

Versorgungsbericht 2020



**Evangelische Ruhegehaltskasse
in Darmstadt**

Versorgungsbericht 2020

Das Jahr 2020 war geprägt von besonders vielen und im Detail komplizierten Rechtsänderungen im staatlichen und kirchlichen Bereich, die von der ERK zu berücksichtigen und abzuarbeiten waren. Neben den pandemiebedingten kurzfristigen Gesetzesänderungen war aufgrund der umfangreichen Änderungen in der Beamtenversorgung insbesondere das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz, das in das kirchliche Recht zu übersetzen war, für die Arbeit in der Geschäftsstelle von besonderer Bedeutung. Nachstehend – in zeitlicher Reihenfolge – die wesentlichen Rechtsänderungen und Neuerungen:

Januar 2020

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

Die in Art. 3 des **Gesetzes zur steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Familienentlastungsgesetz - FamEntlastG) vom 29.11.2018 (BGBl. I S. 2210)** enthaltenen Änderungen traten am 01.01.2020 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 2020 von 9.168,00 EUR auf 9.408,00 EUR für Alleinstehende bzw. getrennt zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten und Lebenspartner sowie von 18.336,00 EUR auf 18.816,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten und Lebenspartner.

Zum Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“ wurden im Jahr 2020 zusätzlich die übrigen Eckwerte des Steuertarifs um 1,95 % 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 2020 erhöhte sich auch der Höchstbetrag für den Abzug von Unterhaltsleistungen von 9.168,00 EUR auf 9.408,00 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 2020

Der Freibetrag für das sächliche Existenzminimum des Kindes (sogenannter „Kinderfreibetrag“) erhöhte sich im Jahr 2020 von 2.490,00 EUR auf 2.586,00 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 2020 gemäß § 32 Abs. 6 S. 1 EStG je Kind auf insgesamt 3.906,00 EUR (2.586,00 EUR + 1.320,00 EUR).

Bei Ehegatten, die nach den §§ 26 und 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 2020 je Kind insgesamt 7.812,00 EUR (erhöhter Kinderfreibetrag von 5.172,00 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).

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 gleichgestellten Zuschuss des Arbeitgebers hinzuzurechnen (§ 10 Abs. 1 S. 6 EStG).

Der Höchstbetrag für die Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen wurde ab 01.01.2020 von 24.305,00 EUR auf 25.046,00 EUR angehoben. Dabei handelte es sich um den für das Jahr 2020 geltenden Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung (101.400,00 EUR x 24,7 %), der auf einen vollen Euro-Betrag aufzurunden war. Bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern erhöhte sich der Höchstbetrag von 48.610,00 EUR auf 50.092,00 EUR (§ 10 Abs. 3 S. 1 und 2 EStG). Steigt künftig der Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung, erhöht sich der Höchstbetrag für die Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen entsprechend.

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 2020 waren nach den Übergangsregelungen in § 10 Abs. 3 S. 4 und 6 EStG 90 % der ermittelten Vorsorgeaufwendungen anzusetzen, höchstens 22.541,00 EUR (25.046,00 EUR x 90 %) bzw. bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern 45.082,00 EUR (50.092,00 EUR x 90 %). Die Übergangsregelungen gelten noch bis 2024 fort.

Versorgungsbericht 2020

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).

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 2020 auf 80 % der Jahresbruttorente. Der Besteuerungsanteil für Renten ab dem Jahr 2021 erfolgt in jährlichen Schritten von einem Prozent bis zum Jahr 2040 ein Besteuerungsanteil von 100 % erreicht ist.

Der sich nach Maßgabe dieser Prozentsätze als steuerfrei ergebende 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 ergibt sich aus der Tabelle in § 19 Abs. 2 S. 3 EStG. Bei einem Versorgungsbeginn im Jahr 2020 beläuft sich der Versorgungsfreibetrag auf 16,0 % des Versorgungsbezugs (höchstens 1.200,00 EUR jährlich) und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag auf 360,00 EUR jährlich.

Bei einem früheren Versorgungsbeginn gelten folgende Freibeträge für Versorgungsbezüge:

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in EUR
	Versorgungsbezüge in %	Höchstbetrag in EUR	
bis 2005	40,0	3.000,00	900,00
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

Versorgungsbericht 2020

2014	25,6	1.920,00	576,00
2015	24,0	1.800,00	540,00
2016	22,4	1.680,00	504,00
2017	20,8	1.560,00	468,00
2018	19,2	1.440,00	432,00
2019	17,6	1.320,00	396,00

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

Altersentlastungsbetrag

Der Altersentlastungsbetrag wird einem Steuerpflichtigen gewährt, der vor Beginn des Kalenderjahres, in dem er sein Einkommen bezogen hat, das 64. Lebensjahr vollendete (§ 24a S. 3 EStG). Bei einem im Jahr 1955 geborenen Steuerpflichtigen, der im Jahr 2019 sein 64. Lebensjahr vollendete, beträgt der Altersentlastungsbetrag 16,0 % der Einkünfte (höchstens 760,00 EUR jährlich).

Ältere Steuerpflichtige haben Anspruch auf Altersentlastungsbeträge in nachstehender Höhe:

Das auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag	
	Einkünfte in %	Höchstbetrag in EUR
2005	40,0	1.900,00
2006	38,4	1.824,00
2007	36,8	1.748,00
2008	35,2	1.672,00
2009	33,6	1.596,00
2010	32,0	1.520,00
2011	30,4	1.444,00
2012	28,8	1.368,00
2013	27,2	1.292,00
2014	25,6	1.216,00
2015	24,0	1.140,00
2016	22,4	1.064,00
2017	20,8	988,00
2018	19,2	912,00
2019	17,6	836,00

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 ergibt sich aus der Tabelle in § 24a S. 5 EStG und wird grundsätzlich lebenslang festgeschrieben. 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.

Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2020

Die **Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2020 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020) vom 17.12.2019 (BGBl. I S. 2848)** trat am 01.01.2020 in Kraft.

Versorgungsbericht 2020

Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung im Sinne des § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) – eine vom Gesetzgeber jährlich neu festgesetzte Rechengröße, die bei zahlreichen Berechnungen innerhalb des Sozialversicherungsrechts Anwendung findet – erhöhte sich im Jahr 2020 von 37.380,00 EUR (monatlich 3.115,00 EUR) auf 38.220,00 EUR (monatlich 3.185,00 EUR). Die Bezugsgröße (Ost) im Sinne des § 18 Abs. 2 SGB IV wurde im Jahr 2020 von 34.440,00 EUR (monatlich 2.870,00 EUR) auf 36.120,00 EUR (monatlich 3.010,00 EUR) angehoben. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung galt eine bundeseinheitliche Bezugsgröße von 38.220,00 EUR (monatlich 3.185,00 EUR).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung stieg im Jahr 2020 bundeseinheitlich von 54.450,00 EUR (monatlich 4.537,50 EUR) auf 56.250,00 EUR (monatlich 4.687,50 EUR).

Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung erhöhte sich im Jahr 2020 bundeseinheitlich von 60.750,00 EUR (monatlich 5.062,50 EUR) auf 62.550,00 EUR (monatlich 5.212,50 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.

Änderung rentenrechtlicher Regelungen durch das Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)

Artikel 14 des **Gesetzes zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II) vom 20.05.2020 (BGBl. I S. 1055)** trat am 01.01.2020 in Kraft.

Die Corona-Pandemie und die weltweiten Maßnahmen zur Eindämmung führten zu einem Ausnahmezustand in der Wirtschaft. Aufgrund des Stillstands ganzer Branchen wurde auch der Arbeitsmarkt erheblich unter Druck gesetzt. Dies stellte auch die Systeme der sozialen Sicherung vor große Probleme.

Für Waisen zwischen dem 18. und dem 27. Lebensjahr wird **Waisenrente** in der gesetzlichen Rentenversicherung, in der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte nur bei Vorliegen zusätzlicher Voraussetzungen erbracht. So wird die Waisenrente z. B. im Falle der Schul- oder Berufsausbildung oder auch in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten geleistet.

Durch die zur Bekämpfung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite getroffenen Maßnahmen konnte es passieren, dass Schul- oder Berufsausbildungen zunächst nicht begonnen werden konnten oder sich die Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsstätten verlängerte. Durch die Änderungen des **§ 304 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI)** soll vermieden werden, dass diese Maßnahmen zu Nachteilen bei den Waisenrentenberechtigten führten.

Gemäß **§ 304 Abs. 2 SGB VI** besteht ein Anspruch auf eine Waisenrente auch dann, wenn wegen der durch das Corona-Virus SARS-COV-2 verursachten epidemischen Lage von nationaler Tragweite eine Schul- oder Berufsausbildung oder ein freiwilliger Dienst im Sinne des § 48 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 Buchstb. a und c SGB VI nicht angetreten werden kann oder die Übergangszeit von vier Kalendermonaten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen Ausbildung und der Ableistung der dort genannten Dienste nach § 48 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 Buchstb. b überschritten wird.

Eine Übertragung dieser Regelung auf das Waisengeld nach versorgungsrechtlichen Vorschriften wurde bisher nicht vorgenommen.

Änderungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes

Das **Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG) vom 09.12.2019 (BGBl. I S. 2053)** traten zu unterschiedlichen Zeitpunkten (01.01.2019, 09.08.2019, 01.01.2020, 01.03.2020, 01.06.2020, 01.07.2020, 01.09.2020) in Kraft. Aufgrund der unterschiedlichen Zeitpunkte des Inkrafttretens des Artikelgesetzes wird im jeweiligen Monat des Inkrafttretens auf die einzelnen Regelungen eingegangen.

Die nachstehenden bundesrechtlichen Änderungen gelten – sofern kirchenrechtlich nichts Anderes geregelt ist – auch in den Kirchen, die in ihren jeweiligen Besoldungs- und Versorgungsgesetzen auf die entsprechende Anwendung des Bundesrechts verweisen.

Besoldungsrechtliche Änderungen ab 01.01.2020

➤ **Wegfall der Besoldungskürzung**

Bisher war gemäß **§ 3a Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)** der Anspruch auf monatliche Dienst- und Anwärterbezüge um 0,5 % eines Folgemonatsbezuges abgesenkt. Zuletzt betraf dies hauptsächlich Bundesbeamte in Sachsen. Ursprünglich wurde die Kürzung der Besoldung mit Wirkung vom 1. Januar 1995 in Zusammenhang mit der Einführung der zweiten Stufe der Pflegeversicherung in das Gesetz aufgenommen. Änderung der Beiträge in der gesetzlichen Sozialversicherung haben jedoch keinen inhaltlichen Bezug zur Beamtenbesoldung. Um die Problematiken in Zusammenhang mit Versetzung und Abordnung von Bundesbeamten, bei denen diese Regelung noch zum Tragen kam, abzuwenden, entfiel die Regelung des § 3a BBesG mit der Neuregelung des Bundesbesoldungsgesetzes im Rahmen des BesStMG vollständig.

Zusätzlich entfällt damit auch die in § 3a BBesG getroffene Sonderregelung bezüglich der Verminderungen der Besoldung aufgrund der Berücksichtigung gesetzlicher Feiertage, die auf einen Werktag fielen.

➤ **Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung**

Zuletzt wurde durch das **Siebte Besoldungsänderungsgesetz (7. BesÄndG) vom 03.12.2015 (BGBl. I S. 2163)** die Regelungen zum Besoldungs- und Urlaubsanspruch beim Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit mit Wirkung vom 29.11.2014 in das BBesG aufgenommen.

Die mit Wirkung vom 29.11.2014 neu eingefügte Vorschrift des § 6 Abs. 1 S. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) regelt nunmehr für den Beamtenbereich mit Bezugnahme auf § 5a Abs. 1 der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV), in welchen Fällen eine anteilige Kürzung der Besoldung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu unterbleiben hat.

Paragraf § 6 Abs. 1 S. 2 BBesG regelt, dass für die in Vollzeit erworbenen und im Rahmen einer sich anschließenden Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommenen Erholungsurlaubstage die bei Teilzeit erfolgende anteilige Kürzung der Besoldung nur dann unterbleibt, wenn dieser Urlaub aus den in § 5a Abs. 1 EUrlV abschließend genannten Gründen nicht während der vorausgegangenen Vollzeitbeschäftigung genommen werden konnte. Eine Auszahlung von Vollzeitbezügen während des Urlaubs kommt jedoch nur für die unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubstage in Betracht. Bei der Bemessung der zustehenden Vollzeitbezüge sind die Bezüge maßgeblich, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs zustehen.

Versorgungsbericht 2020

Abweichend dazu ist in **§ 6 Abs. 1a BBesG** nunmehr neu geregelt, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 9 der Arbeitszeitverordnung die steuerfreien Bezüge, Vergütungen und Stellen- und Erschwerniszulagen entsprechend der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt werden.

➤ **Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Die Besoldung von Beamten mit begrenzter Dienstfähigkeit wurde bisher in **§ 72a BBesG** geregelt. Die Dienstbezüge bei begrenzt dienstfähigen Beamten, wurden entsprechend § 6 Abs. 1 BBesG berechnet. Die Beamten erhielten so mindestens Dienstbezüge entsprechend der Höhe des Ruhegehalts, welches ihnen bei Versetzung in den Ruhestand gewährt worden wäre.

Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 28.11.2018 (2 BvL 3/15) war die bisherige niedersächsische Landesregelung zur Besoldung – welche den bundesrechtlichen Regelungen des § 72a BBesG entspricht – bei begrenzter Dienstfähigkeit verfassungswidrig. Dem Gesetzgeber war daher aufgegeben, spätestens zum 01.01.2020 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Das BVerfG führt in seiner Begründung aus, dass der Gesetzgeber die durch die begrenzte Dienstfähigkeit eingetretene Störung des wechselseitigen Pflichtengefüges zwar besoldungsmindernd berücksichtigen darf, die Besoldung sich aber an der vom Dienstherrn selbst für amtsangemessen erachteten Vollzeitbesoldung orientieren muss. Begrenzt dienstfähige Beamten scheidet nämlich – anders als Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden –, nicht vorzeitig aus dem aktiven Dienst aus. Die Verpflichtung des Beamten, seine gesamte Arbeitskraft dem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen, bleibt bei einer begrenzten Dienstfähigkeit unberührt. Kommen sie dementsprechend dieser Verpflichtung im Umfang ihrer verbliebenen Arbeitskraft nach, muss sich dies auch in der Besoldung niederschlagen. Diese ist aber nicht mit dem Ruhegehalt eines Dienstunfähigen gleichzusetzen.

Aufgrund des vorgenannten Beschlusses des BVerfG wurde § 72a BBesG aufgehoben und durch die Regelung des neu eingefügten **§ 6a BBesG** ersetzt.

Die Dienstbezüge des begrenzt dienstfähigen Beamten werden zeitanteilig entsprechend § 6 BBesG berechnet. Zusätzlich erhalten begrenzt dienstfähige Beamte gemäß § 6a Abs. 2 BBesG einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag, welcher die Hälfte des aufgrund seiner begrenzten Dienstfähigkeit eingetretenen Verlustes an Besoldung ausgleicht. Mit der Neufassung der Vorschrift über die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit ist sichergestellt, dass begrenzt dienstfähige Beamte insgesamt eine deutlich höhere Besoldung erhalten als in gleichem Umfang freiwillig teilzeitbeschäftigte Beamte. Die nach § 72a BBesG bisher erforderliche Vergleichsberechnung, wonach Bezüge mindestens in Höhe des zu diesem Zeitpunkt fiktiven Ruhegehalts zu zahlen waren, entfällt. Die Neuregelung stellt damit nicht nur in vielen Fällen eine deutliche Verbesserung für die Betroffenen dar; sie ist auch ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung und zur Erhöhung der Rechtssicherheit.

Im Zuge des Wegfalls des § 72a BBesG wird gleichermaßen die Begrenzte-Dienstfähigkeit-Zuschlag-Verordnung (BDZV) ebenfalls aufgehoben. Soweit erforderlich, wird der Regelungsgehalt der BDZV in § 6a BBesG übernommen.

In § 6 Abs. 4 BBesG sind Dienstbezüge im Sinne dieser Vorschrift das Grundgehalt, der Familienzuschlag, Amts- und Stellenzulagen, Überleitungs- und Ausgleichszulagen und Zuschüsse sowie Leistungsbezüge für Beamte an Hochschulen. Die Auflistung der zeitanteilig zu kürzenden Dienstbezüge ist abschließend und damit enger gefasst als die Definition des Begriffs der Dienstbezüge in § 1 Abs. 2 BBesG.

Versorgungsbericht 2020

➤ **Zuschläge bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in besonderen Fällen**

Bei einem (freiwilligen) Hinausschieben des Ruhestandseintritts nach § 53 Abs. 1 bis 3 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) erhalten Beamte Dienstbezüge. Haben sie ihre maximale ruhegehaltfähige Dienstzeit zum gesetzlich vorgesehenen Ruhestandseintrittsalter noch nicht erreicht, erwerben sie aufgrund der fortgesetzten Dienstleistung weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten. Ist der Höchstruhegehaltssatz erreicht, wirken sich weitere Dienstzeiten jedoch nicht mehr versorgungssteigernd aus.

Die Vorschrift des § 7a Abs. 1 BBesG sieht für Beamte, die bereits eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren und damit den Höchstruhegehaltssatz erreicht haben, die Gewährung eines Bleibezuschlags vor, der 10 % des Grundgehalts beträgt und nicht ruhegehaltfähig ist. Die Gewährung des Zuschlags erfolgt erst ab Beginn des Kalendermonats, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgt und wenn der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist. Wird der Höchstruhegehaltssatz im Zeitraum des Hinausschiebens erreicht, ist der Zuschlag ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats zu zahlen.

Diese bestehende **Zuschlagsregelung nach § 7a Abs. 1 BBesG** wurde durch das Siebte Besoldungsänderungsgesetz (7. BesÄndG) vom 03.12.2015 (BGBl. I S. 2163) um einen weiteren Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand in besonderen Fällen (z. B. eine stark ansteigende Zahl von Asyl- und Schutzsuchenden) ergänzt.

Gemäß des bisherigen **§ 7b Abs. 1 BBesG** wird bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach § 53 Abs. 1 bis 3 BBG ein weiterer nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 5 % des Grundgehalts gewährt, wenn 1.) der Beamte vor dem 01.01.2019 bzw. vor dem 01.01.2023 die für ihn geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht und 2.) die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle entscheidet, dass seine Funktion zur Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses im Inland wahrgenommen werden muss. Diese Regelung wurde aufgehoben und in **§ 7a Abs. 2 BBesG** neu gefasst.

Der Personenkreis wird mit der Neuregelung erweitert. Nunmehr soll die Zuschlagsregelung ohne eine Frist für das Erreichen der Altersgrenze als dauerhaftes Instrument im Besoldungsrecht verankert werden. Gleichmaßen soll die Neuregelung, wie auch der derzeitige Zuschlag nach § 7a BBesG, auf Soldaten ausgeweitet werden. Durch die Neuregelung bleibt allerdings der unmittelbare Anwendungsbereich der Vorschrift selbst unberührt; d. h. es muss um die Bewältigung einer Situation im Inland gehen, die alle staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen vor besondere Herausforderung stellt.

Die Kirchen sind von der Neuregelung nicht betroffen, da die Fallgruppen des § 53 Abs. 1 bis 3 BBG auch nicht im Rahmen des Flexigesetzes in das Pfarrdienst- und Kirchenbeamtenrecht der EKD übernommen, sondern kirchenrechtlich separat geregelt wurden.

Versorgungsrechtliche Änderungen ab dem 01.01.2020

➤ **Unterhaltsbeitrag für nicht witwengeldberechtigte Witwen und frühere Ehefrauen**

Gemäß **§ 22 Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (BeamtVG)** erhalten nicht witwengeldberechtigte Witwen einen Unterhaltsbeitrag, sofern die besonderen Umstände des Einzelfalls keine volle oder teilweise Versagung rechtfertigen. Der Unterhaltsbeitrag für nicht witwengeldberechtigte Witwen ist eine von dem Dienstherrn des verstorbenen Beamten aufgrund seiner nachwirkenden Fürsorge gewährte Leistung und stellt keine Alimentation

Versorgungsbericht 2020

dar. Der Unterhaltsbeitrag soll gewährleisten, dass der Lebensunterhalt der Witwe gesichert ist, sofern sie nicht über andere Einnahmen verfügt.

Bislang war bei der Berechnung die Höhe des Unterhaltsbeitrags gemäß **§ 22 Abs. 1 S. 2 BeamtVG Erwerbseinkommen und Erwerbsersatz Einkommen** im angemessenen Umfang zu berücksichtigen. Mit der Neufassung des § 22 Abs. 1 S. 2 BeamtVG wird klargestellt, dass bei der Berechnung des Unterhaltsbeitrags alle Einkünfte zu berücksichtigen sind. Es wird damit vermieden, dass der Begriff des Erwerbsersatz-Einkommens, wie er ebenfalls in § 53 Abs. 7 S. 3 BeamtVG Verwendung findet, dazu führt, dass eine langfristig bezogene Rente nicht auf den Unterhaltsbeitrag angerechnet werden kann.

Die auf den Unterhaltsbeitrag anzurechnenden Einkünfte umfassen im Unterschied zu § 53 BeamtVG **sämtliche Einnahmen** der nachgeheirateten Witwe, sofern die Einnahmen dazu dienen, daraus den Lebensunterhalt zu bestreiten. Für den Unterhaltsbeitrag wurde somit ein eigener Einkommensbegriff geschaffen, der von dem Einkommensbegriff des § 53 BeamtVG abweicht.

Der Unterhaltsbeitrag hat lediglich den Zweck der subsidiären Sicherung. Da der Unterhaltsbeitrag nur Auffüllungsfunktion hat, sind auch Einkünfte auf die verzichtet wird – worunter auch Leistungen fallen, die nicht beantragt wurden – in Höhe des Betrags anzurechnen, die ansonsten zu zahlen wären. Dies gilt auch für die an deren Stelle gezahlten Kapitalleistungen.

Bisher wurde beim Einkommensbegriff des § 22 BeamtVG auch der steuerliche Begriff der Einkünfte herangezogen. Demnach und aufgrund der historischen Betrachtung des Unterhaltsbeitrags wurden Einkünfte aus Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung und sonstige Einkünfte gemäß § 22 Einkommenssteuergesetz (EStG) nicht auf den Unterhaltsbeitrag angerechnet. Dies hat sich jetzt durch die Umgestaltung der Begrifflichkeiten im Gesetzeswortlaut auf den allgemeinen Sammelbegriff „Einkünfte“ grundlegend geändert.

➤ **Unfallfürsorge**

Die Verordnung zur Durchführung des § 31 BeamtVG (Bestimmung von Krankheiten für die beamtenrechtliche Unfallfürsorge) wird aufgehoben. Als Krankheiten im Sinne des S. 1 kommen die in Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung vom 31.10.1997 (BGBl. I S. 2623) in der jeweils geltenden Fassung genannten Krankheiten mit den dort bezeichneten Maßgaben in Betracht.

➤ **Familienzuschlag**

Der kinderbezogene Familienzuschlag sowie die Versorgungsbezüge, die in festen Beträgen festgesetzt sind, unterliegen dem Einbaufaktor 0,9901 des § 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG. Dies ist nunmehr gesetzgeberisch klargestellt. Die Regelung war bisher in § 69g Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG enthalten.

Mit der Neufassung erhalten die pensionsfestsetzenden und pensionsregelnden Stellen nunmehr auch die direkt im Gesetz verankerte Befugnis, die zur Durchführung der Prüfung, ob dem Versorgungsempfänger ein Familienzuschlag zusteht, erforderlichen personenbezogenen Daten zu erheben und mit anderen Bezügestellen des öffentlichen Dienstes auszutauschen. Bisher wurde dies analog zu § 40 Abs. 7 BBesG bereits durchgeführt.

Versorgungsbericht 2020

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatz-einkommen**

Mindestbelassung beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit einem Unterhaltsbeitrag wegen eines Dienstunfalls

Bezieht ein Versorgungsempfänger, der einen Unterhaltsbeitrag wegen eines Dienstunfalls erhält, zusätzlich ein Verwendungseinkommen, findet die Mindestbelassungsregelung des § 53 Abs. 5 BeamtVG auch bei einer Versorgung nach § 38 BeamtVG (Unterhaltsbeitrag wegen eines Dienstunfalls) Anwendung, wenn dies für den Versorgungsempfänger günstiger ist.

Bei einer Versorgung nach § 38 BeamtVG besteht allerdings der Anspruch auf Mindestbelassung nur, wenn mindestens eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 25 % vorliegt. Dadurch wird eine Besserstellung von Unterhaltsbeitragsempfängern nach § 38 BeamtVG in der bis zum 10.01.2017 geltenden Fassung mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 % gegenüber vergleichbaren Beamten, denen neben ihren Dienstbezügen ein Unfallausgleich nach § 35 BeamtVG erst bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von mindestens 25 % zusteht, vermieden.

➤ **Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung**

Nach der bisher geltenden Rechtslage ist bei der Durchführung der Versorgungskürzung gemäß **§ 57 BeamtVG** als Anknüpfungspunkt zur Dynamisierung des Kürzungsbetrags ab Ende der Ehezeit – dem gesetzlichen Wortlaut entsprechend – allein der vom Familiengericht festgesetzte Monatsbetrag der übertragenen Anrechte maßgebend.

In Fällen, in denen beide Ehegatten eine Beamtenversorgung bei demselben Versorgungsträger erhalten, ist gemäß **§ 10 Abs. 2 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG)** grundsätzlich eine Verrechnung in Höhe des Wertunterschieds zwischen einem übertragenen und einem erworbenen Anrecht möglich. Versorgungsträger im Sinne des § 10 Abs. 2 S. 1 VersAusglG sind diejenigen, die das Beamtenversorgungsgesetz (des Bundes) anwenden, selbst wenn es sich um unterschiedliche Dienstherren des Bundes oder um Versorgungsdienststellen eines Dienstherrn handelt. Durch die zulässige Verrechnung wird eine gleichzeitige Kürzung des Ruhegehalts und Zahlung eines Anspruchsbetrags nach dem Bundesversorgungsteilungsgesetz (BVerstTG) auf beiden Seiten vermieden.

Diese vom Gesetzgeber im VersAusglG vorgesehene Berechnungsmethode konnte jedoch aufgrund des bisherigen Wortlauts des § 57 BeamtVG, der allein auf den vom Familiengericht festgesetzten Monatsbetrag der übertragenen Anrechte abstellte, in der Verwaltung nicht umgesetzt werden, da sie in beiden Personalfällen jeweils einen Kürzungs- und Anspruchsbetrag nebeneinander erfassen, dynamisieren und anschließend erst verrechnen konnten.

Durch die Aufnahme des § 10 Abs. 2 VersAusglG sind nunmehr die vom Familiengericht festgelegten Monatsbeträge zu verrechnen und anschließend der bei der anderen Person verbleibende Kürzungsbetrag nach den Maßgaben des § 57 Abs. 2 S. 2 BeamtVG bzw. den bei der anderen Person verbleibenden Anspruchsbetrag nach § 3 BVerstTG zu dynamisieren.

Diese Regelung gilt grundsätzlich auch für am 01.01.2020 vorhandene Bestandsfälle; soweit eine Verrechnung bisher nicht stattgefunden hatte, war diese zum nächstmöglichen Zeitpunkt durchzuführen.

In der Verwaltungspraxis der uns tragenden Landeskirchen wurde bereits ähnlich verfahren. So wurde schon während dem laufenden Versorgungsausgleichsverfahrens eine Saldierung von zu übertragenden und erworbenen Anrechten vorgenommen. Das Familiengericht hatte

Versorgungsbericht 2020

dann bereits einen entsprechend angepassten Monatsbetrag festgelegt, welcher im Sinne der gesetzlichen Maßgaben des § 57 Abs.2 S. 2 BeamtVG zu dynamisieren war.

Ergab sich aus der familiengerichtlichen Entscheidung lediglich die Anweisung zur Möglichkeit der Verrechnung im Sinne des § 10 Abs. 2 VersAusglG, fand eine Verrechnung tatsächlich erst nach der gesetzlichen Dynamisierung statt. Die Verwaltungspraxis wurde der neuen gesetzlichen Regelung entsprechend angepasst.

➤ **Vorläufige Aussetzung der Zahlung von Versorgungsbezügen**

Die Träger der Versorgung sind für den Vollzug zahlreicher Vorschriften des Versorgungsrechts wie auch für solche des Besoldungsrechts, die für die Festsetzung der Versorgungsbezüge von Bedeutung sind, darauf angewiesen, dass ihnen die Beteiligten – insbesondere die Versorgungsberechtigten, aber auch die Beschäftigungsstellen, bei denen die Versorgungsberechtigten ein Verwendungseinkommen beziehen – die rechtserheblichen Tatsachen ordnungsgemäß, d.h. rechtzeitig und umfassend mitteilen. Nur dann kann über die zustehenden Versorgungsansprüche rechtmäßig entschieden werden.

Anzuzeigen ist gemäß **§ 62 Abs. 2 BeamtVG** insbesondere die Verlegung des Wohnsitzes (Nr. 1), der Bezug und jede Änderung von Einkünften (Nr. 2), die Wiederverheiratung der Witwe sowie im Falle der Auflösung dieser Ehe der Erwerb und jede Änderung einer neuen Versorgung, eines Unterhalts- oder Rentenanspruchs (Nr. 3), die Begründung eines neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst (Nr. 4) sowie die Mitteilung der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI).

Mit dem BesStMG wurde die Möglichkeit einer vorläufigen Aussetzung der Zahlung von Versorgungsbezügen in **§ 62 Abs. 4 BeamtVG** neu aufgenommen. Gestaltet sich eine postalische Zustellung schwierig und sind sonstige Ermittlungsversuche des Wohnortes (Unzustellbarkeit einer Postzustellungsurkunde, erfolglose Abfrage bei Meldebehörden) ergebnislos, ist für die zuständige Stelle mitunter nicht erkennbar, ob der Versorgungsberechtigte unbekannt verzogen oder bereits verstorben ist. Durch eine zeitlich begrenzte Aussetzung der Versorgungszahlung – wie in Abs. 4 neu vorgesehen – können Überzahlungen vermieden werden.

Im Vergleich zu § 62 Abs. 3 BeamtVG, wonach die Versorgung mittels eines rechtsvernichtenden Verwaltungsakts entzogen werden kann, stellt die vorübergehende Aussetzung der Bezügezahlung ein milderes Mittel dar, um zu erreichen, dass der Versorgungsempfänger sich meldet und den neuen Aufenthaltsort mitteilt. Nach Feststellung der neuen Wohnanschrift ist die Zahlung dann rückwirkend wiederaufzunehmen.

Änderung des Bundesversorgungsteilungsgesetzes

Ab 01.01.2020 sind gemäß § 2 Abs. 4 des **Bundesversorgungsteilungsgesetzes (BVerstTG)** vom 03.04.2009 (BGBl. I S. 700) für Zahlungsansprüche aus einem Versorgungsausgleichsverfahren im Rahmen der internen Teilung die Abschläge wegen vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand ebenfalls anzuwenden.

Bisher enthielt das BVerstTG keine Regelungen im Sinne des § 14 BeamtVG, indem die im Rahmen des Versorgungsausgleichs übertragenen Anrechte wie die Versorgung im Fall einer vorzeitigen Inanspruchnahme vermindert werden. Nunmehr werden auch die Zahlungsansprüche des Anspruchsberechtigten um einen Versorgungsabschlag gemindert, wenn dieser aufgrund Dienstunfähigkeit oder aufgrund Antragsruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt wird.

Versorgungsbericht 2020

Die Regelung gilt für Zahlungsansprüche, die ab dem 01.01.2020 neu entstanden sind. Bereits festgesetzte und laufend gezahlte Ansprüche bleiben von der Änderung unberührt.

Änderung des Versorgungsausgleichsgesetzes

Artikel 12 des **Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG) vom 09.12.2019 (BGBl. I S. 2053)** trat zum 01.01.2020 in Kraft.

Mit dem BesStMG wurde nunmehr auch mit Einführung des § 47a Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) eine **Erstattungsregelung nach interner Teilung** von Anrechten aus einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis geschaffen.

Der Grundsatz der systeminternen Teilung gilt bereits seit Inkrafttreten der Strukturreform des Versorgungsausgleichsgesetzes. Für die Beamtenversorgung wurde mit Neugestaltung des Bundesversorgungsteilungsgesetzes (BVerSTG) ebenfalls eine Strukturreform für die interne Teilung von Anrechten auf Bundesebene umgesetzt.

Eine vergleichbare Regelung auf Landesebene wurde bislang noch nicht erlassen. Der Ausgleich erfolgt gemäß § 16 VersAusglG im Wege der externen Teilung über die Deutsche Rentenversicherung, wobei die Rentenversicherung einen Anspruch gegen den Träger der Beamtenversorgung auf Erstattung ihrer Aufwendungen hat. Auf Bundesebene ist in § 5 BVerSTG eine Erstattungsregelung für beamtenversorgungsrechtliche Ansprüche vorgesehen.

Nunmehr wurde die Erstattungsregelung des VersAusglG über die Einführung des § 47a VersAusglG erweitert.

Im Falle des Wechsels eines Landesbeamten nach Durchführung eines Versorgungsausgleichs mit interner Teilung, richtet sich der Erstattungsanspruch des bis zum Dienstherrenwechsel zuständigen Versorgungsträgers gegen den nunmehr nach dem Wechsel zuständigen Versorgungsträger.

Ist der Beamte aus dem Dienst oder Amtsverhältnis ausgeschieden und entsprechend der gesetzlichen Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden, richtet sich der Erstattungsanspruch gegen den zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. Für die Durchführung der Erstattung gilt die Versorgungsausgleichs-Erstattungsverordnung entsprechend.

Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften - Beamtenversorgungsgesetz

Artikel 3 des **Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 25.05.2020 (BGBl. I S. 1063)** trat zum 01.01.2020 in Kraft.

➤ **Sonderregelung für Einkommen aus Beschäftigungen zur Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie**

Mit Artikel 4 des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 575) wurde in der gesetzlichen Rentenversicherung die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze, bis zu der ein Hinzuverdienst ohne Auswirkungen auf eine Rente wegen Alters als Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bleibt, für das Jahr 2020 von 6.300,00 EUR auf 44.590,00 EUR angehoben.

Versorgungsbericht 2020

Die sozialrechtlichen Regelungen wurden im Versorgungsrecht wirkungsgleich nachgezeichnet.

Eine entsprechende Regelung im Recht der Beamtenversorgung für die Versorgungsempfänger wurde mit Einführung des **§ 107e BeamtVG** ebenfalls vorgesehen. Damit sollte die Bereitschaft von Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden, erhöht werden, den Personalengpass in den medizinischen und anderen systemrelevanten Bereichen, in denen gegenwärtig infolge von Erkrankungen, Quarantäneanordnungen oder erhöhtem Arbeitsaufkommen Personalengpässe bestehen, abzumildern.

In § 107e BeamtVG wurden die im geltenden Versorgungsrecht bestehenden Beschränkungen beim Zusammentreffen von Ruhegehalt und Hinzuverdienst unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Hinzuverdiensterleichterungen (und unter Berücksichtigung der systembedingten Besonderheiten) wirkungsgleich wie im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung teilweise aufgehoben. Damit wurde für diejenigen Ruhestandsbeamten, deren Arbeitskraft in der aktuellen Pandemiesituation benötigt wird und die die gesamtgesellschaftlich erforderliche Unterstützung leisten wollen und leisten, auch ein finanzieller Anreiz und ein wirtschaftlicher Ausgleich geschaffen.

Ebenfalls wurden – mit Ausnahme von Erwerb ersatz Einkommen – alle Einkommensarten von dieser Neuregelung erfasst.

Die besondere Bindung der **Höchstgrenzenerhöhung** an eine Beschäftigung im unmittelbaren Zusammenhang mit der Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie schließt die Begrenzung der Privilegierung auf Verwendungseinkommen – also Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (§ 53 Abs. 8 S. 1 BeamtVG) – aus, denn viele solcher Beschäftigungen wurden nicht im öffentlichen Dienst, sondern in der Privatwirtschaft ausgeübt.

Von der **befristet für das Jahr 2020 geltenden Privilegierung** waren grundsätzlich Einkommen aus Beschäftigungen erfasst, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Bewältigung der COVID-19-Pandemie standen. Dies sind insbesondere, aber nicht nur Beschäftigungen bei Einrichtungen und Organisationen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsempässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eingetreten wären.

Für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung bei einer solchen Einrichtung oder Organisation erfolgt, kann die aufgrund des **§ 10 Abs. 1 des BSI-Gesetzes erlassene BSI-Kritisverordnung (BSI-KritisV)** herangezogen werden. Dabei sind die in der Verordnung genannten Sektoren und Anlagenkategorien maßgebend; nicht zu prüfen sind die Bemessungskriterien und Schwellenwerte. Beschäftigungen in Bereichen, die nicht in der BSI-KritisV genannt sind, konnten ebenfalls im unmittelbaren Zusammenhang mit der Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie stehen, wenn sich dies aus den Umständen des Einzelfalles (etwa arbeitsvertraglich dokumentierte Einstellung zur Deckung eines personellen Mehrbedarfs wegen erhöhten Arbeitsaufkommens infolge der COVID-19-Pandemie) ergeben hat.

Die beschäftigungsbezogenen Einschränkungen im o. g. Sinn finden sich zwar nicht im Rentenrecht, aber die Intention der versorgungsrechtlichen Änderung war die Förderung von gesamtgesellschaftlicher Unterstützung durch die Versorgungsempfänger in den durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Mangel- oder Engpasssituationen. Versorgungsrechtlich sollten daher auch nur diejenigen Einkommen von der Regelung erfasst werden, die der Intention der Norm gerecht wurden.

Versorgungsbericht 2020

Für die befristete Privilegierung im Jahr 2020 ist es grundsätzlich unbeachtlich, wenn eine entsprechende Tätigkeit bereits vor dem 01.01.2020 begonnen wurde und voraussichtlich über den 31.12.2020 hinaus ausgeübt wird.

Während die rentenrechtliche Anrechnungsregelung von absoluten, nicht relativen Hinzuverdienstgrenzen ausging, stellte das Versorgungsrecht bereits im geltenden Recht auf die vor Versetzung in den Ruhestand erzielten Einkünfte ab und bestimmt damit immer einen individuellen, auf den Einzelfall bezogenen Freibetrag. Dieser liegt zumeist höher, kann aber auch niedriger sein als die Hinzuverdienstgrenze im Rentenrecht. Eine pauschale Erhöhung des nicht anrechenbaren Einkommens würde damit zu einer Erhöhung des bereits existenten Freibetrages führen. Da sich dieser Freibetrag aber nicht vom Einzelfall loslöst und sich auch nicht durchschnittsweise ermitteln lässt, erfolgte eine Verbesserung bei der Hinzuverdienstregelung systemadäquat durch eine prozentuale Anhebung der Höchstgrenze, bis zu der die Summe aus Ruhegehalt und Einkommen ohne Auswirkung auf die Versorgungsbezüge bleibt. Die spürbare Anhebung der Höchstgrenze um 50 Prozentpunkte führte je nach dem verdienten Ruhegehaltssatz zu einer unschädlichen Hinzuverdienstmöglichkeit von mindestens knapp 80 % der zuletzt bezogenen Versorgungsbezüge. Sie erfolgte in diesem Umfang nicht nur zur Steigerung der Anreizwirkung für dringend benötigtes Personal, sondern auch im Hinblick auf die Besonderheit der Ausnahmesituation, in der sich die Ruhegehaltsempfänger durch ihren Einsatz an der Bewältigung einer der schwersten Herausforderungen seit dem Zweiten Weltkrieg beteiligten.

Gemäß **§ 107e S. 2 BeamtVG** wird für den Geltungszeitraum (01.01. bis 31.12.2020, siehe die Artikel 6 und 9) der Wegfall des nach durchgeführter Ruhensregelung mindestens zu belassenden Ruhegehalts in Höhe von 20 % ausgesetzt, der ansonsten in bestimmten Konstellationen zu einem vollständigen Ruhen des Ruhegehalts führen würde. Ungeachtet der Höhe des Einkommens aus einer Beschäftigung im unmittelbaren Zusammenhang mit der Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie standen daher nach Durchführung der Ruhensregelung mindestens 20 % des verdienten Ruhegehalts zu.

Von dieser Regelung ausgenommen sind gemäß **§ 107e S. 3 BeamtVG** Versorgungsempfänger, **die wegen Dienstunfähigkeit oder einer Schwerbehinderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden**. Dies entspricht auch der Regelung im Rentenrecht. Darüber hinaus soll aber ein Anreiz für die Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer potentiell gesundheitsgefährdenden Tätigkeit nicht für einen Personenkreis geschaffen werden, der wegen vorzeitiger Ruhestands-versetzung aus gesundheitlichen Gründen eher zu den besonders gefährdeten Bevölkerungsgruppen gehört. Damit kommt der Gesetzgeber seinen erweiterten Sorgfaltspflichten gegenüber seinen ehemaligen Beamten nach.

Der zum 01.01.2020 neu eingefügte § 107e BeamtVG – Sonderregelung hinsichtlich der Höchstgrenze für Einkommen, welches aus Beschäftigungen zur Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie stammte – galt bis zum 31.12.2020.

Rechtsänderungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)

Inkrafttreten des Flexigesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das **Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestands und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen (Flexigesetz) vom 13.11.2019 (ABI. EKD S. 322)** trat weitestgehend zum 01.01.2020 in Kraft.

Ab dem Jahr 2020 werden in den Gliedkirchen der EKD die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Dies stellte die Gliedkirchen vor eine besondere Herausforderung, da nicht alle Stellen wiederbesetzt werden können. Gleichmaßen wurden weitere rechtliche Regelungen ausgestaltet, die eine Tätigkeit über die Ruhestandsgrenze hinweg und den bereits praktizierten Dienst im Ruhestand auf eine solide rechtliche Basis stellen. Hinsichtlich

Versorgungsbericht 2020

der bereits zum 01.01.2019 in Kraft getretenen Änderungen wird auf die Ausführungen im Versorgungsbericht 2019 der ERK verwiesen.

Wie bereits im Versorgungsbericht 2019 dargestellt, soll das Maßnahmenpaket des Flexigesetzes für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand zur Vermeidung von Personalengpässen insbesondere in der Pfarrdienstgemeinschaft sorgen.

Im Einzelnen umfasst das Artikelgesetz die Änderung folgender dienstrechtlicher Kirchengesetze:

- Artikel 1 Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD)
- Artikel 2 Kirchenbeamtengesetz der EKD (KBG.EKD)
- Artikel 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD)
- Artikel 4 Disziplinargesetz der EKD (DG.EKD)
- Artikel 5 Ausführungsgesetz zum BVG-EKD (AGBVG-EKD)
- Artikel 6 Entsendungsbeihilfeverordnung
- Artikel 7 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD)

Änderungen im Pfarrdienstgesetz der EKD

Um die Ruhestandsgrenzen in der Pfarrdienstgemeinschaft zu flexibilisieren, wurden drei rechtliche Möglichkeiten, in denen das freiwillige Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht wird, näher ausgestaltet.

➤ *Hinausschieben des Ruhestands*

Das Hinausschieben des Ruhestands war bereits vor Inkrafttreten des Flexigesetzes im Rahmen des **§ 87 Abs. 4 PfdG.EKD** möglich.

Die Altregelung des § 87 Abs. 4 PfdG.EKD wurde fast wortgleich in den neu eingefügten **§ 87a PfdG.EKD** übernommen.

Der Eintritt in den Ruhestand kann, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, im Einvernehmen zwischen der für die Berufung zuständigen Stelle und dem Pfarrer um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. Das Hinausschieben des Ruhestands ist nicht aufgrund eines Antrags möglich, da ein Antragsrecht im Gesetz nicht vorgesehen ist. Demnach besteht grundsätzlich kein Anspruch auf ein Hinausschieben des Ruhestands. Die Fortsetzung des aktiven Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus soll weiterhin ein kommunikativer Prozess zwischen den Beteiligten bleiben.

Voraussetzung des Hinausschiebens des Ruhestands oder der Verlängerung des Hinausschiebens ist stets das Vorliegen eines **dienstlichen Interesses**. Das dienstliche Interesse beinhaltet personalwirtschaftliche, organisatorische und fachliche Aspekte, insbesondere das Interesse des Dienstherrn an der Optimierung seines Personaleinsatzes und an einer sachgemäßen und reibungslosen Aufgabenerfüllung. Er setzt somit zumindest einen entsprechenden Personalbedarf für eine konkrete Aufgabe und im Haushaltsplan vorhandene Mittel voraus. Ob ein dienstliches Interesse besteht, liegt demnach im Ermessen des Dienstherrn.

Gemäß **§ 87a Abs. 2 PfdG.EKD** kann der Ruhestand längstens bis zum Ende des Monats, in dem das 75. Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden. Das erste Hinausschieben des Ruhestands geschieht für längstens drei Jahre. Sollte darüber hinaus bei den Beteiligten das Interesse bestehen, den Ruhestand weiterhin hinauszuschieben, ist hierüber im Wege von Mehrfachverlängerungen in mehreren überschaubaren

Versorgungsbericht 2020

Zeitabschnitten entscheiden. Jeder sich an die erste Verlängerung anschließende Zeitraum umfasst dann jedoch, bis zur nächsten Entscheidung, nur zwei weitere Jahre.

Bei Pfarrern im Schul- oder Hochschuldienst ist über den Verlängerungszeitraum unter Berücksichtigung des Ablaufs des Schulhalbjahres oder des Semesters zu entscheiden.

Eine Verlängerung des Hinausschiebens des Ruhestands ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Pfarrers möglich.

Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nach Abs. 1 und Abs. 2 setzt voraus, dass ein Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs übernommen wird, eine dem persönlichen Qualifikationsprofil entsprechende Stelle oder ein entsprechender Auftrag im Sinne des § 25 PfdG.EKD vorhanden ist, ein kirchliches Interesse nicht entgegensteht und an der fortbestehenden Eignung des Pfarrers keine Zweifel bestehen.

Grundsätzlich kann demnach der Dienst im hinausgeschobenen Ruhestand auch im Teildienst erfolgen, soweit dieser mindestens die Hälfte des Umfangs eines uneingeschränkten Dienstes umfasst. Das Hinausschieben des Ruhestands dient im Weiteren nicht dazu, eine Stelle oder einen Auftrag zu dessen Ermöglichung erst zu schaffen. Es muss diesbezüglich auf bereits vorhandene Stellen und Aufträge zurückgegriffen werden.

Das Hinausschieben des Ruhestands endet regulär nach dem jeweilig vereinbarten Zeitraum, wenn darüber hinaus einer Verlängerung nicht zugestimmt wird. Damit Pfarrer, die den Ruhestand hinauschieben, auch vor Ablauf der hierfür vorgesehenen Zeit die Versetzung in den Ruhestand beantragen können, wurde **§ 88 PfdG.EKD** für entsprechend anwendbar erklärt. Dieser regelt den Ruhestand auf Antrag vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Darüber hinaus gelten ebenfalls unmittelbar beim Hinausschieben des Ruhestands die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand gemäß den **§§ 89 bis 94 PfdG.EKD**.

Das Hinausschieben des Ruhestands erhöht die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Erreicht der Pfarrer durch das Hinausschieben des Ruhestands seine Höchstversorgung, wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 10 % des Grundgehaltes gezahlt (§§ 2, 16a BVG-EKD i. V. m. § 7a BBesG).

Ein Teildienst nach Erreichen der Regelaltersgrenze führt zu einem Gehalt, das sich aus dem regulären Teildienstgehalt und einem Zuschlag zusammensetzt. Der Zuschlag bildet das bis zu diesem Zeitpunkt erdiente Ruhegehalt ab, wobei seine Höhe dem Verhältnis des Teildienstes zu einem vollen Dienstauftrag entspricht.

➤ **Dienst im Ruhestand**

In Bezug auf den Dienst im Ruhestand wurde **§ 94 Abs. 3 PfdG.EKD modifiziert und § 94a PfdG.EKD neu eingefügt**.

Paragraf **94 Abs. 3 S. 3 PfdG.EKD** enthält nunmehr eine Legaldefinition für „Dienst im Ruhestand“, wobei sich in § 94a PfdG.EKD die weitere rechtliche Ausgestaltung findet.

In einigen Gliedkirchen ist das Modell eines Dienstes im Ruhestand in Form von Predigt- und Vertretungsdiensten üblich. Diese Dienste stellen keine Unterbrechung des Ruhestands dar und sind daher nicht ruhegehaltfähig.

Anders als bei staatlichen Beamtenverhältnissen dauert das Pfarrdienstverhältnis nach Eintritt in den Ruhestand fort. Grund dafür ist, dass die Ordination auf Lebenszeit angelegt ist, da die Berufung nicht mit Eintritt in den Ruhestand endet. Das Pfarrdienstverhältnis ist demnach ein dauerhaftes Dienstverhältnis, bei dem nach Eintritt in den Ruhestand lediglich keine Pflicht zur Dienstleistung mehr besteht und die Übernahme eines Dienstes freiwillig erfolgt.

Versorgungsbericht 2020

Wird im Ruhestand Dienst geleistet, erfolgt dies häufig ehrenamtlich. In einer Vielzahl der Fälle wird eine gliedkirchlich bestimmte Geldleistung erbracht, die von der Besoldung im aktiven Dienstverhältnis erheblich nach unten abweicht, um eine Anrechnung auf die Versorgung gemäß § 53 BeamtVG zu vermeiden. Bei einem Dienst im Ruhestand ist allerdings mit dieser Besoldung neben dem Bezug des Ruhegehalts der Erwerb ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nicht verbunden (§ 28 Abs. 4 BVG-EKD). Durch das Andauern des kirchlichen Dienstverhältnisses und die Beauftragung beim gleichen Dienstherrn, für die der Pfarrer eine Besoldung erhält, ist verbunden, dass die Versicherungsfreiheit des aktiven Dienstverhältnisses gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) ebenfalls fort dauert. Dies hat zur Folge, dass die Voraussetzungen für die Erhebung eines halben Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht gegeben sind.

Gemäß § 94a PfdG.EKD erfolgt die Übernahme eines Dienstes im Ruhestand freiwillig. Wie auch beim Hinausschieben des Ruhestands ist die Grundvoraussetzung für die Übertragung eines solchen Dienstes ein kirchliches Interesse.

Regelmäßiger Dienst – auch Teildienst – mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs soll jeweils auf längstens ein Jahr befristet werden. Bei umfangreichen, längeren Diensten, die auch für ein Hinausschieben des Ruhestands oder für eine Wiederverwendung im aktiven Dienstverhältnis geeignet wären, sollte auf diese Gestaltungsmöglichkeiten Rückgriff genommen werden und zwar dann, wenn der Pfarrer noch nicht die Höchstversorgung erreicht hat.

➤ **Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestands**

Ist ein Pfarrer bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden, besteht gemäß **§ 95 i. V. m. § 95a PfdG.EKD** die Möglichkeit einer Wiederverwendung nach dem Wegfall der Ruhestandsgründe unter Wiederaufleben aller Rechte und Pflichten eines aktiven Dienstverhältnisses. Dies bedeutet gleichermaßen, dass die Dienstzeiten, die bis zur Beendigung einer Wiederverwendung zurückgelegt werden, als ruhegehaltfähige Dienstzeiten zu berücksichtigen sind und in die Berechnung des späteren Ruhegehalts einfließen.

Die Wiederverwendung nach Wegfall der Dienstunfähigkeit bzw. für Ruheständler nach einem Wartestand oder Erreichen einer Altersgrenze ist im Gegensatz zu den beiden vorhergehenden Varianten von der Zustimmung des Ruheständlers unabhängig. Da das Dienstverhältnis im Ruhestand weiterhin fortbesteht, reicht für die Wiederverwendung eine Verfügung der für die Berufung zuständigen Stelle.

Da bei der Wiederverwendung die übertragene Stelle oder der übertragene Auftrag niedriger bewertet sein kann als die vor dem Ruhestand wahrgenommene Stelle, wird der möglicherweise entstehende Nachteil in der späteren Versorgung gemäß § 16a BVG-EKD ausgeglichen. Die Dauer der Wiederverwendung sollte sich allerdings auf einen Dienst mit mindestens der Hälfte des vollen Dienstumfangs – insgesamt für die Dauer eines Jahres – erstrecken.

Der Ruheständler ist über die Rechtsfolgen der Wiederverwendung – insbesondere versorgungsrechtliche Konsequenzen bspw. im Falle eines Versorgungsausgleichs – ausreichend zu informieren.

Die Wiederverwendung erfolgt zunächst für die Dauer von bis zu drei Jahren. Für ihre Verlängerung findet § 87a Abs. 2 und 6 entsprechende Anwendung, auch wenn sie vor Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt.

Auch in den Fällen einer Wiederverwendung kann der Pfarrer, wie auch beim Hinausschieben des Ruhestands, in entsprechender Anwendung des § 88 PfdG.EKD, die Versetzung in den

Ruhestand beantragen. Des Weiteren gelten im Sinne der §§ 89 bis 94 PfdG.EKD die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand. Vor allem kann eine Ruhestandsversetzung aufgrund erneuter Dienstunfähigkeit erfolgen.

➤ **Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt**

Neben einem besoldeten Pfarrdienstverhältnis kann kein ehrenamtliches Pfarrdienstverhältnis bestehen. Dies gilt auch dann, wenn dieses zum selben Dienstherrn bestehen sollte. Wie auch im staatlichen Bereich, endet ein kirchlich öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, wenn ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet wird (vgl. § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BBG, § 97 Abs. 1 Nr. 6 PfdG.EKD, § 76 Abs. 1 Nr. 3 KBG.EKD).

Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt (**§ 111 PfdG.EKD**) werden in der Regel neben einem Beruf wahrgenommen. Aus diesem Grund werden sie von diesem Grundsatz ausgenommen, sofern es sich um ein staatliches Beamtenverhältnis handelt oder um ein Kirchenbeamtenverhältnis ohne unmittelbar theologischen Bezug.

Wird ein Pfarrer, der bis dahin ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt wahrgenommen hat, in ein besoldetes Pfarrdienstverhältnis berufen oder wird ein neues ehrenamtliches Pfarrdienstverhältnis in einer anderen Gliedkirche begründet, endet das bisherige Pfarrdienstverhältnis kraft Gesetzes im Ehrenamt.

Gemäß **§ 112 Abs. 2 Nr. 6 und Nr. 7 und § 113 PfdG.EKD** ist auch beim Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt der Grundsatz der Ordination auf Lebenszeit angelegt. Daraus folgt, dass auch der Pfarrdienst im Ehrenamt nicht mehr mit der Regelaltersgrenze oder bei Dienstunfähigkeit endet, was bisher zur Folge hatte, dass auch die Ordinationsrechte entfielen. Nunmehr ist vorgesehen, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze oder bei Eintritt von Dienstunfähigkeit allein der bisher übertragene Auftrag endet. Auch bei einem Pfarrdienst im Ehrenamt kann mit Zustimmung des Pfarrers der Auftrag belassen oder ein neuer Auftrag übertragen werden.

Nach Beendigung eines Auftrags ruht vielmehr das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt bis ein neuer Auftrag übernommen wird. Nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze und in den Fällen einer Dienstunfähigkeit findet § 94 Abs. 2 S. 1 und S. 4, Abs. 3 und Abs. 4 PfdG.EKD entsprechende Anwendung.

Änderungen im Kirchenbeamtenengesetz der EKD

Die Änderungen um die Ruhestandsgrenzen in der Pfarrdienstgemeinschaft wurden wirkungsgleich in das Kirchenbeamtenengesetz der EKD (KBG.EKD) übertragen.

➤ **Hinausschieben des Ruhestands**

Bisher war das Hinausschieben des Ruhestands in § 66 Abs. 4 bis Abs. 8 KBG.EKD geregelt. Vor allem kamen im Recht der Kirchenbeamten die in § 66 Abs. 5 bis Abs. 8 KBG.EKD geregelten **Sonderformen des „gestreckten Ruhestandseintritts“** zur Anwendung. Diese sahen durch gleichmäßigen Teildienst vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze einen flexiblen Ruhestandseintritt vor.

Mit der Neuregelung des **§ 66a KBG.EKD** treten diese Sonderformen aufgrund der geänderten Berücksichtigung eines Teildienstes gemäß § 7a BBesG in den Hintergrund, zumal die vergleichbare Regelung im Bundesbeamtenengesetz (BBG) bis 2021 befristet ist.

Voraussetzung des Hinausschiebens des Ruhestands oder der Verlängerung des Hinausschiebens des Ruhestands ist stets das Vorliegen eines dienstlichen Interesses. Wie im Pfarrdienstverhältnis unterliegt dann auch das Hinausschieben des Ruhestands im

Versorgungsbericht 2020

Kirchenbeamtenverhältnis dem dienstlichen Interesse, wenn personalwirtschaftliche, organisatorische und fachliche Aspekte, insbesondere das Optimieren des Personaleinsatzes und eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung nicht entgegenstehen.

Die Frage, ob der Ruhestand hinausgeschoben werden kann, unterliegt nicht dem Antragsrecht des jeweiligen Kirchenbeamten, sondern wird im Rahmen eines kommunikativen Prozesses der Beteiligten per Verwaltungsakt des Dienstherrn vollzogen.

Der Ruhestand soll längstens bis zum Ende des Monats, in dem das 75. Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden können (§66a Abs. 2 KBG.EKD). Hierüber wird in mehreren überschaubaren Zeitabschnitten – der erste Hinausschiebens-Zeitraum beträgt längstens 3 Jahre, alle weiteren jeweils 2 Jahre – gfs. im Wege von Mehrfachverlängerungen entschieden.

Über eine etwaige Verlängerung des Hinausschiebens des Ruhestands kann nur mit Zustimmung des Kirchenbeamten entschieden werden.

Gemäß **§ 66a Abs. 3 KBG.EKD** muss ein Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs übernommen werden, eine dem persönlichen Qualifikationsprofil entsprechende Stelle vorhanden sein, ein kirchliches Interesse an der Fortsetzung der Tätigkeit bestehen und die fortbestehende Eignung des Kirchenbeamten muss zweifelsfrei sein.

Das Hinausschieben des Ruhestands endet regulär nach dem jeweilig vereinbarten Zeitraum, wenn darüber hinaus einer Verlängerung nicht zugestimmt wird. Damit Kirchenbeamte, die den Ruhestand hinauschieben, auch vor Ablauf der hierfür vorgesehenen Zeit die Versetzung in den Ruhestand beantragen können (Antragsruhestand), wird § 67 KBG.EKD entsprechend angewendet. Darüber hinaus gelten ebenfalls unmittelbar beim Hinausschieben des Ruhestands die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand gemäß den §§ 68 bis 73 KBG.EKD. Eine Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit ist auch bei dem Modell des Hinausschiebens des Ruhestands möglich.

Das Hinausschieben des Ruhestands erhöht die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Erreicht der Kirchenbeamte durch das Hinausschieben des Ruhestands seine Höchstversorgung, wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 10 % des Grundgehalts gezahlt (§§ 2, 16a BVG-EKD i. V. m. § 7a BBesG).

Ein Teildienst nach Erreichen der Regelaltersgrenze führt zu einem Gehalt, das sich aus dem regulären Teildienstgehalt und einem Zuschlag zusammensetzt. Der Zuschlag bildet das bis zu diesem Zeitpunkt erdiente Ruhegehalt ab, wobei seine Höhe dem Verhältnis des Teildienstes zu einem vollen Dienstauftrag entspricht.

➤ **Dienst im Ruhestand**

Paragraf 72 Abs. 5 KBG.EKD enthält nunmehr eine Legaldefinition für „Dienst im Ruhestand“, wobei sich in § 72a KBG.EKD die weitere rechtliche Ausgestaltung findet.

Gemäß **§ 72a KBG.EKD** kann einem geeigneten Kirchenbeamten im Ruhestand mit dessen Zustimmung ein Dienst im Ruhestand übertragen werden, soweit ein kirchliches Interesse besteht.

Der Dienst im Ruhestand kann die einmalige, mehrmalige oder regelmäßige Wahrnehmung eines kirchlichen Dienstes beinhalten, wobei bei einem regelmäßigen Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs dieser längstens auf ein Jahr befristet werden sollte.

Im Gegensatz zu einem staatlichen Beamtenverhältnis dauert das Kirchenbeamtenverhältnis nach Eintritt in den Ruhestand fort. Der Dienst des Kirchenbeamten gründet auf den Auftrag,

Versorgungsbericht 2020

den die Kirche von ihrem Herrn Jesus Christus erhalten hat. Wer seinem Leben diesen Auftrag widmet, bleibt dieser Aufgabe auch über die Regelaltersgrenze hinaus verbunden. Mit dem Eintritt in den Ruhestand besteht somit lediglich keine Pflicht zur Dienstleistung mehr und jede weitere Übernahme eines Dienstes erfolgt freiwillig.

Der Kirchenbeamte im Ruhestand unterliegt weiterhin den für das Kirchenbeamtenverhältnis üblichen Loyalitätspflichten und der Disziplinaraufsicht. In einer Vielzahl der Fälle wird eine gliedkirchlich bestimmte Geldleistung erbracht, die von der Besoldung im aktiven Dienstverhältnis erheblich nach unten abweicht, um eine Anrechnung auf die Versorgung gemäß § 53 BeamtVG zu vermeiden.

Bei einem Dienst im Ruhestand ist allerdings mit dieser Besoldung neben dem Bezug des Ruhegehalts der Erwerb ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nicht verbunden (§ 28 Abs. 4 BVG-EKD). Durch das Andauern des kirchlichen Dienstverhältnisses und die Beauftragung beim gleichen Dienstherrn, für die der Kirchenbeamte eine Besoldung erhält, ist zu eigen, dass die Versicherungsfreiheit des aktiven Dienstverhältnisses gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) ebenfalls fort dauert. Dies hat zur Folge, dass die Voraussetzungen für die Erhebung eines halben Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht gegeben sind.

➤ **Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestands**

Eine Wiederverwendung im aktiven Dienst, die gemäß § 73 KBG.EKD bisher nur bei Wegfall des Ruhestandsgrundes (Dienstunfähigkeit oder des Wartestandsgrundes) möglich war, wird mit der Neuregelung des **§ 73a KBG.EKD** erweitert auf Ruhestandsfälle nach Erreichen einer Altersgrenze, wobei von dieser Regelung nicht nur die Regelaltersgrenze umfasst wird, sondern jedwede Antragsaltersgrenze gemäß § 67 KBG.EKD.

Anders als die Wiederverwendung im Sinne des § 73 KBG.EKD erfolgt die Wiederverwendung nach § 73a KBG.EKD nur mit Zustimmung des Kirchenbeamten, wobei zur Wiederverwendung eine Verfügung der für die Berufung zuständigen Stelle ausreicht. Ob eine Wiederverwendung in Betracht kommt, setzt voraus, dass mindestens ein halber Dienstauftrag für mindestens ein Jahr übernommen werden kann.

Die Dauer der ersten Wiederverwendung ist längstens für drei Jahre vorgesehen. Diese kann jedoch nach den Regelungen des Hinausschiebens des Ruhestands gemäß § 66a KBG.EKD ebenfalls in Zeitintervallen von längstens zwei Jahren verlängert werden.

Auch im Rahmen der Wiederverwendung ist eine Versetzung in den Ruhestand wegen erneuter Dienstunfähigkeit im Sinne der §§ 68 bis 70 KBG.EKD möglich. Desgleichen finden die Regelungen des § 67 KBG.EKD sowie die übrigen Regelungen über die Versetzung in den Ruhestand gemäß der §§ 68 bis 72 KBG.EKD unmittelbare Anwendung.

Änderungen des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD

➤ **Geltungsbereich, Anwendungsbereich**

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) regelt die Besoldung und Versorgung der Pfarrer in einem öffentlichen Pfarrdienstverhältnis, der Kirchenbeamten, der Vikare in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sowie der Anwärter der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse. Es gilt ferner für die Kirchenbeamten sowie die Anwärter der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die die EKD, eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt (§ 1 Abs. 1 BVG-EKD).

Versorgungsbericht 2020

Bei den **Dienstbezügen** handelt es sich neben den in § 1 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes genannten Besoldungsbestandteilen (Grundgehalt, Leistungsbezüge für Professoren, Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen, Auslandsbesoldung) auch um die Besoldung während des Wartestands (Wartestandsbesoldung), die es nur noch im kirchlichen Bereich gibt (§ 1 Abs. 2 BVG-EKD).

Da kirchliche öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse anders als staatliche Beamtenverhältnisse nicht mit dem Ruhestand enden, sind die Geldleistungen die im freiwilligen Dienst während des Ruhestands erzielt werden, ebenfalls als Besoldung einzuordnen. Paragraph 1 Abs. 2 BVG-EKD ordnet sie daher als Dienstbezug ein.

➤ **Anpassung der Öffnungsklauseln**

Die Vorschrift des § 10 BVG-EKD (Öffnungsklauseln) ergänzt § 9 BVG-EKD und nennt weitere unmittelbar finanzwirksame Regelungsmaterien, für die die EKD, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz je für ihren Bereich vom Bundesrecht abweichende Regelungen erlassen können.

Mit der Neugestaltung der Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestands sollen für die Besoldung dieselben Regelungen gelten wie beim Hinausschieben des Ruhestands. Daher wurden die Öffnungsklauseln in § 10 Nr. 4 BVG-EKD angepasst, damit nicht nur Zuschläge beim Hinausschieben des Ruhestands, sondern auch bei der Wiederverwendung erfasst werden.

Dieselben Regelungen des § 10 BVG-EKD gelten demnach bezüglich der Gewährung und Höhe von 1.) vermögenswirksamen Leistungen, 2.) Sonderzahlungen und Einmalzahlungen, 3.) Zuschlägen bei Altersteildienst, 4.) Zuschlägen beim Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf einen Zeitpunkt nach Erreichen der Regelaltersgrenze sowie bei Wiederverwendung nach Erreichen der Regelaltersgrenze, 5.) Auslandsbesoldungen, 6.) nichtruhegehaltfähigen Zuschlägen bei begrenzter Dienstfähigkeit und 7.) Besoldung bei Familienpflegezeit und Vorschüssen bei Familienpflegezeit.

➤ **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, Bundesministertgesetz) geregelt. Auch die Bundesländer haben diesbezüglich eigene Vorschriften.

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD verzichtet für diese Regelungsmaterie auf einen Verweis in das staatliche Recht oder das Recht der Bundesländer, um im eigenen Rechtskreis die Übersichtlichkeit und einen Gleichklang der dem BVG-EKD angeschlossenen Gliedkirchen zu gewährleisten.

Die Ruhensvorschrift des **§ 14 BVG-EKD**, die am 01.01.2015 in Kraft getretenen ist und sich bisher an der Regelung des § 14 des Versorgungsgesetzes der Union Ev. Kirchen in der EKD orientierte, enthält vom Bundesrecht abweichende, eigenständige und umfassende Regelungen zur Vermeidung einer Doppelalimentation.

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. einem Übergangsgeld aus einem Abgeordnetenmandat oder einem Amtsverhältnis,

Versorgungsbericht 2020

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.

Paragraf 14 Abs. 1 BVG EKD betrifft daher die Kürzung der Besoldung wegen eines gleichzeitigen Einkommens aus einem Mandat. Bezüge aufgrund eines Mandats können allerdings so hoch sein, dass unter Anwendung der bisherigen Regelung von den kirchlichen Bezügen kaum etwas verblieben ist. Der Kürzungsbetrag durfte bisher nicht höher sein als 50 % des nichtkirchlichen Einkommens, Übergangsgeldes oder Versorgungsbezugs (§ 14 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD a. F.).

Die Regelungen zum Kürzungsbetrag wurden zum 01.01.2020 dahingehend angepasst, dass mindestens 50 % der aktiven Bezüge verbleiben. Das bedeutet, der Kürzungsbetrag darf weder 50 % des nichtkirchlichen Einkommens, Übergangsgeldes oder Versorgungsbezugs noch 50 % des kirchlichen Einkommens übersteigen.

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.

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. Die darin vorgesehene Kürzungsbetragsregelung bleibt von der Neuregelung des § 14 Abs. 1 BVG-EKD unberührt und gilt unverändert fort.

➤ **Besoldung und Versorgung bei Hinausschieben des Ruhestands und Wiederverwendung, Besoldung neben Versorgung bei Dienst im Ruhestand**

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).

Aufgrund dieser Generalverweisung findet beim Hinausschieben des Ruhestands § 7a BBesG Anwendung.

Demnach erhält der künftige Ruheständler nach dem Erreichen der Höchstversorgung einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag in Höhe von 10 % des Grundgehalts. In **§ 16a Abs. 1 BVG-EKD** ist ergänzend geregelt, dass sich im Falle eines Teildienstes der Zuschlag nach § 6 Abs. 1 BBesG bemisst. Die Höhe des Zuschlags entspricht demnach dem Verhältnis des Teildienstes zu einem vollen Dienstauftrag. Bei einem $\frac{3}{4}$ -Teildienst wird z. B. $\frac{3}{4}$ des Grundgehalts und als Zuschlag $\frac{1}{4}$ der verdienten Versorgung gezahlt.

Das staatliche Beamtenrecht kennt bisher nicht die Wiederverwendung nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Demgemäß enthält das BBesG hierfür keine gesonderten Bestimmungen. Im Falle der Wiederverwendung vor Erreichen der Regelaltersgrenze gilt daher reguläres Besoldungsrecht. Wird die Regelaltersgrenze indes überschritten, werden aufgrund des Generalverweises in § 2 Abs. 1 BVG-EKD die Regelungen des § 7a BBesG angewendet. Es

Versorgungsbericht 2020

wird dann ein Zuschlag gewährt, wenn die Höchstversorgung erreicht und/oder wenn ein Teildienst ausgeübt wird (§16a Abs. 2 BVG-EKD).

Gemäß **§16a Abs. 3 BVG-EKD** werden bei einem Wiedereintritt in den Ruhestand nach Beendigung einer Wiederverwendung die ruhegehaltfähige Dienstzeit und das Ruhegehalt nach dem dann beim jeweiligen Dienstherrn gültigen Beamtenversicherungsrecht berechnet.

In der Zeit der Wiederverwendung kann es unter Umständen erhebliche, nachteilige Rechtsänderungen geben, die bei einem Wiederaufnehmen der Ruhestandsversorgung erstmalig zur Anwendung kommen. Die Anwendung des **§ 85a BeamtVG** stellt in diesen Fällen sicher, dass der bei Beginn des ersten Ruhestands erdiente Betrag des Ruhegehalts hierdurch nicht unterschritten wird.

Durch entsprechende Anwendung des § 13 Abs. 1 S. 2 BeamtVG bleiben die dem neuen Ruhegehalt zugrundeliegenden Dienstjahre nicht hinter der Zahl der dem früheren Ruhegehalt zugrunde gelegten Dienstjahre zurück, wenn bei der ersten Zurruesetzung eine Zurechnungszeit wegen Dienstunfähigkeit berücksichtigt wurde.

War das erste Ruhegehalt gemäß § 14 Abs. 3 oder § 69h BeamtVG oder aufgrund einer vergleichbaren Regelung durch einen Versorgungsabschlag vermindert, entfallen diese Abschläge nicht, wenn der zweite Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt.

Eine Besserstellung wird so vermieden. Andernfalls würde sonst z. B. die Möglichkeit eröffnet, bei einer ersten Ruhestandsversetzung aufgrund eigenen Antrags mit 63 Jahren und 14,40 % Versorgungsabschlag in den Ruhestand zu gehen, mit 66 Jahren ein weiteres Jahr im Rahmen der Wiederverwendung zu arbeiten, um mit 67 Jahren das zweite Ruhegehalt ohne Versorgungsabschlag zu beziehen. So verringern sich gemäß § 16a Abs. 3 S. 3 BVG-EKD die mit der ersten Ruhestandsversetzung festgesetzten **Versorgungsabschläge** pro Jahr der Wiederverwendung um 3,60 % (pro Monat um 0,3 %).

Die **Öffnungsklausel in § 16a Abs. 3 S. 4 BVG-EKD** stellt es den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen frei, das Ruhegehalt für den zweiten Ruhestand in anderer Weise zu regeln.

Die kirchliche Regelung des § 16a BVG-EKD sieht darüber hinaus vor, dass sich der gewährleistete Betrag mit den regelmäßigen Versorgungsanpassungen entsprechend verändert.

Werden nach Erreichen der Regelaltersgrenze oder in Fällen der Wiederverwendung ein mit niedrigen Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet als das zuvor übertragene, so wird das Ruhegehalt nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Voraussetzung dafür ist, dass eine Versorgung aus diesem Amt bei Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. bei Beginn des ersten Ruhestands gegeben war.

Der dynamische Verweis auf das für die Bundesbeamten jeweils geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht bewirkt eine kontinuierliche Aktualisierung des kirchlichen Rechts, welches so nicht immer wieder neu durch Arbeitsgruppen und Synodenbeschlüssen an die Rechtsentwicklung angepasst werden muss. Des Weiteren stehen zum Bundesrecht Verwaltungsvorschriften, Durchführungshinweise, Gesetzeskommentare usw. zur Verfügung, die eine einheitliche Rechtsauslegung ermöglichen und damit den Verwaltungsvollzug erleichtern.

Da das BVG EKD keine Bestimmung zur Vergütung von Dienst im Ruhestand enthält, obwohl es sich dabei aufgrund des fortbestehenden Dienstverhältnisses um eine Besoldung handelt, steht es in der alleinigen Kompetenz der Gliedkirchen, pauschale Vertretungssätze zu

Versorgungsbericht 2020

bestimmen. Entsprechend **§ 16a Abs. 5 BVG-EKD** regeln dies die Gliedkirchen durch Rechtsverordnung.

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstzeiten**

Für die Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten sind gemäß § 2 Abs. 1 BVG-EKD die einschlägigen Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes anzuwenden.

Gemäß § 11 Nr. 1 Buchstabe b BeamtVG können Zeiten, in denen der Beamte vor der Berufung in das Beamtenverhältnis hauptberuflich im Dienst öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften oder ihrer Verbände tätig war, als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

Für den kirchlichen Bereich sind diese Zeiten aufgrund der Gleichstellung kirchlicher Zeiten mit Zeiten im sonstigen öffentlichen Dienst (§ 3 BVG-EKD) sogenannte „Ist-Zeiten“ im Sinne des § 6 Abs. 1 S. 1 BeamtVG.

Umgekehrt können die in einem außerkirchlichen, inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hauptberuflich verbrachten Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden („Kann-Zeiten“). Sie sind ruhegehaltfähig, soweit (beim Wechsel vom staatlichen in den kirchlichen öffentlichen Dienst) mit dem kirchlichen Dienstherrn eine Versorgungslastenteilung vereinbart wird (§ 28 Abs. 1 BVG-EKD).

Zeiten einer hauptberuflichen Beschäftigung können als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, soweit sie für das zuerst übertragene kirchliche Amt **förderlich** sind. Ergänzend zu den **§§ 10, 11 BeamtVG** (Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst; sonstige Zeiten), die aufgrund des Verweises in § 2 Abs. 1 BVG-EKD ohnehin gelten, besteht die Möglichkeit, andere Zeiten einer hauptberuflichen Beschäftigung, die für das zuerst übertragene kirchliche Amt förderlich sind, ganz oder teilweise als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen (§ 28 Abs. 2 BVG-EKD).

Dies gilt auch für Zeiten, die **im Ausland** zurückgelegt wurden. Werden Zeiten einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse, bei der eine Berücksichtigung der Zeit als ruhegehaltfähig grundsätzlich in Betracht gezogen werden kann, im EU-Ausland oder der Schweiz verbracht, unterliegt die Berücksichtigung der Ermessensentscheidung des jeweiligen Dienstherrn.

Grundsätzlich können auch im EU-Ausland verbrachte Dienstzeiten einen Rentenanspruch in dem jeweiligen EU- oder EWR-Staat begründen. Diese „ausländischen“ Renten, die nicht aufgrund eines zwischen- oder überstaatlichen Abkommens gezahlt werden, sondern solche Renten, die nach der Verordnung (EWG) 1408/71 und 574/72 oder der Verordnung (EG) 883/2004 und 987 (2009) koordiniert werden, unterliegen allerdings nicht der Ruhensregelung des § 55 Abs. 8 BeamtVG.

Diese Regelung gilt gleichermaßen für die kirchliche Rentenrechnungsvorschrift des § 35 Abs. 1 und Abs. 2 BVG-EKD.

Um eine doppelte Versorgung aus Ruhegehalt und staatlichen (EU-)Renten für den gleichen Zeitraum zu vermeiden, ist es zulässig, die ausländischen Rentenbezüge mittelbar anzurechnen, indem die im Ausland verbrachte Zeit in entsprechend geringerem Umfang als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wird. Dieses Verfahren ist in den Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVwV) Tz. 11.0.1.19 i. V. m. 6.1.2.31 bis 6.1.2.33 näher beschrieben.

Gemäß **§ 28 Abs. 2 BVG-EKD** gilt diese Regelung ebenfalls in den Gliedkirchen die das BVG EKD anwenden.

Versorgungsbericht 2020

Bei entsprechendem kirchlichen Interesse ist die Ruhegehaltsfähigkeit nur unter dem Vorbehalt zuzusagen, dass sich durch die Berücksichtigung dieser Dienstzeiten zusammen mit eventuell zustehenden ausländischen EU-Renten keine Gesamtversorgung ergibt, die über der Höchstgrenze des § 55 Abs. 2 BeamtVG liegt.

Die Entscheidung, ob der Vorbehalt greift, wird erst zur Ruhestandsversetzung getroffen.

➤ **Ausnahmen vom Einkommensbegriff**

Gemäß **§ 53 BeamtVG** erhalten Versorgungsberechtigte, die ein Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen beziehen, ihre Versorgungsbezüge daneben nur bis zum Erreichen der gesetzlichen Höchstgrenze.

Paragraf **53 Abs. 7 S. 1 BeamtVG** enthält eine gesetzliche Definition des Erwerbseinkommensbegriffs. Dies sind alle Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft. Entsprechend den allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz ist in **Tz. 53.7.1.1** dazu ausgeführt, dass den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit grundsätzlich alle aus dem Beschäftigungsverhältnis zufließenden Einnahmen zuzurechnen sind und zwar auch dann, wenn sie steuerfrei gewährt werden.

Unter diese Definition fallen demnach auch Umlagen für die Zusatzversorgung, die Betriebsrenten, Pensionskassen und Pensionsfonds.

Aufgrund der Vielzahl der bestehenden Zusatzversorgungskassen und den unterschiedlichen zur Anwendung kommenden jeweiligen Prozentsätze in der jeweiligen Zusatzversorgungskasse müssten diese vorgenannten steuerfreien Einkommensarten aufwendig recherchiert werden.

Die Schwierigkeit in der Ermittlung dieser Einkünfte besteht darin, dass in der Einkommensanrechnung sowohl der vom Arbeitnehmer als auch der vom Arbeitgeber zu versteuernde Anteil angegeben sein muss. Auf der Gehaltsmitteilung des Versorgungsempfängers wird jedoch nicht selten nur der Steueranteil des Arbeitnehmers ausgewiesen. Häufig finden sich sogar die Einkommensbestandteile zu den Zusatzversorgungskassen nicht explizit in den Gehaltsmitteilungen wieder. Dies führte in der Vergangenheit zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wurde in dem neu eingefügten § 32 a BVG-EKD von der bundesrechtlichen Regelung einige Ausnahmen normiert. So sind die Umlagezahlungen zu Direktversicherungen, zusätzlichen Altersrenten, Zusatzversicherungen, Betriebsrenten, Pensionskassen und Pensionsfonds sowie Sach- und Geldleistungen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz nicht als Einkommen im Sinne des § 53 BeamtVG bei der Ermittlung des anzurechnenden Einkommens zu berücksichtigen.

➤ **Übergangsbestimmungen für die Besoldung und Versorgung; Vorhandene Versorgungsempfänger**

Die Rechtsverhältnisse der vor Inkrafttreten des BVG-EKD vorhandenen Versorgungsempfänger und ihrer Hinterbliebenen richten sich – mit in § 42 Abs. 1 BVG-EKD normierten Ausnahmen – nach neuem Recht.

Nach der bisherigen Regelung waren folgende Ausnahmen vorgesehen, bei denen das bis zum Inkrafttreten des BVG-EKD bisher geltende Recht der jeweiligen Landeskirche weiterhin Anwendung findet:

Versorgungsbericht 2020

- a) Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen
- b) Ruhegehaltfähige Dienstzeiten
- c) Ruhegehaltssätze für am 31.12.1991 vorhandene Bezügeempfänger nach § 85 BeamtVG
- d) Versorgungsabschläge im Sinne des § 14 Abs. 3 und § 69d Abs. 3 BeamtVG und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD, des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder gliedkirchlicher Regelungen
- e) Zeiten, für die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder berufsständischen Versorgung nach § 35 BVG-EKD auf die Versorgung angerechnet werden

Ergänzt werden die bisherigen Ausnahmen um die Nr. 6 hinsichtlich der Feststellung der Leistungen für Kindererziehung. Bestandskräftige Bescheide über die Festsetzung der Leistung für Kindererziehung gelten bei Inkrafttreten des BVG EKD für vorhandene Versorgungsempfänger ebenfalls fort.

Änderungen des Disziplingesetzes der EKD

Arten der Disziplinarmaßnahmen

Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt werden hinsichtlich der Beendigung aus disziplinarischen Gründen ähnlich ausgestaltet wie Pfarrdienstverhältnisse auf Probe. Paragraf 9 Abs. 5 Disziplingesetz der EKD (DG.EKD) sieht als Disziplinarmaßnahme gegen ordinierte Pfarrer, die weder in einem besoldeten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis noch in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, ein Verweis und eine entsprechende Geldbuße vor.

Der Entzug der Ordinationsrechte wegen einer Amtspflichtverletzung erfolgt künftig nicht mehr im Rahmen eines Disziplinarverfahrens, sondern in einem entsprechenden Verwaltungsverfahren im Sinne des § 5 Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD).

Änderung des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz

In der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) wird grundsätzlich die Bundesbeihilfeverordnung angewendet. Durch die Neuregelung des § 7 BVG-EKD wird in Abs. 2 und 3 eine abweichende Regelung dahingehend getroffen, als dass Kirchenbeamte und Pfarrer, die auf Zeit zur EKD abgeordnet werden, jedoch bereits vor der Abordnung einen Anspruch auf einen Zuschuss zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung erhalten haben, diesen zukünftig auch im Rahmen der Abordnung erhalten.

Beihilfeberechtigte Pfarrer, Vikare und Kirchenbeamte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auf Antrag einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag in Höhe der Hälfte des Beitrags der gesetzlichen Krankenversicherung (ohne Tagegeld), wenn sie sich verpflichten, Sachleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch zu nehmen; insoweit entfällt der Beihilfeanspruch.

Der Beitragszuschuss beläuft sich auf 300,00 EUR monatlich, welcher in einem Teildienst anteilig gezahlt wird.

Versorgungsbericht 2020

Inkrafttreten der Kirchlichen Verwaltungsvorschriften der EKD zur Anwendung des Beamtenversorgungsgesetzes in der Ev. Landeskirche Anhalts (AHN)

Der Landeskirchenrat der Evangelischen Landeskirche Anhalts beschloss am 14.11.2019, dass die **Kirchlichen Verwaltungsvorschriften der EKD zur Anwendung des Beamtenversorgungsgesetzes in Verbindung mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (EKD-VwV-BeamtVG) vom 01.10.2019 (ABI. EKD 2020 S. 22)** ohne weitere Änderung in der jeweilig gültigen Fassung ab 01.01.2020 Anwendung finden (**KABl. 2019, S. 44 und ABI. EKD 2020 S. 209**).

Inkrafttreten der Kirchlichen Verwaltungsvorschriften der EKD zur Anwendung des Beamtenversorgungsgesetzes in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Das Landeskirchenamt der Evangelischen Landeskirche von Kurhessen-Waldeck beschloss am 15.11.2020, dass die **Kirchlichen Verwaltungsvorschriften der EKD zur Anwendung des Beamtenversorgungsgesetzes in Verbindung mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (EKD-VwV-BeamtVG) vom 01.10.2019 (ABI. EKD 2020 S. 22)** in Verbindung mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD als Ausführungsbestimmung gemäß **§ 15 des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD** ohne weitere Änderung in der jeweilig gültigen Fassung ab 01.01.2020 Anwendung finden (**KABl. 2020, S. 170**).

Verwaltungsvorschrift zur Anwendung des Beamtenversorgungsgesetzes in der Ev. Kirche in Mitteldeutschland

Die **Verwaltungsvorschrift zur Anwendung des Beamtenversorgungsgesetzes in Verbindung mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (EKM-VwV-BeamtVG) vom 03.12.2019** (KABl. 2020 S. 13) trat zum 01.01.2020 in Kraft.

Versorgungsbezüge nach dem BVG-EKD werden unter Anwendung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung vom 02.02.2018 (veröffentlicht am 03.04.2018 im GMBI. 2018, S. 98 – nachstehend aktuelle VwV genannt) nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen berechnet und gewährt. Die Ev. Ruhegehaltskasse ist berechtigt, ohne weitere Rückfrage nach dieser Kirchlichen Verwaltungsvorschrift zu verfahren.

Soweit sich das Verwaltungshandeln nach dem 04.04.2018 weiterhin nach der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift vom 03.11.1980 (GMBI. S. 742) gerichtet hat, **sind Entscheidungen, die vor dem 01.01.2020 bestandskräftig sind, nicht abzuändern**. Entscheidungen umfassen auch Definitionen und Berechnungsarten. Diese gelten fort, wenn Änderungsberechnungen ausgefertigt werden müssen (z. B. bei Ruhensberechnungen nach §§ 53ff. BeamtVG). Sie ändern sich nach Maßgabe der aktuellen VwV, wenn für die Versorgungsempfängerin oder den Versorgungsempfänger ein Sachverhalt eintritt, der eine grundlegend neue Entscheidung erfordert. Diese Übergangsregelung betrifft insbesondere die folgenden Teilziffern der aktuellen VwV:

18.1.3.2	50.3.2.1	54.1.1.4
18.1.3.3	53.5.2.2	54.1.1.5
22.1.1.3	53.7.1.2, soweit	54.2.1.7
22.1.1.5	die TZ nicht	
22.1.1.6	ausgeschlossen ist	55.2.1.7
22.1.1.7	53.7.1.3	
50.3.1.2	54.1.1.1	61.2.1.3

Versorgungsbericht 2020

Die aktuellen VwV sind unter Beachtung des § 3 BVG-EKD in Verbindung mit § 4 BVG-EKD anzuwenden. Das bedeutet insbesondere:

1. Kirchlicher Dienst ist wie öffentlicher Dienst im Sinne des Bundesbesoldungsgesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes zu behandeln (§ 3 BVG-EKD).
2. Der außerkirchliche öffentliche Dienst ist wie kirchlicher Dienst zu behandeln, soweit im BVG-EKD nichts anderes geregelt ist, z. B. in § 28 Abs. 1 BVG-EKD zur Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten.
3. Kirchliche Kassen und öffentliche Kassen sind beide als öffentliche Kassen im Sinne der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zu behandeln.
4. Leistungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskassen gelten als Zusatzversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes.
5. Die Rücksichtnahme auf § 3 BVG-EKD betrifft insbesondere folgende Einzelbestimmungen der aktuellen VwV zum Beamtenversorgungsgesetz:

6.1.1.1	53.7.2.1	55.1.2.2
6.1.2.4	53.8.1.2	55.1.2.3
10.0.1.6	53.8.2.1	55.1.2.4
11.0.1.6	54.1.1.4	
11.0.1.8	54.1.1.5	

Anstelle der in den aktuellen VwV des Bundes zum BeamtVG in Bezug genommenen Regelungen des Bundesbeamtengesetzes und des Beamtenstatusgesetzes sind aufgrund von § 2 Abs. 3 BVG-EKD die jeweils geltenden Regelungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG-EKD) und des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG-EKD) sowie der Ausführungsgesetze zu dem jeweiligen Regelungsgegenstand anzuwenden. Anstelle der in den aktuellen VwV in Bezug genommenen Regelungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes sind aufgrund von § 5 BVG-EKD die entsprechenden Regelungen des Verwaltungsverfahren- und Zustellungsgesetzes der EKD (VVZG-EKD) anzuwenden.

Zu einzelnen Bestimmungen der aktuellen VwV des Bundes gelten mit Wirkung ab 01.01 2020 die folgenden Besonderheiten bzw. Abweichungen:

Zu Tz. 5.5.1.1

Die Anwendung der Teilziffer ist ausgeschlossen, wenn eine abweichende Zusicherung gemäß § 16 Abs. 3 S. 2 und Abs. 6 BVG-EKD vorliegt.

Zu Tz. 6.1.2.8

Für Beurlaubungen, die am 1. Januar 2020 bereits beendet waren, können ruhegehaltfähige Dienstzeiten auch zu einem späteren Zeitpunkt anerkannt werden.

Zu Tz. 6.1.2.10

Diese Teilziffer findet keine Anwendung. Kirchen erteilen keine Gewährleistungsbescheide. Die in der EKM erteilten Gewährleistungsbescheide umfassen die Dauer einer anderweitigen Beschäftigung während einer Beurlaubung ohne Bezüge, wenn die Berücksichtigung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit von der EKM zugesichert worden ist.

Zu Tz. 6.1.2.13

Diese Teilziffer findet auf Fälle des § 16 BVG-EKD keine Anwendung, ebenso wenn die Beurlaubung für ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis im kirchennahen Bereich genehmigt wird.

Zu Tz. 6.1.2.16

Diese Teilziffer findet keine Anwendung bei Beurlaubungen zur privatrechtlichen Wahrnehmung einer Leitungsposition im kirchlichen Bereich, z. B. Diakonie. Beurlaubungen zur Wahrnehmung einer Leitungsposition im kirchlichen Bereich im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis dienen kirchlichen Belangen und kirchlichen Interessen. In diesen Fällen soll die Beurlaubung ruhegehaltfähig sein, auch wenn aus dem Arbeitsverhältnis eine (weitere) Alterssicherung erworben wird. Bei Beurlaubungen ins Ausland ist sie indessen anzuwenden.

Zu Tz. 6.1.2.19

Diese Teilziffer findet keine Anwendung.

Zu Tz. 6.1.2.20

Die Anwendung der Teilziffer ist ausgeschlossen durch § 16 Abs. 5 und 6 BVG-EKD und § 28 Abs. 3 BVG-EKD sowie Beschluss der Kirchenkonferenz vom 12.12.2018. Aufgrund von § 28 Abs. 3 BVG-EKD gilt der Ausschluss auch, wenn während der Beurlaubung ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis besteht. Es gelten die kirchenrechtlichen Regelungen zur Erhebung eines Versorgungsbeitrages.

Zu Tz. 6.2.2.23

Die Anwendung der Teilziffer ist ausgeschlossen bei Beurlaubungen, bei denen eine Versorgungsvereinbarung auf der Grundlage des Beschlusses der Kirchenkonferenz vom 12.12.2018 abgeschlossen wird.

Zu Tz. 6.1.2.24

Für Fälle, in denen während einer Beurlaubung ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Zeit im kirchlichen Bereich begründet wird, ist die Teilziffer aufgrund der vorrangigen Regelung des § 16 Abs. 4 Satz 1 BVG-EKD ausgeschlossen.

Zu Tz. 12.1a.1.1 bis 12.1a.2.1

Die Anwendung der Teilziffern ist gemäß § 28 Abs. 5 S. 1 BVG-EKD ausgeschlossen.

Zu Tz. 12b.1 bis 12b.2.1.5

Die Anwendung zu § 12b BeamtVG ist durch § 27 S. 2 BVG-EKD ausgeschlossen.

Zu Tz. 46.1.1.1

Die Anwendung von S. 2 dieser Teilziffer ist durch § 50 Abs. 1 PfdG-EKD und § 36 Abs. 1 KBG-EKD ausgeschlossen. Ein Anspruch gegen Schädiger ist an den Dienstherrn abzutreten.

Zu Tz. 49.10.1.5

Die Anwendung der Teilziffer ist teilweise ausgeschlossen, weil Teilziffer 12.1a.1.1 nach § 28 Abs. 5 S. 1 BVG-EKD ausgeschlossen ist.

Zu Tz. 50.1.1.1 i. V. m. Tz. 40.4.1 Beispiel 2, Tz. 40.4.2 und Tz. 40.4.8 BBesGVwV

Die Anwendung dieser Teilziffer in Verbindung mit den genannten Teilziffern der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz (BBesGVwV) ist aufgrund von § 13 BVG-EKD ausgeschlossen. Die Versorgungskassen und Gliedkirchen regeln die Überprüfung der Dienst- und Versorgungsbezüge eigenständig.

Zu Tz. 50a.8.1.6

Die Anwendung dieser Teilziffer ist gemäß § 32 Abs. 2 BVG-EKD ausgeschlossen.

Zu Tz. 53.5.2.2

Ruhegehaltfähige Zulagen nach gliedkirchlichem Recht sind beim Einkommensvergleich wie Amtszulagen zu behandeln.

Versorgungsbericht 2020

Zu Tz. 53.7.1.1

Fahrtkostenzuschüsse, die Versorgungsempfänger für Einzel- oder Mehrfachfahrten oder für Fahrten in einem zeitlich bestimmten Zeitraum zu ihrem Dienort erhalten, werden als Aufwandsentschädigung i. S. d. § 53 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG behandelt und gelten daher nicht als Einkommen i. S. d. § 53 BeamtVG.

Zu Tz. 53.7.1.2

Die Anwendung dieser Teilziffer ist hinsichtlich Sach- und Geldleistungen aus dem Bundesfreiwilligendienst sowie Umlagezahlungen des Arbeitgebers zu Direktversicherungen, Altersrenten, Zusatzversorgung, Betriebsrenten, Pensionskassen oder Pensionsfonds aufgrund von § 32a BVG-EKD ausgeschlossen.

Zu Tz. 53.7.2.3

Satz 4 der Teilziffer findet keine Anwendung.

Zu Tz. 53.7.2.3

Satz 6 der Teilziffer findet keine Anwendung aufgrund von § 32a BVG-EKD.

Zu Tz. 53.7.5.1

Die Anwendung von S. 3 dieser Teilziffer ist ausgeschlossen aufgrund von § 32a BVG-EKD.

Zu Tz. 55.4.1.2

Satz 2 und 3 der Teilziffer werden nicht angewendet.

Zu Tz. 59.1 bis Tz. 59.2

Die Teilziffern finden keine Anwendung, denn § 59 BeamtVG wurde gemäß § 33 BVG-EKD ausgeschlossen. Es gelten § 98 PfdG-EKD und § 77 KBG-EKD, da das Dienstverhältnis anders als beim Staat im Ruhestand fort dauert.

Zu Tz. 61.2.1.3

Unter „Lebensbedarf“ wird auch der behinderungsbedingte Mehrbedarf verstanden.

Zu Tz. 61.2.1.4

Die Teilziffer wird abweichend so angewandt, dass die auf der Behinderung beruhende Unfähigkeit, sich selbst zu unterhalten, auch durch fachärztliches Gutachten nachgewiesen werden kann. Auch das für das Kindergeld erstellte Gutachten kann herangezogen werden.

Tz. 6.1.3.1 und 6.1.3.2

Die Anwendung der Teilziffern ist ausgeschlossen soweit es sich um Zeiträume im Teildienst von Pfarrerehepaaren handelt, in denen der Teildienst nicht lediglich auf im eigenen Interesse des Versorgungsberechtigten gestellten Antrags gewährt wurde, ohne dass die Wahl der Beschäftigung in einem Dienstverhältnis mit vollem Umfang bestanden hat (§ 15 Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKM, AGBVG-EKM). Dies gilt insbesondere für Pfarrer, die in der Zeit vom 01.01.1995 bis zum 18. 11.2000 als Ehepaar neu in den Dienst der ehemaligen **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen** übernommen wurden und denen auf der Grundlage des Beschlusses der 9. Tagung der VIII. Landessynode vom 21.11.1994 gemeinsam nicht mehr als 1,5 Pfarrstellen übertragen wurden.

Versorgungsbericht 2020

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Land Baden-Württemberg, Ev. Landeskirche in Baden (Besoldungsordnungen W bzw. C), 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 gfs. 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.

Gemäß Art. 1 **Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 (BVAnpGBW 2019/2020/2021) (GBl. S. 377)** wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld ab 01.01.2020 linear um 3,20 % erhöht. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich ab 01.01.2020 auf 50,00 EUR.

Die der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrundeliegenden und ab 01.01.2020 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 § 8 in Verbindung mit Art. 1 § 6 Abs. 1 bis 3 BVAnpGBW 2019/2020/2021). Bei Empfängern von Übergangsgeld und Empfängern eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung betrug der Kürzungsfaktor 0,96 (Art. 1 § 6 Abs. 4 BVAnpGBW 2019/2020/2021). Aufgrund dieser landesrechtlichen Regelungen über die 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 01.01.2020 um 64,43 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 § 6 Abs. 5 BVAnpGBW 2019/2020/2021).

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 (LBeamVGWBW) vom Zeitpunkt des Endes der Ehezeit bis zum Eintritt in den Ruhestand mit der in Art. 1 § 2 Abs. 1 Nummer 1 BVAnpGBW 2019/2020/2021 ausgewiesenen Erhöhung zu multiplizieren. Dies gilt auch bei der Berechnung des an den Dienstherrn zu zahlenden Kapitalbetrags zur Abwendung der Versorgungskürzung (§ 14 Abs. 2 S. 1 LBeamVGWBW). Nach Art. 1 § 3 Abs. 1 Nummer 1 BVAnpGBW 2019/2020/2021 belief sich die Anpassung in diesen Fällen daher auf 3,20 %; dies galt auch für das Altersgeld.

Versorgungsbericht 2020

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.

Artikel 2, Art. 4 Nr. 5 und Art. 5 Nr. 2 des **Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 (LBVAnpG 2019/2020/2021) vom 15.06.2019 (GVBl. S. 119)** traten am 01.01.2020 in Kraft.

Gemäß Art. 2 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2019/2020/2021 erhöhten sich die Bezüge der Beamten und Richter des Landes Rheinland-Pfalz ab 01.01.2020 linear um 3,20 %, die Anwärtergrundbeträge erhöhen sich um 50,00 EUR. Die bereits erhöhten Bezüge der Beamten und Richter des Landes Rheinland-Pfalz sowie die Anwärtergrundbeträge erhöhten sich ab **01.07.2020** gemäß Art. 2 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4 LBVAnpG 2019/2020/2021 linear um weitere 2,00 %.

Für die Versorgungsbezüge galt die Erhöhung nach Art. 2 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2019/2020/2021 entsprechend (Art. 2 Abs. 3 LBVAnpG 2019/2020/2021). Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge mussten die ab 01.01.2020 um 3,20 % und ab **01.07.2020** um weitere 2,00 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem jeweiligen individuellen Ruhegehaltssatz sowie gfs. 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 lag, ab 01.01.2020 um 3,10 % bzw. ab 01.07.2020 um weitere 1,90 %; 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. 2 Abs. 4 LBVAnpG 2019/2020/2021).

Freistaat Sachsen, Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Die Dienstbezüge (Grundgehälter und Familienzuschläge) der Pfarrer und Kirchenbeamten belaufen sich seit dem 01.01.2010 auf 95 % der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Beträge. Die allgemeine Erhöhung der Dienstbezüge für Pfarrer und Kirchenbeamte ist zeitgleich auch auf die Versorgungsbezüge anzuwenden.

Artikel 2 des **Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 vom 25.06.2019 (SächsGVBl. S. 496)** trat am 01.01.2020 in Kraft. Danach wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge im Freistaat Sachsen ab 01.01.2020 linear um 3,20 % angepasst. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich auf 50,00 EUR.

Die Bekanntgabe der in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ab 01.01.2020 geltenden Grundgehälter, Familienzuschläge, Vikars- und Anwärterbezüge erfolgte im dortigen Amtsblatt (ABl. 2019 S. A 131). Die Vikars- und Anwärterbezüge erhöhten sich ab 01.01.2020 um 47,50 EUR (50,00 EUR x 95 %).

Änderungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes

Artikel 1 Nr. 13 Buchstabe a, Doppelbuchstabe aa des **Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG) vom 09.12.2019 (BGBl. I S. 2053)** trat zum 01.03.2020 in Kraft.

Wegfall der Besoldungsgruppe A2 und Neustrukturierung der Anwärterbezüge

Mit dem BesStMG wurden auch grundlegend Tätigkeiten und Funktionen in der Bundesverwaltung begutachtet und neu bewertet. Dabei wurde festgestellt, dass die bislang der **Besoldungsgruppe A2** zugeordneten Tätigkeiten und Funktionen anspruchsvoller geworden sind. Aus der erhöhten Komplexität der dienstorganisatorischen Abläufe insgesamt und die sich daraus ergebenden erhöhten Anforderungen an die Amtsinhaber folgt, dass die Besoldung nicht mehr den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht. Nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung im Sinne des § 18 BBesG entfällt daher die Besoldungsgruppe A2. Die bislang dort zugeordneten Ämter werden jetzt der Besoldungsgruppe A3 zugeordnet.

Im Zuge der Streichung der Besoldungsgruppe A2 wurden auch die **Anwärtergrundbezüge** neu strukturiert. Diese werden ab 01.03.2020 – wie auch die Grundgehälter gemäß § 14 Abs. 1 BBesG – entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse angepasst.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Bund

Die Art. 4 und 7 des **Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018/2019/2020 (BBVAnpG 2018/2019/2020) vom 08.11.2018 (BGBl. I S. 1810)** traten am 01.03.2020 in Kraft.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge wurden im Bereich des Bundes ab 01.03.2020 linear um 1,06 % angehoben.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.03.2020 waren die um 1,06 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 (§ 5 Abs. 1 S. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes - BeamtVG) und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gfs. 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.

Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, erhöhten sich ab 01.03.2020 um 0,96 %, 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).

Versorgungsbericht 2020

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 01.03.2020 erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bereich der EKBO linear um 1,06 %. Die ab 01.02.2020 geltenden neuen Besoldungstabellen und Beträge wurden im Kirchlichen Amtsblatt (KABL. S. 46) veröffentlicht.

Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgt durch Multiplikation der erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gfs. dem Anteilssatz für Hinterbliebene.

Ev. Landeskirche in Baden (außer Besoldungsordnungen W und C)

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 anzuwenden. Aus diesem Grund erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge ab 01.03.2020 linear um 1,06 %.

Die Grundgehaltssätze der sich nach dem Bundesrecht ab 01.03.2020 ergebenden Besoldungstabellen A und B waren jedoch 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 Pfarrer und Kirchenbeamte 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. Da die Anwärtergrundbeträge im Bereich des Bundes im Jahr 2020 nicht erhöht wurden, erhöhten sich die Anwärterbezüge ebenfalls nicht.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.03.2020 waren die um 1,06 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gfs. dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

Für Personen, die der Besoldungsordnung W (oder gfs. bei Altfällen der Besoldungsordnung C) zugeordnet sind, finden nach § 1 Abs. 5 AG-BVG-EKD weiterhin die Regelungen des Landesbesoldungsrechts Baden-Württemberg Anwendung.

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

Die Bezüge der Besoldungs- und Versorgungsempfänger der EKD, der EKHN und der EKKW erhöhten sich entsprechend den bundesrechtlichen Regelungen ab 01.03.2020 linear um 1,06 %.

Versorgungsbericht 2020

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Aufgrund des **Kirchengesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung 2018/2019/2020 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020) vom 23.11.2018 (KABl. 2019 S. 3)** fand das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 für die Bezügeempfänger der Nordkirche entsprechende Anwendung.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge erhöhten sich daher ab 01.03.2020 linear um 1,06 %.

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 1,06 % 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 auf 95 %.

Mit der Gesetzesvertretenden Verordnung zur Anpassung der Anwärter- und Vikarsbezüge vom 07.02.2020 (KABl. 2020 S. 74) wurde § 5 Abs. 1 S. 2 des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AGBVG-EKM) neu gefasst. Der Bemessungssatz beträgt 90 % der Bundesbesoldung auch bei den Anwärterbezügen.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.03.2020 waren die um 1,06 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gfs. dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

April 2020

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Artikel 2 des **Ersten Gesetzes zur Änderung des Pfarrdienstausbildungsgesetzes und zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 15.01.2020 (KABl. 2020 S. 2)** trat zum 01.04.2020 in Kraft.

Paragraf 16 des Kirchenbesoldungsgesetzes (KBesG) wurde dahingehend angepasst, als dass die Anwärterbezüge der Vikare ab 01.04.2020 um einen Betrag in Höhe von monatlich 200,00 EUR angehoben wurden.

Die Erhöhung der Vikariatsbezüge ab 01.04.2020 wurde allerdings zum 01.03.2020 durch Rechtsverordnung zur vorläufigen Aussetzung der Erhöhung der Anwärterbezüge durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz vom 11.02.2020 vorläufig ausgesetzt mit der Maßgabe, dass der Anwärtergrundbetrag für den höheren Dienst ab dem 01.04.2020 um einen Betrag in Höhe von 200,00 EUR vermindert wurde.

Änderung steuerrechtlicher Regelungen im Bereich des Bundes

Artikel 9 des **Zweiten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Zweites Corona-Steuerhilfegesetz) vom 29.06.2020 (BGBl. I S. 1512)** trat am 01.07.2020 in Kraft.

Zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und zur Stärkung der Binnennachfrage wurden verschiedene steuerliche Maßnahmen umgesetzt. Neben der Senkung der Umsatzsteuersätze, welche befristet vom 01.07.2020 bis 31.12.2020 von 19 auf 16 % und von 7 auf 5 % erfolgte, erhielt jedes im Jahr 2020 kindergeldberechtigte Kind einen Kinderbonus von einmalig 300,00 EUR.

Der Anspruch auf den Kinderbonus 2020 gemäß **§ 6 Abs. 3 Bundeskindergeldgesetz (BKGG)** bestand für jedes Kind, welches im September 2020 ein Anspruch auf Kindergeld hatte. Die Auszahlung erfolgte aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung grundsätzlich in zwei gleichen Teilen von jeweils 150,00 EUR in den Monaten September und Oktober 2020. Darüber hinaus erhielten Kinder, die im September 2020 keinen Anspruch auf Kindergeld hatten, dann einen Kinderbonus, wenn für sie in einem anderen Monat des Jahres 2020 ein Kindergeldanspruch bestand.

Für den Kinderbonus galten die entsprechenden Vorschriften des Kindergeldes. Der Kinderbonus konnte so nur einmal an einen Berechtigten ausgezahlt werden.

Die Einmalzahlungen wurden durch die Familienkassen ausgezahlt.

Eine Anwendung im versorgungsrechtlichen Bereich gemäß **§ 50 Abs. 3 BeamtVG** in Form der einmaligen Erhöhung des Ausgleichsbetrags für Vollwaisen in den Monaten September und Oktober 2020 in Höhe des Corona-Kinderbonus erfolgte ohne weitere versorgungsrechtliche Umsetzungsvorschrift im Bereich des Bundes, da der einmalige Betrag bereits über § 66 Abs. 1 EStG auch den behinderten Waisen in Form des Ausgleichsbetrags zu gewähren war.

Lediglich die **Ev. Kirche der Pfalz** hat diese Regelung ebenfalls wirkungsgleich für die behinderten Waisen mit Anspruch auf Ausgleichsbetrag für September und Oktober 2020 im Abrechnungsmonat Oktober 2020 umgesetzt.

Bestimmung der aktuellen Rentenwerte

Die **Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte und zur Bestimmung weiterer Werte zum 01.07.2020 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2020 - RWBestV 2020) vom 08.06.2020 (BGBl. I S. 1220)** trat am 01.07.2020 in Kraft.

Ab 01.07.2020 erhöhte sich der aktuelle Rentenwert von 33,05 EUR auf 34,19 EUR. Dies entsprach einer Rentenerhöhung von 3,45 % in den alten Bundesländern.

Der zunächst nach § 255a Abs. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) unabhängig von der Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern zu berechnende aktuelle Rentenwert (Ost) belief sich ab 01.07.2020 auf 33,23 EUR (97,2 % des Westwerts).

Gemäß § 255a Abs. 2 SGB VI war bei jeder Anpassung des Rentenwerts (Ost) zu prüfen, ob anstelle des festgelegten Steigerungswertes von 33,23 EUR der Vergleichswert, der die tatsächliche Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern berücksichtigte, als aktueller

Versorgungsbericht 2020

Rentenwert (Ost) festgesetzt werden musste. Der nach § 255a Abs. 2 SGB VI ermittelte Vergleichswert von 33,13 EUR war niedriger als der nach § 255a Abs. 1 SGB VI berechnete aktuelle Rentenwert (Ost) in Höhe von 33,23 EUR. Daher verblieb es bei dem gesetzlich festgelegten Anpassungssatz von 33,23 EUR. Dies entsprach einer Rentenerhöhung von 4,20 % 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 3,45 % bzw. 4,20 %, 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.

Änderungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes

Artikel 9 Nr. 7, Nr. 11, Nr. 35, Nr. 36 und Nr. 48 zu § 69m Abs. 1 und Abs. 2 des **Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG) vom 09.12.2019 (BGBl. I S. 2053)** traten am 01.07.2020 in Kraft

Versorgungsrechtliche Änderungen ab dem 01.07.2020

➤ Reform der versorgungsrechtlichen Behandlung von Zeiten einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung

Bisher verblieben deutsche Beamte, die zu einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung entsandt wurden, selbst nach Dienstantritt bei der anderen Einrichtung im deutschen Beamtenverhältnis. Dadurch behielten sie ihre bisherige Versorgung aus dem vorangegangenen Amt. Sie wurden regelmäßig ohne zeitliche Begrenzung und ohne Dienstbezüge beurlaubt. Die Zeit der Verwendung bei der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung stand der für die Berechnung des deutschen Ruhegehalts der im deutschen Beamtenverhältnis zurückgelegten Dienstzeit gleich. Sie wurde dementsprechend bei der Berechnung des Ruhegehalts berücksichtigt.

Damit sollte eine Schlechterstellung der Beamten im nationalen Recht entgegnet werden. Diese Regelung wurde auch dann angewendet, wenn die Tätigkeit bei der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung der Berufung in das deutsche Beamtenverhältnis vorangegangen war.

Hat demnach ein deutscher Beamter aufgrund seiner zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Verwendung einen Versorgungsanspruch gegen diese Einrichtung, so stand ihm im Falle des Eintritts oder der Versetzung in den Ruhestand bis zum 30.06.2020 die zwischenstaatliche oder überstaatliche Versorgung neben der nationalen Versorgung aus dem deutschen Beamtenverhältnis als weiterer Versorgungsbezug zu.

Trafen in diesen Fällen Versorgungsbezüge nach nationalem Recht mit Versorgungsbezügen aus zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen zusammen, wurde bisher eine Ruhensregelung gemäß **§ 56 BeamtVG** durchgeführt. Die bisherige Ruhensregelung verhinderte, dass ein Beamter aus öffentlichen Mitteln eine doppelte Alimentation erhalten würde.

Versorgungsbericht 2020

Aufgrund der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 23.05.2017 (- 2 BvL 10/11 und 2 BvL 28/14 -) gibt es keinen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums, der die Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zwingend anordnet oder untersagt und ebenfalls keinen entsprechenden hergebrachten Grundsatz, nach dem sich der Umgang mit Kapitalabfindungen aus dem Dienst in solchen Einrichtungen bestimmt.

Diese und weitere Feststellungen aus der Verwaltungspraxis führten zu einer vollständigen Neuregelung und zu einem Systemwechsel in solchen Fällen.

➤ ***Keine automatische Ruhegehaltfähigkeit der Zeit einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung***

In Folge des vollständigen Systemwechsels wurde § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BeamtVG abgeändert, § 6 Abs. 3 Nr. 4 und § 7 S. 1 Nr. 1 Buchstabe b wurden gestrichen. Dadurch ist die Zeit einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung nicht mehr automatisch ruhegehaltfähig, unabhängig davon, ob sie vor Beginn des Ruhestands (während einer im Rahmen einer Entsendung beamtenrechtlich anzuordnenden Beurlaubung ohne Dienstbezüge) oder nach Eintritt in den Ruhestand zurückgelegt worden ist. Auch unterliegen die vor Berufung oder Versetzung in ein Beamtenverhältnis zum Bund zurückgelegte Zeiten einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung nicht mehr dem Automatismus.

Gemäß dem neu eingefügten **§ 6a Abs. 1 BeamtVG** ist eine Berücksichtigung von Zeiten einer Verwendung bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung nur noch **auf Antrag** ruhegehaltfähig.

Hat der Beamte Anspruch auf eine laufende oder ausnahmsweise keine Alterssicherungsleistung gegen die zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung für die dort zurückgelegte Zeit, ist dem **Antrag** bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen stattzugeben.

Besteht ein Anspruch des Beamten gegen die zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung auf eine einmalige Alterssicherungsleistung für die dort zurückgelegte Zeit – entweder, weil kein Anspruch auf eine laufende Alterssicherungsleistung besteht oder die einmalige Leistung anstelle einer laufenden Alterssicherungsleistung in Anspruch genommen wird –, darf dem Antrag gemäß **§ 6 Abs. 2 S. 1 BeamtVG** nur dann stattgegeben werden, wenn der Beamte den erhaltenen Betrag innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung fristgerecht an den Dienstherrn abführt.

Damit wird die bisherige Rechtslage modifiziert fortgeführt, die vorsah, dass eine Ruhensregelung dann nicht stattfindet, wenn der Beamte den erhaltenen Kapitalbetrag abführt. Nunmehr wird die Ruhegehaltfähigkeit der Verwendungszeit und damit die vollumfängliche Unterstellung des Beamten unter das deutsche System der Beamtenversorgung an die Abführung des Kapitalbetrags an den Dienstherrn geknüpft.

Die Höhe des abzuführenden Betrags wird von der Pensionsfestsetzungsstelle mitgeteilt. Soweit die Voraussetzungen für die Berücksichtigung erfüllt sind, ergibt sich kein Ermessensspielraum bei der Entscheidung über den Antrag.

Kapitalbeträge in Sinne des Gesetzes sind unter anderem Abgangsgelder, Übertragungen eines versicherungsmathematischen Gegenwerts auf eine Privatversicherung, Erstattungen von Pflichtbeiträgen, Ausschüttungen aus einem Versorgungsfonds oder Abfindungen.

Kapitalbeträge, die im Zeitraum nach Beginn des Ruhestands erworben wurden, sind nicht an den Dienstherrn abzuführen. Können die entsprechenden Anteile nicht zweifelsfrei ermittelt werden, wird der Anteil zeitanteilig unter Berücksichtigung der gemäß § 6a Abs. 2

Versorgungsbericht 2020

S. 3 BeamtVG zu beachtenden Berechnungs- und Rundungsvorgaben des § 14 Abs. 1 S. 2 und 3 BeamtVG ermittelt.

Dabei ist das Verhältnis der Zeit nach Beginn des Ruhestands zur gesamten Verwendungszeit auf den gesamten Kapitalbetrag umzulegen. Der so ermittelte Teil bleibt bei der Festsetzung außer Acht. Durch die Nichtberücksichtigung dieser Anteile wird sichergestellt, dass nur Zeiten im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, die vor Beginn des Ruhestands zurückgelegt wurden, als ruhegehaltfähig anerkannt und somit eine Erhöhung des Ruhegehalts bewirken können.

Gemäß § 6a Abs. 2 S. 4 BeamtVG ist bei Anwendung des Abs. 2 S. 1 und 2 der ungekürzte Betrag abzuführen, wenn eine Alterssicherungsleistung aufgrund des Verhaltens des Beamten verringert wurde oder vorweggenommene Zahlungen erfolgten. Hat der Beamte ihm zustehende Leistungen nicht beantragt oder auf sie verzichtet, ist der ansonsten zustehende Betrag abzuführen. Die Höhe des jeweiligen Betrags ist durch die zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung mitzuteilen.

Leistungen, die auf freiwilligen Beiträgen des Beamten beruhen, bleiben außer Betracht. Hatte die zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtung freiwillige Beiträge für den Beamten zu einem Pensionssystem geleistet, sind die auf diesen Beiträgen nebst Erträgen beruhenden Anteile des Kapitalbetrags ebenfalls von der Abführung freigestellt.

Sowohl die Höhe der von der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gewährten Alterssicherungsleistung als auch ein ggf. auf freiwilligen Beiträgen beruhender Anteil sind durch den Beamten bzw. seine Hinterbliebenen nachzuweisen.

Kapitalbeträge, die aufgrund einer vor Berufung in das Beamtenverhältnis zum Dienstherrn Bund zurückgelegten Verwendung bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung erworben wurden und für die der Beamte nunmehr die Ruhegehaltfähigkeit der entsprechenden Verwendungszeit nach § 6a BeamtVG beantragt, sind entsprechend § 6a Abs. 3 BeamtVG zu verzinsen. Die Neuregelung enthält eine ausdrückliche, gesetzlich geregelte Dynamisierungsvorschrift. Durch die Dynamisierung wird der zwischenzeitlich durch den Beamten aus dem Kapitalbetrag gezogene Nutzen berücksichtigt.

Von der Dynamisierungsregel grundsätzlich ausgenommen ist der regelmäßig eintretende Fall, wenn ein Kapitalbetrag innerhalb von 18 Monaten nach Ende der Verwendung an den Dienstherrn abgeführt wird (12 Monate Antragsfrist nach Abs. 4 plus 6 Monate Abführungsfrist nach Abs. 2).

Der zustehende Kapitalbetrag ist in den oben beschriebenen Fällen ab dem Beginn des auf die Beendigung der Verwendung folgenden Monats bis zum Ablauf des Monats, der dem Monat des Eintritts in den Bundesdienst vorausgeht, pro Jahr mit zwei Prozentpunkten über dem Basiszinssatz, mindestens aber mit 2,00 %, zu dynamisieren. Verbleibende Monate sind mit einem Zwölftel des Jahreszinsbetrags zu berücksichtigen.

Die Dynamisierung erfolgt immer bezogen auf ein Kalenderjahr. Ändert sich der Basiszinssatz als maßgebliche Bezugsgröße oder beginnt bzw. endet die Dynamisierung im Laufe eines Kalenderjahres, erfolgt eine anteilige (taggenaue) Jahresberechnung. Bruchteile sind entsprechend § 14 Abs. 1 S. 2 und 3 BeamtVG zu ermitteln und zu runden.

Der Beamte kann die Ruhegehaltsfähigkeit der Zeit seiner Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung schriftlich oder elektronisch beantragen. Dieses Antragsrecht steht auch den Hinterbliebenen für den Fall zu, dass der Beamte vor seinem Versterben kein Antrag gestellt hat, den Hinterbliebenen jedoch aufgrund der vormaligen Tätigkeit des Verstorbenen eine Alterssicherungsleistung für Hinterbliebene zusteht.

Versorgungsbericht 2020

Der Antrag auf die Berücksichtigung der Ruhegehaltsfähigkeit der Verwendung muss innerhalb der in § 6a Abs. 4 BeamtVG genannten Fristen erfolgen. Die dort genannten Fristen sind Ausschlussfristen.

Bei einem Anspruch auf eine einmalige Alterssicherungsleistung in Form eines Kapitalbetrages kann der Antrag nur bis zum Ende des zwölften Monats, der auf die Beendigung der Verwendung folgt, gestellt werden. Diese Frist gilt gleichermaßen für den Fall, in dem ein Beamter eine entsprechende Verwendung vor Einstellung in ein Dienstverhältnis zum Dienstherrn Bund zurückgelegt hat.

In Fällen eines Anspruchs auf eine laufende Alterssicherungsleistung ist der Antrag bis zum Ablauf des zwölften Monats nach Beginn des deutschen Ruhestands zu stellen. Alternativ kann in Fällen der Fortdauer der Verwendung nach Beginn des deutschen Ruhestands der Antrag bis zum Ablauf des zwölften Monats nach Beendigung der Verwendung gestellt werden.

In jedem Fall wirkt der Antrag (ggf. rückwirkend) ab Ruhestandsbeginn. Im Übrigen kann ein einmal gestellter Antrag (bis zur endgültigen Bescheidung) jederzeit zurückgezogen werden.

Um den Beamten in die Lage zu versetzen, die Auswirkungen der Nichtbeantragung der Zeit einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung auf die voraussichtliche Höhe des Ruhegehalts beurteilen zu können, ist dem Beamten auf Antrag innerhalb von drei Monaten eine die Vordienstzeiten berücksichtigende Versorgungsauskunft mit einer Vergleichsberechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit mit und ohne Zeiten der Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zu erteilen.

Durch die Einführung des § 6a BeamtVG wurde eine rechtsförmliche Anpassung auch bei **§ 14 BeamtVG** bezüglich der Berechnung der Höhe des Ruhegehalts vorgenommen. Die mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05.02.2009 eingeführte Ausnahme von der Erhebung eines Versorgungsabschlags bei Erfüllung der erforderlichen 45 bzw. 40 Dienstjahre erfolgte bisher nur unter Berücksichtigung von Dienstzeiten, die nach den §§ 6, 8 bis 10, 14a Abs. 2 S. 1 und § 50d BeamtVG festgesetzt wurden. Mit der Einfügung der Verweisung auf Zeiten im Sinne des § 6a S. 5 und 6 BeamtVG werden die Zeiten einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung bei der Ermittlung der für einen abschlagsfreien vorgezogenen Ruhestand erforderlichen 45 bzw. im Fall der Dienstunfähigkeit 40 Dienstjahre berücksichtigt, auch wenn diese Zeiten nicht nach § 6a BeamtVG als ruhegehaltfähig beantragt wurden.

Die Zeiten der Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung sind auch bei der Ermittlung der für die Gewährung einer Mindestversorgung nach § 14 Abs. 4 BeamtVG erforderlichen fünf Jahre ruhegehaltfähiger Dienstzeit zu berücksichtigen, wenn diese Zeiten als ruhegehaltfähig beantragt und anerkannt worden sind. Eine Mindestversorgung steht jedoch nicht zu, wenn das erdiente Ruhegehalt nur wegen der Nichtbeantragung von diesen Verwendungszeiten die Mindestversorgung unterschreitet.

In den Fällen, in denen lange Dienstzeiten bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung kurzen Dienstzeiten beim Bund gegenüberstehen, soll so eine Mindestversorgung vermieden werden um sicherzustellen, dass keine Doppelalimentation bzw. Überalimentation des Beamten eintritt.

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit einer laufenden Alterssicherungsleistung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Verwendung**

Versorgungsbericht 2020

Die Regelung des § 56 BeamtVG wurde zum 01.07.2020 vollständig neu gefasst.

Entscheidet sich der Beamte, einen Antrag auf Anerkennung der Zeiten seiner Verwendung bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zu stellen und wird dieser bewilligt, sieht der neugefasste § 56 BeamtVG vor, dass die anderweitig bezogene laufende Alterssicherungsleistung in voller Höhe auf die Versorgungsbezüge angerechnet wird. Das Ruhegehalt sowie auch das Witwen-, Witwer- oder Waisengeld ruht in Höhe des Betrags der von der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung zustehenden laufenden Alterssicherungsleistung.

Grundsätzlich ist die berücksichtigungsfähige laufende Alterssicherungsleistung vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben anzurechnen.

Berücksichtigungsfähig sind nur Alterssicherungsleistungen, die im Zeitraum vor Beginn des deutschen Ruhestands erworben wurden bzw. nur Leistungen, die nicht auf freiwilligen Beiträgen des Beamten oder der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung beruhen.

Lassen sich die Anteile, die nach Beginn des deutschen Ruhestands erworben wurden, nicht zweifelsfrei ermitteln, ist eine zeitanteilige Berechnung durchzuführen. Unter Berücksichtigung des § 14 Abs. 1 S. 2 und 3 BeamtVG ist dabei das Verhältnis der Zeit nach Beginn des Ruhestands zur gesamten Verwendungszeit auf die gesamte zustehende laufende Alterssicherungsleistung umzulegen. Der so ermittelte Anteil bleibt bei der Anrechnung außer Betracht.

Gleiches gilt für freiwillige Beiträge, die in der Höhe nicht zweifelsfrei ermittelt werden können.

In Fällen einer vorzeitigen Verringerung des Betrags, des Verzichts auf die andere Leistung oder deren Nichtbeantragung ist der eigentlich zustehende Betrag bei der Anrechnung zugrunde zu legen.

➤ **Übergangsregelungen für am 30.06.2020 vorhandene Beamte**

Die neuen Regelungen der §§ 6 und 6a BeamtVG gelten auch für am 30.06.2020 im aktiven Dienst stehende Beamte, die am 01.07.2020 eine entsprechende Verwendung bereits beendet hatten oder sich noch in einer entsprechenden Verwendung bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung befinden.

In Fällen, in denen die Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung vor Inkrafttreten der Neuregelung zum 01.07.2020 bereits beendet war, der Beamte aber noch nicht im Ruhestand ist, findet ebenfalls bereits die Neuregelung des §6a BeamtVG Anwendung.

Ein Antrag auf Berücksichtigung der Zeit der Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung als ruhegehaltfähig muss bis zum 31.01.2022 erfolgen. Ein Antrag ist entbehrlich, wenn der von der Einrichtung erhaltene Kapitalbetrag bereits vor dem 01.07.2020 abgeführt wurde. In diesen Fällen ist die jeweilige Verwendungszeit ruhegehaltfähig (**§ 69m Abs. 1 S. 2 BeamtVG**).

➤ **Übergangsregelungen für am 30.06.2020 vorhandene Versorgungsempfänger sowie deren künftige Hinterbliebene**

Für am 30.06.2020 vorhandene Versorgungsempfänger gilt die bis zum 30.06.2020 geltende Rechtslage fort.

Versorgungsbericht 2020

Auf sie werden weiterhin grundsätzlich die Regelungen der bis zum Inkrafttreten der Neuregelung geltenden Fassungen der §§ 6 Abs. 3 Nr. 4, 7 S. 1 Nr. 1 Buchstabe b, 55 Abs. 1 S. 8 und 9, 56, 69c Abs. 5 und § 85 Absatz 6 Satz 2 bis 4 BeamtVG angewendet. Daneben sind die Regelungen der (weiterhin bestehenden) §§ 69 Abs. 1 Nr. 2 S. 2, Nr. 4 S. 1, Nr. 6 S. 1, Abs. 4 S. 2, 69a Nr. 3 S. 2, Nr. 5 S. 3 und § 69e Abs. 1 Nr. 3 S. 1 BeamtVG ebenso anzuwenden.

Insgesamt werden somit die Versorgungsempfänger mit einer Ruhensregelung nach der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassungen des § 56 BeamtVG einschließlich sämtlicher Übergangsregelungen von der Änderung ausgenommen. Eine Änderung in den Festsetzungen war dementsprechend nicht vorzunehmen.

War bei diesen Versorgungsempfängern die Höchstgrenzenberechnung des § 56 BeamtVG i. d. F. bis zum 30.06.2020 vorzunehmen, können sie einmalig und mit Wirkung für die Zukunft beantragen, dass ihr Ruhegehalt in Höhe von 1,79375 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für jedes Jahr einer Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung ruht (zeitbezogenes Ruhen). Über volle Jahre hinausgehende Dienstzeiten sind diesbezüglich tageweise zu bestimmen (Spitzberechnung). Auch hier sind Zeiten ab Beginn des Ruhestands nicht zu berücksichtigen, es sei denn, sie führen zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes.

Die betroffenen Versorgungsempfänger sind von Amts wegen zu ermitteln und über das ihnen zustehende Antragsrecht zu informieren. Bei Anträgen auf Umstellung vor dem 31.07.2021 erfolgt die Umstellung rückwirkend zum 01.07.2020. Bei Anträgen ab dem 01.08.2021 erfolgt die Umstellung zu Beginn des Monats, in dem der Antrag eingegangen ist. Entsprechende Durchführungshinweise zur Änderung versorgungsrechtlicher Regelung und Änderung der Verwaltungsvorschriften wurden mit Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (RdSchr. des BMI v. 20.02.2020 – D4-30301/123#12 – veröffentlicht.

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten**

• **Verrentung von Kapitalbeträgen gemäß § 55 Abs. 1 S. 8 und 9 BeamtVG**

Erhält ein Versorgungsempfänger ein Kapitalbetrag anstelle einer laufenden Rente wird für die Ermittlung des monatlich anzurechnenden Betrags aus einem in der Vergangenheit erhaltenen Kapitalbetrag auf die Regelungen und die Umrechnungsfaktoren aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 187 Abs. 3 S. 3 SGB VI) zurückgegriffen.

Die Umrechnungsfaktoren, die regelmäßig im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben werden, sind bei der Bestimmung des monatlich anrechenbaren Betrags im Fall der Gewährung eines Kapitalbetrags anzuwenden.

Dazu sind die **Entgeltpunkte zu ermitteln**, die der Beamte erworben hätte, wenn er den Kapitalbetrag zum Zeitpunkt des Empfangs in der gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt hätte (Umrechnung der Kapitalwerte in Entgeltpunkte). Anschließend sind diese ermittelten Entgeltpunkte, die danach keiner Änderung mehr unterliegen, **mit dem aktuellen Rentenwert zu vervielfältigen**.

Diese Berechnung ist erstmalig mit Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand mit dem zu diesem Zeitpunkt geltenden aktuellen Rentenwert vorzunehmen. Im Anschluss ist bei jeder Änderung des aktuellen Rentenwerts auch der anzurechnende Betrag neu zu ermitteln und entsprechend der Veränderungen der Rentenwerte zu dynamisieren.

Versorgungsbericht 2020

• **Ermittlung der Höchstgrenze**

Aufgrund der Einführung des § 6a BeamtVG wurde auch eine Ergänzung bei der Höchstgrenzenermittlung der Vorschrift des § 55 BeamtVG vorgenommen.

Bei der Ermittlung der Höchstgrenze, auf die sich die Summe aus Ruhegehalt und gesetzlicher Rente beläuft, ist, ohne dass es zu einem Ruhen der Versorgungsbezüge kommt, jeweils grundsätzlich ein Ruhegehalt zu berücksichtigen, das sich fiktiv ergeben würde, wenn die Zeit ab dem 17. Lebensjahr als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden würde.

In den Fällen, in denen der Beamte von seiner ihm gemäß § 6a BeamtVG zustehenden Wahlmöglichkeit – eine Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung **nicht** als ruhegehaltfähig anerkennen zu lassen – Gebrauch macht, ist die **Höchstgrenze um die Verwendungszeiten**, die nicht als ruhegehaltfähig beantragt wurden, **zu verringern**.

September 2020

Änderungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes

Artikel 9 Nr. 31, Nr. 48 zu § 69m Abs. 3 und Nr. 53 Buchstabe d des **Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz - BesStMG) vom 09.12.2019 (BGBl. I S. 2053)** traten zum 01.09.2020 in Kraft.

➤ **Reform bei der Berechnung des Kindererziehungszuschlags**

Ein Kindererziehungszuschlag wurde erstmals mit Wirkung vom 01.01.1992 in der Beamtenversorgung eingeführt. Mit dem Kindererziehungszuschlagsgesetz (KEZG), das mit dem Gesetz zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2218) verkündet wurde, wurden die rentenrechtlichen Bestimmungen zur Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten inhaltsgleich in der Beamtenversorgung nachgezeichnet.

Vor der Einführung des KEZG waren Zeiten einer Kindererziehung in der Beamtenversorgung dahingehend berücksichtigt worden, dass die Zeit der Nichtbeschäftigung nach der Geburt des Kindes bis zu dessen sechsten Lebensmonats als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt wurde. Die Bestimmungen gemäß § 85 Abs. 7 BeamtVG für vor dem 1. Januar 1992 innerhalb des Beamtenverhältnisses geborene Kinder kamen bis zum 31.08.2020 weiterhin zur Anwendung.

Erstmalig grundlegend reformiert wurde die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 (BGBl. I S. 3926).

Mit den Vorschriften der §§ 50a, 50b, 50d und 50e BeamtVG wurden neue – aus dem Rentenrecht entnommene – Zuschläge zum Ruhegehalt für damals vorhandene und künftige Versorgungsfälle eingeführt, wobei **§ 50a BeamtVG** inhaltlich dem bisherigen KEZG entsprach, welches am 01.01.2002 außer Kraft trat.

Kindererziehungszuschlag (§ 50a BeamtVG in der Fassung bis zum 31.08.2020)

In der Fassung des § 50a BeamtVG bis zum 31.08.2020 entschied der Zeitpunkt der Geburt des Kindes und das Beschäftigungsverhältnis des erziehenden Elternteils darüber, wie die Kindererziehungszeit zu bewerten war. Die Unterscheidung, wie viele Kalendermonate (36 oder 12 Kalendermonate) an Erziehungszeit berücksichtigt werden konnte, entsprach

Versorgungsbericht 2020

den damaligen geltenden rentenrechtlichen Regelungen zur Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten in der Rente.

Das Ruhegehalt erhöhte sich um einen Kindererziehungszuschlag für jeden Monat der dem Beamten zuzuordnenden Kindererziehungszeit, wenn er ein **nach dem 31.12.1991** geborenes Kind erzogen hat. Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach **36 Kalendermonaten**, spätestens jedoch mit dem Ablauf des Monats, in dem die Erziehung endet. Bei Beamten, die vor der Berufung in ein oder außerhalb eines Beamtenverhältnisses ein **vor dem 01.01.1992** geborenes Kind erzogen haben, betrug die zu berücksichtigende Kindererziehungszeit nur **12 Kalendermonate**. Kinder, die innerhalb eines Beamtenverhältnisses vor dem 01.01.1992 geboren wurden, waren mit sechs Monaten (183 Tagen) ruhegehaltsfähiger Dienstzeit ab Geburt des Kindes zu berücksichtigen, wenn der erziehende Elternteil in dieser Zeit beurlaubt war. Für die nach der Berufung in das Beamtenverhältnis im Beitrittsgebiet erfolgte Erziehung eines in der Zeit vom 03.10.1990 bis zum 31.12.1991 geborenen Kindes war **§ 2 Nr. 11 der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung (BeamtVÜV)** in der Fassung bis zum 31.08.2020 zu beachten. Für diese Kinder konnten ebenfalls nur **12 Kalendermonate** an Erziehungszeiten berücksichtigt werden.

Trotz den in der Rentenversicherung nachfolgenden Verbesserungen in den Jahren 2014 und 2019 mit den Mütterrentenpaketen I und II und dem gesetzgeberischen Ziel der Gleichbehandlung von Kindererziehungszeiten in der Beamtenversorgung und in der Rentenversicherung, wurden die Verbesserungen der Kindererziehungszeiten im rentenversicherungsrechtlichen Bereich erst mit der Neugestaltung des § 50a BeamtVG ab 01.09.2020 in der Beamtenversorgung nachgezogen.

Kindererziehungszuschlagsregelung des § 50a BeamtVG ab 01.09.2020

Mit dem BesStMG wird nunmehr die unterschiedliche Bewertung von Kindererziehungszeiten, abhängig vom Geburtsdatum und ob die Erziehungszeit vor oder während eines Beamtenverhältnisses gelegen hat, nahezu aufgegeben. Eine Unterscheidung findet – wie in der Rente – nur noch hinsichtlich der Dauer der berücksichtigungsfähigen Kindererziehungszeit statt.

Für Versorgungsfälle, in denen der Ruhestand nach dem 31.08.2020 beginnt, werden zukünftig keine ruhegehaltfähigen Dienstzeiten von sechs Monaten ab Geburt für vor 1992 geborene Kinder mehr berücksichtigt. **§ 85 Abs. 7 BeamtVG wird mit Wirkung ab dem 01.09.2020 aufgehoben.**

Die Kindererziehungszeit beträgt für **vor dem 01.01.1992** geborene Kinder nunmehr **30 Kalendermonate**.

Für Kinder, die **nach dem 31.12.1991** geboren wurden, werden weiterhin **36 Kalendermonate** Kindererziehungszeit berücksichtigt.

Eine Differenzierung zwischen innerhalb und außerhalb des Beamtenverhältnisses geborenen Kindern findet ebenfalls nicht mehr statt. So werden für Kinder, die außerhalb des Beamtenverhältnisses geboren wurden, statt wie bisher 12 Kalendermonate, ebenfalls **30 Kalendermonate** an Kindererziehungszeiten berücksichtigt, soweit sie nicht den Einschränkungen des § 50a Abs. 1 S. 2 BeamtVG unterliegen. Sie dürfen demnach nicht bereits in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt worden sein. Paragraph 50a Abs. 8 BeamtVG in der bis zum 31.08.2020 gültigen Fassung wurde dementsprechend aufgehoben. Ebenfalls werden die Kinder, die unter die Anwendung des bisherigen **§ 2 Nr. 11 BeamtVÜV** fielen und nur 12 Kalendermonate erhielten, nunmehr ebenfalls unter die Anwendung des § 50a BeamtVG n. F. gefasst und erhalten maximal **30 Kalendermonate** an Kindererziehungszeit berücksichtigt. Mit der **Verordnung zur**

Versorgungsbericht 2020

Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturen-modernisierungsgesetzes vom 08.01.2020 (BGBl. I S. 27) wurde § 2 BeamtVÜV vollständig neu gefasst und die Regelung des § 2 Nr. 11 BeamtVÜV ab 31.08.2020 aufgehoben.

Die von der Neuregelung der Anhebung von 12 auf 30 Kalendermonate betroffenen Fälle wurden von Amts wegen ab 01.09.2020 angepasst.

In **§ 50a Abs. 2 S. 2 BeamtVG** wurde darüber hinaus präzisiert, wann die Kindererziehungszeit vorzeitig, also vor Ablauf der 30 bzw. 36 Kalendermonate, endet.

Die Kindererziehungszeit endet vorzeitig mit 1. dem Tod des Kindes, 2. dem Eintritt oder der Versetzung des Anspruchsberechtigten in den Ruhestand, 3. mit dem Tod des Anspruchsberechtigten oder 4. mit dem Wechsel der Zuordnung der Erziehungszeit zu einem anderen Elternteil. Bei der Zuordnung der Kindererziehungszeit zu einem Elternteil gilt weiterhin § 56 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) entsprechend. Endet die Erziehung im Laufe eines Monats, so ist für die Ermittlung der zu berücksichtigenden Kindererziehungszeit der jeweilige volle Monat zugrunde zu legen.

Der Kindererziehungszuschlag gehört zur Versorgung und ist Bestandteil des Ruhegehalts. Wird gesetzlich auf das Ruhegehalt abgestellt, ist als Grundlage für die Berechnung das um den Kindererziehungszuschlag erhöhte Ruhegehalt heranzuziehen. Gegenstand von versorgungsrechtlichen Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften ist demnach das um den Zuschlag erhöhte Ruhegehalt. Die Höchstgrenzen der §§ 53 bis 55 BeamtVG sind jedoch nicht um den Zuschlag zu erhöhen.

Einen Kindererziehungszuschlag erhalten alle ab dem 01.09.2020 neu zugehenden Versorgungsempfänger automatisch. Bei Neuzugängen von Hinterbliebenen von Versorgungsempfängern, die bereits vor dem 01.09.2020 zugegangen sind, gelten ggf. die Übergangsregelungen des § 69m Abs. 3 BeamtVG.

➤ **Übergangsregelungen für am 31.08.2020 vorhandene Versorgungsempfänger**

Für am 31.08.2020 vorhandene Versorgungsempfänger, bei denen bereits die Kindererziehungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt wurde, verbleibt es gegenwärtig bei der Berücksichtigung von sechs Monaten ruhegehaltfähige Dienstzeit ab Geburt des Kindes. Eine Umstellung auf den Kindererziehungszuschlag für diese Personengruppen von Amts wegen erfolgte nicht, da im Einzelfall die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes durch eine Berücksichtigung von sechs Monaten ab Geburt als ruhegehaltfähige Dienstzeit für den betroffenen Beamten insgesamt günstiger ausfallen könnte als ein zu gewährender Zuschlag nach den neuen Regelungen.

Die betroffenen Versorgungsempfänger und deren Hinterbliebene konnten jedoch gemäß **§ 69m BeamtVG** die Anwendung des § 50a BeamtVG in der Fassung ab 01.09.2020 beantragen. Dem **Antrag** war dann stattzugeben, wenn das Ruhegehalt ohne die Zeiten nach § 85 Abs. 7 BeamtVG in der Fassung bis zum 31.08.2020 zuzüglich des nach § 50a BeamtVG ermittelten Zuschlags das bisherige Ruhegehalt – unter Berücksichtigung der sechs Monate ruhegehaltfähigen Dienstzeit für die Kindererziehung – überstiegen hat (**Günstigerprüfung**).

In Fällen, in denen die Günstigerprüfung zu einer Bewilligung des Antrags führte, wurde auch eine erneute Festsetzung der Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung des verminderten Ruhegehaltssatzes erforderlich.

Versorgungsbericht 2020

Gesetzesvertretende Verordnung der EKD zur teilweisen Aussetzung des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes

Die **Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur 3. Änderung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 19.06.2020 (ABl. EKD 2020 S. 122)** trat zum 01.09.2020 in Kraft.

Durch die gesetzesvertretende Verordnung sollte die Anwendung der in Art. 15 Abs. 7 des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes genannten Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes ausgeschlossen werden. Diese betrafen die Änderungen zu § 50a BeamtVG, die Neuregelung der Übergangsvorschriften zu § 69m BeamtVG und die Streichung des § 85 Abs. 7 BeamtVG.

Die Umstellung im Bundesrecht hinsichtlich der Kindererziehungsleistungen für vor 1992 geborene Kinder betraf unmittelbar die bisherigen im kirchenrechtlichen Bereich bestehenden komplexen und je nach Landeskirche unterschiedlichen Regelungen zu der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten, vor allem den Bereich der früheren Anrechnungspraxis von Renten wegen Kindererziehung. Um eine geordnete Umsetzung im kirchenrechtlichen Bereich zu gewährleisten, wurde die Umsetzung des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes in Teilen ausgesetzt.

Um die Konkurrenz der verschiedenen Kindererziehungsleistungen ins Gleichgewicht zu bringen und den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten, waren im kirchenrechtlichen Bereich umfangreiche Rechtsänderungen notwendig.

Im Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2020 der Evangelischen Kirche in Deutschland (Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 (DRÄG 2020)), welches zum 01.01.2021 in Kraft getreten ist – in einzelnen Landeskirchen gfs. mit Rückwirkung zum 01.01.2019 – mussten hierfür die erforderlichen Regelungen geschaffen werden. Für den sich ergebenden Abstimmungsbedarf wurden im Jahr 2020 mehrere Arbeitsgruppen – auch unter Beteiligung der ERK – eingesetzt. Auch innerhalb der ERK wurde ein Team gebildet, welches die umfangreichen Vorarbeiten zum Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 intensiv begleitete.

Neben einer Regelung für Kirchen, welche früher einen Teil der Versorgung in der Deutschen Rentenversicherung abgesichert haben, zu schaffen welche die Kindererziehungsleistungen aus Rente und Versorgung zukünftig deutlicher trennt, regelt und verbessert, wird zusätzlich ein eigener Zuschlag gemäß § 45a BVG-EKD eingeführt. Die Vereinnahmungsregeln werden weitestgehend abgeschafft und die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der kircheneigenen Rentenanrechnungsvorschrift des § 35 BVG-EKD für Neufälle neu geregelt.

Da die Regelungen des DRÄG bereits ab 01.01.2021 bzw. rückwirkend ab 01.01.2019 von Amts wegen umzusetzen waren, wurden bereits im Jahr 2020 umfangreiche Vorarbeiten seitens der beteiligten Landeskirchen und der ERK geleistet, um eine fristgerechte Umsetzung der Änderungen des DRÄG bereits abzuschließen bzw. einzuleiten.

Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg

Art. 1 Nr. 2, Nr. 5, Nr. 6, Nr. 7 Buchstb. b und Nr. 16, Art. 4 Nr. 4, Nr. 5, Nr. 6, Nr. 8, Nr. 12 und Nr. 13 des **Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Rechtsvorschriften** vom 15.10.2020 (GBl. S. 914) traten am 01.09.2020 in Kraft.

Versorgungsbericht 2020

Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes

Zum 01.09.2020 erfolgte eine Anhebung der Eingangssämter (ehemaliger einfacher Dienst) von der Besoldungsgruppe A 5 nach Besoldungsgruppe A 6 bei gleichzeitiger Anhebung der Beförderungssämter von Besoldungsgruppe A 6 nach Besoldungsgruppe A 7.

Mit der Änderung des § 24 Nr. 1 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) wurde eine Neubewertung bestimmter Eingangssämter des mittleren Dienstes vorgenommen. Aufgrund der fortschreitenden Neuerungen in der Informationstechnik und der Digitalisierung ist eine Differenzierung zwischen technischem und nichttechnischem Dienst im mittleren Dienst nicht mehr gerechtfertigt. Vor diesem Hintergrund wurde das bisherige Eingangssamt des mittleren nichttechnischen Dienstes von der Besoldungsgruppe A 6 auf das Niveau des mittleren technischen Dienstes nach Besoldungsgruppe A 7 angehoben. Aufgrund dessen wurden die Eingangssämter im einfachen Dienst ebenfalls von der Besoldungsgruppe A 5 nach Besoldungsgruppe A 6 angehoben. Die bisherige Besoldungsstruktur in den Laufbahnen mit den Eingangssämtern und grundsätzlich jeweils einem Beförderungssamt wird beibehalten.

Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes

In der Ev. Landeskirche in Württemberg finden ergänzend zum Kirchlichen Gesetz über die Versorgung der Pfarrer und ihrer Hinterbliebenen (Pfarrerversorgungsgesetz - PfarrVersG) die für die Landesbeamten jeweils geltenden versorgungsrechtlichen Bestimmungen sinngemäße Anwendung. Dies gilt nicht, wenn das Pfarrerversorgungsgesetz ausdrücklich etwas anderes bestimmt oder wenn besondere kirchliche Gesichtspunkte der Anwendung entgegenstehen (§ 33 Abs. 1 PfarrVersG).

Am 01.01.2012 trat das Kirchliche Gesetz zur Anpassung des Dienstrechts an die Regelungen des Dienstrechtsreformgesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 22.11.2011 (ABl. 64 S. 527) in Kraft. Für die Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche in Württemberg ist daher das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg erst seit dem 01.01.2012 ergänzend zum Pfarrerversorgungsgesetz sinngemäß anzuwenden.

➤ **Mindestversorgung**

Als Ruhegehalt wird mindestens ein Betrag in Höhe des Mindestruhegehalts nach den für die Beamten des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Bestimmungen gewährt (§ 7 Abs. 3 PfarrVersG i. V. m. § 27 Abs. 4 LBeamtVGBW).

Aufgrund des Wegfalls der Besoldungsgruppe A 5 und der Anhebung der Eingangssämter auf A 6 wurde die Berechnung des Mindestruhegehalts gemäß **§ 27 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)** angepasst. Die Änderung in der Berechnungsgrundlage der Mindestversorgung in Verbindung mit den entsprechenden Übergangsvorschriften führt dazu, dass die Mindestversorgung – je nachdem zu welchem Zeitpunkt der Versorgungsfall eingetreten ist – unterschiedlich zu berechnen ist. Die Altfälle werden nicht in die Neuregelung überführt, sondern werden entsprechend des zum Versorgungseintritts geltenden Rechts fortgeführt. Insgesamt sind **drei verschiedene Fallgruppen** zu unterscheiden:

Für **ab 01.09.2020 neu entstehende Versorgungsfälle** beträgt das Ruhegehalt mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (**amtsabhängiges Mindestruhegehalt**). An die Stelle dieses amtsabhängigen Mindestruhegehalts treten, wenn dies günstiger ist, künftig 59,75 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6 (**amtsunabhängiges Mindestruhegehalt**). Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind ausschließlich das Grundgehalt, eine in Besoldungsgruppe A 6 zustehende Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) sowie gfs. ein zustehender ehebezogener Teil

Versorgungsbericht 2020

des Familienzuschlags zu berücksichtigen; hinsichtlich des Faktors 0,984 findet § 19 Abs. 1 S. 1 LBeamtVGBW entsprechend Anwendung.

Die Mindestversorgung der Witwe errechnet sich aus 60 % des amtsabhängigen Ruhegehalts oder, wenn dies für sie günstiger ist, aus 60,90 % des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts.

Für nach dem 31.12.2011 aber vor dem 31.08.2020 eingetretene Versorgungsfälle ist die Mindestversorgung gemäß **§ 102 Abs. 13 LBeamtVGBW** weiterhin nach der Besoldungsgruppe A 5 zu bemessen. Dementsprechend nimmt diese an den zukünftigen allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge teil. Bei der Berechnung der Mindestversorgung ist die Strukturzulage nach § 46 LBesGBW in der Fassung bis zum 31.08.2020 zu berücksichtigen. Diese Regelung gilt für Hinterbliebene eines bis zum 31.08.2020 eingetretenen Versorgungsfalles entsprechend.

Für bereits **am 31.12.2011 vorhandene Versorgungsfälle** ist aufgrund der entsprechenden Anwendung der Durchführungshinweise des Finanzministeriums Baden-Württemberg zum Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg vom 21.12.2010 (Aktenzeichen 1-0332.0-02/1) **noch § 14 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung** mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der höhere ehebezogene Teil des Familienzuschlags nach neuem Recht zu berücksichtigen ist. Im Landesrecht entfiel der zweistufige ehebezogene Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen bis A 8 und die darüber liegenden Besoldungsgruppen.

Demzufolge beträgt das amtsunabhängige Mindestruhegehalt für am 31.12.2011 vorhandene Versorgungsfälle weiterhin 65 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (einschließlich des höheren ehebezogenen Teils des Familienzuschlags) aus der Besoldungsgruppe A 4 zuzüglich eines Erhöhungsbetrags von monatlich 30,68 EUR. Von dieser Regelung erfasst sind auch nach dem 31.12.2011 eintretende Hinterbliebenenzahlfälle, denen ein am 31.12.2011 bereits vorhandener Versorgungsfall des Versorgungsurhebers zugrunde liegt. Die Beträge werden entsprechend den Versorgungsanpassungen dynamisiert.

➤ **Unfallfürsorge**

Wird ein Empfänger von Bezügen nach dem Pfarrbesoldungsgesetz durch einen Dienstunfall verletzt, so ist ihm gemäß § 20 Abs. 1 PfarrVersG Unfallfürsorge nach den für die Beamten des Landes Baden-Württemberg geltenden Bestimmungen zu gewähren, soweit sich nicht aus § 20 Abs. 2 und 3 PfarrVersG etwas anderes ergibt.

Dies gilt für Empfänger von Versorgungsbezügen entsprechend.

Bei der Berechnung des **Unfallruhegehalts** nach § 20 Abs. 1 PfarrVersG i. V. m. § 51 Abs. 3 LBeamtVGBW **für eintretende Fälle ab dem 01.09.2020** erhöht sich der Ruhegehaltssatz um 20 %. Das Unfallruhegehalt beläuft sich auf mindestens 66 % (bisher 66 2/3 %) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und auf höchstens 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Das Unfallruhegehalt darf nicht hinter 67,63 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6 (bisher 69,50 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5) zurückbleiben.

Paragraf 27 Abs. 3 LBeamtVGBW ist entsprechend anzuwenden.

Für die Empfänger eines Unfallruhegehalts nach dem bis zum 31.08.2020 geltenden Recht (Versorgungseintritt bis zum 31.08.2020) wird gemäß § 102 Abs. 13 LBeamtVGBW weiterhin

Versorgungsbericht 2020

§ 51 Abs. 3 Satz 3 sowie § 27 Abs. 4 S. 2 LBeamtVGBW in der Fassung bis zum 31.08.2020 angewendet.

Maßgeblich ist für die Berechnung in diesen Fällen der Mindest-Unfallruhegehaltssatz von $66 \frac{2}{3} \%$, wobei maximal $71,75 \%$ der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht werden können. Das Unfallruhegehalt darf nicht hinter $69,50 \%$ der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 zurückbleiben.

Den Empfängern eines Unfallruhegehalts nach altem Recht (§ 36 Abs. 3 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung) ist weiterhin ein Ausgleichsbetrag in Höhe des Betrags zu gewähren, um den sich die Versorgung vor der Anwendung von Anrechnungs-, Kürzungs- und Ruhensvorschriften durch die Niveauabsenkung von 75% auf $71,75 \%$ verringert hat. Der Ausgleichsbetrag wird bei künftigen Anpassungen der Versorgung jeweils um die Hälfte der aus der Anpassung resultierenden Erhöhung der Versorgungsbezüge abgeschmolzen.

➤ **Kindererziehungsergänzungszuschlag**

Der Kindererziehungsergänzungszuschlag ist in **§ 66 Abs. 4 bis Abs. 6 LBeamtVGBW** geregelt. Das Ruhegehalt erhöht sich um einen Kindererziehungsergänzungszuschlag, wenn nach dem 31.12.1991 liegende Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres oder Zeiten der nichterwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes (§ 3 SGB VI) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres mit entsprechenden Zeiten für ein anderes Kind zusammentreffen oder mit Zeiten im Beamtenverhältnis, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden oder nach Zeiten nach § 67 Abs. 1 LBeamtVGBW zusammentreffen, soweit die Zeit der Kindererziehung nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits berücksichtigt wird und dem Beamten die Kindererziehungszeit zuzuordnen ist.

Die Höhe des Kindererziehungsergänzungszuschlags beträgt für jeden angefangenen Monat für den Fall der Erziehung von zwei oder mehreren Kindern im gleichen Zeitraum $0,97$ EUR und für den Fall des Zusammentreffens von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten mit der Erziehungszeit für ein Kind $0,71$ EUR.

Gemäß § 66 Abs. 6 LBeamtVGBW darf der um den Kindererziehungsergänzungszuschlag erhöhte Betrag, der sich unter Berücksichtigung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der auf die Kindererziehungszeit entfallenden ruhegehaltfähigen Dienstzeit als Ruhegehalt ergeben würde, die Höchstgrenze nicht übersteigen. Dem bisherigen Gesetzeswortlaut ließ sich nicht konkret entnehmen, wie diese Höchstgrenze zu berechnen ist. Zwei in diesem Zusammenhang ergangene Gerichtsurteile (zuletzt das Bundesverwaltungsgericht mit seinem Urteil vom 13.10.2020 Az. 2 C 11/20) gehen bei der Höchstgrenzenberechnung von der sogenannten „Spitzberechnung“ aus.

Die bisherige Verwaltungspraxis beim Land Baden-Württemberg sah jedoch eine Gesamtbetrachtung vor, bei der die insgesamt zu gewährenden Kindererziehungszuschläge unter Zusammenfassung aller zu berücksichtigenden Monate der Kindererziehung ermittelt und zusammen mit dem in der gesamten Zeit der Kindererziehung erzielten Ruhegehaltsanspruch einer einheitlichen Höchstgrenze gegenübergestellt wird.

Um Rechtsklarheit zu erreichen, wurde der Gesetzeswortlaut entsprechend der bisherigen Verwaltungspraxis dahingehend konkretisiert, dass in § 66 Abs. 6 Satz 2 LBeamtVGBW nunmehr für den Vergleich mit der Höchstgrenze bei mehreren Zeiträumen nur eine einzige Gesamtberechnung durchzuführen ist. Aufgrund des dem Bundesverwaltungsgericht vorangegangenen Urteils des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 18.12.2018 Az. 4 S 1956/2, welches ebenfalls von einer Spitzberechnung ausgegangen ist, tritt die neue Regelung der sogenannten „Gesamtheitsmethode“ rückwirkend zum 18.12.2018 in Kraft.

Versorgungsbericht 2020

In der Landeskirche Baden-Württemberg wurde die Berechnung des Kindererziehungsergänzungszuschlags unter Berücksichtigung der Spitzberechnung durchgeführt. Mit Entscheidung der Landeskirche wird die neue Berechnungsmethode nicht rückwirkend, sondern erst ab 01.01.2021 umgesetzt. Mit dieser Entscheidung möchte man gfs. nachteilige Neufestsetzungen für die Vergangenheit vermeiden.

Gemäß dem neu eingefügten **§ 66 Abs. 11 LBeamtVGBW** wurde im Gesetz klargestellt, dass dem Ruhestandsbeamten für nach dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand geleistete Erziehung oder Pflegezeiten weder Kinderzuschläge noch Kindererziehungsergänzungszuschläge zustehen. Dies entspricht auch dem grundsätzlich gesetzgeberischen Willen über die Zuschlagsregelung versorgungsrechtliche Nachteile auszugleichen, die dem begünstigten Personenkreis durch Zeiten der Kindererziehung entstehen. Da ab dem Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung keine weiteren ruhegehaltfähigen Dienstzeiten mehr erworben werden, entstehen hier auch keine versorgungsrechtlichen Nachteile für den betroffenen Ruhestandsbeamten.

Des Weiteren werden aufgrund der Regelung des **§ 66 Abs. 12 LBeamtVGBW** die Zuschläge nicht mehr bei jeder Versorgungsanpassung neu berechnet, vielmehr werden die (zuletzt) nach § 66 Abs. 1 bis 11 LBeamtVGBW berechneten Zuschläge entsprechend der allgemeinen Anpassung der Versorgungsbezüge dynamisiert. Die jeweils als Berechnungsgrundlage für die Zuschläge dienenden Werte werden weiterhin durch konkrete Änderungsbefehle in den Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen geändert.

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen oder weiteren Versorgungsbezügen**

Beim Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen oder weiteren Versorgungsbezügen gelten die Anrechnungs- und Ruhensvorschriften für Beamte des Landes Baden-Württemberg mit der Maßgabe, dass der kirchliche Versorgungsbezug entsprechend gekürzt wird (§ 27 PfarrVersG).

Beziehen Versorgungsberechtigte Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen, werden daneben die (kirchlichen) Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen einer gesetzlich bestimmten Höchstgrenze gezahlt. Die **Höchstgrenzen** wurden an die geänderte Besoldungstabelle des Landes Baden-Württemberg (u. a. Wegfall der Besoldungsgruppe A 5 und Berücksichtigung der Besoldungsgruppe A 6) angepasst.

Als **allgemeine Höchstgrenze** gelten für Ruhestandspfarrer und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, **mindestens ein Betrag in Höhe des 1,347-fachen (bisher 1,384-fachen) der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6.**

Für Ruhestandspfarrer, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt wurden, gilt bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen (bisher „bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird“), eine **besondere Höchstgrenze** von **71,75 %** der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, **mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 % des 1,347-fachen (bisher 1,384-fachen) der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6** zuzüglich eines Betrags von monatlich 325,00 EUR.

Beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit weiteren Versorgungsbezügen gemäß **§ 70 LBeamtVGBW** haben sich über klarstellende redaktionelle Anpassungen hinausgehende Änderungen nicht ergeben.

Versorgungsbericht 2020

➤ **Weitere Übergangsvorschrift**

Für im Zeitpunkt vor der besoldungsrechtlichen Anhebung der Eingangssämter des ehemaligen einfachen Dienstes nach Besoldungsgruppe A 6 vorhandene Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezüge ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach der Besoldungsgruppe A 5 zugrunde liegen, bestimmt sich die Versorgung weiterhin nach dieser Besoldungsgruppe. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden Dienstbezüge erhöhen oder vermindern sich entsprechend den allgemeinen Anpassungen nach § 11 LBeamtVGBW.

Oktober 2020

Das **Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger vom 21.12.2020 (BGBl. I S. 3136) trat am 25.10.2020** in Kraft.

Der mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 25.05.2020 (BGBl. I S. 1063) zum 01.01.2020 eingefügte § 107e BeamtVG wurde um einen Abs. 2 ergänzt.

Damit wurde sichergestellt, dass neben den besoldungsrechtlichen Corona-Sonderzahlungen alle gemäß § 3 Nr. 11a EStG steuerfreien Zahlungen ab März 2020 bis Dezember 2020 im Rahmen der Einkommensanrechnung nach dem Beamtenversorgungsgesetz nicht zu einem Ruhen von Versorgungsbezügen führte. Die Sonderzahlungen waren damit keine im Rahmen der §§ 14a und 53 BeamtVG zu berücksichtigenden Einkommen. Diese Regelung war auch auf die Ansprüche von Hinterbliebenen (Witwen, Witwer und Waisen) anzuwenden.

Einkommensanrechnungen im Rahmen von § 22 und § 61 BeamtVG sind von der Regelung des § 107e Abs. 2 BeamtVG nicht umfasst.

November 2020

Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg

Artikel 4 Nr. 2 und Nr. 14 des **Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Rechtsvorschriften** vom 15.10.2020 (GBl. S. 941) traten am 01.11.2020 in Kraft.

➤ **Kürzung der Versorgungsbezüge aufgrund eines familienrechtlichen Versorgungsausgleichs**

Das Ruhegehalt, das der verpflichtete Ehegatte im Zeitpunkt der Wirksamkeit der Entscheidung des Familiengerichts über den familienrechtlichen Versorgungsausgleich erhält, wird gemäß § 33 Abs. 1 PfarrVersG i. V. m. **§ 13 LBeamtVGBW** gekürzt. Der Kürzungsbetrag für das Ruhegehalt ist dem selben Verhältnis, in dem sich das Ruhegehalt durch die Anpassung der Versorgungsbezüge erhöht oder vermindert hat, anzupassen.

Paragraf 13 Abs. 2 LBeamtVGBW enthält die Formel zur Berechnung des Kürzungsbetrags für die Versorgungsbezüge der ausgleichsverpflichteten Person. In Übereinstimmung mit der allgemeinen Systematik des Versorgungsausgleichs ist die Kürzung der Versorgungsbezüge unabhängig davon, ob und in welcher Höhe der oder die Ausgleichsberechtigte tatsächlich Zahlungen erhalten hat, vorzunehmen.

Versorgungsbericht 2020

Bisher wurde in § 13 Abs. 1 S. 2 LBeamtVGBW eine Ausnahme für diese Fälle bestimmt, in denen Beamte nach der Scheidung und der Durchführung des Versorgungsausgleichs vom Dienstherrn Bund, der die interne Teilung beamtenrechtliche Versorgungsanswartschaften vorsieht, zu einem baden-württembergischen Dienstherrn wechseln. Die Höhe des Kürzungsbetrags richtete sich damals unmittelbar nach der Höhe des Erstattungsanspruchs des Dienstherrn Bund und somit danach, in welcher Höhe die ausgleichsberechtigte Person tatsächliche Zahlungen erhalten hat. Dies führte dazu, dass sich die Höhe des Kürzungsbetrags regelmäßig, je nachdem welche Fallgestaltung vorgelegen hat, änderte. So unterschied sich der Kürzungsbetrag der Höhe nach, wenn die ausgleichsberechtigte Person noch keine Versorgungsleistungen erhalten hat (§ 13 Abs. 2 LBeamtVGBW), die ausgleichsberechtigte, als auch die ausgleichsverpflichteten Person Versorgungsleistungen bezogen (§ 13 Abs. 1 S. 2 LBeamtVGBW) oder die ausgleichsberechtigte Person keine Versorgungsleistungen mehr bezogen hat (§ 13 Abs. 2 LBeamtVGBW). Um eine einheitliche und nachvollziehbare Berechnungsweise des Kürzungsbetrags herzustellen, wurde § 13 Abs. 1 S. 2 LBeamtVGBW gestrichen.

Gemäß § 10 Abs. 2 S. 1 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) wird im Rahmen der internen Teilung durch das Familiengericht für beide Ehegatten Anrechte gleicher Art, die bei demselben Versorgungsträger auszugleichen sind, der Ausgleich nur in Höhe des Wertunterschieds nach Verrechnung vollzogen. Dadurch wird ein Hin-und-Her-Ausgleich vermieden.

Bisher hat nur der Bund die interne Teilung von Anrechten aus einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis im Rahmen des Versorgungsausgleichs eingeführt. Stand die ausgleichspflichtige Person bei Durchführung der internen Teilung zunächst in einem Dienstverhältnis zum Bund und wechselte dann zu einem Dienstherrn im Geltungsbereich des LBeamtVGBW, so sind dem Bund gemäß § 47a VersAusglG die Zahlungen zu erstatten, welche dieser der ausgleichsberechtigten Person gewährt. Im Gegenzug kürzt der neue Dienstherr der ausgleichspflichtigen Person die Versorgungsbezüge in entsprechender Höhe.

Mit Übernahme der Berechnungsmethode des § 10 Abs. 2 S. 1 VersAusglG in § 13 Abs. 2 S. 1, 2. Hs. LBeamtVGBW wird der Kürzungsbetrag nach Verrechnung der jeweils durch das Familiengericht festgesetzten Monatsbeträge in Höhe des Wertunterschieds berechnet. Durch diese Berechnungsmethodik kommt es nicht zur überhöhten Kürzung der Versorgungsbezüge.

Gemäß § 13 Abs. 4 LBeamtVGBW gilt die Regelung über die Kürzung der Versorgungsbezüge aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleichs nunmehr auch für Hinterbliebenengeldempfänger (Hinterbliebene von Altersgeldempfängern).

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten**

Die Änderung des § 108 Abs. 9 LBeamtVGBW stellt klar, dass es für die Anwendung der Ruhensvorschrift nur darauf ankommt, ob eine Mindestversorgung bezogen wird. Es ist demnach nicht allein auf eine Mindestversorgung gemäß § 27 Abs. 4 LBeamtVGBW für die Durchführung einer Ruhensberechnung abzustellen.

Dezember 2020

Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Das **Erste Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 12.11.2020 (KABl. S. 370)** trat am 01.12.2020 in Kraft.

Versorgungsbericht 2020

Gleichzeitig traten außer Kraft

- das Kirchengesetz über Mutterschutz und Elternzeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 25.02.2011 (GVOBl. S. 110)
- das Kirchengesetz der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs über die Rechtsverhältnisse von kirchlichen Mitarbeitern bei Zugehörigkeit zu einer politischen Körperschaft vom 17.11.1991 (KABl. S. 159)
- die Rechtsverordnung zur vorläufigen Aussetzung der Erhöhung der Anwärterbezüge durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz vom 11.02.2020 (KABl. S. 26)

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 ist von den drei Ebenen Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche bestimmt, die jeweils den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht zur Selbstverwaltung im Rahmen der Verfassung der Nordkirche und der gesetzlichen Bestimmungen haben.

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).

Aufgrund der umfangreichen Neu- und Umgestaltung der Vorschriften zur Flexibilisierung des Ruhestands sowie die Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) waren auch im Rechtskreis der Nordkirche beim Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz (PfdGErgG), das Kirchenbesoldungsgesetz (KBesG) und das Kirchenversorgungsgesetz (KVersG) entsprechende Änderungen vorzunehmen.

Weiterer Änderungsbedarf für das KBesG ergab sich ebenfalls aus dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz des Bundes vom 09.12.2019. Die Änderungen dort hatten insbesondere auf die Erhöhung der Anwärterbezüge beachtliche Auswirkungen.

Änderungen im Pfarrdienstgesetzänderungsgesetz

Mit dem am 01.04.2014 in Kraft getretenen Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz (PfdGErgG) vom 31.03.2014 (ABl. EKD S. 147) machte die Nordkirche von den im Pfarrdienstgesetz der EKD und im Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz der VELKD enthaltenen Öffnungsklauseln und der Möglichkeit Gebrauch, eigene Bestimmungen zur Ausgestaltung des Verfahrens zu schaffen. Zum Teil übernimmt das Kirchengesetz die Regelungen der ELLM, der NEK und PEK, die sich in der Vergangenheit bewährt haben und deren Weitergeltung durch das Pfarrdienstgesetz der EKD ermöglicht wird.

Neben der Einfügung des neuen § 7a PfdGErgG, welcher ein Remonstrationsrecht eines Pastors bei Bedenken gegen die Durchführung einer Amtshandlung normiert und die Strukturierung der Notfallseelsorge vornimmt, wurde auch **§ 19 PfdGErgG** aufgrund der weitreichenden Änderungen des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung für Beamte des Bundes neu gefasst.

Insbesondere wurden die maximalen Ruhezeiten und Ersatzruhezeiten an den neuen Wortlaut des Mutterschutzgesetzes angepasst.

- **Teildienst**

Gemäß § 68 Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD) können Pastoren eine Tätigkeit im Teildienst beantragen. Auf einen Teildienst aus familiären Gründen haben Pastoren unter den Voraussetzungen des § 69 PfdG.EKD ein Rechtsanspruch.

Bisher setzte **§ 26 Abs. 1 S. 2 PfdGErgG** für einen Teildienst voraus, dass bereits eine Pfarrstelle mit beschränktem Dienstumfang vorhanden ist. Beabsichtigte ein Pastor, seinen Dienstumfang in seiner Pfarrstelle zu reduzieren, muss der Dienstumfang dementsprechend im Stellenplan geändert werden. Zukünftig werden in den Fällen, in denen Pastoren ein Rechtsanspruch auf die Reduzierung ihres Dienstumfangs haben, die Möglichkeit geschaffen, Ausnahmen vom Grundsatz, auf das Verfahren zur Änderung von Pfarrstellen zurückzugreifen, zuzulassen.

- **Hinausschieben des Ruhestands; Wiederverwendung nach Beginn des Ruhestands**

Durch das Maßnahmenpaket des Kirchengesetzes zur Flexibilisierung des Ruhestands und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen (Flexigesetz) der EKD vom 13.11.2019 (ABl. EKD S. 322) wurden, wie bereits zuvor erläutert, Änderungen im Bereich des Pfarrdienstgesetzes der EKD vorgenommen, die ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand sowie die Wiederverwendung nach Beginn des Ruhestands neu regeln.

In § 32a PfdGErgG wurden dementsprechend die Zuständigkeiten sowie das Verfahren sowohl für das Hinausschieben des Ruhestands als auch für die Wiederverwendung nach Beginn des Ruhestands festgelegt.

Die Entscheidung über das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand trifft das Landeskirchenamt nach Einholung einer Stellungnahme der mit der Dienstaufsicht beauftragten Stelle. Vorab ist die Zustimmung des Pastors einzuholen. Soll ausnahmsweise die bisherige Pfarrstelle belassen werden, ist zusätzlich die Zustimmung bei Pfarrstellen der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden des Kirchengemeinderats oder des Verbandsvorstands und im Übrigen der für die Besetzung der Pfarrstellen zuständigen Stellen einzuholen.

Die Neuregelung des § 95a PfdG.EKD (Wiederverwendung nach Beginn des Ruhestands) bedurfte einer gesonderten gesetzlichen Vorschrift in der Nordkirche. Durch § 32a Abs. 3 PfdGErgG findet § 95a PfdG.EKD Anwendung.

Die nähere Ausgestaltung der Voraussetzung und Kriterien für das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand, für das Belassen der bisherigen Pfarrstelle im Ausnahmefall sowie für die Verwendung nach Beginn des Ruhestands, kann durch die Kirchenleitung in einer entsprechenden Rechtsverordnung festgelegt werden.

Änderungen im Kirchenbesoldungsgesetz

Seit dem Inkrafttreten der Verfassung der Nordkirche am 27.05.2012 fand für die Pastoren im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, die Vikare sowie die Kirchenbeamten gemäß § 52 Abs. 1 und 2 des Teils 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordkirche (EGVerf-Teil 1) das Kirchenbesoldungsgesetz der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche in der jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe Anwendung, dass bezüglich der Höhe der Besoldung in den Kirchenkreisen Pommern und Mecklenburg bis zum 31.12.2016 noch ein niedrigerer Bemessungssatz galt. Seit dem 01.01.2018 gilt das Kirchengesetz über die Besoldung der Pastorinnen und Pastoren, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, Vikarinnen und Vikare in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Kirchenbesoldungsgesetz - KBesG).

Versorgungsbericht 2020

Das Kirchenbesoldungsgesetz der Nordkirche verweist auf die jeweils geltenden Vorschriften des Bundes-Besoldungsrechts und insbesondere auf die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG). Die Besoldung erfolgt in entsprechender Anwendung der für die Bundesbeamten jeweils geltenden Vorschriften (Bundesbesoldungsrecht), soweit durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 1 KBesG).

• **Besoldung der Lehrkräfte**

Kirchenbeamte im Schuldienst, deren Besoldung im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird, wurden in das jeweilige Landesbesoldungsrecht überführt. Im Zuge der Überführung musste § 2 Abs. 7 KBesG gestrichen werden, da alle Bestimmungen zu den Lehrkräften in der Besoldungsordnung Anlage A zu § 12 KBesG gestrichen wurden und damit auch die in der Anlage B (§ 13 KBesG) geregelten Amtszulagen keine Anwendung mehr finden.

Neu eingeführt wurde **§ 2a KBesG** der für die verbeamteten Lehrkräfte der Nordkirche die Anwendung des jeweiligen Landesbesoldungsrecht am Sitz der Schule vorsieht.

Aufgrund der Föderalismusreform, dies mit sich brachte, dass sich das Besoldungsniveau von Bund und Ländern auseinanderentwickelt hat, war es notwendig, für die Gruppe der Kirchenbeamten im Schuldienst die Tätigkeiten im Verhältnis zu den Kirchenbeamten in der Leitung der Landeskirche zu beleuchten und im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung durch die Länder neu zu bewerten.

Für den betroffenen Personalbestand wurden entsprechende Übergangsvorschriften in § 26a KBesG geschaffen.

• **Ausnahmen von der Anwendung des Bundesbesoldungsrechts**

Vorschriften des Bundesbesoldungsrechts, die Vergabebudgets und Sondervermögen berühren, haushaltsrechtlichen Charakter haben oder die innere Ordnung der Beschäftigungsstellen des Bundes betreffen, finden keine Anwendung (§ 4 Abs. 1 KBesG).

Nicht anzuwenden sind gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 KBesG auch die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes über 1.) Obergrenzen für Beförderungssämter, 2.) die Leistungsbesoldung (§ 27 Abs. 4 bis 7, § 32a Abs. 5, §§ 33, 35, 42a und 42b BBesG), 3.) Zeiten, die in einem kommunalen Wahlbeamtenverhältnis verbracht wurden und dadurch den Aufstieg in den Stufen nicht verzögern (§ 28 Abs. 5 Nr. 5 BBesG) und 4.) die Auslandsbesoldung (§§ 52 bis 57 BBesG).

Außerdem wird die Zahlung der Zulage für Beamte und Soldaten bei obersten Behörden sowie bei obersten Gerichtshöfen des Bundes (§ 4 Abs. 2 Nr. 5 KBesG) und die Kostenübernahme-Verpflichtung bei Dienstbekleidung (§ 70a BBesG) ausgeschlossen. Gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 4 Pfarrdienstausbildungsgesetz gewährt die Nordkirche bereits ihren Vikaren einen Zuschuss zur Anschaffung eines Talars in Höhe von 800,00 EUR.

• **Rentenanrechnung auf Dienstbezüge, Erstattung von Beiträgen zur Rentenversicherung**

Auf die Dienstbezüge werden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der berufsständischen Versorgung, die ausschließlich auf Beitragszahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, in voller Höhe angerechnet (§ 11 Abs. 1 S. 1 KBesG).

Bis zum 31.12.1999 erfolgte die Absicherung der Versorgung für Versorgungsberechtigte der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Ev. Kirche durch die damalige

Versorgungsbericht 2020

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Die Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) wurden ausschließlich durch die kirchlichen Dienstherrn getragen.

Möglich ist auch, dass im Falle der Nachversicherung und späteren Wiederaufnahme in den Dienst der Nordkirche eine Rentenzahlung beansprucht werden kann.

Diese Renten werden mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausgezahlt. Die Altersgrenzen entsprechen denen im kirchlichen Dienstrecht. Die Anrechnung auf die Besoldung erfolgt somit nur dann, wenn eine Beschäftigung über die Altersgrenze hinaus im kirchlichen Dienst ausnahmsweise genehmigt wird.

Bei Kirchenjuristen kann es vorkommen, dass anstelle der Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung die Absicherung durch das Versorgungswerk für Rechtsanwälte erfolgte und diese Beiträge auch durch einen kirchlichen Dienstherrn übernommen wurden.

Leistungen, die auf Zeiten einer Pflichtversicherung aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses oder Kindererziehungszeiten beruhen und die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, aber keinen eigenen Rentenanspruch wegen Nichterfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch begründen, sind voll auf die Dienstbezüge anzurechnen (§ 11 Abs. 1 S. 2 KBesG).

Maßgebend für die Anrechnung ist ausschließlich der im Rentenbescheid oder der in der Rentenanpassungsmitteilung ausgewiesene monatliche Rentenbetrag, nicht aber der Zahlbetrag (§ 11 Abs. 1 S. 3 KBesG). Das bedeutet, dass für die Rentenanrechnung sowohl die Beiträge des Besoldungsempfängers zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner als auch die Beitragszuschüsse des Rentenversicherungsträgers zur Krankenversicherung unbeachtlich sind.

Für den Fall, dass eine kirchlich finanzierte Rente nicht rechtzeitig, d. h. mit Erreichen der Regelaltersgrenze beantragt wird, regelt der neu eingefügte in § 11 Abs. 1 S. 4 KBesG zukünftig eine **fiktive Rentenanrechnung**. Es ist davon auszugehen, dass durch das Maßnahmenpaket des Flexigesetzes die Fälle des hinausgeschobenen Ruhestands zukünftig vermehrt auftreten und es zu solchen Fallgestaltungen kommen kann, dass neben den Dienstbezügen auch ein Rentenanspruch besteht. Gerade im Rechtskreis der ehemaligen Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Ev. Kirche werden von diesen Fallgestaltungen betroffen sein, da dort bis zum 31.12.1999 eine entsprechende Vereinbarung mit der Rentenversicherung bestand und die Beiträge kirchlich finanziert worden sind.

Der Kinderzuschuss nach § 270 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) und der Waisenrentenzuschlag nach § 78 SGB VI zählen gemäß § 11 Abs. 2 KBesG nicht zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des § 11 Abs. 1 KBesG.

Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf einem familienrechtlichen Versorgungsausgleich beruhen, bleiben unberücksichtigt. Dasselbe gilt für die auf freiwilligen Beiträgen oder auf einer Höherversicherung ohne rechtserhebliche Beteiligung des Arbeitgebers beruhenden Rententeile im Sinne von § 55 Abs. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (§ 11 Abs. 3 KBesG).

Besteht ein Anspruch auf Erstattung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung oder berufsständischen Versorgung, für die ausschließlich ein kirchlicher Dienstherr die Beitragsleistungen erbracht hat, so muss der Besoldungsempfänger auf Veranlassung die Beitragserstattung beantragen und den Anspruch an die Nordkirche oder im Falle von § 1 Abs. 2 KBesG an die jeweilige Körperschaft abtreten. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, werden die Dienstbezüge um den fiktiv berechneten Abtretungsbetrag gekürzt (§ 11 Abs. 4 KBesG).

Versorgungsbericht 2020

Hat sich der Besoldungsempfänger Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder berufsständischen Versorgung erstatten lassen, für die ausschließlich ein kirchlicher Dienstherr die Beitragsleistungen erbracht hat, sind diese Erstattungen an die Nordkirche oder im Falle von § 1 Abs. 2 KBesG an die jeweilige Körperschaft abzuführen; ansonsten sind die Dienstbezüge um den durch die Beitragserstattung verminderten Teil der gesetzlichen Rente oder berufsständischen Versorgung zu kürzen (§ 11 Abs. 5 KBesG).

Aufgrund der Vertrauensschutzregelung des § 27 Abs. 9 KBesG findet § 11 KBesG auf Besoldungsempfänger, die am 01.01.2018 (Inkrafttreten des Kirchenbesoldungsgesetzes) neben ihrer Besoldung bereits Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder der berufsständischen Versorgung erhielten, die ausschließlich auf Beitragszahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, keine Anwendung. Im Kirchenbesoldungsgesetz der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, das für die Besoldungsempfänger der Nordkirche bis zum 31.12.2017 galt, fehlte eine Vorschrift zur Anrechnung ausschließlich kirchlich finanzierter Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder der berufsständischen Versorgung auf die Besoldung.

Die Vertrauensschutzregelung des § 27 Abs. 9 KBesG bezieht sich nur auf die Besoldung. Die Anrechnung der vorgenannten Leistungen auf die Versorgung richtet sich nach den Bestimmungen des Kirchenversorgungsgesetzes der Nordkirche.

- **Stellenzulagen für herausgehobene Funktionen auf Zeit**

Für die Dauer der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion auf Zeit erhalten Besoldungsempfänger gemäß § 13 Abs. 1 KBesG neben der Besoldung aus dem ihnen übertragenen Amt eine Stellenzulage nach der Anlage B zum Kirchenbesoldungsgesetz. Während der Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion auf Zeit wird die entsprechende Funktionsbezeichnung aus der Anlage B übertragen. Gesperrt gedruckten Funktionsbezeichnungen in der Anlage B können Zusätze beigegefügt werden.

Stellenzulagen bemessen sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundgehalt der jeweils erreichten Erfahrungsstufe aus dem übertragenen Amt und dem Grundgehalt, das dem Besoldungsempfänger bei Einreihung in eine höhere Besoldungsgruppe aus derselben Erfahrungsstufe zustehen würde (§ 13 Abs. 2 KBesG).

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von mehreren Stellenzulagen nach § 13 Abs. 1 KBesG vor, so gehört nur die Stellenzulage aus der höher eingestuften Funktion auf Zeit zu den Dienstbezügen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von mehreren Stellenzulagen in gleicher Höhe wird nur diejenige aus der zuletzt übertragenen herausgehobenen Funktion auf Zeit gewährt (§ 13 Abs. 3 KBesG).

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge eines Besoldungsempfängers erhöhen sich fortschreitend bis zur vollen Höhe für jedes in der herausgehobenen Funktion auf Zeit verbrachte Jahr um ein Zehntel des Unterschiedsbetrags zwischen seinen ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus dem Amt, aus dem er in den Ruhestand tritt, und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus der herausgehobenen Funktion auf Zeit. Mehrere Stellenzulagen werden insgesamt nur bis zum vollen Betrag der höheren Stellenzulage ruhegehaltfähig (§ 13 Abs. 4 KBesG).

Wird der Besoldungsempfänger aufgrund von Dienstunfähigkeit während der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion auf Zeit in den Ruhestand versetzt, gehört die Stellenzulage in voller Höhe zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, wenn sie mindestens zwei Jahre ununterbrochen bezogen wurde (§ 13 Abs. 5 KBesG).

Die Vorschrift des § 13 Abs. 6 KBesG eröffnet der Kirchenleitung durch Rechtsverordnung die Möglichkeit, Stellenzulagen für herausgehobene Funktionen auf Zeit in den

Versorgungsbericht 2020

Kirchenkreisen vorzusehen, wobei die Anzahl der Stellenzulagen nach der Größe der Kirchenkreise gestaffelt ist.

Die Stellenzulagen werden in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem übertragenen Amt und der Besoldungsgruppe 15 der Besoldungsordnung A gewährt. Der jeweilige Kirchenkreis schlägt die herausgehobenen Funktionen auf Zeit, mit denen eine hohe Budget- oder Personalverantwortung verbunden ist, vor. Im nächsten Schritt ist vom Landeskirchenamt eine sogenannte „Dienstpostenbewertung“ durchzuführen, da die Dienstverhältnisse der Pastoren zur Landeskirche bestehen. Liegen die Voraussetzungen für die Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 15 vor, entscheidet letztendlich die Kirchenleitung durch den Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung über die Gewährung der Stellenzulagen und legt das Verfahren der Kostenerstattung durch die Kirchenkreise fest. Die Stellenzulagen werden durch die Kirchenkreise refinanziert. Sie sind verpflichtet, den Unterschiedsbetrag zwischen dem übertragenen Amt und der Besoldungsgruppe 15 der Besoldungsordnung A sowie die damit verbundenen höheren Versorgungsbeiträge zu erstatten.

Neu eingefügt wurde § 13b KBesG, welcher eine Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen vorsieht, da es vertretungsweise dazu kommen kann, dass ein höherwertiges Amt versehen werden muss und dies nicht ohne finanzielle Anerkennung bleiben soll.

Die herausgehobene Funktion muss auf Zeit für mindestens drei Monate durch ausdrückliche Anordnung oder in vergleichbarer Weise übertragen worden sein. Dafür wird für die Dauer der Übertragung eine persönliche, nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Funktion gewährt.

Die Höhe der Stellenzulage berechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundgehalt der bisherigen Besoldungsgruppe einschließlich einer Stellenzulage nach oder aufgrund von § 13 KBesG und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, dem das höherwertige Amt zugeordnet ist oder der Stellenzulage, mit der die herausgehobene Funktion auf Zeit verbunden ist.

• **Vikariatsbezüge**

Gemäß § 16 KBesG erhalten Vikare, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, Vikariatsbezüge, auf die die Vorschriften über Anwärterbezüge des Bundes entsprechende Anwendung finden.

Die Erhöhung der Vikariatsbezüge ab 01.04.2020 wurde zum 01.03.2020 durch Rechtsverordnung zur vorläufigen Aussetzung der Erhöhung der Anwärterbezüge durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz vom 11.02.2020 vorläufig ausgesetzt mit der Maßgabe, dass der Anwärtergrundbetrag für den höheren Dienst ab dem 01.04.2020 um einen Betrag in Höhe von 200,00 EUR vermindert wurde.

Die Rechtsverordnung regelte durch den teilweisen Aussetzungsbeschluss, dass die 200,00 EUR auf die Erhöhung der Besoldung angerechnet werden, bis die vormals in § 16 S. 3 KBesG geregelte Zulage abgeschafft wurde.

Die Verminderung der um 200,00 EUR monatlich erhöhten Vikariatsbezüge durch Streichung des § 16 S.3 KBesG hatte zu erfolgen, da der Bund durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz eine Erhöhung der Anwärterbezüge um 782,84 EUR ab dem 01.03.2020 beschlossen hatte. Die Vikariatsbezüge hätten unter Berücksichtigung dieser Erhöhung die Anwärterbezüge des Bundes um weitere 200,00 EUR überschritten, dies war mit Einfügung der Zulage in § 16 S. 3 KBesG zum 01.04.2020 mit dem **Ersten Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrdienstausbildungsgesetzes und zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 15. Januar 2020 (KABl. S. 1)** jedoch nicht beabsichtigt. Entsprechende Übergangsregelungen wurden **in § 26 b KBesG**

Versorgungsbericht 2020

geschaffen, die die Auswirkungen der Aussetzenden Rechtsverordnung vom 11.02.2020 gesetzlich verankerte.

Mit Aufhebung des § 16 S. 3 KBesG konnte die Rechtsverordnung zur vorläufigen Aussetzung der Erhöhung der Anwärterbezüge durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz vom 11.02.2020 zum 01.12.2020 außer Kraft treten.

- ***Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit und Besoldung bei Hinausschieben des Ruhestands und Wiederverwendung***

Bisher wurde in § 22 KBesG geregelt, dass die aufgrund von § 72a Abs. 2 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) erlassene Begrenzte-Dienstfähigkeit-Zuschlag-Verordnung vom 06.12.2012 (BGBl. I S. 2569) in der jeweils geltenden Fassung auch im Bereich der Nordkirche entsprechende Anwendung findet. Durch die Einführung des § 6a BBesG im Rahmen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes, welcher nunmehr die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit regelt, wurde ein spezieller kirchlicher Regelungsbedarf obsolet, weshalb die ursprüngliche Regelung des § 22 KBesG entfallen ist.

Paragraf 22 KBesG wurde daher neu gefasst und enthält nunmehr die Regelung der Besoldung bei Hinausschieben des Ruhestands und der Wiederverwendung. Die Neuregelung war notwendig, da durch das Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestands und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen der EKD (Flexigesetz) auch im Bereich der Nordkirche entsprechende Regelungen zur Besoldung getroffen werden mussten. Die in § 22 KBesG enthaltenen Regelungen entsprechen weitgehend den Regelungen des Flexigesetzes der EKD. So bemisst sich der Zuschlag bei einem Hinausschieben des Ruhestands im Falle des Teildienstes nach dem § 6 Abs. 1 BBesG zustehenden Grundgehalt unter Berücksichtigung einer gfs. zustehenden Stellenzulage nach oder aufgrund von § 13 KBesG (Stellenzulagen für herausgehobene Position auf Zeit).

Beim Hinausschieben des Ruhestands findet ebenfalls § 7a BBesG entsprechende Anwendung. Diese Regelung gewährt ein Zuschlag in Höhe von 10 % des Grundgehalts.

Im Übrigen sind die Regelungen des Flexigesetzes der EKD im Falle des Hinausschiebens des Ruhestands und für die Wiederverwendung nach Ruhestandseintritt entsprechend anzuwenden.

- ***Übergangsvorschriften aus Anlass des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften***

In dem ebenfalls neu eingefügten **§ 26a KBesG** wurden umfangreiche Übergangsregelungen für Kirchenbeamte im Schuldienst getroffen, wobei dies momentan lediglich die Lehrkräfte der Ersatzschule Wichern-Schule in Hamburg betrifft. Andere Lehrkräfte sind landeskirchenweit derzeit nicht als Kirchenbeamte beschäftigt. Sollte sich zu einem späteren Zeitpunkt jedoch eine Verbeamtung ergeben, ist geregelt, dass ebenfalls das jeweilige Landesrecht Anwendung finden soll.

Alle Lehrkräfte wurden mit ihren Besoldungsgruppen und Erfahrungszeiten in das Hamburgische Besoldungsrecht übergeleitet und erhalten Ausgleichszulagen gewährt, welche die faktischen Gehaltskürzungen abmildern. Die Erfahrungszeiten wurden jedoch nicht neu festgesetzt. Die nach bisherigem Recht erreichten Erfahrungszeiten bleiben deshalb erhalten. Lediglich die Zuordnung zu den Stufen wurde verändert, da der Stufenaufstieg in Hamburg nach anderen Zeiträumen gestaffelt ist als beim Bund. Gerade bei denjenigen, die bereits durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz im Jahr 2010 neu zu Erfahrungsstufen zugeordnet wurden, war die sogenannte betragsmäßige Überleitung der neu zugeordneten Erfahrungsstufen entsprechenden Erfahrungszeiten fiktiv zugrunde zu legen.

Versorgungsbericht 2020

Besitzstandwährend wird eine Ausgleichszulage gezahlt. Die Besoldung der Grundschullehrer wird voraussichtlich ab dem 01.08.2021, gestaffelt in drei Stufen, langsam von der Besoldungsgruppe A 12 in die Entgeltgruppe A 13 überführt. Es bleibt daher zunächst eine Besoldung auf dem Besoldungsniveau des Bundes. Abweichungen entstehen nur aufgrund der unterschiedlichen Höhen des Familienzuschlags, da dieser von der Ausgleichszulage nicht erfasst wird. Besoldungsempfänger der Freien Hansestadt Hamburg beziehen ein jährliches Sonderentgelt in Höhe von 300,00 EUR für jedes am Stichtag (1. Dezember) berücksichtigungsfähige Kind.

Die Ausgleichszulage wird nach und nach abgeschmolzen, indem zukünftige Erhöhungen des Grundgehalts oder von Zulagen um die Hälfte geringer ausfallen, um schlussendlich das Hamburgische Besoldungsniveau zu erreichen. Die Abwälzung erfolgt demnach bei Besoldungsanpassungen, bei Stufenaufstiegen und bei Beförderungen.

Nicht abgeschmolzen wird ein Zuschlag, der im Falle eines Hinausschiebens des Ruhestands gemäß § 22 KBesG gezahlt wird.

Änderungen des Kirchenversorgungsgesetzes der Nordkirche

Das Kirchengesetz über die Versorgung der Pastorinnen und Pastoren, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Kirchenversorgungsgesetz - KVersG) vom 26.11.2015 (KABl. 2016 S. 2) trat am 01.01.2016 in Kraft.

Da die Nordkirche dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD nicht zustimmte, gilt in der Nordkirche seit dem Inkrafttreten des Kirchenversorgungsgesetzes am 01.01.2016 ein eigenständiges Versorgungsrecht.

Bei dem Kirchenversorgungsgesetz der Nordkirche handelt es sich um ein sogenanntes „Direktanwendungsgesetz“, d. h. es werden nur die kirchlichen Spezifika der Nordkirche abweichend vom Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (BeamtVG) geregelt und im Übrigen auf die bundesgesetzlichen Vorschriften verwiesen. Aus diesem Grund sind auch die Verwaltungsvorschriften des Bundes direkt anwendbar.

➤ Gleichstellung des kirchlichen Dienstes mit dem außerkirchlichen öffentlichen Dienst

Bei der Prüfung der Anerkennung von kirchlichen bzw. in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Satz 2 KVersG staatlichen Vordienstzeiten im Rahmen eines Dienstherrenwechsels sah § 2 Abs. 4 S. 4 KVersG bisher vor, dass eine Gegenfinanzierung in Form einer Drittbeteiligung, einer Anwendung einer Ruhensvorschrift oder einer Anrechnungsvorschrift gegeben sein muss.

Dass eine Gegenfinanzierung zwingend gegeben sein muss, wurde durch die Gesetzesnovellierung aufgegeben. Nunmehr wurde die Soll-Vorschrift in eine Kann-Bestimmung umgewandelt, um einen größeren Ermessensspielraum bei der Anerkennung von Vordienstzeiten zu gewährleisten und da bereits vielfältige Maßnahmen und Vorschriften zu einer Versorgungslastenteilung bestehen, auf diese zurückgegriffen werden kann.

Der Fall einer Drittbeteiligung findet nur in Fällen des Versorgungslastenausgleichs bei Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Übergangs zum Dienstherrn Nordkirche statt. Hierfür sind bei einem Wechsel des Dienstherrn (Staat/Kirche bzw. Kirche/Kirche) grundsätzlich entsprechende Vereinbarungen zur Verteilung der Versorgungslast vorhanden. So gibt es bereits beispielsweise mit den Ländern Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern und der Freien und Hansestadt Hamburg entsprechende Vereinbarungen über eine Versorgungslastenteilung bei Personalwechselfällen.

Versorgungsbericht 2020

Im kirchlichen Bereich wurde durch einen Beschluss der Kirchenkonferenz die Versorgungslastenteilung bei einem Wechsel der Gliedkirche geregelt.

Die Anrechnungsvorschrift des § 4 Absatz 1 KVersG (Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und Rentenanrechnung in besonderen Fällen) berücksichtigt gleichfalls nur Nachversicherungsfälle oder andere Beitragsleistungen ohne Beteiligung des Versorgungsberechtigten bei einem Wechsel von einem öffentlich-rechtlichen oder kirchlichen Dienstherrn zum Dienstherrn Nordkirche.

Bei den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Versorgungsrechts ist auch der kirchliche Dienst als Dienst bei öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder als öffentlicher Dienst anzusehen (§ 2 Abs. 4 S. 1 KVersG).

Ergänzend ist § 11 BeamtVG heranzuziehen, wonach kirchliche Vordienstzeiten, auch diejenigen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden, beim Bund berücksichtigt werden können, ohne dass dies unter den Vorbehalt eines finanziellen Ausgleichs gestellt wird.

➤ **Ruhegehaltfähige Dienstzeit**

Nach der Neufassung des § 3 Abs. 1 S. 1 KVersG wird – wie bereits auf Bundesebene seit 2017 – bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nicht mehr auf das 17. Lebensjahr als ersten Berücksichtigungszeitpunkt abgestellt.

So werden auch verbrachte Zeiten, die in einem außerkirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne des § 29 BbesG – auch eventuell vor dem 17. Lebensjahr – als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt. Öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne dieser Vorschrift sind der Bund, die Länder, die Gemeinden (Gemeindeverbände) und andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Die Regelung des § 2 Abs. 4 S. 4 KVersG über einen Versorgungslastenausgleich gilt entsprechend (§ 3 Abs. 1 S. 2 KVersG).

➤ **Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit sogenanntem „Verwendungseinkommen“**

Bezieht ein Versorgungsberechtigter ein Erwerbseinkommen, so erhält er daneben seine kirchlichen Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der gesetzlich bestimmten Höchstgrenze (§ 2 KVersG in Verbindung mit § 53 BeamtVG).

Aus § 53 Abs. 8 BeamtVG ergibt sich, dass nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr jede Form des Erwerbseinkommens, sondern nur noch das Erwerbseinkommen aus einer „Verwendung im öffentlichen Dienst“ (sogenanntes „Verwendungseinkommen“) der Ruhensregelung unterliegt.

Die Vorschrift des § 10 Abs. 6 S.1 KVersG stellt klar, dass als Verwendung im öffentlichen Dienst sowohl eine Beschäftigung im Sinne des § 53 Abs. 8 BeamtVG als auch eine Verwendung im kirchlichen Dienst im Sinne des § 2 Abs. 4 KVersG gilt.

Darüber hinaus sind gemäß **§ 10 Abs. 6 S. 2 KVersG** Umlagezahlungen des Arbeitgebers zu Direktversicherungen, zusätzliche Altersrenten, Zusatzversicherungen, Betriebsrenten, Pensionskassen und Pensionsfonds sowie Sach- und Geldleistungen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28.04.2011 (BGBl. I S. 687) in der jeweils geltenden Fassung nicht als Einkommen im Sinne des § 53 BeamtVG zu berücksichtigen. Damit weicht die Nordkirche in der Anwendung des Bundesrechts von Tz. 53.7.1.2 und 53.7.2.3 ab, da die Anrechnung in der Praxis kaum durchführbar ist. Diese Einkommensbestandteile sind in

Versorgungsbericht 2020

den Gehaltsabrechnungen oft nicht klar erkennbar. Dies gilt insbesondere, wenn Zulagen zur Zusatzversorgung nur eine Höhe erreichen, in der sie noch pauschal vom Arbeitgeber versteuert werden. Die Nordkirche folgt damit der Rechtsanwendung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BVG-EKD), welches in § 32a BVG-EKD eine entsprechend ausgestaltete Vorschrift geschaffen hat.

➤ **Versorgung bei erneutem Eintritt in den Ruhestand nach Wiederverwendung und nach Hinausschieben des Ruhestands**

Der neu geschaffene **§ 10a KVersG** regelt die Versorgung bei einem erneuten Eintritt in den Ruhestand nach einer Wiederverwendung und auch die versorgungsrechtlichen Auswirkungen eines Hinausschiebens des Ruhestands.

Aufgrund des Status der Nordkirche als Direktanwender des Bundesrechts findet für die Fälle, die nach einer Wiederverwendung erneut in den Ruhestand eintreten, § 85a BeamtVG entsprechende Anwendung. Paragraf 85a BeamtVG berücksichtigt den versorgungsrechtlichen Grundsatz, dass sich der Versorgungsanspruch aus dem „neuen“ Beamtenverhältnis nach dem zum Zeitpunkt der Beendigung dieses Beamtenverhältnisses geltenden Rechts richtet.

Die Anwendung des § 85a BeamtVG wird mit der Regelung des § 10a Abs. 1 S. 1 KVersG dahingehend ergänzt, als dass der gemäß § 85a BeamtVG gewährleistete Betrag entgegen der bundesrechtlichen Ausgestaltung an den regelmäßigen Versorgungsanpassungen teilnimmt.

Erfolgte der erste Eintritt in den Ruhestand vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit, gilt § 13 Abs. 1 S. 2 BeamtVG mit der Maßgabe, dass, wenn der Beamte erneut in ein Beamtenverhältnis berufen worden ist, eine der Berechnung des früheren Ruhegehalts zugrunde gelegte Zurechnungszeit insoweit zu berücksichtigen ist, als die Zahl der dem neuen Ruhegehalt zugrundeliegenden Dienstjahre hinter der Zahl der beim früheren Ruhegehalt zugrunde gelegten Dienstjahre zurückbleibt.

Durch den erneuten Eintritt in den Ruhestand dürfen demnach bei einer erneuten Ruhestandsversetzung die dem „neuen“ Ruhegehalt zugrundeliegenden Dienstjahre insgesamt nicht hinter dem vorherigen Ruhegehalt unter Berücksichtigung der Zurechnungszeit zurückbleiben. Sollte dies der Fall sein, ist die Differenz entsprechend auszugleichen, damit sich eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis nicht nachteilig für den erneut berufenen Beamten auswirkt.

Grundsätzlich wird das Ruhegehalt eines vorzeitig aufgrund Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten gemäß § 14 bzw. § 69h BeamtVG mit einem Versorgungsabschlag belastet sein. Dieser wird jedoch gemäß § 10a Abs. 1 S. 2 KVersG mit jedem Monat der Wiederverwendung um 0,3 % verringert. Mit dieser Regelung wird eine Schlechterstellung von Personen ausgeschlossen, die bewusst so lange wie möglich weitergearbeitet haben, um Versorgungsabschläge zu vermeiden.

Wird nach Erreichen der Regelaltersgrenze oder in Fällen der Wiederverwendung ein mit niedrigeren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet als das zuvor übertragene, so wird das „neue“ Ruhegehalt nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet, soweit die Voraussetzungen für eine Versorgung aus diesem Amt bereits bei Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. bei Beginn des ersten Ruhestandes gegeben waren (§ 10a Abs. 2 KVersG).

Gemäß § 10a Abs. 3 KVersG soll § 65 BeamtVG keine Anwendung finden.

Versorgungsbericht 2020

➤ **Steuervorteilsausgleich**

Der sich bei den Versorgungsbezügen der am 01.01.2016 vorhandenen Versorgungsempfänger und ihrer Hinterbliebenen ergebende Vorteil, der auf die geringere Besteuerung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zurückzuführen ist, wird gemäß § 17 Abs. 5 KVersG pauschal abgeschöpft (Steuervorteilsausgleich). Dies gilt nicht für das Sterbegeld, für auf einem familienrechtlichen Versorgungsausgleich beruhende Renterminderungen sowie für den Steuervorteil, der sich aufgrund der Rentenanrechnung nach den allgemeinen Bestimmungen (z. B. § 55 BeamtVG) ergibt.

Die bisher in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern angewendeten Rechtsverordnungen gelten fort (§ 17 Abs. 5 KVersG). Dabei handelt es sich um die

- Steuervorteilsausgleichsverordnung der ELLM vom 03.12.1994 (KABl. 1995 S. 26), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12.11.2005 (KABl. S. 94), und die
- Steuervorteilsausgleichsverordnung der Ev. Kirche der Union vom 25.05.1994 (ABl. EKD S. 403), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.11.2005 (ABl. EKD S. 575).

Die Abschöpfung des Steuervorteils ist auf die am 01.01.2016 vorhandenen Versorgungsfälle in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern beschränkt.

Für nach dem 01.01.2016 eintretende Versorgungsfälle ist kein Steuervorteilsausgleich mehr zu erheben, da – nach Auffassung des kirchlichen Gesetzgebers – die sich stufenweise verminderte steuerrechtliche Differenz in Verbindung mit den immer geringer ausfallenden Renten aus der Rentenversicherung das aufwendige Verfahren zur Ermittlung des Kürzungsbetrags nicht mehr rechtfertigen.

Die Verringerung der Rentenansprüche resultiert zum einen aus der allgemeinen Absenkung des Rentenniveaus. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass die Versorgungsberechtigten der ehemaligen ELLM und der ehemaligen PEK nur bis zum 31.12.1999 zur Absicherung der kirchlichen Versorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert waren.

Die **Neuformulierung des § 17 Abs. 5 S. 2 KVersG** schließt eine unbeabsichtigte Gesetzeslücke. Die Kürzung der Versorgungsbezüge wegen eines Steuervorteilsausgleichs darf erst erhoben werden, wenn der Versorgungsfall und der Rentenfall bei Inkrafttreten des KVersG gleichzeitig vorhanden ist. Nach der bisherigen Formulierung war es möglich, dass bei einem bereits vorhandenen Versorgungsempfänger erst nach Inkrafttretens des KVersG der Rentenfall eingetreten ist und für diese Personengruppen nach alter Rechtslage ein Steuervorteilsausgleich begründet wurde, während für die anderen Fallgruppen der Steuervorteilsausgleich ab dem 01.01.2016 abgeschafft wurde.

In den Fällen, in denen der Rentenfall zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KVersG noch nicht eingetreten war, darf die Kürzung des Steuervorteilsausgleichs der Neuformulierung entsprechend nicht erhoben werden.