

## Nichtamtliche Begründungen zum Kirchenbeamten-gesetz der EKD

### Begründung zum Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 vom 8. November 2016

#### A. Allgemeines

Das Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 umfasst als Artikelgesetz Änderungen der dienstrechtlichen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen sowie einiger Kirchengesetze, die ausschließlich die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der EKD selbst sowie Entsendungen zu einem Auslandsdienst betreffen. Im Einzelnen sind dies:

Artikel 1 das Pfarrdienstgesetz (PfdG.EKD),

Artikel 2 das Kirchenbeamten-gesetz (KBG.EKD),

Artikel 3 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG-EKD),

Artikel 4 das Ökumenegesetz (ÖG-EKD),

Artikel 5 das Ausführungsgesetz der EKD zum Pfarrdienstgesetz (AGPfdG-EKD),

Artikel 6 das Ausführungsgesetz der EKD zum Kirchenbeamten-gesetz (AGKBG.EKD),

Artikel 7 das Ausführungsgesetz der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz (AGBVG-EKD) sowie

Artikel 8 das Inkrafttreten.

Es enthält keine spektakulären Eingriffe in das bisherige Dienstrecht, sondern bringt lediglich die vorhandenen Kirchengesetze der EKD im Bereich des Dienstrechts auf den aktuellen Stand. Insbesondere das Gesetz zur Änderung des Bundesbeamten-gesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. März 2015 (BGBl I S. 250) war Anlass zur Überprüfung und Aktualisierung vorhandener Regelungen. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurden außerdem Regelungen des Entwurfs eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderungen weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16) aufgegriffen, die wesentlichen Verbesserungen der bisherigen Regelungen für pflegende Angehörige im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beinhalten. Der Deutsche Bundestag hat dem Gesetzentwurf am 7. Juli 2016 in dritter Beratung zugestimmt. Mit der zeitnahen Verkündung im Bundesgesetzblatt ist zu rechnen.

Darüber hinaus beseitigt das vorliegende Kirchengesetz redaktionelle Unebenheiten und klärt oder erweitert einige Öffnungsklauseln insbesondere des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes auf Wunsch der Gliedkirchen, die gerade an ihren Ausführungsgesetzen zu diesem Kirchengesetz arbeiten.

Folgende inhaltliche Änderungen sollen hervorgehoben werden:

- § 5 Absatz 3 PfdG.EKD: Veröffentlichung des Verlustes der Ordinationsrechte im Amtsblatt darf auch im Internet lesbar sein.
- §§ 61 f. PfdG.EKD und §§ 16 f. KBG.EKD: Änderung einiger personalaktenrechtlicher Regelungen, teilweise in Orientierung an dem Gesetz zur Änderung des Bundesbeamten-gesetzes: insbesondere
  - die vollständige oder teilweise Digitalisierung von Personalakten wird zugelassen,
  - die besonderen Personalakten-Regelungen im PfdG.EKD und KBG.EKD sind – anders als im staatlichen Recht – nicht abschließend, sondern werden durch das allgemeine Datenschutzrecht im DSG-EKD ergänzt.
  - Mitteilungen in Strafsachen sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister werden hinsichtlich des Anspruchs der Mitarbeitenden auf Entfernung mit Beschwerden u.ä. gleichgestellt. Nicht entfernt werden Registerauszüge nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG), die eingeholt werden, um die Eignung für Aufgaben mit Zugang zu Kindern und Jugendlichen zu prüfen.
- §§ 69 bis 69b PfdG.EKD und §§ 50 bis 51b KBG.EKD: Anpassung und Erweiterung der bisherigen Regelungen an die vom Bundestag beschlossenen neuen Regelungen zur Beurlaubung aus familiären Gründen, zur Familienpflegezeit mit Vorschuss und zur Pflegezeit mit Vorschuss mit der Folge, dass es nicht mehr erforderlich ist, sich bereits bei Beginn der Pflege zum Dienstumfang nach Abschluss der Pflegephase festzulegen.
- §§ 73 Absatz 2, 94 Absatz 5 PfdG.EKD und § 53 Absatz 2, § 72 Absatz 6 KBG.EKD: Differenzierung des Nebentätigkeitsrechts für Teildienst, Beurlaubungen, Ruhestand und Ehrenamt. Im Teildienst und bei Beurlaubungen soll das allgemeine Nebentätigkeitsrecht gelten, ebenso im Ruhestand, dort aber mit dem Zusatz, dass die Genehmigung als erteilt gilt, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Antragstellung ein Ersuchen näherer Auskünfte über die Nebentätigkeit oder eine Versagung

eingeht (§ 94 Absatz 5 PfdG.EKD). Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt soll für Nebentätigkeiten Anzeigepflicht gelten mit der Möglichkeit, nähere Auskünfte einzuholen und ggf. eine Untersagung auszusprechen (§ 114 Absatz 2 PfdG.EKD).

- §§ 6, 82a, 91a KBG.EKD, § 8 AGKBG.EKD: Ämter mit leitender Funktion können künftig auch zunächst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen werden.
- § 11 Absatz 2 ÖG-EKD: durch Rechtsverordnung kann eine Interessenvertretung für in Auslandsgemeinden entsandte Pfarrerinnen und Pfarrer geregelt werden, da sie bisher keine rechtlich gesicherte Vertretung haben.
- § 13 BVG-EKD fasst die Regelung zum Familienzuschlag genauer für Fälle des Zusammentreffens staatlicher und kirchlicher Zahlungen, in denen der Staat den kirchlichen Dienst nicht als öffentlichen Dienst anerkennt. Es wird verdeutlicht, dass der staatliche Anteil unabhängig von seiner konkreten Höhe angerechnet wird, so dass künftig unterschiedliche Besoldungstabellen in den Ländern und Ruhegehaltssätze der Familienzuschlagsberechtigten nicht mehr ermittelt werden müssen.
- § 3a AGPfdG-EKD und § 2a AGKBG.EKD: Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen können auch durch Fachärztinnen und -ärzte erfolgen, da staatliche Gesundheitsämter es zunehmend ablehnen, kirchliche Beschäftigte amtsärztlich zu untersuchen.
- § 4a AGPfdG-EKD und § 7a AGKBG.EKD: Regelungen über einen Leistungsbescheid, wie sie bei staatlichen und kirchlichen Dienstherrn üblich sind, werden für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse der EKD eingefügt.
- Aufhebung des § 7 AGBVG-EKD: wer sich aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der EKD entlassen lässt, kann künftig anstelle einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeld wählen.

## **B. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **I. Artikel 1 (...)**

#### **II. Artikel 2**

### **4. Änderung des Kirchenbeamtengesetzes der EKD**

#### **1. Anpassung und Ergänzung der Inhaltsübersicht**

##### **2. Zu § 4**

Klarstellung, dass sich die oberste Dienstbehörde für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Ruhestand, Wartestand oder während einer Beurlaubung nicht verändert. Soweit § 72 Absatz 4 KBG.EKD indessen mit Beginn des Ruhestandes einen Dienstherrnwechsel zur aufsichtführenden Kirche vorsieht, wechselt für die betroffenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Dienstverhältnis dienstherrnfähiger kirchlicher Rechtspersonen unter der Aufsicht einer Gliedkirche auch die oberste Dienstbehörde.

##### **3. Zu § 6**

**Absatz 1** ermöglicht nun in Anlehnung an § 6 Absatz 3 Nummer 2 BBG die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen auf Probe zur Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion. Hierfür besteht insbesondere dort Bedarf, wo leitende Funktionen nicht an kirchenleitende Ämter im engeren Sinne gebunden sind (z.B. mangels Organqualität eines Landeskirchenamtes) und nicht befristet übertragen werden. Ob und für welche Ämter von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, liegt gemäß § 91a Absatz 1 und 6 in der Entscheidung der Gliedkirchen. Nähere Regelungen werden in den §§ 82a und 91a getroffen.

##### **4. Zu § 8 Absatz 3**

- a. Berichtigung eines Redaktionsfehlers in Satz 2 Nummer 1
- b. Berichtigung eines Redaktionsfehlers in Satz 2 Nummer 2
- c. Nach Satz 5 kann das in § 8 **Absatz 2 Nummer 4** genannte Höchstalter für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis nun durch Kirchengesetz für den Bereich einer Gliedkirche höher gesetzt werden. Als im Jahr 2005 das 40. Lebensjahr als Höchstalter festgelegt wurde, war dies im Vergleich zu Bund und Ländern ein relativ hohes Höchstalter. Inzwischen gibt es Bundesländer, die das Höchstalter auf 42 Jahre angehoben haben. Die in ihrem Bereich belegenen Gliedkirchen sehen sich genötigt, dem zu folgen, damit sie eine vergleichbare Chance zur Anwerbung und Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern haben. Sie haben bei ihrer Entscheidung abzuwägen, dass Dienstzeit und Versorgungsdauer in einem angemessenen Verhältnis stehen und die erforderlichen Versorgungsrücklagen finanzierbar bleiben müssen.

## 5. Zu § 16

- a. **Absatz 1 Satz 3** stellt die Zulässigkeit der Digitalisierung von Personalakten klar (vgl. § 106 Absatz 1 Satz 3 BBG). Satz 4 regt die Gliedkirchen an, die Personalaktenregelungen des Kirchenbeamtengesetzes durch Verwaltungsrichtlinien oder Rechtsverordnungen auszufüllen. Dies kann insbesondere vor dem Hintergrund sinnvoll sein, dass die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes in das Personalaktenrecht des Kirchenbeamtengesetzes hineinzulesen sind, so dass eine Zusammenfassung kombiniert mit gliedkirchenspezifischen Handlungsanweisungen (z.B. zur Führung, Weitergabe und Vernichtung von Teil- und Nebenakten auf der mittleren Ebene) für die tägliche Praxis hilfreich sein kann, insbesondere wenn Teil- und Nebenakten nicht zentral geführt werden.
- b. aa) **Absatz 2 Satz 4** enthält eine Definition von Nebenakten, die – anders als Teilakten – immer nur Unterlagen enthalten, die auch in der Grundakte oder in Teilakten enthalten sind.  
bb) **Absatz 2 Satz 6** klärt den Umfang, in dem Teil- und Nebenakten angelegt werden dürfen, und nimmt dazu die in § 106 Absatz 2 BBG enthaltene Richtschnur auf.
- c. **Absatz 3** betont den Grundsatz der Zweckbindung für Personalakten und klärt gleichzeitig das Verhältnis des Datenschutzgesetzes der EKD zum Personalaktenrecht, wie es im Kirchenbeamtengesetz enthalten ist. Das Personalaktenrecht als Vorläufer des heutigen Datenschutzrechtes stellt ein Teilgebiet des Personaldatenrechts dar. Für den staatlichen Bereich wird davon ausgegangen, dass das Personalaktenrecht in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder hierzu abschließende Sonderregelungen enthält, die einen Rückgriff auf das allgemeine Datenschutzrecht verbieten (BVerwG 2 C 10.02 vom 27. Februar 2003). Im Gegensatz dazu stellt Absatz 3 das Datenschutzgesetz der EKD ausdrücklich ergänzend neben die Personalaktenregelungen des Kirchenbeamtengesetzes und bestimmt, dass sich Verwendung, Nutzung und Übermittlung von Personalaktendaten nach dem Datenschutzgesetz richten. Lediglich wo eine einzelne Frage im Kirchenbeamtengesetz speziell geregelt ist, geht diese Regelung dem DSGVO-EKD vor. Diese Regelungstechnik erspart eine Überfrachtung des Kirchenbeamtengesetzes mit Personalaktenregelungen und eine Überarbeitung mehrerer Kirchengesetze, wenn die EU Datenschutz-Grundverordnung, die demnächst die Datenschutzrichtlinie von 1995 ersetzen soll, Änderungen des kirchlichen Datenschutzes erfordern wird.
- d. aa) In **Absatz 4 Satz 2** wird die bisherige Regelung, nach der anonyme Schreiben niemals in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, dahingehend eingeschränkt, dass dies in der Regel nicht erfolgen soll. Dies entspricht der praktischen Handhabung im staatlichen Bereich, wo es im Bundesbeamtengesetz keinerlei gesetzliche Regelung über den Umgang mit anonymen Schreiben gibt.  
bb) **Absatz 4 Satz 3** klärt, wann die Regel der Nichtaufnahme anonymer Schreiben nicht greift, sondern die Entscheidung hierüber durch Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens zu treffen ist, nämlich dann, wenn ein anonymes Schreiben so detaillierte Angaben enthält, dass die Behörde darin unmittelbar einen Ansatzpunkt für ein besonderes Schutzbedürfnis (z.B. betreuter Minderjähriger) oder zu näheren Nachforschungen findet und die erhobenen Vorwürfe nicht auf sich beruhen lassen darf.
- e. **Absatz 6 Satz 1** verweist hinsichtlich der Entfernung von Mitteilungen in Strafsachen und Auskünften aus dem Bundeszentralregister aus der Personalakte auf die Vorschriften des **Absatzes 5**. Die Geltung desselben Verfahrens für beide Vorgänge bedeutet eine Entlastung der Verwaltung und Verminderung von Fehlerquellen.  
Der neu gefasste **Satz 2** trägt dem Bedürfnis der kirchlichen Verwaltungen Rechnung nachweisen zu können, dass sie die Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen durch Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG geprüft haben. Diese Führungszeugnisse sollen daher in der Personalakte verbleiben, auch wenn sie im Einzelfall kleinere – die Eignung der betreffenden Person nicht in Frage stellende – Gesetzesverstöße vermerken.
- f. Redaktionelle Anpassung an die Änderung im vorhergehenden Absatz.

## 6. Zu § 17

- a. **Absatz 4** enthält eine Angleichung an den Wortlaut des § 110 Absatz 3 BBG und ermöglicht insbesondere – entsprechend zur zulässigen Digitalisierung von Personalakten nach § 16 Absatz 1 KBG.EKD – die Herstellung von Ausdrucken im Zusammenhang mit der Einsichtnahme in die Personalakte.
- b. Berichtigung eines Redaktionsfehlers.

## 7. Zu § 24

Redaktionelle Klarstellung

## 8. Zu § 27a

Redaktionelle Klarstellung, da **Absatz 3** nicht die politischen Ämter betrifft.

**9. Zu § 33a**

Die Regelung entspricht § 84a BBG, der mit dem Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. März 2015 (BGBl I S. 250) in Wiederaufnahme der Regelung im früheren § 87 Absatz 2 BBG (vor dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009) in das Bundesbeamtengesetz aufgenommen wurde. Für Überzahlungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht gibt es bereits eigene Rückforderungsvorschriften in § 12 Absatz 2 BBesG und § 52 Absatz 2 BeamtVG, die für Anwender des BVG-EKD durch Verweisung gelten. Für Überzahlungen weiterer Geldleistungen (z.B. Beihilfe, Reisekosten, Umzugskosten) gilt nunmehr § 33a, der weitgehend wortgleich ist.

**10. Zu § 50**

- a. aa) **Absatz 1 Satz 1 Nummer 2** wird durch den Verweis auf § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes ergänzt. Hierdurch wird eine Freistellung auch in Fällen ermöglicht, in denen eine angehörige Person begleitet wird, die an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Dies entspricht inhaltlich dem Entwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes (...) vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16) zu § 92 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BBG.
- bb) Der neu formulierte **Satz 3** betrifft den Nachweis der Pflegebedürftigkeit bzw. Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in inhaltlicher Anlehnung an den aktuellen Entwurf des § 92 BBG.
- b. Beurlaubungen ohne dienstliches Interesse und unterhältiger Teildienst dürfen zusammen fünfzehn Jahre nicht überschreiten. Der genannte Gesetzentwurf des Bundes sieht nunmehr in besonders begründeten Ausnahmefällen eine Abweichungsmöglichkeit vor. Damit sollen – gesellschaftlich erwünschte – Pflegeleistungen nicht von vornherein ausgeschlossen werden, wenn zum Beispiel die 15-Jahres-Frist bereits durch Kinderbetreuung ausgeschöpft ist.

**11. Zu § 51a**

Die Regelung zur Familienpflegezeit mit Vorschuss entspricht dem Entwurf zu § 92a BBG im Entwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes (...) vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16). Mit den §§ 92a und 92b BBG wird das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 1. Januar 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich im Beamtenbereich nachvollzogen. Mit diesem Gesetz sind das Familienpflegezeitgesetz einerseits und das Pflegezeitgesetz andererseits grundlegend überarbeitet worden. Die Familienpflegezeit beinhaltet nunmehr einen Anspruch auf teilweise Freistellung (mit mindestens 15 Stunden verbleibender Arbeitszeit pro Woche) von bis zu 24 Monaten verbunden mit einer finanziellen Förderung. Die Pflegezeit beinhaltet demgegenüber eine vollständige (oder teilweise) Freistellung bis zu sechs Monaten, ebenfalls verbunden mit einer finanziellen Förderung. Die komplexen (Neu-) Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes werden jeweils mit einem eigenen Paragraphen im Bundesbeamtengesetz abgebildet: § 92a enthält – wie schon bisher – Regelungen zur Familienpflegezeit, § 92b enthält – erstmals – Regelungen zur Pflegezeit.

**Zu Absatz 1**

§ 51a Absatz 1 enthält nunmehr – wie der Entwurf zu § 92a Absatz 1 BBG in Entsprechung zu § 2 Absatz 1 des Familienpflegezeitgesetzes – einen Anspruch auf 24 Monate Familienpflegezeit mit Vorschuss. Die Aufteilung in eine Pflege- und eine Nachpflegephase wird – wie auch im Familienpflegezeitgesetz – aufgegeben. Die neue Familienpflegezeit entspricht nunmehr der ehemaligen Pflegephase. Dementsprechend besteht der Anspruch für 24 Monate.

Bei der Familienpflegezeit wird von einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden ausgegangen. Die Familienpflegezeit kann aus rechtlicher Sicht auch im Blockmodell genommen werden. Da Pflegedauer und -umfang selten planbar sind, dürfte dieses Modell in der Praxis kaum zum Zuge kommen.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht dem bisherigen **Absatz 3 Satz 1**.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 2 des Familienpflegezeitgesetzes.

**Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht dem bisherigen **Absatz 2 Satz 3**. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind verpflichtet, der Dienststelle jede Änderung der der Pflegezeit zu Grunde liegenden Umstände unverzüglich mitzuteilen.

**Zu Absatz 5**

Die Regelung entspricht dem bisherigen **Absatz 2 Satz 2**.

**Zu Absatz 6**

Die Regelung entspricht dem bisherigen **Absatz 2 Satz 4**.

**Zu Absatz 7**

Die Regelung entspricht dem bisherigen **Absatz 5**. Der Bund ändert mit dem genannten Gesetzentwurf gleichzeitig § 7 BBesG, der die Vorschussgewährung während der Familienpflegezeit und Pflegezeit betrifft, sowie die „Verordnung über einen Vorschuss bei der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit (Pflegezeitvorschussverordnung – PflZV)“, bisher Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung benannt. § 51a verweist in Absatz 7 auf diese Regelungen, damit auch die Gliedkirchen, die das Bundesbesoldungsgesetz nicht aufgrund ihrer Zustimmung zum BVG-EKD anwenden, für diese Fälle auf eine passende finanzielle Regelung zurückgreifen können.

**Zu Absatz 8**

Die Regelung entspricht dem bisherigen **Absatz 6**. Die Öffnungsklausel erlaubt, eigene finanzielle Regelungen zu entwickeln oder die Familienpflegezeit insgesamt vom gliedkirchlichen Recht auszuschließen.

**12. Zu §§ 51b, 51c****Zu § 51b**

Neu eingefügt wird – entsprechend dem genannten Gesetzentwurf des Bundes zu § 92b BBG – eine Regelung zur Pflegezeit. Die Regelung ergänzt die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeit oder Beurlaubung aus familienbedingten Gründen in den §§ 50 und 51a. Während es für Teilzeit oder Beurlaubungen nach § 50 keinen Vorschuss gibt, wird bei § 51b (wie auch bei der Familienpflegezeit nach § 51a) ein Vorschuss auf künftige Dienstbezüge gewährt. Im Gegensatz zu § 51a beträgt die Arbeitszeit weniger als 15 Stunden in der Woche. Mit dem neuen § 51b wird die Neuregelung im Pflegezeitgesetz insoweit nachvollzogen, als nunmehr für Pflegezeiten ein Vorschuss gezahlt wird.

**Zu Absatz 1**

**Absatz 1** enthält einen Anspruch auf sechs Monate Pflegezeit unter den Voraussetzungen von § 51a Absatz 1. Die Familienpflegezeit nach § 51a darf hingegen längstens 24 Monate dauern.

**Zu Absatz 2**

Nach **Absatz 2** kann die Pflegezeit, wenn sie zunächst für weniger als sechs Monate bewilligt worden ist, nachträglich bis zur Dauer von sechs Monaten verlängert werden.

**Zu Absatz 3**

**Absatz 3** ordnet die entsprechende Anwendung von § 51a Absatz 3 bis 8 an. Hiernach besteht die Verpflichtung, jede Änderung der der Pflegezeit zu Grunde liegenden Umstände unverzüglich mitzuteilen. Die Pflegezeit ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach **Absatz 1** nicht mehr vorliegen, wenn zum Beispiel die zu pflegende Person nicht mehr tatsächlich betreut oder gepflegt wird oder verstirbt. Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn die Pflegezeit nicht mehr zumutbar ist und dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ein solcher Härtefall liegt vor, wenn sich zum Beispiel die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit erforderlich ist. Wie bei der Familienpflegezeit sind die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend anzuwenden; ebenso gibt es eine Öffnungsklausel.

**Zu § 51c**

Die Regelung schafft für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte parallel zu § 70 PfDG.EKD die Möglichkeit einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse. Insbesondere zur Übernahme von zeitlich befristeten Leitungsfunktionen in einer anderen Landeskirche oder in diakonischen Einrichtungen besteht der praktische Bedarf, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte (die nicht selten Theologen/innen sind) ohne Bindung an die Höchstfrist von 15 Jahren gemäß § 50 Absatz 2 KBG.EKD im kirchlichen Interesse beurlauben zu können.

**13. Zu § 53**

**Absatz 2** stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Zeiten des Teildienstes und der Beurlaubung wieder her, nachdem die durch das Kirchengesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts (ABl. 2012, S. 328, 333) eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können.

**14. Zu § 54****a. zu Absatz 3**

§ 92 Absatz 5 BBG enthält eine Regelung über die hilfsweise Krankheitsfürsorge während einer familienbedingten Beurlaubung. Es handelt sich nicht um einen originären Beihilfeanspruch, sondern um einen eigenständigen, aus familienpolitischen Gründen vorgesehenen beamtenrechtlichen Anspruch (vgl. Plog-Wiedow Rd-Nr. 61 zu § 92 BBG). Die bisherige Formulierung in **Satz 1** entsprach nicht diesem besonderen Umstand und wird daher an den Wortlaut des § 92 Absatz 5 BBG angeglichen, da eine eigenständige Lösung des Kirchenbeamtengesetzes dieser Frage zu keinem Zeitpunkt

beabsichtigt war. In der Praxis hat dies auf die Leistungen an einzelne Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte keine Auswirkungen.

Im Übrigen wird durch Änderung des Satzes 1 der Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge auf die Pflegezeit nach § 51b, die mit einer vollständigen Freistellung vom Dienst verbunden sein kann, ausgedehnt.

**Satz 2** bleibt unverändert.

Der neu angefügte **Satz 3** verweist in Anlehnung an § 92 Absatz 5 BBG auf Leistungen, die nach § 44a Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuches zustehen, wenn Beschäftigte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen i.S.d. § 3 Absatz 1 Pflegezeitgesetz in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Hierbei handelt es sich um Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Sie werden gewährt für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist, sowie für eine damit in Zusammenhang stehende Pflege-Pflichtversicherung. Die Zuschüsse belaufen sich auf die Höhe der Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 240 Absatz 4 Satz 1 SGB V) und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 57 Absatz 4 SGB XI) zu entrichten sind und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen entfällt nach Satz 2 Nummer 3 der Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen.

- b. Die Regelung in **Absatz 4** entspricht derjenigen im bisherigen § 75 Absatz 4 Satz 3 PfdG.EKD (jetzt Absatz 5). Wie bei Pfarrerinnen und Pfarrern kann im Falle eine Beurlaubung im kirchlichen Interesse ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen gewährt werden.
- c. **Absatz 5** enthält die Regelung des bisherigen Absatzes 3 Satz 3.

#### 15. Zu § 69

a) und b) Behebung eines Redaktionsfehlers. Der bisherige Satz 2 des **Absatzes 4** bildet nun einen eigenen **Absatz 5**, weil er eine Regelung für alle Absätze des Paragraphen enthält, nicht nur für Absatz 4.

c) Folgeänderung zu a) und b)

#### 16. Zu § 70

Redaktionelle Folgeänderung in **Absatz 4** wegen der Änderung des § 69

#### 17. Zu § 72

a. Die bisherige Regelung in **Absatz 2** sah vor, dass eine Ruhestandsversetzung in allen Fällen zuzustellen ist. Das entspricht in mehreren Gliedkirchen nicht der Praxis, sofern es sich um beantragte oder einvernehmliche Versetzungen in den Ruhestand handelt. Daher wird Absatz 2 so verändert, dass die Zustellung nur noch in den Fällen zwingend gefordert wird, in denen Auseinandersetzungen möglich erscheinen, nämlich bei einer Ruhestandsversetzung aufgrund eines vorangegangenen Wartestandes (§ 64 Absatz 1 Satz 2 und 3) oder aufgrund von Dienstunfähigkeit ohne vorherigen Antrag auf eine Ruhestandsversetzung (§ 69 Absatz 2). Es bleibt unbenommen, auch in den Fällen zuzustellen, für die dies nicht vorgeschrieben ist. Insbesondere die persönliche Übergabe der Verfügung (vgl. § 55 Absatz 1 Nummer 2 VVZG-EKD) ist vielerorts ein guter Brauch.

b. **Absatz 6** stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Ruhestand wieder her, nachdem die durch das Kirchengesetz zur Harmonisierung des Dienstrechts (ABl. 2012 S. 328, 333) eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten die Genehmigung fingiert, wenn die zuständige Stelle nicht innerhalb von sechs Wochen seit Antragstellung die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt oder um nähere Auskünfte hierzu bittet.

#### 18. Zu § 73

Redaktionelle Folgeänderung in **Absatz 2 Satz 3** wegen der Änderung des § 69

#### 19. Zu § 76

In **Absatz 1 und 3** erfolgt eine redaktionelle Anpassung an den Wortlaut des § 28 Absatz 6 Nummer 1 BVG-EKD. Damit wird klargestellt, dass eine Entlassung kraft Gesetzes nicht durch eine Beendigung der Kirchenmitgliedschaft aufgrund dauerhaften Wegzugs aus dem Gebiet der Gliedkirchen der EKD (§§ 10, 11 Kirchenmitgliedschaftsgesetz) bewirkt wird, sondern nur durch Erklärung des Kirchenaustritts.

**20. Zu § 80 Absatz 3**

Redaktionelle Klarstellung

**21. Zu § 82a**

Die Regelung zur Entlassung aus dem Amt mit leitender Funktion auf Probe orientiert sich an § 35 BBG. Sie führt die Beendigungstatbestände für die mit den §§ 6 und 91a neu eingefügte Art des Dienstverhältnisses gesondert auf, soweit sie nicht übrigen Beendigungstatbeständen für alle Dienstverhältnisse (§§ 76 bis 80) oder für andere Probendienstverhältnisse (§ 82 Absatz 1 bis 3) entsprechen.

**22. Zu § 87**

**Absatz 3** wird an den Wortlaut des Pfarrdienstgesetzes angeglichen. Damit wird die Frage der aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen gegen statusverändernde Verwaltungsakte in gleicher Weise geregelt wie in § 105 PfdG.EKD.

**23. Zu § 91a**

Die Vorschrift orientiert sich an § 24 BBG und setzt die Einfügung in § 6 KBG.EKD zum Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe bei Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion um.

Nach **Absatz 2** ist das Amt mit leitender Funktion auf Probe grundsätzlich als zweites Kirchenbeamtenverhältnis neben einem bereits bestehenden, zeitweilig ruhenden Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit konzipiert. Nur in eng begrenzten Ausnahmesituationen kann die oberste Dienstbehörde nach **Absatz 3** ein ausschließlich auf Probe bestehendes Kirchenbeamtenverhältnis zulassen, zum Beispiel wenn bereits ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit besteht oder begründet werden kann.

In den Fällen des Absatzes 3 beträgt die regelmäßige Probezeit drei statt zwei Jahre, wenn neben dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe kein (ruhendes) Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit besteht. Damit wird eine Besserstellung gegenüber Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Lebenszeit vermieden, da sich diese regelmäßig vor einer Lebenszeitverbeamtung für drei Jahre bewähren müssen.

Nach **Absatz 4** ist das Amt nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit auf Dauer zu übertragen, wenn nicht eine besondere Ausnahmesituation vorliegt. Ein Ausnahmefall kann zum Beispiel gegeben sein, wenn eine schon absehbare organisatorische Änderung das Amt konkret berührt, nicht aber ein bevorstehender Wechsel in einem anderen Leitungsamt mit ggf. anderen Personalwünschen.

Die Bestimmungen über das Amt mit leitender Funktion auf Probe finden nach **Absatz 1** nur Anwendung, wenn dies durch die jeweilige Gliedkirche oder den gliedkirchlichen Zusammenschluss bestimmt wird. Hierzu gehört nach **Absatz 6** genau zu bestimmen, für welche konkreten Ämter die Regelung Anwendung finden soll. Hierbei ist nach Maßgabe der jeweiligen Verfassung zwischen Mitgliedern kirchenleitender Organe bzw. kirchenleitenden Ämtern (§ 91) einerseits und leitenden Funktionen (§ 91a) andererseits zu unterscheiden. Zu letzteren können in Gliedkirchen, in denen das Landeskirchenamt keinen Organstatus hat, die Mitglieder des Kollegiums des Landeskirchenamtes gezählt werden. § 24 Absatz 5 BBG definiert als Ämter mit leitender Funktion die Ämter der Besoldungsgruppen B 6 bis B 9 in obersten Bundesbehörden sowie die der Besoldungsordnung B angehörende Ämter der Leiterinnen und Leiter der übrigen Bundesbehörden sowie der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Auch im kirchlichen Bereich dürften Ämter der Besoldungsordnung A, die ja den Erprobungsbestimmungen der jeweiligen Laufbahnverordnung unterliegen, in der Regel nicht unter § 91a zu fassen sein.

**III. Artikel 3 (...)****IV. Artikel 4 (...)****V. Artikel 5 (...)****VI. Artikel 6 (...)****VII. Artikel 7 (...)****VIII. Artikel 8 Inkrafttreten**

Dieses Artikelgesetz tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die Änderungen im Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamtengesetz und Besoldungs- und Versorgungsgesetz treten somit in den Gliedkirchen, die den genannten Kirchengesetzen für ihren Bereich zugestimmt haben, zu diesem Termin in Kraft, ohne dass es seitens der Gliedkirchen eines weiteren Aktes bedürfte. Für die EKD, für deren Eigenbereich drei Ausführungsgesetze und das Ökumenengesetz geändert werden, gilt das ohnehin.