

Versorgungsbericht 2022



Evangelische
Ruhegehaltsskasse

Evangelische Ruhegehaltskasse

- Anstalt des öffentlichen Rechts -

Postfach 10 05 11
64205 Darmstadt

Telefon 06151 9296-0
E-Mail erk@erk.de

Dolivostraße 10
64293 Darmstadt



Inhalt

Januar 2022	6
Änderung steuerrechtlicher Regelungen des Bundes	6
Anhebung des Grundfreibetrags, Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“	6
Anhebung der Freibeträge für Kinder und des Kindergeldes	7
Energiepreispauschale für Arbeitnehmer	7
Steuerrechtliche Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen, Renten und Versorgungsbezügen	8
Altersvorsorgeaufwendungen.....	8
Besteuerung von Renten und Versorgungsbezügen	9
Altersentlastungsbetrag	10
Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2022	11
Anhebung des Beitragssatzes für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung	12
Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich	13
Land Rheinland-Pfalz, Ev. Kirche der Pfalz	13
Land Baden-Württemberg	17
Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)	18
Freistaat Sachsen, Ev.-luth. Landeskirche Sachsens	18
Ev. Landeskirche in Baden	21
Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck.....	22
April 2022	22
Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich	22
Bund	22
Union Ev. Kirchen in der EKD (UEK; ehemalige Ev. Kirche der Union - Bereich Ost), Ev. Landeskirche Anhalts, Ev. Kirche in Mitteldeutschland (EKM)	23
EKD, Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)	23
Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)	23
Ev. Landeskirche in Baden (außer Besoldungsordnungen W und C)	23
Mai 2022	24
Änderung steuerrechtlicher Regelungen des Bundes	24
Juli 2022	25
Bestimmung der aktuellen Rentenwerte	25
Bekanntmachung der Pfändungsfreigrenzen	25

November 2020.....	26
Energiepreispauschale für Rentner und Versorgungsempfänger (bundesgesetzliche Regelung).	26
Energiepreispauschale in den Landeskirchen	27
SAC.....	28
EKM, EKBO.....	28
EKD, EKiBa, EKHN, EKKW, ANH, NOK	29
WUE, PFA.....	29
Dezember 2022	30
Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich.....	30
Land Baden-Württemberg, Ev. Landeskirche in Baden (Besoldungsordnungen W bzw. C), Ev. Landeskirche in Württemberg	30
Land Rheinland-Pfalz, Ev. Kirche der Pfalz	36
Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)	36

Versorgungsbericht 2022

Das Jahr 2022 war geprägt von besonders vielen und im Detail komplizierten Rechtsänderungen im staatlichen und kirchlichen Bereich, die von der ERK zu berücksichtigen und abzuarbeiten waren. In diesem Bericht sind – in chronologischer Reihenfolge – die wesentlichen Rechtsänderungen und Neuerungen zusammengestellt.

Januar 2022

Änderung steuerrechtlicher Regelungen des Bundes

Die in Art. 2 des **Zweiten Gesetzes zur steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Zweites Familienentlastungsgesetz – 2. FamEntlastG) vom 01.12.2020 (BGBl. I S. 2616)**, berichtigt durch das **Gesetz zur Modernisierung der Entlastung von Abzugssteuern und der Bescheinigung der Kapitalertragssteuer (Abzugssteuerentlastungsmodernisierungsgesetz – AbzStEntModG) vom 02.06.2021 (BGBl. I S. 1259)**, in Art. 1 des **Steuerentlastungsgesetz 2022 vom 23.05.2022 (BGBl. I S. 749)** und in Art. 1 im **Gesetz zum Ausgleich der Inflation durch einen fairen Einkommensteuertarif sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Inflationsausgleichsgesetz – InflAusG) vom 08.12.2022 (BGBl. I S. 2230)** enthaltenen Änderungen traten (teilweise rückwirkend) am 01.01.2022 in Kraft.

Anhebung des Grundfreibetrags, Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“

Der jährliche steuerliche Grundfreibetrag nach § 32a Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) erhöhte sich zunächst mit dem 2. FamEntlastG im Jahr 2022 von 9.744,00 EUR auf 9.984,00 EUR für Alleinstehende bzw. getrennt zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten und Lebenspartner sowie von 19.488,00 EUR auf 19.968,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten und Lebenspartner. Mit dem Steuerentlastungsgesetz 2022 wurde der jährliche steuerliche Grundfreibetrag nach § 32a Abs. 1 EStG rückwirkend zum 01.01.2022 von 9.984,00 EUR auf 10.347,00 EUR für Alleinstehende bzw. getrennt zur Einkommensteuer veranlagte Ehegatten und Lebenspartner sowie von 19.968,00 EUR auf 20.694,00 EUR für zusammen veranlagte Ehegatten und Lebenspartner angehoben.

Zum Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“ wurden im Jahr 2022 zusätzlich die übrigen Eckwerte des Steuertarifs um 1,17 % 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 2022 erhöhte sich entsprechend auch der Höchstbetrag für den Abzug von Unterhaltsleistungen von 9.984,00 EUR auf 10.347,00 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 im Jahr 2022 nicht erhöht. Es verblieb bei den Beträgen aus dem Jahr 2021. Für das erste und zweite Kind wurden jeweils 219,00 EUR, für das dritte Kind von 225,00 EUR und für jedes weitere Kind 250,00 EUR berücksichtigt.

Der Freibetrag für das sächliche Existenzminimum des Kindes (sogenannter Kinderfreibetrag) erhöhte sich im Jahr 2022 von 2.730,00 EUR auf 2.810,00 EUR. Der Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf (sogenannter Bedarfsfreibetrag) verblieb bei 1.464,00 EUR. Demnach beliefen sich die Freibeträge für Kinder im Jahr 2022 gemäß § 32 Abs. 6 Satz 1 EStG je Kind auf insgesamt 4.274,00 EUR (2.810,00 EUR + 1.464,00 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 Satz 2 EStG). Die Freibeträge für Kinder betragen somit im Jahr 2022 je Kind insgesamt 8.548,00 EUR (erhöhter Kinderfreibetrag von 5.620,00 EUR + Bedarfsfreibetrag von 2.928,00 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).

Energiepreispauschale für Arbeitnehmer

Mit Artikel 1 des **Steuerentlastungsgesetzes 2022 vom 23.05.2022 (BGBl. I S. 749)** wurde die Gewährung einer Energiepreispauschale beschlossen. Als Maßnahme zum Umgang mit den hohen Energiekosten wurde für alle einkommenssteuerpflichtigen Erwerbstätigen (Steuerklassen I bis V) eine einmalige und steuerpflichtige Energiepreispauschale von 300,00 EUR ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgte über den Arbeitgeber mit der Gehaltsabrechnung zum 01.09.2022.

Empfänger von Versorgungsbezügen (Beamtenpensionäre) sowie Rentner (falls keine Einkünfte aus Landwirtschaft, Gewerbebetrieb, freiberuflicher Tätigkeit oder als Arbeitnehmer vorlagen) erhielten diese Pauschale nicht. Steuerpflichtige ohne Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in Deutschland erhielten ebenso keine Pauschale wie beschränkt steuerpflichtige Grenzpendler. Bezieher von ausschließlich sonstigen Einkünften (zum Beispiel Abgeordnete) erhielten keine Pauschale.

Sie wurde nur einmal je Steuerpflichtigem gewährt, selbst wenn mehrere anspruchsberechtigte Einkunftsarten oder Erwerbsverhältnisse vorlagen.

War keine Auszahlung durch einen Arbeitgeber erfolgt (z. B. andere Einkunftsart, kein Arbeitsverhältnis am 01.09.2022), wurde die Energiepreispauschale im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung für 2022 festgesetzt und auf die Einkommensteuerschuld angerechnet. Wurden Einkommensteuervorauszahlungen geleistet, konnte für das dritte Quartal 2022 eine Minderung der festgesetzten Einkommensteuervorauszahlung um 300,00 EUR (maximal bis auf 0,00 EUR) vorgenommen werden.

Die Energiepreispauschale war steuerpflichtig, es fielen jedoch keine Sozialversicherungsbeiträge an. Wurden im Veranlagungszeitraum 2022 Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit erzielt, fiel die Energiepreispauschale unter die Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Absatz 1 Nr. 1 EStG. In allen anderen Fällen handelte es sich um eine Einnahme nach § 22 Nr. 3 EStG (insoweit keine Anwendung der Freigrenze nach § 22 Nr. 3 Satz 2 EStG).

Steuerrechtliche Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen, Renten und Versorgungsbezügen

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

Altersvorsorgeaufwendungen

Altersvorsorgeaufwendungen sind grundsätzlich als Sonderausgaben abziehbar; hierzu gehören gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) Beiträge des Steuerpflichtigen zu den gesetzlichen Rentenversicherungen, zur landwirtschaftlichen Alterskasse, zu den berufsständischen Versorgungseinrichtungen, die den gesetzlichen Rentenversicherungen vergleichbare Leistungen erbringen, und zur sogenannten Basis- oder „Rürup“-Rente.

Zu diesen Beiträgen ist der nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfreie Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung und ein diesem gleichgestellten Zuschuss des Arbeitgebers hinzuzurechnen (§ 10 Abs. 1 S. 6 EStG).

Der Höchstbetrag für die Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen wurde ab 01.01.2022 von 25.787,00 EUR auf 25.639,00 EUR gesenkt. Dabei handelte es sich um den für das Jahr 2022 geltenden Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung (103.800,00 EUR x 24,7 %), der auf einen vollen Euro-Betrag aufzurunden war. Bei zusammen veranlagten Ehegatten oder Lebenspartnern verringerte sich der Höchstbetrag von 51.574,00 EUR auf 51.278,00 EUR (§ 10 Abs. 3 Satz 1 und 2 EStG). Steigt oder sinkt künftig der Höchstbetrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung, erhöht oder verringert 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 2022 waren nach den Übergangsregelungen in § 10 Abs. 3 Satz 4 und 6 EStG 94 % der ermittelten Vorsorgeaufwendungen anzusetzen, höchstens 24.100,00 EUR (25.639,00 EUR x 94 %) bzw. bei zusammen veranlagten Ehegatten oder

Lebenspartnern 48.201,00 EUR (51.278,00 EUR x 94 %). Die Übergangsregelungen galten noch bis Ende 2022 fort.

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. Ab dem Jahr 2021 wird der Besteuerungsanteil für Renten in jährlichen Schritten von einem Prozent angehoben, bis zum Jahr 2040 ein Besteuerungsanteil von 100 % erreicht ist. Der Besteuerungsanteil beläuft sich bei einem Rentenbeginn im Jahr 2022 auf 82 % der Jahresbruttorente.

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

Ändert sich der Jahresbetrag der Rente und handelt es sich hierbei nicht um eine regelmäßige Rentenanpassung, muss der steuerfreie Teil der Rente auf der Basis des bisher maßgebenden Prozentsatzes mit der veränderten Bemessungsgrundlage neu ermittelt werden.

Von den **Versorgungsbezügen** bleiben ein Versorgungsfreibetrag und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (sogenannte Freibeträge für Versorgungsbezüge) steuerfrei.

Die Freibeträge für Versorgungsbezüge werden zu Beginn der Versorgungszahlungen als Jahresfreibetrag festgeschrieben und gelten grundsätzlich für die gesamte Laufzeit des Versorgungsbezugs. Der maßgebende Prozentsatz, der Höchstbetrag des Versorgungsfreibetrags und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag im Jahr des Versorgungsbeginns ergibt sich aus der Tabelle in § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG. Bei einem Versorgungsbeginn im Jahr 2022 beläuft sich der Versorgungsfreibetrag auf 14,4 % des Versorgungsbezugs (höchstens 1.080,00 EUR jährlich) und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag auf 324,00 EUR jährlich.

Bei einem früheren Versorgungsbeginn gelten folgende Freibeträge für Versorgungsbezüge:

Jahr des Versorgungsbeginns	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in EUR
	Versorgungsbezüge in %	Höchstbetrag in EUR	
bis 2005	40,0	3.000,00	900,00
ab 2006	38,4	2.880,00	864,00
2007	36,8	2.760,00	828,00
2008	35,2	2.640,00	792,00
2009	33,6	2.520,00	756,00
2010	32,0	2.400,00	720,00
2011	30,4	2.280,00	684,00
2012	28,8	2.160,00	648,00
2013	27,2	2.040,00	612,00
2014	25,6	1.920,00	576,00
2015	24,0	1.800,00	540,00
2016	22,4	1.680,00	504,00
2017	20,8	1.560,00	468,00
2018	19,2	1.440,00	432,00
2019	17,6	1.320,00	396,00
2020	16,0	1.200,00	360,00
2021	15,2	1.140,00	342,00

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

Altersentlastungsbetrag

Der Altersentlastungsbetrag wird einem Steuerpflichtigen gewährt, der vor Beginn des Kalenderjahres, in dem er sein Einkommen bezogen hat, das 64. Lebensjahr vollendete (§ 24a Satz 3 EStG). Bei einem im Jahr 1955 geborenen Steuerpflichtigen, der im Jahr 2021 sein 64. Lebensjahr vollendete, beträgt der Altersentlastungsbetrag 14,4 % der Einkünfte (höchstens 684,00 EUR jährlich).

Ältere Steuerpflichtige haben Anspruch auf Altersentlastungsbeträge in nachstehender Höhe:

Das auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag	
	Einkünfte in %	Höchstbetrag in EUR
2005	40,0	1.900,00
2006	38,4	1.824,00
2007	36,8	1.748,00
2008	35,2	1.672,00
2009	33,6	1.596,00
2010	32,0	1.520,00
2011	30,4	1.444,00
2012	28,8	1.368,00
2013	27,2	1.292,00
2014	25,6	1.216,00
2015	24,0	1.140,00
2016	22,4	1.064,00
2017	20,8	988,00
2018	19,2	912,00
2019	17,6	836,00
2020	16,0	760,00
2021	15,2	722,00

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

Sozialversicherungs-Rechengrößen für das Jahr 2022

Die **Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2022 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2022) vom 30.11.2021 (BGBl. I S. 5044)** trat am 01.01.2022 in Kraft.

Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung im Sinne des § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) – eine vom Gesetzgeber jährlich neu festgesetzte Rechengröße, die bei zahlreichen Berechnungen innerhalb des Sozialversicherungsrechts Anwendung findet – blieb im Jahr 2022 unverändert zum Jahr 2021 bei 39.480,00 EUR (monatlich 3.290,00 EUR). Die Bezugsgröße (Ost) im Sinne des § 18 Abs. 2 SGB IV wurde im Jahr 2022 von 37.380,00 EUR (monatlich 3.115,00 EUR) auf 37.800,00 EUR (monatlich

3.150,00 EUR) angehoben. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung galt eine bundeseinheitliche Bezugsgröße von 39.480,00 EUR (monatlich 3.290,00 EUR).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verblieb im Jahr 2022 bei dem Wert aus dem Vorjahr 2021 bundeseinheitlich bei 58.050,00 EUR (monatlich 4.837,50 EUR).

Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verblieb im Jahr 2022 ebenfalls auf dem Vorjahreswert bei 64.350,00 EUR (monatlich 5.362,50 EUR). Für Personen, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Versicherungspflichtgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert waren, galt die vorgenannte Beitragsbemessungsgrenze als Versicherungspflichtgrenze.

Anhebung des Beitragssatzes für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung

Art. 2 Nr. 14 des **Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG) vom 11.07.2021 (BGBl. I S. 2754, 2782)** trat am 01.01.2022 in Kraft.

Der **Beitragssatz der sozialen Pflegeversicherung** gemäß § 55 Abs. 1 S. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) verbleibt auch im Jahr 2022 bundeseinheitlich bei 3,05 % der beitragspflichtigen Einnahmen der Mitglieder.

Der Beitragszuschlag für Versicherte nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, erhöhte sich um 0,25 Beitragssatzpunkte auf 0,35 Beitragssatzpunkte (Beitragszuschlag für Kinderlose). Dadurch erhöhte sich der Beitragssatz für diesen Personenkreis ab 01.01.2022 von bisher 3,30 % auf 3,40 %.

Dieser Beitragszuschlag für Kinderlose gilt nicht für Mitglieder, die vor dem 01.01.1940 geboren wurden sowie für Bezieher von Arbeitslosengeld II (§ 55 Abs. 3 S. 1 und 7 SGB XI).

Für Versicherte, die bei Krankheit und Pflege einen eigenen Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, verblieb der Beitragssatz ab 01.01.2022 bei 1,525 %. Der Beitragssatz einschließlich des Beitragszuschlags für Kinderlose wurde von 1,775 % auf 1,875 % der beitragspflichtigen Einnahmen angehoben.

Gemäß § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG) verminderten sich die monatlich zu zahlenden Versorgungsbezüge (nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften) ab 01.01.2022 um einen **Abzug für Pflegeleistungen** in Höhe von 1,525 %. Die Verminderung durfte allerdings weiterhin den Betrag von monatlich 73,77 EUR (1,525 % aus der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Pflegeversicherung 2022 von 4.837,50 EUR) nicht übersteigen.

Die Vorschrift des § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) ist für die Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche Anhalts, der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, der EKD, der Ev. Kirche in Hessen und Nassau, der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck, der Ev. Kirche in Mitteldeutschland, der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, der Union Ev. Kirchen in der EKD und der Ev. Landeskirche in Baden entsprechend anzuwenden.

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Land Rheinland-Pfalz, Ev. Kirche der Pfalz

Änderungen im Landesbesoldungsgesetz Rheinland-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 1, Art. 3 Nr. 2 und Nr. 5 bis 9 des **Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 (LBVAnpG 2022) vom 08.04.2022 (GVBl. S. 120)** traten am 29.11.2021 bzw. 01.01.2022 in Kraft.

➤ **Corona-Sonderzahlung**

Rückwirkend ab 29.11.2021 wurde zur Abmilderung besonderer Belastungen sowie als Anerkennung für die besonderen Leistungen im öffentlichen Dienst während der COVID-19-Pandemie eine **steuerfreie Corona-Sonderzahlung** im Sinne des § 3 Nr. 11 a des Einkommensteuergesetzes (EStG) eingeführt. Diese konnte den Beamten sowie den Richtern im **aktiven Dienst** zusätzlich zu den Dienstbezügen gewährt werden. Sie wurde bis spätestens 31.03.2022 ausgezahlt.

Ein Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung bestand für Personen, die unter den Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) fielen, wenn zum Stichtag des 29.11.2021 ein Dienstverhältnis und mindestens an einem Tag zwischen dem 01.01.2021 und dem 29.11.2021 ein Anspruch auf Dienstbezüge bzw. auf Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfen bestanden hat.

Die Höhe der Corona-Sonderzahlung belief sich auf 1.300,00 EUR für vollbeschäftigte Beamte sowie und Richter beziehungsweise auf 650,00 EUR für vollbeschäftigte Anwärter sowie Rechtsreferendare. Bei Teilzeitbeschäftigung fand § 9 Abs. 1 des LBesG entsprechende Anwendung. Maßgebend waren jeweils die Verhältnisse am 29.11.2021. In den Sonderfällen einer Beurlaubung oder Elternzeit ohne Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge waren abweichend hiervon und in Anlehnung an die tarifvertragliche Regelung die Beschäftigungsverhältnisse am Tag vor Beginn der jeweiligen Beurlaubung oder Elternzeit maßgebend.

Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Berechnung von sonstigen Besoldungsleistungen – etwa von Zuschlägen für Altersteilzeit oder für begrenzte Dienstfähigkeit – nicht zu berücksichtigen. Durch die Konkurrenzvorschrift in Satz 8 wurde sichergestellt, dass die Corona-Sonderzahlung jedem Berechtigten nur einmal gewährt wurde.

➤ **Anhebung der Eingangsstämter**

Zum 01.01.2022 erfolgte eine Anhebung der Eingangsstämter (ehemaliger einfacher Dienst) **von der Besoldungsgruppe A 4 nach Besoldungsgruppe A 5.**

Mit der Änderung des § 25 Abs. 1 Nr. 1 LBesG wurde eine Neubewertung bestimmter Eingangsstämter des mittleren Dienstes vorgenommen.

Hintergrund für die Anhebung waren neben der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber zudem die jüngsten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts. Obwohl das Land Rheinland-Pfalz den Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau (vgl. BVerfG – 2 BvL 4/18) einhalten wird (vgl. Begründung zu Artikel 2), wurde eine Stärkung der unteren Einkommen als Basis des gesamten Besoldungsgefüges herausgearbeitet.

Neben der Anhebung der Eingangssämter von der Besoldungsgruppe A 4 zu A 5, wurde auch die erste Erfahrungsstufe 1 bis zur Besoldungsgruppe A 7 um eine Stufe höher gesetzt. Damit steigen Berufsanfänger bereits auf der Erfahrungsstufe 2 ein.

➤ **Erhöhung des kinderbezogenen Familienzuschlags**

Um den vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG Urteil vom 05.05.2015 – 2 BvL 1719 u.a.) geforderten Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau der Nettoalimentation eines Beamten einzuhalten, wurden in das LBVAnpG verschiedene Anpassungen eingearbeitet um die Mindestalimentation (115 % des Grundsicherungsniveaus) weiterhin zu gewährleisten. Unter anderem wurde der kinderbezogene Familienzuschlag ab dem 3. Kind von vormals 413,00 EUR auf 605,00 EUR angehoben.

Der kinderbezogene Familienzuschlag unterliegt der Kürzung bei Teilzeitbeschäftigung.

Zudem erhöhten sich für die Besoldungsgruppe A 5 die kinderbezogenen Zuschläge für das erste und zweite Kind um 5,32 EUR bzw. um 15,98 EUR.

➤ **Einführung eines Sonderzuschlags zum Familienzuschlag**

Mit der Einführung des **§ 41a LBesG** wurde ein Sonderzuschlag zum Familienzuschlag eingeführt. Dieser soll beim Vorliegen einer Alleinverdienerfamilie (untypischer Einzelfall) mit mindestens zwei Kindern gezielt finanziell unterstützen und dient damit einer besonderen Fürsorge des Dienstherrn. Bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts wurde bei den anwendenden Versorgungskassen des Landes noch keine abschließende Entscheidung darüber getroffen, ob dieser Zuschlag auch zu einem Ruhegehalt gezahlt werden kann. Die ERK hat in Absprache mit der Landeskirche die Anwendung der Zuschlagsregelung bis auf weiteres ausgesetzt.

Der **Sonderzuschlag zum Familienzuschlag** ist ein Zuschlag eigener Art und wird damit neben dem Familienzuschlag gezahlt. Er ist dem Familienzuschlag nicht gleich-zusetzen.

In **§ 41a Abs. 1 LBesG** wurde der Grundsatz normiert, dass der Sonderzuschlag zum Familienzuschlag nur beim Vorliegen der in Absatz 2 abschließend aufgezählten Tatbestandsvoraussetzungen gewährt werden kann. Der Zuschlag wird daher nur in absoluten Ausnahmefällen gewährt. Die Gewährung des Zuschlags hat beim Vorliegen der Voraussetzungen von Amts wegen zu erfolgen und bedarf keines Antrags. Es besteht insoweit kein Ermessensspielraum.

Amt- und Stellenzulagen bzw. daran anknüpfende Ausgleichs- und Überleitungszulagen sind auf die jeweiligen Beträge anzurechnen, da diese die finanzielle Ausgangslage der Familie bereits entsprechend stärken und so nur die darüberhinausgehende Differenz durch den Zuschlag unterstützend wirken soll.

Anspruch auf den Sonderzuschlag haben entsprechend § 41a Abs 2 LBesG Beamte, die

- sich entsprechend der Anlage 7 Nr. 2 in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 in den entsprechenden Erfahrungsstufen befinden,
- einen Anspruch auf den ehedattenbezogenen Familienzuschlag gemäß § 41 Abs 1 Satz 1 Nr. 1 i. V. m. § 41 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 (Ehe- und Lebenspartnerschaft) sowie
- einen Anspruch auf den kinderbezogenen Familienzuschlag nach § 41 Abs, 1 Satz 1 Nr. 2 für mindestens zwei Kinder haben und
- die jeweiligen Ehe- bzw. Lebenspartner des Beamten über kein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe mindestens eines Minijobs (Höchstbetrag einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) verfügen bzw.
- alternativ das aufaddierte Arbeitsentgelt im Kalenderjahr in Höhe mindestens des Höchstbetrags einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nicht überschritten wird.

Im letztgenannten Fall steht der Zuschlag für das gesamte Kalenderjahr zu, ansonsten erfolgt eine Monatsbetrachtung.

Arbeitsentgelt sind Entgelte bzw. Bezüge, die aufgrund eines Arbeitsvertrags oder eines zugrundeliegenden aktiven Dienstverhältnisses gewährt werden.

Leistungen im Sinne des § 32b Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 EstG (bspw. Arbeitslosengeld, Krankengeld, Elterngeld usw.) werden dem Arbeitsentgelt gleichgesetzt, da Sie temporäre Arbeitsentgeltausfälle kompensieren.

Nicht berücksichtigt werden hingegen Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit sowie Renten oder Versorgungsbezüge.

Aufgrund seiner besonderen Tatbestandsvoraussetzungen wird er nicht zusätzlich zu einer Hinterbliebenenversorgung gezahlt, er erhöht lediglich das Sterbegeld, soweit der Versorgungsurheber im aktiven Dienst verstorben ist.

Im Rahmen einer Einkommensanrechnung (§ 73 LBeamtVG), beim Zusammentreffen mit einer weiteren Versorgung (§ 74 LBeamtVG) oder einer Rente (§ 75 LBeamtVG) erhöht der Sonderzuschlag nicht die Höchstgrenze. Er erhöht allerdings das in der Ruhensregelung zu berücksichtigende Einkommen bzw. die Versorgung.

➤ **Einführung eines Mietstufenabhängigen Aufstockungsbetrags**

Als ein weiterer Baustein für die Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation wurde ein **Mietstufenabhängiger Aufstockungsbetrag** eingeführt.

Der Mietstufenabhängige Aufstockungsbetrag wird im aktiven Dienst wie auch bei Versorgungsempfängern bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen gezahlt. Bei dem Aufstockungsbetrag handelt es sich um eine Ergänzung zum kinderbezogenen Familienzuschlag und er ist daher rechtlich wie ein kinderbezogener Familienzuschlag zu berücksichtigen. Die jeweiligen Aufstockungsbeträge werden **ab dem dritten Kind** und jedes weitere Kind gezahlt, wenn die Familie in einer Wohngemeinde wohnhaft ist, welche nach der Wohngeldtabelle in die **Mietstufen V, VI, VII** eingestuft sind. Ausschlaggebend ist der Sitz der Hauptwohnung, für die als Nachweis eine amtliche Meldebestätigung auf Anforderung vorzulegen ist. Soweit die Wohngemeinde des Wohnsitzes außerhalb des

Geltungsbereichs des Wohngeldgesetzes liegt, verbleibt es bei dem entsprechenden Grundbetrag.

Bei einem Umzug und Veränderung des Hauptwohnsitzes gilt die der bisherigen Wohngemeinde zugeordneten Mietstufe bis zum letzten Tag des Monats, welcher durch die amtliche Meldebestätigung als Auszugsmonat ausgewiesen ist.

Ab dem dritten und jedem weiteren Kind erhöht sich der kinderbezogene Familienzuschlag in der Mietstufe V um je 19,00 EUR, in der Mietstufe VI um je 43,00 EUR und in der Mietstufe VII um je 68,00 EUR. Die jeweilig gültigen Werte sind der Anlage II zu Artikel 3 Nr. 9 und dort der Anlage 7 zum Landesbesoldungsgesetz zu entnehmen.

Der Mietenstufenabhängige Aufstockungsbetrag wird auch für Hinterbliebene gezahlt, soweit die Voraussetzungen dafür vorliegen. Bei Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften ist er, wie der kinderbezogene Familienzuschlag, bei der Ermittlung der Höchstgrenze wie auch beim Versorgungsbezug zu berücksichtigen. Ebenso ist er bei der Berechnung des Sterbegeldes mit einzubeziehen.

Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Rheinland-Pfalz

➤ Mindestversorgung

Als Ruhegehalt wird mindestens ein Betrag in Höhe des Mindestruhegehalts nach den für die Beamten des Landes Rheinland-Pfalz jeweils geltenden Bestimmungen gewährt (§ 18 Pfarrbesoldungsgesetz (PfBesG) bzw. Art. 1 § 9 Nr. 8 Gesetz über das Kirchenbeamtenrecht in der Evangelischen Kirche der Pfalz (KBG.Pfalz) i. V. m. § 24 Abs. 3 LBeamtVG).

Aufgrund des Wegfalls der Besoldungsgruppe A 4 und der Anhebung der Eingangsämter auf A 5 wurde die Berechnung des Mindestruhegehalts gemäß **§ 24 Abs. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Rheinland-Pfalz (LBeamtVG)** angepasst. Die Änderung in der Berechnungsgrundlage der Mindestversorgung in Verbindung mit den entsprechenden Übergangsvorschriften des **§ 88 Abs. 6 LBeamtVG** führt dazu, dass die Mindestversorgung – je nachdem zu welchem Zeitpunkt der Versorgungsfall eingetreten ist – unterschiedlich zu berechnen ist. Die am 01.01.2022 vorhandenen Versorgungsempfänger werden nicht in die Neuregelung überführt, sondern werden entsprechend des zum Versorgungseintritts geltenden Rechts fortgeführt. Diese Versorgungsempfänger, deren erdiente Ruhegehälter aus der Besoldungsgruppe A 4 ermittelt wurden, verbleiben entsprechend § 88 Abs. 6 LBeamtVG auf dieser Besoldungsgruppe, welche entsprechend § 4 LBeamtVG angepasst wird.

➤ Unfallruhegehalt

Wird ein Empfänger von Bezügen nach dem Pfarrbesoldungsgesetz bzw. Kirchenbeamten-gesetz durch einen Dienstunfall verletzt und wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, so ist ihm gemäß **§ 45 LBeamtVG** ein Unfallruhegehalt zu gewähren.

Bei der Berechnung des **Unfallruhegehalts** nach § 45 LBeamtVG **für eintretende Fälle ab dem 01.01.2022** beträgt das Mindestruhegehalt 60,6 % aus der Besoldungsgruppe A 5. Die Übergangsvorschrift des § 88 Abs. 6 LBeamtVG gilt für diese Versorgungsfälle entsprechend.

Das Mindestunfallruhegehalt für Ruhestandsbeamte (§ 45 Abs. 3 Sätze 3 und 4 LBeamtVG) berechnet sich daher nunmehr auf der Grundlage von 66,7 % aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 zuzüglich eines Erhöhungsbetrages von 31,96 EUR anstelle von 71,75 % des Grundgehalts aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4 zuzüglich eines Erhöhungsbetrages von 31,96 EUR.

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

Beziehen Versorgungsberechtigte Erwerbs- oder Erwerbseinkommen, werden gemäß **§ 73 LBeamtVG** daneben Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in § 73 Abs. 2 LBeamtVG bezeichneten Höchstgrenze gezahlt.

Im Zuge der Anhebung der Besoldungsgruppe von A 4 auf A 5 bedurfte es auch einer Anpassung der Höchstgrenze des § 73 Abs. 2 LBeamtVG, welcher auf die Mindestversorgung a. F. entsprechend Bezug genommen hat.

So beläuft sich die Höchstgrenze gemäß **§ 73 Abs. 2 Nr. 1 LBeamtVG** für Ruhestandsbeamte sowie deren Witwen nunmehr auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens jedoch ein Betrag in Höhe des 1,4-Fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5, zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrags nach § 64 LBeamtVG.

Für Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder nach § 39 Abs. 2 und 3 Landesbeamtengesetz (LBG) in den Ruhestand versetzt worden sind, beläuft sich die Höchstgrenze, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 37 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 LBG erreichen, auf 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens jedoch aus einem Betrag in Höhe des 1,4-Fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5, zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrags nach § 64 Abs. 2 sowie 470,00 EUR.

Land Baden-Württemberg

Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg

Artikel 2 des **Gesetzes zur Regelung einer einmaligen Coronasonderzahlung in Baden-Württemberg vom 10.05.2022 (GBl. S. 274)** trat rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft.

Demnach galt eine vom Arbeitgeber im Zeitraum vom 01.03.2020 bis 31.03.2022 gewährte Leistung, wie ein Zuschuss oder eine als Sachbezug gewährte Beihilfe und Unterstützung bis zu einem Betrag in Höhe von 1.500,00 EUR, als steuerfreie Einnahme und war nicht als Erwerbseinkommen im Sinne des § 68 Abs. 5 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg zu sehen. Sie wird bei einem Zusammentreffen mit Versorgungsbezügen daher nicht berücksichtigt.

Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)

Die mit dem **Kirchengesetz über die Feststellung des Haushaltsplans der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau für das Haushaltsjahr 2021 sowie zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (KABl. 2020 S. 414) vom 27.11.2020** ausgesetzte Erhöhung der Bezüge der Besoldungs- und Versorgungsempfänger der EKHN für das Jahr 2021 wurde zum 01.01.2022 nachgeholt.

Die Bezüge der Besoldungs- und Versorgungsempfänger der EKHN erhöhten sich entsprechend der linearen Anhebung des Bundes mit Stand des BBVAnpG 2021/2022 ab dem 01.04.2021 um 1,20 %.

Gleichermaßen wurden die Anwärtergrundbeträge angehoben.

Freistaat Sachsen, Ev.-luth. Landeskirche Sachsens

Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrecht der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Das **Kirchengesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Bestimmungen für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 15.11.2021 (Amtsblatt S. A 284 ff.)** trat zum 01.01.2022 bzw. 02.01.2022 in Kraft.

Änderungen im Pfarrbesoldungsgesetz

➤ Reform der Zulage nach § 8 Abs. 2 Pfarrbesoldungsgesetz

Mit dem Kirchengesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Bestimmungen für Pfarrerinnen und Pfarrer wurde die Zulage für bestimmte Gemeindepfarrstellen gemäß § 8 Abs. 2 Pfarrbesoldungsgesetz (PFBG) grundlegend reformiert.

Nach der bisherigen Regelung wurden die Pfarrstellen mit Zulage auf Vorschlag der Kirchenbezirke durch das Landeskirchenamt festgelegt und bedurften der Bestätigung durch die Kirchenleitung. Eine einheitliche Regelung gab es bisher nicht, da das PFBG keine inhaltlichen Kriterien für die Vergabe der Zulage festgeschrieben hatte. Die Pfarramtsleitung war meistens Voraussetzung für die Zulage.

Zukünftig wird mit der Neufassung des § 8 Abs. 2 PFBG eine einheitliche Zulage für alle Stellen mit Pfarramtsleitung geschaffen. Auf weitere - den Kreis der Zulagenempfänger einschränkende - Merkmale wurde verzichtet.

Die bisherige Zulage wurde in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Besoldungsgruppe A 14 gewährt. Die neue Zulage ist nunmehr als Festbetrag in Höhe von zunächst 350,00 EUR ausgestaltet, welcher dynamisch an die Entwicklung der Grundgehaltssätze angepasst wird. Aufgrund der nachgeholt Besoldungserhöhung zum 01.01.2022 trat die Neuregelung der Stellenzulage ab 02.01.2022 in Kraft.

Durch die Ausweitung der möglichen Anspruchsberechtigten für alle Pfarramtsleitungen wird sich die Anzahl der Zulagenstellen beinahe verdoppeln.

Diese Ausweitung war nur durch eine Kompensation an anderer Stelle möglich. Daher gehört die Zulage zukünftig nicht mehr zu den ruhegehaltfähigen Besoldungsbestandteilen. Aus dem Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit ergaben sich Anpassungen und Übergangsregelungen im Landeskirchlichen Versorgungsgesetz.

Zudem handelt es sich bei der Zulage auch nicht mehr um eine Amtszulage, sondern um eine Stellenzulage. Damit wurde klargestellt, dass diese Stellenzulage – im Gegensatz zu einer Amtszulage, die mit der Übertragung eines höheren Amtes einhergeht – widerruflich ist. Die Zulage wird demnach nur noch so lange gewährt, wie die Pfarrstelle auch die Pfarramtsleitung beinhaltet.

➤ **Anpassung der Vikariatsbezüge**

Mit der Änderung sollen Vikariatsbezüge der im Predigerseminar Wittenberg vertretenen Landeskirchen (EKM, EKBO und Anhalt) angepasst werden.

Im Zuge eines Vergleichs der Besoldungshöhe der im Predigerseminar Wittenberg vertretenen Partnerkirchen EKM, EKBO und Anhalt wurde festgestellt, dass im Vergleich der Partnerkirchen und weiterer Landeskirchen, bei denen Vikariatsbezüge nach den Anwärterbezügen des Bundes bemessen werden, die Vikariatsbezüge der EVLKS deutlich hinter den Besoldungen in anderen Landeskirchen zurückbleiben.

Der Bund hat zum 01.03.2020 den Grundbetrag für Anwärter auf ein Amt im höheren Dienst von 1.534,68 EUR auf 2.317,52 EUR angehoben (ab 01.04.2021: 2.345,33 EUR).

Dieser Betrag dient als Bemessungsgrundlage für die Vikariatsbezüge in der EKM (90 %), in Anhalt (95 %) und in der EKBO (92 %). Diese, wie auch die meisten anderen betroffenen Landeskirchen, halten diesbezüglich an der Kopplung mit der Bundesbesoldung fest.

Die Vikariatsbezüge in der EVLKS sind über § 15 Abs. 3 PFBG an die Anwärterbezüge des Freistaates Sachsen gekoppelt. Unter Berücksichtigung des Bemessungssatzes von 95 % beträgt seit 01.01.2021 der Grundbetrag 1.515,35 EUR.

Der Freistaat hatte die Anwärterbezüge 2019 und 2020 um je 50,00 EUR angehoben. Eine weitere Erhöhung ist bisher nicht ersichtlich.

Zu den Kirchen im Ausbildungsverbund ergeben sich damit erhebliche Abweichungen zu den in Wittenberg vertretenen Landeskirchen. Diesem Umstand ist die EVLKS entgegengetreten. Zukünftig bemisst sich der Grundbetrag nicht mehr nach den Anwärterbezügen des Freistaates Sachsen, sondern nach der Hälfte des für die Pfarrer geltenden Grundgehalts in der ersten Erfahrungsstufe. Durch die Neuregelung wurden nun die Vikariatsbezüge durch Änderung der Bezugsgröße deutlich angehoben.

Gleichzeitig bleibt aber die Kopplung mit der Landesbesoldung erhalten, da die Vikariatsbezüge sich nunmehr sich damit zukünftig im gleichen Maße verändern wie die Pfarrbesoldung.

Unter Berücksichtigung der zum 01.01.2022 nachzuholenden Erhöhung der Grundgehaltssätze um 1,40 % beträgt der Grundbetrag 2.022,91 EUR.

Änderungen im Landeskirchlichen Versorgungsgesetz

➤ **Anpassungen in § 8 LVG**

Der **§ 8 Landeskirchliches Versorgungsgesetz (LVG)** regelt, welche Dienstbezüge aus dem aktiven Dienst zur Berechnung des Ruhegehalts heranzuziehen sind. Nach Absatz 1 berechnet sich das Ruhegehalt grundsätzlich nach dem zuletzt zugestandenen Grundgehalt.

Unter bestimmten Voraussetzungen werden die Dienstbezüge aus einer früheren Tätigkeit zur Berechnung berücksichtigt. Hier wurden bisher die ruhegehaltfähigen Zulagen nach § 8 Abs. 2 und 3 PfBG mit einbezogen. Mit dem Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit der Zulage nach § 8 Abs. 2 PfBG musste der Wortlaut des Gesetzestextes überarbeitet werden.

Für zukünftige Versorgungsberechtigte, die ab 01.01.2022 erstmalig eine Zulage erhalten (Neuzugänge), entfallen die Regelungen im LVG mit Bezug auf § 8 Abs. 2 PfBG vollständig. Für Versorgungsberechtigte, bei denen die Zulage nach den bisherigen Regelungen im Ruhegehalt zu berücksichtigen war, wurde dieser Rechtsstand erhalten. Die Bezüge auf § 8 Abs. 2 PfBG in der bis zum 31.12.2021 geltenden Fassung entfallen daher nicht restlos.

Für die Änderung wurde nicht auf das übliche Konstrukt von vielen Übergangsregelungen zurückgegriffen, sondern es wurde die Regelungstechnik der Absätze 4 bis 7 des § 8 LVG grundsätzlich überarbeitet, ohne aber dadurch die Regelungen ihrem Inhalt nach zu verändern.

Dazu wurden die Absätze 4 bis 6 werden wegen der zahlreichen Änderungen insgesamt neu gefasst.

Der § 8 Abs. 4 LVG entspricht weitgehend der alten Fassung. Er regelt den Fall, dass der Versorgungsberechtigte früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt innehatte als bei Eintritt in den Ruhestand. Das Ruhegehalt berechnet sich nach den früheren (höheren) Dienstbezügen, wenn das Amt zehn Jahre bekleidet wurde.

Neben redaktionellen Änderungen, um einen Verweis innerhalb der Vorschriften zu vereinfachen, wurde § 8 Abs. 5 LVG vollständig neu gefasst und Absatz 7 aufgehoben, da die dortigen Regelungen in den neuen Absatz 5 aufgenommen wurden. Dieser regelte bisher die Berücksichtigung der Zulage nach § 8 Abs. 2 PfBG im Ruhegehalt, wenn der Versorgungsberechtigte früher Inhaber einer Gemeindepfarrstelle mit Zulage war und später als Inhaber einer Pfarrstelle ohne Zulage in den Ruhestand eintritt.

Zukünftig kann die Regelung entfallen, weil § 8 Abs. 2 PfBG keine ruhegehaltfähige Zulage mehr enthält. Für Versorgungsberechtigte, die bis zum 31.12.2021 die Zehnjahresfrist schon erreicht haben, muss die Regelung als Berechnungsgrundlage für das Ruhegehalt erhalten bleiben. Um den Rechtstext nicht mit umfangreichen Übergangsregeln zu belasten, wurde die Regelung auf einen Verweis zu Absatz 4 Satz 1 bis 3 gekürzt.

Der Absatz 6 wurde neu gefasst und enthält nun alle Regelungen des § 8 LVG, die sich auf ruhegehaltfähige Zulagen beziehen.

➤ **Änderung der Übergangsvorschriften in § 39 LVG**

Den bisherigen Übergangsvorschriften des § 39 LVG wurde der neue Absatz 4 angefügt. **§ 39 Abs. 4 LVG** gewährt einen Übergangszeitraum für die Berücksichtigung der Zulage nach altem Recht im Ruhegehalt. Bis zu einem Zeitraum von zwei Jahren wird der Bezug der neuen Zulage auf die Fristen des § 8 Abs. 6 LVG angerechnet. Das bedeutet: Wer am

31.12.2021 Inhaber einer Pfarrstelle mit Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG ist und bis zum 01.01.2024 aus dieser Stelle heraus in den Ruhestand eintritt, der kann die Zweijahresfrist des § 8 Abs. 6 Buchst. b LVG (zuvor § 8 Abs. 7 Satz 2 LVG) noch vollenden.

Wer am 31.12.2021 Inhaber einer Pfarrstelle mit Zulage nach § 8 Abs. 2 PfbG ist und erst nach dem 01.01.2024 in den Ruhestand eintritt, bei dem wird der Bezug der neuen Zulage bis zum 31.12.2023 auf die Zehnjahresfrist nach § 8 Abs. 6 Buchst. a (zuvor § 8 Abs. 5 LVG) angerechnet.

Eingerechnet wird aber nur der Bezug der Zulage, der sich unmittelbar und ununterbrochen an die Zulage nach altem Recht anschließt. Die Anrechnung wird durch den Wechsel auf eine Pfarrstelle ohne Pfarramtsleitung unterbrochen. Der Wechsel auf eine andere Pfarrstelle mit Pfarramtsleitung ist dagegen unschädlich.

Wird innerhalb des Übergangszeitraums die Zwei- oder Zehnjahresfrist vollendet, so wird die Zulage bei der Berechnung des Ruhegehalts nach der alten Rechtslage berücksichtigt - also in Höhe des Unterschiedsbetrags zur Besoldungsgruppe A14. Die Höhe der Zulage nach altem Recht wird aber nur zur Berechnung des Ruhegehalts fingiert. Auf die aktive Besoldung hat die Übergangsregelung keine Auswirkung.

Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge Freistaat Sachsen, Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

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

Artikel 3 des **Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge 2019/2020/2021 vom 25.06.2019 (SächsGVBl. S. 496)** trat am 01.01.2021 in Kraft. Danach wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge im Freistaat Sachsen ab 01.01.2021 linear um 1,40 % angepasst. Die Anwärtergrundbeträge wurden unverändert belassen.

Die **Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens** hatte die Versorgungserhöhung zunächst ausgesetzt und zum **01.01.2022** nachgeholt. Die Versorgungsbezüge wurden daher um 1,40 % angepasst. Der Bemessungssatz für die Besoldung beträgt unverändert 95 % der Bundesbesoldung.

Die Vikariatsbezüge wurden entsprechend den obigen Ausführungen von den Anwärterbezügen des Freistaates Sachsen entkoppelt. Sie stiegen analog der Erhöhung der Besoldungsbezüge an.

Ev. Landeskirche in Baden

Änderung des Ausführungsgesetzes der Ev. Landeskirche in Baden

Im **Kirchlichen Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG-BVG-EKD) vom 26.10.2022 (GVBl. S. 24)** hat die Landessynode beschlossen, dass § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes gemäß des neu eingefügten § 8a AG-BVG-EKD Anwendung findet, sofern eine Beihilfeberechtigung nach dem Kirchlichen Gesetz über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen besteht. Die Beihilfeberechtigung nach der

kircheneigenen Beihilfeverordnung gilt daher anstelle des § 2 der Bundesbeihilfeverordnung.

Das Gesetz trat rückwirkend zum 01.08.2021 in Kraft.

Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Änderung des Ausführungsgesetzes der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Im **Zweiten Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (AG.EKKW-BVG-EKD) vom 23.11.2022 (KABl. S. 339)** hat die Landessynode der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck beschlossen, dass § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes gemäß des neu eingefügten § 1a AG.EKKW-BVG-EKD Anwendung findet, sofern eine Beihilfeberechtigung nach § 2 Kirchliche Beihilfeordnung in Verbindung mit der Hessischen Beihilfeordnung besteht.

Das Gesetz tritt rückwirkend zum 01.09.2021 in Kraft.

Einmalige Sonderzahlung im Bereich der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Mit § 1 der **Verordnung über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der Covid-19-Pandemie an Besoldungsempfängerinnen und -empfänger der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 17.12.2021 (KABl. S. 61)** wurde Pfarrern, Kirchenbeamten, Vikaren und Anwärtern zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die COVID-19-Pandemie eine einmalige Sonderzahlung gewährt. Die Anspruchsvoraussetzungen auf und die Höhe der Sonderzahlung sind an § 14 Abs. 4 des Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung vom 20.12.2020 (BGBl. I S. 3136) gebunden.

April 2022

Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im staatlichen und kirchlichen Bereich

Bund

Die Artikel 4 und 6 des Gesetzes zur Anpassung der **Bundesbesoldung und –versorgung für 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BBVAnpÄndG 2021/2022) vom 09.07.2021 (BGBl. I S. 2444)** traten am 01.04.2022 in Kraft.

Die Dienst- und Versorgungsbezüge wurden im Bereich des Bundes ab 01.04.2022 linear um 1,80 % angehoben.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.04.2022 waren die um 1,80 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 (§ 5 Abs. 1 S. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes - BeamtVG) und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie ggfs. 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 01.04.2022 um 1,70 %, 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).

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

Die Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer und Kirchenbeamten der UEK, der Ev. Landeskirche Anhalts und der EKM wurden entsprechend den bundesrechtlichen Regelungen linear um 1,80 % angepasst.

Der Bemessungssatz für die Besoldung betrug unverändert 90 % der Bundesbesoldung.

Abweichend davon belief sich der Bemessungssatz für die Anwärter- und Vikarbezüge in der Ev. Landeskirche Anhalts auf 95 %.

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

Die Bezüge der Besoldungs- und Versorgungsempfänger der EKD, EKHN und der EKKW erhöhten sich entsprechend der linearen Anhebung des Bundes ab dem 01.04.2022 um 1,80 %.

Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)

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

Ab 01.04.2022 erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bereich der EKBO linear um 1,80 %. Die ab 01.04.2022 geltenden neuen Besoldungstabellen und Beträge wurden im Kirchlichen Amtsblatt (KABl. S. 22 ff.) veröffentlicht.

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

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

Die Höhe der Dienst- und Versorgungsbezüge der Pfarrer, Kirchenbeamten und Versorgungsempfänger der Ev. Landeskirche in Baden richtete sich bis zum 30.06.2016 nach Landesrecht. Seit dem 01.07.2016 ist das Bundesrecht anzuwenden. Aus diesem Grund erhöhten sich die Dienst- und Versorgungsbezüge ab 01.04.2022 linear um 1,80 %.

Die Grundgehaltssätze der sich nach dem Bundesrecht ab 01.04.2022 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 multiplizieren.

Mit dieser Regelung über den Bemessungssatz wird das bisher bestehende, im Vergleich zum Bund niedrigere, Besoldungsniveau des Landes Baden-Württemberg für Pfarrer und Kirchenbeamte auch künftig fortgeschrieben.

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

Anwärter erhalten gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 AG-BVG-EKD die im Besoldungsrecht des Bundes geregelten Anwärterbezüge. Da die Anwärtergrundbeträge im Bereich des Bundes im Jahr 2022 nicht erhöht wurden, erhöhten sich die Anwärterbezüge ebenfalls nicht.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge ab 01.04.2022 waren die um 1,80 % erhöhten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Einbaufaktor 0,9901 und dem individuellen Ruhegehaltssatz sowie ggfs. dem Anteilssatz für Hinterbliebene zu multiplizieren.

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

Mai 2022

Änderung steuerrechtlicher Regelungen des Bundes

Die in Art. 2 des **Steuerentlastungsgesetz 2022 vom 23.05.2022 (BGBl. I S. 749)** enthaltenen Änderungen traten am 28.05.2022 in Kraft.

Mit dem Steuerentlastungsgesetz wurde rückwirkend für das Steuerjahr 2022 der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von vormals 1.000,00 EUR auf nunmehr 1.200,00 EUR angehoben.

Bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit wurden bisher Werbungskosten von 1.000,00 EUR pauschal anerkannt. Lagen die nachgewiesenen Werbungskosten höher, wird bei der Veranlagung der höhere ggfs. glaubhaftgemachte Betrag berücksichtigt. Die jetzige Erhöhung auf 1.200,00 EUR, die auf die letzte Anhebung im Jahr 2011 erfolgte, dient unter anderem dazu, den administrativen Aufwand für Steuerpflichtige und Verwaltung zu reduzieren.

Die **Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags** hatte auch Auswirkung auf Erwerbstätige mit einem Versorgungsbezug (Ruhegehalt, Hinterbliebenenversorgung), da Einkommen beim Zusammentreffen mit einer Versorgung einer Höchstgrenzenberechnung unterliegen. Aufgrund der gesetzlichen Änderung musste der erhöhte Pauschbetrag bei der Berechnung von Neufällen direkte Anwendung finden. Bei durchgehend ganzjährigen Erwerbstätigkeiten erfolgte die Berücksichtigung, je nach Rechtskreis, mit der Jahresendabrechnung 2023 oder innerhalb der monatlichen Ermittlung des Ruhensbetrags.

Bestimmung der aktuellen Rentenwerte

Das **Gesetz zur Rentenanpassung 2022 und zur Verbesserung von Leistungen für den Erwerbsminderungsrentenbestand (Rentenanpassungs- und Erwerbsminderungsrenten-Bestandsverbesserungsgesetz) vom 28.06.2022 (BGBl. I S.975)** trat zum 01.07.2022 in Kraft.

Ab 01.07.2022 erhöhte sich der aktuelle Rentenwert von 34,19 EUR auf 36,02 EUR. Dies entsprach einer Rentenerhöhung von 5,35 % 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 01.07.2022 auf 35,52 EUR (98,6 % des Westwerts).

Gemäß § 255a Abs. 2 SGB VI ist bei jeder Anpassung des Rentenwerts (Ost) zu prüfen, ob anstelle des festgelegten Steigerungswertes von 35,52 EUR der Vergleichswert, der die tatsächliche Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern berücksichtigte, als aktueller Rentenwert (Ost) festgesetzt werden muss. Nach § 255a Abs. 3 SGB VI gilt für die Ermittlung des Vergleichswertes zum 01.07.2022 der um den Revisionseffekt der beitragspflichtigen Entgelte bereinigte Vergleichswert in Höhe von 33,41 EUR als Vorjahreswert.

Der nach § 255a Abs. 2 SGB VI ermittelte Vergleichswert von 35,45 EUR war niedriger als der nach § 255a Abs. 1 SGB VI berechnete aktuelle Rentenwert (Ost) in Höhe von 35,52 EUR. Daher verblieb es bei dem gesetzlich festgelegten Anpassungssatz von 35,52 EUR. Dies entsprach einer Rentenerhöhung von 6,12 % 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 5,35 % bzw. 6,12 %, wenn neben der Rente bestimmte, nicht anpassungsfähige Zusatzleistungen (z. B. Kinderzuschüsse oder Höherversicherungsleistungen) gezahlt wurden oder wenn die Rente mit anderen Renten oder Einkommen zusammentraf.

Bekanntmachung der Pfändungsfreigrenzen

Aufgrund der **Bekanntmachung zu den Pfändungsfreigrenzen 2022 nach § 850c der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2022) vom 25.05.2022 (BGBl. I 2022 S. 825)** erhöhten sich u. a. die seit dem 01.07.2021 unverändert geltenden unpfändbaren Beträge nach § 850c Abs. 1 und Abs. 2 S. 2 der Zivilprozessordnung (ZPO) ab 01.07.2022.

Ab 01.07.2022 ist Arbeitseinkommen unpfändbar, wenn es nicht mehr als 1.330,16 EUR (vorher 1.252,64 EUR) monatlich beträgt.

Gewährt der Schuldner aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung seinem Ehegatten, einem früheren Ehegatten, seinem Lebenspartner, einem früheren Lebenspartner oder einem Verwandten oder nach den §§ 1615l, 1615n des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) einem

Elternteil Unterhalt, so erhöht sich der nach § 850c Abs. 1 ZPO für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, monatlich und zwar um 500,62 EUR (vorher 471,44 EUR), und um jeweils weitere 278,90 EUR (vorher 262,65 EUR) für die zweite bis fünfte Person.

Der Teil des Arbeitseinkommens, der 4.077,72 EUR (vorher 3.840,08 EUR) monatlich übersteigt, ist voll pfändbar.

November 2020

Energiepreispauschale für Rentner und Versorgungsempfänger (bundesgesetzliche Regelung)

Das **Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs vom 07.11.2022 (BGBl. I S. 1985)** trat am 12.11.2022 in Kraft.

Um die anhaltend steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise, welche zu einer Erhöhung der Lebenshaltungskosten führen, abzumildern, hat der Bund Entlastungsmaßnahmen beschlossen. Demnach wurde den Rentnern und Versorgungsempfängern des Bundes im Dezember 2022 eine Energiepreispauschale in Höhe von 300,00 EUR als steuerpflichtige Einmalzahlung gezahlt.

Die Energiepreispauschale erhielt, wer am 01.12.2022 einen Anspruch auf eine Rente wegen Alters, Erwerbsminderung oder Todes aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder auf Versorgungsbezüge nach dem Beamtenversorgungsgesetz hatte.

Darüber hinaus bestand der Anspruch nur, bei einem Wohnsitz im Inland. Die Energiepreispauschale unterlag der Steuerpflicht. Auf einkommensabhängige Sozialleistungen wurde sie nicht angerechnet und war unpfändbar.

Die Energiepreispauschale war keine Leistung innerhalb eines Beamten- oder beamtenähnlichen Verhältnisses und ebenso kein gewährter Versorgungsbezug und auch keine Rentenversicherungsleistung.

In Artikel 1 wurde das **Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale für Rentnerinnen und Rentner (Rentenbeziehende-Energiepreispauschalengesetz – RentEPPG)** geregelt.

Paragraf 1 Abs. 1 und 2 RentEPPG regelt die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Energiepreispauschale und deren Höhe an Rentenbeziehende. Demnach erhielt die Energiepreispauschale in Höhe von 300,00 EUR jeder Rentenbezieher, der am 01.12.2022 einen Anspruch auf Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. zumindest deren teilweisen Auszahlung und seinen Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland hatte. Rentenbezieher mit Wohnsitz im Ausland wurde die Pauschale nicht gewährt. Hier wurde davon ausgegangen, dass diese Personen entweder niedrigeren Energiebelastungen als in Deutschland ausgesetzt sind oder ihnen vergleichbare dortige staatliche Maßnahmen zugutekommen. Eine Doppelförderung sollte so vermieden werden.

In § 1 Abs. 3 RentEPPG wurde der Umgang mit den Fällen geregelt, in denen Personen mehrere Rentenleistungen nebeneinander, entweder beim gleichen oder von unterschiedlichen Trägern, beziehen. Der Anspruch auf die Auszahlung der Energiepreispauschale besteht insgesamt nur einmal. Das Rangverhältnis der unterschiedlichen Leistungen wurde in Abs. 3 Satz 2 und 3 geregelt.

Die Auszahlung der Energiepreispauschale erfolgte automatisch und ohne vorherigen Antrag im Dezember 2022 bzw. Januar 2023. In den Fällen, in denen eine Auszahlung nicht erfolgt ist, beispielsweise bei Neuzugängen, kann ab dem 09.01.2023 bis zum 30.06.2023 ein formloser Antrag auf Auszahlung der Energiepreispauschale gestellt werden.

Ein Rückforderungsvorbehalt wurde nicht vorgesehen.

In Artikel 2 wurde das **Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Energiepreispauschale an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes (Versorgungsrechtliches Energiepreispauschalengewährungsgesetz – VEPPGewG)** geregelt.

Dieses regelt in **§ 1 VEPPGewG**, dass die Pauschale ausgezahlt werden soll, wenn der Versorgungsbeziehende am 01.12.2022 einen Anspruch auf Versorgungsbezüge hatte, sich der Wohnsitz im Inland befand und kein Ausschlusstatbestand des § 2 VEPPGewG vorlag.

Gemäß **§ 2 VEPPGewG** erhielt keine Energiepreispauschale, wer eine Rente im Sinne des § 55 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder Nr. 1a des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) oder nach § 54 BeamtVG auf die Bezüge anzurechnende Versorgungsbezüge von einem anderen Träger bezieht. Wenn der Versorgungsbeziehende einen derartigen Anspruch hat, wird pauschalerweise davon ausgegangen, dass der Versorgungsbeziehende die Energiepreispauschale bereits durch den Rententräger erhält. Eine Doppelzahlung sollte so vermieden werden. Nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 VEPPGewG erfolgt ebenfalls keine Gewährung der Energiepreispauschale nach diesem Gesetz, wenn nach § 54 BeamtVG anzurechnende Einkünfte eines anderen Versorgungsträgers als den Bund bezogen werden. Das bedeutet, wenn der Versorgungsempfänger neben dem Bund noch einen weiteren Anspruch (z. B. gegenüber dem Land) hat, schloss der Bund beim Vorliegen bestimmter Konstellationen eine (Doppel-)Zahlung aus. Daher hatten Versorgungsempfänger keinen Anspruch auf die Energiepreispauschale nach diesem Gesetz, wenn sie neuere Versorgungsbezüge eines anderen Versorgungsträgers als den Bund (frühere Versorgung) beziehen, die nach dem BeamtVG anzurechnen sind.

Die Energiepreispauschale wurde vom Träger der Versorgungsleistung mit der Versorgungsabrechnung für Dezember 2022 ausbezahlt.

Gemäß § 2 Abs. 3 VEPPGewG kann der auszahlende Träger die gewährte Energiepreispauschale zurückverlangen, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, nach denen der Versorgungsbezieher nicht anspruchsberechtigt war.

Die Auszahlung der Energiepreispauschale steht daher unter dem Vorbehalt der Rückforderung. Die Rückforderung zu viel gezahlter oder zu Unrecht geleisteter Zahlungen hat dann aufgrund des Gesetzesvorbehalts per Verwaltungsakt zu erfolgen.

Energiepreispauschale in den Landeskirchen

Der Rat der **EKD** hat in seiner Sitzung am 14.10.2022 die Anwendung des Gesetzes über die Gewährung einer einmaligen Energiepreispauschale an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes (VEPPGewG) vorübergehend bis zum 31.01.2023 ausgesetzt.

Die **Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (NOK)** hat beschlossen, das VEPPGewG direkt anzuwenden und die Energiepreispauschale an seine Versorgungsbezieher auszus zahlen.

Anders als im Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale für Rentnerinnen und Rentner sieht das VEPPGewG keine Antragsmöglichkeit zur Auszahlung der Energiepreispauschale vor. Trotzdem besteht, unabhängig von einer gesetzlichen Antragsmöglichkeit, ein Anspruch des Versorgungsbeziehenden auf die Auszahlung der Energiepreispauschale.

In Absprache mit den Landeskirchen wurde daher vereinbart, für den Fall, dass der Versorgungsbeziehende keine Energiepreispauschale ausgezahlt bekommen hat, die Möglichkeit besteht bei der ERK einen formlosen Antrag zu stellen. Nach erfolgter positiver Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen erhält der Versorgungsbeziehende dann die Energiepreispauschale ausgezahlt.

Die einzelnen Landeskirchen haben die Zahlung der Energiepreispauschale geringfügig voneinander abweichend geregelt. Sie zahlen die EPP aus eigenen finanziellen Mitteln. Eine Erstattung durch den Bund oder die Länder erfolgt nicht.

Die Auszahlung erfolgte für alle auszahlenden Landeskirchen mit der Versorgungsabrechnung für März 2023.

SAC

Die **Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen (SAC)** hat bisher noch keine Entscheidung über die Zahlung einer Energiepreispauschale getroffen. In allen anderen Landeskirchen soll es bis März 2023 zur Auszahlung der Energiepreispauschale kommen.

EKM, EKBO

Die **Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (EKM)** und die **Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)** zahlen die EPP, wenn der Betroffene zum 01.12.2022 einen Anspruch auf Versorgungsleistungen der jeweiligen Landeskirche hatte und sich sein Wohnsitz im Inland befand.

Ein Anspruch auf Auszahlung der EPP besteht in diesen beiden Landeskirchen abweichend von der Bundesregelung allerdings nicht, wenn der Betroffene die EPP bereits als Arbeitnehmer mit der Gehaltszahlung für den Monat September 2022 erhalten hat. Ein Doppelbezug soll vermieden werden.

Ebenso besteht kein Anspruch, wenn bereits eine Rente der Deutschen Rentenversicherung, eines anderen Rententrägers oder eine weitere Versorgungsleistung bezogen wird. In diesen Fällen wird davon ausgegangen, dass die EPP bereits über diesen Träger gezahlt wurde.

Grundsätzlich steht die Zahlung der EPP unter dem gesetzlichen Vorbehalt einer Rückforderung. Sollten nachträglich Tatsachen bekannt werden, nach denen die Empfänger einer EPP nicht anspruchsberechtigt waren, ist in diesem Fall die zu Unrecht gezahlte EPP zurückzufordern.

EKD, EKiBa, EKHN, EKKW, ANH, NOK

Die **Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)**, die **Evangelische Landeskirche in Baden (EKiBa)**, die **Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)**, die **Evangelische Kirche von Kurhessen Waldeck (EKKW)**, die **Evangelische Landeskirche Anhalts (ANH)** und die **Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (NOK)** zahlen die EPP, wenn der der Betroffene zum 01.12.2022 einen Anspruch auf Versorgungsleistungen der jeweiligen Landeskirche hat und sich sein Wohnsitz im Inland befand.

Ein Anspruch auf Auszahlung der EPP besteht nicht, wenn bereits eine Rente der Deutschen Rentenversicherung, eines anderen Rententrägers oder eine weitere Versorgungsleistung bezogen wird. In diesen Fällen wird davon ausgegangen, dass die EPP bereits über diesen Träger gezahlt wurde.

Dem Anspruch auf EPP steht nicht entgegen, wenn der Betroffene bereits mit der Gehaltsauszahlung im Monat September 2022 die EPP durch seinen Arbeitgeber erhalten hat. In diesem Fall ist derjenige, bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen, berechtigt, die EPP doppelt zu erhalten.

WUE, PFA

Die **Evangelische Landeskirche in Württemberg (WUE)** und die **Evangelische Kirche der Pfalz (PFA)** orientieren sich nicht an den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes, sondern nach den jeweiligen Landesvorschriften über die Beamtenversorgung. Demnach weichen die Anspruchsvoraussetzungen von denen des VEPPGewG ab.

Die **Evangelische Landeskirche in Württemberg (WUE)** zahlt die EPP, wenn der der Betroffene zum 01.12.2022 einen Anspruch auf Versorgungsleistungen der jeweiligen Landeskirche hat. Anders als bei der Bundesregelung und den anderen Landeskirchen wird die EPP unabhängig vom Wohnsitz gezahlt. Der Versorgungsempfänger kann daher auch die EPP bei einem Wohnsitz im Ausland erhalten.

Ein Anspruch auf Auszahlung der EPP besteht nicht, wenn bereits eine Rente der Deutschen Rentenversicherung, eines anderen Rententrägers oder eine weitere Versorgungsleistung bezogen wird. In diesen Fällen wird davon ausgegangen, dass die EPP bereits über diesen Träger gezahlt wurde.

Dem Anspruch auf EPP steht nicht entgegen, wenn der Betroffene bereits mit der Gehaltsauszahlung im Monat September 2022 die EPP durch seinen Arbeitgeber erhalten hat. In diesem ist derjenige, bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen, berechtigt, die EPP doppelt zu erhalten.

Die landesgesetzliche Regelung zur Energiepreispauschale sieht die Möglichkeit der Beantragung der Leistung im Falle der Nicht-Zahlung vor.

Bis Redaktionsschluss dieses Berichts hat der Landtag Baden-Württemberg noch nicht abschließend über den Gesetzesentwurf zur EPP abgestimmt. Die Darstellung, soweit Abweichungen von dem vorläufigen Gesetzesentwurf vorliegen, wird daher im Versorgungsbericht 2023 erfolgen.

Die **Evangelische Kirche der Pfalz (PFA)** hat die Auszahlung einer EPP für ihren Anwendungsbereich beschlossen, wenn der der Betroffene zum 01.12.2022 einen Anspruch auf Versorgungsleistungen der jeweiligen Landeskirche hat und sich der Wohnsitz im Inland befindet.

Ein Anspruch auf Auszahlung der EPP besteht nicht, wenn bereits eine Rente der Deutschen Rentenversicherung, eines anderen Rententrägers oder eine weitere Versorgungsleistung bezogen wird. In diesen Fällen wird davon ausgegangen, dass die EPP bereits über diesen Träger gezahlt wurde.

Es besteht kein Anspruch, wenn der Betroffene die EPP bereits als Arbeitnehmer mit der Gehaltszahlung für den Monat September 2022 erhalten hat. Ein Doppelbezug soll vermieden werden.

Dezember 2022

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

Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts des Landes Baden-Württemberg

Die Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Land Baden-Württemberg gilt entsprechend für 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 ggfs. 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.

Artikel 1 bis 3 des **Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022)** vom 15.11.2022 traten zum 01.12.2022 in Kraft.

Mit dem Gesetz werden u. a. die Dienst- und Versorgungsbezüge der Besoldungsempfänger sowie Versorgungsempfänger zum 01.12.2022 angepasst. Das Gesetz sieht dabei eine zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des letzten Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst der Länder auf die Besoldung und Versorgung vor.

Gemäß Art. 1 §§ 2, 3 BVAnp-ÄG 2022 erhöhten sich die Dienst-, Amts- und Versorgungsbezüge der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Landes Baden-Württemberg linear um 2,80 %. Die Anwärtergrundbeträge wurden um 50,00 EUR erhöht.

Entsprechend § 4 BVAnp-ÄG 2022 ist die lineare Erhöhung von 2,80 % auch auf das Alters- und Hinterbliebenengeld anzuwenden.

Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes (Artikel 2)

➤ **Neubewertung der Eingangsstämter**

Mit der Änderung des **§ 24 LBesGBW** wurden die Eingangsstämter des mittleren und des gehobenen Dienstes von der bisherigen Besoldungsgruppe A 6 auf die Besoldungsgruppe A 7 bzw. von der bisherigen Besoldungsgruppe A 9 auf die Besoldungsgruppe A 10 angehoben. In den Laufbahnen des gehobenen technischen Dienstes mit bestimmten Anforderungen erfolgte die Anhebung von der Besoldungsgruppe A 10 auf die Besoldungsgruppe A 11.

➤ **Neustrukturierung der Erfahrungsstufen**

Die Höhe des Grundgehalts in den Besoldungsgruppen wird gemäß **§ 31 LBesGBW** (Landesbesoldung A) nach Stufen bemessen.

Stufenein- und Stufenaufstieg in der Grundgehaltstabelle orientieren sich an bestimmten Dienstzeiten (altersunabhängige Erfahrungszeiten). Diese Erfahrungszeiten sind Zeiten im Dienst eines öffentlichen (kirchlichen) Dienstherrn mit Anspruch auf Dienstbezügen.

Bisher gab es – je nach Laufbahngruppe – bis zu zwölf Dienstaltersstufen, die in der neuen Grundgehaltstabelle, einheitlich auf **10 Erfahrungsstufen** reduziert wurden. Zudem sind die bisherigen Erfahrungsstufen 1 und 2 zum 01.12.2022 entfallen, weswegen der Einstieg in die jeweilige Besoldungsgruppe bereits zu einem höherwertigen Erfahrungsstufeneinstieg erfolgt. Die bisherigen Stufen 3 und 4 werden nach der Neustrukturierung die neuen Stufen 1 und 2.

Durch die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen und die Einführung einer kürzeren Grundgehaltstabelle, wird die Stufenlaufzeit bei den bisherigen Stufen 3 und 4 von jeweils zwei Jahren auf nun drei Jahre in den neuen Stufen 1 und 2 verlängert. Es erfolgt durch die Anpassung demnach keine übermäßige Verkürzung der maßgeblichen Erfahrungszeit.

In den Erfahrungsstufen 3 bis 6 erfolgt der Stufenaufstieg nach drei Jahren und ab der Stufe 7 bis zur Endstufe im Abstand von vier Jahren.

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Aufstieg um diese Zeiten, soweit in § 32 Abs. 2 LBesGBW nichts anderes bestimmt ist. Die Zeiten sind auf volle Monate abzurunden (§ 31 Abs. 2 LBesGBW).

➤ **Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge**

Erhöhung der Zuschläge für das 1. und 2. Kind

Der Familienzuschlag für die Landesbeamten besteht aus einem ehebezogenen und einem kinderbezogenen Teil (§ 40 S. 1 LBesGBW), wobei beide Teile unabhängig voneinander zu gewähren sind.

Im Rahmen der aufgrund der Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG 05.05.2015 – 2 BvL 17/09 u.a.) ergangenen Entscheidung wurde das Alimentationsniveau im Land Baden-Württemberg überprüft und mit der Gesetzesänderung die verfassungsgemäße Alimentation der Landesbeamten fortentwickelt. Neben der bereits erwähnten Neustrukturierung der Eingangsstämter und Erfahrungsstufen wurden auch die **kinderbezogenen Familienzuschläge** angepasst.

Für aktive Beamte (sowie Pfarrer) wird bereits ab dem ersten Kind zusätzlich zum kinderbezogenen Familienzuschlag ein Erhöhungsbetrag von 50,00 EUR in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 und in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 von 25,00 EUR gewährt.

Ab dem zweiten Kind erhöht sich der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags abhängig von der Besoldungsgruppe und der Erfahrungsstufe nach Maßgabe der in Anlage 12 zu §§ 40 und 41 LBesGBW veröffentlichten Tabelle.

Eine Übertragung der Erhöhungsbeträge auf die Beamtenversorgung erfolgte nicht, da es zur amtsangemessenen Alimentation für Versorgungsbeziehende noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vorliegt.

Erhöhung der Zuschläge ab dem 3. Kind

Des Weiteren wird für alle aktiven Beamte wie auch für Versorgungsempfänger der kinderbezogene Familienzuschlag ab dem dritten Kind erhöht.

Die Anpassung für das dritte und jedes weitere Kind erfolgt rückwirkend ab dem 01.01.2020. So wurde der Zuschlag für das Jahr 2020 von 402,15 EUR auf 673,00 EUR monatlich erhöht. Für das Jahr 2021 wurde der bisherige Betrag von 407,78 EUR auf 704,00 EUR und für das Jahr 2022 von 704,00 EUR auf 730,00 EUR angepasst.

Änderungen des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (Artikel 3)

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

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

➤ Mindestversorgung

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

Aufgrund des Wegfalls der Besoldungsgruppe A 6 und der Anhebung der Eingangssämter auf A 7 (letzte Anhebung von der Besoldungsgruppe A 5 auf A 6 erfolgte 2020) wurde die Berechnung des Mindestruhegehalts gemäß **§ 27 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW)** angepasst. Die Änderung in der Berechnungsgrundlage der Mindestversorgung in Verbindung mit den entsprechenden Übergangsvorschriften führt dazu, dass die Mindestversorgung – je nachdem zu welchem Zeitpunkt der Versorgungsfall eingetreten ist – unterschiedlich zu berechnen ist. Die Altfälle werden nicht in die Neuregelung überführt, sondern werden entsprechend des zum Versorgungseintritt geltenden Rechts fortgeführt.

Insgesamt sind so **vier verschiedene Fallgruppen** zu unterscheiden:

1. Für **ab 01.12.2022 neu entstehende Versorgungsfälle** beträgt das Ruhegehalt mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (**amtsabhängiges Mindestruhegehalt**). An die Stelle dieses amtsabhängigen Mindestruhegehalts treten, wenn dies günstiger ist, künftig 57,00 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 (**amtsunabhängiges Mindestruhegehalt**). Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge sind ausschließlich das Grundgehalt, eine in Besoldungsgruppe A 7 zustehende Strukturzulage (§ 46 LBesGBW) sowie ggfs. ein zustehender ehebezogener Teil des Familienzuschlags zu berücksichtigen; hinsichtlich des Faktors 0,984 findet § 19 Abs. 1 S. 1 LBeamtVGBW entsprechend Anwendung.

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

2. Für **Versorgungsfälle, die nach dem 01.09.2020 und vor dem 01.12.2022** eingetreten sind, gilt entsprechend § 102 Abs. 14 LBeamtVGBW weiterhin die Mindestversorgung aus A 6 und damit entsprechend § 27 Abs. 4 Satz 2 und Satz 3 und § 51 Abs. 3 Satz 3 LBeamtVGBW in der bis zum 30.11.2022 gültigen Fassung. Diese Regelung gilt für Hinterbliebene eines bis zum 30.11.2022 eingetretenen Versorgungsfalls entsprechend.
3. Für **nach dem 31.12.2011, aber vor dem 31.08.2020 eingetretene Versorgungsfälle** ist die Mindestversorgung gemäß **§§ 102 Abs. 13 und 103 Abs. 6 LBeamtVGBW** weiterhin nach der Besoldungsgruppe A 5 zu bemessen. Dementsprechend nimmt diese an den zukünftigen allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge teil. Bei der Berechnung der Mindestversorgung ist die Strukturzulage nach § 46 LBesGBW in der Fassung bis zum 31.08.2020 zu berücksichtigen. Diese Regelung gilt für Hinterbliebene eines bis zum 31.08.2020 eingetretenen Versorgungsfalls entsprechend.
4. Für bereits **am 31.12.2011 vorhandene Versorgungsfälle** ist aufgrund der entsprechenden Anwendung der Durchführungshinweise des Finanzministeriums Baden-Württemberg zum Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg vom 21.12.2010 (Aktenzeichen 1-0332.0-02/1) **noch § 14 Abs. 4 BeamtVG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung** mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der höhere ehebezogene Teil des Familienzuschlags nach neuem Recht zu berücksichtigen ist. Im Landesrecht entfiel der zweistufige ehebezogene Familienzuschlag für die Besoldungsgruppen bis A 8 und die darüber liegenden Besoldungsgruppen.

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

➤ **Unfallfürsorge**

Wird ein Empfänger von Bezügen nach dem Pfarrbesoldungsgesetz durch einen Dienstunfall verletzt, so ist ihm gemäß § 20 Abs. 1 PfarrVersG nach den für die Beamten des Landes Baden-Württemberg geltenden Bestimmungen Unfallfürsorge zu gewähren,

soweit sich nicht aus § 20 Abs. 2 und 3 PfarrVersG etwas anderes ergibt. Dies gilt für Empfänger von Versorgungsbezügen entsprechend.

Bei der Berechnung des **Unfallruhegehalts** nach § 20 Abs. 1 PfarrVersG i. V. m. § 51 Abs. 3 LBeamTVGBW **für eintretende Fälle ab dem 01.12.2022** erhöht sich der Ruhegehaltssatz um 20 %. Das Unfallruhegehalt beläuft sich auf mindestens 66 ⅔ % und auf höchstens 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Das Unfallruhegehalt darf nicht hinter 64,51 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 (bisher 67,63 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6) zurückbleiben.

Paragraf 27 Abs. 3 LBeamTVGBW ist entsprechend anzuwenden.

Für die Empfänger eines Unfallruhegehalts nach dem **bis zum 30.11.2022** geltenden Recht (Versorgungseintritt bis zum 31.08.2020) wird gemäß **§ 102 Abs. 14 LBeamTVGBW** weiterhin § 51 Abs. 3 Satz 3 sowie § 27 Abs. 4 S. 2 LBeamTVGBW in der Fassung bis zum 30.11.2022 angewendet.

Maßgeblich ist für die Berechnung in diesen Fällen der Mindest-Unfallruhegehaltssatz von 66 ⅔ %, wobei maximal 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht werden können. Das Unfallruhegehalt darf nicht hinter 67,63 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 6 zurückbleiben.

Für die Empfänger eines Unfallruhegehalts nach dem **bis zum 31.08.2020** geltenden Recht (Versorgungseintritt nach dem 31.08.2020) wird gemäß **§§ 102 Abs. 13 und 103 Abs. 6 LBeamTVGBW** weiterhin § 51 Abs. 3 Satz 3 sowie § 27 Abs. 4 S. 2 LBeamTVGBW in der Fassung bis zum 31.08.2020 angewendet.

Maßgeblich ist für die Berechnung in diesen Fällen der Mindest-Unfallruhegehaltssatz von 66 ⅔ %, wobei maximal 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht werden können. Das Unfallruhegehalt darf nicht hinter 69,50 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 zurückbleiben.

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

➤ **Familienzuschlag**

Auf den Familienzuschlag finden gemäß **§ 65 Abs. 1 LBeamTVGBW** die Vorschriften der §§ 40 bis 42 LBesGBW Anwendung.

Entsprechend **§ 41 Abs. 3 bis 5 LBesGBW** wird der kinderbezogene Familienzuschlag neben dem Ruhegehalt gezahlt. Mit der Neuregelung des kinderbezogenen Familienzuschlags wurde das erste Kind mit einem Erhöhungsbetrag von 50,00 EUR bzw. 25,00 EUR und ab dem zweiten Kind entsprechend der in der Tabelle in der Anlage 12 zu §§ 40 und 41 LBesGBW berücksichtigt.

Im Bereich der Beamtenversorgung gibt es aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hinsichtlich der amtsangemessenen Alimentation in der

Versorgung. Einer Rechtsprechung wollte man daher mit einer Regelung für die Beamtenversorgung nicht vorgreifen.

Entsprechend der Regelung des neuen **§ 65 Abs. 3 LBeamtVGBW** bleibt daher die Anwendung des **§ 65 Abs. 1 und Abs 2 LBeamtVGBW** hinsichtlich der im LBesGBW ausgewiesenen Erhöhungsbeträge für das erste und zweite Kind außer Betracht.

Ab dem dritten Kind wurde der kinderbezogene Familienzuschlag wesentlich erhöht (siehe dazu die Ausführungen zum LBesGBW). Diese Erhöhung gilt im Gegensatz der der zum ersten und zweiten Kind auch für Versorgungsberechtigte.

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

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

Beziehen Versorgungsberechtigte Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen, werden daneben die (kirchlichen) Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen einer gesetzlich bestimmten Höchstgrenze gezahlt. Die **Höchstgrenzen** wurden an die geänderte Besoldungstabelle des Landes Baden-Württemberg (u. a. Wegfall der Besoldungsgruppe A 6 und Berücksichtigung der Besoldungsgruppe A 7) angepasst.

Als **allgemeine Höchstgrenze** gelten für Ruhestandspfarrer und Witwen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, **mindestens ein Betrag in Höhe des 1,285-fachen (bisher 1,347-fachen) der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 (bisher A 6).**

Für Ruhestandspfarrer, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt wurden, gilt bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen (bisher „bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird“), eine **besondere Höchstgrenze von 71,75 %** der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, **mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 % des 1,285-fachen (bisher 1,347-fachen) der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 (bisher A 6)** zuzüglich eines Betrags von monatlich 325,00 EUR.

➤ **Erneute Berufung eines auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamten ins Beamtenverhältnis**

Gemäß **§ 92 Abs. 1 LBeamtVGBW** errechnet sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit bei einem auf Antrag entlassenen ehemaligen Beamter mit Anspruch auf Altersgeld, welcher erneut in ein Beamtenverhältnis berufen wurde und aus diesem Beamtenverhältnis in den Ruhestand tritt, bisher nach §§ 21 bis 25 LBeamtVGBW für den Teil des erneut begründeten Beamtenverhältnisses.

Mit der Neufassung des § 92 Abs. 1 LBeamtVGBW wurde der Personenkreis der Berechtigten um die Beamte erweitert, welche einen Anspruch auf eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung haben. Zudem sind zukünftig bei den anzustellenden Berechnungen nicht mehr nur die §§ 21 bis 25 LBeamtVGBW zu berücksichtigen, sondern ebenfalls die Regelungen der §§ 73 Absatz 6 sowie 74 Absatz 2 und 3 LBeamtVGBW.

Für die Zeit, aus der ein Anspruch auf Altersgeld oder eine dem Altersgeld entsprechende Alterssicherung erdient wurde, wird als ruhegehaltfähige Dienstzeit die altersgeldfähige Dienstzeit nach § 89 Absatz 2 zugrunde gelegt; dies gilt auch dann, wenn der Anspruch gegenüber einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes besteht.

➤ **Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten**

Der § 108 Abs. 1 LBeamtVGBW wurde um den Zusatz ergänzt, dass die Versorgungsbezüge für die zum Zeitpunkt dieses Gesetzes vorhandenen Beamten, früheren Beamten oder Versorgungsempfänger sowie deren Hinterbliebene Anwendung findet.

Es wurde damit klargestellt, dass für die Anwendung nach § 108 LBeamtVGBW auf Hinterbliebenenfälle der Versorgungsurheber bereits zum 01.01.2011 (Landeskirche Württemberg: 01.01.2012) verbeamtet gewesen sein muss (Absatz 10 und 11).

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 des **Landesgesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2022 (LBVAnpG 2022) vom 08.04.2022 (GVBl. S. 120)** traten am 01.12.2022 in Kraft.

Gemäß Art. 2 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2022 erhöhten sich die Bezüge der Beamten und Richter des Landes Rheinland-Pfalz ab 01.12.2022 linear um 2,80 %, die Anwärtergrundbeträge erhöhten sich um 50,00 EUR.

Für die Versorgungsbezüge galt die Erhöhung nach Art. 2 Abs. 1 und 2 LBVAnpG 2022 entsprechend (Art. 2 Abs. 3 LBVAnpG 2022).

Trat der Versorgungsfall vor dem 01.07.1997 ein, erhöhten sich die Versorgungsbezüge, deren Berechnung ein Ortszuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz in der bis zum 30.06.1997 geltenden Fassung nicht zugrunde lag, ab 01.12.2022 um 2,70 %; 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 2022).

Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Aufgrund des **Kirchengesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung 2021/2022 (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2021/2022) vom 19.10.2021 (KABl. 2021 S. 483)** fand das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2021/2022 für die Bezügeempfänger der Nordkirche dergestalt Anwendung, dass die dort geplante Erhöhung von 1,20 % für das Jahr 2021 und die geplante Erhöhung von 1,80 % für das Jahr 2022 zum 01.12.2022 in Kraft treten.

Insgesamt erhöhten sich daher die Dienst- und Versorgungsbezüge ab 01.12.2022 um 3,02 %.

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

Das **Dritte Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 31.10.2022 (KABI. S. 481)** trat am 01.12.2022 in Kraft.

Die Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs (ELLM), die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche (NEK) und die Pommersche Ev. Kirche (PEK) bilden seit Inkrafttreten der Verfassung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland am 27.05.2012 gemeinsam als Gesamtrechtsnachfolgerin die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche). Der Verwaltungsaufbau ist von den drei Ebenen Kirchengemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche bestimmt, die jeweils den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht zur Selbstverwaltung im Rahmen der Verfassung der Nordkirche und der gesetzlichen Bestimmungen haben.

Kirchenkreise der Nordkirche sind in ihren bei Inkrafttreten der Verfassung bestehenden Grenzen

1. die ehemalige ELLM als Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg (Kirchenkreis Mecklenburg),
2. die elf Kirchenkreise der ehemaligen NEK unter Fortführung ihrer bisherigen Namen und
3. die ehemalige PEK als Pommerscher Ev. Kirchenkreis (Kirchenkreis Pommern).

Aufgrund der umfangreichen Neu- und Umgestaltung der Vorschriften des Pfarrdienstgesetzes und des Kirchenbeamtengesetzes der EKD im Rahmen des Dienstrechtsänderungsgesetzes (DRÄG 2020) waren auch die entsprechenden Vorschriften im Kirchenrecht der Nordkirche anzupassen.

Änderungen im Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz

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

➤ **Berufung in den Probedienst**

Gemäß **§ 4 Abs. 6 PfdGErgG** in der Fassung bis zum 30.11.2022 musste vor Übernahme in den Probedienst ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden.

Aufgrund der Neuregelung des **§ 9 Abs. 1a Satz 3 Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdG.EKD)** im Rahmen des Dienstrechtsänderungsgesetzes 2020, welche ebenfalls die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vorsieht, konnte die bisherige Regelung des § 4 Abs. 6 PfdGErgG entfallen. Absatz 6 wurde daher aufgehoben.

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 (KABI. 2016 S. 2) trat am 01.01.2016 in Kraft.

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

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

➤ **Anwendung von Bundesrecht**

Die Versorgung der Versorgungsberechtigten der Nordkirche (§ 1 Abs. 1 KVersG) richtet sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamten jeweils geltenden Versorgungsrechts, soweit durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist (**§ 2 Abs. 1 KVersG**).

Diese „Generalklausel“ erstreckt sich jedoch nicht auf Regelungen, die Bundesbeamte zwar betreffen, sich aber nicht aus „Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsrechts“ ergeben. Im Falle des **Bundesversorgungsteilungsgesetz** handelt es sich um eine Regelung des Scheidungsfolgenrechts für Bundesbeamte. Darin werden Ansprüche der ausgleichsberechtigten Person aus einem Versorgungsausgleich (Durchführung und Wirkung des Versorgungsausgleichs) geregelt und eben nicht die Besoldung oder Versorgung eines Beamten im Grundsatz.

Zur Klarstellung, auch gegenüber Familiengerichten wurde mit **§ 2 Abs. 1 Satz 2 KVersG** nunmehr geregelt, dass das Bundesversorgungsteilungsgesetz vom 03.04.2009 (BGBl. I S. 700, 716), in der jeweils geltenden Fassung **keine Anwendung** findet.

➤ **Rentenanrechnung in besonderen Fällen**

Beim Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten, die vom (früheren) Arbeitgeber und dem Versorgungsberechtigten zur Hälfte finanziert wurden, ist grundsätzlich die Ruhensregelung des § 55 BeamtVG anzuwenden. Übersteigt die Summe aus kirchlicher Versorgung und Rente die gesetzliche Höchstgrenze, wird die kirchliche Versorgung um den die Höchstgrenze übersteigenden Betrag (Ruhensbetrag) gekürzt.

Bei der Ermittlung der Höchstgrenze ist die ruhegehaltfähige Dienstzeit (in der Regel abweichend von der tatsächlichen Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit) vom Tag nach Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ungeachtet etwaiger Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen in vollem Umfang zu berücksichtigen und ggfs. um Zurechnungszeiten zu erhöhen. Die für die Höchstgrenze ermittelte (fiktive) Versorgung ist daher in vielen Fällen höher als die tatsächliche Versorgung. Dies führt dazu, dass in den Fällen, in denen die Höchstversorgung beamtenrechtlich nicht erreicht ist, die kirchliche Versorgung nicht um die gesamte Rente, sondern nur um einen Teilbetrag vermindert oder überhaupt nicht gekürzt wird.

Renten bzw. Rententeile aufgrund von Nachversicherungsbeiträgen oder anderen Beitragsleistungen ohne Beteiligung des Versorgungsberechtigten sind jedoch ohne die Höchstgrenzenregelung des § 55 BeamtVG (in voller Höhe) auf die Versorgungsbezüge anzurechnen (§ 4 Abs. 1 S. 1 KVersG). Anderenfalls könnte es passieren, dass der Versorgungsberechtigte für ein und dieselbe Zeit von seinem kirchlichen Dienstherrn doppelt versorgt wird. Dies kann insbesondere in den Fällen geschehen, in denen der kirchliche Dienstherr auf der Grundlage besonderer Vereinbarungen zuvor den Arbeitnehmeranteil der Rentenversicherungsbeiträge übernommen hat. Renten sind auch

Leistungen einer Lebensversicherung oder einer berufsständischen Versorgung (§ 4 Abs. 1 S. 2 KVersG).

Voll auf die Versorgungsbezüge angerechnet wurden bisher gemäß **§ 4 Abs. 1 S. 3 KVersG** auch Leistungen aus Zeiten, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch keinen eigenen Rentenanspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch begründen (**Vereinnahmungsregelung**). Dazu zählten Zeiten einer Pflichtversicherung aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses mit hälftiger Beitragstragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Kindererziehungszeiten, sofern sie nicht zu einer Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung geführt haben. Grund für diese Regelung war auch, dass die weiteren bzw. eigenen Beitragsleistungen ohne die kirchlichen Beitragszahlungen wertlos gewesen wären, da aus ihnen allein kein Zahlbetrag hätte generiert werden können. Hiervon waren auch die Kindererziehungszeiten erfasst. Mit der Aufwertung der Kindererziehungszeiten durch die „Mütterrente II“ ist die Vereinnahmungsregelung in den meisten Fällen obsolet geworden.

Daneben war die Vereinnahmung der dem Eigenanteil zuzuordnenden Rentenleistung rechtlich umstritten. Das Versorgungsgesetz der Union der Evangelischen Kirche (UEK) sah noch eine vergleichbare Regelung vor, während im Kirchlichen Versorgungsgesetz der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs (ELLM) keine entsprechende Regelung vorhanden war. Darüber hinaus, wurde mit dem DRÄG 2020 die im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD zuvor verankerte Vereinnahmungsregelung ebenfalls aufgehoben.

Daher wurde die **Vereinnahmungsregelung** des § 4 Abs. 3 auch im KVersG für alle Neufälle ab dem 01.12.2022 abgeschafft. Soweit die Rentenbewilligung bei einem bereits vorhandenen Versorgungsempfänger nach dem 01.12.2022 erfolgt, findet die Vereinnahmungsregelung aufgrund der Übergangsbestimmung des **§ 17 Abs. 13 KVersG** keine Anwendung.

Bereits Bestandskräftige Bescheide sind von der Neuregelung nicht betroffen. Für diese gilt die Vereinnahmungsregelung fort **§ 17 Abs. 13 KVersG**.

➤ **Zuschläge nach §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes**

Zuschläge aufgrund von Zeiten der Kindererziehung und Pflege erhöhen die Versorgung nach den §§ 50a bis 50e BeamtVG unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen. Da diese Zuschläge sich nach rentenrechtlichen Bemessungswerten richten, sind sie bei jeder Anpassung des aktuellen Rentenwerts neu zu berechnen.

Nach dem damaligen Recht war die Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zu dem Tag ruhegehalt-fähig, an dem das Kind sechs Monate alt wurde. Gemäß § 7 Abs. 3 KVersG galt daher der § 85 Abs. 7 BeamtVG auch, wenn das Kind vor dem 01.01.1992 innerhalb eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses geboren wurde, das in dem in Art. 3 des Einigungsvertrags vom 31.08.1990 genannten Gebiet bestand.

Durch den Wegfall der Vorschrift des **§ 85 Abs. 7 BeamtVG** im Rahmen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) vom 09.12.2019 (BGBl. I S. 2053) musste **§ 7 Abs. 3 KVersG** gestrichen werden, da der Verweis ins Leere ging. Die Übergangsvorschrift des § 69n BeamtVG fand in diesen Fällen Anwendung.

➤ **Weitere Sondervorschriften**

Der neu geschaffene **§ 10 Abs. 6 KVersG** regelt die Voraussetzungen wann eine Versorgungsauskunft im Sinne von § 49 Abs. 10 BeamtVG erteilt werden kann.

Da seit dem Jahr 2019 – auch aufgrund der Ruhestandserwartung der geburtenstarken Jahrgänge – die Anfrage nach einer Versorgungsauskunft stark angestiegen sind, wurde

aus verwaltungsökonomischer Sicht das Verwaltungsverfahren zur Erstellung einer Versorgungsauskunft evaluiert und der Anspruch entsprechend beschränkt.

So wird zukünftig vor Erteilung einer Versorgungsauskunft das „**berechtigte Interesse**“ geprüft. Ein berechtigtes Interesse an der Erteilung einer Versorgungsauskunft ist insbesondere dann anzunehmen, wenn das **57. Lebensjahr vollendet** wurde **oder** die Versetzung in den Ruhestand wegen **Dienstunfähigkeit bevorsteht**. Auskünfte zu einer bevorstehenden Dienstunfähigkeit werden insbesondere durch eine Mitteilung des Dezernats „Dienst der Pastorinnen und Pastoren“ des Landeskirchenamts belegt. Daneben kann eine Freistellung vom Dienst (Änderungen im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung mit einer zeitnahen konkreten Absicht) oder der Abschluss eines Immobilienkreditvertrags ein berechtigtes Interesse an der Erteilung einer Versorgungsauskunft begründen.

Auch weitere Beamtenversorgungsgesetze der Länder sehen eine vergleichbare Einschränkung zur Erteilung von Versorgungsauskünften vor, wie zum Beispiel die Länder Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen.

Durch die Einschränkung auf das Vorliegen eines berechtigten Interesses wird eine vertretbare Priorisierung von Versorgungsauskunftersuchen vorgenommen, um eingehende Auskunftersuchen in angemessener Weise zu reduzieren. Nach einer Auswertung der erteilten Versorgungsauskünfte aus den Jahren 2015 bis 2021 lag der Altersdurchschnitt zum Zeitpunkt der Erstellung der Auskunft bei 59,4 Jahren und liegt somit noch mehr als zwei Jahre über der eingeführten Altersgrenze. Die Altersgrenze von 57 Jahren orientiert sich an einem Zehnjahreszeitraum zu der statusrechtlich verankerten Regelaltersgrenze. Diese lag früher bei 65 Jahren, künftig wird sie bei 67 Jahren liegen.

Da Versorgungsauskünfte gemäß § 49 Absatz 10 BeamtVG nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung zu erteilen sind, besteht nur ein „Augenblickscharakter“. Auch vor diesem Hintergrund war eine Reduzierung von Versorgungsauskünften auf einen Zehnjahreszeitraum vor Erreichen der Regelaltersgrenze angemessen.

➤ **Versorgungsanwartschaften bei Beurlaubung § 13 KVersG**

In der Vergangenheit waren die Leitenden der Militärseelsorge des Bundes, anders als jetzt, Lebenszeitbeamtinnen bzw. -beamte des Bundes und nicht der Kirchen. Daher erhielten die **Militärgeistlichen** aus ihrem entsprechend dotiertem Amt auch eine staatliche Versorgung aus ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der Besoldungsgruppen A 15 oder A 16. Im Gefolge der deutschen Einheit wurde aus der Militärseelsorge die Seelsorge in der Bundeswehr. Es wurde auf einen regelmäßigen Wechsel in den Leitungssämtern Wert gelegt, um keine von der Kirche abgelöste Seelsorge im Militär zu haben (§ 1 Abs. 3 Kirchengesetz zur Regelung der evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr vom 08.03.1957 (ABl. EKD 1957, S. 257) geändert durch Kirchengesetz vom 07.11.2002 (ABl. EKD S. 387).

Nunmehr sollen sich höhere staatliche Bezüge, die während einer Beurlaubung als Militärgeistliche bezogen werden, entsprechend der Regelung des § 13 Kirchenbesoldungsgesetz (KBesG) über Stellenzulagen für herausgehobene Funktionen auf Zeit auch auf die kirchlichen Versorgungsbezüge auswirken.

Von der Gesetzesänderung werden Versorgungsberechtigte erfasst, die erst nach Inkrafttreten dieser Vorschrift in den Ruhestand treten oder versetzt werden. Eine Anwendung auf vorhandene Versorgungsempfänger, die eine bestandskräftige Festsetzung der Versorgungsbezüge erhalten haben, findet nicht statt. Dies gilt auch für die Versorgung der Hinterbliebenen.