hälfte des Zeitraums (Vorversicherungszeit) selbst Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung oder familienversichert waren.

Dies kann zur Folge haben, dass diese Vorversicherungszeit wegen der Betreuung von Kindern nicht erfüllt wird, weil der betreuende Elternteil in dieser Zeit nicht gesetzlich krankenversichert war. Das ist insbesondere der Fall, wenn der Ehe- oder Lebenspartner des betreuenden Elternteils nicht Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist, weil er/sie z. B. als Beamter/Beamtin über einen Beihilfeanspruch und eine ergänzende private Krankenversicherung abgesichert und deshalb eine beitragsfreie Familienversicherung für den betreuenden Elternteil ausgeschlossen ist. Es besteht für den betreuenden Elternteil bei vorheriger Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung dann nur die Möglichkeit, diese Versicherung im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft fortzusetzen und darüber auch anrechenbare Zeiten für die KVdR zu erhalten. Für die freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung sind jedoch eigene Beiträge zu entrichten. Dies kann Mütter oder Väter benachteiligen, die ihre Beschäftigung für die Kindererziehung zeitweise unterbrechen und nicht die Möglichkeit der beitragsfreien Familienversicherung haben.

Mit der gesetzlichen Neuregelung (§ 5 Abs. 2 S. 3 SGB V) werden pauschal drei Jahre für jedes Kind auf die Vorversicherungszeit der KVdR angerechnet. Kinder im Sinne der Vorschrift sind leibliche Kinder und ihnen gleichgestellte Adoptivkinder (§ 1754 des Bürgerlichen Gesetzbuches - BGB). Eine Anrechnung erfolgt auch bei Stiefkindern sowie bei Pflegekindern im Sinne von § 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch. Die Regelung gilt für Mütter und Väter gleichermaßen, nicht jedoch für Großeltern. Ob die Betroffenen tatsächlich Erziehungsleistungen erbracht haben, spielt keine Rolle. Die gesetzliche Pauschalregelung schließt nicht aus, dass neben den leiblichen Eltern auch die Adoptiveltern bzw. die Stiefeltern, also vier Elternteile, begünstigt sind.

Das Bundesministerium für Gesundheit riet freiwillig versicherten Bestands-Rentnern, sich mit ihrer Krankenkasse in Verbindung zu setzen und prüfen zu lassen, ob sie durch die zusätzliche Anrechnung von Kinderzeiten die Vorversicherungszeit für die KVdR erfüllen und daher ab 01.08.2017 in die KVdR wechseln können.

Änderungen besoldungsrechtlicher Vorschriften im Land Baden-Württemberg und in der Ev. Landeskirche in Württemberg

Das Inkrafttreten des Art. 1 Nr. 4, 5 und 14 des **Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18.07.2017 (GBl. S. 334)** erfolgte am 01.08.2017.

➤ Berücksichtigungsfähige Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung

Die diesbezüglichen Regelungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) gelten nach § 16 Abs. 1 des Pfarrbesoldungsgesetzes (PfBesG) und § 1 Abs. 1 des Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsgesetzes (KBVG) entsprechend für die Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg.

Gemäß § 31 Abs. 3 S. 1 LBesGBW beginnt das Aufsteigen in den Stufen 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 im Geltungsbereich des Grundgesetzes wirksam wird.

Der Zeitpunkt des Beginns wird um die zu diesem Zeitpunkt vorliegenden, nach § 32 Abs. 1 S. 1 LBesGBW berücksichtigungsfähigen sowie nach § 32 Abs. 1 S. 2 LBesGBW als berücksichtigungsfähig anerkannten Zeiten vorverlegt (§ 31 Abs. 3 S. 2 LBesGBW).

Berücksichtigungsfähige Zeiten sind u. a. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Beamter oder Pfarrer im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden und Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Arbeitnehmer im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind (§ 32 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 LBesGBW).

Sonstige Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind oder diese Voraussetzung ersetzen, können insgesamt bis zu zehn Jahren berücksichtigt werden, soweit diese für die Verwendung des Beamten förderlich sind; dabei muss die hauptberufliche Tätigkeit mindestens auf der Qualifikationsebene eines Ausbildungsberufs und sechs Monate ohne Unterbrechung ausgeübt worden sein (§ 32 Abs. 1 S. 2 LBesGBW).

Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang die sonstigen Zeiten als berücksichtigungsfähig anerkannt werden, trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (§ 32 Abs. 1 S. 3 LBesGBW). Der Gesetzgeber stellte damit nunmehr ausdrücklich klar, dass der obersten Dienstbehörde bei der Anerkennung „förderlicher Zeiten“ ein Ermessensspielraum eingeräumt wird.

Begrenzte Dienstfähigkeit

Das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit ist für die Landesbeamten in § 27 des Beamtenstatusgesetzes sowie für die Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg in § 90 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) und in § 70 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD geregelt.

Danach soll von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn der (Kirchen-) Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amts die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann bzw. wenn der Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann.

Die Gliedkirchen haben jedoch die Möglichkeit, abweichende Regelungen zur begrenzten Dienstfähigkeit zu erlassen. Nach der ab 01.02.2017 geltenden Fassung des § 32 des Württembergischen Pfarrergesetzes (WürttPFG) findet § 90 PfdG.EKD keine Anwendung, es sei denn, der ständige Pfarrer stimmt für den Fall, dass die Voraussetzungen des § 90 Abs. 1 PfdG.EKD vorliegen, der Versetzung auf eine bewegliche Pfarrstelle zu.

Die besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Landes gelten entsprechend für die Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg, soweit nicht kirchliche Bestimmungen entgegenstehen oder die Anwendung wegen der Besonderheit des kirchlichen Dienstes ausgeschlossen ist (§ 15 Abs. 1 PfBesG; § 1 Abs. 1 KBVG).

Bei begrenzter Dienstfähigkeit erhält der Beamte gemäß § 9 S. 1 LBesGBW Besoldung entsprechend § 8 Abs. 1 LBesGBW, d. h. die Besoldung wird im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Begrenzt Dienstfähige beziehen zusätzlich zu der Besoldung nach § 9 S. 1 LBesGBW einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen den nach § 9 S. 1 LBesGBW gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die sie bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden (§ 9 S. 2 in Verbindung mit § 72 Abs. 1 S. 1 und 2 LBesGBW).

Versorgungsbericht 2017

Mit dem neuen § 72 Abs. 1 S. 3 LBesGBW wurde eine Regelung für begrenzt Dienstfähige getroffen, die während der begrenzten Dienstfähigkeit ihre Arbeitszeit wegen einer freiwilligen Teilzeitbeschäftigung weiter reduzieren. Ist danach die Arbeitszeit über die begrenzte Dienstfähigkeit hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung reduziert, wird der Zuschlag entsprechend dem Verhältnis zwischen der reduzierten tatsächlichen Arbeitszeit und der wegen der begrenzten Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit gewährt.

In Fällen einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit, die sich in eine Beschäftigungs- und eine Freistellungsphase aufteilt, gilt während des gesamten Bewilligungszeitraums als tatsächliche Arbeitszeit im Sinne des § 72 Abs. 1 S. 3 LBesGBW der Umfang der Teilzeitbeschäftigung (§ 72 Abs. 1 S. 4 LBesGBW).

Ein Zuschlag wird nicht gewährt, wenn ein Zuschlag nach § 69 LBesGBW (Zuschlag bei Altersteilzeit) oder § 74 LBesGBW (Zuschlag bei Teilzeitbeschäftigung bei Hinausschiebung der Altersgrenze) zusteht.

Änderungen des Pfarrbesoldungsgesetzes und des Pfarrerversorgungsgesetzes der Ev. Landeskirche in Württemberg

Das **Kirchliche Gesetz zur Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes vom 23.11.2016 (ABI. EKD 2017 S. 213)** sowie Art. 2 Nr. 1 und 3 des **Kirchlichen Gesetzes zur Änderung pfarrbesoldungs- und -versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 27.11.2017 (Abl. 68 S. 1)** traten am 01.08.2017 in Kraft.

Eingeschränkter oder fehlender Unterrichtsauftrag

Die Vorschrift des § 4 des Pfarrbesoldungsgesetzes der Ev. Landeskirche in Württemberg (PfBesG) über eingeschränkte oder fehlende Unterrichtsaufträge wurde neu gefasst.

Bisher verminderten sich die Dienstbezüge bei einem Gemeindepfarrer, der aus persönlichen Gründen (nicht jedoch aus Krankheits- oder Altersgründen) auf Antrag vom Religionsunterricht befreit war, für jede nicht erteilte Jahreswochenstunde im Schuljahr um die durchschnittlichen Vertretungskosten. Eine Minderung des Versorgungsanspruchs war hiermit nicht verbunden.

Bei einem Gemeindepfarrer, dessen Verpflichtung zum Religionsunterricht auf Antrag aus persönlichen Gründen herabgesetzt oder erlassen wird, entspricht nunmehr jede nicht erteilte Wochenstunde einer Einschränkung des Dienstauftrags um 3 %. Das gilt nicht, wenn dies aus Krankheits- oder Altersgründen erfolgt. Gemäß § 3 Abs. 1 PfBesG vermindern sich die Dienstbezüge bei einem Pfarrer mit eingeschränktem Dienstauftrag in dem Verhältnis, in dem die dienstliche Inanspruchnahme zur Inanspruchnahme eines Pfarrers mit vollem Dienstauftrag steht.

Künftig bedeutet jede Reduzierung des Religionsunterrichtsdeputats von Gemeindepfarrern aus persönlichen Gründen eine entsprechende Reduzierung des Dienstauftragsumfangs anstelle eines bloßen Abschlags bei den Dienstbezügen.

Die Befreiung vom Religionsunterricht aus **persönlichen Gründen** wirkt sich nicht mehr nur auf die Höhe der monatlichen Besoldung, sondern auch auf die Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit aus. Nach § 5 Abs. 3 des Pfarrerversorgungsgesetzes der Ev. Landeskirche in Württemberg (PfarrVersG) sind Dienstzeiten mit eingeschränktem Dienstauftrag nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Versorgungsbericht 2017

Die Vorschrift des § 4 Abs. 6 S. 2 PfarrVersG, wonach die Verminderung der Dienstbezüge eines Gemeindepfarrers, der aus persönlichen Gründen auf Antrag vom Religionsunterricht befreit ist (§ 4 PfbesG), keine Auswirkungen auf die Versorgungsansprüche des Pfarrers und seiner Hinterbliebenen hat, wurde mit Wirkung ab 01.08.2017 aufgehoben.

Die neue **Übergangsbestimmung** des § 35e PfarrVersG stellt klar, dass die bis zum 31.07.2017 erfolgten Verminderungen der Dienstbezüge aufgrund vollständiger oder teilweiser Befreiung von der Verpflichtung zur Erteilung von Religionsunterricht aus persönlichen Gründen auch weiterhin nicht versorgungswirksam sind.

Eine durch den Oberkirchenrat aus **dienstlichen Gründen** veranlasste Befreiung vom Religionsunterricht sowie Befreiungen aus Krankheits- oder Altersgründen bleiben ohne Auswirkungen auf die Besoldung und Versorgung.

Konkurrenzregelung zum Familienzuschlag

Die Regelung des § 18 Abs. 4 PfbesG wurde an § 4 Abs. 2 des Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsgesetzes der Ev. Landeskirche in Württemberg angepasst. Eine Änderung der Praxis der auszahlenden Stellen war damit nicht verbunden.

Besoldungs- und versorgungsberechtigte Pfarrer, deren Ehegatten im nichtkirchlichen öffentlichen oder einem dem öffentlichen oder kirchlichen Dienst vergleichbaren Dienst stehen, oder aus einem solchen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt sind, erhalten Familienzuschlag höchstens in dem Umfang, dass die Familienzuschläge oder entsprechende Zuschläge beider Ehegatten zusammengerechnet nicht höher sind als der Betrag, der den beiden Ehegatten nach § 41 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg in der jeweiligen Fassung zustehen würde, wenn sie beide im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst stünden.

Dies gilt entsprechend, wenn einer anderen Person der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags ab dem zweiten Kind zustünde.

November 2017

Änderung des Kirchenbeamtengesetzergänzungsgesetzes der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Das **Erste Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtengesetzergänzungsgesetzes vom 03.11.2017 (KABl. S. 528)** trat am 04.11.2017 in Kraft.

Gemäß § 91a Abs. 1 S. 1 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG.EKD) wird es den Gliedkirchen seit dem 01.01.2017 ermöglicht, Kirchenbeamtenverhältnisse auf Probe zur Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion einzuführen. Es bleibt den Gliedkirchen jedoch überlassen, für ihren Bereich zu regeln, welche Ämter mit leitender Funktion zur Wahrnehmung im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen werden können (§ 91a Abs. 6 KBG.EKD).

Die Nordkirche bestimmte in § 2 ihres Kirchenbeamtengesetzergänzungsgesetzes, dass die Ämter der hauptberuflichen Mitglieder des Kollegiums des Landeskirchenamts und das Amt des Direktors des Rechnungsprüfungsamts zunächst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen werden.

Versorgungsbericht 2017

Da die §§ 6, 82a und 91a KBG.EKD die rechtlichen Voraussetzungen zur Begründung eines Kirchenbeamtenverhältnisses auf Probe zur späteren Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion sowie zur Entlassung aus dem Amt mit leitender Funktion auf Probe umfassend regeln, bestand in der Nordkirche kein Bedarf, abweichende Vorschriften (z. B. zur Dauer der Probezeit) zu erlassen.