

# **Versorgungsbericht 2018**



**Evangelische Ruhegehaltskasse  
in Darmstadt**



Das Jahr 2018 war geprägt von besonders vielen und im Detail komplizierten Rechtsänderungen im staatlichen und kirchlichen Bereich, die von der ERK zu berücksichtigen und abzarbeiten waren. Nachstehend – in zeitlicher Reihenfolge – die wesentlichen Rechtsänderungen und Neuerungen:

Januar 2018

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

Die in den Art. 9, 11 und 13 des **Gesetzes zur Umsetzung der Änderungen der EU-Amtshilferichtlinie und von weiteren Maßnahmen gegen Gewinnkürzungen und -verlagerungen vom 20.12.2016 (BGBl. I S. 3000)** enthaltenen Änderungen traten am 01.01.2018 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 2018 von 8.820,00 EUR auf 9.000,00 EUR für Alleinstehende bzw. getrennt zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten und Lebenspartner sowie von 17.640,00 EUR auf 18.000,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten und Lebenspartner.

Zum Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“ wurden im Jahr 2018 zusätzlich die übrigen Eckwerte des Steuertarifs um 1,65 % 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 2018 erhöhte sich auch der Höchstbetrag für den Abzug von Unterhaltsleistungen von 8.820,00 EUR auf 9.000,00 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.

Das monatliche Kindergeld wurde ab 01.01.2018 für das erste und zweite Kind jeweils von 192,00 EUR auf 194,00 EUR, für das dritte Kind von 198,00 EUR auf 200,00 EUR und für

## Versorgungsbericht 2018

---

das vierte und jedes weitere Kind jeweils von 223,00 EUR auf 225,00 EUR angehoben (§ 66 Abs. 1 i. V. m. § 52 Abs. 49a S. 6 EStG).

Der Freibetrag für das sächliche Existenzminimum des Kindes (sogenannter „Kinderfreibetrag“) erhöhte sich im Jahr 2018 von 2.358,00 EUR auf 2.394,00 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 2018 gemäß § 32 Abs. 6 S. 1 EStG je Kind auf insgesamt 3.714,00 EUR (2.394,00 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 2018 je Kind insgesamt 7.428,00 EUR (erhöhter Kinderfreibetrag von 4.788,00 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).

### Weitere Änderungen des Einkommensteuergesetzes und des Bundeskindergeldgesetzes

Die Art. 7 und 8 des **Gesetzes zur Bekämpfung der Steuerumgehung und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (Steuerumgebungsbekämpfungsgesetz - StUmGBG) vom 23.06.2017 (BGBl. I S. 1682)** traten am 01.01.2018 in Kraft.

#### **Anpassung der Regelungen zur Steuerklassenwahl von Ehegatten**

Die Vorschriften des Einkommensteuergesetzes, die Ehegatten und Ehen betreffen, sind auch auf Lebenspartner und Lebenspartnerschaften anzuwenden (§ 2 Abs. 8 EStG).

#### ➤ **Programmgesteuerte Bildung der Steuerklasse IV bei Eheschließung**

Nach der bisherigen Regelung des § 52 Abs. 39 in Verbindung mit § 39e Abs. 3 S. 3 EStG hätte mit Beginn des Kalenderjahres 2018 bei Eheschließung programmgesteuert die Steuerklasse III gebildet werden müssen, wenn nur ein Ehegatte als Arbeitnehmer berufstätig ist. Der nicht als Arbeitnehmer tätige Ehegatte wäre in keine Steuerklasse einzureihen gewesen (Steuerklassenkombination „III/-“).

Da aber eine automatisierte Einreihung des als Arbeitnehmer tätigen Ehegatten in die Steuerklasse III bisher programmtechnisch noch nicht umgesetzt werden konnte, waren beide Ehegatten bis zum Ablauf des Kalenderjahres 2017 programmgesteuert in die Steuerklasse IV einzureihen. Nachdem sich herausstellte, dass die programmtechnische Umsetzung der Steuerklassenkombination „III/-“ auch weiterhin nicht möglich ist, wurde § 39e Abs. 3 S. 3 EStG mit Wirkung ab 01.01.2018 neu gefasst und die bisherige Übergangsregelung des § 52 Abs. 39 EStG aufgehoben.

Gemäß § 39e Abs. 3 S. 3 EStG wird auch bei den ab 01.01.2018 erfolgenden Eheschließungen für jeden Ehegatten automatisiert die Steuerklasse IV gebildet, sofern die Voraussetzungen des § 38b Abs. 1 S. 2 Nr. 4 EStG zum Zeitpunkt der Eheschließung vorliegen.

Verheiratete Ehegatten, die beide unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, sind nach § 38b Abs. 1 S. 2 Nr. 4 EStG in die Steuerklasse IV einzureihen; dies gilt auch dann, wenn einer der Ehegatten keinen Arbeitslohn bezieht.

## Versorgungsbericht 2018

---

Die Vorschrift des § 38b Abs. 1 S. 2 Nr. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG über die Bildung der Steuerklassenkombination „III/-“ wurde mit Wirkung ab 01.01.2018 gestrichen, da sie programmtechnisch nicht umgesetzt werden kann.

Während die Steuerklassenkombination IV/IV den Regelfall für Ehegatten darstellt, kommt die Steuerklassenkombination III/V nur dann zur Anwendung, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind, nicht dauernd getrennt leben und der Ehegatte des Arbeitnehmers auf Antrag beider Ehegatten in die Steuerklasse V eingereiht wird (§ 38b Abs. 1 S. 2 Nr. 3 Buchst. a EStG).

Die Steuerklassenkombination III/V ist somit nur dann anzuwenden, wenn und solange beide Ehegatten dies wollen (Wahlkombination). Die Vorschrift des § 38b Abs. 3 S. 2 EStG enthält eine Ergänzung, wonach der Wechsel von der Steuerklasse III oder V in die Steuerklasse IV auch auf Antrag nur eines Ehegatten möglich ist mit der Folge, dass beide Ehegatten in die Steuerklasse IV eingereiht werden. Mit dieser Regelung soll die Rechtsposition für den Ehegatten in der Steuerklasse V gestärkt werden.

Ehegatten können einmalig im Laufe des Kalenderjahres beim Finanzamt die Änderung der Steuerklassen beantragen. Dies gilt unabhängig von der automatisierten Bildung der Steuerklassen nach § 39e Abs. 3 S. 3 EStG sowie einer von den Ehegatten gewünschten Änderung dieser automatisierten Bildung (§ 39 Abs. 6 S. 3 und 4 EStG).

### ➤ **Ausweitung des Faktorverfahrens auf zwei Jahre**

Das Lohnsteuerabzugsverfahren für Ehegatten, die beide Arbeitslohn beziehen, wurde durch Art. 1 Nr. 24 des Jahressteuergesetzes 2009 (JStG 2009) vom 19.12.2008 (BGBl. I S. 2794, 2801) ab 01.01.2010 um das „optionale Faktorverfahren“ (§ 39f EStG) erweitert.

Ehegatten haben dadurch die Möglichkeit, anstelle der Steuerklassenkombinationen IV/IV oder III/V die Kombination IV/IV mit Faktor zu wählen. Damit wird erreicht, dass sich für jeden Ehegatten die steuerentlastenden Vorschriften (Berücksichtigung des Grundfreibetrags und Wirkung des Splittingverfahrens) bereits direkt beim (eigenen) laufenden Lohnsteuerabzug auswirken. Der gemeinsame Antrag auf den Faktor kann beim Finanzamt formlos gestellt werden. Für die Ermittlung des maßgeblichen Faktors sind die voraussichtlichen Jahresarbeitslöhne aus den ersten Dienstverhältnissen sowie die Freibeträge (§ 39a EStG) anzugeben. Anhand dieser Angaben berechnet das Finanzamt einen Faktor mit drei Nachkommastellen. Diesen Faktor wendet es auf die nach der Steuerklasse IV ermittelten Lohnsteuerabzugsbeträge als Multiplikator an.

Die Ausweitung des Faktorverfahrens auf zwei Jahre wurde mit dem Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Bürokratieentlastungsgesetz) vom 28.07.2015 (BGBl. I S. 1400) beschlossen. Der gebildete Faktor gilt gemäß § 39f Abs. 1 S. 9 EStG bis zum Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Faktor erstmals gilt oder zuletzt geändert worden ist. Die Vorschrift des § 39f Abs. 1 S. 5 EStG stellt klar, dass der Faktor stets auf der Grundlage der Einkommensverhältnisse des Kalenderjahres ermittelt wird, für das der Faktor erstmals gelten soll. Eine Änderung des Faktors kann von den Ehegatten beantragt werden, wenn sich die für die Ermittlung des Faktors maßgeblichen Jahresarbeitslöhne der ersten Dienstverhältnisse ändern (§ 39f Abs. 1 S. 10 EStG).

Wird eine Änderung des Freibetrags nach § 39a Abs. 1 S. 4 EStG (wegen Änderung der Verhältnisse zugunsten des Arbeitnehmers) beantragt oder besteht eine Anzeigepflicht nach § 39a Abs. 1 S. 5 EStG (wegen Änderung der Verhältnisse zu Ungunsten des Arbeitnehmers), gilt der Antrag auf Änderung des Freibetrags oder die Anzeige zugleich als Antrag auf Anpassung des Faktors (§ 39f Abs. 1 S. 11 EStG).

# Versorgungsbericht 2018

---

Bei der Anpassung des Faktors handelt es sich nicht um einen Steuerklassenwechsel im Sinne des § 39 Abs. 6 S. 3 EStG (§ 39f Abs. 3 S. 1 EStG).

Da für die Ausweitung des Faktorverfahrens auf zwei Jahre im Vorfeld eine programmtechnische Umsetzung erforderlich war, konnte bisher kein genauer Startzeitpunkt für das zweijährige Faktorverfahren genannt werden.

Die Vorschrift des § 52 Abs. 37a EStG in der ab 01.01.2018 geltenden Fassung bestimmt daher, dass § 39f Abs. 1 S. 9 bis 11 und Abs. 3 S. 1 EStG erstmals für den Veranlagungszeitraum 2019 anzuwenden ist.

## ***Rückwirkende Kindergeldauszahlung***

Die neue Vorschrift des § 66 Abs. 3 EStG soll verhindern, dass für einen mehrjährigen Zeitraum in der Vergangenheit rückwirkend Kindergeld ausgezahlt werden kann.

Abweichend von der regulären steuerlichen Festsetzungsfrist von vier Jahren gemäß § 169 der Abgabenordnung (AO) wird das Kindergeld rückwirkend nur für die letzten sechs Monate vor Beginn des Monats gezahlt, in dem der Antrag auf Kindergeld eingegangen ist.

Der materiell-rechtliche Kindergeldanspruch wird durch diese Auszahlungsregelung allerdings nicht berührt, was insbesondere für die an das Kindergeld anknüpfenden Annexleistungen im außersteuerlichen Bereich von Bedeutung ist.

Die Vorschrift des § 66 Abs. 3 EStG ist auf Anträge anzuwenden, die nach dem 31.12.2017 eingehen (§ 52 Abs. 49a S. 7 EStG).

Die Regelungen des § 66 Abs. 3 und des § 52 Abs. 49a S. 7 EStG wurden inhaltsgleich in das Bundeskindergeldgesetz (BKGG) übernommen (§ 6 Abs. 3 und § 20 Abs. 10 BKGG).

Die praktische Bedeutung des Bundeskindergeldgesetzes ist allerdings gering, da es lediglich die Kindergeldberechtigung von bestimmten im Ausland wohnenden Deutschen, von Ausländern sowie von Vollwaisen, die für sich selbst Kindergeld erhalten, normiert.

## ***Datenübermittlung an die Familienkassen***

Erfährt das Bundeszentralamt für Steuern, dass ein Kind, für das Kindergeld gezahlt wird, ins Ausland verzogen ist oder von Amts wegen von der Meldebehörde abgemeldet wurde, hat es der zuständigen Familienkasse unverzüglich die in § 139b Abs. 3 Nr. 1, 3, 5, 8 und 14 AO genannten Daten (Identifikationsnummer, Familienname, Vornamen, Tag und Ort der Geburt, Tag des Auszugs) zum Zweck der Prüfung der Rechtmäßigkeit des Bezugs von Kindergeld zu übermitteln (§ 69 EStG). Damit wird die Familienkasse früher als bisher in die Lage versetzt, zu beurteilen, ob der Kindergeldanspruch weiter besteht.

Die neue Vorschrift des § 69 EStG in der am 01.01.2018 geltenden Fassung ist wegen des für die technische Umsetzung erforderlichen zeitlichen Vorlaufs erstmals am 01.11.2019 anzuwenden (§ 52 Abs. 49a S. 8 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 gleichgestellter Zuschuss des Arbeitgebers hinzuzurechnen (§ 10 Abs. 1 S. 6 EStG).

Der Höchstbetrag für die Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen wurde ab 01.01.2018 von 23.362,00 EUR auf 23.712,00 EUR angehoben. Dabei handelte es sich um den für das Jahr 2018 geltenden Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung (96.000,00 EUR x 24,7 %), der auf einen vollen Euro-Betrag aufzurunden war. Bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern erhöhte sich der Höchstbetrag von 46.724,00 EUR auf 47.424,00 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 2018 waren nach den Übergangsregelungen in § 10 Abs. 3 S. 4 und 6 EStG 86 % der ermittelten Vorsorgeaufwendungen anzusetzen, höchstens jedoch 20.392,00 EUR (23.712,00 EUR x 86 %) bzw. bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern 40.784,00 EUR (47.424,00 EUR x 86 %).

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 2018 auf 76 % der Jahresbruttorente. Der sich nach Maßgabe dieser Prozentsätze ergebende steuerfrei bleibende Teil der Jahresbruttorente (sogenannter „Rentenfreibetrag“) ist grundsätzlich für jeden Rentnerjahrgang lebenslang festgeschrieben. Für Neurentner ab dem Jahr 2005 gilt die dauerhafte Festschreibung des Rentenfreibetrags erst ab dem Jahr, das auf das Jahr des ersten Rentenbezugs folgt.

# Versorgungsbericht 2018

Ändert sich der Jahresbetrag der Rente und handelt es sich hierbei nicht um eine regelmäßige Rentenanpassung, muss der steuerfreie Teil der Rente auf 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 2018 beläuft sich der Versorgungsfreibetrag auf 19,2 % des Versorgungsbezugs (höchstens 1.440,00 EUR jährlich) und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag auf 432,00 EUR jährlich.

Bei einem früheren Versorgungsbeginn gelten folgende Freibeträge für Versorgungsbezüge:

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in EUR
	in % der Versorgungsbezüge	Höchstbetrag in EUR	
bis 2005	40,0	3.000,00	900,00
ab 2006	38,4	2.880,00	864,00
2007	36,8	2.760,00	828,00
2008	35,2	2.640,00	792,00
2009	33,6	2.520,00	756,00
2010	32,0	2.400,00	720,00
2011	30,4	2.280,00	684,00
2012	28,8	2.160,00	648,00
2013	27,2	2.040,00	612,00
2014	25,6	1.920,00	576,00
2015	24,0	1.800,00	540,00
2016	22,4	1.680,00	504,00
2017	20,8	1.560,00	468,00

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 dem Beginn des Kalenderjahres, in dem er sein Einkommen bezogen hat, das 64. Lebensjahr vollendet hatte (§ 24a S. 3 EStG). Bei einem im Jahr 1953 geborenen Steuerpflichtigen, der im Jahr 2017 sein 64. Lebensjahr vollendet hatte, beträgt der Altersentlastungsbetrag 19,2 % der Einkünfte (höchstens 912,00 EUR jährlich).

Ältere Steuerpflichtige haben Anspruch auf Altersentlastungsbeträge in nachstehender Höhe:



# Versorgungsbericht 2018

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

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.

## Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Art. 1 Nr. 1 Buchst. a, Nr. 4 und 11 sowie Art. 2 des **Gesetzes zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zur Änderung anderer Gesetze (EM-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2509)** traten am 01.01.2018 in Kraft.

Die Zurechnungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung wird für Rentenzugänge um drei Jahre bis zum vollendeten 65. Lebensjahr verlängert.

Zurechnungszeit ist nach der ab 01.01.2018 geltenden Neufassung des § 59 Abs. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) die Zeit, die bei einer Rente wegen Erwerbsminderung oder einer Rente wegen Todes (Witwen- und Witwerrente, Erziehungsrente, Waisenrente) hinzugerechnet wird, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Gemäß § 59 Abs. 2 S. 1 SGB VI beginnt die Zurechnungszeit 1.) bei einer Rente wegen Erwerbsminderung mit dem Eintritt der hierfür maßgebenden Erwerbsminderung, 2.) bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung, auf die erst nach Erfüllung einer Wartezeit von 20 Jahren ein Anspruch besteht, mit Beginn dieser Rente, 3.) bei einer Witwenrente, Witwerrente oder Waisenrente mit dem Tod des Versicherten und 4.) bei einer Erziehungsrente mit Beginn dieser Rente.

Die Regelung des neu gefassten § 59 Abs. 2 S. 2 SGB VI, wonach die Zurechnungszeit nicht mehr mit der Vollendung des 62. Lebensjahres, sondern mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, gilt jedoch erst bei einem Rentenbeginn oder beim Tod des Versicherten ab dem 01.01.2024.

Beginnt eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder eine Erziehungsrente vor dem 01.01.2024 oder sind bei einer Hinterbliebenenrente Versicherte vor dem 01.01.2024 verstorben, wird das Ende der Zurechnungszeit gemäß § 253a SGB VI schrittweise wie folgt angehoben:

# Versorgungsbericht 2018

Bei Beginn der Rente oder bei Tod der Versicherten im Jahr	Anhebung um Monate	Auf das Alter	
		Jahre	Monate
2018	3	62	3
2019	6	62	6
2020	12	63	0
2021	18	63	6
2022	24	64	0
2023	30	64	6

Die schrittweise Verlängerung der Zurechnungszeit für Rentenzugänge auf das vollendete 65. Lebensjahr wurde auch in der Alterssicherung der Landwirte eingeführt.

## **Angleichung der Ost-Renten an die West-Renten und Einführung einheitlicher gesamtdentscher Rechengrößen**

Die Vorschriften des **Gesetzes über den Abschluss der Rentenüberleitung (Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz) vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2575)** traten bzw. treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft (25.07.2017, 01.01.2018, 01.07.2018, 01.01.2019, 01.07.2024, 01.08.2024, 01.01.2025, 01.01.2026, 01.02.2026).

Das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz regelt die abschließende Angleichung der Ost-Renten an die West-Renten und die Einführung einheitlicher gesamtdentscher Rechengrößen. Die Angleichung erfolgt – beginnend am 01.07.2018 – in sieben Schritten und wird im Jahr 2024 abgeschlossen sein. Ab 01.01.2025 gilt in Deutschland dann ein einheitliches Rentenrecht.

### **Rechtliche Ausgangslage**

Auch nach Vollzug der deutschen Wiedervereinigung am 03.10.1990 galt das frühere DDR-Rentenrecht in den neuen Bundesländern in modifizierter Form zunächst noch weiter. Mit dem Gesetz zur Herstellung der Rechtseinheit in der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung (Renten-Überleitungsgesetz - RÜG) vom 25.07.1991 (BGBl. I S. 1606) wurden dann die Regelungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) ab dem 01.01.1992 auf die neuen Bundesländer ausgedehnt.

Allerdings sah das Renten-Überleitungsgesetz ausdrücklich vor, dass eine Reihe von rentenrechtlich maßgebenden Rechengrößen und Verfahrensweisen bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse in Ost- und West-Deutschland für die neuen und alten Bundesländer differenziert festzulegen und anzuwenden sind. Die unterschiedliche Bestimmung und Fortschreibung von Bezugsgrößen, Beitragsbemessungsgrenzen und aktuellen Rentenwerten trug den zu Beginn des Angleichungszeitraums noch bestehenden erheblichen Unterschieden im Lohnniveau zwischen Ost- und West-Deutschland Rechnung.

Die für eine Übergangszeit bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse in Ost und West konzipierten Sonderregelungen betreffen in erster Linie das Beitragsrecht, die Rentenberechnung und die Rentenanpassung.

### **➤ Sonderregelungen im Beitragsrecht**

Für die neuen Bundesländer wird aufgrund des dort immer noch bestehenden niedrigeren Lohnniveaus im Vergleich zu den alten Bundesländern eine niedrigere Beitragsbemessungsgrenze (Ost) festgesetzt. Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung belief sich für Beschäftigte in den alten Bundesländern im Jahr 2018

# Versorgungsbericht 2018

---

auf jährlich 78.000,00 EUR (monatlich 6.500,00 EUR). Für Beschäftigte in den neuen Bundesländern wurden diese Werte im Jahr 2018 auf 69.600,00 EUR (monatlich 5.800,00 EUR) festgesetzt.

Auch bei der sogenannten Bezugsgröße – das ist eine vom Gesetzgeber jährlich neu festgesetzte Rechengröße, die bei zahlreichen Berechnungen innerhalb des Sozialversicherungsrechts Anwendung findet – gibt es derzeit noch unterschiedliche Werte zwischen Ost und West. Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung belief sich im Jahr 2018 im Westen auf 36.540,00 EUR (monatlich 3.045,00 EUR) und im Osten auf 32.340,00 EUR (monatlich 2.695,00 EUR).

## ➤ **Sonderregelungen bei der Rentenberechnung**

Der Monatsbetrag einer Rente wird ermittelt, indem die Entgeltpunkte mit dem Zugangsfaktor, dem Rentenartfaktor und dem aktuellen Rentenwert vervielfältigt werden. Für die Ermittlung der Entgeltpunkte ist das individuelle beitragspflichtige Entgelt des Versicherten ins Verhältnis zu setzen zum Durchschnittsentgelt aller Versicherten (vgl. Anlage 1 zum SGB VI) für dasselbe Kalenderjahr. Ein Entgeltpunkt entspricht dem Rentenbetrag aus der Beitragszahlung für den Durchschnittsverdienst. Für einen vollen Entgeltpunkt erhält der Versicherte eine Rente in Höhe des sogenannten aktuellen Rentenwerts, der jährlich im Zusammenhang mit der Rentenanpassung neu festgesetzt wird. Der aktuelle Rentenwert belief sich ab 01.07.2017 auf 31,03 EUR (ab 01.07.2018 erhöhte er sich auf 32,03 EUR).

Diese Systematik gilt grundsätzlich in Ost und West in gleicher Weise. Da aber das Lohnniveau in den neuen Bundesländern geringer ist, kommt bei der Rentenberechnung seit 1992 ein Mechanismus zur Anwendung, der verhindert, dass aus den geringeren Löhnen im Osten später auch niedrigere Rentenanwartschaften resultieren. Zu diesem Zweck wurde der Hochwertungsfaktor für Ost-Entgelte (vgl. Anlage 10 zum SGB VI) eingeführt. Die Verdienste in den neuen Bundesländern werden damit auf das Niveau der West-Verdienste hochgewertet und anschließend ins Verhältnis zum (westdeutschen) Durchschnittsverdienst gesetzt. Das Ergebnis dieser Berechnung ergibt dann die Entgeltpunkte (Ost). Die so ermittelten Entgeltpunkte (Ost) werden bei der Rentenberechnung nicht mit dem aktuellen Rentenwert, sondern mit einem eigenen Wert, dem aktuellen Rentenwert (Ost), bewertet, der ebenfalls jährlich im Zusammenhang mit der Rentenanpassung neu festgesetzt wird. Der aktuelle Rentenwert (Ost) belief sich ab 01.07.2017 auf 29,69 EUR (ab 01.07.2018 erhöhte er sich auf 30,69 EUR).

## ➤ **Sonderregelungen bei der Rentenanpassung**

Der aktuelle Rentenwert und der aktuelle Rentenwert (Ost) wird jährlich jeweils zum 01.07. nach einer gesetzlich genau festgelegten Formel aktualisiert. Die Anpassung des aktuellen Rentenwerts (Ost) muss dabei immer mindestens in Höhe der prozentualen Anpassung des aktuellen Rentenwerts erfolgen. Während sich der aktuelle Rentenwert seit dem 01.07.1991 von 21,19 EUR auf 31,03 EUR am 01.07.2017 erhöhte, stieg der aktuelle Rentenwert (Ost) seit dem 01.07.1991 von 10,79 EUR auf 29,69 EUR am 01.07.2017. Der aktuelle Rentenwert (Ost) erhöhte sich damit im vorgenannten Zeitraum von rund 51 % auf 95,7 % des West-Werts.

## **Angleichung der in den neuen und alten Bundesländern unterschiedlichen Rechengrößen durch das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz**

Die derzeit noch für die neuen Bundesländer geltenden gesonderten Werte für die Bezugsgröße, die Beitragsbemessungsgrenze und den aktuellen Rentenwert werden in sieben Schritten auf die in den alten Bundesländern geltenden Werte erhöht. Der Faktor für

# Versorgungsbericht 2018

---

die Hochwertung der Ost-Entgelte wird in ebenfalls sieben Stufen schrittweise abgebaut und entfällt dann ganz.

## ➤ **Schrittweise Angleichung des aktuellen Rentenwerts (Ost) an den aktuellen Rentenwert**

Die Vorschrift des § 255a Abs. 1 SGB VI regelt – neben § 255c SGB VI – die schrittweise Angleichung des aktuellen Rentenwerts (Ost) an den aktuellen Rentenwert.

Gemäß § 255a Abs. 1 SGB VI wird der aktuelle Rentenwert (Ost) im ersten Schritt zum 01.07.2018 – unabhängig von einer Lohnangleichung – von 95,7 % auf 95,8 % des West-Werts angehoben. In weiteren gleichgroßen Schritten erhöht sich der Verhältniswert zwischen aktuellem Rentenwert (Ost) und dem West-Wert dann jedes Jahr um 0,7 Prozentpunkte (01.07.2019: 96,5 %; 01.07.2020: 97,2 %; 01.07.2021: 97,9 %; 01.07.2022: 98,6 %; 01.07.2023: 99,3 %). Der letzte Angleichungsschritt auf 100 % vollzieht sich, indem der aktuelle Rentenwert zum 01.07.2024 an die Stelle des aktuellen Rentenwerts (Ost) tritt (§ 255c SGB VI). Im Ergebnis gilt damit ab 01.07.2024 in ganz Deutschland ein einheitlicher aktueller Rentenwert.

Vor dem Hintergrund, dass der aktuelle Rentenwert (Ost) mit der Rentenanpassung zum 01.07.2017 bereits auf 95,7 % des West-Werts anstieg und für den ersten standardisierten Anpassungsschritt im Jahr 2018 somit eine Angleichung von nur noch 0,1 Prozentpunkten verblieb, wird gemäß § 255a Abs. 2 SGB VI neben den in § 255a Abs. 1 SGB VI vorgegebenen und von der Lohnangleichung unabhängigen Angleichungsschritten im Zeitraum von Juli 2018 bis Juli 2023 zusätzlich jeweils ein Vergleichswert ausschließlich auf Basis der tatsächlichen Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern unter Anwendung des bundeseinheitlichen „Nachhaltigkeitsfaktors“ und des ebenfalls bundeseinheitlichen sogenannten „Faktors Altersvorsorgeaufwendungen“ ermittelt. Übersteigt dieser Vergleichswert den nach den in § 255a Abs. 1 SGB VI festgelegten Angleichungsschritten berechneten aktuellen Rentenwert (Ost), ist der Vergleichswert als aktueller Rentenwert (Ost) zum 01.07. festzusetzen. Damit ist gewährleistet, dass die Rentenbezieher im Osten bei deutlich besserer Lohnentwicklung als im Westen nicht von einem schnelleren Anpassungsprozess abgeschnitten werden. Gemäß § 255a Abs. 2 S. 7 SGB VI ist der festzusetzende aktuelle Rentenwert (Ost) mindestens um den Prozentsatz anzupassen, um den der aktuelle Rentenwert angepasst wird; er darf den zum 01.07. festzusetzenden aktuellen Rentenwert nicht übersteigen.

Die Festsetzung des aktuellen Rentenwerts und des aktuellen Rentenwerts (Ost) erfolgt jeweils zum 01.07. eines Jahres in der von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrats zu erlassenden Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte (Rentenwertbestimmungsverordnung).

Bis zum 30.06.2024 bereits ermittelte Entgeltpunkte (Ost) werden ab 01.07.2024 zu Entgeltpunkten und bei zukünftigen Rentenberechnungen bzw. Rentenanpassungen dann mit dem einheitlichen aktuellen Rentenwert multipliziert.

Renten, die aus persönlichen Entgeltpunkten und persönlichen Entgeltpunkten (Ost) errechnet wurden, sind ab 01.07.2024 nicht mehr in zwei Monatsteilbeträgen, sondern nur noch mit einem Monatsbetrag zu ermitteln.

## ➤ **Absenkung des Hochwertungs-faktors (Umrechnungswerts)**

Die Absenkung des Hochwertungs-faktors (Umrechnungswerts) aus Anlage 10 zum SGB VI, der den Abstand zwischen dem Durchschnittsentgelt Ost und dem Durchschnittsentgelt West nachbildet, erfolgt nach dem gleichen Modus. Die Hochwertung der bis zum

# Versorgungsbericht 2018

---

31.12.2024 versicherten Entgelte bleibt erhalten; dies gilt auch für diejenigen Versicherten, die dann noch keine Rente beziehen.

Die Höhe des vorläufigen Umrechnungswerts der Anlage 10 zum SGB VI wurde für das Jahr 2018 noch in § 5 der Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018) vom 16.11.2017 (BGBl. I S. 3778) auf 1,1248 festgesetzt. Der endgültige Umrechnungswert der Anlage 10 zum SGB VI für das Jahr 2018 ergibt sich dann aus der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020.

Die Hochwertung wird – ausgehend von dem vorläufigen Umrechnungswert für das Jahr 2018 – schrittweise reduziert. Für die Jahre 2019 bis 2024 sind die Umrechnungswerte nach der Neufassung der Anlage 10 zum SGB VI – abweichend von dem bisher nach § 255b Abs. 2 SGB VI mit Rechtsverordnung durchzuführenden Festsetzungsverfahren – bereits unmittelbar im Gesetz bestimmt.

Danach belaufen sich die Hochwertungs-faktoren (Umrechnungswerte) der Anlage 10 zum SGB VI für das Jahr 2019 auf 1,0840, für das Jahr 2020 auf 1,0700, für das Jahr 2021 auf 1,0560, für das Jahr 2022 auf 1,0420, für das Jahr 2023 auf 1,0280 und für das Jahr 2024 auf 1,0140. Dabei handelt es sich nicht um vorläufige, sondern um endgültige Umrechnungswerte. Ab 01.01.2025 entfällt dann die Hochwertung für ab diesem Stichtag versicherte Ost-Entgelte endgültig.

## ➤ **Schrittweise Angleichung der Bezugsgröße (Ost) und der Beitragsbemessungsgrenze (Ost) an die West-Werte**

In den Jahren 2018 bis 2024 gelten noch abweichende Rechengrößen für die neuen Bundesländer. Es handelt sich hierbei um die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) und die Bezugsgröße (Ost). Diese Rechengrößen leiten sich aus dem jeweiligen Westwert unter Heranziehung des Umrechnungswerts der Anlage 10 zum SGB VI ab. Da der Umrechnungswert der Anlage 10 zum SGB VI zum 01.01.2019 entsprechend der von der Lohnangleichung abweichenden Festsetzung des aktuellen Rentenwerts (Ost) abgesenkt wird, ergeben sich für die Zwischenzeit bis zum Jahr 2024 auch entsprechend erhöhte Beitragsbemessungsgrenzen (Ost) und eine entsprechend erhöhte Bezugsgröße (Ost). Die endgültigen Werte der Anlage 10 werden letztmalig für das Jahr 2024 bestimmt. Ab dem Jahr 2025 gelten im gesamten Bundesgebiet einheitliche Rechengrößen.

## **Auswirkungen der Ost-West-Angleichung auf andere Rechtsbereiche**

Wegen des bestehenden Anpassungsverbands wird die Rentenangleichung auch auf die gesetzliche Unfallversicherung und die Alterssicherung der Landwirte übertragen.

Die Angleichung der Rechengrößen wirkt sich auch bei der Einkommensanrechnung auf Renten wegen Todes aus. Bei Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten ist das Einkommen anrechenbar, das einen bestimmten Freibetrag überschreitet.

Dieser Freibetrag beträgt das 26,4-fache des aktuellen Rentenwerts (bzw. des aktuellen Rentenwerts Ost, wenn der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt in den neuen Bundesländern hat) und erhöht sich um das 5,6-fache des aktuellen Rentenwerts (bzw. des aktuellen Rentenwerts Ost) für jedes Kind des Berechtigten, das Anspruch auf Waisenrente hat oder nur deshalb nicht hat, weil es kein Kind des Verstorbenen ist.

Mit der beschlossenen Anpassung des aktuellen Rentenwerts (Ost) nähern sich die Freibeträge bei der Einkommensanrechnung in Ost und West ab 01.07.2018 schrittweise an. Ab 01.07.2024 gilt mit dem dann einheitlichen aktuellen Rentenwert auch ein einheitlicher Freibetrag bei der Einkommensanrechnung in Ost und West.

# Versorgungsbericht 2018

---

Erworbene Anrechte aus einem bei der Ehescheidung durchgeführten familienrechtlichen Versorgungsausgleich in den neuen Bundesländern sind nur noch bis zum 30.06.2024 nicht gleichrangig zu Anrechten, die in den alten Bundesländern erworben wurden. Diese Unterscheidung entfällt mit der Einführung eines für Ost und West gleichen aktuellen Rentenwerts ab 01.07.2024.

## Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2018

Die **Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018) vom 16.11.2017 (BGBl. I S. 3778)** trat am 01.01.2018 in Kraft.

Die **Bezugsgröße in der Sozialversicherung** im Sinne des § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), die einen Ausgangswert für die Berechnung von Leistungen und Einkommensgrenzen in der Sozialversicherung darstellt, erhöhte sich im Jahr 2018 von 35.700,00 EUR (monatlich 2.975,00 EUR) auf 36.540,00 EUR (monatlich 3.045,00 EUR). Die Bezugsgröße (Ost) im Sinne des § 18 Abs. 2 SGB IV wurde im Jahr 2018 von 31.920,00 EUR (monatlich 2.660,00 EUR) auf 32.340,00 EUR (monatlich 2.695,00 EUR) angehoben.

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung galt eine bundeseinheitliche Bezugsgröße von 36.540,00 EUR (monatlich 3.045,00 EUR).

Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung stieg im Jahr 2018 bundeseinheitlich von 52.200,00 EUR (monatlich 4.350,00 EUR) auf 53.100,00 EUR (monatlich 4.425,00 EUR).

Die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung erhöhte sich im Jahr 2018 bundeseinheitlich von 57.600,00 EUR (monatlich 4.800,00 EUR) auf 59.400,00 EUR (monatlich 4.950,00 EUR). Für Personen, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert waren, galt die vorgenannte Beitragsbemessungsgrenze als Versicherungspflichtgrenze.

## Änderung des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD

Das **Kirchengesetz zur Fünften Änderung des Ökumenengesetzes der EKD und zur Zweiten Änderung des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz vom 15.11.2017 (ABl. EKD S. 374)** trat im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft.

### Änderung des Ökumenengesetzes der EKD

Gemäß § 17 Abs. 1 des Ökumenengesetzes der EKD (ÖG-EKD) wird zwischen dem Pfarrer und dem ökumenischen Partner im Ausland für die Dauer der Entsendungszeit nach § 7 Abs. 4 Nr. 2 ÖG-EKD ein Anstellungsverhältnis begründet.

Bisher schlossen Auslandspfarrer vor dem Hintergrund eines Entsendungsverhältnisses zur EKD (§ 7 ÖG-EKD) einen Anstellungsvertrag mit einer Partnerkirche nach deren Recht und zu den örtlichen Vergütungsbedingungen ab. Da aber häufig mitausreisende Ehepartner keine Arbeitserlaubnis erhalten, während finanzielle Verpflichtungen im Heimatland weiterlaufen, ergeben sich finanzielle Engpässe, die teilweise mit persönlichen Rücklagen

ausgeglichen werden müssen. Eine Einkommensverbesserung durch die Partnerkirche würde diese zwingen, einheimische und deutsche Pfarrer unterschiedlich zu bezahlen.

Die Neufassung des § 17 Abs. 3 S. 1 ÖG-EKD dient daher der Erweiterung der dienstrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der EKD, wenn Pfarrer einen Dienst bei einem ökumenischen Partner übernehmen möchten. Ist danach eine Anstellung nach § 17 Abs. 1 ÖG-EKD nicht möglich oder erklärt sich der ökumenische Partner damit einverstanden, kann die EKD ein Dienstverhältnis auf Zeit nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) oder nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD (KBG.EKD) oder ein privatrechtliches Anstellungsverhältnis begründen. Die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses zur EKD auf Zeit für die Dauer des Auslandsdienstes wurde bisher nur in den Fällen praktiziert, in denen vor Ort kein Rechtsträger vorhanden war, der einen Anstellungsvertrag schließen konnte.

Auch in Fällen, in denen die EKD Personen in ein Pfarrdienstverhältnis auf Zeit übernimmt, der Einsatzort aber im Bereich eines ökumenischen Partners liegt, ist eine Anforderung Voraussetzung für die Entsendung. Die bereits im Gesetz vorgesehene Ausnahme, dass die Anforderung dann entfällt, wenn kein ökumenischer Partner vorhanden ist, bleibt bestehen, um z. B. die Besetzung von Tourismuspfarrrämtern zu gewährleisten (§ 8 Nr. 1 ÖG-EKD).

Mit der Erweiterung der dienstrechtlichen Möglichkeit, die Entsendung zu einem ökumenischen Partner als Pfarrdienstverhältnis auf Zeit zur EKD zu gestalten, kann das Anstellungsverhältnis zur Partnerkirche entfallen. Voraussetzung ist, dass die EKD und die Partnerkirche sich darüber einig sind. Die EKD weist die entsandte Person in einem weiteren Schritt zur Dienstleistung dem ökumenischen Partner zu (§ 78 PfdG-EKD). Der Vorteil dieser Ausgestaltung ist, dass die Entgeltbedingungen des ökumenischen Partners für die entsandte Person nicht gelten. Die Zuweisung, die nach § 78 Abs. 1 S. 1 PfdG-EKD auch befristet erfolgen kann, ermöglicht individuelle Vereinbarungen über die Ausgestaltung der Tätigkeit beim ökumenischen Partner im Einzelnen. Die erforderlichen Aufgaben- und Kompetenzabsprachen sind zwischen der EKD und dem ökumenischen Partner zu treffen.

### ***Änderung des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD***

#### ***➤ Zulage für die vertretungsweise Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes***

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

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

Der seit dem 01.01.2017 geltende § 5a des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AGBVG-EKD) enthielt eine kircheneigene Regelung, die eine Zulagengewährung nicht nur bei Vakanz-, sondern auch bei einer längeren Verhinderungsververtretung ermöglichte. Diese Vorschrift wurde nunmehr als § 5a Abs. 1 AGBVG-EKD neu gefasst und präzisiert. Werden danach in einem Kirchenbeamtenverhältnis oder Pfarrdienstverhältnis vorübergehend vertretungsweise Aufgaben

eines höherwertigen Amtes übertragen, ist nach Ablauf von sechs Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der bisherigen Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, dem das höherwertige Amt zugeordnet ist, zu zahlen, sofern kein Beförderungsverbot vorliegt, laufbahnrechtliche Wartezeiten erfüllt und ausreichende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung während der laufbahnrechtlichen Erprobungszeit nachgewiesen wurden. Falls die Übertragung des höherwertigen Amtes nicht am ersten Tag eines Monats erfolgt, beginnt die Frist am ersten Tag des Folgemonats.

### ➤ **Zulagenregelung für Dienstverhältnisse der EKD auf Zeit**

Die Vorschrift des § 16 BVG-EKD sieht eine umfassende Regelung der Besoldung, Versorgung und Versorgungsbeiträge für Dienstverhältnisse auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn vor. Sie regelt, dass sich die Besoldung im Dienstverhältnis auf Zeit grundsätzlich nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn bestimmt und sich nach Ablauf der Zeit bei Rückkehr zum vorherigen Dienstherrn wieder nach dessen Recht richtet. Eine mögliche Beförderung im Dienstverhältnis auf Zeit gilt somit jeweils nur für die Dauer dieses Dienstverhältnisses und hat nach der Rückkehr zum bisherigen Dienstherrn keine Bedeutung mehr.

Nach der neuen Regelung des § 5a Abs. 2 AGBVG-EKD wird im Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit und im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit für die Dauer der Übertragung eines höherwertigen Amtes eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der bisherigen Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe, der das höherwertige Amt zugeordnet ist, gezahlt, sofern die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen.

Die Zulagengewährung nach § 5a Abs. 2 AGBVG-EKD führt für die Betroffenen finanziell zu demselben Ergebnis wie die unmittelbare Anwendung des § 16 BVG-EKD. Sie ist jedoch weniger verwaltungsaufwändig, da die Zulagengewährung durch einfachen Bescheid, die Beförderung im Dienstverhältnis auf Zeit aber durch förmliche Urkunde erfolgen muss.

Obwohl § 16 BVG-EKD bereits seit dem 01.04.2015 in der EKD anzuwenden ist, führte das Kirchenamt der EKD auch nach diesem Zeitpunkt seine vorherige Praxis fort und zahlte weiterhin nicht ruhegehaltfähige Zulagen anstatt im Dienstverhältnis auf Zeit zu befördern.

Die Regelung des § 5a Abs. 2 AGBVG-EKD, die eine Rechtsgrundlage für die Gewährung der nicht ruhegehaltfähigen Zulagen im Dienstverhältnis auf Zeit darstellt, trat daher rückwirkend ab 01.04.2015 in Kraft.

Die Zulagengewährung im Dienstverhältnis auf Zeit setzt die Erfüllung der allgemeinen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen voraus. Dies sind nicht nur die Voraussetzungen des § 32 der Bundeslaufbahnverordnung (Auswahl nach Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung, erfolgreiche Erprobungszeit, kein Beförderungsverbot), sondern auch die haushaltsrechtlichen Anforderungen, die in § 10 der Laufbahnverordnung der EKD beschrieben sind (insbesondere entsprechende Dienstpostenbewertung und freie Planstelle). Insofern gehen diese Anforderungen über diejenigen in einer Vertretungssituation nach § 5a Abs. 1 AGBVG-EKD hinaus.



# Versorgungsbericht 2018

---

## **Erteilung von Dienstaufträgen an Ruhestandspfarrer der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)**

Artikel 3 Abs. 3 des **Kirchengesetzes zur Pfarrstellenbemessung in den Jahren 2020 bis 2024 und zur Änderung weiterer Vorschriften vom 01.12.2017 (ABI. S. 279)** trat am 01.01.2018 in Kraft.

Aufgrund Art. 3 Abs. 3 des vorgenannten Kirchengesetzes wurde ein neuer § 10a (Dienstauftrag im Ruhestand) in das Ausführungsgesetz der EKHN zum Pfarrdienstgesetz der EKD eingefügt. Pfarrern im Ruhestand nach § 87 des Pfarrdienstgesetzes der EKD kann danach ein regelmäßiger geordneter Dienst übertragen werden. Dazu gehört insbesondere die Vakanz- oder Krankheitsvertretung. Der Auftrag ist in der Regel auf drei Jahre befristet. Er kann durch den Pfarrer im Ruhestand jederzeit und ohne besondere Begründung beendet werden. Bei einem vollen Dienstauftrag wird ein Betrag von 1.200,00 EUR und bei einem 50 %-Dienstauftrag ein Betrag von 600,00 EUR monatlich an den Pfarrer im Ruhestand gezahlt. Das Entgelt ist mit den Versorgungsbezügen zu versteuern und nimmt an den allgemeinen Besoldungserhöhungen teil.

Soweit Pfarrer im Ruhestand vertretungsweise einzelne Gottesdienstvertretungen übernehmen, findet § 11 des Prädikanten- und Lektorengesetzes (in Verbindung mit § 11 der Prädikanten- und Lektorenverordnung) über die Erstattung der Aufwendungen und der Fahrtkosten sinngemäß Anwendung.

## **Änderung des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM)**

Die Vorschriften des **Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKM vom 25.11.2017 (ABI. S. 226)** traten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft (01.01.2016, 01.01.2018).

Die ehemalige Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die ehemalige Ev.-Luth. Kirche in Thüringen vereinigten sich am 01.01.2009 zur EKM. Die EKM setzt die Mitgliedschaften in der Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK) und in der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands (VELKD) fort (Art. 6 Abs. 3 S. 2 der Kirchenverfassung der EKM).

Gemäß § 1 Abs. 1 der vom Rat der EKD erlassenen Ersten Verordnung über das Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 05.12.2015 (ABI. EKD S. 318) trat das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) vom 12.11.2014 (ABI. EKD S. 346; berichtigt am 30.05.2016 - ABI. EKD S. 147) in der EKM am 01.01.2016 in Kraft. Mit dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD werden das Besoldungs- und Versorgungsrecht der EKD und ihrer Gliedkirchen auf der Basis des Bundesrechts zusammengeführt.

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKM - AGBVG-EKM) vom 21.11.2015 (ABI. EKD 2016 S. 74) trat ebenfalls am 01.01.2016 in Kraft.

Mit dem am 01.01.2018 in Kraft getretenen Ersten Kirchengesetz zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes der EKM wurden einige Klarstellungen am ursprünglichen Gesetzestext vorgenommen und die gliedkirchlichen Übergangsbestimmungen redaktionell überarbeitet.

# Versorgungsbericht 2018

---

## ***Geltungsbereich***

Der Geltungsbereich wird nunmehr in § 1 AGBVG-EKM vollständig beschrieben. Danach gilt das Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetz der EKM für Pfarrer, Vikare, ordinierte Gemeindepädagogen, Kirchenbeamte sowie Anwärter, die zur EKM in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. Es gilt ferner für die Kirchenbeamten sowie die Anwärter der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die die EKM die Aufsicht führt.

## ***Nicht anzuwendende Vorschriften***

Die Besoldung und Versorgung richtet 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). Hier sind insbesondere die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) und des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG) entsprechend anzuwenden.

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

Nach der Neufassung des § 2 AGBVG-EKM finden in der EKM § 26 BBesG (Obergrenzen für Beförderungssämter) und nunmehr auch die §§ 52 bis 57 BBesG (Auslandsbesoldung) sowie § 15a BeamtVG (Beamte auf Probe und auf Zeit in leitender Funktion) und § 85 Abs. 10 BeamtVG (Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Beamte; Gleichstellung gesetzlich bestimmter Beschäftigungsverhältnisse mit einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis) keine Anwendung.

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

Das Ruhegehalt eines Beamten, der früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zwei Jahre erhalten hat, wird, sofern der Beamte in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt nicht lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übergetreten ist, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet (§ 5 Abs. 5 S. 1 BeamtVG). Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen (§ 5 Abs. 5 S. 3 BeamtVG).

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

Die neue Vorschrift des § 6 Abs. 2 AGBVG-EKM stellt eine abweichende Regelung zu § 5 Abs. 5 BeamtVG für befristet übertragene Leitungsämter dar.

Tritt danach der Träger eines kirchenleitenden Amtes oder das Mitglied eines kirchenleitenden Organs nach Ablauf der ersten Amtszeit oder bei Verlängerung oder Wiederwahl zu einem späteren Zeitpunkt in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt über, berechnen sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes, unabhängig davon, ob der Übertritt in das mit geringeren Dienstbezügen verbundene Amt auf seinen lediglich im eigenen Interesse gestellten Antrag erfolgte (§ 6 Abs. 2 S. 1 AGBVG-EKM).

# Versorgungsbericht 2018

---

Dies gilt entsprechend für vor dem 01.01.2009 unbefristet in ein Amt nach § 6 Abs. 2 S. 1 AGBVG-EKM berufene Personen, wenn das Amt länger als zehn Jahre wahrgenommen wurde (§ 6 Abs. 2 S. 2 AGBVG-EKM).

## **Anrechnung von Renten auf die Versorgung**

Der Bund der Ev. Kirchen in der DDR schloss am 28.03.1980 mit dem Staatssekretariat für Arbeit und Löhne beim Ministerrat der DDR eine Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der Ev. Kirchen und deren Hinterbliebene (ABl. EKD 1981 S. 17), die es ermöglichte, diese Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung der DDR aufzunehmen. Aufgrund des Vertrags zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR über die Herstellung der Einheit Deutschlands (Einigungsvertrag) vom 31.08.1990 (BGBl. II S. 889) wurde die auf dieser Vereinbarung beruhende Rentenversicherung als reguläre gesetzliche Rentenversicherung nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) fortgeführt. Die der Absicherung kirchlicher Versorgungsanwartschaften dienende Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung endete in der ehemaligen Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und in der ehemaligen Ev.-Luth. Kirche in Thüringen jeweils am 31.12.1999.

Da mit der Versicherung kirchlicher Bediensteter in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht eine zusätzliche Versorgung, sondern eine Absicherung der sich ergebenden kirchlichen Versorgungsanwartschaften bezweckt wurde, trugen die kirchlichen Dienstherren die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) allein. Die ausschließlich auf kirchlichen Beitragszahlungen beruhenden Renten waren nach dem bis zum 31.12.2015 in der EKM geltenden Recht in voller Höhe auf die kirchlichen Dienst- und Versorgungsbezüge anzurechnen.

Nach § 35 Abs. 2 S. 1 BVG-EKD unterliegen der vollen Anrechnung nicht nur Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung, die auf alleinigen Einzahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, sondern darüber hinaus auch alle Rentenleistungen für Zeiten, die als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt worden sind. Dies gilt auch für Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern der Dienstherr auch für diese Zeiten einen Versorgungsanspruch anerkannt hat. Es kommt somit bei der neu konzipierten Rentenrechnung entscheidend auf die Kongruenz von einerseits ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und andererseits anerkannten Rentenzeiten an.

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

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

In der EKM werden seit dem 01.01.2016 – wie zuvor – nur die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die ausschließlich auf Beitragszahlungen der Kirche beruhen, auf die kirchlichen Versorgungsbezüge in voller Höhe angerechnet. Die Vorschrift des § 35 Abs. 2 BVG-EKD findet in der EKM keine Anwendung (§ 17 Abs. 1 AGBVG-EKM).

Die bisherige Regelung des § 17 Abs. 2 AGBVG-EKM, wonach der Kinderzuschuss und der Waisenrentenzuschlag nach § 270 und § 78 SGB VI nicht zu den anrechenbaren Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung zählt, wurde rückwirkend ab 01.01.2016 aufgehoben, da sich eine wortgleiche Vorschrift in § 35 Abs. 3 BVG-EKD befindet.

# Versorgungsbericht 2018

---

## **Übergangsbestimmungen für die Versorgung**

Die Änderungen der nachstehend genannten Übergangsbestimmungen erfolgten alle rückwirkend ab 01.01.2016 (Tag des Inkrafttretens des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKM).

### **➤ Anwendung bisherigen und neuen Rechts für am 01.01.2016 in der EKM vorhandene Versorgungsempfänger**

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

Hinsichtlich der

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

ist das Recht maßgebend, das bei ihrem Dienstherrn an dem Tag gültig war, bevor das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD für seinen Bereich in Kraft trat. Dies gilt entsprechend für die Versorgung der Hinterbliebenen (§ 42 Abs. 1 S. 2 und 3 BVG-EKD).

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

Im Unterschied dazu bestimmte die Vorschrift des § 32 AGBVG-EKM bisher, dass sich die Rechtsverhältnisse der am 01.01.2016 vorhandenen Versorgungsempfänger, sofern der Versorgungsfall nach dem 31.12.2008 eintrat, nach dem bis zum 31.12.2015 geltenden Recht regelten. Für die Rechtsverhältnisse der Hinterbliebenen eines am 01.01.2016 vorhandenen Versorgungsempfängers, der nach dem 31.12.2015 verstarb, waren die ab 01.01.2016 geltenden Vorschriften unter Zugrundelegung des bisherigen Ruhegehalts maßgebend.

Die Vorschrift des § 32 AGBVG-EKM wurde rückwirkend ab 01.01.2016 gestrichen, da sich die entscheidenden Übergangsregelungen aus den §§ 42 und 43 BVG-EKD ergeben und diese beiden Bestimmungen keine Öffnungsklauseln für die Gliedkirchen enthalten.

# Versorgungsbericht 2018

---

## ➤ **Eigene versorgungsrechtliche Übergangsbestimmungen der EKM**

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

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

Die bis zum 31.12.2015 für die Versorgungsberechtigten der ehemaligen Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, der ehemaligen Ev.-Luth. Kirche in Thüringen und der EKM geltenden Übergangsbestimmungen der §§ 26, 26a, 26b und 26d des Versorgungsgesetzes der UEK sowie die fusionsbedingten Übergangsregelungen des früheren Versorgungsgesetzesausführungsgesetzes der EKM wurden ursprünglich ab 01.01.2016 in die §§ 25 bis § 31 AGBVG-EKM übernommen.

### • **Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Versorgungsberechtigte der ehemaligen Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen**

Da die Übergangsbestimmungen in § 25 Abs. 1 bis 3, 5 und 6 AGBVG-EKM (Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Versorgungsberechtigte der ehemaligen Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen) den Übergangsregelungen in § 85 Abs. 1, 3, 4, 6 und 7 BeamtVG entsprachen, konnten sie rückwirkend ab 01.01.2016 aufgehoben werden.

Die Vorschrift des § 25 AGBVG-EKM besteht nur noch aus einem Absatz, der kirchenspezifische Abweichungen zur Übergangsregelung des § 85 Abs. 5 BeamtVG (Versorgungsabschlag) enthält.

### • **Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Versorgungsberechtigte der ehemaligen Ev.-Luth. Kirche in Thüringen**

Für Versorgungsberechtigte, die bereits vor dem 01.01.2009 im Dienst der ehemaligen Ev.-Luth. Kirche in Thüringen standen und am 01.07.2010 nach den Bestimmungen des früheren Kirchlichen Versorgungsgesetzes der Ev.-Luth. Kirche in Thüringen (KVG) eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hatten, ist die Anwendung von § 85 Abs. 1 bis 6, 8, 10 und 12 BeamtVG nach der Neufassung des § 28 Abs. 1 AGBVG-EKM ausgeschlossen.

Für diesen Personenkreis gelten weiterhin die Übergangsbestimmungen der §§ 32 bis 37 Abs. 1 KVG.

Da § 35 KVG (Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Versorgungsberechtigte der ehemaligen Ev.-Luth. Kirche in Thüringen) allerdings keine Regelungen zu den Kindererziehungszeiten, zum Ruhegehaltssatz bei Vorangehen mehrerer öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem am 31.12.1991 bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und zur Anwendung von Anpassungsfaktoren nach § 69e BeamtVG enthält, sind insoweit die Vorschriften des § 85 Abs. 7, 9 und 11 BeamtVG ergänzend anzuwenden.

### • **Übergangsregelungen zur Berechnung der Versorgungsabschläge für vor und nach dem 01.01.2018 in den Ruhestand versetzte schwerbehinderte und dienstunfähige Pfarrer und Kirchenbeamte der EKM**

Die Übergangsbestimmung des § 30 AGBVG-EKM (Anwendung bisherigen und neuen Rechts für am 01.07.2010 vorhandene Versorgungsberechtigte, Verminderung des

## Versorgungsbericht 2018

---

Ruhegehalts) gilt nach ihrer Neufassung ausschließlich für Versorgungsberechtigte, die wegen Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden.

Die Vorschrift des § 69h BeamtVG, die durch Art. 4 Nr. 51 des Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160, 236) in das Bundesrecht eingefügt wurde, trat am 12.02.2009 in Kraft.

Sie enthält die aufgrund der schrittweisen Anhebung des Ruhestandseintrittsalters auf die Vollendung des 67. Lebensjahres notwendigen Übergangsregelungen zur Anwendung der Versorgungsabschläge bei vorzeitiger Versetzung der Bundesbeamten in den Ruhestand nach § 14 Abs. 3 BeamtVG.

Da die UEK die wesentlichen dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Änderungen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes mit den erforderlichen kirchenspezifischen Ausnahmeregelungen erst ab 01.07.2010 übernahm und darüber hinaus die in der EKM geltenden Altersgrenzen für den Ruhestandseintritt im Vergleich zum Bundesrecht (und zum Recht der EKD) zeitversetzt angehoben werden, gilt § 69h BeamtVG in der EKM mit den sich aus § 30 AGBVG-EKM ergebenden Abweichungen.

### **- Versorgungsabschläge für schwerbehinderte Pfarrer und Kirchenbeamte der EKM**

Die Antragsaltersgrenze wird für die schwerbehinderten Bundesbeamten schrittweise von der Vollendung des 60. Lebensjahres auf die Vollendung des 62. Lebensjahres angehoben. Dies gilt nach § 52 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes für die nach dem 31.12.1951 und vor dem 01.01.1964 Geborenen.

Die neue Antragsaltersgrenze (Vollendung des 62. Lebensjahres) ist dann für die nach dem 31.12.1963 geborenen schwerbehinderten Bundesbeamten maßgebend.

Im Bereich der EKM erfolgt die schrittweise Anhebung der Antragsaltersgrenze auf die Vollendung des 62. Lebensjahres dagegen zeitversetzt für die nach dem 31.12.1957 und vor dem 01.01.1969 geborenen schwerbehinderten Pfarrer und Kirchenbeamten gemäß § 88 Abs. 2 des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD und § 8b des Kirchengesetzes zur Ausführung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD.

Die neue Antragsaltersgrenze für die schwerbehinderten Pfarrer und Kirchenbeamten der EKM (Vollendung des 62. Lebensjahres) gilt erst für die nach dem 31.12.1968 Geborenen.

Die Versorgungsabschlagsregelung des § 14 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 BeamtVG sieht vor, dass sich das Ruhegehalt um 3,6 % für jedes Jahr vermindert, um das der schwerbehinderte Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand versetzt wird, wobei sich der maximale Versorgungsabschlag auf 10,8 % beläuft.

Für Versorgungsberechtigte der EKM, die vor dem 01.01.2018 aufgrund einer anerkannten Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt wurden, ist § 14 Abs. 3 BeamtVG (Versorgungsabschlag) in der bis zum 11.02.2009 geltenden Fassung anzuwenden (§ 30 Abs. 1 AGBVG-EKM). In der damaligen Fassung verminderte sich das Ruhegehalt um 3,6 % für jedes Jahr, um das der schwerbehinderte Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 63. Lebensjahr vollendete, in den Ruhestand versetzt wurde.

Für Versorgungsfälle der EKM, die nach dem 31.12.2017 eintreten, gelten § 30 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 AGBVG-EKM.

## Versorgungsbericht 2018

Diese Vorschriften der EKM passen zum einen die in § 69h Abs. 1 BeamtVG genannten Daten und zum anderen die Staffelung in der dortigen Tabelle zur Übergangsregelung an das kirchliche Recht an.

Danach wird bei den schwerbehinderten Pfarrern und Kirchenbeamten der EKM, die nach dem 31.12.2017 in den Ruhestand versetzt werden und die nach dem 31.12.1957 und vor dem 01.01.1965 geboren sind, die für die Berechnung des Versorgungsabschlags maßgebliche Altersgrenze wie folgt von der Vollendung des 63. Lebensjahres auf die Vollendung des 65. Lebensjahres angehoben:

Geburtsdaten bis	Lebensalter	
	Jahre	Monate
31.12.1958	63	3
31.12.1959	63	6
31.12.1960	63	9
31.12.1961	64	0
31.12.1962	64	3
31.12.1963	64	6
31.12.1964	64	9

Für die nach dem 31.12.1964 geborenen schwerbehinderten Pfarrer und Kirchenbeamten der EKM ist bei der Berechnung des Versorgungsabschlags der Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres als maßgebliche Altersgrenze zu beachten (maximaler Versorgungsabschlag 10,8 %). Im Bundesrecht gilt dies gemäß § 69h Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG bereits für die nach dem 31.12.1963 geborenen schwerbehinderten Beamten.

### - **Versorgungsabschläge für dienstunfähige Pfarrer und Kirchenbeamte der EKM**

Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 % für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wird, wobei sich der maximale Versorgungsabschlag auf 10,8 % beläuft (§ 14 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 BeamtVG).

Für Pfarrer und Kirchenbeamte der EKM, die vor dem 01.01.2018 wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wurden, ist § 14 Abs. 3 BeamtVG (Versorgungsabschlag) in der bis zum 11.02.2009 geltenden Fassung anzuwenden (§ 30 Abs. 1 AGBVG-EKM). In der damaligen Fassung verminderte sich das Ruhegehalt um 3,6 % für jedes Jahr, um das der dienstunfähige Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 63. Lebensjahr vollendete, in den Ruhestand versetzt wurde.

Die Vorschriften in § 30 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 2 AGBVG-EKM passen zum einen die in § 69h Abs. 3 BeamtVG genannten Daten und zum anderen die Staffelung in der dortigen Tabelle zur Übergangsregelung an das kirchliche Recht an.

Danach wird die für die Berechnung des Versorgungsabschlags maßgebliche Altersgrenze bei Pfarrern und Kirchenbeamten der EKM, die wegen nicht auf einem Dienstunfall beruhender Dienstunfähigkeit nach dem 31.12.2017 und vor dem 01.01.2025 in den Ruhestand versetzt werden, wie folgt angehoben:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vor dem	Lebensalter	
	Jahre	Monate
01.01.2019	63	3
01.01.2020	63	6
01.01.2021	63	9
01.01.2022	64	0
01.01.2023	64	3
01.01.2024	64	6
01.01.2025	64	9

# Versorgungsbericht 2018

---

Erfolgt die Ruhestandsversetzung wegen nicht auf einem Dienstunfall beruhender Dienstunfähigkeit nach dem 31.12.2024, ist der Versorgungsabschlag für die Zeit der vorzeitigen Ruhestandsversetzung bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres zu berechnen (maximaler Versorgungsabschlag 10,8 %). Im Bundesrecht gilt dies gemäß § 69h Abs. 3 Nr. 2 BeamtVG bereits für die nach dem 31.12.2023 erfolgenden Ruhestandsversetzungen der dienstunfähigen Beamten.

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

Das **Kirchengesetz über die Besoldung der Pastorinnen und Pastoren, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, Vikarinnen und Vikare in der Ev. Luth. Kirche in Norddeutschland sowie zur Änderung weiterer Vorschriften vom 03.11.2017 (KABl. S. 506)** trat am 01.01.2018 in Kraft.

Gleichzeitig traten außer Kraft:

- das Kirchengesetz über die Besoldung der Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamten, Kirchenbeamtinnen in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (Kirchenbesoldungsgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.07.2010 (GVObI. S. 218), zuletzt geändert durch Art. 2 des Kirchengesetzes vom 06.12.2016 (KABl. 2017 S. 7),
- die Gesetzesvertretende Rechtsverordnung über die Aussetzung des Professorenbesoldungsneuregelungsgesetzes vom 10.01.2014 (KABl. S. 115) und
- die Zulagenverordnung vom 09.12.2010 (GVObI. 2011 S. 5) der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

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).

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.

Das am 01.01.2018 in Kraft getretene Kirchengesetz vom 03.11.2017 enthält in seinem Art. 1 das Kirchengesetz über die Besoldung der Pastorinnen und Pastoren, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, Vikarinnen und Vikare in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Kirchenbesoldungsgesetz - KBesG) und in Art. 2 Änderungen des Kirchengesetzes über die Versorgung der Pastorinnen und Pastoren, Kirchenbeamtinnen



und Kirchenbeamten in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Kirchenversorgungsgesetz - KVersG).

## ***Kirchenbesoldungsgesetz der Nordkirche***

In das neue Kirchenbesoldungsgesetz der Nordkirche (KBesG) wurden nur Vorschriften aufgenommen, die für den kirchlichen Dienst notwendig sind. Ansonsten verweist es, wie schon zuvor das Kirchenbesoldungsgesetz der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (KBesG.NEK), auf die jeweils geltenden Vorschriften des Bundesbesoldungsrechts, insbesondere auf die Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG). Dieser Verweis auf das Bundesbesoldungsrecht hat den Vorteil, dass Rechtsentwicklungen des öffentlichen Dienstes automatisch für den kirchlichen Dienst übernommen werden. Es ist dazu kein gesonderter Vollzugsakt nötig. Zudem kann die Rechtsprechung der staatlichen Gerichtsbarkeit und das Schrifttum zum Besoldungsrecht bei der Auslegung der entsprechenden Bestimmungen herangezogen werden.

Die Anlagen zum Kirchenbesoldungsgesetz wurden lediglich redaktionell überarbeitet; es erfolgte jedoch keine besoldungsrechtliche Neubewertung der Ämter und herausgehobenen Funktionen auf Zeit.

### ➤ ***Teil 1 - Allgemeine Vorschriften***

#### • ***Persönlicher Anwendungsbereich***

Das Kirchenbesoldungsgesetz regelt die Besoldung der 1.) Pastoren in einem öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnis, 2.) der Kirchenbeamten, deren Kirchenbeamtenverhältnis zur Nordkirche besteht, und 3.) der Vikare in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Widerruf (§ 1 Abs. 1 KBesG).

Es gilt ferner für Kirchenbeamte der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Kirchengemeinde- oder Kirchenkreisverbände sowie der anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die die Nordkirche die Aufsicht führt (§ 1 Abs. 2 KBesG).

Ausgenommen sind Pastoren, Kirchenbeamte sowie Vikare im Ehrenamt (§ 1 Abs. 3 KBesG).

#### • ***Anwendung des Bundesbesoldungsrechts***

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).

Rechtsverordnungen des Bundes, die aufgrund des Bundesbesoldungsrechts erlassen wurden, finden nur Anwendung, soweit ihre Anwendung durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes ausdrücklich bestimmt ist (§ 2 Abs. 2 KBesG). Die Ermächtigungsgrundlagen zum Erlass von Rechtsverordnungen im Bundesbesoldungsrecht können somit nicht für eine Rechtsverordnung der Nordkirche verwandt werden. Gemäß Art. 111 der Verfassung der Nordkirche ist dazu eine kirchengesetzliche Regelung notwendig. Es muss daher entweder in einem Kirchengesetz die Anwendung einer Rechtsverordnung des Bundes ausdrücklich festgelegt werden oder eine Ermächtigungsgrundlage in einem Kirchengesetz vorhanden sein. Die aufgrund dieser Ermächtigungsgrundlage zu erlassende Rechtsverordnung kann eine Rechtsverordnung des Bundes für anwendbar erklären und gegebenenfalls abweichende Regelungen treffen.

# Versorgungsbericht 2018

---

Verwaltungsvorschriften des Bundes zum Bundesbesoldungsrecht finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit nicht durch Kirchengesetz, Rechtsverordnung oder Verwaltungsvorschrift etwas anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 3 KBesG).

Anstelle der Regelungen des Bundesbeamtengesetzes und des Beamtenstatusgesetzes sind die jeweils geltenden pfarrdienst-, kirchenbeamten- und pfarrdienstausbildungsrechtlichen Vorschriften der Nordkirche entsprechend anzuwenden (§ 2 Abs. 4 KBesG).

Die Bestimmung des § 2 Abs. 5 KBesG regelt den Fall einer nicht automatischen Übernahme bundesbesoldungsrechtlicher Änderungsvorschriften.

Die Kirchenleitung kann zunächst die Anwendung von Vorschriften, die das Bundesbesoldungsrecht ändern, innerhalb von drei Monaten nach Verkündung der Vorschriften im Bundesgesetzblatt durch Beschluss vorläufig aussetzen. Über die vorläufige Aussetzung ist innerhalb von drei Monaten nach Beschlussfassung durch Rechtsverordnung zu entscheiden. Sowohl bei dem Aussetzungsbeschluss als auch bei der zu erlassenden Rechtsverordnung handelt es sich nur um vorläufige Maßnahmen.

Die Landessynode hat letztendlich eine abschließende Regelung durch Kirchengesetz zu treffen. Bis zu deren Inkrafttreten bleiben die Vorschriften, die von der Änderung betroffen sind, in der Fassung in Kraft, die am Tag vor der Verkündung im Bundesgesetzblatt galt.

Abweichend von § 2 Abs. 5 KBesG bedürfen lineare Besoldungserhöhungen einer kirchengesetzlichen Regelung. Der Verantwortung der Landessynode obliegt es, veränderten Wirtschafts- und Haushaltsentwicklungen Rechnung zu tragen (§ 2 Abs. 6 KBesG).

- **Weitere Besoldungsbestandteile**

Zu den Dienstbezügen im Sinne des § 1 Abs. 2 BBesG zählt gemäß § 3 Abs. 1 KBesG auch die Besoldung während des Wartestands (Wartestandsbesoldung - § 15 KBesG).

Gemäß § 3 Abs. 2 KBesG gehören zu den sonstigen Bezügen im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 1 BBesG die Bezüge während des Vikariats (Vikariatsbezüge - § 16 KBesG).

- **Ausnahmen von der Anwendung des Bundesbesoldungsrechts**

Vorschriften des Bundesbesoldungsrechts, die Vergabebudgets und Sondervermögen betreffen, 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 (§ 26 BBesG), 2.) die Leistungsbesoldung (§ 27 Abs. 4 bis 7, § 32a Abs. 5, §§ 33, 35 und 42a 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 ausgeschlossen (§ 4 Abs. 2 Nr. 5 KBesG).

- **Kirchlicher Dienst**

Kirchlicher Dienst ist eine Tätigkeit im Dienst 1.) der EKD, der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, 2.) des Bundes der Ev. Kirchen, der Gliedkirchen und

# Versorgungsbericht 2018

---

gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, 3.) der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die die EKD, eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt, und 4.) ihrer Rechtsvorgänger (§ 5 Abs. 1 KBesG).

Dem kirchlichen Dienst kann gleichgestellt werden eine Tätigkeit 1.) bei missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Diensten, Werken, Anstalten und Einrichtungen, die der EKD, den Gliedkirchen oder den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen zugeordnet sind, sowie 2.) in Diensten, Werken, Anstalten und Einrichtungen, die dem Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung der EKD oder dem Diakonischen Werk einer Gliedkirche angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform, 3.) in anderen Zusammenschlüssen von Kirchen mit ihren Einrichtungen (einschließlich Mission und Diakonie) sowie 4.) in einer anderen christlichen Kirche (§ 5 Abs. 2 KBesG).

- ***Gleichstellung von kirchlichem Dienst und außerkirchlichem öffentlichen Dienst***

Bei der Anwendung des Bundesbesoldungsrechts ist der kirchliche Dienst (§ 5 KBesG) wie der außerkirchliche öffentliche Dienst bei einem Dienstherrn im Sinne des § 29 BBesG zu behandeln (§ 6 Abs. 1 KBesG). Diese Vorschrift ist erforderlich, da die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände nach § 29 Abs. 1 BBesG keine öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne des Bundesbesoldungsgesetzes sind.

Bei der Anwendung des Bundesbesoldungsrechts gelten kirchliche Belange und kirchliche Interessen als öffentliche Belange und öffentliche Interessen (§ 6 Abs. 2 KBesG).

- ***Verzicht auf Besoldung***

Abweichend von § 2 Abs. 3 BBesG haben Besoldungsempfänger der Nordkirche die Möglichkeit, mit den in § 7 KBesG genannten Maßgaben auf einen Teil der Besoldung schriftlich zu verzichten. Der Verzicht, der sich nicht auf die Höhe der Dienstwohnungsvergütung auswirkt, kann sich wahlweise auf 1.) einen zahlenmäßig bestimmten Monats- oder Jahresbetrag, 2.) einen gesetzlich bestimmten Bestandteil der Besoldung oder Teile hiervon, 3.) den Erhöhungsbetrag aus einer allgemeinen Erhöhung der Besoldung oder 4.) den Erhöhungsbetrag aus einer gesetzlich festgelegten Durchstufung oder einer Beförderung beziehen.

Die Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- oder Anrechnungsvorschriften bleibt von dem Verzicht unberührt. Durch den Verzicht vermindert sich der Anspruch auf Besoldung entsprechend.

- ***Versorgungsrücklage***

Um die Versorgungsleistungen angesichts der demografischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger sicherzustellen, werden bei der Nordkirche Versorgungsrücklagen als Sondervermögen aus der Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gebildet. Dafür sind bis zum 31.12.2024 Erhöhungen der Besoldung und Versorgung zu vermindern (§ 8 Abs. 1 KBesG).

Die Verminderung beträgt jeweils 0,2 Prozentpunkte. Werden Besoldung und Versorgung durch dasselbe Kirchengesetz zeitlich gestaffelt erhöht, erfolgt die Verminderung nur bei der ersten Erhöhung. Die Unterschiedsbeträge gegenüber den nicht verminderten Erhöhungen sind den Versorgungsrücklagen zuzuführen. Die Mittel der Versorgungsrücklagen dürfen nur zur Finanzierung der Versorgungsausgaben verwendet werden (§ 8 Abs. 2 KBesG).

Die Unterschiedsbeträge nach § 8 Abs. 2 KBesG und 50 % der Verminderung der Versorgungsausgaben durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001

# Versorgungsbericht 2018

---

(BGBl. I S. 3926) werden der Versorgungsrücklage jährlich, letztmalig im Jahr 2031, zugeführt (§ 8 Abs. 3 KBesG).

- **Besoldung nach Beendigung einer Beurlaubung**

Besoldungsempfänger, die beurlaubt wurden und die bei dem Urlaubsanstellungsträger Ansprüche auf höhere Besoldung oder Vergütung erworben haben, können daraus bei Rückkehr in den Geltungsbereich des Kirchenbesoldungsgesetzes der Nordkirche keinen Anspruch auf Wahrung des Besitzstands herleiten (§ 9 KBesG). Daraus folgt, dass die höhere Besoldung, die z. B. in einem Pfarrdienstverhältnis auf Zeit bei einem anderen kirchlichen Dienstherrn gewährt wird, nicht nach Rückkehr in die Nordkirche zu zahlen ist.

- **Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung**

Erhält ein Besoldungsempfänger

1. Übergangsgeld oder Versorgungsbezüge aus der Mitgliedschaft im Europäischen Parlament, im Deutschen Bundestag oder in einer gesetzgebenden Körperschaft eines Landes,
2. Übergangsgeld oder Versorgungsbezüge aus einer Tätigkeit als Mitglied einer Regierung,
3. Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen aus einer früheren Verwendung im außerkirchlichen öffentlichen oder diesem nach § 6 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes gleichgestellten Dienst, oder
4. Witwen- bzw. Witwergeld aus einem Beamten-, Richter- oder Soldatenverhältnis oder aus einem politischen Amt oder Mandat der verstorbenen Ehegattin bzw. des verstorbenen Ehegatten im außerkirchlichen öffentlichen Dienst,

so ruhen die Dienstbezüge nach dem Kirchenbesoldungsgesetz in Höhe von 50 % des Betrags, um den die Summe beider Bezüge die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, übersteigt; der Kürzungsbetrag darf jedoch nicht höher sein als 50 % des Übergangsgeldes, Versorgungsbezugs oder Witwen- bzw. Witwergeldes (§ 10 Abs. 1 KBesG).

Auf das Übergangsgeld, die Versorgungsbezüge und das Witwen- bzw. Witwergeld für Bundespräsidenten sowie Parlamentarische Staatssekretäre findet § 10 Abs. 1 KBesG entsprechende Anwendung (§ 10 Abs. 2 KBesG).

Kinderbezogene Familienzuschläge und Leistungen wegen Kindererziehung erhöhen die jeweiligen Höchstgrenzen nach § 10 Abs. 1 KBesG. Auf familienrechtlichem Versorgungsausgleich beruhende Renten- und Versorgungsansprüche oder Minderungen von Renten- und Versorgungsansprüchen bleiben unberührt (§ 10 Abs. 3 KBesG).

Die Ruhensregelung nach § 10 Abs. 1 KBesG findet keine Anwendung, wenn die Kürzung oder das Ruhen der nichtkirchlichen Bezüge wegen des Zusammentreffens mit Besoldung nach dem Kirchenbesoldungsgesetz bereits durch bundes- oder landesrechtliche Vorschriften oder seitens der zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung bestimmt werden (§ 10 Abs. 4 KBesG).

- **Rentenanrechnung, 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).

## Versorgungsbericht 2018

---

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 Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Die Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) 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.

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).

Hat der Besoldungsempfänger sich 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.

## ➤ **Teil 2 - Besondere Vorschriften**

### • **Einreihung in die Besoldungsgruppen, Amtsbezeichnungen**

Die Einreihung in die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B sowie die Amtsbezeichnungen der Besoldungsempfänger bestimmen sich nach der Anlage A zum Kirchenbesoldungsgesetz. Gesperrt gedruckten Amtsbezeichnungen in der Anlage A können Zusätze beigefügt werden (§ 12 Abs. 1 KBesG).

Die Pastoren der Nordkirche erhalten ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A. Mit Erreichen der Stufe 6 nach § 27 Abs. 3 BBesG beziehen sie ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 14 der Besoldungsordnung A (sogenannte „Durchstufung“), sofern die Voraussetzungen von § 19 BBesG (Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt) erfüllt sind (§ 12 Abs. 2 KBesG).

Soweit Ämter von Kirchenbeamten nicht in der Anlage A zum Kirchenbesoldungsgesetz aufgeführt sind, ist für die Einreihung in die Besoldungsgruppen das Bundesbesoldungsrecht entsprechend anzuwenden. Die Amtsbezeichnung ist um einen den kirchlichen Dienst bezeichnenden Zusatz zu ergänzen (§ 12 Abs. 3 KBesG).

### • **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 beigefügt 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

## Versorgungsbericht 2018

---

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 Kirchenkreisen vorzusehen, wobei die Anzahl der Stellenzulagen nach der Größe der Kirchenkreise gestaffelt ist. Die bisherigen Regelungen zu Stellenzulagen waren fast ausschließlich für Funktionen auf landeskirchlicher Ebene vorgesehen. Durch Fusionen auf der Ebene der Kirchenkreise sind jedoch zum Teil große Dienste und Werke mit einer hohen Personal- und Budgetverantwortung entstanden.

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.

- **Auslandsbesoldung**

Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung die Auslandsbesoldung für Besoldungsempfänger, die ihren dienstlichen und tatsächlichen Wohnsitz im Ausland (ausländischer Dienstort) haben, der nicht einer Tätigkeit im Grenzverkehr dient, regeln (§ 14 KBesG).

- **Wartestandsbesoldung**

Bis zum Inkrafttreten des Kirchenbesoldungsgesetzes am 01.01.2018 galten die vor Inkrafttreten des Kirchenversorgungsgesetzes der Nordkirche (KVersG) am 01.01.2016 maßgebenden Bestimmungen über den Wartestand fort (§ 17 Abs. 7 KVersG in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung). Auf diese Weise sollte die unterschiedliche Praxis der drei Fusionskirchen in Bezug auf die Gewährung des Wartegeldes bzw. der Wartestandsbezüge (Wartegeld zuzüglich des kinderbezogenen Familienzuschlags) beibehalten und erst mit Inkrafttreten des Kirchenbesoldungsgesetzes eine einheitliche Regelung der Wartestandsbesoldung erfolgen.

Die bisherigen Vorschriften der drei Fusionskirchen zum Wartegeld bzw. zu den Wartestandsbezügen befanden sich in § 6 des Kirchenversorgungsgesetzes der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, in den §§ 7 und 8 des Versorgungsgesetzes der UEK, das für die Warteständler der Pommerschen Ev. Kirche galt, und in den §§ 49 bis 51 des Kirchlichen Versorgungsgesetzes der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs.

## Versorgungsbericht 2018

---

Seit dem 01.01.2018 gehört die Wartestandsbesoldung, die detailliert in § 15 KBesG geregelt ist, zu den Dienstbezügen (§ 3 Abs. 1 KBesG). Die Höhe der Wartestandsbesoldung entspricht in dem Monat, in dem der Wartestand wirksam wird, sowie in den ersten drei Kalendermonaten des Wartestands den Dienstbezügen, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes im bisherigen Dienstumfang zustehen würden, d. h. die Besoldung (bzw. die Teildienstbesoldung bei vorangegangenen Teildienst) ist in diesem Zeitraum in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen, sofern nicht z. B. Stufenaufstiege und/oder allgemeine Anpassungen zu einer höheren Besoldung führen. Ging der Versetzung in den Wartestand eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge voran, so werden für die Wartestandsbesoldung die Bezüge zugrunde gelegt, die bei Wahrnehmung des vor der Beurlaubung ausgeübten Amtes im damaligen Dienstumfang zustehen würden (§ 15 Abs. 1 KBesG).

Bei Wahrnehmung eines Wartestandsauftrags entspricht die Höhe der Wartestandsbesoldung während und nach Ablauf des Zeitraums nach § 15 Abs. 1 KBesG mindestens der Höhe der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung dieses Auftrags zustünden, wenn keine Versetzung in den Wartestand erfolgt wäre (§ 15 Abs. 2 KBesG). Der Umfang des Wartestandauftrags bestimmt also die Höhe der Wartestandsbesoldung, es sei denn, die anderen Regelungen des § 15 KBesG sind für den Betroffenen günstiger.

Gemäß § 15 Abs. 3 KBesG beträgt die Wartestandsbesoldung nach Ablauf des Zeitraums nach § 15 Abs. 1 KBesG 71,75 % der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes in einem vollen Dienstauftrag zustehen würden. Dies gilt auch, wenn zuvor ein Teildienst ausgeübt wurde, wobei allerdings die Höhe der Wartestandsbesoldung in diesem Fall durch § 15 Abs. 4 KBesG begrenzt ist. Änderungen beim Familienzuschlag sind zu berücksichtigen. Ging der Versetzung in den Wartestand eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge voran, so werden für die Wartestandsbesoldung die Dienstbezüge zugrunde gelegt, die bei Wahrnehmung des vor der Beurlaubung ausgeübten Amtes in einem vollen Dienstauftrag zustehen würden.

Die Regelung des § 15 Abs. 4 KBesG begrenzt die Höhe der Wartestandsbesoldung. Sie bewirkt, dass die Besoldung im Wartestand ohne Wartestandsauftrag bei einem vorhergehenden Teildienst nicht höher sein darf als die aus dem Teildienst zustehenden Bezüge. Dies gilt ebenfalls, wenn dem Wartestand eine Beurlaubung ohne Bezüge und dieser ein Teildienst voranging. Allerdings darf die Wartestandsbesoldung auch bei einem vorangegangenen Teildienst 50 % der Dienstbezüge bei Wahrnehmung eines vollen Dienstauftrags in dem bisherigen Amt nicht unterschreiten.

Der Wartestand gilt bezüglich des Familienzuschlags als Teildienst und bezüglich der Erfahrungszeit als Dienstzeit im Sinne des § 27 Abs. 1 BBesG. Die Wartestandsbesoldung nimmt an linearen Besoldungserhöhungen nach § 2 Abs. 6 KBesG teil (§ 15 Abs. 5 KBesG).

Disziplinarrechtliche Bestimmungen zur Höhe der Wartestandsbesoldung bleiben unberührt (§ 15 Abs. 6 KBesG).

Diese Regelung nimmt Bezug auf § 15 Abs. 3 des Disziplinargesetzes der EKD (DG.EKD). Danach erhält eine Person, die durch Disziplinarurteil in den Wartestand versetzt wurde, mit Beginn des Kalendermonats, der dem Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung folgt, Wartestandsbesoldung in Höhe von 80 % der kirchengesetzlichen Wartestandsbesoldung. Dieser Betrag ist gemäß § 15 Abs. 4 DG.EKD auch maßgebend, wenn die betroffene Person aus dem Wartestand in den Ruhestand versetzt wird.

Nach der Übergangsregelung des § 27 Abs. 3 KBesG erhalten Besoldungsempfänger, die sich bereits am 01.01.2018 im Wartestand befanden, Wartestandsbesoldung nach § 15 KBesG. War nach bisherigem Recht für einen bestimmten Zeitraum ein höherer Bemessungssatz für die Berechnung der Wartestandsbezüge vorgesehen, so berechnet sich die Wartestandsbesoldung für diesen Zeitraum nach diesem Bemessungssatz. Zeiten im



# Versorgungsbericht 2018

---

Wartestand gelten erst ab 01.01.2018 als Erfahrungszeiten, es sei denn, dass nach bisherigem Recht etwas anderes geregelt war.

- **Vikariatsbezüge**

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

Im Kirchengesetz über die Ausbildung zum Amt und Dienst der Pastorinnen und Pastoren in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Pfarrdienstausbildungsgesetz - PfDAG) wurde der bisher verwendete Begriff „Unterhaltszuschuss“ durch den Begriff „Vikariatsbezüge“ ersetzt. Die Vorschrift des § 15 Abs. 2 PfDAG regelt nunmehr, dass Vikaren ein monatlicher Mietzuschuss gezahlt werden kann.

- **Verminderung des Familienzuschlags, Anzeigepflicht**

Da der Familienzuschlag für jede Beamtenfamilie insgesamt nur einmal gezahlt werden soll, enthalten die Vorschriften des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG umfangreiche Konkurrenzregelungen.

Während § 40 Abs. 4 BBesG gewährleistet, dass der ehegattenbezogene Familienzuschlag bei Ehegatten und Lebenspartnern im öffentlichen Dienst nicht doppelt gezahlt wird, verhindert § 40 Abs. 5 BBesG die Doppelleistung des kinderbezogenen Familienzuschlags für ein und dasselbe Kind an zwei oder mehr im öffentlichen Dienst Beschäftigte oder Versorgungsberechtigte.

Nach der Legaldefinition des § 40 Abs. 6 BBesG ist öffentlicher Dienst im Sinne des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen. Ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht Familienzuschlagszahlungen durch organisatorisch selbstständige Einrichtungen der Kirchen (z. B. Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Kindergärten, Altersheime) aufgrund vergleichbarer Regelungen zum Familienzuschlag geleistet werden und staatliche Stellen an der Einrichtung durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen beteiligt sind.

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

Zur Vermeidung dieses unerwünschten Ergebnisses enthält § 17 KBesG eine kircheneigene Konkurrenzregelung bezüglich des Familienzuschlags.

Danach wird der Familienzuschlag aus öffentlichen einschließlich der kirchlichen Mittel nur einmal gewährt (§ 17 Abs. 1 KBesG).

Der Familienzuschlag des in der Nordkirche beschäftigten Besoldungsempfängers vermindert sich, wenn der Ehegatte bzw. eingetragene Lebenspartner oder eine andere Person außerhalb des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Dienst beschäftigt oder aufgrund einer solchen Beschäftigung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist und ihm ebenfalls ein Anspruch auf familienbezogene Entgelt- oder Besoldungsbestandteile zusteht (§ 17 Abs. 2 KBesG).

# Versorgungsbericht 2018

---

Auch im Fall der Verminderung wird der Familienzuschlag nach der Anlage V zum Bundesbesoldungsgesetz ausgezahlt. Die Höhe der Verminderung richtet sich nach dem Dienstumfang der in § 17 Abs. 2 KBesG genannten Personen. Der Familienzuschlag darf jedoch den Betrag nicht übersteigen, der gewährt würde, wenn beide Besoldungsempfänger im kirchlichen Dienst beschäftigt wären (§ 17 Abs. 5 KBesG).

Die Änderung des Beschäftigungsumfangs der in § 17 Abs. 2 KBesG genannten Personen im Verlauf eines Monats wirkt sich künftig erst zum Ersten des Folgemonats aus (§ 17 Abs. 6 KBesG).

Gemäß § 7 Abs. 5 KBesG.NEK in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung erhielten z. B. Besoldungsempfänger der Nordkirche mit mehreren nebeneinander bestehenden Dienstverhältnissen die familienbezogenen Familienzuschlagsanteile nur höchstens bis zur Höhe von 100 % des jeweiligen Familienzuschlagsanteils (Insichkonkurrenz im Familienzuschlag). Wurde der Anspruch auf Familienzuschlag bei Besoldungsempfängern aufgrund der Insichkonkurrenz bereits vor dem 01.01.2018 vermindert, findet diese Regelung aufgrund der Übergangsbestimmung des § 27 Abs. 11 KBesG auch weiterhin Anwendung.

Besoldungsempfänger haben jede Änderung der Verhältnisse, die die Gewährung des Familienzuschlags beeinflussen kann, unverzüglich schriftlich der für die Auszahlung der Besoldung zuständigen Stelle anzuzeigen. Der Familienzuschlag steht insoweit unter dem Vorbehalt der Rückforderung (§ 18 KBesG).

- **Internatszulage**

Pastoren mit dienstlichem Wohnsitz auf einer Insel oder Hallig ohne Straßenverbindung zum Festland wird auf Antrag für jedes Kind, für das dem Pastor eine höhere Stufe des Familienzuschlags zusteht, eine widerrufliche monatliche Zulage in Höhe des dreifachen Betrags des jeweils zustehenden Kindergeldes für zweite Kinder gewährt, wenn und solange das Kind eine weiterführende Schule oder eine Förderschule besucht und aus diesem Grunde mangels vorhandener Schulen auf der Insel oder Hallig auf dem Festland untergebracht werden muss (Internatszulage). Diese Zulage ist nicht ruhegehaltfähig und wird nur gewährt, soweit der Pastor oder das Kind nicht entsprechende Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung oder anderen staatlichen Vorschriften erhält oder erhalten kann (§ 19 KBesG).

- **Entgeltumwandlung**

Den Besoldungsempfängern wird die Möglichkeit der Entgeltumwandlung über die Nordkirche eröffnet. Die anfallende Pauschalsteuer einschließlich der Annexsteuern ist von dem Besoldungsempfänger zu tragen. Es kann eine Begrenzung der Anbieter erfolgen. Die Entgeltumwandlung wirkt sich nicht auf die Höhe der Dienstwohnungsvergütung aus (§ 20 KBesG). Wurde im Rahmen einer Entgeltumwandlung bisher die Pauschalsteuer durch die Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs oder durch die Pommersche Ev. Kirche übernommen und nicht durch den Besoldungsempfänger getragen, ist aufgrund der Übergangsregelung des § 27 Abs. 8 KBesG bei Fortführung der Vereinbarung auf Entgeltumwandlung die Pauschalsteuer einschließlich der Annexsteuern von der Nordkirche weiterhin zu übernehmen.

- **Private Nutzung von Dienstfahrzeugen, Fahrtkostenzuschuss**

Die Kirchenleitung kann gemäß § 21 Abs. 1 KBesG durch Rechtsverordnung Zuschüsse zur Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sowie die private Nutzung von dienstlich angeschafften Fahrzeugen regeln.

Sind durch Dienstvereinbarung Vorschriften zur Erstattung von Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte getroffen worden und wird den Mitarbeitenden aufgrund dessen ein Arbeitgeberzuschuss für vergünstigte Fahrkarten zur Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln gewährt, so kann dieser widerruflich auch den von der Dienstvereinbarung betroffenen Besoldungsempfängern gewährt werden (§ 21 Abs. 2 KBesG).

- **Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Die dienstrechtlichen Regelungen zur begrenzten Dienstfähigkeit sind in § 90 des Pfarrdienstgesetzes der EKD bzw. § 70 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD enthalten. Danach soll bei Personen, die nur begrenzt dienstfähig sind, von der Versetzung in den Ruhestand abgesehen werden, wenn sie ihren Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben können. Der Dienstumfang ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

Zusätzlich zu den herabgesetzten Dienstbezügen ist ein Zuschlag zu gewähren, wobei die aufgrund von § 72a Abs. 2 BBesG erlassene Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit (Begrenzte-Dienstfähigkeit-Zuschlag-Verordnung) vom 06.12.2012 (BGBl. I S. 2569) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden ist. Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung abweichende Regelungen treffen (§ 22 KBesG).

- **Teil 3 - Dienstwohnungsvorschriften**

Für die Dauer der Zuweisung einer Dienstwohnung wird von den Dienstbezügen eine monatliche Dienstwohnungsvergütung, für zugewiesenes Zubehör eine Nutzungsentschädigung sowie die Schönheitsreparaturpauschale, sofern diese zu leisten ist, einbehalten (§ 23 Abs. 1 KBesG).

Solange die Dienstwohnung während einer Beurlaubung oder Elternzeit ohne Dienstbezüge überlassen bleibt oder nach Beendigung des Dienstwohnungsverhältnisses vorübergehend weiter bewohnt wird, ist eine Nutzungsentschädigung zu entrichten. Diese wird nur im Falle der Gewährung von Dienstbezügen von diesen einbehalten (§ 23 Abs. 2 KBesG).

Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Festsetzung der Dienstwohnungsvergütung sowie der Betriebskosten haben keine aufschiebende Wirkung (§ 23 Abs. 3 KBesG).

Die Kirchenleitung regelt die Ausgestaltung der Dienstwohnungsverhältnisse durch Rechtsverordnung (§ 23 Abs. 4 KBesG).

- **Teil 4 - Verfahrens- und Übergangsvorschriften**

- **Zuständigkeiten**

Sofern nicht etwas anderes geregelt ist, gilt bezüglich der Zuständigkeiten die Vorschrift des § 24 KBesG.

Zuständig für Entscheidungen nach dem Kirchenbesoldungsgesetz und nach dem Bundesbesoldungsrecht sowie für die Auszahlung der Bezüge ist nach § 24 Abs. 1 KBesG 1.) das Landeskirchenamt, soweit das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis oder Pfarrdienstverhältnis des Besoldungsempfängers zur Nordkirche besteht, oder 2.) die Körperschaft nach § 1 Abs. 2 KBesG, soweit das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Besoldungsempfängers zu dieser Körperschaft besteht. Die Zuständigkeiten können ganz oder teilweise auf andere Stellen übertragen werden, wobei die Vereinbarung einer angemessenen Kostenerstattung möglich ist.

# Versorgungsbericht 2018

---

Das Landeskirchenamt nimmt auch Aufgaben nach dem Bundesbesoldungsrecht, die von Bundes- oder Landesregierungen, Bundesministerien oder obersten Dienstbehörden zu treffen sind, wahr (§ 24 Abs. 2 KBesG).

- **Leistungsbescheid**

Die Vorschrift des § 25 KBesG (Leistungsbescheid) findet dann Anwendung, wenn keine anderweitige spezialgesetzliche Ermächtigungsgrundlage für die Rückforderung von Geldleistungen vorhanden ist.

Vermögensrechtliche Ansprüche aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder Pfarrdienstverhältnis in der Nordkirche können gegenüber einem Besoldungsempfänger durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt (§ 25 Abs. 1 KBesG).

Der Leistungsbescheid ist von der zuständigen Stelle (§ 24 Abs. 1 KBesG) von Amts wegen zu erlassen. Er soll nur erlassen werden, wenn der Besoldungsempfänger nicht zur Zahlung bereit oder nicht mit der Einbehaltung von den Dienstbezügen einverstanden ist (§ 25 Abs. 2 KBesG).

Der Leistungsbescheid, der mit der Zustellung an den Besoldungsempfänger sofort vollziehbar ist, wird durch Einbehaltung des festgesetzten Betrags von den Dienstbezügen vollzogen. Zur Vollziehung ist die kirchliche Stelle verpflichtet, durch die die Dienstbezüge gezahlt werden, sobald ihr eine Ausfertigung des Leistungsbescheids zugestellt ist (§ 25 Abs. 3 und 4 KBesG). Die für die Vollziehung zuständige Stelle bestimmt die Höhe des monatlich einzubehaltenden Betrags und entscheidet über Anträge auf Aussetzung der Vollziehung (§ 25 Abs. 6 KBesG).

Für die Vollziehung des Leistungsbescheids finden die Bestimmungen der Zivilprozessordnung in der jeweils geltenden Fassung über die Unpfändbarkeit von Forderungen entsprechende Anwendung (§ 25 Abs. 5 KBesG).

Bezüglich des weiteren Verfahrens nach § 25 Abs. 3 und 4 KBesG gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der EKD in der jeweiligen Fassung entsprechend (§ 25 Abs. 7 KBesG).

- **Überleitungsvorschriften aus Anlass des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes in Verbindung mit dem 15. Kirchenbesoldungsänderungsgesetz**

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

Zur Vermeidung eines dauerhaften Nebeneinanders von zwei Grundgehaltssystemen im Bereich des Bundes wurden alle Empfänger von Dienstbezügen in den Bundesbesoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern zum Stichtag 01.07.2009 in das neue Grundgehaltssystem übergeleitet.

Rechtsgrundlage war das als Art. 3 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes veröffentlichte Besoldungsüberleitungsgesetz (BesÜG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 221). Danach erfolgte die Überleitung der Empfänger von Dienstbezügen nach einer Besoldungsgruppe der

## Versorgungsbericht 2018

---

Bundesbesoldungsordnung A auf der Grundlage des am 30.06.2009 maßgeblichen Amts mit den für Juni 2009 zustehenden Dienstbezügen in das neue Grundgehaltssystem.

Mit dem Fünfzehnten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes (15. Kirchenbesoldungsänderungsgesetz) vom 03.03.2010 (GVBl. S. 78) wurden die besoldungsrechtlichen Änderungen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes mit den erforderlichen kirchenspezifischen Ausnahmeregelungen erst ab 01.07.2010 in das Recht der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche übernommen und ergänzt (§ 25c KBesG.NEK).

Die vorgenannten Überleitungsbestimmungen des § 25c KBesG.NEK befinden sich nunmehr in § 26 KBesG, obwohl die Überleitung der Besoldungsempfänger in die neuen Erfahrungsstufen bereits abgeschlossen ist. Allerdings kann es noch immer Einzelfälle geben, die z. B. aufgrund einer Beurlaubung noch nicht übergeleitet worden sind.

- **Übergangsvorschriften aus Anlass des Inkrafttretens des Kirchenbesoldungsgesetzes**

Die Erfahrungszeiten mussten aufgrund des Inkrafttretens des Kirchenbesoldungsgesetzes am 01.01.2018 nicht neu festgesetzt werden (§ 27 Abs. 1 KBesG).

Rechtsverordnungen, die aufgrund des Kirchenbesoldungsgesetzes der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder aufgrund anderer besoldungsrechtlicher Vorschriften erlassen wurden (z. B. die Dienstwohnungsverordnungen) und sich noch in Kraft befinden, bleiben bis zu ihrer ausdrücklichen Aufhebung in Kraft. Dies gilt entsprechend für vertragliche Vereinbarungen auf Übernahme der Zahlung von Besoldung und für Verzichtserklärungen (§ 27 Abs. 2 KBesG).

Mit § 27 Abs. 4 KBesG wurde sichergestellt, dass die Besoldungsempfänger durch das Inkrafttreten des Kirchenbesoldungsgesetzes am 01.01.2018 in den Besoldungsgruppen verblieben, in denen sie sich vor dem 01.01.2018 befanden. Ergab sich für das übertragene Amt eine andere Amtsbezeichnung, trat diese an die Stelle der vorherigen Amtsbezeichnung.

Besoldungsempfänger, denen am Tage vor Inkrafttreten des Kirchenbesoldungsgesetzes am 01.01.2018 eine Zulage, Funktionszulage oder Stellenzulage gewährt wurde, die in den Anlagen zum Kirchenbesoldungsgesetz nicht aufgeführt ist, wird diese für den ursprünglichen Berufszeitraum, im Falle der Verlängerung der Berufung für den Verlängerungszeitraum und im Falle der sich unmittelbar anschließenden erneuten Berufung in dieselbe herausgehobene Funktion auf Zeit für den erneuten Berufszeitraum als Zulage weiter gewährt. Dies gilt entsprechend für Funktionszulagen und Zulagen, die einem Kirchenbeamten des höheren Verwaltungsdienstes der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Ev. Kirche gewährt wurden (§ 27 Abs. 5 KBesG).

Die Zulagen nach § 27 Abs. 5 KBesG nehmen an den allgemeinen Besoldungserhöhungen teil, soweit das nach bisherigem Recht vorgesehen war. Ergab sich aus der Anlage B des am 01.01.2018 in Kraft getretenen Kirchenbesoldungsgesetzes für die wahrgenommene herausgehobene Funktion auf Zeit eine andere Funktionsbezeichnung, so trat diese an die Stelle der vorherigen Funktionsbezeichnung (§ 27 Abs. 6 KBesG).

Nach § 27 Abs. 7 KBesG bleiben die Zulagen, Funktionszulagen oder Stellenzulagen, die nach bisherigem Recht ruhegehaltfähig geworden sind, auch mit Inkrafttreten des Kirchenbesoldungsgesetzes ruhegehaltfähig. Das weitere Anwachsen der Ruhegehaltfähigkeit ab 01.01.2018 erfolgt nach § 13 KBesG.

# Versorgungsbericht 2018

---

Ist die Verwaltungsrechtssache eines Besoldungsempfängers nach bisherigem Recht bei der staatlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit anhängig, so wird dieses Verfahren dort bis zu einer abschließenden Entscheidung fortgeführt (§ 27 Abs. 10 KBesG).

## **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.

Die einzelnen Vorschriften des Kirchenversorgungsgesetzes wurden bereits im Rahmen des **Versorgungsberichts für das Jahr 2016** ausführlich vorgestellt.

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 „Direktanwendergesetz“, 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.

### ➤ **Ruhegehaltfähige Dienstzeit**

Nach einer Neufassung des § 3 Abs. 1 S. 1 KVersG sollen in der Nordkirche die in einem außerkirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne des § 29 BBesG nach Vollendung des 17. Lebensjahres verbrachten Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. 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). Versorgungslastenteilungen sind im Bereich der Nordkirche bei Dienstherrnwechsel von den Ländern Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern sowie der Freien und Hansestadt Hamburg durch entsprechende Verträge geregelt.

Ob und gegebenenfalls inwieweit die Zeiten, die vor der Berufung in das Beamtenverhältnis in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst zurückgelegt wurden, als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden sollen, richtet sich nach § 10 BeamtVG, der gemäß § 2 Abs. 1 KVersG in der Nordkirche entsprechend anzuwenden ist.

### ➤ **Zusammentreffen einer kirchlichen Versorgung mit Versorgungsbezügen aus einem politischen Amt oder Mandat**

Erhalten Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge oder Übergangsgeld aus der Mitgliedschaft im Europäischen Parlament, im Deutschen Bundestag oder in einer gesetzgebenden Körperschaft eines Landes, so ruhen die kirchlichen Versorgungsbezüge in Höhe von 50 % des Betrags, um den die Summe beider Versorgungsbezüge die ruhegehaltfähigen (kirchlichen) Dienstbezüge übersteigt (§ 9 Abs. 2 KVersG).

Beziehen Versorgungsberechtigte Übergangsgeld oder Versorgungsbezüge aus einer Tätigkeit als Bundespräsident oder Mitglied einer Regierung oder einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, dann ruhen die kirchlichen Versorgungsbezüge insoweit, als sie zusammen mit dem Übergangsgeld oder den Versorgungsbezügen aus einer Tätigkeit als Mitglied einer Regierung die höchstmögliche kirchliche Versorgung übersteigen (§ 9 Abs. 4 KVersG). Dies gilt gemäß § 9 Abs. 5 KVersG entsprechend für Parlamentarische Staatssekretäre.

# Versorgungsbericht 2018

---

In § 9 Abs. 6 KVersG wird nunmehr klargestellt, dass die Vorschriften des § 9 Abs. 2, 4 und 5 KVersG entsprechend anzuwenden sind, wenn Versorgungsberechtigte Witwen- bzw. Witwergeld aus einem politischen Amt oder Mandat des verstorbenen Ehegatten oder der verstorbenen Ehegattin erhalten.

## ➤ **Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes**

Der Ruhegehaltssatz erhöht sich gemäß § 14a Abs. 1 BeamtVG auf Antrag des Beamten für die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vorübergehend, wenn die allgemeine Wartezeit von 60 Kalendermonaten für eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Ruhestandsbeginn erfüllt ist, die Rente aber zum Zeitpunkt der wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens einer besonderen Altersgrenze erfolgten Ruhestandsversetzung noch nicht bezogen werden kann.

Weitere Voraussetzungen sind, dass der Beamte einen Ruhegehaltssatz von 66,97 % noch nicht erreicht hat und sein Erwerbs- oder Erwerbseinkommen (§ 53 Abs. 7 BeamtVG) im Durchschnitt des Kalenderjahres 525,00 EUR monatlich nicht übersteigt.

Die Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beträgt 0,95667 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für je 12 Kalendermonate der für die Erfüllung der Wartezeit anrechnungsfähigen Pflichtbeitragszeiten, soweit sie nicht von § 50e Abs. 1 BeamtVG (vorübergehende Gewährung von Kindererziehungs- und Pflegezuschlägen) erfasst werden, vor Begründung des Beamtenverhältnisses zurückgelegt wurden und nicht als ruhegehaltfähig berücksichtigt sind. Der vorübergehend erhöhte Ruhegehaltssatz darf 66,97 % nicht überschreiten (§ 14a Abs. 2 S. 1 und 2 BeamtVG). Unterliegt das Ruhegehalt der Verminderung nach § 14 Abs. 3 BeamtVG (Versorgungsabschlag), so ist auch das Ruhegehalt zu mindern, das sich nach Anwendung des nach § 14a Abs. 2 S. 1 und 2 BeamtVG ermittelten (erhöhten) Ruhegehaltssatzes ergibt (§ 14a Abs. 2 S. 3 BeamtVG).

Nach einer Änderung des § 10 Abs. 5 KVersG erfolgt die Berechnung der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes im Sinne von § 14a Abs. 2 BeamtVG mit der Maßgabe, dass die Ruhegehaltssteigerung die tatsächlich für den Zeitraum in der Rentenversicherung erreichten Anwartschaften zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht übersteigen darf. Mit dieser kircheneigenen Sondervorschrift zu § 14a Abs. 2 BeamtVG soll vermieden werden, dass aus kirchlichen Mitteln mehr aufgebracht wird, als tatsächlich an Rente zustehen würde. Die erforderliche Berechnung ist vom kirchlichen Dienstherrn nur einmal zum Zeitpunkt der Antragstellung vorzunehmen.

## ➤ **Versorgungsrechtliche Regelungen zum Wartestand**

Da die Wartestandsbesoldung gemäß § 3 Abs. 1 KBesG seit dem 01.01.2018 zu den Dienstbezügen gehört, mussten die versorgungsrechtlichen Vorschriften entsprechend angepasst werden.

### • **Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten des Wartestands**

Zeiten eines nicht auf Disziplinarurteil beruhenden Wartestands sind unabhängig vom Grad des letzten vor Eintritt in den Wartestand bestehenden Beschäftigungsumfangs in voller Höhe ruhegehaltfähig (§ 10 Abs. 10 S. 1 KVersG).

Die Vorschrift des § 17 Abs. 7 S. 2 KVersG, wonach sich die Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten im Wartestand für Zeiten vor dem 01.01.2018 nach dem bisherigen Recht richtet, bleibt unberührt (§ 10 Abs. 10 S. 2 KVersG).

## Versorgungsbericht 2018

---

- ***Versorgungsabschlag bei der Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand***

Das Ruhegehalt vermindert sich gemäß § 14 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 BeamtVG um 3,6 % für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wird (Versorgungsabschlag). Die Minderung des Ruhegehalts darf in diesem Fall 10,8 % nicht übersteigen.

Das Ruhegehalt wird jedoch nicht vermindert, wenn der dienstunfähige Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit genau bestimmten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat (§ 14 Abs. 3 S. 6 BeamtVG).

Die vorstehenden Regelungen zum Versorgungsabschlag bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, gelten gemäß § 10 Abs. 10 S. 3 KVersG entsprechend für die Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand.

Allerdings ist hierbei eine Ausnahme zu beachten. Wird der dienstunfähige Bundesbeamte, der das 63. Lebensjahr vollendet hat, vor dem 01.01.2024 in den Ruhestand versetzt, reichen gemäß § 69h Abs. 3 Nr. 3 BeamtVG für eine abschlagsfreie Versetzung in den Ruhestand bereits 35 Jahre (anstelle von 40 Jahren) der in § 14 Abs. 3 S. 6 BeamtVG genau bezeichneten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten aus. Diese bundesrechtliche Sonderregelung findet in den Fällen des Übergangs vom Warte- in den Ruhestand keine Anwendung (§ 10 Abs. 10 S. 4 KVersG).

- ***Übergangsbestimmung***

Personen, die sich mit Ablauf des 31.12.2017 im Wartestand befanden und Versorgungsbezüge bezogen, erhalten seit dem 01.01.2018 gemäß § 17 Abs. 7 S. 1 KVersG Wartestandsbesoldung nach § 15 KBesG, mindestens jedoch in Höhe des (bisherigen) Wartegeldes.

Die Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten im Wartestand richtet sich für Zeiten vor dem 01.01.2018 nach dem Recht, das für die Warteständler der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und der Pommerschen Ev. Kirche bis zum 31.12.2017 anwendbar war (§ 17 Abs. 7 S. 2 KVersG).

### **Änderungen pfarrdienstrechtlicher Vorschriften in der Ev. Kirche der Pfalz**

Das **Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Ev. Kirche der Pfalz vom 02.12.2017 (ABI. 2017 S. 64)** trat am 01.01.2018 in Kraft.

### ***Übernahme der in den Jahren 2014 bis 2016 am Pfarrdienstgesetz der EKD vorgenommenen Änderungen in das Recht der Ev. Kirche der Pfalz***

Das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Ev. Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) – 1. Dienstrechtsänderungsgesetz – vom 24.11.2012 (ABI. EKD 2013 S. 123), das in seinem Art. 1 das Gesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Ev. Kirche der Pfalz (Pfarrdienstgesetz der Ev. Kirche der Pfalz - PfdG.Pfalz) enthält, trat am 01.07.2013 in Kraft.



# Versorgungsbericht 2018

---

Gemäß § 1 des 1. Dienstrechtsänderungsgesetzes wurde das Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD (Pfarrdienstgesetz der EKD - PfdG.EKD) vom 10.11.2010 (ABl. EKD S. 307; Berichtigungen ABl. EKD 2011 S. 149 und S. 289) für die Ev. Kirche der Pfalz nach Maßgabe der Bestimmungen des 1. Dienstrechtsänderungsgesetzes in Geltung gesetzt. Eine Zustimmung gemäß § 120 Abs. 2 PfdG.EKD und eine damit verbundene Abgabe der Gesetzgebungszuständigkeit war damit jedoch nicht verbunden, da das Pfarrdienstgesetz der EKD bei mehreren gewichtigen Fragestellungen, die das Kirchenverständnis und die Kirchenverfassung der Landeskirche berühren, keine Öffnungsklauseln enthält.

In das 1. Dienstrechtsänderungsgesetz wurden daher vom Pfarrdienstgesetz der EKD abweichende Regelungen aufgenommen, wenn eine Harmonisierung mit der Kirchenverfassung, anderen landeskirchlichen Bestimmungen und dem Selbstverständnis der Landeskirche dies erforderlich machte. Die abweichenden Regelungen betreffen das Parochialrecht, das Beichtgeheimnis, den dienstfreien Tag, den Stellenverlust nach zwölf Monaten Elternzeit, die Beurlaubung und den Teildienst aus familiären Gründen sowie das Verfahren bei Dienstunfähigkeit.

Da die Ev. Kirche der Pfalz im Bereich des Pfarrdienstrechts ihre Gesetzgebungszuständigkeit behielt, müssen Änderungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD ausdrücklich von der Landessynode der Ev. Kirche der Pfalz in einem Gesetzgebungsakt übernommen werden.

Die Übernahme der in den Jahren 2014, 2015 und 2016 am Pfarrdienstgesetz der EKD vorgenommenen Änderungen für die Ev. Kirche der Pfalz erfolgte durch Art. 1 Nr. 1 des Änderungsgesetzes vom 02.12.2017.

## ***Ehe und Familie***

Die Vorschrift des § 11 PfdG.Pfalz (Ehe und Familie), wonach Lebensgemeinschaften, die als Alternative zur Ehe verstanden werden oder verstanden werden können, nicht mit dem Pfarrdienst zu vereinbaren sind, wurde durch Art. 1 Nr. 2 des Änderungsgesetzes vom 02.12.2017 aufgehoben.

## ***Familienpflegezeiten und Pflegezeiten mit Vorschuss***

Die §§ 69a und 69b PfdG.EKD enthalten Vorschriften zur Familienpflegezeit mit Vorschuss und zu Pflegezeiten mit Vorschuss, die wiederum an die bundesrechtlichen Bestimmungen (§§ 92a und 92b des Bundesbeamtengesetzes) angelehnt sind.

Die Ev. Kirche der Pfalz machte jedoch von den Öffnungsklauseln in § 69a Abs. 8 und § 69b Abs. 3 PfdG.EKD Gebrauch.

Nach der neuen Vorschrift des § 19a PfdG.Pfalz, die durch Art. 1 Nr. 3 des Änderungsgesetzes vom 02.12.2017 eingefügt wurde, haben Pfarrer der Ev. Kirche der Pfalz Anspruch auf Familienpflegezeiten und Pflegezeiten mit Vorschuss in entsprechender Anwendung der staatlichen Bestimmungen für die Beamten des Landes Rheinland-Pfalz. Die Verweisung auf das Landesrecht galt bisher bereits in allen anderen Fällen von Teildienst und Beurlaubungen.

Mit dem Zehnten Landesgesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 07.02.2018 (GVBl. S. 9) wurden Vorschriften über die Familienpflegezeiten und Pflegezeiten mit Vorschuss in das Beamtengesetz des Landes Rheinland-Pfalz eingefügt. Sie traten am 15.02.2018 in Kraft.

# Versorgungsbericht 2018

---

## **Bekanntmachungserlaubnis**

Gemäß Art. 2 des Änderungsgesetzes vom 02.12.2017 kann der Landeskirchenrat den Wortlaut des Pfarrdienstgesetzes der EKD unter Berücksichtigung des Pfarrdienstgesetzes der Ev. Kirche der Pfalz in der ab 01.01.2018 geltenden Fassung im Amtsblatt bekannt machen. Die Bekanntmachung erfolgte im Amtsblatt der Ev. Kirche der Pfalz Nr. 1/2018 (Seiten 2 bis 32).

## **Anwendung ehebezogener Regelungen auf eingetragene Lebenspartnerschaften im Besoldungs- und Versorgungsrecht der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens**

Das **Kirchengesetz zur Anwendung ehebezogener Regelungen auf eingetragene Lebenspartnerschaften im Besoldungs- und Versorgungsrecht vom 20.11.2017 (ABI. EKD 2018 S. 107)** und die **Rechtsverordnung zur Anwendung ehebezogener Regelungen auf eingetragene Lebenspartnerschaften im Besoldungs- und Versorgungsrecht vom 05.03.2018 (ABI. S. A 42)** traten am 01.01.2018 in Kraft.

Mit dem Kirchengesetz vom 20.11.2017 und der Rechtsverordnung vom 05.03.2018 wurden die eingetragenen Lebenspartner in die ehebezogenen Regelungen des Pfarrbesoldungsgesetzes, des Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes, des Landeskirchlichen Versorgungsgesetzes sowie der Beihilfeverordnung, der Trennungsgeldverordnung, der Umzugskostenverordnung und der Verordnung über die Kirchliche Altersversorgung einbezogen.

Im Beihilferecht bewirkt die Gleichstellung u. a., dass eingetragene Lebenspartner als Angehörige berücksichtigungsfähig sind. Die Gleichstellung betrifft auch die Bemessung und die Begrenzung der Beihilfe. Verpartnerte Besoldungs- und Versorgungsempfänger erhalten nunmehr den Familienzuschlag unter den gleichen Voraussetzungen wie verheiratete Besoldungs- und Versorgungsempfänger. Im Versorgungsrecht erfolgt die Gleichstellung insbesondere bei der Hinterbliebenenversorgung und beim familienrechtlichen Versorgungsausgleich.

## **Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK)**

Gemäß § 1 der vom Rat der EKD erlassenen **Sechsten Verordnung über das Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 08.12.2017 (ABI. EKD S. 382)** trat das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) vom 12.11.2014 (ABI. EKD S. 346; berichtigt am 30.05.2016 - ABI. EKD S. 147), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 08.11.2016 (ABI. EKD S. 325), in der UEK am 01.01.2018 in Kraft.

Die UEK ist ein Zusammenschluss von zwölf evangelischen Landeskirchen. Sie wurde am 01.07.2003 errichtet und löste die ehemalige Ev. Kirche der Union (EKU) und die Arnoldshainer Konferenz (AKf) ab. Die Organe der UEK sind die Vollkonferenz und das Präsidium.

Am 07.12.2017 beschloss das Präsidium der UEK die **Gesetzesvertretende Verordnung zur Anwendung des Rechts der EKD für Pfarrerrinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte der UEK (ABI. EKD 2018 S. 12)**, die am 10.11.2018 gemäß Art. 9 Abs. 4 der Grundordnung der UEK von der Vollkonferenz der UEK bestätigt wurde (ABI. EKD S. 282) und am 01.01.2018 in Kraft trat.

# Versorgungsbericht 2018

---

Gleichzeitig traten außer Kraft:

- die Verordnung über die Besoldung der Pfarrer in der UEK (Pfarrbesoldungsordnung - PfBesO-UEK) vom 31.03.1993 (ABl. EKD S. 285) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.03.2013 (ABl. EKD S. 76),
- die Verordnung über die Besoldung der Kirchenbeamten in der UEK (Kirchenbeamtenbesoldungsordnung - KBBesO-UEK) vom 31.03.1993 (ABl. EKD S. 284) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.03.2013 (ABl. S. 83),
- die Verordnung zur Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Union vom 05.07.1989 (ABl. EKD S. 376),
- das Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der UEK (Versorgungsgesetz - VersG-UEK) vom 16.06.1996 (ABl. EKD S. 400) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.03.2013 (ABl. EKD S. 67).

Außer Kraft traten am 01.01.2018 auch die Beschlüsse des Rats der Ev. Kirche der Union und des Präsidiums der UEK zur Gewährung von Zulagen, wobei für Dozenten des Predigerseminars, die vor dem 01.03.2006 in ein Pfarrdienstverhältnis auf Zeit zur UEK getreten sind, die Zulage in Höhe von 2/3 der Differenz zwischen den Endgrundgehältern der Besoldungsgruppen A 14 und A 15 als ruhegehaltfähige Zulage erhalten bleibt.

Die gesetzesvertretende Verordnung vom 07.12.2017 enthält in ihrem Art. 1 die Zustimmung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, in Art. 2 das Ausführungsgesetz der UEK zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AGBVG-UEK) und in Art. 3 die Erste Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD für Pfarrerrinnen und Pfarrer im unmittelbaren Dienst der UEK (Pfarrdienstausführungsgesetz der UEK - PfDAG.UEK).

## ***Änderung des Pfarrdienstausführungsgesetzes der UEK***

Die Rechtsverhältnisse der Pfarrer im unmittelbaren Dienst der UEK richteten sich gemäß § 2 PfDAG.UEK in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung bisher nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen, die aufgrund des von der Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM) gesetzten Rechts für deren Pfarrer galten, soweit durch das Recht der Union nicht etwas anderes bestimmt wurde.

Seit dem 01.01.2018 sind für die Rechtsverhältnisse der Pfarrer im unmittelbaren Dienst der UEK die entsprechend anzuwendenden Bestimmungen für Pfarrer im Dienst der EKD maßgebend, soweit durch die gesetzesvertretende Verordnung vom 07.12.2017 oder anderes Recht der Union nichts anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 1 PfDAG.UEK).

Die UEK begründet zur Wahrnehmung eines geordneten kirchlichen Dienstes nur Pfarrdienstverhältnisse auf Zeit im Sinne von § 2 Abs. 2 S. 2 Ziffer 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (§ 4 PfDAG.UEK).

Die Besoldung und Versorgung werden gemäß § 2 Abs. 2 PfDAG.UEK seit dem 01.01.2018 durch das Ausführungsgesetz der UEK zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD geregelt.

# Versorgungsbericht 2018

---

## **Ausführungsgesetz der UEK zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD**

### ➤ **Geltungsbereich, Anzuwendende Vorschriften**

Das Ausführungsgesetz der UEK zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AGBVG-UEK) findet für alle Pfarrdienstverhältnisse und Kirchenbeamtenverhältnisse zur UEK Anwendung (§ 1 Abs. 1 AGBVG-UEK).

Für die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten im unmittelbaren Dienst der Union gelten die Bestimmungen des Ausführungsgesetzes der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AGBVG-EKD) entsprechend, soweit durch dieses Kirchengesetz oder anderes Recht der Union nichts anderes bestimmt ist (§ 1 Abs. 2 AGBVG-UEK).

### ➤ **Bemessungssatz im Pfarrdienstverhältnis**

Die Besoldung im Pfarrdienstverhältnis bemisst sich gemäß § 2 AGBVG-UEK nach einem Prozentsatz der entsprechenden Bezüge nach dem Recht des Bundes (Bemessungssatz), der zurzeit 90 % beträgt.

Die Grundgehaltssätze und Familienzuschläge ergeben sich aus der Anlage 1 zum Ausführungsgesetz der UEK zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, die nach jeder Änderung im Amtsblatt der EKD bekannt zu machen ist.

### ➤ **Zuständigkeiten**

Für Entscheidungen nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD und für Entscheidungen, die nach dem Bundesrecht von Regierungen, Ministerien, obersten Dienstbehörden oder obersten Rechtsaufsichtsbehörden zu treffen sind, ist das Präsidium der UEK oder die von diesem benannte Stelle zuständig (§ 3 AGBVG-UEK).

### ➤ **Zulagen**

Dozenten des Predigerseminars beziehen eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe von 10 % des Familienzuschlags und des Grundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 nach den Anlagen IV und V des Bundesbesoldungsgesetzes (§ 4 Abs. 1 AGBVG-UEK).

Der Direktor des Predigerseminars erhält zu der Zulage nach § 4 Abs. 1 AGBVG-UEK eine weitere nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage, deren Höhe vom Präsidium festgesetzt wird (§ 4 Abs. 2 AGBVG-UEK).

Die Vorschrift des § 5a Abs. 1 AGBVG-EKD (Zahlung für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes) gilt entsprechend, wenn vorübergehend vertretungsweise eine Funktion übertragen wird, für die die Zahlung einer höheren Stellenzulage vorgesehen ist (§ 4 Abs. 3 AGBVG-UEK).

### ➤ **Steuervorteilsausgleich**

Die Versorgungsberechtigten der ehemaligen Ev. Kirche der Union (Bereich Ost) waren noch bis zum 30.04.2000 zur Absicherung der kirchlichen Versorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert.

Da die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) ausschließlich vom kirchlichen Dienstherrn getragen wurden, sind die darauf beruhenden Renten in voller Höhe auf die kirchlichen Dienst- und Versorgungsbezüge anzurechnen.

# Versorgungsbericht 2018

---

Der sich bei den Versorgungsbezügen ergebende Vorteil, der auf der geringeren Besteuerung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung beruht, wurde bisher nach § 18 des Versorgungsgesetzes der UEK in Verbindung mit der Verordnung (der Ev. Kirche der Union) über die Abschöpfung des Steuervorteilsausgleichs (Steuervorteilsausgleichsverordnung) vom 25.05.1994 (ABl. EKD S. 403), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30.11.2005 (ABl. EKD S. 575), abgeschöpft. Diese Regelung galt jedoch nicht für den Steuervorteil, der sich aufgrund der Rentenanrechnung nach § 55 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (Anrechnung des nicht ausschließlich kirchlich finanzierten Rentenanteils) ergab.

Die vorhandenen Regelungen der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse zum Steuervorteilsausgleich gelten nach § 40 Abs. 2 BVG-EKD für den jeweiligen Bereich fort und können für ihn fortentwickelt werden.

Gemäß § 5 AGBVG-UEK findet die vorgenannte Steuervorteilsausgleichsverordnung keine Anwendung mehr, soweit der Ruhestand nach dem 31.12.2017 beginnt.

## ***Verweisung auf aufgehobene Vorschriften***

Soweit in Kirchengesetzen und Verordnungen auf Vorschriften oder Bezeichnungen verwiesen wird, die durch die gesetzvertretende Verordnung vom 07.12.2017 außer Kraft traten oder aufgehoben wurden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder die Bezeichnungen dieser gesetzvertretenden Verordnung vom 07.12.2017.

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

Das **Kirchliche Gesetz zur Änderung pfarrbesoldungs- und -versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 27.11.2017 (ABl. EKD 2018 S. 108)** und die **Kirchliche Verordnung zur Änderung der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes vom 14.05.2018 (Abl. Bd. 68 S. 95)** traten im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft.

## ***Aufhebung der Regelungen über die Absenkung der Eingangsbesoldung***

Mit Art. 5 Nr. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 (des Landes Baden-Württemberg) vom 18.12.2012 (GBl. S. 677) wurde § 23 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) über die Absenkung der Eingangsbesoldung mit Wirkung ab 01.01.2013 geändert.

Bei Beamten mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 12 und höher oder aus einem Amt der Besoldungsgruppe W 1 waren die jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen ab 01.01.2013 für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs um 8 % (4 % bis zum 31.12.2012) abzusenken.

Zudem wurden Beamte in Eingangsämtern der Besoldungsgruppen A 9 und A 10 mit einem Absenkungssatz von 4 % (keine Absenkung bis zum 31.12.2012) in die Regelung einbezogen. Die Besoldungsgruppe A 11 war faktisch nicht betroffen, da es dort kein Eingangsamt gibt.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes galt die alte Rechtslage für Beamte, denen spätestens am 31.12.2012 Dienstbezüge zustanden, weiter.

## Versorgungsbericht 2018

---

Die familienbezogenen Bestandteile der Besoldung blieben unverändert. Die detaillierten Regelungen zum erfassten Personenkreis und zur Anrechnung bereits verbrachter Absenkungszeiten ergaben sich aus § 23 Abs. 2 bis 5 LBesGBW.

Mit Art. 2 Nr. 1 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2017/2018 (BVAnpGBW 2017/2018) vom 07.11.2017 (GBl. S. 565) wurde die Vorschrift des § 23 LBesGBW über die Absenkung der Eingangsbesoldung ab 01.01.2018 aufgehoben.

Die Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg und der ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts erhalten gemäß § 1 Abs. 1 des Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsgesetzes (KBVG) Besoldung nach den für die Beamten des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Bestimmungen, soweit durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes nichts anderes bestimmt ist.

Aufgrund der am 01.01.2013 in Kraft getretenen Kirchlichen Verordnung über die Aussetzung der Anwendung von Art. 5 Nr. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 des Landes Baden-Württemberg vom 15.05.2013 (Abl. Bd. 65 S. 523) wurde die ab 01.01.2013 gemäß § 23 LBesGBW geltende stärkere Absenkung der Eingangsbesoldung für die Kirchenbeamten nicht wirksam. Die Absenkung des Grundgehalts und einer gegebenenfalls zustehenden Amtszulage betrug daher sowohl bei den am 31.12.2012 vorhandenen als auch bei den ab 01.01.2013 neu eingestellten Kirchenbeamten mit Anspruch auf Dienstbezüge aus Eingangsamtern der Besoldungsgruppe A 12 und höher nur 4 %. Nach Aufhebung des § 23 LBesGBW entfiel die Absenkung der Eingangsbesoldung ab 01.01.2018 auch für die Kirchenbeamten.

Ergänzend zu den Bestimmungen des Pfarrbesoldungsgesetzes (PfBesG) sind die für die Beamten des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Vorschriften anzuwenden, soweit nicht kirchliche Bestimmungen entgegenstehen oder die Anwendung wegen der Besonderheit des kirchlichen Dienstes ausgeschlossen ist (§ 15 Abs. 1 PfBesG).

Die Pfarrer der Ev. Landeskirche in Württemberg stehen entweder im ständigen oder im unständigen Dienst der Landeskirche. Ständiger Pfarrer ist, wer durch Ernennung auf eine Pfarrstelle in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit aufgenommen worden ist. Unständiger Pfarrer ist, wer durch Eintritt in den Vorbereitungsdienst oder die berufsbegleitende Ausbildung im Pfarrdienst in ein Pfarrdienstverhältnis auf Widerruf und wer durch Eintritt in den unständigen Dienst im Pfarramt in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe aufgenommen worden ist (§ 1 Abs. 1 bis 3 des Württembergischen Pfarrergesetzes).

Für unständige Pfarrer der Ev. Landeskirche in Württemberg gilt § 21 PfBesG in Verbindung mit Abschnitt II. Nr. 3 der Anlage zum Pfarrbesoldungsgesetz. Danach beziehen unständige Pfarrer im Pfarramt Grundgehalt nach der Pfarrbesoldungsgruppe 1 (entspricht Besoldungsgruppe A 13 für die Beamten des Landes Baden-Württemberg). Die bisherige Regelung, wonach die jeweiligen Grundgehälter für die Dauer von drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs auf 96 % aus der Pfarrbesoldungsgruppe 1 bei einem vollen Dienstauftrag abzusenken waren, wurde nach der vollständigen Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung in den ersten drei Amtsjahren durch das Land Baden-Württemberg ebenfalls mit Wirkung ab 01.01.2018 aufgehoben.

Pfarrer der Ev. Landeskirche in Württemberg, die im Anwendungsbereich von Vereinbarungen nach § 97 Abs. 3 des Schulgesetzes für Baden-Württemberg und § 12 Abs. 7 S. 2 von Buch 1 des Justizvollzugsgesetzbuchs Baden-Württemberg als Beamte (Religionslehrer, Gefängnisseelsorger) in den Landesdienst übernommen und im Regelfall im Eingangsamte des höheren Dienstes mit der Besoldungsgruppe A 13 eingestellt wurden, erhielten bisher gemäß § 25a des Pfarrerversorgungsgesetzes der Ev. Landeskirche in

## Versorgungsbericht 2018

---

Württemberg (PfarrVersG) für die Dauer der abgesenkten Eingangsbesoldung nach § 23 Abs. 1 S. 2 LBesGBW in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung ein Übergangsgeld in Höhe von 4 % ihrer jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen. Die Bestimmung des § 25a PfarrVersG, die bei den in den Landesdienst übernommenen Pfarrern die Absenkung der Eingangsbesoldung nicht vollständig, sondern nur in Höhe von 4 % ausglich, wurde mit Wirkung ab 01.01.2018 aufgehoben.

### ***Abschaffung des Abzugs eines „doppelten“ Dienstwohnungsausgleichsbetrags bei Pfarrerehepaaren***

Bei Pfarrern, denen eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird oder die mit ihrem Ehegatten in einer diesem zur Verfügung gestellten Dienstwohnung wohnen, vermindert sich das Grundgehalt gemäß § 19 Abs. 2 S. 1 PfBesG um einen Dienstwohnungsausgleich.

Nach der ab 01.01.2018 geltenden Neufassung von § 4 Abs. 1 S. 1 der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes beträgt der Dienstwohnungsausgleich bei Pfarrern ohne Familienzuschlag 687,13 EUR und bei Pfarrern mit Familienzuschlag 817,09 EUR. Diese Beträge erhöhen sich um den Prozentsatz einer allgemeinen Besoldungserhöhung.

Bei eingeschränkten Dienstaufträgen vermindern sich die Dienstbezüge im Verhältnis der Einschränkung des Dienstauftrags zu einem vollen Dienstauftrag (§ 3 Abs. 1 PfBesG). Der Abzugsbetrag für den Dienstwohnungsausgleich wird entsprechend der jeweiligen Einschränkung des Dienstauftrags herabgesetzt.

Ist auch der Ehegatte des Pfarrers im kirchlichen Dienst tätig und hat Anspruch auf eine freie Dienstwohnung, so erhalten beide Ehegatten gemeinsam in der Regel nur eine Dienstwohnung (§ 19 Abs. 3 S. 1 PfBesG). Die Grundgehälter beider Ehegatten vermindern sich nach § 19 Abs. 3 S. 2 PfBesG um den Dienstwohnungsausgleich.

Bei Pfarrerehepaaren, die gemeinsam eine Dienstwohnung bewohnen, ist künftig insgesamt nicht mehr als ein voller Dienstwohnungsausgleichsbetrag vom Familieneinkommen abzuziehen. Bisher verminderte sich das Grundgehalt bei beiden Ehegatten jeweils um den Dienstwohnungsausgleich.

Falls Ehegatten im Pfarrdienst gemeinsam in einer Dienstwohnung wohnen und gemeinsam mehr als einen vollen Dienstauftrag wahrnehmen, beträgt der Dienstwohnungsausgleich nach der Neuregelung in § 4 Abs. 2 S. 2 der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes bei jedem Ehegatten die Hälfte. Bei dieser Fallkonstellation wurde die strikte Abhängigkeit des Dienstwohnungsausgleichs vom Dienstauftragsumfang entsprechend § 3 PfBesG zugunsten einer Gesamtbetrachtung teilweise aufgehoben.

Für ordinierte Kirchenbeamte, denen eine Dienstwohnung zugewiesen ist, tritt an die Stelle des Dienstwohnungsausgleichs gemäß § 4 Abs. 3 der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes die Dienstwohnungsvergütung nach § 16 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift über kirchliche Dienstwohnungen (Anlage 5 der Wohnungsfürsorge-Verordnung). Ist der Ehegatte des ordinierten Kirchenbeamten im Pfarrdienst der Landeskirche tätig und wohnt in derselben Dienstwohnung, ergibt sich der Dienstwohnungsausgleich aus der Differenz zwischen der Dienstwohnungsvergütung und dem Betrag des Dienstwohnungsausgleichs mit Familienzuschlag, falls letzterer die Dienstwohnungsvergütung übersteigt; anderenfalls beträgt der Dienstwohnungsausgleich 0,00 EUR.

# Versorgungsbericht 2018

---

## ***Gewährung einer Zulage zum Grundgehalt nach der Pfarrbesoldungsgruppe 1***

Das Grundgehalt der ständigen Pfarrer richtet sich gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 PfBesG nach den in der Anlage zum Pfarrbesoldungsgesetz aufgeführten Besoldungsgruppen.

Nach Abschnitt I. der Anlage zum Pfarrbesoldungsgesetz beziehen die ständigen Pfarrer im Regelfall Grundgehalt nach den Pfarrbesoldungsgruppen 1 oder 2, in Ausnahmefällen (Pfarrstellen mit gesteigerten Anforderungen) Grundgehalt nach den Pfarrbesoldungsgruppen 3 bis 5.

Die Pfarrbesoldungsgruppen 1, 2, 4 und 5 entsprechen den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 der für die Beamten des Landes Baden-Württemberg geltenden Besoldungsordnung (LBesO). Die Pfarrbesoldungsgruppe 3 entspricht der Pfarrbesoldungsgruppe 2 zuzüglich der Hälfte des Unterschiedsbetrags zur Pfarrbesoldungsgruppe 4 in der jeweiligen Stufe.

Bei Übernahme in den ständigen Dienst erhalten alle Pfarrer Bezüge der Pfarrbesoldungsgruppe 1 (A 13 LBesO) und bei Erreichen der Stufe 9 Bezüge der Pfarrbesoldungsgruppe, in die ihre Stelle eingestuft ist.

Nehmen die Pfarrer einen Dienstauftrag wahr, der mindestens in Pfarrbesoldungsgruppe 2 (bisher: in Pfarrbesoldungsgruppe 3) eingestuft ist, kann eine Zulage gewährt werden. Näheres wird durch eine Verordnung geregelt.

Hat der Stelleninhaber einer nach Pfarrbesoldungsgruppe 2 eingestuften Pfarrstelle die Stufe 9 noch nicht erreicht, erhält er gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes ab 01.01.2018 eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem durch die Strukturzulage ergänzten Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 1 und dem Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 2. Da die Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) eine das Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 13 (Pfarrbesoldungsgruppe P 1) ergänzende Funktion hat, ist sie nunmehr bei der Berechnung des Unterschiedsbetrags zu berücksichtigen.

Eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem durch die Strukturzulage ergänzten Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 1 (bisher: Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 1) und dem Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 2 beziehen auch die Inhaber von nach der Pfarrbesoldungsgruppe 3 eingestuften Pfarrstellen, die die Stufe 9 noch nicht erreicht haben (§ 1 Abs. 3 S. 3 der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes).

Die Inhaber der in die Pfarrbesoldungsgruppen 4 und 5 eingestuften Pfarrstellen, die die Stufe 9 noch nicht erreicht haben, erhalten eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem durch die Strukturzulage ergänzten Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 1 (bisher: Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 1) und dem Grundgehalt der Pfarrbesoldungsgruppe 2 (§ 1 Abs. 4 S. 2 und Abs. 5 S. 2 der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes).

## ***Übergangsbestimmungen***

Die Auszahlung der Dienstbezüge unter Beachtung der die ruhegehaltfähigen Zulagen und den Dienstwohnungsausgleich betreffenden Änderungen sollte gemäß Art. 3 des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung pfarrbesoldungs- und -versorgungsrechtlicher Vorschriften und Art. 2 Abs. 1 der Kirchlichen Verordnung zur Änderung der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes spätestens bis zum 31.12.2018 erfolgen. Die bis zum 31.12.2018 geltende Übergangsfrist war aufgrund des technischen und verwaltungsorganisatorischen Aufwands bei der Umstellung und der gegebenenfalls rückwirkenden Korrektur der Dienstbezüge ab 01.01.2018 erforderlich.



# Versorgungsbericht 2018

---

Pfarrer, deren Bezüge sich aufgrund der Neuberechnung der ruhegehaltfähigen Zulagen verringerten, erhielten den Unterschiedsbetrag als ruhegehaltfähige Zulage. Diese Zulage vermindert sich bei Erhöhungen der Bezüge durch Aufsteigen in den Stufen entsprechend (Art. 2 Abs. 2 der Kirchlichen Verordnung zur Änderung der Kirchlichen Verordnung zur Ausführung des Pfarrbesoldungsgesetzes).

## **Zuschüsse zu Krankenversicherungsbeiträgen**

Die Krankheitshilfe des Ev. Pfarrvereins in Württemberg e. V. genügt nicht mehr den Anforderungen an die staatliche Krankenversicherungspflicht und muss deshalb grundlegend umgestellt werden.

Bisher wurde noch keine Entscheidung für ein bestimmtes Modell der künftigen Krankenversicherung, in das die Krankheitshilfe überführt werden kann, getroffen. Ungeachtet der fehlenden Entscheidungsreife enthalten der neue § 23b PfBesG und der neue § 35f PfarrVersG bereits jetzt Verordnungsermächtigungen für den Oberkirchenrat für den Fall, dass die Krankheitshilfe des Ev. Pfarrvereins in Württemberg e. V. ihre Geschäftstätigkeit einstellt.

Den Besoldungs- und Versorgungsempfängern, die zuvor Leistungen von der Krankheitshilfe bezogen, kann dann beim nachfolgenden Eintritt in eine Krankenversicherung im Rahmen der Fürsorge ein Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen gewährt werden, wenn eine Verordnung des Oberkirchenrats dies vorsieht. Eine inhaltliche Vorentscheidung ist hiermit nicht verbunden.

## **Änderungen der Beihilfeverordnungen der Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK) und der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)**

Am 01.01.2018 traten in Kraft

- die **Verordnung** (des Präsidiums der UEK) **zur Änderung der Beihilfeverordnung der UEK vom 21.06.2017 (ABI. EKD S. 326)**, die am 11.11.2017 gemäß Art. 9 Abs. 4 der Grundordnung der UEK von der Vollkonferenz der UEK bestätigt wurde (ABI. EKD S. 390), und
- die **Rechtsverordnung** (der Kirchenleitung der EKBO) **vom 14.07.2017 zur Änderung der Rechtsverordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis einschließlich der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger (Beihilfeverordnung) vom 07.07.2009 (KABI. S. 172)**.

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

Die ehemalige Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die ehemalige Ev.-Luth. Kirche in Thüringen vereinigten sich am 01.01.2009 zur Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM).

Zu den (östlichen) Mitgliedskirchen der UEK gehören heute die Ev. Landeskirche Anhalts, die EKBO und die EKM.

# Versorgungsbericht 2018

---

Die Beihilfeverordnung der UEK (BhVO-UEK) ist auch in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der EKM anzuwenden. In der EKBO gilt eine eigene gliedkirchliche Beihilfeverordnung (BhVO-EKBO).

Die Versorgungsberechtigten der Ev. Landeskirche Anhalts, der Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, der Ev. Kirche der schlesischen Oberlausitz und der Ev.-Luth. Kirche in Thüringen waren noch bis zum 31.12.1999 zur Absicherung der kirchlichen Versorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Abweichend davon endete diese Versorgungsabsicherung unter Einbeziehung der gesetzlichen Rentenversicherung für die Versorgungsberechtigten der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg (Region Ost) am 31.03.2000 und für die Versorgungsberechtigten der Ev. Kirche der Union (Bereich Ost) am 30.04.2000.

Da die Rentenversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) während der Zeit der Pflichtversicherung ausschließlich von den kirchlichen Dienstherren finanziert wurden, sind die daraus resultierenden Renten in voller Höhe auf die kirchlichen Versorgungsbezüge anzurechnen.

Rentenbezieher, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem Krankenversicherungsunternehmen, das der deutschen Aufsicht unterliegt, versichert sind, erhalten zu ihrer Rente gemäß § 106 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom Rentenversicherungsträger einen Zuschuss zu den Aufwendungen für die Krankenversicherung.

Der monatliche Zuschuss wird – für die freiwillig und privat krankenversicherten Rentner gleichermaßen – in Höhe des halben Betrags geleistet, der sich aus der Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung auf den Zahlbetrag der Rente ergibt (§ 106 Abs. 2 und Abs. 3 S. 1 SGB VI). Der zu einer privaten Krankenversicherung gezahlte Zuschuss ist auf die Hälfte der tatsächlichen Beitragsaufwendungen für die Krankenversicherung zu begrenzen (§ 106 Abs. 3 S. 2 SGB VI).

## ***Beihilfebemessungssatz für Versorgungsempfänger***

Für die Gewährung von Beihilfen an Versorgungsempfänger der vorgenannten Kirchen sind die Bestimmungen der bundesrechtlichen Verordnung über die Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung - BBhV) entsprechend anzuwenden, soweit kirchenrechtlich nichts anderes bestimmt ist (§ 1 Abs. 1 BhVO-UEK; § 1 BhVO-EKBO). Gemäß § 46 Abs. 2 Nr. 2 BBhV beträgt der Beihilfebemessungssatz für Empfänger von Versorgungsbezügen mit Ausnahme der Waisen 70 %.

### **➤ *Bisheriges Recht***

Bisher belief sich der Beihilfebemessungssatz für Versorgungsempfänger grundsätzlich auf 70 %. Dies galt jedoch nicht für Versorgungsempfänger, die eine gesetzliche Rente mit einem Krankenversicherungszuschuss ihres Rentenversicherungsträgers von mindestens monatlich 41,00 EUR erhielten. In diesen Fällen betrug der Beihilfebemessungssatz nur 50 % (§ 1 Abs. 2 S. 1 BhVO-UEK und § 5 Abs. 1 S. 1 BhVO-EKBO jeweils in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung). Diese kirchlichen Vorschriften schrieben die Regelung des bis zum 25.07.2014 im Bund geltenden § 47 Abs. 7 BBhV fort.

Maßgeblich für die Ermittlung des Beihilfebemessungssatzes war der dem Grunde nach zustehende Krankenversicherungszuschuss, so dass auch der (Teil-)Verzicht auf den (41,00 EUR übersteigenden) Zuschuss eine Absenkung des Beihilfebemessungssatzes nicht abwenden konnte (§ 1 Abs. 2 S. 2 BhVO-UEK und § 5 Abs. 1 S. 2 BhVO-EKBO jeweils in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung).

# Versorgungsbericht 2018

---

## ➤ *Neues Recht*

Ab 01.01.2018 haben alle Versorgungsempfänger, denen ein Krankenzuschuss zur privaten Krankenversicherung aus ihrer gesetzlichen Rente – gleichgültig in welcher Höhe – zusteht, nur noch einen Beihilfebemessungssatz von 50 % (§ 1a Abs. 1 BhVO-UEK; § 5 Abs. 1 BhVO-EKBO).

Es kann aber nach § 1a Abs. 2 BhVO-UEK und § 5 Abs. 2 BhVO-EKBO ein unwiderruflicher Antrag gestellt werden, den Beihilfebemessungssatz auf 70 % zu erhöhen. In diesem Fall wird allerdings die Versorgung um den monatlichen Krankenzuschuss der gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt.

Ein Verzicht auf einen Krankenzuschuss oder auf einen Teilbetrag eines solchen Zuschusses ist für die Höhe des einzubehaltenden Betrags unbeachtlich.

Der Krankenzuschuss, den ein Versorgungsempfänger aufgrund einer Hinterbliebenenrente aus der Beschäftigung oder Tätigkeit seines Ehegatten erhält, führt nicht zu einer Kürzung der Versorgung. Dies gilt auch für einen Krankenzuschuss, den Empfänger von Hinterbliebenenversorgung aufgrund eigener Berufstätigkeit und Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Bei der Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes von 50 % auf 70 % kann der private Krankenzuschuss um 20 % reduziert werden. Der Antrag auf Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes lohnt sich dann, wenn die damit verbundene Beitragssparnis höher ist als der Krankenzuschuss der Rentenversicherung, um den die Versorgung monatlich gekürzt wird.

Anträge auf Gewährung eines höheren Beihilfebemessungssatzes werden zum beantragten Zeitpunkt, frühestens aber zum nächsten Monatsersten nach ihrem Eingang (im Landeskirchenamt oder Konsistorium) wirksam. Nach der erstmaligen Gewährung einer Rente oder Versorgung können Anträge drei Kalendermonate rückwirkend berücksichtigt werden (§ 1a Abs. 3 BhVO-UEK; § 5 Abs. 3 BhVO-EKBO).

Der Kürzungsbetrag für die Versorgung wird frühestens zum Zeitpunkt der erstmaligen Gewährung einer Rente festgesetzt. Im Falle einer Hinterbliebenenversorgung aufgrund des Todes eines Versorgungsempfängers erfolgt die Kürzung frühestens nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach dem Tod zum Ersten des Folgemonats (§ 1a Abs. 4 BhVO-UEK; § 5 Abs. 4 BhVO-EKBO).

Einem Ruheständler, der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurde, steht in der Regel noch keine Rente zu. Erst wenn die Rente bei Erreichen der Regelaltersgrenze zu gewähren ist, kann – nach einem entsprechenden Antrag – ein Krankenzuschuss der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden. Umgekehrt kommt es vor, dass bereits im aktiven Dienst eine Rente bezogen wird. Hier ist der Krankenzuschuss frühestens mit Beginn des Ruhestands im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anzurechnen, sofern ein entsprechender Antrag gestellt wird.

Der Kürzungsbetrag für die Versorgung wird ausschließlich mit der regelmäßigen Anpassung der Rente und mit Wirkung ab diesem Zeitpunkt angepasst (§ 1a Abs. 5 BhVO-UEK; § 5 Abs. 5 BhVO-EKBO).

Gemäß § 1a Abs. 6 BhVO-UEK und § 5 Abs. 6 BhVO-EKBO gelten die vorstehenden Regelungen nicht

1. im Falle einer freiwilligen Versicherung oder Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung,

# Versorgungsbericht 2018

---

2. wenn der Verzicht auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag bereits vor dem 01.01.1995 wirksam geworden ist, oder
3. für Versorgungsempfänger mit Krankenversicherungszuschuss, für die vor dem 01.01.2018 ein Beihilfebemessungssatz von mehr als 50 % galt.

In diesen Fällen ist weiterhin gemäß § 46 Abs. 2 Nr. 2 BBhV ein Beihilfebemessungssatz von 70 % (ohne Anrechnung des Krankenversicherungszuschusses) maßgebend.

Hat der Versorgungsempfänger zwei oder mehr beihilfeberechtigte Kinder, beträgt sein Beihilfebemessungssatz (ohne Antrag und ohne Anrechnung des Krankenversicherungszuschusses) 70 % (§ 46 Abs. 3 S. 1 BBhV).

Ist später nur noch ein Kind beihilfeberechtigt und soll es bei dem bisherigen Beihilfebemessungssatz von 70 % bleiben, muss ein entsprechender Antrag gestellt und die Kürzung der Versorgung um den monatlichen Krankenversicherungszuschuss der gesetzlichen Rentenversicherung hingenommen werden.

Die Kürzung der Versorgung des betroffenen Personenkreises um den von der gesetzlichen Rentenversicherung gewährten Krankenversicherungszuschuss ab 01.01.2018 wird von der ERK vorgenommen.

## ***Beitragszuschuss zur Krankenversicherung***

Nach der Neufassung des § 1 Abs. 2 BhVO-UEK kann das gliedkirchliche Recht die Gewährung eines Beitragszuschusses zum Krankenversicherungsbeitrag der in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten und nunmehr auch der Pflichtversicherten vorsehen.

Beihilfeberechtigte, die einen Beitragszuschuss zur freiwilligen Versicherung oder Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, haben grundsätzlich die ärztliche oder zahnärztliche Behandlung eines Kassenarztes der gesetzlichen Krankenversicherung als Sach- oder Dienstleistung nach § 8 Abs. 4 BBhV in Anspruch zu nehmen (§ 1 Abs. 3 S. 1 BhVO-UEK).

Die Vollversammlung der UEK bestätigte am 10.11.2018 (ABI. EKD S. 282) gemäß Art. 9 Abs. 4 der Grundordnung der UEK die Gesetzesvertretende Verordnung zur zweiten Änderung des Pfarrdienstausführungsgesetzes der UEK vom 06.09.2018 (ABI. EKD S. 235), die am 01.01.2018 in Kraft trat und den neuen § 5a in das Pfarrdienstausführungsgesetz der UEK (PfdAG.UEK) einfügte. Die UEK begründet zur Wahrnehmung eines geordneten kirchlichen Dienstes nur Pfarrdienstverhältnisse auf Zeit im Sinne von § 2 Abs. 2 S. 2 Ziffer 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (§ 4 PfdAG.UEK). Gemäß § 5a Abs. 1 PfdAG.UEK erhalten freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Pfarrer auf Zeit auf Antrag einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag, der ab 01.01.2018 monatlich 150,00 EUR betrug (ab 01.01.2019 Erhöhung auf monatlich 300,00 EUR). Bei Teildienst wird der Zuschuss im gleichen Verhältnis wie der Dienstumfang im Verhältnis zum Umfang eines uneingeschränkten Dienstes gekürzt.

## ***Bekanntmachung der Neufassung der Beihilfeverordnung der UEK***

Aufgrund Art. 2 § 2 der Verordnung zur Änderung der Beihilfeverordnung der UEK wurde der Wortlaut der Beihilfeverordnung der UEK in der ab 01.01.2018 geltenden Fassung im Amtsblatt der EKD neu bekannt gemacht (ABI. EKD S. 276; Berichtigung ABI. EKD S. 327).

# Versorgungsbericht 2018

---

## **Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich**

### ***Land Rheinland-Pfalz, Ev. Kirche der Pfalz***

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

Artikel 2, Art. 3 Nr. 6 und Art. 4 Nr. 2 des **Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2017/2018 (LBVAnpG 2017/2018) vom 30.06.2017 (GVBl. S. 137)** traten am 01.01.2018 in Kraft.

Gemäß Art. 2 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2017/2018 erhöhten sich die Bezüge der Beamten und Richter des Landes Rheinland-Pfalz ab 01.01.2018 linear um 2,35 % und die Anwärtergrundbeträge um 35,00 EUR.

Für die Versorgungsbezüge galt die Erhöhung nach Art. 2 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2017/2018 entsprechend (Art. 2 Abs. 3 LBVAnpG 2017/2018). Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge mussten die ab 01.01.2018 um 2,35 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem jeweiligen individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene multipliziert werden.

Trat der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 ein, erhöhten sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, ab 01.01.2018 um 2,25 %; 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 2017/2018).

### ***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 die Pfarrer und Kirchenbeamten ist zeitgleich auch auf die Versorgungsbezüge anzuwenden.

Artikel 2 Nr. 2 und 6 sowie Art. 4 Nr. 2 des **Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2017/2018 vom 04.07.2017 (SächsGVBl. S. 348)** traten am 01.01.2018 in Kraft.

Danach wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge im Freistaat Sachsen ab 01.01.2018 linear um 2,35 % angepasst. Die bereits um 2,35 % angehobenen Grundgehaltssätze der Endstufen und festen Gehälter erhöhten sich anschließend um weitere 1,12 %. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich auf 35,00 EUR.

Die Bekanntgabe der in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ab 01.01.2018 geltenden Grundgehälter, Familienzuschläge, Vikars- und Anwärterbezüge erfolgte im dortigen Amtsblatt (ABl. 2017 S. A 192). Die Vikars- und Anwärterbezüge erhöhten sich ab 01.01.2018 um 33,25 EUR (35,00 EUR x 95 %).

Februar 2018

## **Inkrafttreten der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz**

Nach § 107 S. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) erlässt die Bundesregierung die zur Durchführung des Beamtenversorgungsgesetzes erforderlichen allgemeinen Verwaltungsvorschriften. Sie sind für die Bundesverwaltung verbindlich und sollen als Auslegungs- und Anwendungshilfe eine einheitliche und fehlerfreie Rechtsanwendung sicherstellen.

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVGVwV) vom 02.02.2018 wurde durch das per E-Mail an die obersten Bundesbehörden versandte Veröffentlichungsrundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 05.02.2018 (D4-30301/5#6) bekannt gegeben und trat am Tag nach dieser Veröffentlichung – also am 06.02.2018 – für den Bundesbereich in Kraft.

Gleichzeitig traten die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz vom 03.11.1980 (GMBI S. 742) und alle Rundschreiben, Durchführungshinweise oder Erlasse mit versorgungsrechtlichem Regelungsgehalt außer Kraft.

Für die am 06.02.2018 anhängigen Verwaltungsverfahren ist die neue Allgemeine Verwaltungsvorschrift maßgebend. Die am 06.02.2018 bereits unanfechtbaren Entscheidungen waren nicht abzuändern.

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz vom 02.02.2018 wurde auch im Gemeinsamen Ministerialblatt vom 03.04.2018 (GMBI S. 98 bis 193), mithin zwei Monate später, veröffentlicht.

Der Bundesrechnungshof hatte in seinem Jahresbericht 2015 kritisiert, dass die aufgrund der häufigen und einschneidenden Veränderungen in der Beamtenversorgung veralteten Verwaltungsvorschriften vom 03.11.1980 zu einer uneinheitlichen und fehlerhaften Rechtsanwendung in der Bundesverwaltung führten. Auch die – im Gegensatz zu den Verwaltungsvorschriften – nicht verbindlichen Durchführungshinweise, die das Bundesministerium des Innern oftmals anlässlich von Gesetzesänderungen zur Auslegung einzelner Paragraphen des Beamtenversorgungsgesetzes erstellt hatte, waren angesichts ihrer Vielzahl und ihres Bezugs auf einzelne Rechtsänderungen schwer handhabbar, sodass sie von der Bundesverwaltung in der Vergangenheit häufig nicht oder unrichtig angewendet wurden.

Aufgrund dieser festgestellten Mängel forderte der Bundesrechnungshof die Aktualisierung der verbindlichen Verwaltungsvorschriften.

Die am 06.02.2018 in Kraft getretene Allgemeine Verwaltungsvorschrift berücksichtigt die in den Jahren 1980 bis 2018 eingetretenen Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes, die Entwicklungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung (z. B. Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts) sowie die zwischenzeitlich erfolgten Veröffentlichungen des Bundesministeriums des Innern zur Auslegung bestimmter Paragraphen des Beamtenversorgungsgesetzes. Sie enthält auch Änderungen der Verwaltungspraxis zu Gesetzesnormen, deren Wortlaut sich nicht verändert hat.

Die Konferenz der Dienstrechts- und Besoldungsreferentinnen und -referenten der Gliedkirchen der EKD setzte in ihrer Sitzung am 07.06.2018 – auch auf Anregung der ERK – eine Arbeitsgruppe ein, die klären soll, ob und inwieweit die für die Bundesverwaltung verbindliche und am 06.02.2018 in Kraft getretene Allgemeine Verwaltungsvorschrift

# Versorgungsbericht 2018

---

künftig auch im kirchlichen Bereich anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für die Kirchen, die in ihren jeweiligen Versorgungsgesetzen auf die entsprechende Anwendung des Bundesrechts verweisen.

Die Arbeitsgruppe wird ihre Beratungen voraussichtlich bis Mitte 2019 abschließen.

Bis zu einer endgültigen Festlegung wendet die ERK die im Bundesbereich bereits außer Kraft getretene Allgemeine Verwaltungsvorschrift vom 03.11.1980 aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit weiter an.

## **Änderungen dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften im Land Rheinland-Pfalz und in der Ev. Kirche der Pfalz**

Die Vorschriften des **Zehnten Landesgesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 07.02.2018 (GVBl. S. 9)** traten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft (01.07.2013, 01.01.2016, 01.01.2018, 15.02.2018).

### ***Dienstrechtliche Änderungen***

Gemäß § 19 und 19a des Gesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Ev. Kirche der Pfalz (PfdG.Pfalz) sind die für die Beamten des Landes Rheinland-Pfalz geltenden Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes bezüglich Beurlaubung, Teildienst aus familiären Gründen, Familienpflegezeiten und Pflegezeiten mit Vorschuss für die Pfarrer der Ev. Kirche der Pfalz entsprechend anzuwenden.

Auch Art. 1 § 9 Nr. 7 des Gesetzes über das Kirchenbeamtenrecht in der Ev. Kirche der Pfalz (KBG.Pfalz) enthält eine allgemeine Verweisung auf das Landesbeamtengesetz für alle Formen von Teildienst und Beurlaubung. Bei der Familienpflegezeit und der Pflegezeit handelt es sich um eine besondere Form des Teildienstes bzw. der Beurlaubung.

Die nachstehenden Änderungen des Landesbeamtengesetzes (LBG) traten am 15.02.2018 in Kraft.

### **➤ *Teilzeitbeschäftigung***

Beamte mit Dienstbezügen, die 1.) ein Kind unter 18 Jahren betreuen, 2.) ein pflegebedürftiges Kind über 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen, haben, auch wenn sie Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, einen Anspruch auf Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 75 Abs. 4 S. 1 HS. 1 Nr. 1 und 2 LBG).

Dies gilt gemäß § 75 Abs. 4 S. 1 HS. 1 Nr. 3 LBG nunmehr auch für Beamte mit Dienstbezügen, die ein schwerstkrankes Kind über 18 Jahren oder einen schwerstkranken sonstigen Angehörigen begleiten, soweit nach ärztlichem Gutachten eine Erkrankung vorliegt, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Die Vorschrift des § 75 Abs. 3 S. 1 LBG, wonach die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränkt oder der Umfang der Arbeitszeit erhöht werden kann, sofern zwingende dienstliche Belange dies nachträglich erfordern, gilt in den vorgenannten Fällen nicht (§ 75 Abs. 4 S. 1 HS. 2 LBG).

## Versorgungsbericht 2018

---

Auf Antrag kann unter den in § 75 Abs. 4 S. 1 LBG genannten Voraussetzungen eine Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 75 Abs. 4 S. 2 LBG).

Nach der Definition im neuen § 75 Abs. 6 LBG sind pflegebedürftig im Sinne des § 75 Abs. 4 LBG Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliches Gutachten, durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

### ➤ **Pflegezeit und Familienpflegezeit**

Für die Landesbeamten enthalten die §§ 75 und 76 LBG bereits weitreichende Regelungen für eine Beurlaubung und eine – auch unterhältige – Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

Mit dem neuen § 76a LBG wurden die bestehenden Regelungen weiterentwickelt und die Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz weitgehend wirkungsgleich für die Landesbeamten nachvollzogen.

Beamten mit Dienstbezügen, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen, ist auf Antrag für längstens sechs Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung, auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, als Pflegezeit zu bewilligen (§ 76a Abs. 1 S. 1 LBG).

Unter den vorgenannten Voraussetzungen ist auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden für längstens 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen als Familienpflegezeit zu bewilligen (§ 76a Abs. 1 S. 2 LBG).

Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag zur Begleitung eines nahen Angehörigen, der nach ärztlichem Gutachten an einer Erkrankung im Sinne des § 75 Abs. 4 S. 1 HS. 1 Nr. 3 LBG leidet, für längstens drei Monate je nahem Angehörigen Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung, auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, als Pflegezeit zu bewilligen (§ 76a Abs. 2 S. 1 LBG).

In allen vorgenannten Fällen dürfen allerdings zwingende dienstliche Belange einer Bewilligung nicht entgegenstehen.

Urlaub unter Fortzahlung der Dienst- oder Anwärterbezüge soll Beamten gemäß § 76a Abs. 2 S. 2 LBG auf Antrag zur Betreuung ihres Kindes bewilligt werden, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Gutachten an einer Erkrankung im Sinne des § 75 Abs. 4 S. 1 HS. 1 Nr. 3 LBG leidet. Da im Rahmen der ärztlichen Prognose regelmäßig keine konkreten Angaben zur verbleibenden Lebensdauer getroffen werden können und sich die Eltern in der letzten Lebensphase ihres Kindes in einer außergewöhnlichen Belastungssituation befinden, wurde auf die Festlegung einer Höchstdauer der Beurlaubung verzichtet. Der Urlaub wird nur für ein Elternteil gewährt (§ 76a Abs. 2 S. 3 HS. 1 LBG). Die Verweisung auf § 10 Abs. 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch in § 76a Abs. 2 S. 3 HS. 2 LBG stellt sicher, dass der Urlaub nicht nur von den Eltern, sondern anstelle der Eltern z. B. auch von einem Großelternteil beansprucht werden kann, wenn das schwersterkrankte Enkelkind von diesem überwiegend unterhalten wird.



# Versorgungsbericht 2018

---

Beamten im Vorbereitungsdienst kann unter den Voraussetzungen des § 76a Abs. 1 oder Abs. 2 S. 1 LBG Urlaub ohne Anwärterbezüge oder Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 76a Abs. 3 LBG).

Der Begriff der „nahen Angehörigen“ erfasst ausschließlich den in § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) genannten Personenkreis (§ 76a Abs. 4 S. 1 LBG). Die Vorschrift des § 76a Abs. 4 S. 2 LBG verweist im Hinblick auf den Begriff und den Nachweis der Pflegebedürftigkeit auf die Regelung in § 75 Abs. 6 LBG.

Gemäß § 76a Abs. 5 S. 1 und 2 LBG dürfen Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach § 76a Abs. 1 und Abs. 2 S. 1 LBG zusammen die Dauer von insgesamt 24 Monaten je nahem Angehörigen nicht überschreiten. Bis zum Erreichen dieser Höchstdauer kann der beantragte Urlaub oder die beantragte Teilzeitbeschäftigung verlängert werden, sofern der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die Verlängerung ist zuzulassen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Verweisungen in § 76a Abs. 5 S. 3 LBG auf § 75 Abs. 2 und Abs. 3 S. 2 LBG betreffen die Ausübung von Nebentätigkeiten während einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit sowie die Erhöhung des Umfangs der Arbeitszeit, wenn der Urlaub ohne Dienstbezüge oder die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang dem Beamten nicht mehr zugemutet werden kann. Die Vorschrift des § 76a Abs. 5 S. 3 LBG verweist des Weiteren auf § 76 Abs. 2 LBG und stellt damit sicher, dass auch während eines Urlaubs ohne Dienstbezüge im Rahmen einer Pflegezeit nach § 76a Abs. 1 S. 1 oder Abs. 2 S. 1 LBG ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamte mit Dienstbezügen besteht.

Der Beamte hat jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. Liegen die Voraussetzungen für die Bewilligung eines Urlaubs oder einer Teilzeitbeschäftigung nach § 76a Abs. 1 oder Abs. 2 LBG nicht mehr vor, ist die Bewilligung zu widerrufen, und zwar mit Ablauf des zweiten Kalendermonats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt (§ 76a Abs. 6 LBG).

Die Landesregierung wird gemäß § 76a Abs. 7 LBG ermächtigt, Näheres zu den Pflegezeiten durch Rechtsverordnung zu regeln.

## ➤ **Höchstdauer von Urlaub und unterhältiger Beschäftigung**

Der neu gefasste § 78 LBG regelt, dass Urlaub nach den §§ 76 und 77 LBG (Urlaub aus familiären Gründen, Urlaub bei Bewerberüberhang), Teilzeitbeschäftigung nach § 75 Abs. 4 S. 2 LBG sowie Urlaub und Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 76a Abs. 1 und Abs. 2 S. 1 LBG, auch in Verbindung miteinander, die Dauer von insgesamt 15 Jahren nicht überschreiten dürfen.

Bei Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden; dies gilt entsprechend beim Wegfall der Voraussetzungen des § 75 Abs. 4 S. 1 oder des § 76a Abs. 1 oder Abs. 2 LBG.

Der Urlaub nach § 76a Abs. 2 S. 2 LBG unter Fortzahlung der Dienstbezüge ist im Hinblick auf die besondere Ausnahme- und Belastungssituation nicht auf die in § 78 LBG normierte Höchstdauer von insgesamt 15 Jahren für Urlaub und unterhältige Teilzeitbeschäftigung anzurechnen und kann auch dann noch beantragt werden, wenn diese bereits aus anderen Gründen ausgeschöpft ist.

## ***Besoldungsrechtliche Änderungen***

Die Besoldung der Pfarrer richtet sich nach dem Pfarrbesoldungsgesetz der Ev. Kirche der Pfalz (PfBesG). Soweit dieses Gesetz im Einzelfall eine ausdrückliche Regelung nicht vorsieht, sind die jeweils für die Landesbeamten geltenden staatlichen Bestimmungen in sinngemäßer Auslegung ergänzend anzuwenden (§ 24 Abs. 2 PfBesG).

Für die Besoldung der Kirchenbeamten finden gemäß Art. 1 § 9 Nr. 8 KBG.Pfalz die für die Landesbeamten geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung, soweit die Landeskirche keine abweichenden Regelungen getroffen hat.

### ➤ ***Vorschuss während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit***

Die neue Vorschrift des § 9a des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) trat am 15.02.2018 in Kraft. Nach § 9a Abs. 1 LBesG wird auf Antrag zur erleichterten Bestreitung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung nach § 76a Abs. 1 S. 1 oder Abs. 2 S. 1 LBG (Pflegezeit) oder nach § 76a Abs. 1 S. 2 LBG (Familienpflegezeit), die zumindest mit einer Reduzierung der Bezüge nach § 9 Abs. 1 LBesG verbunden ist, zusätzlich zu den Dienst- oder Anwärterbezügen ein Vorschuss bzw. im Falle einer vollständigen Freistellung ausschließlich ein Vorschuss gewährt. Der Vorschuss ist nach Ablauf der Pflegezeit oder Familienpflegezeit mit den laufenden Dienst-, Anwärter- oder Versorgungsbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen.

Ein Vorschuss wird nicht gewährt, wenn für eine frühere Pflegezeit oder Familienpflegezeit zusammen die Höchstdauer von 24 Monaten ausgeschöpft und der gezahlte Vorschuss noch nicht vollständig zurückgezahlt worden ist (§ 9a Abs. 2 LBesG).

Aufgrund § 9a Abs. 3 LBesG erließ das Ministerium der Finanzen am 12.03.2018 die **Landesverordnung über die Gewährung eines Vorschusses bei Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit** – kurz „BPfIZV RP“ –, die am 30.03.2018, dem Tag nach Verkündung der Verordnung im Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz (GVBl. vom 29.03.2018, S. 27), in Kraft trat.

Gemäß § 1 Abs. 1 und 2 BPfIZV RP beträgt der monatlich zu gewährende Vorschuss 50 % der Differenz zwischen 1.) den Dienst- bzw. Anwärterbezügen, die dem Beamten vor Beginn der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zustehen und 2.) den Dienst- bzw. Anwärterbezügen, die ihm während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zustehen.

Ist die Pflegezeit als Urlaub ohne Anspruch auf Besoldung bewilligt worden, so sind als Dienst- bzw. Anwärterbezüge, die dem Beamten während der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zustehen, die Dienst- bzw. Anwärterbezüge zugrunde zu legen, die bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden zustehen würden (§ 1 Abs. 3 BPfIZV RP).

Bei der Berechnung des Vorschusses bleiben unberücksichtigt: 1.) Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 9 Abs. 1 LBesG unterliegen, 2.) steuerfreie Bezüge sowie 3.) Zuschläge, Zulagen, Vergütungen, Zuschüsse und sonstige Bezüge, die nicht regelmäßig oder nicht in festen Monatsbeträgen gewährt werden (§ 1 Abs. 4 BPfIZV RP).

Der Vorschuss ist gemäß § 2 Abs. 1 BPfIZV RP mit Beginn des Monats, der auf die Beendigung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit folgt, mit den laufenden Dienst-, Anwärter- oder Versorgungsbezügen in gleichen Monatsbeträgen zu verrechnen. Der Zeitraum der Verrechnung entspricht dem Zeitraum der Pflegezeit oder Familienpflegezeit. Eine Verrechnung des Vorschusses erfolgt auch bei Widerruf der Bewilligung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit sowie bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand.

## Versorgungsbericht 2018

---

Die Verrechnung wird letztmals für den Monat vorgenommen, in dem der Beamte stirbt (§ 2 Abs. 2 BPfZV RP).

Endet das Beamtenverhältnis nach § 21 Nr. 1, Nr. 2 oder Nr. 3 des Beamtenstatusgesetzes (Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach den Disziplinargesetzen), ist der noch ausstehende Betrag bis zum Ablauf des auf den Monat der Beendigung folgenden Monats in einer Summe zurückzuzahlen. Dies gilt entsprechend bei einem Wechsel des Dienstherrn (§ 3 Abs. 1 BPfZV RP).

Abweichend von § 2 Abs. 1 BPfZV RP wird dem Beamten nach Beendigung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit auf Antrag gestattet, den Vorschuss in einer Summe zurückzuzahlen (§ 3 Abs. 2 BPfZV RP).

Gemäß § 4 Abs. 1 BPfZV RP soll die Dienststelle zur Vermeidung einer besonderen Härte auf Antrag des Beamten im Fall der Verrechnung niedrigere als die sich aus § 2 Abs. 1 BPfZV RP ergebenden Monatsbeträge festsetzen oder im Fall der Rückzahlung nach § 3 Abs. 1 BPfZV RP Monatsbeträge bewilligen. Eine besondere Härte liegt insbesondere vor, wenn der Pflegebedarf über die Pflegezeit oder Familienpflegezeit hinaus besteht, so dass es dem Beamten nicht zuzumuten ist, nach Ablauf der Pflegezeit oder Familienpflegezeit den Beschäftigungsumfang einzuhalten, der den Dienst- oder Anwärterbezügen vor Beginn der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zugrunde lag. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn sich der Beamte wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder zu erwarten ist, dass er durch die Verrechnung oder Rückzahlung des Vorschusses in der Form, wie sie für die Zeit nach Ablauf der Pflegezeit oder Familienpflegezeit vorgesehen ist, in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten gerät.

Der Vorschuss ist jedoch auch in den vorgenannten Härtefällen vollständig zu verrechnen oder zurückzuzahlen. In der Regel sind mindestens 5 % der monatlichen Dienst-, Anwärter- oder Versorgungsbezüge einzubehalten (§ 4 Abs. 2 BPfZV RP).

### ➤ **Personenstandsabhängiger Familienzuschlag bei Aufnahme einer anderen Person in die eigene Wohnung**

Gemäß § 41 Abs. 3 LBesG in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung erhielten Besoldungsempfänger, die nicht von § 41 Abs. 2 LBesG erfasst wurden, den personenstandsabhängigen Familienzuschlag, wenn sie eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihren Haushalt aufnahmen. Dabei konnte es sich um Personen handeln, gegenüber denen aus rechtlichen oder sittlichen Gründen eine Unterhaltspflicht bestand oder deren Hilfe aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigt wurde. Überschritten die für den Unterhalt der anderen Person zur Verfügung stehenden Mittel eine gesetzlich bestimmte „Eigenmittelgrenze“, durfte der personenstandsabhängige Familienzuschlag nicht gewährt werden. Die Eigenmittelgrenze betrug das 12-fache des personenstandsabhängigen Familienzuschlags; bei Kindern war die Eigenmittelgrenze einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Familienzuschlags zu ermitteln. Diese Regelung erwies sich insgesamt als sehr verwaltungsaufwändig, da eine Reihe von Feststellungen zu bestehenden Unterhaltsverpflichtungen, zur Höhe tatsächlich gezahlter Unterhaltsleistungen, zu fiktiven Unterhaltsbeträgen sowie zu sonstigen Eigenmitteln zu treffen waren, die für den Unterhalt der aufgenommenen Person zur Verfügung standen.

In der seit dem 01.01.2018 geltenden Fassung des § 41 Abs. 3 LBesG wird daher nicht mehr an die gesetzliche oder sittliche Unterhaltspflicht und die damit verbundene Regelung zur Eigenmittelgrenze angeknüpft. Sofern kein Anspruch nach § 41 Abs. 2 LBesG besteht, haben Landesbeamte nunmehr Anspruch auf den personenstandsabhängigen Familienzuschlag, wenn sie

# Versorgungsbericht 2018

---

- ein Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG bzw. des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, oder
- eine andere Person, deren Hilfe sie aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen benötigen,

nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben.

Bei der Aufnahme von Kindern beschränkt sich die regelmäßige Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen nach neuer Rechtslage nur noch auf die Fortdauer des Tatbestandsmerkmals der Aufnahme in die Wohnung und den Anspruch auf Kindergeld.

## ***Versorgungsrechtliche Änderungen***

Für die Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Kirche der Pfalz gelten die jeweiligen für die Landesbeamten erlassenen staatlichen Bestimmungen entsprechend, soweit kirchengesetzlich nichts anderes geregelt ist (§ 18 PfBesG; Art. 1 § 9 Nr. 8 KBG.Pfalz).

### **➤ *Kindererziehungszuschlag für ein vor dem 01.01.1992 außerhalb des Beamtenverhältnisses geborenes Kind***

Nach § 66 Abs. 1 und 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG) werden für den Kindererziehungszuschlag grundsätzlich nur Kinder berücksichtigt, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, und zwar mit einer Kindererziehungszeit von 36 Kalendermonaten nach Ablauf des Monats der Geburt. Abweichend davon erhalten Versorgungsempfänger, die vor der Berufung in ein Beamtenverhältnis ein vor dem 01.01.1992 geborenes Kind erzogen haben, einen Kindererziehungszuschlag nur für zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt (§ 66 Abs. 10 S. 1 BeamtVG).

In der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen vergleichbare Regelungen in den §§ 249, 249a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI). Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23.06.2014 (BGBl. I S. 787) am 01.07.2014 sind jedoch nach § 249 Abs. 1 SGB VI für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder 24 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt als Kindererziehungszeit berücksichtigungsfähig.

Vor diesem Hintergrund stellt § 66 Abs. 10 S. 2 LBeamtVG klar, dass sich bei einer beamtenversorgungsrechtlichen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für ein vor dem 01.01.1992 außerhalb des Beamtenverhältnisses geborenes Kind die entsprechende Anwendung der §§ 249 und 249a SGB VI nur auf die dortigen Regelungen ohne den in § 249 Abs. 1 SGB VI genannten Zeitraum der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten (24 Kalendermonate) bezieht. Die im Rentenrecht erfolgte verbesserte Anerkennung von Kindererziehungszeiten wurde somit nicht in das Landesbeamtenversorgungsgesetz übernommen, so dass sich die maßgebende Kindererziehungszeit (zwölf Kalendermonate) in diesen Fällen nach wie vor aus § 66 Abs. 10 S. 1 LBeamtVG ergibt.

### **➤ *Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten***

Versorgungsbezüge werden neben Renten nur bis zum Erreichen der gesetzlich bestimmten Höchstgrenzen gezahlt. Übersteigt die Summe aus den Versorgungsbezügen und der Rente eine der gesetzlich bestimmten Höchstgrenzen, sind die Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag zu kürzen (§ 75 LBeamtVG).

# Versorgungsbericht 2018

---

Seit dem Inkrafttreten des Landesbeamtenversorgungsgesetzes am 01.07.2013 galten bisher gemäß § 75 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 LBeamtVG als Renten auch sonstige Leistungen, die aufgrund einer Berufstätigkeit oder sonstigen Tätigkeit zur Versorgung des Berechtigten oder dessen Hinterbliebenen gewährt werden. Mit dieser Regelung sollten insbesondere Betriebsrenten nach den §§ 1b und 30f des Betriebsrentengesetzes sowie die Leistungen, die aufgrund eines auf eigenen Antrag beendeten Beamtenverhältnisses ohne erfolgte Ruhestandsversetzung oder Nachversicherung gewährt werden (z. B. Altersgeld), in die Anrechnung einbezogen werden.

Nicht von § 75 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 LBeamtVG erfasst waren bisher schon der Ehrensold nach dem Ehrensoldgesetz und vergleichbare Leistungen anderer Dienstherren, auf privaten Mitteln basierende Alterssicherungsleistungen (z. B. private Lebensversicherung) sowie die neben dem Einsatz privater Mittel durch staatliche Förderung begünstigte private Altersvorsorge (z. B. Riester-Rente). Nach der Neufassung des § 75 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 LBeamtVG, die rückwirkend ab 01.07.2013 gilt, sind nunmehr auch die Alterssicherungsleistungen aus nicht öffentlichen Kassen ausgenommen (z. B. Leistungen aus einer privaten Rentenversicherung).

## ➤ **Übergangsvorschrift zur Anrechnung von Einkünften in den Jahren 2015 bis 2018**

Die Übergangsvorschrift des § 97b LBeamtVG zur Anrechnung von Einkünften in den Jahren 2015 bis 2017 wurde durch Art. 3 des Landesgesetzes zur Änderung des Landesaufnahmegesetzes und weiterer Gesetze vom 22.12.2015 (GVBl. S. 459) in das Landesbeamtenversorgungsgesetz aufgenommen und ab 01.01.2018 neu gefasst.

Werden Versorgungsberechtigte im Rahmen der Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen im öffentlichen Dienst verwendet, so gelten die hieraus für die Jahre 2015 bis 2018 erzielten Einkünfte nicht als (anrechenbares) Erwerbseinkommen. Die bisherige Fassung des § 97b LBeamtVG bezog sich nur auf die Einkünfte für die Jahre 2015 bis 2017.

März 2018
-----------

## **Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich**

### **Bund**

Die Art. 1 und 5 des **Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018/2019/2020 (BBVAnpG 2018/2019/2020) vom 08.11.2018 (BGBl. I S. 1810)** traten am 01.03.2018 in Kraft.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bund erhöhten sich gemäß § 14 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) und § 71 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) ab 01.03.2018 linear um 2,99 %. Die Erhöhung war gegenüber dem Tarifergebnis vom 18.04.2018 um 0,2 Prozentpunkte vermindert (§ 14a Abs. 2 S. 1 in Verbindung mit Abs. 1 S. 2 BBesG). Der Unterschiedsbetrag gegenüber einer nicht verminderten Anpassung wurde nach § 14a Abs. 2 S. 3 BBesG der Versorgungsrücklage des Bundes zugeführt. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge um 50,00 EUR erfolgte ebenfalls ab 01.03.2018 (§ 14 Abs. 4 BBesG).

Empfänger von Dienstbezügen erhielten gemäß § 14 Abs. 5 BBesG im Jahr 2018 ergänzend eine einmalige Zahlung in Höhe von 250,00 EUR, wenn sie an mindestens einem Tag des Monats März 2018 Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der

## Versorgungsbericht 2018

---

Besoldungsgruppen A 2 bis A 6 hatten. Bei Teilzeitbeschäftigung oder begrenzter Dienstfähigkeit wurde die einmalige Zahlung anteilig, d. h. entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gewährt; maßgeblich waren die Verhältnisse am 01.03.2018. Die Zahlung blieb bei sonstigen Dienstbezügen (z. B. Ausgleichszulagen) unberücksichtigt. Sie war bei der Bemessung des Altersteilzeitzuschlags nach der Altersteilzeitzuschlagsverordnung einzubeziehen.

Der Zahlung, die jedem Berechtigten nur einmal gewährt werden durfte, stand eine entsprechende Leistung aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst des Bundes gleich.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.03.2018 waren die um 2,99 % erhöhten Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 (§ 5 Abs. 1 S. 1 BeamtVG) und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren. Mit dem Einbaufaktor 0,9901 wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die in die Monatsbeträge der Besoldungstabelle integrierte Sonderzahlung für Versorgungsempfänger gegenüber der Sonderzahlung für aktive Beamte einerseits geringer und andererseits nicht dynamisch ausgestaltet ist.

Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde liegt, erhöhten sich ab 01.03.2018 um 2,89 %, 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).

### ***Ev. Landeskirche in Baden (außer Besoldungsordnungen W bzw. 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. Die Dienst- und Versorgungsbezüge erhöhten sich daher ab 01.03.2018 entsprechend der Bundesregelung linear um 2,99 %.

Die Grundgehaltssätze der sich nach dem Bundesrecht ab 01.03.2018 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 die Pfarrer und Kirchenbeamten auch künftig fortgeschrieben.

Der Bemessungssatz von 98 % galt nicht für die ab 01.03.2018 um 2,99 % angepassten sonstigen Bezügebestandteile (z. B. Familienzuschlag, Stellenzulagen). Auch bei der Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung nach § 14 Abs. 4 BeamtVG waren ab 01.03.2018 die Beträge der Bundestabelle ohne den Bemessungssatz zugrunde zu legen (§ 1 Abs. 3 S. 2 und 3 AG-BVG-EKD).

Die Anwärtergrundbeträge wurden wie im Bundesrecht ab 01.03.2018 um 50,00 EUR angehoben (§ 17 Abs. 1 S. 2 AG-BVG-EKD).

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

# Versorgungsbericht 2018

---

## ***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 01.03.2018 linear um 2,99 %; die Anwärtergrundbeträge wurden um 50,00 EUR angehoben.

## ***Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)***

Aufgrund des **Kirchengesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung 2018/2019/2020 vom 23.11.2018 (KABI. 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 01.03.2018 linear um 2,99 % und die Anwärtergrundbeträge um 50,00 EUR.

## ***Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK; ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost)***

Die Dienst- und Versorgungsbezüge wurden in der UEK ab 01.03.2018 entsprechend den bundesrechtlichen Regelungen linear um 2,99 % angepasst. Der Bemessungssatz belief sich unverändert auf 90 % der Bundesbesoldung.

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

Das **Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2017/2018 (BVAnpGBW 2017/2018) vom 07.11.2017 (GBI. S. 565)** enthielt Regelungen über die Anpassung des Familienzuschlags sowie die Einmalzahlung im Jahr 2018, die am 01.03.2018 in Kraft traten.

### **➤ *Erhöhung des Familienzuschlags***

Während die Dienst- und Versorgungsbezüge sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld erst ab 01.07.2018 linear um 2,675 % angepasst wurden, erhöhte sich der Familienzuschlag bereits ab 01.03.2018 um 2,675 %. Dies galt entsprechend für die Bezügeempfänger der Ev. Landeskirche in Württemberg sowie die Bezügeempfänger der Ev. Landeskirche in Baden, die der Besoldungsordnung W (oder gegebenenfalls bei Altfällen der Besoldungsordnung C) zugeordnet sind.

### **➤ *Einmalzahlung im Jahr 2018***

Die Einmalzahlung für das Jahr 2018 erhielten gemäß Art. 10 Abs. 1 BVAnpGBW 2017/2018 Beamte mit Anspruch auf Dienstbezüge in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 11, Anwärter mit Anspruch auf Anwärterbezüge und Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe, denen nach einer auf der Grundlage von § 88 S. 7 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (LBesGBW) erlassenen Rechtsverordnung Einmalzahlungen gewährt werden.

Die Anspruchsberechtigung musste an mindestens einem Tag im Monat März 2018 gegeben sein. Eine Einmalzahlung bezogen nach Art. 10 Abs. 2 BVAnpGBW 2017/2018 auch die Empfänger von Versorgungsbezügen, Alters- und Hinterbliebenengeld.

Die Einmalzahlung belief sich für Anwärter und die vorgenannten Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen auf 140,00 EUR, für Beamte in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 auf 400,00 EUR und für Beamte in den Besoldungsgruppen A 10 und A 11 auf 100,00 EUR (Art. 10 Abs. 3 BVAnpGBW 2017/2018).

## Versorgungsbericht 2018

---

In Fällen der Teilzeitbeschäftigung und der begrenzten Dienstfähigkeit wurde die Einmalzahlung im gleichen Verhältnis gekürzt wie die Arbeitszeit. Maßgebend waren die Verhältnisse des ersten Tages im Monat März 2018, für den Bezüge, Anwärterbezüge oder eine Unterhaltsbeihilfe zustanden (Art. 10 Abs. 4 BVAnpGBW 2017/2018).

Die Einmalzahlung durfte jedem Berechtigten nur einmal gewährt werden; der Anspruch richtete sich gegen den Dienstherrn, der die Bezüge am 01.03.2018 zu zahlen hatte. Der Zahlung standen Einmalzahlungen aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst gleich (Art. 10 Abs. 5 BVAnpGBW 2017/2018).

Gemäß Art. 10 Abs. 6 BVAnpGBW 2017/2018 erhielten die am 01.03.2018 vorhandenen Empfänger von laufenden Versorgungsbezügen, Alters- oder Hinterbliebenengeld aus den vorgenannten Besoldungsgruppen mit Ausnahme der Empfänger eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinenterscheidung und der Empfänger von Übergangsgeld nach § 64 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamVGWBW) die Einmalzahlung nach dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz oder Altersgeldsatz und den Anteilsätzen des Witwen-/Witwer-, Waisen- oder Hinterbliebenengeldes sowie des Unterhaltsbeitrags. Bei den Empfängern von Mindestversorgungsbezügen galt der jeweils maßgebende Mindestruhegehaltssatz.

Der Anspruch aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ging dem Anspruch aus einem Rechtsverhältnis als Empfänger von Versorgungsbezügen, Altersgeld oder Hinterbliebenengeld vor. Der Anspruch aus einem Rechtsverhältnis als Versorgungsempfänger war vorrangig gegenüber dem Anspruch aus einem Rechtsverhältnis als Empfänger von Altersgeld oder Hinterbliebenengeld. Beim Zusammentreffen von Ruhegehalt oder Altersgeld mit Hinterbliebenenversorgung bemaß sich die Einmalzahlung nach dem Ruhegehalt bzw. nach dem Altersgeld; sie wurde neben dem Ruhegehalt bzw. dem Altersgeld gezahlt. Der Anspruch aus einem Rechtsverhältnis als Altersgeldempfänger ging dem Anspruch aus einem Rechtsverhältnis als Hinterbliebenengeldempfänger vor. Der Anspruch aus einem späteren Rechtsverhältnis war vorrangig gegenüber dem Anspruch aus einem früheren Rechtsverhältnis. blieb die Einmalzahlung hinter dem Betrag der Einmalzahlung aus einem nachrangigen Rechtsverhältnis zurück, war der Differenzbetrag zu berechnen. Dieser wurde wie eine Einmalzahlung aus dem nachrangigen Rechtsverhältnis gewährt (Art. 10 Abs. 7 BVAnpGBW 2017/2018).

Die Einmalzahlung blieb bei sonstigen Besoldungs- und Versorgungsleistungen (z. B. Sterbegeld, Witwenabfindung) unberücksichtigt. Ruhens- und Anrechnungsvorschriften sowie Vorschriften über die anteilige Kürzung waren nicht anzuwenden (Art. 10 Abs. 8 BVAnpGBW 2017/2018).

Die vorgenannten Regelungen über die Einmalzahlung im Jahr 2018 galten entsprechend für die Anspruchsberechtigten der Ev. Landeskirche in Württemberg. Die Bezügeempfänger der Ev. Landeskirche in Baden, die der Besoldungsordnung W (oder gegebenenfalls bei Altfällen der Besoldungsordnung C) zugeordnet sind, gehörten nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis.

April 2018

### **Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)**

Gemäß § 1 der vom Rat der EKD am 02.03.2018 erlassenen **Siebten Verordnung über das Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (ABl. EKD S. 50)** trat das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) vom 12.11.2014



# Versorgungsbericht 2018

---

(ABl. EKD S. 346; berichtigt am 30.05.2016 - ABl. EKD S. 147), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 08.11.2016 (ABl. EKD S. 325) in der EKHN am 01.04.2018 in Kraft.

Ebenfalls am 01.04.2018 trat das **Kirchengesetz (der EKHN) über die Zustimmung und über die Ausführungsbestimmungen zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD vom 01.12.2017 (ABl. S. 288; berichtigt am 15.01.2018 - ABl. S. 10)** in Kraft, das nachfolgend kurz „Zustimmungsgesetz der EKHN“ genannt wird.

Dieses Zustimmungsgesetz der EKHN enthält in seinem Art. 1 die Zustimmung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, in Art. 2 das Ausführungsgesetz (der EKHN) zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVGAG) und in den Art. 3 bis 5 Änderungen des Kirchenverwaltungsgesetzes, des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD und der Kandidatenordnung.

Am 01.04.2018 traten gemäß Art. 6 Abs. 2 des Zustimmungsgesetzes der EKHN außer Kraft

- das Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz - PfBesG) vom 26.11.2003 (ABl. 2004 S. 2), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 4 des Kirchengesetzes vom 01.12.2017 (ABl. S. 279),
- das Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten (Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz - KBBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 05.10.1978 (ABl. S. 163), zuletzt geändert durch Art. 2 des Kirchengesetzes vom 22.11.2014 (ABl. S. 521),
- das Kirchliche Besoldungsüberleitungsgesetz vom 28.11.2009 (ABl. 2010 S. 18, 22), zuletzt geändert durch Art. 3 des Kirchengesetzes vom 14.05.2011 (ABl. S. 185),
- das Kirchengesetz über Maßnahmen auf dem Gebiet der Besoldung der Pfarrer und der Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst vom 16.03.1970 (ABl. S. 96) und
- die Verwaltungsverordnung über den Unterhaltszuschuss der Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten vom 16.05.2000 (ABl. S. 172), zuletzt geändert durch Verwaltungsverordnung vom 25.02.2016 (ABl. S. 128).

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

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

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

# Versorgungsbericht 2018

---

Für die Besoldung und Versorgung der Pfarrer der EKHN war bis zum 31.03.2018 das Pfarrbesoldungsgesetz (PfBesG) maßgebend.

Bezüglich des Familienzuschlags galten nach § 12 PfBesG die Bestimmungen des Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes der EKHN (KBBesG). Auf die Versorgung der Pfarrer waren die versorgungsrechtlichen Vorschriften des Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes der EKHN in der jeweiligen Fassung sinngemäß anzuwenden, soweit nicht durch Kirchengesetz etwas anders geregelt wurde (§ 21 Abs. 1 PfBesG).

Auf die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten der EKHN fanden wiederum gemäß § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 und § 12 Abs. 1 KBBesG das Bundesbesoldungsgesetz und das Beamtenversorgungsgesetz sinngemäß Anwendung, sofern kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt war.

Die Rechtsverhältnisse der vor dem 01.04.2018 vorhandenen Versorgungsempfänger der EKHN und ihrer Hinterbliebenen richten sich – mit Ausnahme von fünf genau bestimmten Regelungsmaterien – nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (§ 42 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD).

Hinsichtlich der

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

ist das bis zum 31.03.2018 in der EKHN geltende Recht maßgebend. Dies gilt entsprechend für die Versorgung der Hinterbliebenen (§ 42 Abs. 1 S. 2 und 3 BVG-EKD).

Bestandskräftige Bescheide in besoldungs- und versorgungsrechtlichen Fragen, die vor dem 01.04.2018 nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses bei der EKHN gültigen Recht ergangen sind, gelten fort. Die Festsetzungen in diesen bestandskräftigen Bescheiden hinsichtlich der fünf vorgenannten Regelungsmaterien sind auch zugrunde zu legen, wenn nach dem Tod eines Versorgungsempfängers ein neuer Bescheid über Hinterbliebenenversorgung zu erlassen ist (§ 43 Abs. 1 BVG-EKD). Die konkrete Höhe der Beträge unterliegt jedoch Veränderungen aufgrund der Versorgungs- und Rentenanpassungen.

## ***Wesentliche Änderungen durch die Übernahme des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKHN***

### **➤ *Familienzuschlag***

Da der Familienzuschlag für jede Beamtenfamilie insgesamt nur einmal gezahlt werden soll, enthalten die Vorschriften des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG umfangreiche Konkurrenzregelungen. Während § 40 Abs. 4 BBesG gewährleistet, dass der ehedattenbezogene Familienzuschlag bei Ehegatten und Lebenspartnern im öffentlichen Dienst nicht doppelt gezahlt wird, verhindert § 40 Abs. 5 BBesG die Doppelleistung des kinderbezogenen

## Versorgungsbericht 2018

---

Familienzuschlag für ein und dasselbe Kind an zwei oder mehr im öffentlichen Dienst Beschäftigte oder Versorgungsberechtigte.

Nach der Legaldefinition des § 40 Abs. 6 BBesG ist öffentlicher Dienst im Sinne des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen. Ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht Familienzuschlagszahlungen durch organisatorisch selbstständige Einrichtungen der Kirchen (z. B. Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Kindergärten, Altersheime) aufgrund vergleichbarer Regelungen zum Familienzuschlag geleistet werden und staatliche Stellen an der Einrichtung durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen beteiligt sind.

Ist z. B. die Ehefrau eines vollzeitbeschäftigten Beamten des Bundes als Pfarrerin vollzeitbeschäftigt und bezieht von ihrem Dienstherrn den (ehegattenbezogenen) Familienzuschlag der Stufe 1, wendet in der Regel die staatliche Bezügestelle aufgrund der Definition des § 40 Abs. 6 BBesG die Konkurrenzregelung des § 40 Abs. 4 BBesG nicht an, so dass der Familienzuschlag der Stufe 1 letztlich an beide Ehegatten ungekürzt ausgezahlt würde. Zur Vermeidung dieses unerwünschten Ergebnisses enthält § 13 BVG-EKD eine kircheneigene Konkurrenzregelung bezüglich des Familienzuschlags.

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

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

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

Ist der staatlich beschäftigte Ehegatte teilzeitbeschäftigt und bezieht den Familienzuschlag nicht in voller Höhe, dann soll der an ihn ausgezahlte Familienzuschlag beim Bezug des kirchlich beschäftigten Ehegatten um die fehlenden Anteile bis zu dem Familienzuschlag einer vollzeitbeschäftigten Person ergänzt werden. Dies geschieht jedoch ohne Berücksichtigung des vom staatlichen Dienstherrn oder Arbeitgeber tatsächlich gezahlten Betrags.

Bis zum 31.03.2018 galt für die Pfarrer und Kirchenbeamten der EKHN noch die Konkurrenzregelung des § 6 KBBesG. Wurden danach beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag die Stufe 1 oder der auf ein Kind entfallende Betrag des Familienzuschlags von anderer Seite ohne Berücksichtigung des § 40 Abs. 4 und 5 BBesG oder vergleichbarer Vorschriften gezahlt, so waren diese Beträge daneben nur bis zu dem

## Versorgungsbericht 2018

---

Betrag zu zahlen, der den Berechtigten bei gleichzeitiger Tätigkeit im kirchlichen Dienst insgesamt zugestanden hätte.

Die bisherige Formulierung wurde so verstanden, dass beide Familienzuschlagsberechtigte zusammen exakt den nach kirchlichem Recht ausgewiesenen vollen Familienzuschlagsbetrag erhalten sollten.

Eine solche Interpretation des Gesetzes führte aber zu aufwändigen Recherchearbeiten. Es mussten nämlich für die notwendigen Vergleichsberechnungen je nach Bundesland, in dem ein staatlich beschäftigter Ehegatte tätig war, verschiedene Besoldungstabellen herangezogen werden, die sich wiederum zu unterschiedlichen Zeitpunkten bei den Besoldungserhöhungen veränderten. Die Höhe der auf diese Weise ermittelten centgenauen "Auffüllbeträge" stand in keinem Verhältnis zu dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand.

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

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

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

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

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

Die Konkurrenzregelung des Familienzuschlagsrechts ist nicht von § 42 BVG-EKD (Übergangsbestimmungen für vorhandene Versorgungsempfänger) erfasst, denn die grundsätzliche Ruhegehaltfähigkeit des Familienzuschlags steht nicht in Frage. Mit Inkrafttreten der neuen Regelung des § 13 Abs. 1 BVG-EKD am 01.04.2018 entfielen daher die „Auffüllbeträge“, die aufgrund der bisherigen Interpretation des Gesetzes gezahlt wurden, ersatzlos.

Sollte eine Gliedkirche eine Übergangsregelung (z. B. Zahlung eines abbaubaren Ausgleichsbetrags in Höhe des vor dem Inkrafttreten der Änderung zuletzt gezahlten Auffüllbetrags) wünschen, steht ihr dies nach § 46 BVG-EKD frei. Die EKHN erließ keine diesbezügliche Übergangsregelung.

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

mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag auch auf die nicht nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD Anspruchsberechtigten ergeben würde (§ 13 Abs. 2 BVG-EKD).

## ➤ **Wartestand, Wartestandsbesoldung**

### • **Bisheriges Recht**

Seit dem Inkrafttreten des Kirchengesetzes zur Reform des Wartestands vom 28.11.2009 (ABl. 2010 S. 17) am 01.01.2010 wurde das Wartegeld in der EKHN nicht mehr als Versorgung, sondern als Dienstbezug behandelt. Die steuerlichen Freibeträge für Versorgungsbezüge durften daher nicht mehr berücksichtigt werden. Die finanziellen Folgen einer Versetzung in den Wartestand ergaben sich im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.03.2018 aus § 20a PfBesG und § 7 KBBesG (Wartegeld).

Pfarrer und Kirchenbeamte erhielten für den Monat der Mitteilung der Versetzung in den Wartestand und darüber hinaus für weitere drei Monate ihre bisherigen Bezüge (und Pfarrer auch ihre Dienstwohnung für bis zu sechs Monate) weiter. Dienstaufwandsentschädigungen und widerrufliche Stellenzulagen standen ihnen nur bis zum Beginn des Wartestands zu. Danach bezogen sie ein Wartegeld in Höhe von 75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, wobei das nach den versorgungsrechtlichen Vorschriften ermittelte Ruhegehalt nicht unterschritten werden durfte.

Wurde dem Pfarrer oder Kirchenbeamten im Wartestand ein Auftrag zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben erteilt, erhielt er für die Dauer der Wahrnehmung des Dienstauftrags zum Wartegeld eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Wartegeld und den Dienstbezügen, die er bei Wahrnehmung dieser Aufgabe bezogen hätte, wenn er nicht in den Wartestand versetzt worden wäre.

Vom Beginn des Wartestands an rückten Pfarrer und Kirchenbeamte in den Erfahrungsstufen nur während der Wahrnehmung eines Dienstauftrags auf.

### • **Neues Recht**

Die Wartestandsbesoldung gehört zu den Dienstbezügen (§ 1 Abs. 2 BVG-EKD), da das Dienstverhältnis während des Wartestandes bis zur Übernahme einer neuen Stelle oder eines neuen Auftrags fortbesteht.

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

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

Nach Ablauf des in § 22 Abs. 1 BVG-EKD genannten Zeitraums beträgt die Wartestandsbesoldung gemäß § 22 Abs. 3 BVG-EKD 71,75 % der Dienstbezüge, die bei Wahrnehmung des bisherigen Amtes in einem vollen Dienstauftrag zustehen würden. Dies gilt auch, wenn

## Versorgungsbericht 2018

---

zuvor ein Teildienst ausgeübt wurde, wobei allerdings die Höhe der Wartestandsbesoldung in diesem Fall durch § 22 Abs. 4 BVG-EKD begrenzt ist.

Ein Aufsteigen in den Erfahrungsstufen findet auch ohne Wahrnehmung eines Wartestandsauftrags statt. Der kinderbezogene Familienzuschlag beläuft sich ebenfalls auf 71,75 % der bisherigen Höhe; seine Stufen werden an die jeweilige Familiensituation angepasst.

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

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

Die Gliedkirchen können für ihren Bereich durch Kirchengesetz einen von § 22 Abs. 1 BVG-EKD abweichenden längeren Zeitraum, in dem die volle bisherige Besoldung weiter gezahlt wird, bestimmen und die Anrechenbarkeit von Einkünften während des Wartestandes regeln (§ 22 Abs. 5 BVG-EKD). Das Recht der EKHN sieht solche Regelungen nicht vor.

Disziplinarrechtliche Bestimmungen zur Höhe der Wartestandsbesoldung bleiben unberührt (§ 22 Abs. 6 BVG-EKD).

Nach der Übergangsregelung des § 44 BVG-EKD erhalten vorhandene Warteständler mit Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD Wartestandsbesoldung nach § 22 BVG-EKD, mindestens aber in Höhe der bisherigen Wartestandsbezüge.

### ➤ **Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten**

#### • **Bisheriges Recht**

Zur Sicherung der Erfüllbarkeit der beamtenrechtlichen Anwartschaften auf lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung nach dem Pfarrbesoldungsgesetz und dem Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz wurde gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 des Kirchengesetzes zur Sicherung der beamtenrechtlichen Versorgungsanwartschaften (Versorgungssicherungsgesetz - VSG) für kirchliche Mitarbeiter, deren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis in der Zeit vom 01.01.1974 bis zum 31.12.2003 bestand oder begann, die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bis 31.12.2003 begründet.

Die EKHN führte die nach § 1 Abs. 1 S. 1 VSG erforderliche Nachversicherung auf ihre Kosten durch. Die Kosten der Nachversicherung konnten auch für Zeiten bei anderen kirchlichen Dienstherrn getragen werden, wenn die Versorgungslast dafür übernommen wurde (§ 1 Abs. 2 VSG).

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung waren, auch wenn sie für einen Zeitraum vor Inkrafttreten des Versorgungssicherungsgesetzes am 01.01.1974 gewährt wurden, unabhängig vom Zeitpunkt des Beginns des kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses gemäß § 1 Abs. 3 VSG (in voller Höhe) auf die kirchlichen Dienst- und Versorgungsbezüge anzurechnen, soweit sie auf beitragslosen Versicherungszeiten und auf Beiträgen beruhten, die nach § 1 Abs. 2 VSG nachentrichtet oder vom kirchlichen Dienstherrn während des kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses getragen wurden (§ 2 Abs. 1 S. 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 3 VSG).

## Versorgungsbericht 2018

---

Bestand die Rente sowohl aus einem ausschließlich kirchlich finanzierten Rentenanteil („VSG-Rentenanteil“) als auch aus einem die rentengesetzliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllenden Anteil, dem z. B. Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Kindererziehungszeiten zugrunde lagen („Eigenanteil der Rente“), nahm die Personalverwaltung der EKHN die Aufteilung der Rente in einen VSG-Rentenanteil und einen Eigenanteil – das sogenannte „Rentensplitting“ – vor. Der VSG-Rentenanteil war in voller Höhe auf die kirchliche Versorgung anzurechnen. Im Unterschied dazu unterlag der Eigenanteil der Rente der vorrangig durchzuführenden Ruhensregelung entsprechend § 55 BeamtVG; dabei ruhte die kirchliche Versorgung nur dann in voller Höhe des Eigenanteils der Rente, wenn der Versorgungsempfänger bereits die Höchstversorgung verdient hatte.

### • **Neues Recht**

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

Für die nach dem 01.04.2018 in den Ruhestand tretenden oder in den Ruhestand versetzten Pfarrer und Kirchenbeamten der EKHN und ihre Hinterbliebenen gilt die neue Rentenanrechnungsregelung des § 35 Abs. 2 BVG-EKD. Danach sind Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung für Zeiten, die als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, in voller Höhe auf die kirchlichen Versorgungsbezüge anzurechnen.

Der vollen Anrechnung unterliegen also nicht nur Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und berufsständischen Versorgung, die auf alleinigen Einzahlungen eines kirchlichen Dienstherrn beruhen, sondern darüber hinaus auch alle Rentenleistungen für Zeiten, die als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt worden sind. Dies gilt ebenfalls für Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern der Dienstherr auch für diese Zeiten einen Versorgungsanspruch anerkannt hat.

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

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

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

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

Angerechnet wird der im Rentenbescheid oder in der Rentenanpassungsmitteilung ausgewiesene monatliche Rentenbetrag, nicht aber der Zahlbetrag (§ 35 Abs. 5 BVG-EKD),

d. h. unbeachtlich für die Rentenanrechnung sind die Beiträge des Versorgungsempfängers zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sowie Beitragszuschüsse des Rentenversicherungsträgers zur Krankenversicherung.

Die Rentenanrechnung wird nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD und des Beamtenversorgungsgesetzes durchgeführt (§ 35 Abs. 6 BVG-EKD). Besteht also z. B. die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowohl aus einem nach § 35 Abs. 2 BVG-EKD anzurechnenden Anteil („kirchlicher Rentenanteil“) als auch aus einem die gesetzliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllenden Anteil, der auf Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder auf Kindererziehungszeiten beruht, die nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt wurden („Eigenanteil der Rente“), dann nimmt die Personalverwaltung der EKHN eine Aufteilung der Rente in einen kirchlichen Rentenanteil und einen Eigenanteil vor (sogenanntes „Rentensplitting“). Der kirchliche Rentenanteil ist in voller Höhe auf die kirchliche Versorgung anzurechnen. Im Unterschied dazu unterliegt der Eigenanteil der Rente der vorrangig durchzuführenden Ruhensregelung gemäß § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG; dabei ruht die kirchliche Versorgung nur dann in voller Höhe des Eigenanteils der Rente, wenn der Versorgungsempfänger bereits die Höchstversorgung erdient hat. Erst nach Durchführung der vorgenannten Ruhensregelung erfolgt gemäß § 35 Abs. 6 BVG-EKD die Anrechnung des kirchlichen Rentenanteils auf die (gegebenenfalls) bereits nach § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG geminderte kirchliche Versorgung.

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

Beim Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit z. B. Renten aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung für Angestellte des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes oder Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung ist eine Ruhensregelung nach § 2 Abs. 1 BVG-EKD in Verbindung mit § 55 BeamtVG vorzunehmen.

## • **Übergangsregelungen**

Gemäß § 42 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BVG-EKD richten sich die Rechtsverhältnisse der am 01.04.2018 vorhandenen Versorgungsempfänger der EKHN nach dem bisherigen Recht, soweit es um Zeiten geht, für die Rentenleistungen auf die kirchliche Versorgung anzurechnen sind. Dies gilt entsprechend für die Hinterbliebenenversorgung (§ 42 Abs. 1 S. 3 BVG-EKD). Die Festsetzungen in den vor dem 01.04.2018 erlassenen bestandskräftigen Bescheiden hinsichtlich der Zeiten, für die Rentenleistungen angerechnet wurden, sind auch für die Versorgung der Hinterbliebenen maßgebend (§ 43 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BVG-EKD).

## ➤ **Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften**

### • **Bisheriges Recht**

Bis zum 31.03.2018 fanden in der EKHN die für die Bundesbeamten geltenden versorgungsrechtlichen Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechende Anwendung, sofern im Pfarrbesoldungsgesetz oder im Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz nichts anders geregelt war.

Die bis zum 31.03.2018 geltende Bestimmung des § 20 KBBesG, die gemäß § 21 Abs. 1 PfBesG entsprechend für die Pfarrer im Ruhestand und ihre Hinterbliebenen anzuwenden war, enthielt Ruhensregelungen der EKHN bezüglich des Zusammentreffens



## Versorgungsbericht 2018

---

- eines früher erworbenen staatlichen Ruhegehalts mit einem später erworbenen kirchlichen Ruhegehalt,
- eines früher erworbenen staatlichen Witwen-/Witwergeldes oder Waisengeldes mit einem später erworbenen kirchlichen Witwen-/Witwergeld oder Waisengeld,
- eines früher erworbenen staatlichen Ruhegehalts mit einem später erworbenen kirchlichen Witwen-/Witwergeld.

Beim Zusammentreffen einer früher erworbenen staatlichen Versorgung mit einer später erworbenen kirchlichen Versorgung darf die staatliche Pensionsregelungsbehörde, die die früher erworbene Versorgung zahlt, die jeweilige Ruhensvorschrift beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge (z. B. § 54 BeamtVG) nicht anwenden, da es sich bei dem kirchlichen Versorgungsbezug – aus staatlicher Sicht – nicht um eine Versorgung aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst handelt. Zur Vermeidung einer Doppelversorgung regelte § 20 KBBesG daher, dass bei den dort genannten Fallkonstellationen die jeweils später erworbene kirchliche Versorgung zu kürzen ist, wenn die Summe aus den zusammentreffenden Versorgungsleistungen eine der in § 20 Abs. 2 KBBesG bestimmten Höchstgrenzen überstieg.

### • **Neues Recht**

Auch nach dem Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD in der EKHN am 01.04.2018 finden dort die für die Bundesbeamten maßgebenden Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften entsprechende Anwendung. Des Weiteren gelten in der EKHN die speziellen Ruhensvorschriften des § 14 BVG-EKD (Zusammentreffen von Besoldung und Versorgung mit Einkommen aus einem politischen Amt oder Mandat) und des § 15 BVG-EKD (Zusammentreffen mehrerer Bezüge).

Im Bundesrecht wird das Zusammentreffen von Dienst- und/oder Versorgungsbezügen mit Einkommen aus politischen Ämtern und Mandaten in unterschiedlichen Gesetzen (z. B. Bundesabgeordnetengesetz, Bundesministergesetz) geregelt. Auch die Bundesländer haben diesbezüglich eigene Vorschriften, so dass die Materie insgesamt durch eine hohe Unübersichtlichkeit gekennzeichnet ist. Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD verzichtet daher für diese Regelungsmaterie auf eine Verweisung auf das staatliche Recht.

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

Beim Zusammentreffen mehrerer Bezüge sind darüber hinaus die Spezialregelungen des § 15 BVG-EKD zu beachten.

Wendet ein früherer (staatlicher) Dienstherr die Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge nicht an, ist § 54 BeamtVG (im kirchlichen Bereich) entsprechend anzuwenden. Übersteigt in diesen Fällen die Summe aus beiden Versorgungsbezügen die gesetzlich bestimmte Höchstgrenze, ist der später erworbene kirchliche Versorgungsbezug um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag zu kürzen.

Diese Regelung des § 15 Abs. 1 S. 1 BVG-EKD trat ab 01.04.2018 an die Stelle des bis zum 31.03.2018 maßgebenden § 20 KBBesG.

Darüber hinaus gelten folgende weitere Regelungen bezüglich des Zusammentreffens mehrerer Bezüge:

# Versorgungsbericht 2018

---

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

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

## **Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD**

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

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

In das am 01.04.2018 in Kraft getretene Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVGAG) wurden, soweit die Öffnungsklauseln des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD dies ermöglichten, die bis zum 31.03.2018 in der EKHN geltenden Sonderregelungen des Pfarrbesoldungsgesetzes und des Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes übernommen.

### ➤ **Teil 1 - Allgemeiner Teil**

#### • **Geltungsbereich**

Das Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD gilt für die jeweils in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Pfarrer, Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst, Vikare, Kirchenbeamten sowie Anwärter (§ 1 BVGAG).

#### • **Verzichtsmöglichkeit**

Die Gliedkirchen können nach § 7 BVG-EKD – abweichend vom Bundesrecht (§ 2 Abs. 3 BBesG, § 3 Abs. 3 BeamtVG) – durch Kirchengesetz je für ihren Bereich eine Regelung treffen, nach der widerruflich auf einen Teil der Besoldung oder Versorgung verzichtet werden kann. Der freiwillige und jederzeit widerrufliche Verzicht, der sich unmittelbar auf die Höhe der Bruttobezüge auswirkt, darf allerdings den angemessenen Lebensunterhalt der Bezugsberechtigten und ihrer Familien nicht gefährden.

Die Regelung des § 24a KBBesG über die Verzichtsmöglichkeit, die gemäß § 28 PfbesG für die Pfarrer entsprechende Anwendung fand, wurde in § 2 BVGAG übernommen.

#### • **Zuständigkeiten**

Für Entscheidungen nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD und für Entscheidungen, die nach dem Bundesrecht von Regierungen, Ministerien, obersten Dienstbehörden oder obersten Rechtsaufsichtsbehörden zu treffen sind, ist die Kirchenleitung der EKHN oder die von ihr benannte Stelle zuständig (§ 3 BVGAG).

## ➤ *Teil 2 - Besoldung*

### • *Höhe des Grundgehalts der Pfarrer*

Die Pfarrer versehen einen Dienst, der aufgrund ihres Studiums laufbahnrechtlich dem höheren Dienst zuzuordnen ist. Sie erhalten gemäß § 17 Abs. 1 BVG-EKD ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A.

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

Das Grundgehalt der Pfarrer der EKHN richtet sich nach der Besoldungsgruppe A 13 des Bundesbesoldungsgesetzes. Nach einer hauptberuflichen 13-jährigen Dienstzeit als Pfarrer, gerechnet ab der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis, richtet sich das Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe A 14 des Bundesbesoldungsgesetzes. Das Grundgehalt nach der höheren Besoldungsgruppe ist vom Ersten des Monats an zu gewähren, in dem die 13-jährige Dienstzeit vollendet wird (§ 6 Abs. 1 BVGAG; bisher § 4 Abs. 2 PfBesG).

Auf die 13-jährige Dienstzeit sind Zeiten einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse und einer Elternzeit anzurechnen, nicht jedoch Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, einer Beurlaubung aufgrund des Disziplinargesetzes und eines Wartestands ohne einen Dienstauftrag (§ 6 Abs. 2 BVGAG; bisher § 4 Abs. 3 PfBesG).

### • *Höhe des Grundgehalts der Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst*

Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst erhalten ein Grundgehalt gemäß § 9 Abs. 2 des Kirchengesetzes über die Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst (§ 7 BVGAG).

Danach richtet sich das Grundgehalt während einer Dienstzeit von drei Jahren seit der Übernahme in das Dienstverhältnis auf Probe nach der Besoldungsgruppe A 11 des Bundesbesoldungsgesetzes und anschließend nach der Besoldungsgruppe A 12.

Nach einer Dienstzeit von 12 Jahren beziehen die Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst ein Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 des Bundesbesoldungsgesetzes.

Die in der Besoldungsgruppe A 12 erreichte Stufe wird in der Besoldungsgruppe A 13 erneut durchlaufen. Das Grundgehalt nach der höheren Besoldungsgruppe ist vom Ersten des Monats an zu gewähren, in dem die maßgebende Dienstzeit vollendet wird.

### • *Vikarsbezüge*

Auch die Bestandteile und die Höhe von Anwärter- und Vikarsbezügen unterliegen der Regelungskompetenz der Gliedkirchen (§ 9 Abs. 3 BVG-EKD).

Vikare der EKHN erhalten als Vikarsbezüge einen Unterhaltszuschuss in Höhe von 60 % der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 12 (§ 5 Abs. 1 BVGAG).

Während des sechsmonatigen Spezialpraktikums nach der Zweiten Theologischen Prüfung wird eine Zulage in Höhe von 20 % des Grundgehalts nach § 5 Abs. 1 BVGAG gewährt (§ 5 Abs. 2 BVGAG).

Die Vorschriften über die Höhe des Unterhaltszuschusses und der Zulage während des Spezialpraktikums befanden sich bisher in § 2 Abs. 2 und § 3 der am 01.04.2018 außer

# Versorgungsbericht 2018

---

Kraft getretenen Verwaltungsverordnung über den Unterhaltszuschuss der Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten.

Die bisherigen Regelungen der Verwaltungsverordnung über den Unterhaltszuschuss der Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten bezüglich einer Reisekostenerstattung, eines Kinderbetreuungskostenzuschusses und einer Umzugskostenbeihilfe wurden ab 01.04.2018 in die §§ 8, 8a und 8b der Ordnung des praktischen Vorbereitungsdienstes für Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten der EKHN (Kandidatenordnung - KandO) aufgenommen.

Dies gilt auch für die Vorschrift, wonach für die Vikarsbezüge § 42 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (Verlust des Anspruchs auf Bezüge wegen der schuldhaften Nichtwahrnehmung des Dienstes oder der Verletzung der Pflicht, erreichbar zu sein) entsprechende Anwendung findet (§ 3 Abs. 5 KandO).

## • **Zuordnung der Ämter der Kirchenbeamten**

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

Die Ämter der Kirchenbeamten werden in die dem Amtsinhalt nach gleichen oder entsprechenden Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A (Aufsteigende Gehälter) und B (Feste Gehälter) des Bundesbesoldungsgesetzes eingeordnet (§ 8 Abs. 1 BVGAG; bisher § 5 Abs. 1 S. 1 KBBesG).

Die Kirchenleitung kann im Falle eines dringenden Bedürfnisses mit Zustimmung des Finanzausschusses von der vorgesehenen Eingruppierung abweichen oder eine angemessene Dienstaufwandsentschädigung festsetzen. Die Kirchensynode ist bei ihrer nächsten Tagung zu unterrichten (§ 8 Abs. 2 BVGAG; bisher § 5 Abs. 2 KBBesG).

## • **Zulagen für Personen in kirchenleitenden Ämtern**

Die Gliedkirchen haben die Möglichkeit, je für ihren Bereich für die Besoldung und Versorgung von Mitgliedern kirchenleitender Organe und Personen in kirchenleitenden Ämtern durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes eigene Regelungen zu erlassen (§ 6 Abs. 2 BVG-EKD).

Das Recht der Gliedkirchen bestimmt für den jeweiligen Bereich, wer Mitglied eines kirchenleitenden Organs ist und wer ein kirchenleitendes Amt innehat.

Die Zulagen für Personen in kirchenleitenden Ämtern der EKHN sind in § 4 Abs. 1 bis 4 BVGAG (bisher § 17 Abs. 1 bis 3 PfBesG) geregelt.

Pfarrer, die zum Kirchenpräsidenten, zum Stellvertreter des Kirchenpräsidenten, in das Amt eines theologischen Dezernenten oder in das Amt eines Propstes gewählt oder berufen werden, erhalten gemäß § 4 Abs. 1 bis 4 BVGAG vom Beginn des Monats an, in dem sie ihr Amt übernommen haben, für die Dauer der Ausübung dieses Amtes eine widerrufliche ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des jeweiligen Unterschieds zwischen dem bezogenen Grundgehalt nach § 6 Abs. 1 BVGAG und dem Grundgehalt der

- Besoldungsgruppe B 7 des Bundesbesoldungsgesetzes (Kirchenpräsident),

## Versorgungsbericht 2018

---

- Besoldungsgruppe B 5 des Bundesbesoldungsgesetzes (Stellvertreter des Kirchenpräsidenten),
- Besoldungsgruppe B 3 des Bundesbesoldungsgesetzes (theologischer Dezernent),
- der Besoldungsgruppe A 16 des Bundesbesoldungsgesetzes (Propst).

Übernimmt der Leiter der Kirchenverwaltung auch die Leitung eines Dezernats, erhält er von Beginn des Monats an, in dem er das Amt übernommen hat, für die Dauer der Ausübung dieses Amtes eine widerrufliche ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des jeweiligen Unterschieds zwischen dem bezogenen Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 5 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 6 des Bundesbesoldungsgesetzes. Bezüglich der Ruhegehaltfähigkeit der Zulage findet § 14 BVGAG (Ruhegehalt bei zeitlich befristetem Amt mit höheren Dienstbezügen) entsprechende Anwendung (§ 4 Abs. 5 BVGAG).

Übernimmt ein Dezernent die Stellvertretung des Leiters der Kirchenverwaltung, bezieht er von Beginn des Monats an, in dem er die Stellvertretung übernommen hat, für die Dauer der Ausübung dieses Amtes eine widerrufliche ruhegehaltfähige Stellenzulage. Die Höhe der Stellenzulage bemisst sich bei einem theologischen Dezernenten nach dem jeweiligen Unterschied zwischen dem bezogenen Grundgehalt nach § 6 Abs. 1 BVGAG und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 4 des Bundesbesoldungsgesetzes und bei einem nicht theologischen Dezernenten nach dem jeweiligen Unterschied zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppen B 3 und B 4 des Bundesbesoldungsgesetzes. Hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit der Zulage für einen nicht theologischen Dezernenten ist § 14 BVGAG (Ruhegehalt bei zeitlich befristetem Amt mit höheren Dienstbezügen) entsprechend anzuwenden (§ 4 Abs. 6 BVGAG).

Wird eines der in § 4 Abs. 1 bis 4 und 6 BVGAG aufgeführten Ämter vor der Wahl oder der Berufung des Stelleninhabers von einem Pfarrer als ständigem Stellvertreter aufgrund eines besonderen Dienstauftrags hauptamtlich verwaltet, so kann die Kirchenleitung diesem gemäß § 4 Abs. 7 BVGAG die dafür vorgesehenen Stellenzulagen für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes, längstens bis zu dessen Übernahme durch den gewählten oder berufenen Amtsträger, widerruflich bewilligen. Bezieht der Pfarrer bereits eine der in § 4 Abs. 1 bis 4 und Abs. 6 BVGAG vorgesehenen Stellenzulagen, darf ihm für die Zeit der Stellvertretung oder der Wahrnehmung des Dienstauftrags jeweils nur die höhere Stellenzulage gewährt werden.

- **Zulage für die Wahrnehmung eines gesamtkirchlichen Amtes**

Die Gliedkirchen haben nach § 23 Abs. 3 BVG-EKD die Möglichkeit, durch Kirchengesetz oder aufgrund Kirchengesetzes je für ihren Bereich vom Bundesbesoldungsgesetz abweichende Regelungen zu erlassen.

Dies gilt bezüglich der Voraussetzungen für die Gewährung von Zulagen, der Gewährung weiterer Zulagen sowie der Höhe und Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen.

Pfarrer, die in ein gesamtkirchliches Amt gewählt oder berufen werden, können vom Beginn des Monats an, in dem sie ihr Amt übernommen haben, für die Dauer der Ausübung dieses Amtes auf Basis einer Stellenbewertung eine widerrufliche ruhegehaltfähige Stellenzulage erhalten. Die Höhe der Stellenzulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschied zwischen dem bezogenen Grundgehalt nach § 6 Abs. 1 BVGAG und der entsprechenden Erfahrungsstufe des Grundgehalts der als Richtsatzgruppe bestimmten Besoldungsgruppe des Bundesbesoldungsgesetzes. Die Richtsatzgruppen, aus denen sich die Höhe der Stellenzulage ergibt, sind im Stellenplan enthalten. Bei nur

## Versorgungsbericht 2018

---

anteiliger Übertragung des Amtes bemisst sich die Stellenzulage nach dem Anteil (§ 9 Abs. 1 BVGAG; bisher § 17 Abs. 4 PfBesG).

Wird ein gesamtkirchliches Amt vor der Wahl oder der Berufung des Stelleninhabers von einem Pfarrer als ständigem Stellvertreter aufgrund eines besonderen Dienstauftrags hauptamtlich verwaltet, so kann die Kirchenleitung diesem die dafür vorgesehenen Stellenzulagen für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes, längstens bis zu dessen Übernahme durch den gewählten oder berufenen Amtsträger, widerruflich bewilligen. Bezieht der Pfarrer bereits eine der in § 9 Abs. 1 BVGAG vorgesehenen Stellenzulagen, darf ihm für die Zeit der Stellvertretung oder der Wahrnehmung des Dienstauftrags jeweils nur die höhere Stellenzulage gewährt werden (§ 9 Abs. 2 BVGAG; bisher § 17 Abs. 5 PfBesG).

- **Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes**

Die Vorschrift des § 46 BBesG, die eine Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes vorsah, wurde durch Art. 1 Nr. 15 des Siebten Besoldungsänderungsgesetzes (7. BesÄndG) vom 03.12.2015 (BGBl. I S. 2163) mit Wirkung ab 01.01.2016 aufgehoben. Die EKHN machte von der Öffnungsklausel des § 23 Abs. 3 BVG-EKD Gebrauch und traf für diesen Fall eine kircheneigene Regelung (§ 10 BVGAG). Wird danach vorübergehend vertretungsweise eine höherwertige Tätigkeit übertragen, ist nach Ablauf von sechs Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgabe eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem bisherigen Grundgehalt und dem Grundgehalt des höherwertigen Amtes zu zahlen. Falls die Übertragung des höherwertigen Amtes nicht am ersten Tag eines Monats erfolgt, beginnt die Frist am ersten Tag des Folgemonats.

- **Justizvollzugszulage**

Pfarrer, die mit einem Dienst in einer Justizvollzugsanstalt des Landes Hessen oder des Landes Rheinland-Pfalz beauftragt sind, erhalten eine widerrufliche nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe der den Bediensteten in hessischen bzw. rheinland-pfälzischen Justizvollzugsanstalten zustehenden Zulage nach dem jeweiligen Landesbesoldungsgesetz (§ 11 BVGAG zu § 23 Abs. 3 BVG-EKD).

- **Schwierigkeitsstellenzulage**

Pfarrer, die eine Pfarrstelle oder eine sonstige Planstelle mit besonderer Schwierigkeit des Dienstes (Schwierigkeitsstelle) versehen, beziehen zum Ausgleich für die aus dem Umfang und der Schwierigkeit des Amtes erwachsenden besonderen Anforderungen vom Ersten des Monats des Dienstbeginns in dieser Stelle an eine widerrufliche Stellenzulage (Schwierigkeitsstellenzulage), die an den allgemeinen linearen Besoldungserhöhungen teilnimmt. Sie betrug am 01.04.2018 je nach dem Grad der Schwierigkeit monatlich 147,95 EUR (Schwierigkeitsstufe A) oder 295,89 EUR (Schwierigkeitsstufe B). Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung (§ 12 Abs. 1 BVGAG; bisher § 15 Abs. 1 PfBesG).

Die EKHN machte auch bezüglich der Schwierigkeitsstellenzulage von der Öffnungsklausel des § 23 Abs. 3 BVG-EKD Gebrauch.

Ein Anspruch auf Gewährung der Schwierigkeitsstellenzulage besteht nicht, solange Pfarrer vorläufig des Dienstes enthoben sind (§ 12 Abs. 2 BVGAG; bisher § 16 Abs. 1 PfBesG).

Sind Pfarrer länger als drei Monate verhindert, die Schwierigkeitsstelle zu versehen, so ruht der Anspruch auf Zahlung der Schwierigkeitsstellenzulage vom Beginn des vierten Monats nach Eintritt des Hindernisses bis zum Ersten des Monats, in dem der Dienst wieder aufgenommen wird (§ 12 Abs. 3 BVGAG; bisher § 16 Abs. 2 PfBesG).

Ist aufgrund der Verhinderung die Bestellung eines ständigen Vertreters notwendig geworden, so kann die Kirchenleitung anordnen, dass die Zulage, solange der Anspruch auf sie nicht besteht oder ruht, ganz oder teilweise an den Vertreter gezahlt wird. Bezieht der Vertreter bereits eine Schwierigkeitsstellenzulage, so darf ihm für die Zeit der Vertretung nur die höhere Schwierigkeitsstellenzulage gewährt werden (§ 12 Abs. 4 BVGAG; bisher § 16 Abs. 3 PfBesG).

- **Dienstwohnung**

Gemäß § 24 Abs. 1 BVG-EKD wird für die Dauer der Zuweisung einer Dienstwohnung eine Dienstwohnungsvergütung auf die Bezüge angerechnet.

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

Bei Gewährung einer Dienstwohnung im Bereich der EKHN werden ein Grundbetrag sowie gegebenenfalls der Familienzuschlag der Stufe 1 vom Grundgehalt einbehalten. Der Grundbetrag beträgt 540,00 EUR bei einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 12, 610,00 EUR bei einem Grundgehalt der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 sowie bei der Gewährung einer Zulage bis zur Besoldungsgruppe A 16 und 690,00 EUR bei Gewährung einer Zulage nach der Besoldungsgruppe B. Der Betrag verringert sich entsprechend bei einer Einschränkung des Dienstauftrags. Der Grundbetrag nimmt an den allgemeinen linearen Besoldungserhöhungen teil. Sind Kinder zu berücksichtigen, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der jeweils maßgebenden höheren Stufe des Familienzuschlags gezahlt (§ 13 Abs. 2 BVGAG; bisher § 11 Abs. 2 PfBesG).

Bei Pfarrern, denen keine Dienstwohnung gewährt wird oder die von der Dienstwohnungspflicht befreit sind, ist der Grundbetrag sowie gegebenenfalls der Familienzuschlag der Stufe 1 auszuzahlen (§ 13 Abs. 3 BVGAG; bisher § 11 Abs. 3 S. 1 PfBesG).

Die Vorschrift des § 13 Abs. 2 BVGAG gilt auch, wenn sich ein Pfarrer unberechtigt weigert, eine ihm zugewiesene Dienstwohnung zu beziehen (§ 13 Abs. 4 BVGAG; bisher § 11 Abs. 3 S. 2 PfBesG).

Wird eine Dienstwohnung gewährt und hat auch der Ehegatte oder der Lebenspartner Anspruch auf Besoldung nach dem Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD, erhalten beide Ehegatten oder Lebenspartner nur eine gemeinsame Dienstwohnung. Die Vorschrift des § 13 Abs. 2 BVGAG gilt für beide Ehegatten oder Lebenspartner mit der Maßgabe, dass der Grundbetrag sowie der Familienzuschlag der Stufe 1 nur einmal einbehalten wird (§ 13 Abs. 5 BVGAG; bisher § 11 Abs. 4 PfBesG).

Die Verpflichtung zur Gewährung der Dienstwohnung trifft mangels eines anderen Verpflichteten die Kirchengemeinde (§ 13 Abs. 6 BVGAG; bisher § 11 Abs. 5 PfBesG).

Pfarrer, denen keine Dienstwohnung zugewiesen wird, können für die Anmietung einer Wohnung in besonderen Härtefällen eine Mietbeihilfe erhalten. Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung (§ 13 Abs. 7 BVGAG; bisher § 11 Abs. 6 PfBesG).

Wird einem Pfarrer, der mit einem hauptamtlichen Dienst in einer diakonischen Einrichtung beauftragt ist, von dieser Einrichtung eine Dienstwohnung unentgeltlich zur Verfügung gestellt, gilt § 13 Abs. 2 BVGAG entsprechend (§ 13 Abs. 9 BVGAG; bisher § 11a PfBesG).

## ➤ *Teil 3 - Versorgung*

### • ***Ruhegehalt bei zeitlich befristetem Amt mit höheren Dienstbezügen***

Die Stellenzulage für die Ausübung eines höherwertigen Amtes wird in voller Höhe ruhegehaltfähig, wenn sie zwei Jahre ununterbrochen bezogen wurde (§ 5 Abs. 5 S. 1 BeamtVG).

Nach den bisherigen Regelungen der EKHN waren bei den Zulagen für Pfarrer verschiedene ruhegehaltfähige Dienstzeiten zugrunde zu legen. Hatte der Pfarrer die Zulage beim Eintritt des Versorgungsfalls nicht mehr bezogen, wurde die nach dem Wegfall des Bezugs verbrachte Zeit als nicht ruhegehaltfähige Dienstzeit bei der Zulage berücksichtigt. Erhielt er die Zulage jedoch beim Eintritt des Versorgungsfalls, galt die volle ruhegehaltfähige Dienstzeit auch für die Zulage. Dies führte insbesondere bei Pfarrern, die in früheren Berufsjahren ein höherbewertetes Amt innehatten, zu einer finanziellen Schlechterstellung.

Zur Vermeidung dieser Ungleichbehandlung enthält § 14 Abs. 1 BVGAG eine neue Regelung. Tritt der Versorgungsfall nicht in unmittelbarem Anschluss an die Zahlung einer Stellenzulage, die aufgrund der Wahrnehmung eines kirchenleitenden Amtes nach § 4 BVGAG oder eines gesamtkirchlichen Amtes nach § 9 BVGAG zustand, ein, gehört der Unterschiedsbetrag zwischen den Dienstbezügen, die der Pfarrer unter Berücksichtigung der Zulage erhalten hat, und den Dienstbezügen, die er nach § 6 Abs. 1 BVGAG bezogen hätte, für jedes volle Jahr, für das dem Pfarrer die Zulage gezahlt worden ist, mit einem Achtel bis zu ihrem vollen Betrag zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen.

Hat der Pfarrer nacheinander mehrere Zulagen nach § 4 BVGAG und § 9 BVGAG bezogen, berechnet sich die Gesamthöhe aus den letzten acht Jahren des Bezugs der Zulagen. Würde sich jedoch aus der Bezugszeit von acht Jahren früher bezogener Zulagen ein höheres Ruhegehalt ergeben, so werden diese bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen berücksichtigt (§ 14 Abs. 2 BVGAG).

Gemäß § 5 Abs. 5 S. 3 BeamtVG darf das Ruhegehalt die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten (niedrigeren) Amtes nicht übersteigen.

Aufgrund der besonderen Besoldungsstruktur in der EKHN erfolgt für die Wahrnehmung eines kirchenleitenden Amtes oder eines gesamtkirchlichen Amtes keine Einweisung in eine höhere Besoldungsgruppe. Es wird vielmehr zu dem Grundgehalt für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes eine Zulage gewährt. Dies kann dazu führen, dass nach Beendigung der Amtszeit, aber vor Eintritt in den Ruhestand, eine gewisse Zeit noch ein Amt „nur“ noch mit dem Grundgehalt wahrgenommen wird. Zur Vermeidung des Verlustes des erdienten höheren Ruhegehalts ist in § 14 Abs. 3 BVGAG die Anwendung von § 5 Abs. 5 S. 3 BeamtVG ausgeschlossen.

### • ***Ruhegehaltfähigkeit von Schwierigkeitsstellenzulagen***

Die Schwierigkeitsstellenzulage ist nach einer Bezugszeit von insgesamt zehn Jahren ruhegehaltfähig (§ 15 Abs. 1 BVGAG; bisher § 23 Abs. 1 PfBesG).

Hat die Höhe der Schwierigkeitsstellenzulage infolge einer Änderung der Schwierigkeitsstufe gewechselt, so wird nur die zuletzt bezogene Schwierigkeitsstellenzulage bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen berücksichtigt. Würde sich jedoch aus einer früher bezogenen Schwierigkeitsstellenzulage ein höheres Ruhegehalt ergeben, ist bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nur die früher bezogene Schwierigkeitsstellenzulage zu berücksichtigen (§ 15 Abs. 2 BVGAG; bisher § 25 Abs. 1 PfBesG).



# Versorgungsbericht 2018

---

Der Anspruch auf Ruhegehalt aus der Schwierigkeitsstellenzulage wird durch § 14 Abs. 2 BVGAG nicht berührt (§ 15 Abs. 3 BVGAG; bisher § 25 Abs. 2 PfBesG).

- **Nichtanwendung von Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes**

Die EKHN machte mit § 16 BVGAG von der Öffnungsklausel des § 16 Abs. 8 BVG-EKD Gebrauch. Danach kann in besonderen Fällen der Beurlaubung zur Sicherung einer höheren Gesamtversorgung durch Vereinbarung einer anderen Alterssicherung anstelle einer beamtenrechtlichen Versorgung von der Anwendung der §§ 53a bis 56 BeamtVG abgesehen werden.

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

➤ **Teil 4 - Haushaltsrechtliche Vorschriften**

- **Ausweisung der Dienstbezüge im Haushaltsplan**

Dienstbezüge einschließlich der Zulagen und Dienstaufwandsentschädigungen dürfen nur aufgrund kirchengesetzlicher Bestimmungen festgesetzt werden und sind im Haushaltsplan auszuweisen (§ 17 Abs. 1 BVGAG; bisher § 8 Abs. 1 KBBesG).

Dies gilt nicht im Ausnahmefall des § 8 Abs. 2 BVGAG (§ 17 Abs. 2 BVGAG, bisher § 8 Abs. 2 KBBesG). Die Kirchenleitung kann gemäß § 8 Abs. 2 BVGAG im Falle eines dringenden Bedürfnisses mit Zustimmung des Finanzausschusses von der vorgesehenen Eingruppierung abweichen oder eine angemessene Dienstaufwandsentschädigung festsetzen. Die Kirchensynode ist bei ihrer nächsten Tagung zu unterrichten.

- **Ausweisung der Kirchenbeamtenstellen im Haushaltsplan**

Die Stellen der Kirchenbeamten sind in einer Anlage zum Haushaltsplan (Stellenplan) nach ihrer Anzahl unter Angabe der Amtsbezeichnungen, der Besoldungsgruppen sowie etwaiger Zulagen und Dienstaufwandsentschädigungen auszuweisen (§ 18 Abs. 1 BVGAG; bisher § 9 Abs. 1 KBBesG).

Im Falle des § 8 Abs. 2 BVGAG ist die Stelle erforderlichenfalls in einem Nachtragshaushaltsplan nachzuweisen (§ 18 Abs. 2 BVGAG; bisher § 9 Abs. 2 KBBesG).

- **Verleihung eines Amtes**

Ein Amt darf nur mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle verliehen werden. Die Stelle muss der Vorbildung und der Ausbildung des Kirchenbeamten (Laufbahn) entsprechen (§ 19 Abs. 1 BVGAG; bisher § 10 Abs. 1 KBBesG).

Die im Stellenplan vorgesehenen Stellen dürfen, soweit die dienstlichen Belange es zulassen und gesetzliche Vorschriften nicht entgegenstehen, auch mit Kirchenbeamten einer niedrigeren Besoldungsgruppe derselben Laufbahn besetzt werden (§ 19 Abs. 2 BVGAG; bisher § 10 Abs. 3 KBBesG).

- **Einweisung in eine Planstelle**

Ein Kirchenbeamter, dem ein Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird, kann mit Wirkung vom Ersten des Monats, in dem die Übertragung wirksam geworden ist, in die

# Versorgungsbericht 2018

---

entsprechende Planstelle eingewiesen werden, wenn sie zu diesem Zeitpunkt besetzbar ist (§ 20 Abs. 1 BVGAG; bisher § 11 Abs. 1 KBBesG).

Hat der Kirchenbeamte die Obliegenheiten dieser oder einer gleichartigen Stelle mindestens in den drei letzten Monaten vor der Übertragung tatsächlich wahrgenommen und war die Stelle, in die er eingewiesen werden soll, während dieser Zeit besetzbar, so kann er mit Rückwirkung von höchstens drei Monaten in die Stelle eingewiesen werden (§ 20 Abs. 2 BVGAG; bisher § 11 Abs. 2 KBBesG).

## ➤ **Teil 5 - Übergangsbestimmungen**

Die Regelungen des Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160) zur Neugestaltung der Grundgehaltstabellen (Reduzierung der je nach Laufbahngruppe bis zu 12 Dienstaltersstufen auf einheitlich acht Erfahrungsstufen, Integration der allgemeinen Stellenzulage und der jährlichen Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle) und zur Überleitung der Beamten und Pensionäre des Bundes in das neue Besoldungssystem traten am 01.07.2009 in Kraft. Zur Vermeidung eines dauerhaften Nebeneinanders von zwei Grundgehaltssystemen im Bereich des Bundes wurden alle Empfänger von Dienstbezügen in den Bundesbesoldungsordnungen mit aufsteigenden Gehältern zum Stichtag 01.07.2009 in das neue Grundgehaltssystem übergeleitet.

Rechtsgrundlage war das als Art. 3 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes veröffentlichte Besoldungsüberleitungsgesetz (BesÜG) vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 221). Danach erfolgte die Überleitung der Empfänger von Dienstbezügen nach einer Besoldungsgruppe der Bundesbesoldungsordnung A auf der Grundlage des am 30.06.2009 maßgeblichen Amts mit den für Juni 2009 zustehenden Dienstbezügen in das neue Grundgehaltssystem.

Artikel 9 des im Wesentlichen am 01.04.2010 in Kraft getretenen Kirchengesetzes (der EKHN) zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften aufgrund des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes vom 28.11.2009 (ABl. 2010 S. 18, 22) enthielt das Kirchliche Besoldungsüberleitungsgesetz. Im Bereich der EKHN wurden die Empfänger von Dienstbezügen nach einer Besoldungsgruppe der Bundesbesoldungsordnung A – in Analogie zum Besoldungsüberleitungsgesetz des Bundes – auf der Grundlage des am 01.04.2010 maßgeblichen Amts mit den für März 2010 zustehenden Dienstbezügen den Stufen oder Überleitungsstufen des Grundgehalts der Anlage zum Kirchlichen Besoldungsüberleitungsgesetz (Überleitungstabelle für die Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A) zugeordnet.

Das Kirchliche Besoldungsüberleitungsgesetz der EKHN trat am 01.04.2018 außer Kraft. Gemäß § 21 BVGAG finden daher die §§ 1 bis 3 BesÜG mit den Maßgaben entsprechende Anwendung, dass statt des „30.06.2009“ der „01.04.2010“ einzusetzen ist und dass statt „der für Juni 2009 zustehenden Dienstbezüge“ die „für März 2010 zustehenden Dienstbezüge“ maßgebend sind. Die Überleitung der Besoldungsempfänger in die neuen Erfahrungsstufen ist zwar abgeschlossen, doch kann es noch immer Einzelfälle geben, die z. B. aufgrund einer Beurlaubung noch nicht übergeleitet worden sind.

## **Änderungen des Kirchenverwaltungsgesetzes**

Der Leiter der Kirchenverwaltung wird nach § 11 Abs. 1 des Kirchenverwaltungsgesetzes (KVG) von der Kirchensynode für die Dauer von acht Jahren gewählt.

Mit Ablauf der Amtszeit tritt der Leiter der Kirchenverwaltung in den Ruhestand (§ 11 Abs. 5 S. 1 KVG). Das Ruhegehalt wird in diesem Fall jedoch nicht gemäß § 14 Abs. 3 BeamtenVG (Versorgungsabschlag) um 3,6 % für jedes Jahr, um das der Leiter

## Versorgungsbericht 2018

---

der Kirchenverwaltung vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt wird, gekürzt.

Gemäß § 11 Abs. 7 KVG in der bis zum 31.03.2018 geltenden Fassung war der Leiter der Kirchenverwaltung vor Vollendung des 60. Lebensjahres verpflichtet, sich einer Wiederwahl zu stellen, um den Anspruch auf Versorgung nicht zu verlieren. Diese Verpflichtung wurde nunmehr aufgehoben, so dass die Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf der ersten Amtszeit erfolgen kann.

Macht der Leiter der Kirchenverwaltung von der Möglichkeit, sich nach der ersten Amtszeit in den Ruhestand versetzen zu lassen, keinen Gebrauch, sondern stellt sich freiwillig zur Wiederwahl und führt sein Amt weiter, soll ihm daraus kein Nachteil entstehen, wenn er während der nächsten Amtsperiode wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird. In diesem Fall ist die Versorgungsabschlagsregelung des § 14 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 BeamtVG nach einer Neufassung des § 11 Abs. 5 S. 4 KVG nicht anzuwenden.

### ***Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD***

Nach § 35 Abs. 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD) sind Pfarrer, die als Kandidaten für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag oder zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes aufgestellt worden sind, innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag und am Wahltag beurlaubt. Ein Verlust der Stelle tritt nicht ein. Um Pfarrern der EKHN weiter eine ungehinderte politische Betätigung zu ermöglichen, regelt § 10a des Ausführungsgesetzes der EKHN zum Pfarrdienstgesetz der EKD, dass den Pfarrern die Dienstbezüge für die Dauer dieser zweimonatigen Beurlaubung belassen werden.

Juni 2018

### **Änderungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften in der Ev. Landeskirche in Baden**

Die **Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung des Landeskirchenrats zur Ausführung des kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 16.05.2018 (GVBl. S. 235)** trat am 01.06.2018 in Kraft.

#### ***Zulagen für bestimmte herausgehobene Ämter***

Gemäß § 1 Abs. 4 der Rechtsverordnung des Landeskirchenrats zur Ausführung des kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Besoldungsrechtsverordnung - LKR - BesRVO-LKR) werden der Besoldungsgruppe A 14 (ab Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 15) die dort im Einzelnen bezeichneten Ämter zugeordnet (z. B. Direktor der Ev. Akademie Baden, Beauftragter bei Landtag und Landesregierung).

Bei den Ämtern nach § 1 Abs. 4 BesRVO-LKR ist eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 16 zu gewähren (§ 1 Abs. 5 S. 1 BesRVO-LKR).

Die Regelung des § 1 Abs. 5 S. 2 BesRVO-LKR bezüglich der Ruhegehaltfähigkeit dieser Funktionszulage wurde ab 01.01.2018 neu gefasst.

# Versorgungsbericht 2018

---

Nach § 1 Abs. 5 S. 2 Nr. 1 BesRVO-LKR ist die Funktionszulage ruhegehaltfähig, wenn die Person das Amt, für welches die Zulage gewährt wird, mindestens sechs Jahre innehatte. Bisher kam es auf den ununterbrochenen Bezug der Zulage von mindestens sechs Jahren an.

Die Funktionszulage ist gemäß § 1 Abs. 5 S. 2 Nr. 2 BesRVO-LKR auch ruhegehaltfähig nach mindestens zweijähriger Amtszeit (bisher: nach mindestens zweijährigem Bezug der Funktionszulage), wenn der Amtsinhaber a) wegen Dienstunfähigkeit oder Schädigung im Dienst in den Ruhestand versetzt worden ist, b) verstorben ist oder c) aus der entsprechenden Funktion in den Ruhestand versetzt wird (bisher: aus der entsprechenden Funktion in den Ruhestand aus Altersgründen versetzt wird).

Die Vorschrift des § 1 Abs. 5 BesRVO-LKR gilt auch für Dekansstellen, die mit einem Dienstauftrag zur Übernahme eines regelmäßigen Predigtauftrags in einer Gemeinde verbunden sind (§ 1 Abs. 6 BesRVO-LKR).

Dekanstellvertreter erhalten eine Funktionszulage in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15. Bezüglich der Ruhegehaltfähigkeit der Funktionszulage gilt § 1 Abs. 5 S. 2 BesRVO-LKR entsprechend (§ 1 Abs. 7 BesRVO-LKR).

Nach der Übergangsregelung des § 8 Abs. 9 BesRVO-LKR ist die neue Fassung des § 1 Abs. 5 BesRVO-LKR ab 01.06.2018 auch für Personen anzuwenden, die die Zulage nach § 1 Abs. 5 BesRVO-LKR erhalten haben und sich am 31.05.2018 bereits im Ruhestand befanden.

## ***Besoldung an evangelischen Hochschulen***

Die Besoldung des Rektors und der Professoren an evangelischen Hochschulen der Ev. Landeskirche in Baden ist den Besoldungsgruppen W bzw. C des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zugeordnet. Dies gilt für die Ev. Hochschule in Freiburg und nunmehr auch für die Ev. Hochschule in Heidelberg (§ 4 BesRVO-LKR).

## ***Berechnung des Kürzungsbetrags zum Steuervorteilsausgleich***

Die Ev. Landeskirche in Baden gehört – wie die Ev.-Luth. Kirche in Bayern, die Ev. Kirche in Hessen und Nassau und die östlichen Gliedkirchen der EKD – zu den sogenannten „BfA-Kirchen“.

Die „BfA-Kirchen“ sicherten einen Teil der Altersvorsorge ihrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter (z. B. Pfarrer, Kirchenbeamte) in der ehemaligen Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) ab.

Die Versorgungsabsicherung unter Einbeziehung der gesetzlichen Rentenversicherung endete in der Ev. Landeskirche in Baden am 31.12.1999.

Da mit der Versicherung kirchlicher Bediensteter in der gesetzlichen Rentenversicherung in den „BfA-Kirchen“ nicht eine zusätzliche Versorgung, sondern eine Absicherung der sich ergebenden kirchlichen Versorgungsanswartschaften bezweckt wurde, trugen die kirchlichen Dienstherren die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) allein. Die allein auf kirchlichen Beitragszahlungen beruhenden Renten sind daher in voller Höhe auf die kirchlichen Bezüge anzurechnen.

Steuerrechtlich gesehen unterliegen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit noch) einer geringeren Besteuerung als die Versorgungsbezüge.

## Versorgungsbericht 2018

---

Mit dem Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz - AltEinkG) vom 05.07.2004 (BGBl. I S. 1427) wird in den Jahren 2005 bis 2040 schrittweise die sogenannte „nachgelagerte Besteuerung“ verwirklicht. Der steuerpflichtige Rentenanteil bestimmt sich dabei nach dem Jahr des Renteneintritts. 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 Rentenanteil wird für jeden ab dem Jahr 2006 neu hinzukommenden Rentnerjahrgang bis zum Jahr 2020 in jährlichen Schritten von zwei Prozentpunkten auf 80 % und danach in jährlichen Schritten von einem Prozentpunkt angehoben, so dass alle Renten, die im Jahr 2040 oder später beginnen, zu 100 % steuerpflichtig sein werden. Auf der anderen Seite erfolgt in den Jahren 2005 bis 2040 der schrittweise Abbau der Steuerfreibeträge für Versorgungsbezüge.

Ab dem Jahr 2040 werden die Versorgungsbezüge und Renten dann einkommensteuerrechtlich gleich behandelt.

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) trat in der Ev. Landeskirche in Baden am 01.07.2016 in Kraft.

Gemäß § 40 Abs. 1 BVG-EKD können die Gliedkirchen je für ihren Bereich regeln, inwieweit der sich bei den Dienst- und Versorgungsbezügen ergebende Vorteil, der auf die geringere Besteuerung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zurückzuführen ist, abgeschöpft wird (Steuervorteilsausgleich). Dies gilt jedoch nicht für den Steuervorteil, der sich aufgrund der Rentenanrechnung nach § 55 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes ergibt.

Das Nähere kann durch Rechtsverordnung geregelt werden. Vorhandene Regelungen der Gliedkirchen gelten für den jeweiligen Bereich fort und können für ihn fortentwickelt werden (§ 40 Abs. 2 BVG-EKD).

Hintergrund dieser Regelungen ist die Überlegung, dass der Bezügeempfänger durch die besondere Form der Versorgungssicherung (Teilversorgung durch Rentenzahlung) keinen finanziellen Vorteil haben soll, zumal er hierfür auch keinen finanziellen Beitrag leistete. Umgekehrt betrachtet soll der finanzielle Vorteil der Landeskirche zukommen, die diese besondere Form der Versorgungssicherung vollumfänglich finanzierte.

Die Ev. Landeskirche in Baden machte von der in § 40 BVG-EKD eingeräumten Möglichkeit Gebrauch. Aufgrund § 7 des Kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG-BVG-EKD) kann der Landeskirchenrat durch Rechtsverordnung nähere Regelungen zum Steuervorteilsausgleich treffen.

Die bis zum 30.06.2016 geltende Verordnungsermächtigung ergab sich aus § 1 Abs. 4 des Kirchlichen Gesetzes zur Sicherung der beamtenrechtlichen Versorgungsanwartschaften der Pfarrer, Pfarrdiakone und Kirchenbeamten (Versorgungssicherungsgesetz - VSG).

Die Bestimmungen der am 01.07.2016 außer Kraft getretenen Rechtsverordnung des Landeskirchenrats zur Durchführung von § 1 Abs. 4 VSG, die detaillierte Vorgaben zur Berechnung des Steuervorteilsausgleichs enthielten, wurden, soweit erforderlich, in § 6 BesRVO-LKR (Berechnung des Kürzungsbetrags zum Steuervorteilsausgleich nach § 40 BVG-EKD) übernommen.

Die Änderungsverordnung des Landeskirchenrats vom 16.05.2018 führte bezüglich des Kürzungsbetrags zum Steuervorteilsausgleich zwei wesentliche Neuerungen ein.

# Versorgungsbericht 2018

---

## ➤ **Abschöpfung des Steuervorteilsausgleichs nur noch bei Versorgungsbezügen**

Nach der Neufassung des § 6 Abs. 1 BesRVO-LKR werden nur noch die Versorgungsbezüge derjenigen Versorgungsempfänger, die infolge der Begründung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (ausschließlich auf kirchlichen Beitragszahlungen beruhende) Renten erhalten, durch einen Kürzungsbetrag zum Steuervorteilsausgleich vermindert.

Der Zeitpunkt des Renteneintritts und der Zeitpunkt des Ruhestandseintritts können auseinanderfallen. Die rechtlichen Regelungen sehen daher vor, dass die bezogene Rente auch auf die Dienstbezüge anzurechnen ist. Ansonsten würden die Betroffenen neben ihrer vollen Besoldung zugleich eine ausschließlich vom Dienstherrn finanzierte Rente beziehen und es käme zu einer rechtlich nicht zulässigen Doppelalimentierung. Da in diesen Fällen einerseits die Rente zur Vermeidung einer Doppelalimentierung auf die Dienstbezüge angerechnet wird, andererseits aber der eigentliche Zweck der Rentenabsicherung (nämlich Sicherung der kirchlichen Versorgung) nicht erfüllt ist, erfolgt künftig die Abschöpfung des Steuervorteils nicht mehr wie bisher bei den Dienst- und Versorgungsbezügen, sondern nur noch bei den Versorgungsbezügen.

## ➤ **Abschaffung des Kürzungsbetrags zum Steuervorteilsausgleich für Personen, die nach dem 31.12.2021 in den Ruhestand treten oder nach dem 31.12.2021 eine Versorgung als Witwe oder Witwer erhalten**

Es ist abzusehen, dass die sich schrittweise vermindernde steuerrechtliche Differenz zwischen Versorgungsbezügen und Renten in Verbindung mit den immer geringer ausfallenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung das aufwändige Verfahren zur Berechnung des Kürzungsbetrags zum Steuervorteilsausgleich auf lange Sicht 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 Ev. Landeskirche in Baden nur noch bis zum 31.12.1999 zur Absicherung der kirchlichen Versorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert waren.

Gemäß § 8 Abs. 8 BesRVO-LKR findet § 6 BesRVO-LKR daher keine Anwendung mehr für Personen, die nach dem 31.12.2021 in den Ruhestand treten oder nach dem 31.12.2021 eine Versorgung als Witwe oder Witwer erhalten.

Juli 2018

## **Bestimmung der aktuellen Rentenwerte**

Die **Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 01.07.2018 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2018 - RWBestV 2018) vom 12.06.2018 (BGBl. I S. 838)** trat am 01.07.2018 in Kraft.

Ab 01.07.2018 erhöhte sich der aktuelle Rentenwert von 31,03 EUR auf 32,03 EUR. Das entsprach einer Rentenerhöhung von 3,22 % 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 01.07.2018 auf 30,68 EUR (95,8 % des Westwerts).

## Versorgungsbericht 2018

---

Gemäß § 255a Abs. 2 SGB VI war jedoch zu prüfen, ob anstelle des Werts von 30,68 EUR ein Vergleichswert, der die tatsächliche Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern berücksichtigte, als aktueller Rentenwert (Ost) festgesetzt werden musste. Da der nach § 255a Abs. 2 SGB VI zu ermittelnde Vergleichswert von 30,69 EUR höher war als der nach § 255a Abs. 1 SGB VI berechnete aktuelle Rentenwert (Ost) von 30,68 EUR und damit den gesetzlich vorgesehenen Angleichungsschritt auf 95,8 % des Westwerts geringfügig überschritt, wurde der aktuelle Rentenwert (Ost) ab 01.07.2018 auf 30,69 EUR festgesetzt (§ 255a Abs. 2 S. 6 SGB VI). Das entsprach einer Rentenerhöhung von 3,37 % 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 3,22 % bzw. 3,37 %, 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.

### **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 gegebenenfalls bei Altfällen der Besoldungsordnung C) zugeordnet sind, finden nach § 1 Abs. 5 des Kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD unverändert die Regelungen des Landesbesoldungsrechts Baden-Württemberg Anwendung.

Gemäß Art. 1 **des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2017/2018 (BVAnpGBW 2017/2018) vom 07.11.2017 (GBl. S. 565)** wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge sowie das Alters- und Hinterbliebenengeld ab 01.07.2018 linear um 2,675 % erhöht. Die Erhöhung des Familienzuschlags um 2,675 % erfolgte bereits ab 01.03.2018. Die Anhebung der Anwärtergrundbeträge belief sich ab 01.07.2018 auf 35,00 EUR.

Die der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde liegenden und ab 01.07.2018 erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge waren (mit Ausnahme des Familienzuschlags) mit dem Kürzungsfaktor 0,984 zu multiplizieren; dies galt sinngemäß auch für das Alters- und Hinterbliebenengeld (Art. 1 § 6 in Verbindung mit Art. 1 § 5 Abs. 1 bis 3 BVAnpGBW 2017/2018). Bei Empfängern von Übergangsgeld und Empfängern eines Unterhaltsbeitrags durch Gnadenerweis oder Disziplinarentscheidung betrug der Kürzungsfaktor 0,96 (Art. 1 § 5 Abs. 4 BVAnpGBW 2017/2018). 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.

## Versorgungsbericht 2018

---

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 01.07.2018 um 60,49 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 § 5 Abs. 5 BVAnpGBW 2017/2018).

Der vom Familiengericht im öffentlich-rechtlichen Versorgungsausgleich zu Lasten der beamtenrechtlichen Versorgung festgesetzte Ausgangsbetrag ist nach § 13 Abs. 2 S. 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) vom Zeitpunkt des Endes der Ehezeit bis zum Eintritt in den Ruhestand mit den in der Regel um 0,1 gekürzten Anpassungssätzen zu multiplizieren. Dies gilt auch bei der Berechnung des an den Dienstherrn zu zahlenden Kapitalbetrags zur Abwendung der Versorgungskürzung (§ 14 Abs. 2 S. 1 LBeamtVGBW). Nach Art. 1 § 8 BVAnpGBW 2017/2018 belief sich die Anpassung in diesen Fällen daher auf 2,575 %; dies galt auch für das Altersgeld.

November 2018

### Änderung bei der Höhe des Familienzuschlags im Freistaat Sachsen und in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Art. 2 Nr. 42 des **Gesetzes zur Weiterentwicklung des Sächsischen Dienstrechts vom 28.06.2018 (SächsGVBl. S. 430)** trat am 01.11.2018 in Kraft.

Die Dienstbezüge (Grundgehälter und Familienzuschläge) der Pfarrer und Kirchenbeamten im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens belaufen sich seit dem 01.01.2010 auf 95 % der für die Beamten des Freistaates Sachsen geltenden Beträge. Der Familienzuschlag besteht gemäß § 42 des Sächsischen Besoldungsgesetzes (SächsBesG) aus einem Teil, der sich auf den Familienstand bezieht (Familienzuschlag der Stufe 1) und aus einem kinderbezogenen Teil (Familienzuschlag der Stufen 2 ff.).

Ab 01.01.2018 betrug der monatliche Familienzuschlag in den Stufen 1 und 2 im Freistaat Sachsen 131,58 EUR und 284,27 EUR für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 sowie 138,18 EUR und 290,87 EUR für die übrigen Besoldungsgruppen.

Eine entsprechende Regelung galt in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Hier belief sich der Familienzuschlag in den Stufen 1 und 2 für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 auf 125,00 EUR (131,58 EUR x 95 %) und 270,06 EUR (284,27 EUR x 95 %) sowie für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 16 und B 1 bis B 5 auf 131,27 EUR (138,18 EUR x 95 %) und 276,33 EUR (290,87 EUR x 95 %).

Ab 01.11.2018 wurden für alle Besoldungsgruppen im Freistaat Sachsen nur noch die höheren monatlichen Familienzuschlagsbeträge, also 138,18 EUR und 290,87 EUR, gezahlt.

Die Bekanntgabe der in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ab 01.11.2018 geltenden Beträge erfolgte im Amtsblatt vom 14.09.2018 (ABl. S. A 182). Danach belief sich der Familienzuschlag in den Stufen 1 und 2 für die Besoldungsgruppen A 6 bis A 16 und B 1 bis B 5 auf 131,27 EUR (138,18 EUR x 95 %) und 276,33 EUR (290,87 EUR x 95 %).



# Versorgungsbericht 2018

---

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

Das **Erste Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 23.11.2018 (KABl. 2019 S. 3)** trat mit Wirkung vom 01.10.2016 in Kraft.

Die Gefängnisseelsorge wird innerhalb der Nordkirche sowohl durch Pastoren, die Inhaber von Pfarrstellen sind, als auch durch Pastoren, die zum Land Schleswig-Holstein beurlaubt werden, wahrgenommen.

Bei den Pastoren, die die Gefängnisseelsorge im Land Schleswig-Holstein wahrnehmen und von der Nordkirche beurlaubt werden, begründet das Land ein Beamtenverhältnis auf Widerruf mit den Pastoren. Somit richtet sich auch der Anspruch auf Besoldung gegen das Land nach dem dort geltenden Besoldungsrecht. Die weiteren Pastoren, die die Gefängnisseelsorge in der Nordkirche wahrnehmen, sind Inhaber von Pfarrstellen. Ihr Anspruch auf Besoldung richtet sich gegen die Nordkirche.

Im Land Schleswig-Holstein besteht derzeit im Vergleich zur Nordkirche, die sich an den Besoldungstabellen des Bundes orientiert, ein niedrigeres Besoldungsniveau. Das hat für die Pastoren, die zum Land beurlaubt werden, zur Folge, dass sie für ihren Dienst eine geringere Besoldung erhalten als Pastoren, die als Pfarrstelleninhaber diese Aufgabe wahrnehmen. Mit dem neuen § 13a des Kirchenbesoldungsgesetzes (KBesG) soll diese Besoldungsdifferenz durch Zahlung einer nicht ruhegehaltfähigen Ausgleichszulage bei Beurlaubung zur Wahrnehmung der Gefängnisseelsorge ausgeglichen werden.

Die Ausgleichszulage wird nur den Pastoren gewährt, die zur Wahrnehmung der Seelsorge in den Justizvollzugs- und Abschiebeeinrichtungen durch die Nordkirche zum Land Schleswig-Holstein im kirchlichen Interesse ohne Dienstbezüge beurlaubt sind und deren Besoldung während der Beurlaubung geringer ist als nach dem Kirchenbesoldungsgesetz der Nordkirche. Die Höhe der Ausgleichszulage entspricht der Differenz zwischen der jeweils gewährten Besoldung beim Land einschließlich der Sonderzahlungen und etwaiger Zulagen und der Besoldung, die ihnen im Dienstverhältnis zur Nordkirche nach dem Kirchenbesoldungsgesetz zustehen würde (§ 13a Abs. 1 KBesG). Hierbei sind die jeweiligen Bruttodienstbezüge zugrunde zu legen.

Gemäß § 13a Abs. 2 KBesG wird die Höhe der Ausgleichszulage zu Beginn der Beurlaubung für das laufende Kalenderjahr sowie im Dezember eines jeden Jahres für das folgende Kalenderjahr vorläufig festgesetzt. Ändern sich die persönlichen Verhältnisse des Pastors oder die durch das Land gewährte Besoldung in erheblichem Maß (z. B. durch eine Beförderung oder die Gewährung von Zulagen und Sonderentgelten), hat er dies unverzüglich schriftlich der für die Auszahlung der Zulage zuständigen Stelle anzuzeigen. In diesem Fall ist die Höhe der Zulage unterjährig neu festzusetzen. Die Ausgleichszulage wird für das laufende Kalenderjahr im Dezember eines jeden Jahres sowie bei der Beendigung der Beurlaubung abgerechnet. Sie steht insoweit unter dem Vorbehalt der Rückforderung.

Die Versteuerung der Ausgleichszulage erfolgt nach der Steuerklasse VI (zweites Dienstverhältnis).

Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes am 01.10.2016 zum Land Schleswig-Holstein beurlaubten Pastoren wird die Zulage für die Kalenderjahre 2016 bis 2019 unverzüglich nach der Verkündung des vorgenannten Kirchengesetzes im Kirchlichen Amtsblatt festgesetzt.

Dezember 2018

## Änderungen des Beamtenstatusgesetzes und des Bundesbeamtengesetzes

Die Art. 1 und 2 des **Gesetzes zur Änderung des Beamtenstatusgesetzes und des Bundesbeamtengesetzes sowie weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 29.11.2018 (BGBl. I S. 2232)** traten am 07.12.2018 in Kraft.

### *Entlassung kraft Gesetzes*

Das Beamtenstatusgesetz regelt das Statusrecht der Beamten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 1 BeamStG).

In das Beamtenverhältnis berufen werden dürfen gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 des Grundgesetzes oder Personen, die die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaats besitzen, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung der Berufsqualifikationen eingeräumt haben. Nach der bisherigen Fassung des § 22 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG waren Beamte kraft Gesetzes entlassen, wenn die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG nicht mehr vorlagen, sie also keine entsprechende Staatsangehörigkeit mehr besaßen.

Mit dem Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union hätte diese Rechtsfolge grundsätzlich auch für Beamte mit ausschließlich britischer Staatsangehörigkeit gegolten.

Die Ergänzung des § 22 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG ermöglicht es nunmehr, Beamte im Anwendungsbereich des Beamtenstatusgesetzes, die nicht mehr über eine der in § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG genannten Staatsangehörigkeiten verfügen, im Beamtenstatus zu halten.

Beamte sind danach kraft Gesetzes entlassen, wenn die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG nicht mehr vorliegen und eine Ausnahme nach § 7 Abs. 3 BeamStG auch nachträglich nicht zugelassen wird.

Gemäß § 7 Abs. 3 BeamStG kann für die Berufung in das Beamtenverhältnis eine Ausnahme von den oben genannten Staatsangehörigkeiten zugelassen werden, wenn für die Gewinnung des Beamten ein dringendes dienstliches Interesse besteht oder bei der Berufung von Hochschullehrern sowie anderen Mitarbeitern des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals andere wichtige Gründe vorliegen.

Die Neufassung des § 22 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG vollzieht diese im Rahmen der Berufungsvoraussetzungen bestehende Ausnahmenvorschrift bei den Entlassungstatbeständen nach und ermöglicht insofern einheitliche Maßstäbe in Bezug auf die Staatsangehörigkeiten bei Ernennung und Entlassung.

Für den Bund bestand bereits bisher gemäß § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 7 Abs. 3 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) die Möglichkeit, vom Erfordernis des Vorliegens einer der oben genannten Staatsangehörigkeiten auch nachträglich abzusehen. Voraussetzung ist auch hier, dass ein dringendes dienstliches Bedürfnis dafür besteht, den Beamten im Dienst zu halten.

## ***Dienstunfähigkeit***

Die Änderung des § 26 Abs. 1 S. 3 BeamtStG sieht im Gegensatz zu der bisherigen Sollvorschrift die gesetzliche Verpflichtung vor, von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abzusehen, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist.

Damit erhält der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ eine größere rechtliche Verbindlichkeit.

Mit dieser Änderung erfolgt in einer zentralen statusrechtlichen Frage, nämlich in der Frage, ob und wann ein Beamter aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand versetzt werden darf, eine Angleichung an das Recht der Bundesbeamten (vgl. § 44 Abs. 1 S. 3 BBG).

## ***Statusprägende Pflichten der Beamten in Bund, Ländern und Kommunen***

Ziel der nachstehenden Änderungen des Bundesbeamtengesetzes und des Beamtenstatusgesetzes ist es, den Gleichklang der beamtenrechtlichen Grundpflichten im Bereich des Bundes, der Länder und Kommunen zu gewährleisten.

Die neu gefasste Vorschrift des § 34 S. 3 BeamtStG stellt deklaratorisch klar, dass das Verhalten der Beamten innerhalb wie außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden muss, die ihr Beruf erfordern. Die Ergänzung gewährleistet durch die Angleichung an § 61 Abs. 1 S. 3 BBG im zentralen Bereich der Grundpflichten der Beamten einheitliche Anforderungen an den Beamtenstatus.

Gemäß § 62 Abs. 2 BBG haben Beamte bei organisatorischen Veränderungen dem Dienstherrn Folge zu leisten. Eine gleichlautende Bestimmung enthält nunmehr auch § 35 Abs. 2 BeamtStG. Gemeint sind hier Maßnahmen im Rahmen der Personal- und Organisationshoheit des Dienstherrn, wozu auch die Pflicht zählt, bei organisatorischen Veränderungen einer Umsetzung Folge zu leisten oder die Pflicht zum Ortswechsel bei einer Behördenverlegung.

Die Änderungen in § 36 Abs. 2 BeamtStG und § 63 Abs. 3 S. 2 BBG tragen dem Umstand Rechnung, dass der Beamte auch im Falle der sofortigen Ausführung einer Anordnung bei Gefahr im Verzug ein Interesse an einer nachträglichen schriftlichen Bestätigung der Anordnung durch den anordnenden Vorgesetzten, insbesondere zu Beweis Zwecken, haben kann. Die Anordnung durch den anordnenden Vorgesetzten ist daher schriftlich zu bestätigen, wenn der Beamte dies unverzüglich nach Ausführung der Anordnung verlangt.

Mit der Neufassung des § 60 Abs. 1 S. 2 BBG erfolgte eine Angleichung an § 33 Abs. 1 S. 2 BeamtStG. Danach haben die Beamten ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohl der Allgemeinheit zu führen.

## **Änderungen des Landesbeamtensversorgungsgesetzes Baden-Württemberg**

Die einzelnen Änderungen des Landesbeamtensversorgungsgesetzes Baden-Württemberg, die in Art. 2 des **Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 06.11.2018 (GBl. S. 377)** enthalten sind, traten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft (01.12.2015, 01.11.2017 und 01.12.2018).

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz - DRG) vom 09.11.2010 (GBl. S. 793) am 01.01.2011 gilt im Land Baden-Württemberg das Landesbeamtensversorgungsgesetz Baden-Württemberg

# Versorgungsbericht 2018

---

(LBeamTVGBW). Bis zum 31.12.2010 richtete sich die Versorgung der Landesbeamten noch nach dem Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz - BeamtVG) in der bis zum 31.08.2006 (Tag vor Inkrafttreten der Föderalismusreform I) geltenden Fassung.

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).

Die Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg und die Kirchenbeamten, die in Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts tätig sind, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, erhalten gemäß § 1 Abs. 1 des Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsgesetzes (KBVG) Versorgung nach den für die Landesbeamten jeweils geltenden Bestimmungen, soweit durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes nichts anderes bestimmt ist.

Die Ev. Landeskirche in Württemberg setzte die Anwendung der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften des Dienstrechtsreformgesetzes mit Art. 1 der Kirchlichen Verordnung über das Wirksamwerden der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 07.02.2011 (Abl. Bd. 64 S. 299) für ihre Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger im Jahr 2011 aus.

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. Bd. 64 S. 527) in Kraft.

Für die Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche in Württemberg ist das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg daher erst seit dem 01.01.2012 ergänzend zum Pfarrerversorgungsgesetz sinngemäß anzuwenden.

## ***Versetzung von dienstunfähigen Beamten in den Ruhestand***

Dienstunfähige Beamte werden gemäß den statusrechtlichen Regelungen in den Ruhestand versetzt (§ 26 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes, § 44 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes). In den Ruhestand tritt ein Beamter, der die Regelaltersgrenze vollendet hat. Bei allen Vorschriften des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg, die bisher darauf abstellten, dass der dienstunfähige Beamte in den Ruhestand getreten ist, erfolgte daher ab 01.12.2018 eine redaktionelle Anpassung der Begrifflichkeiten (§ 13 Abs. 3, § 19 Abs. 2 bis 4, § 27 Abs. 4 S. 4 Nr. 2, § 29 Abs. 1 S. 1, § 51 Abs. 1 und 2, § 52 Abs. 3, § 104 Abs. 1 S. 1 und § 105 Abs. 1 S. 2 LBeamTVGBW).

## ***Anzeigepflichten***

In § 9 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LBeamTVGBW wurde klargestellt, dass sich die Anzeigepflicht gegenüber der Zahlstelle von Versorgungsbezügen auch auf den Bezug eines Altersgeldes oder einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung (§ 92 Abs. 3 LBeamTVGBW) sowie auf den Bezug einer Rente (§ 108 LBeamTVGBW) erstreckt.

## ***Abwendung der Kürzung der Versorgungsbezüge***

Nach § 14 Abs. 1 LBeamTVGBW kann die Kürzung der Versorgungsbezüge aufgrund der Auswirkungen eines familienrechtlichen Versorgungsausgleichs (§ 13 LBeamTVGBW) von

# Versorgungsbericht 2018

---

dem Beamten oder Ruhestandsbeamten ganz oder teilweise durch Zahlung eines Kapitalbetrags an den Dienstherrn abgewendet werden.

Bei der Ermittlung des im Rahmen eines Versorgungsausgleichsauskuftsverfahrens zu bestimmenden korrespondierenden Kapitalwerts eines Anrechts aus einem Beamtenverhältnis sind nach § 47 Abs. 3 des Versorgungsausgleichsgesetzes die entsprechenden Berechnungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung anzuwenden. Demzufolge ist der nach § 14 LBeamtVGBW aufzuwendende Betrag hinsichtlich seines Werts zum Stand am Ende der Ehezeit auch nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung zu ermitteln. Im Einklang mit der Regelung des § 13 Abs. 2 LBeamtVGBW muss der so ermittelte Betrag im Weiteren entsprechend den Sätzen der nach dem Ende der Ehezeit eintretenden allgemeinen Erhöhungen oder Verminderungen der Beamtenversorgung dynamisiert werden (§ 14 Abs. 2 LBeamtVGBW).

Nach der bis zum 30.11.2018 geltenden Rechtslage wurden aufgrund der Anknüpfung des Beginns der Dynamisierung an den Zeitpunkt der Entscheidung des Familiengerichts die zwischen dem Ende der Ehezeit und der Entscheidung des Familiengerichts eingetretenen Erhöhungen oder Verminderungen der Beamtenversorgung nicht berücksichtigt.

## ***Ruhegehaltfähige Dienstbezüge***

Damit verbeamtete Personen eine Versorgung aus einer höheren Besoldungsgruppe erhalten, ist gemäß § 19 Abs. 3 LBeamtVGBW Voraussetzung, dass sie die Dienstbezüge dieses Amtes mindestens zwei Jahre bezogen haben. Mit dieser Regelung sollen sogenannte „Gefälligkeitsbeförderungen“ z. B. kurz vor der Zuruhesetzung des Beamten vermieden werden.

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 06.04.2017 (2 C 13.16) ist die Zweijahresfrist auch zu berücksichtigen, wenn die verbeamtete Person eine höhere Besoldungsgruppe aufgrund einer gesetzlichen Stellenhebung erhalten hat, es sei denn, es ist gesetzlich etwas anderes bestimmt.

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wurde § 19 Abs. 3 S. 1 LBeamtVGBW geändert. Ist ein Beamter aus einem Amt in den Ruhestand getreten oder versetzt worden, das nicht der Eingangsbesoldungsgruppe seiner Laufbahn oder das keiner Laufbahn angehört, und hat er die Dienstbezüge dieses oder eines mindestens gleichwertigen Amtes vor dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand nicht mindestens zwei Jahre erhalten, sind nur die Bezüge des vorher bekleideten Amtes ruhegehaltfähig. Ausnahmen sind dann vorzusehen, wenn ein Amt durch Gesetz höher bewertet wird oder sich die höhere Bewertung des Amtes aufgrund eines veränderten Zuordnungsmerkmals (z. B. der Einwohner- oder Schülerzahl) ergibt. Diese Regelung gilt für ab 01.11.2017 neu in den Ruhestand getretene oder versetzte Beamte.

## ***Mindestversorgung***

Das Ruhegehalt beträgt gemäß § 27 Abs. 4 S. 1 und 2 LBeamtVGBW mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (amtsabhängiges Mindestruhegehalt). An die Stelle des amtsabhängigen Mindestruhegehalts tritt, wenn dies günstiger ist, das amtsunabhängige Mindestruhegehalt in Höhe von 61,4 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.

Bleibt ein Beamter allein wegen Freistellungszeiten (§ 19 Abs. 1 S. 2 LBeamtVGBW) von mehr als fünf Jahren mit seinem erdienten Ruhegehalt hinter dem amtsabhängigen oder amtsunabhängigen Mindestruhegehalt zurück, wird nur das erdiente Ruhegehalt gezahlt; dies gilt nicht für Freistellungen wegen Kindererziehung bis zu einer Dauer von drei Jahren für jedes Kind, für Pflegezeiten nach § 67 LBeamtVGBW bis zu 24 Kalendermonate oder

# Versorgungsbericht 2018

---

wenn ein Beamter wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist (§ 27 Abs. 4 S. 4 LBeamtVGBW).

Der neu in § 27 Abs. 4 S. 4 LBeamtVGBW eingefügte Ausnahmetatbestand (Pflegezeiten nach § 67 LBeamtVGBW) ist ab 01.12.2018 zu berücksichtigen.

## ***Kindererziehungs- und Pflegezuschläge***

Mit der Neufassung von § 66 Abs. 1 S. 1, § 66 Abs. 4 und § 67 Abs. 1 S. 1 LBeamtVGBW wurde klargestellt, dass nicht nur das auf Grundlage von § 27 Abs. 1 LBeamtVGBW berechnete Ruhegehalt, sondern auch das auf Grundlage von § 51 Abs. 3 S. 1 LBeamtVGBW (Unfallruhegehalt), § 73 Abs. 2 LBeamtVGBW (Ruhegehalt von Beamten auf Zeit) oder § 102 Abs. 5 bis 7 LBeamtVGBW (Bestandsschutzregelung) berechnete Ruhegehalt um einen Kinderzuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, Pflege- oder Kinderpflegeergänzungszuschlag erhöht wird. Die Neufassung gilt ab 01.12.2018.

## ***Altersgeld und Hinterbliebenengeld***

Gemäß § 33a PfarrVersG finden die Vorschriften des Landes Baden-Württemberg zum Alters- und Hinterbliebenengeld entsprechende Anwendung. Während die landesrechtlichen Regelungen jedoch bereits am 01.01.2011 in Kraft traten, gelten sie für die Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche in Württemberg erst seit dem 01.01.2012.

Nach der Neufassung des § 84 Abs. 1 S. 1 LBeamtVGBW, die am 01.12.2018 in Kraft trat, haben Landesbeamte Anspruch auf Altersgeld, soweit sie auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg entlassen werden und keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) gegeben sind.

Mit dem Altersgeld bleiben die erdienten Anwartschaften auf Alterssicherung der ehemaligen Beamten, die auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind, erhalten. Das Altersgeld tritt an die Stelle der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bisher stellte das Altersgeld nur für die nach dem 01.01.2011 (Inkrafttreten des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg) in ein Beamtenverhältnis berufenen Landesbeamten, die auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden, den gesetzlichen Regelfall dar.

Für die am 01.01.2011 vorhandenen Landesbeamten war weiterhin die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen. Sie konnten jedoch vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses gegenüber ihrem Dienstherrn unwiderruflich und schriftlich erklären, dass sie Altersgeld in Anspruch nehmen werden.

Ein unwiderruflicher Verzicht auf das Altersgeld ist gemäß § 85 Abs. 2 LBeamtVGBW nach wie vor möglich, wenn die zu entlassende Person anstelle des Altersgeldes die (im Einzelfall gegebenenfalls günstigere) Nachversicherung wählt. Diese Wahlmöglichkeit besteht sowohl für die vor dem 01.01.2011 als auch für die nach dem 01.01.2011 in das Beamtenverhältnis berufenen Landesbeamten.

## ***Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis***

Wird ein auf Antrag entlassener ehemaliger Beamter mit Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung erneut in ein Beamtenverhältnis berufen und tritt er aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand, so erhält er

## Versorgungsbericht 2018

---

Versorgungsbezüge, die in Höhe des Altersgeldes oder in Höhe einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung ruhen (§ 92 Abs. 3 S. 1 LBeamtVGBW).

Entsprechendes gilt beim Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung und Hinterbliebenengeld (§ 92 Abs. 3 S. 2 LBeamtVGBW).

In Bund und Ländern sind unterschiedliche Zugangs- und Auszahlungsvoraussetzungen für das Altersgeld und vergleichbare Alterssicherungsleistungen zu beachten. Für die Auszahlung dieser Leistungen kann es beispielsweise notwendig sein, einen Antrag zu stellen. Um zu verhindern, dass ein Ruhen eines Teils der Versorgungsbezüge nur deswegen nicht erfolgen kann, weil die Person keinen Antrag stellt, sollen auch nicht beantragte Altersgelder und entsprechende Alterssicherungsleistungen auf die Versorgungsbezüge angerechnet werden.

Für den Fall, dass der Bund oder die Länder anstelle des Altersgeldes oder einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung eine Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gewähren, wurde eine Anrechnungsmöglichkeit geschaffen, die sich an der Ruhensvorschrift des § 108 Abs. 1 LBeamtVGBW (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten) orientiert.

Die Vorschrift des § 92 Abs. 3 S. 3 LBeamtVGBW erfasst Fälle, in denen der Berechtigte grundsätzlich Anspruch auf ein Altersgeld oder eine entsprechende Alterssicherung hat. Wird ein Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung nicht beantragt, darauf verzichtet oder wird an dessen Stelle eine Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gezahlt, tritt an die Stelle des Altersgeldes der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre (§ 92 Abs. 3 S. 3 LBeamtVGBW).

Im Unterschied dazu regelt § 92 Abs. 3 S. 4 LBeamtVGBW die Fälle, in denen lediglich Anspruch auf eine einmalige Leistung besteht. Zahlen der Bund oder die Länder anstelle des Altersgeldes oder einer dem Altersgeld entsprechenden Alterssicherung eine Abfindung, Beitragserstattung oder einen sonstigen Kapitalbetrag, ist der sich bei einer Verrentung ergebende Betrag zugrunde zu legen (§ 92 Abs. 3 S. 4 LBeamtVGBW).

Dies gilt gemäß § 92 Abs. 3 S. 5 LBeamtVGBW nicht, wenn der Versorgungsempfänger innerhalb von drei Monaten nach Zufluss den Kapitalbetrag zuzüglich der hierauf gewährten Zinsen in Höhe von zwei Prozentpunkten über dem zum Zeitpunkt seiner Zahlung geltenden Basiszinssatz an den Dienstherrn, welcher Versorgungsbezüge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg leisten wird, abführt.

Kapitalbeträge nach § 92 Abs. 3 S. 4 LBeamtVGBW sind um die Prozentsätze der allgemeinen Anpassungen nach § 11 LBeamtVGBW zu erhöhen oder zu vermindern, die sich nach dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Kapitalbeträge bis zur Gewährung von Versorgungsbezügen ergeben (§ 92 Abs. 3 S. 6 LBeamtVGBW).

Der vorgenannte Verrentungsbetrag nach § 92 Abs. 3 S. 4 LBeamtVGBW errechnet sich bezogen auf den Monat aus dem Verhältnis zwischen dem nach § 92 Abs. 3 S. 6 LBeamtVGBW dynamisierten Kapitalbetrag und dem Verrentungsdivisor, der sich aus dem zwölfwachen Betrag des Kapitalwerts nach der vom Bundesministerium der Finanzen zu § 14 Abs. 1 des Bewertungsgesetzes in der Fassung vom 01.02.1991 (BGBl. I S. 230), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 04.11.2016 (BGBl. I S. 2464, 2472), in der jeweils geltenden Fassung im Bundessteuerblatt veröffentlichten Tabelle ergibt (§ 92 Abs. 3 S. 7 LBeamtVGBW).

## Versorgungsbericht 2018

---

### ***Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres im Rahmen der Übergangsvorschriften***

Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg entschied in seinem inzwischen rechtskräftigen Urteil vom 17.12.2015 (4 S 1211/14), dass die nach § 85 Abs. 1 S. 1 BeamtVG geltender Fassung in Verbindung mit § 12 Abs. 1 BeamtVG in der am 31.12.1991 geltenden Fassung dem Grunde nach ruhegehaltfähigen Zeiten einer Ausbildung nicht nur ruhegehaltfähig sind, soweit der Beamte sie ab dem 17. Lebensjahr, sondern auch soweit er sie vor Vollendung seines 17. Lebensjahres durchlaufen hat. Die im nationalen Recht enthaltene Beschränkung auf Zeiten ab der Vollendung des 17. Lebensjahres ist nach Auffassung des Gerichts unionsrechtswidrig und deshalb nicht anzuwenden.

Seit dem Inkrafttreten des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg am 01.01.2011 werden nach § 21 LBeamtVGBW bei der Festsetzung eines Ruhegehalts auch ruhegehaltfähige Dienst- und Vordienstzeiten berücksichtigt, die vor der Vollendung des 17. Lebensjahres geleistet wurden.

Übergangsweise finden jedoch die Bestimmungen über die Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nach dem Beamtenversorgungsgesetz des Bundes in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung weiterhin Anwendung, wenn das Beamtenverhältnis am 31.12.2010 bereits bestanden hat. In diesen Fällen wurden Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres bislang nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt. Dies gilt ebenfalls für die Versorgung der bei Inkrafttreten des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg am 01.01.2011 bereits vorhandenen Ruhestandsbeamten. Da die einschränkenden Regelungen in der alten Fassung des bundesgesetzlichen Beamtenversorgungsgesetzes enthalten sind, können diese durch den Landesgesetzgeber nur mittels Ergänzungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg ausgenommen werden.

Die Übergangsvorschriften (§ 101 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 S. 2, § 102 Abs. 1 S. 7 und 8, § 106 Abs. 5 S. 2 LBeamtVGBW) wurden daher rückwirkend ab 01.12.2015 dahingehend ergänzt, dass eine Beschränkung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit auf Zeiten nach der Vollendung des 17. Lebensjahres nicht erfolgen darf.

Aufgrund der Trennung der Alterssicherungssysteme gilt die Ruhensregelung des § 108 LBeamtVGBW beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten nur noch für die am 31.12.2010 vorhandenen Landesbeamten und Versorgungsempfänger und für die am 31.12.2011 vorhandenen Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche in Württemberg.

Übersteigt die Gesamtversorgung aus beamtenrechtlichen Versorgungsbezügen und Renten die in § 108 Abs. 2 LBeamtVGBW genannte Höchstgrenze, sind die Versorgungsbezüge um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) zu kürzen. Die Höchstgrenze unterstellt dabei die beamtenrechtlich günstigste Laufbahn. Dazu gehört, dass die ruhegehaltfähige Dienstzeit (in der Regel abweichend von der tatsächlichen Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit) vom Tag nach Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalls ungeachtet etwaiger Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen in vollem Umfang berücksichtigt und gegebenenfalls um Zurechnungszeiten erhöht wird. Mit der nun erfolgten Ergänzung sind darüber hinaus rückwirkend ab 01.12.2015 auch ruhegehaltfähige Dienstzeiten sowie rentenrechtliche Pflichtbeitragszeiten, die vor Vollendung des 17. Lebensjahres lagen, bei den für die Höchstgrenzenermittlung zugrunde zu legenden fiktiven Dienstzeiten zu berücksichtigen (§ 108 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Buchst. b BeamtVG). Die für die Höchstgrenze auf diese Weise ermittelte (fiktive) Versorgung ist daher in vielen Fällen höher als die tatsächliche Versorgung. Dies führt dazu, dass besonders in Fällen einer später gelegenen Verbeamtung oder einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung (z. B. wegen Dienstunfähigkeit)



# Versorgungsbericht 2018

---

oder in Fällen mit Teildienst oder Freistellungen vom Dienst aus familiären Gründen – wenn also die Höchstversorgung beamtenrechtlich nicht erreicht ist – die Versorgung nicht um die gesamte Rente, sondern nur um einen Teilbetrag vermindert oder überhaupt nicht gekürzt wird.

## **Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM)**

Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM erhöhten sich ab 01.12.2018 auf der Grundlage des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018/2019/2020 (BBVAnpG 2018/2019/2020) linear um 2,99 %. Die Anhebung erfolgte – abweichend von der Regelung für die Bundesbeamten – jedoch nicht ab 01.03.2018, sondern erst ab 01.12.2018.

Der Bemessungsfaktor (Ost) betrug unverändert 90 % der Bundesbesoldung. Abweichend davon belief sich der Bemessungssatz für die Anwärter- und Vikarsbezüge in der Ev. Landeskirche Anhalts und in der EKM – ebenfalls unverändert – auf 95 %, so dass sich der Grundbetrag der Vikarsbesoldung und die Anwärtergrundbeträge dort ab 01.12.2018 um 47,50 EUR (50,00 EUR x 95 %) erhöhten.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.12.2018 waren die um 2,99 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie gegebenenfalls dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.