

Nichtamtliche Begründungen zum Kirchenbeamtengesetz der EKD

Begründung Kirchenbeamtengesetz der EKD vom 10. November 2005

I. Allgemeines

Das Kirchenbeamtenrecht ist diejenige Materie, die die Rechtsbeziehungen zwischen der Kirche als Dienstherr und ihren beamteten Amtsträgerinnen und Amtsträgern regelt. Kennzeichnend für das Beamtenverhältnis sind seine Unterschiede zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen: Es ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis, das nicht durch Vertrag, sondern durch Hoheitsakt begründet und dessen Inhalt durch gesetzlich geregelte Rechte und Pflichten bestimmt wird.

Rechtsquellen des kirchlichen Beamtenrechts sind – neben den Sonderregelungen insbesondere für Besoldung und Versorgung, Laufbahn- und Disziplinarrecht – die Statusgesetze, d. h. die die Grundfragen (Begründung, Inhalt und Beendigung) des Beamtenverhältnisses regelnden Kirchenbeamtengesetze: Hier gelten (jeweils mit späteren Änderungen) die Kirchenbeamtengesetze der EKD (G über die Amtskräfte im Kirchenbeamtenverhältnis – KBG.EKD v. 6.11.1997, ABl. EKD S. 501), der EKV (KG über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKV – KBG.EKV v. 6.6.1998, ABl. EKD S. 403) und der VELKD (KG zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der VELKD – KBG.VELKD v. 17.10.1995, ABl. VELKD Bd. VI S. 292) jeweils für deren Bereich. Die Gesetze der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sind darüber hinaus – in Verbindung mit landeskirchlichen Ergänzungsgesetzen – in deren Gliedkirchen in Geltung. Die übrigen Gliedkirchen haben eigene Kirchenbeamtengesetze, die z.T. mit Modifikationen die Gesetze der EKD (z.B. Reformierte Kirche) oder der EKV (z.B. Bremen) übernehmen, z. T. aber auch eigene „Vollgesetze“ (z.B. Hessen-Nassau) sind. Besonders „beständig“ ist die Rechtslage in der Ev. Kirche in Baden, deren Kirchenbeamtengesetz aus dem Jahre 1930 datiert und wo die Kirchenbeamtenordnung der Deutschen Ev. Kirche von 1939 in Teilen weiter geltendes Recht ist.

Trotz der erreichten Einheit durch die Kirchenbeamtengesetze der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse fehlt somit ein einheitliches Recht. Praktisch evident wurde dies bei vielen Einzelfragen, zuletzt bei der Umsetzung einer Regelung über das Ausscheiden aus dem Dienst bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr (§ 48 BBG). Hier erschwerten zahlreiche Einzelfragen wegen der unterschiedlichen Regelungen und Terminologien die Umsetzung für das kirchliche Disziplinarrecht, das im Kirchengesetz der VELKD über das Verfahren und die Rechtsfolgen bei Amtspflichtverletzungen – DiszG.VELKD – für die Gliedkirchen der VELKD und im Disziplinargesetz der EKD – DG.EKD – für alle anderen Gliedkirchen der EKD geregelt ist. Aus diesem Anlass wurde in der Sitzung der Konferenz der Dienstrechts- und Besoldungsreferentinnen und -referenten vom 6.6.2002 in Hofgeismar die Einsetzung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die die Möglichkeiten einer weiteren Vereinheitlichung des kirchlichen Beamtenrechts – nicht als Argument gegen die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, sondern als Punkt für die Gemeinsamkeit in der EKD – prüfen sollte (vgl. im Einzelnen Sitzungsprotokoll, S. 12).

Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass im Interesse der praktischen Rechtsanwendung über die bisher erreichte Rechtseinheit (durch Regelung des Kirchenbeamtenrechts auf Ebene der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse) hinaus eine weitere Rechtsvereinheitlichung wünschenswert wäre (so schon die Forderung von Frank, Geschichte und neuere Entwicklung des Rechts der kirchlichen Beamten, ZevKR 10 [1963/64] S. 264, 280). Hierfür war auch maßgebend, dass der jetzige Rechtszustand auf Dauer die Anerkennung des kirchlichen öffentlichen Dienstes als „öffentlicher Dienst“ gefährden könnte (vgl. zu dieser Anerkennung v. Campenhausen, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG III, 4. Aufl. 2001, Artikel 137 WRV Rnr. 237 ff.). Das kirchliche Beamtenrecht ist für den Staat wegen seiner Unterschiedlichkeit nicht mehr transparent. Wenn staatliche Stellen sich teilweise innerhalb desselben Bundeslandes mit unterschiedlichen Statusregelungen auf kirchlicher Seite auseinandersetzen müssen, sinkt automatisch die Bereitschaft, diesem Recht den gleichen Stellenwert wie dem staatlichen Beamtenrecht einzuräumen (vgl. dazu auch Mainusch, „Kirchenrechtliche Überlegungen zur Veränderung der Organisationsstrukturen im deutschen Protestantismus“, Aktenstücke der 23. Hannoverschen Landessynode Nr. 13 A, S. 11, 14). Ähnliches gilt für die staatlichen Gerichte. Nach der „Tendenzwende“ in der Rechtsprechung ist der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichte auch in dienstrechtlichen Angelegenheiten nicht mehr grundsätzlich verschlossen (s. dazu Erläuterungen zu § 87). Insofern ist damit zu rechnen, dass staatliche Gerichte verstärkt mit dienstrechtlichen Regelungen der Kirchen befasst sein werden. Darüber hinaus wären Personalwechsel im kirchlichen Bereich bei Geltung eines einheitlichen Statusgesetzes für alle Kirchenbeamten erleichtert (zu entsprechenden Problemen auf dem Gebiet des Pfarrdienstrechts vgl. Träger, Ein Pfarrerdienstgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland?, FS Link,

2003, S. 159 ff.; vgl. auch Mainusch, a.a.O.), aber auch ein – grundsätzlich für wünschenswert gehalten – Personalaustausch mit dem Staat (s. auch die Begründung zu §§ 56 ff.). Insgesamt dürfte eine Vereinheitlichung des Kirchenbeamtenrechts erhebliche Synergieeffekte mit sich bringen, da nur noch ein Statusgesetz fortgeschrieben und den aktuellen Entwicklungen angepasst werden müsste (zur entsprechenden Situation auf dem Gebiet des Pfarrdienstrechts Tröger, a.a.O., bes. S. 168 ff.). Die Arbeitsgruppe hat daraufhin im Laufe eines Jahres in mehreren Sitzungen den vorliegenden Entwurf erarbeitet.

II. Begründung der Vorschriften

A. Einführung

Der vorgelegte Entwurf beinhaltet ein vollständiges und eigenständig anwendbares Gesetz. Obgleich § 135 des staatlichen Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) festlegt, dass dieses Gesetz für die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände nicht gilt, aber auch das Angebot an die Kirchen macht, ihre Beamtenverhältnisse entsprechend zu regeln („Diesen bleibt es überlassen, die Rechtsverhältnisse ihrer Beamten und Seelsorger diesem Gesetz entsprechend zu regeln und die Vorschriften des Kapitels II Abschnitt II für anwendbar zu erklären“, § 135 Satz 2 BRRG), hat sich die Arbeitsgruppe entschieden, ein eigenes „Vollgesetz“ auszuarbeiten. Hierbei wurde berücksichtigt, dass auch das staatliche Beamtenrecht derzeit in Bewegung ist (vgl. nur den Bericht der Regierungskommission Nordrhein-Westfalen „Zukunft des öffentlichen Dienstes – Öffentlicher Dienst der Zukunft“, Januar 2003, im Internet unter www.regierungskommission.nrw.de/imnrw/pdf/berrk.pdf, der für eine umfassende Neugestaltung und Vereinheitlichung des öffentlichen Dienstrechts als Recht der Beamten und Arbeitnehmer plädiert; zusammenfassend dazu Bull, Das öffentliche Dienstrecht in der Diskussion, DÖV 2004, 155 ff.; krit. etwa Schönenbroicher, Zerschlagung des Berufsbeamtentums – sinnvoll und geboten?, DöD 2003, 149 ff. Der Fortgang des am 15. Juni 2005 vom Bundeskabinett beschlossenen „Strukturreformgesetzes“, das u.a. wesentliche Änderungen des BRRG und des BBG vorsieht, ist derzeit nicht absehbar.. Auch Bundesinnenminister Schily hat kürzlich eine – allerdings zwischen Bund und Ländern noch nicht ausdiskutierte – Reform des Beamtenrechts angekündigt, vgl. F.A.Z. Nr. 10 v. 13.1.2004, S. 2 und http://193.158.125.177/pop_up/dbb%20sondermagazin.pdf). Ist hier die Entwicklung nicht abzusehen, ließe sich bei wesentlichen Änderungen im staatlichen Bereich eine Neufassung des kirchlichen Beamtenrechts ohnehin nicht vermeiden. Jedenfalls wäre eine ständige, genaue Beobachtung notwendig, um nicht Fehlentwicklungen des staatlichen Beamtenrechts für das Kirchenbeamtenrecht durch Verweisung automatisch zu übernehmen. Die Unabhängigkeit von politischen Entwicklungen durch ein eigenes Kirchenbeamtenrecht war – namentlich im Hinblick auf die Erfahrungen im Kirchenkampf – auch nach 1945 für die Kirchen ausschlaggebend, nicht auf das staatliche Recht zu verweisen (vgl. Frank, a.a.O., S. 275 f., 279 f.).

Mit der Gestaltung des Kirchenbeamtenrechts machen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse von dem ihnen nach Art. 140 GG/Art. 137 Abs. 3 WRV zustehenden Selbstbestimmungsrecht Gebrauch. Dieses ist auf europäischer Ebene als Teil der korporativen Religionsfreiheit nach Artikel 9 der europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet. Deshalb wird namentlich das Recht der Kirchen, besondere Loyalitätspflichten zu statuieren, durch die so genannte Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union vom 27. November 2000 (2000/78 EG) und ihre nationale Umsetzung durch das (bisher lediglich vom Bundestag beschlossene) „Antidiskriminierungsgesetz“ nicht tangiert. Artikel 4 Abs. 1 und 2 der Antidiskriminierungs-Richtlinie tragen diesem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Rechnung. Mit Rücksicht auf ihr Selbstbestimmungsrecht können die Kirchen nach ihrem eigenen Selbstverständnis bestimmen, ob und inwieweit sie die Zugehörigkeit zur Kirche zur Voraussetzung für eine Anstellung machen und welche Loyalitätspflichten mit dem Dienst in der Kirche verbunden sind. In der gemeinsamen „Stellungnahme des Kommissariats der deutschen Bischöfe, des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, des Deutschen Caritasverbandes des Diakonischen Werkes der EKD zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ vom 3. März 2005 ist zu Recht darauf hingewiesen worden, dass die vom Europarecht und dem deutschen Verfassungsrecht eröffneten Freiräume durch Auslegung und Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes nicht eingeschränkt werden dürfen. Diesen Grundsätzen tragen insbesondere die §§ 3, 8 und 18 des vorliegenden Gesetzentwurfs Rechnung. Das besondere, im Regelfall auf Lebenszeit angelegte Geflecht von Rechten und Pflichten, das mit der Begründung eines Dienst- und Treueverhältnisses nach § 1 Abs. 2 des Entwurfs begründet wird, rechtfertigt, unabhängig von der konkreten Verwendung eines Kirchenbeamten oder einer Kirchenbeamtin, durchweg die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft, wie sie in § 8 Abs. 2 Nr. 1 und § 8 Abs. 3 Nr. 1 des Entwurfs geregelt ist. Bei den Loyalitätspflichten

nach § 18 sind Differenzierungen nach der Art des konkret innegehabten Amtes möglich. Diese Differenzierung festzulegen, bleibt mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht allein den Kirchen und ihrem Selbstverständnis überlassen.

Inhaltlich orientiert sich der Entwurf an den Kirchenbeamtenengesetzen der VELKD, der EKD und der EKD. Dadurch ist es möglich, die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes unter Aufrechterhaltung einer wünschenswerten Einheitlichkeit und Einhaltung der Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen. Inhaltlich lehnt sich der Entwurf dort, wo kirchliche Besonderheiten nicht Abweichungen notwendig machen, im Grundsatz an die Regelungen des Bundesbeamtengesetzes (BBG) an. In seinen einzelnen Regelungen entspricht der Gesetzentwurf im Wesentlichen inhaltlich seinen Vorbildern, bringt also keine „revolutionären“ Neuerungen oder Veränderungen mit sich. Gleichwohl setzt der Entwurf eigene Schwerpunkte: Hinzuweisen ist hier etwa auf die relativ umfängliche Regelung des Nebentätigkeitsrechts (s. im Einzelnen §§ 43-48). Aktuelle Entwicklungen nimmt der Entwurf auch in § 41 (Förderung, Fortbildung) auf. Hier wird berücksichtigt, dass sich zahlreiche Gliedkirchen in der letzten Zeit mit Personalentwicklung beschäftigt haben. Von Bedeutung sind weiterhin die Vorschriften über Veränderungen des Kirchenbeamtenverhältnisses (§§ 56-58), die u.a. einen flexiblen Personalaustausch zwischen verschiedenen kirchlichen Dienstherrn, aber auch einen Personaleinsatz bei kirchlichen Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit ermöglichen sollen. Dabei soll das bisher praktizierte Instrument der „Beurlaubung im kirchlichen Interesse“ entbehrlich werden. Neu ist die Einführung der „begrenzten Dienstfähigkeit“ (s. § 70), das Verfahren beim Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wurde insgesamt gestrafft (s. § 69). Die Bestimmung des § 87 nimmt die veränderte staatliche Rechtsprechung zum Rechtsschutz im kirchlichen Amtsrecht auf (s. Erläuterungen dort).

Der Entwurf setzt die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen voraus und berührt den Fortbestand und das Wirken berufsständischer Vertretungen in den Gliedkirchen nicht. Soweit entsprechende Vertretungen bestehen, ist ihr Wirken weiterhin durch die Gliedkirchen zu regeln und in ihrem Rahmen zu realisieren (s. § 92).

B. Einzelne Vorschriften

Teil 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Dienst im Kirchenbeamtenverhältnis

Vergleichbare Vorschriften: § 3 KBG.EKD, §§ 1, 3 Abs. 1 KBG.EKU, § 4 Abs. 1 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Grundlagen des Dienstes im Kirchenbeamtenverhältnis.

Absatz 1 Satz 1 bestimmt die Art des Dienstes im Kirchenbeamtenverhältnis unter Hinweis auf den besonderen Auftrag. Dieser Hinweis ergibt sich aus der Eigenart des kirchlichen Dienstes und ist so oder ähnlich in allen Kirchenbeamtenengesetzen zu finden. Über die Allgemeinverbindlichkeit dieses Auftrags für jeden Christen hinaus sollen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Besonderen daran erinnert werden, dass sie unter diesem Auftrag stehen und in ihm die innere Bindung des Beamtenverhältnisses finden können (vgl. dazu etwa Frank, a.a.O., S. 282). Satz 2 orientiert sich an der Präambel zum MVG.EKD (dazu Herborg, in: Fey/Rehren, MVG.EKD, Präambel Rnr. 1 ff.): Grundlage des kirchlichen Dienstes ist der Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Im Hinblick auf die (rechtstechnisch) nicht eindeutige Dignität einer Präambel (dazu vgl. Starck, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 4. Aufl. 1999, Präambel, Rn. 29 ff.) findet sich diese Regelung abweichend vom MVG.EKD hier im ersten Paragraphen.

Aus Artikel 140 GG/Artikel 137 Abs. 5 GG WRV folgt das Recht der Kirchen, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen, die nicht dem Arbeits- und Sozialrecht unterliegen (v. Campenhausen, a.a.O.; von Tiling, Zur Dienstherrnfähigkeit der Kirchen, ZevKR 36 [1991] S. 276 ff.). **Absatz 2** stellt deklaratorisch fest, dass Kirchenbeamtenverhältnisse solche öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse sind. Die ausdrückliche Kennzeichnung als Dienst- und Treueverhältnis bringt die gegenüber anderen Dienstverhältnissen besonders umfassende, grundsätzlich auf Lebenszeit angelegte beiderseitige Pflichtenbindung im Beamtenverhältnis zum Ausdruck (vgl. für § 2 BBG Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer, BBG. Kommentar, Loseblatt, Stand 06/2003, § 2 BBG Rnr. 4; ausf. Jachmann, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 4. Aufl. 1999, Artikel 33 Rnr. 30 m. w. N.), die sich in den Rechten und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis (s. im Einzelnen die Begründung zu §§ 18, 34 ff.) konkretisiert. Eine Absatz 2 entsprechende Feststellung findet sich in allen kirchlichen Beamtenengesetzen (ältere Nachw. dazu bei Frank, a.a.O., S. 281 f.).

§ 2 Geltungsbereich, Dienstherrnfähigkeit

Vergleichbare Vorschriften: § 1 KBG.EKD, § 2 KBG.EKU, § 1 KBG.VELKD

Die Vorschrift legt in **Absatz 1** den persönlichen und räumlichen Geltungsbereich des Gesetzes fest. Danach gilt das Gesetz – nach dem jeweiligen In-Kraft-Setzen durch die EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse (s. u. § 945) – für alle Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im

Bereich der EKD, der Gliedkirchen, deren Zusammenschlüssen sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über die mindestens eine Gliedkirche, ein gliedkirchlicher Zusammenschluss oder die EKD die Aufsicht führt. Hierbei dürfte die Geltung für die kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in aller Regel durch entsprechenden Verweis in der jeweiligen Satzung vermittelt werden.

Absatz 2 definiert die Dienstherrnfähigkeit (dazu H. Weber, Art. „Dienstherrnfähigkeit“, LKStKR I, 2002, S. 436 ff.; von Tiling, a.a.O.) in Anlehnung an § 121 BRRG und legt nennt die möglichen Anstellungskörperschaften fest. Dienstherrnfähig sind damit im Grundsatz alle kirchlichen Einrichtungen, die nach allgemeinem Staatsrecht Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind (dazu vgl. Frank, a.a.O., S. 284 f.), auch solche, die, wie z.B. manche kirchliche Versorgungskasse von mehreren Gliedkirchen gemeinsam getragen werden und unter der Aufsicht mehrerer Gliedkirchen stehen. Das „unter Aufsicht einer kirchlicher Aufsicht stehen“ ist ein wesentliches Merkmal, das die – selbstständige – öffentlich-rechtliche Person dem kirchlichen Rechtskreis zuordnet (vgl. für Stiftungen z.B. § 20 Abs. 1 Nr. 3 Nds. StiftG; zum Ganzen auch Achilles, Die Aufsicht über die kirchlichen Stiftungen der evangelischen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, 1986, passim; allgemein Blaschke,; Art. „Aufsicht“, in: LKStKR I, 2002, S. 179 f.).

Im Unterschied zu der in manchen gliedkirchlichen Gesetzen verwendeten Formulierung „Dienstgeber“ verwendet das Gesetz den Begriff des „Dienstherrn“, da dieser wie auch die Dienstherrnfähigkeit ein terminus technicus ist, den auch das staatliche Beamtenrecht verwendet (vgl. die Legaldefinition in § 121 BRRG). Darüber hinaus wird der Begriff „Dienstgeber“ vielfach i.S. von „Arbeitgeber“ verstanden und auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bezogen (vgl. z.B. Brauburger, Art. „Dienstgeber“, LKStKR I, 2002, S. 432 ff.). Hier sollten im Interesse der Klarheit öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse auch entsprechend bezeichnet werden (vgl. in diesem Sinne zum Schutzinteresse des Staates an der „Wertmarke“ „öffentlicher Dienst“ von Tiling, a.a.O., S. 286, 289; dazu auch Frank, Kirchlicher Körperschaftsstatus und neuere staatliche Rechtsentwicklung, ZevKR 26 [1981] S. 51, 60 f.).

Für bestimmte kirchliche Untergliederungen, etwa für Kirchengemeinden oder Kirchengemeindev Verbände, kann die Dienstherrnfähigkeit durch entsprechende Regelungen eingeschränkt werden. Hier und in anderen Vorschriften des Entwurfs finden sich Öffnungsklauseln zu Gunsten von Regelungen der EKD, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

Grundsätzlich soll das Statusrecht durch das Kirchenbeamtengesetz abschließend geregelt werden, auf Grund der strukturellen Gegebenheiten sind aber Ausführungsgesetze erforderlich. So können bestimmte Fragen gliedkirchliches Verfassungsrecht berühren (vgl. z.B. §§ 91, 93) und deshalb nur durch die jeweiligen Kirchen oder Zusammenschlüsse jeweils für ihren Bereich geregelt werden. Die Öffnungsklauseln sind im Entwurf an den entsprechenden Stellen vorgesehen, was eine „Generalermächtigung“ am Ende des Gesetzes (vgl. etwa § 77 KBG.EKU, § 82 KBG.VELKD) ersetzt. Hierdurch soll im Interesse der Rechtseinheitlichkeit einerseits ein Rahmen für notwendige Ausführungsbestimmungen vorgegeben werden, andererseits verdeutlicht werden, an welchen Stellen Ausführungsbestimmungen auch wirklich notwendig sind. Auch ermöglicht dieses Vorgehen differenzierte Ermächtigungen zu ergänzenden Regelungen dahingehend, dass in bestimmten Bereichen eine Rechtsverordnung ausreicht, während andernfalls eine Regelung durch Kirchengesetz als nötig angesehen worden ist.

§ 3 Funktionsvorbehalt

Vergleichbare Vorschriften: § 4 KBG.EKD, § 4 KBG.EKU, § 4 KBG.VELKD

Die Vorschrift bindet die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen an die Übertragung von bestimmten Aufgaben. Sie entspricht damit dem so genannten „Funktionsvorbehalt“ im staatlichen Beamtenrecht. Hier ist vorgesehen, dass die Berufung in das Beamtenverhältnis nur zur Wahrnehmung hoheitsrechtlicher Aufgaben oder solcher Aufgaben zulässig ist, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich privatrechtlich Beschäftigten übertragen werden können; die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen (§ 2 Abs. 2, 3 BRRG). Echte hoheitliche Aufgaben in diesem Sinne nehmen die Kirchen nur sehr begrenzt wahr: Neben dem Kirchensteuerrecht (Artikel 137 Abs. 6 WRV) sind dies Fälle, in denen den Kirchen unabhängig von ihrem Status als Körperschaften des öffentlichen Rechts durch staatliches Gesetz allgemeine, nicht kirchenspezifische öffentlich-rechtliche Befugnisse übertragen worden sind: Klassische Beispiele sind die Übertragung der Friedhofsverwaltung, die Befugnisse zur Ausstellung öffentlicher Urkunden sowie die kirchlichen Privatschulen hinsichtlich der Erteilung von Zeugnissen. Deshalb hat der Entwurf aus § 4 KBG.VELKD auch nur die Aufsichtsbefugnisse und die Aufgaben von besonderer kirchlicher Bedeutung, nicht aber „Hoheitsbefugnisse“ übernommen.

Aufsicht im hier verwandten Sinne beschreibt – entsprechend etwa der Staatsaufsicht – die Rechtsverhältnisse nach kirchlichem Verfassungsrecht, innerhalb derer die Kirchen, vertreten durch ihre jeweiligen Verwaltungen, ihren Zwischen- und Untergliederungen mit Mitteln der Überwachung gegenüber treten. Zweck der Aufsicht ist die Gewährleistung der Erfüllung des kirchlichen Auftrags und die Wah-

rung der gesamtkirchlichen Ordnung (zum Ganzen vgl. Blaschke, a.a.O., S. 179; zu kirchlichen Aufsichtsfunktionen auch Frost, Strukturprobleme evangelischer Kirchenverfassung, 1972, passim, z.B. S. 207 ff., 351 ff., 365 ff.). Im Übrigen sollen auch andere Aufgaben „von besonderer kirchlicher Verantwortung“ von Kirchenbeamten wahrgenommen werden. Damit entspricht die Formulierung den geltenden Vorschriften. Neben den klassischen Aufgaben in den kirchlichen Verwaltungen sind insbesondere die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Hochschulen von dieser Formulierung mit umfasst.

Mit der Regelung wird zum Ausdruck gebracht, dass die Personen, die in der Kirche besondere Verantwortung tragen, in einer besonderen Rechtsbeziehung zur Kirche stehen sollen, in der die wechselseitigen Bindungen über das Niveau des Arbeitsrechts hinausgehen. Die Regelung dieser Rechtsverhältnisse geschieht in Wahrnehmung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Art. 140 GG/ Art. 137 Abs. 3 WRV und unterliegt daher keinen unmittelbaren Vorgaben des Bundes der Länder oder der Europäischen Union, solange die Kirchen ihren Beamtinnen und Beamten im Rahmen des sogen. „Typenzwangs“ Sicherungen bieten, die die Nichtanwendung des Arbeits- und Sozialrechts für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse rechtfertigt. Dies ist von besonderer Bedeutung für die eigenverantwortliche Bestimmung von Einstellungs Voraussetzungen und Loyalitätspflichten (vgl. oben II A).

Grundsätzlich muss das Beamtenverhältnis aufgrund seiner Natur als „besonderes Rechtsverhältnis“ einerseits auf die Aufgaben im genannten Sinne beschränkt bleiben. Andererseits geht der Entwurf davon aus, dass für die Wahrnehmung solcher Aufgaben grundsätzlich auch tatsächlich Beamtenverhältnisse begründet werden und nicht aus sachfremden, etwa allein finanziellen Motiven heraus privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse begründet werden. Mit der Formulierung „soll berufen werden“ nimmt der Entwurf hinsichtlich des eingeräumten Ermessens eine Mittelstellung zwischen den bisherigen Kirchenbeamtengesetzen ein.

Ein Rechtsanspruch auf Begründung eines Beamtenverhältnisses kann durch die Vorschrift nicht entstehen.

Teil 2 Das Kirchenbeamtenverhältnis

Kapitel 1 Allgemeines

§ 4 Dienstherr, oberste Dienstbehörde, Dienstvorgesetzte, Vorgesetzte, Dienstaufsicht

Vergleichbare Vorschriften: § 2 KBG.EKD, § 12 KBG.EKU, § 3 KBG.VELKD

Die Vorschrift definiert verschiedene beamtenrechtliche Organe, denen in diesem Gesetz verschiedene Kompetenzen zugewiesen werden. Legaldefinitionen sind deshalb erforderlich.

Absatz 1 Satz 2 statuiert ein Rechte- und Pflichtenverhältnis für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte eines Dienstherrn nach § 2 Abs. 2 und knüpft damit an die auch dem staatlichen Beamtenrecht bekannte Differenzierung zwischen unmittelbaren und mittelbaren Beamten an (vgl. § 2 Abs. 2 BBG). Satz 2 erstreckt die Fürsorgepflicht (§ 34) auch auf die aufsichtsführende Kirche. Diese Regelung geht zurück auf § 3 des Hannoverschen Ergänzungsgesetzes zum KBG.VELKD. Diese Vorschrift wiederum knüpft an das alte Hannoversche KBG von 1962 an. Hinter diesen Regelungen steht der Gedanke, dass die kirchlichen Körperschaften als Dienstherrn insbesondere wegen ihrer Größe nicht in allen Fällen in der Lage sind, die Fürsorgepflicht umfassend wahrzunehmen. Hier kann es sein, dass kleine Körperschaften – wie etwa Kirchengemeinden – auf die Landeskirche angewiesen sind. Im Interesse der betroffenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wird daher die Fürsorgepflicht – und im Gegenzug auch die Treuepflicht – neben der Beziehung zum Dienstherrn auch als unmittelbare Rechtsbeziehung zur Landeskirche konstruiert. Da das Verhältnis zwischen den kirchlichen Körperschaften teilweise Kirchenverfassungsrecht berührt, ist die Regelung mit einer Öffnungsklausel versehen.

Absatz 2 definiert die oberste Dienstbehörde; die Vorschrift entspricht dem – vom staatlichen Beamtenengesetz abweichenden – Grundsatz des kirchlichen Beamtenrechts, dass in letzter Instanz eine leitende Stelle der Kirche für die beamtenrechtlichen Entscheidungen zuständig ist (vgl. dazu Frank, Geschichte, a.a.O., S. 283).

Absatz 4 legt die Regelung der Dienstaufsicht weitgehend in die Zuständigkeit der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

§ 5 Dienst bei mehreren Rechtsträgern

Vergleichbare Vorschriften: § 77 KBG.VELKD

Die Vorschrift stammt aus dem KBG.VELKD und regelt die Fälle, in denen es gemeinsame Stellen mehrerer Rechtsträger gibt. Auch lässt der Wortlaut einen flexiblen Umgang mit solchen Dienstverhältnissen zu, in denen nur zum Teil Aufgaben eines Kirchenbeamten übertragen werden. Die Regelung überlässt die Bestimmung des Dienstherrn den beteiligten Rechtsträgern. Nur wenn eine solche Bestimmung nicht erfolgt, weist **Absatz 1** die Stellung des Dienstherrn demjenigen Rechtsträger zu, dessen Aufgaben überwiegend wahrzunehmen sind.

Absatz 2 regelt die Dienstaufsicht über Kirchenbeamte, die eine verbundene Stelle inne haben; nach **Absatz 3** gilt die Regelung über die Dienstaufsicht auch dann, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte von einem anderen Rechtsträger, der Dienstherrnfähigkeit besitzt, einen besonderen Auftrag erhält.

Absatz 4 regelt, wer bei Streitigkeiten der beteiligten kirchlichen Rechtsträger Entscheidungsinstanz ist. Ist eine oberste Dienstbehörde selbst beteiligt, ist ihre Entscheidung in eigener Angelegenheit ausschlaggebend.

Nicht umfasst sind Fälle, in denen zwei oberste Dienstbehörden beteiligt sind, etwa bei von mehreren Gliedkirchen getragenen Einrichtungen. Hier wird davon ausgegangen, dass auf Grund der speziellen Gestaltung und der notwendigen vertraglichen Vereinbarungen entsprechende Regelungen für den Einzelfall getroffen werden.

§ 6 Arten des Kirchenbeamtenverhältnisses

Vergleichbare Vorschriften: § 5 KBG.EKD, § 4 KBG.EKU, § 5 KBG.VELKD

Die Arten der Kirchenbeamtenverhältnisse werden hier abschließend katalogisiert. Der Katalog sieht die nach beamtenrechtlichen Grundsätzen üblichen Typen (vgl. § 5 BBG) vor.

Über die gängigen Formen der Beamtenverhältnisse hinaus ist auch die Möglichkeit eröffnet, Kirchenbeamte im Ehrenamt anzustellen. Da nicht abzusehen ist, ob zukünftig von diesem Rechtsverhältnis Gebrauch gemacht werden wird, wurde auf differenziertere Regelungen über das Kirchenbeamtenverhältnis im Ehrenamt verzichtet. Bei Bedarf können entsprechende Regelungen – gegebenenfalls unter Anlehnung an die jeweils geltenden Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes – in den Ausführungsgesetzen getroffen werden.

Auf das teilweise zu findende Kirchenbeamtenverhältnis im Nebenamt ist hingegen verzichtet worden, da ein solches im Bundesbeamtengesetz nicht geregelt ist und auch für den kirchlichen Bereich ein entsprechendes Regelungsbedürfnis nicht ersichtlich war.

In der Ev.-Luth Kirche in Bayern können bisher nach § 4 KBergG, der Öffnungsklausel in § 5 Abs. 3 KBG.EKD.VELKD beruht, mittelbare Kirchenbeamtenverhältnisse begründet werden, deren Regelungsgehalt nicht unmittelbar mit dem des § 2 Abs. 2 BBG vergleichbar ist. Ebenso einmalig sind die im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden „Praktikanten“ der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck (vgl. § 8 KBG.EKKW). Diese landeskirchlichen Besonderheiten sollen durch Abs. 4 auch bei Anwendung des KBG.EKD erhalten bleiben, andere Gliedkirchen können entsprechende Regelungen neu einführen.

Kapitel 2 Ernennungen

§ 7 Begründung und Veränderung des Kirchenbeamtenverhältnisses

Vergleichbare Vorschriften: § 6 KBG.EKD, § 6 KBG.EKU, § 6 KBG.VELKD

Absatz 1 zählt die Fälle auf, in denen eine Ernennung notwendig ist. Dies ist der Fall bei

- Begründung des Kirchenbeamtenverhältnisses, der beamtenrechtlichen Einstellung (**Nummer 1**);
- Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art – z.B. des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Probe in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit (**Nummer 2**);
- ersten Verleihung eines Amtes – die beamtenrechtliche Anstellung (**Nummer 3**);
- Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung und mit anderem Endgrundgehalt – Regelfall ist die Beförderung (**Nummer 4**). Nach beamtenrechtlichen Grundsätzen liegt eine Beförderung vor, wenn ein anderes Amt mit anderer Amtsbezeichnung und anderem Endgrundgehalt verliehen wird. Davon abgegrenzt existiert noch der „beförderungsgleiche Akt“. Dabei handelt es sich um die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt unter Beibehaltung der Amtsbezeichnung. Dazu bedarf es keiner Ernennung.
- Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe – hiermit ist der vertikale Laufbahnwechsel gemeint (Aufstieg: z.B. vom gehobenen in den höheren Dienst) (**Nummer 5**).

Absatz 2 enthält die Konstitutiva einer rechtswirksamen Ernennung, wobei hier die so genannte Formenstrenge des Beamtenrechts ihren Niederschlag findet. Die Ernennung hat für Beamtinnen und Beamte grundlegende Bedeutung; die strengen Formen stehen daher im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit sowohl zugunsten des Dienstherrn als auch der Beamtinnen und Beamten.

Absatz 3 befasst sich mit Formverstößen und deren Folgen. In Satz 1 definiert die Nichternennung (verwaltungsrechtlicher Nichtakt). Im Zusammenhang mit dem Folgesatz ergibt sich, dass bei Fehlen der Worte „unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis“ bei einer Einstellung eine Ernennung nicht vorliegt und dieser Fehler auch nicht heilbar ist. Wenn bei einer Einstellung lediglich der „die Art des Kirchenbeamtenverhältnisses bestimmende Zusatz“ fehlt, liegt ein Beamtenverhältnis auf Widerruf vor. Diese Rechtsfolge entspricht den geltenden Regelungen.

Bedarf die Ernennung der Mitwirkung einer anderen Stelle (§ 10 Abs. 2), muss die Ernennungsurkunde gemäß dem Urkundsprinzip einen entsprechenden Vermerk enthalten.

§ 8 Voraussetzungen

Vergleichbare Vorschriften: § 7 KBG.EKD, § 5 KBG.EKU, § 7 KBG.VELKD

Die Festlegung von Einstellungsvoraussetzungen und Loyalitätspflichten für ein Kirchenbeamtenverhältnis ist ein zentraler Punkt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes aus Art. 140 GG/Art. 137 Abs. 3 WRV. Es darf durch staatliche oder europarechtliche Regelungen z.B. aus der sogen. Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union vom 27. November 2000 (2000/78 EG) nicht eingeschränkt werden, zumal der Dienst der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gem. § 3 in besonderer Nähe zum kirchlichen Auftrag steht (vgl. oben II A).

Absatz 1 ist insoweit angelehnt an § 8 BBG, als er den Leistungsgrundsatz (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) verankert, der neben der Einstellung auch für die Anstellung und Beförderung (s. §§ 7 Abs. 2 Nr. 2, § 13) gilt. An den Grundsatz der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 GG; dazu im Einzelnen Jachmann, a.a.O., Rnr. 17 m. w. N.) sind die Kirchen von Verfassungen wegen nicht gebunden (de Wall, Der „Typenzwang“ im kirchlichen Dienstrecht und die Teildienstverhältnisse bei Pfarrern, ZevKR 49 [2004] S. 369, 378 f.; Mainusch, Aktuelle kirchenrechtliche und kirchenpolitische Fragestellungen im Pfarrdienstrecht, ZevKR 47 [2002] S. 1, 8). Kirchengesetzlich ist ein entsprechender Grundsatz bisher nicht geregelt. Gleichwohl entspricht seine Anwendung der geübten Praxis und ist seine Geltung auch im Kirchenbeamtenrecht durch die kirchengerichtliche Rechtsprechung anerkannt. (vgl. z.B. VGH der EKU, Ur. v. 17.8.1998 – VGH 10/97 –, RsprB. ABI.EKD 1999, S. 16; VuVG der VELKD, Ur. v. 28.2.2002 – RVG 2a/99 –, RsprB. ABI.EKD 2003, S. 5, 6). Hierbei ist allerdings stets auf das weite Auswahlmessen und den großen Beurteilungsspielraum des Dienstherrn hinzuweisen. Beurteilungsentscheidungen sind von den Gerichten nur eingeschränkt nachprüfbar. Die Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die anzuwendenden Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verkannt wurden, ob der Beurteilung ein unrichtiger Tatbestand zugrunde gelegt wurde, ob allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachwidrige Erwägungen angestellt wurden. Ein ausschlaggebendes Kriterium für die Beurteilung der Eignung eines Bewerbers kann seine Einstellung zur Kirche sein (VGH der EKU, Ur. v. 17.8.1998 – VGH 10/97 –, RsprB. ABI.EKD 1999, S. 16).

Auf die Übernahme der in § 8 BBG genannten Kriterien über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung hinaus wurde verzichtet: Die dort genannten Diskriminierungsverbote sind für den staatlichen öffentlichen Dienst sachgerecht, lassen sich auf den kirchlichen Dienst aber z.T. nicht übertragen. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion, aber auch der politischen Anschauungen wegen (vgl. dazu auch § 27). Gleichfalls wurde davon abgesehen, ein formalisiertes Stellenausschreibungsverfahren in Einzelheiten zwingend vorzuschreiben; auch hierzu sind die Kirchen nicht verpflichtet (vgl. Rechtshof der Konf. ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschl. v. 28.8.2002 – KonfVR 12/02 –, RsprB. ABI.EKD 2003, S. 11). An andere Diskriminierungsverbote können die Kirchen nur im Wege der Selbstbindung gebunden sein.

Für ordinierte Kirchenbeamte gelten über § 8 hinaus die allgemeinen Vorschriften der jeweiligen Pfarrdienstgesetze (vgl. § 90). § 91 eröffnet den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen zudem die Möglichkeit, für Mitglieder kirchenleitender Organe und Inhaber kirchenleitender Ämter besondere Regelungen vorzusehen.

Ein Anspruch auf Einstellung folgt aus § 8 nicht.

Die Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis ist nur zulässig, wenn die Bewerberin oder der Bewerber den Anforderungen genügt, die im Interesse des kirchlichen Auftrages an Kirchenbeamte gestellt werden müssen. **Absatz 2** stellt als Voraussetzungen auf:

1. die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD oder einer der EKD angeschlossenen Gemeinschaft i.S.d. Artikel 21 Abs. 4 GO; dies sind derzeit die Evangelische Brüder-Unität (Herrnhuter Brüdergemeine) und der Bund evangelisch-reformierter Kirchen Deutschlands. Bei einer Mitgliedschaft in einer anderen Kirche bedarf es einer Ausnahmegenehmigung (**Absatz 3**). Die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sind in dieser Vorschrift nicht aufgezählt, da die Kirchenmitgliedschaft „zur Kirchengemeinde und zur Gliedkirche des Wohnsitzes des Kirchenmitgliedes“ besteht, vermittelt derer das Kirchenmitglied zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehört (vgl. §§ 1 Abs. 2, 2 Abs. 2 KG über die Kirchenmitgliedschaft – KMG v. 10.11.1976, ABI. EKD S. 389). Eine separate Mitgliedschaft in einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ist dagegen nach dem geltenden Mitgliedschaftsrecht nicht möglich. Für ordinierte Kirchenbeamte kann aufgrund der Sonderregelung des § 89 90 nach Maßgabe des Rechts der jeweiligen Landeskirche die Ordination oder Verpflichtung auf das Bekenntnis der berufenden Landeskirche verlangt werden.
2. die Erwartung, bestimmten „Lebensführungspflichten“ zu genügen; diese Regelung knüpft an § 7 Abs. 1 Nr. 5 KBG.VELKD an und will u.a. rechtlich greifbarer und überprüfbarer das aussagen, was in anderen Regelungen mit der Bereitschaft, sich an „Wort und Sakrament“ zu halten, umschrieben ist. Die hier gewählte Formulierung findet sich entsprechend bei den Grundpflichten und beim Gelöbnis (§§ 18, 19, s. dort). Daher ist die Weigerung, das Gelöbnis abzulegen, ein Hinderungsgrund für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis gemäß § 8 Abs. 2 Ziffer 2.

3. die für die Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung. Diese Voraussetzung entspricht allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen. Die Vorschrift bedarf der Ausfüllung durch die Laufbahnbestimmungen (§ 14).
4. die Lebensaltersgrenze von 40 Jahren., die den geltenden Regelungen entspricht. Mit dem Erfordernis soll sichergestellt werden, dass eine vertretbare Relation zwischen der erbrachten Dienstleistung im Beamtenverhältnis und der später aufzubringenden Versorgung besteht. Die Altersgrenze gilt nur für die erste Ernennung bei einem Dienstherrn. Gem. Abs. 3 kann von ihr bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses abgewichen werden.
5. die gesundheitliche Eignung; hier sind ohne Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage neue Formulierungen gefunden worden, die der staatlichen Praxis inhaltlich entsprechen. Danach setzt die gesundheitliche Eignung voraus, dass die Möglichkeit häufiger Erkrankungen oder dauernder Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Altersgrenze mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann (vgl. BVerwGE 92, 147, 149 st.Rspr.).

Absatz 3 ermächtigt die oberste Dienstbehörde, im Einzelfall Ausnahmen von bestimmten Erfordernissen zuzulassen. Gegenüber den jetzt geltenden Regelungen (z.B. § 7 KBG.EKD) legt **Nummer 1** hinsichtlich der Kirchenzugehörigkeit ein weiteres ökumenisches Verständnis zu Grunde, wie es etwa der Regelung des § 7 Abs. 2 KBG.VELKD entspricht. Dies berücksichtigt die grundsätzliche Anerkennung anderer Kirchen als gleichwertig, wie sie in der Leuenberger Konkordie oder anderen bilateralen Vereinbarungen zur Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft zum Ausdruck kommt. Eine „ACK“-Klausel stellt diese Vorschrift demgegenüber nicht dar. Hinsichtlich der **Nummer 2** sollte, abweichend vom Staat, die Entscheidung in den Händen der obersten Dienstbehörde verbleiben.

Für ein Abweichen von der Altergrenze bedarf es nur eines „dienstlichen Interesses“, aber nicht weiterer qualifizierter Voraussetzungen. Dies ermöglicht eine flexible Handhabung im Einzelfall. Von der Lebensaltersgrenze für die Einstellung kann z.B. im Einzelfall insbesondere dann abgewichen werden, wenn bereits ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besteht und die Versorgungslast durch eine Vereinbarung nach § 107b Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) auf abgebenden und aufnehmenden Dienstherrn verteilt wird.

Absatz 4 bestimmt die Vollendung des 27. Lebensjahres sowie die Bewährung während der Probezeit zur Voraussetzung für die Ernennung auf Lebenszeit, wobei vom Probepflichterfordernis im kirchlichen Interesse abgesehen werden kann. Dies entspricht beamtenrechtlichen Grundsätzen (§ 9 BBG), ebenso wie der in **Absatz 5** enthaltene Ernennungsanspruch. Dass sich die 5-Jahres-Frist um die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge verlängert, ist Ausfluss der auf Grund der §§ 49 ff. bestehenden Beurlaubungsmöglichkeiten.

§ 9 Wirksamkeit der Ernennung

Vergleichbare Vorschriften: § 8 KBG.EKD, § 6 KBG.EKU, § 13 KBG.VELKD

Die Regelung des **Absatz 1** über die Wirksamkeit der Ernennung ist durch beamtenrechtliche Grundsätze vorgegeben. „Insoweit unwirksam“ bedeutet, dass die Ernennung für die Zeitspanne vom zurückliegenden Zeitpunkt bis zum Tag der Aushändigung der Urkunde unwirksam ist.

Mit einer Ernennung erlischt ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Die Vorschrift des **Absatz 2** dient nur der Rechtsklarheit. Eine Kündigung oder ein Auflösungsvertrag ist daher nicht erforderlich.

§ 10 Nichtigkeit der Ernennung

Vergleichbare Vorschriften: § 10 KBG.EKD, § 8 KBG.EKU, § 14 KBG.VELKD

Auf Grund der Formenstrenge des Beamtenstatusrechts müssen die Gründe, die zur Nichtigkeit führen sowie ihre Rechtsfolgen geregelt werden. Die Regelungen gehen als *lex specialis* den Bestimmungen des allgemeinen Verwaltungsverfahrenrechts vor und normieren Nichtigkeitstatbestände und Rechtsfolgen abschließend.

Die geltenden Kirchenbeamtenengesetze kennen dabei nur eine Zweiteilung: Die Ernennung ist entweder nichtig oder sie „kann“ zurückgenommen werden (Ermessensentscheidung). Der Entwurf differenziert die bisherigen Tatbestände einer Nichtigkeit bzw. Rücknahme in drei Kategorien: Neben der Nichtigkeit (§ 10) ist die Rücknahme der rechtswidrigen Ernennung zwingend vorgeschrieben in den Fällen des § 11 Abs. 1 (gebundene Entscheidung) oder die Rücknahme ist in das pflichtgemäße Ermessen der Behörde gestellt (§ 11 Abs. 2). Diese Systematik entspricht der des Bundesbeamtengesetzes (§§ 11, 12). Hier sollte sich wegen der „Rechtsbeständigkeit“ bzw. der „gesteigerten Bestandskraft“ der Ernennung die erschöpfende Aufzählung auf einige besonders schwerwiegende Mängel beschränken (vgl. Plog et al., BBG, § 11 Rnr. 2).

Absatz 1 regelt die Ernennung durch die unzuständige Stelle mit der Option der Genehmigung durch die zuständige Stelle. Hier und im Folgenden werden die einschlägigen Begriffe „Einwilligung“ für die vorherige Zustimmung und „Genehmigung“ für die nachträgliche Zustimmung verwandt.

Absatz 2 regelt entsprechendes für den Fall, dass neben der Zuständigkeit der Ernennungsbehörde Mitwirkungsrechte anderer Stellen, z.B. des Landesbischofs, bestehen (siehe auch § 7).

Die Nichtigkeitsgründe des **Absatz 3** entsprechen im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Sie setzen aber statt bei der – in einzelnen Gesetzen noch geregelten – Entmündigung bei der an deren Stelle getretenen Betreuung (§§ 1896 ff. BGB) an. Hier ist auf eine Abweichung vom Bundesbeamten-gesetz hinzuweisen: Danach führt die Betreuung als solche nicht zwingend zur Nichtigkeit der Beamte- nennung, sie kann allerdings zur Nichtigkeit der Ernennung (als mitwirkungsbedürftigem Verwal- tungsakt) führen, wenn der Ernante nicht geschäfts- und damit nicht handlungsfähig war (vgl. Plog et al., § 1 BBG Rdnr. 15). Der Entwurf geht im Interesse der Rechtssicherheit hingegen davon aus, dass eine in allen Angelegenheiten unter Betreuung gestellte Person nicht wirksam in das Kirchenbeamten- verhältnis berufen werden kann. Abzustellen ist darauf, dass zum Zeitpunkt der Ernennung die Betreu- ung schon angeordnet war.

§ 11 Rücknahme der Ernennung

Vergleichbare Vorschriften: § 11 KBG.EKD, § 9 KBG.EKU, § 15 KBG.VELKD

Siehe auch Erläuterungen zu § 10.

In **Absatz 1** sind die zwingenden Gründe für eine Rücknahme geregelt. **Absatz 2** räumt der Behörde ein Ermessen ein. „Kann“ bedeutet hier allerdings ein „intendiertes Ermessen“, d.h. die Rücknahme wird als Regelfall anzusehen sein.

„Rechtlich geordnetes Verfahren“ i.S.d. Absatzes 2 sind in erster Linie Disziplinarverfahren nach den Disziplinargesetzen sowie Lehrbeanstandungsverfahren nach den jeweils geltenden Vorschriften.

§ 12 Unwirksamkeit der Ernennung, Amtshandlungen

Vergleichbare Vorschriften: § 12 KBG.EKD, § 10 KBG.EKU, § 16 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht bisher geltenden Regelungen.

§ 13 Beförderung, Durchlaufen von Ämtern

Vergleichbare Vorschriften: § 14 KBG.EKD, § 11 KBG.VELKD

Absatz 1 enthält in Satz 1 die Legaldefinition der Beförderung, die aus allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen entwickelt wurde. Auf Grund von Satz 2 wird es einer Beförderung gleichgestellt, wenn z.B. einem Oberkirchenrat nach A 16 das Amt eines Oberkirchenrates nach B 3 verliehen wird. Hierfür bedarf es aber keiner Ernennung nach § 7.

Absatz 3 enthält einen Katalog von Beförderungsverboten. Danach ist eine Beförderung nicht zulässig (1) während der Probezeit, da die Probezeit der Feststellung der Eignung der Beamtin oder des Beam- ten dienen soll;

(2) vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung;

(3) vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung; die Jahresfrist nach Nummer 2 und 3 ent- spricht den geltenden Regelungen;

Absatz 4 enthält das grundsätzliche Verbot der Sprungbeförderung.

Absatz 5 ist dem § 12 Abs. 2 S. 2 und 3 BRRG nachgebildet und lockert die Beförderungsverbote, um im Einzelfall einen Ausgleich für familienbedingte berufliche Verzögerungen zu ermöglichen.

Das Laufbahnrecht bleibt nach § 14 ebenso wie das Besoldungsrecht weiterhin in der Zuständigkeit der Gliedkirchen. Es kann weitere Beförderungsverbote, z.B. in den letzten Jahren vor dem Ruhestand, oder Regelungen zur Anstellung im Eingangsamt oder zum Wechsel der Laufbahngruppe enthalten.

Kapitel 3 Laufbahnen und Amtsbezeichnungen

§ 14 Laufbahnbestimmungen

Vergleichbare Vorschriften: § 13 KBG.EKD, § 16 KBG.EKU, § 17 KBG.VELKD

Bereits jetzt verweisen die Kirchenbeamten-gesetze auf ergänzende Laufbahnverordnungen. Diese kön- nen zunächst weiter gelten oder aus Anlass der Neuregelung durch Gesetz oder Verordnung geändert werden.

§ 15 Amtsbezeichnungen

Vergleichbare Vorschriften: § 13 KBG.EKD, § 16 KBG.EKU, § 58 KBG.VELKD

Zur Regelung von Amtsbezeichnungen ist in den Kirchenbeamten-gesetzen schon jetzt auf ergänzende Rechtsvorschriften verwiesen. Zulässig ist nach dieser Regelung auch die Festsetzung durch die oberste Dienstbehörde. Wegen höherer Evidenz ist allerdings die Regelung der Amtsbezeichnungen durch Rechtsverordnung oder durch Kirchengesetz bleibt wünschenswert. Dies gilt namentlich im Hin- blick auf den strafrechtlichen Schutz kirchlicher Amtsbezeichnungen (§ 132a Abs. 1, 3 StGB).

Die Amtsbezeichnung außer Dienst (a.D.) kann auch denen verliehen werden, die aus einer zeitlich befristeten Aufgabe zurück in das Lebenszeitverhältnis fallen.

Kapitel 4 Personalakten

§ 16 Personalaktenführung

§ 17 Einsichts- und Auskunftsrecht

Vergleichbare Vorschriften: § 72 KBG.EKD, § 14 KBG.EKU, §§ 63 f. KBG.VELKD

Das Personalaktenrecht ist für den Bundesbereich 1993 durch die §§ 90-90g BBG ausdrücklich und umfassend gesetzlich neu geregelt worden. Entsprechendes haben die Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Regelung des Personalaktenrechts vom 11.9.1993 (ABl. EKD 1994 S. 1) für den kirchlichen Bereich nachvollzogen. Wegen ihrer Rechtsnatur als Richtlinien gemäß Artikel 9 lit. a GO.EKD kann von einer vollständigen Umsetzung in allen Gliedkirchen indes nicht gesprochen werden. Mit der Übernahme in den Entwurf erhalten die Regelungen der Richtlinien für den Bereich des Kirchenbeamtenrechts Gesetzesqualität.

Inhaltlich stimmen die Regelungen der §§ 16, 17 mit Artikel 2 der Richtlinien überein. Neu ist lediglich die Möglichkeit abweichender Fristbestimmungen in § 16 Abs. 7. Diese Regelung stammt aus dem KBG.VELKD und wurde auf Anregung der mitteldeutschen Gliedkirchen im Hinblick auf deren Erfahrungen im Umgang mit Stasi-Unterlagen kirchlicher Mitarbeiter aufgenommen. Beihilfeakten sind, da es sich bei ihnen um Personalnebenakten handelt, von den §§ 16 und 17 mit erfasst.

Nach § 17 Abs. 6 unterliegen auch Kenntnisse, die eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter durch Einsicht in eine Personalakte erlangt hat, der Amtsverschwiegenheit nach § 24. Personen, für die das Kirchenbeamtenrecht nicht gilt, können bei unbefugter Offenbarung eines Privat-, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses, das sie als Anwalt, Arzt oder ähnliche Vertrauensperson erfahren haben, nach § 203 StGB bestraft werden.

Teil 3 Amt und Rechtsstellung

Kapitel 1 Pflichten

§ 18 Grundbestimmung

Vergleichbare Vorschriften: § 44 Abs. 1 KBG.EKD, § 18 KBG.EKU, § 41 KBG.VELKD

Da Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte gem. § 3 Aufgaben mit besonderer kirchlicher Verantwortung wahrnehmen, versteht sich ihre Bindung an Schrift und Bekenntnis von selbst. Die Festlegung ihrer Loyalitätspflichten geschieht in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gem. Art. 140GG/ Art 137 Abs. 3 WRV vgl. oben II A).

Die Vorschrift stellt eine Generalklausel dar, wie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte ihr Amt zu führen haben. Hieraus ergeben sich eine Vielzahl von Einzelpflichten dienstlicher und außerdienstlicher Natur (zu einzelnen Amtspflichten insbesondere in der Rechtsprechung der kirchlichen Disziplinargegerichte vgl. Strietzel, Das Disziplinarrecht der deutschen evangelischen Landeskirchen und ihrer Zusammenschlüsse, 1988, S. 160 ff.). Teilweise werden diese Pflichten in den nachfolgenden Bestimmungen näher konkretisiert. Satz 3 begründet allgemeine Amts- und Lebensführungspflichten der Kirchenbeamten, die über die eigentliche Amtsführung hinaus in den außerdienstlichen Bereich übergreifen (zu Amts- und Lebensführungspflichten bei Pfarrern vgl. Mainusch, a.a.O., S. 12 ff. m.w.N.; jetzt umfassend v. Notz, Lebensführungspflichten im evangelischen Kirchenrecht, 2003). Maßstab ist die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Verkündigung, wobei diese durch Widersprüche zwischen individueller Lebensführung und den allgemeinen Anforderungen an diese Lebensführung nicht zwingend beeinflusst wird. Hier ist nach dem konkret innegehabten Amt zu differenzieren, wobei insbesondere auf die Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag abzustellen ist oder darauf, ob die betreffende Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte auf Grund einer leitenden Stellung besonders im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht (vgl. dazu Mainusch, Beiträge für die Stellung zum Lebenspartnerschaftsgesetz, Hannover 2001, S. 6 f.).

Dem materiellen Gehalt nach entspricht die Vorschrift den geltenden Bestimmungen. Der Begriff der „vollen Hingabe“ (vgl. § 54 BBG; dazu Jachmann, a.a.O., Rnr. 48; Fleig, Aktuelle Fragen aus dem Bereich der Beamtenpflichten, RiA 1996, 226, 228, jew. m.w.N.) wurde diskutiert, aber beibehalten, da er durch die staatliche Rechtsprechung konkretisiert ist und bei der genaueren Bestimmung dieses Rechtsbegriffs auf diese Judikatur zurück gegriffen werden kann. Damit ist eingeschlossen, dass Kirchenbeamten kein Streikrecht zusteht.

§ 19 Gelöbnis

Vergleichbare Vorschriften: § 9 KBG.EKD, § 7 KBG.EKU, § 42 KBG.VELKD

Das Gelöbnis ist die erste Dienstpflicht der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten. Die Gelöbnisformel hebt darauf ab, dass Kirchenbeamte ihren Dienst gemäß dem jeweiligen Bekenntnis der Kirche und ihren Ordnungen ausüben. Die Formulierung des Gelöbnisses ist der Grundbestimmung des § 18 angepasst.

Die Rechtswirksamkeit der Begründung des Beamtenverhältnisses hängt vom Gelöbnis nicht ab. Dies ergibt sich auch aus § 79 Abs. 1 Nr. 1, wonach die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte zu entlassen ist, wenn sie oder er sich weigert, das Gelöbnis abzulegen. Deshalb ist die Regelung hier ausreichend,

dass das Gelöbnis bei der erstmaligen Ernennung abgelegt werden „soll“. Wohl aber besteht ein Hinderungsgrund für die Aufnahme in das Kirchenbeamtenverhältnis gemäß § 8 Abs. 2 Ziffer 2, wenn sich vor Begründung des Beamtenverhältnisses die Weigerung, das Gelöbnis abzulegen, abzeichnet. Ist das Gelöbnis bei der erstmaligen Ernennung aus irgendeinem Grund (versehentlich) zunächst unterblieben, ist es bei nächster Gelegenheit nachzuholen, sobald der Grund für den Aufschub des Gelöbnisses entfallen ist.

§ 20 Beratungs- und Gehorsamspflicht

Vergleichbare Vorschriften: § 45 KBG.EKD, § 19 KBG.EKU

Die Vorschrift behandelt die Pflichten der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gegenüber ihren Vorgesetzten. Inhaltlich stimmt die Formulierung mit § 55 BBG überein (dazu Fleig, a.a.O., S. 226 ff. m.w.N.), trifft aber im Hinblick auf Schrift und Bekenntnis eine spezifisch kirchliche Regelung.

Einschränkungen dieser Pflichten finden sich in Satz 2 und 3: „Strafbar oder ordnungswidrig“ bezieht sich auf alle geltenden staatlichen Gesetze, das StGB (i.d.F. d. Neubkm. v. 13.11.1998, BGBl. I S. 3322), das OWiG (i.d.F. d. Neubkm. v. 19.2.1987, BGBl. I S. 602) sowie die Vorschriften des Nebenstraf- und -ordnungswidrigkeitenrechts.

§ 21 Verantwortlichkeit

Vergleichbare Vorschriften: §§ 44, 46 KBG.EKD, § 20 KBG.EKU, § 41 KBG.VELKD

Die Vorschrift beinhaltet eine in den bisherigen Regelungen schon vorhandene Konkretion der Generalklausel des § 18. Der Begriff der „Rechtmäßigkeit“ umfasst die gesamte Rechtsordnung.

Absatz 2 regelt das Verfahren für die Geltendmachung von Rechtmäßigkeitsbedenken, das sich – unter Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten – am staatlichen Beamtenrecht orientiert. Dem staatlichen Beamtenrecht entspricht auch **Absatz 3**, der eine Sonderregelung für Situationen trifft, in denen „Gefahr im Verzuge“ ist.

Absatz 4 ist für die Fälle gedacht, in denen es keinen nächsthöheren Vorgesetzten gibt.

§ 22 Beschränkung bei Vornahme von Amtshandlungen

Vergleichbare Vorschriften: § 57 KBG.EKD, § 21 KBG.EKU, § 43 KBG.VELKD

Die Vorschrift verpflichtet Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, bestimmte Amtshandlungen nicht vorzunehmen, sie entspricht im Wesentlichen der des Bundesbeamtengesetzes (§ 59 BBG). Die Ausnahme der Einschränkung des **Absatz 1** Satz 2 ist für ordinierte Kirchenbeamte (§ 89) relevant.

Absatz 2 verweist für die Definition der Angehörigen auf § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes, während das Bundesbeamtengesetz in § 59 auf § 52 StPO verweist, der im Ergebnis weitgehend mit § 20 VwVfG übereinstimmt. Allerdings unterliegen staatliche Beamte bei allen hoheitlichen Tätigkeiten ohnehin den Beschränkungen des § 20 VwVfG neben der Bindung an das BBG. Der Hinweis auf das Verwaltungsverfahrensgesetz, schien für den kirchlichen Bereich, wo das Verwaltungsverfahrensgesetz die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nicht ohnehin neben dem Kirchenbeamtengesetz bindet, sachgerechter. Hier ist die Beschränkung für alle dienstlichen Tätigkeiten zu beachten, auch privatrechtliche.

§ 23 Verbot der Weiterführung von Dienstgeschäften

Vergleichbare Vorschriften: § 58 KBG.EKD, § 13 KBG.EKU, § 46 KBG.VELKD

Die Vorschrift legt fest, unter welchen Voraussetzungen einer Kirchenbeamtin oder einem Kirchenbeamten die Führung der Dienstgeschäfte untersagt werden kann. Die Möglichkeit der Suspendierung ist unabhängig davon, welcher Art das Kirchenbeamtenverhältnis ist. Die Verleihung eines Amtes im statusrechtlichen Sinne ist nicht erforderlich. Voraussetzung ist jedoch, dass der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten ein Kreis von Dienstgeschäften zur Wahrnehmung übertragen ist. Dabei handelt es sich um ein Amt im konkret-funktionellen Sinne, d.h. um die speziellen, dem Kirchenbeamten übertragenen Dienstgeschäfte.

Nur aus zwingenden dienstlichen Gründen darf die Suspendierung ausgesprochen werden. Sie ist eine Sofortmaßnahme von nur vorübergehender Dauer, die bis zur Entscheidung über die Einleitung eines Verfahrens zur endgültigen Regelung der Angelegenheit eine einstweilige Regelung trifft. Bei dieser muss jedoch die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme gegenüber den Interessen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten, insbesondere auch dem Interesse an der weiteren Ausübung seines Amtes, gewahrt sein. Insbesondere muss das Vorkommnis, das zu der Suspendierung geführt hat, die Gefahr von Auswirkungen in der Zukunft in sich tragen.

Die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte darf nach der Untersagung die bisherigen Dienstgeschäfte nicht mehr führen. Das Verbot berührt die Rechtsstellung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis nicht. Sie oder er verbleibt demgemäß Kirchenbeamter mit allen Rechten und Pflichten und behält auch ihr oder sein Amt, darf aber die übertragenen Dienstgeschäfte nicht mehr wahrnehmen.

Da die Suspendierung nur ein Mittel zur sofortigen vorläufigen Sicherung dringender dienstlicher Belange ist, ist die Dauer ihrer Wirkung grundsätzlich auf längstens drei Monate beschränkt. Mit Ablauf dieser Zeit erlischt das Verbot kraft Gesetzes. Das Verbot erlischt dann nicht, wenn vor Ablauf von drei Monaten seit Wirksamwerden der Suspendierung das förmliche Disziplinarverfahren oder ein sonstiges auf Rücknahme der Ernennung (§§ 11, 12) oder auf Beendigung des Beamtenverhältnisses gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist. Zum genannten „Disziplinarverfahren“ gehört im auch das Ermittlungsverfahren.

§ 24 Amtsverschwiegenheit

Vergleichbare Vorschriften: § 49 KBG.EKD, § 26 KBG.EKU, § 47 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen, stellt in **Absatz 2** allerdings auf die „besonderen“ kirchlichen Interessen ab. Hiermit soll die qualitative Bedeutung der entgegenstehenden Interessen zum Ausdruck gebracht werden, nicht jedes beliebige kirchliche Interesse soll ausreichen, die Einwilligung zu versagen (vgl. dazu Jacobs, Aussagegenehmigungen – Aspekte zu ihrer Erteilung oder Versagung durch kirchliche Dienststellen, KuR 2005, S. 33 ff).

Wo – auch im Folgenden – die letzte oberste Dienstbehörde angesprochen ist, bezieht sich dies auf über das aktive Dienstverhältnis hinauswirkende Beamtenpflichten. Die entsprechenden Befugnisse obliegen dann bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Ruhestand der letzten obersten Dienstbehörde. Dies entspricht dem Bundesbeamtengesetz. Die oberste oder die letzte oberste Dienstbehörde kann die ihr nach diesem Gesetz obliegenden Befugnisse auf eine andere Stelle übertragen.

§ 25 Übergabe amtlicher Unterlagen und Gegenstände

Vergleichbare Vorschriften: § 50 KBG.EKD, § 27 KBG.EKU, § 47 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen. Mit der weiten Formulierung „amtliche Schriftstücke, Aufzeichnungen jeder Art über dienstliche Vorgänge und Gegenstände mit Bezug zu dienstlichen Vorgängen“ soll ein möglichst umfassender Herausgabeanspruch aufgestellt werden. So sind beispielsweise die „Aufzeichnungen jeder Art“ ein weitergehender Begriff als die in früheren Regelungen zu findenden „amtlichen Schriftstücke“ (vgl. dazu Kirchenrechtliches Institut, Gutachten „Zur Rechtsnatur von Tagebüchern als Bestandteile kirchlicher Akten“, in: v. Campenhausen/Thiele, Göttinger Gutachten II, 2002, S. 56 ff.).

§ 26 Annahme von Zuwendungen

Vergleichbare Vorschriften: § 51 KBG.EKD, § 22 KBG.EKU, § 43 KBG.VELKD

Die persönliche Unabhängigkeit der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten und das Ansehen des Amtes dürfen durch Annahme von Geschenken nicht beeinträchtigt werden. Deswegen dient diese Vorschrift dazu, der Korruption im kirchlichen Dienst entgegenzuwirken. Diese kann insbesondere in den Bereichen der kirchlichen Verwaltung ein praktisches Problem darstellen, in denen Leistungen vergeben werden, etwa in der Bau- oder Finanzverwaltung.

Grundsätzlich ist die Annahme „persönlicher Zuwendungen“ (Belohnungen, Geschenke u.a.) unzulässig, soweit nicht die oberste Dienstbehörde zugestimmt hat. Insofern weicht die Vorschrift teilweise von den bestehenden Regelungen ab, wonach die Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorgesehen war. Näherer Regelung bedarf u.a., ob kleinere Zuwendungen, etwa Werbegeschenke u. dgl., grundsätzlich als „sozialadäquat“ angesehen werden und ihrer Entgegennahme grundsätzlich zugestimmt wird.

§ 27 Politische Betätigung und Mandatsbewerbung

Vergleichbare Vorschriften: §§ 47 f. KBG.EKD, § 32 KBG.EKU, §§ 44 f. KBG.VELKD

Die in **Absatz 1** enthaltene generelle Mäßigungs- und Zurückhaltungspflicht orientiert sich am Bundesbeamtenrecht. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wird dadurch die grundsätzliche Freiheit der politischen Gesinnung und Betätigung und der Vereinigungsfreiheit gewährleistet. Diese Freiheiten können auf Grund des kirchlichen Amtes aber nicht uneingeschränkt gelten. Da das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis die gesamte Person der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten erfasst, können die politischen Freiheiten auch außerhalb des Dienstes nicht schrankenlos gelten. Die politische Betätigung kann auch im Hinblick auf Schrift und Bekenntnis problematisch sein (vgl. zum Ganzen ausf. v. Lenthe, Zur politischen Betätigung von kirchlichen Mitarbeitern in den evangelischen Landeskirchen der EKD und ihrer Zusammenschlüsse, 1991, bes. S. 223 ff.).

Diese außerdienstliche Verpflichtung wird in **Absatz 2** konkretisiert. Die Unterstützung einer Körperschaft oder Vereinigung kann durch Mitgliedschaft oder sonstige Förderung der Grundinteressen erfolgen. Ob eine Unterstützung i.S.d. Absatz 2 vorliegt, entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte oder die oberste Dienstbehörde.

Nach **Absatz 3** sind die Rechtsfolgen einer Mandatsbewerbung und -ausübung durch Kirchengesetz zu regeln.

§ 28 Arbeitszeit

Vergleichbare Vorschriften: § 55 KBG.EKD, § 28 KBG.EKU, § 50 KBG.VELKD

Die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeit ist der Regelung durch die einzelnen Kirchen vorbehalten (**Absatz 1**). Der Grundsatz, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte Mehrarbeit, d.h. im Einzelfall über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, grundsätzlich ohne Entschädigung zu leisten haben, entspricht dem staatlichen Beamtenrecht (§ 72 Abs. 2 BBG). Dabei können Regelungen über einen Ausgleich getroffen werden, d.h. ob und gegebenenfalls wie (z.B. durch Freizeitausgleich, finanzielle Entschädigung o.ä.) ein solcher Ausgleich erfolgt. Familiäre Belange der betroffenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sind in die Ermessensabwägung bei Anordnung von Mehrarbeit einzubeziehen.

§ 29 Fernbleiben vom Dienst

Vergleichbare Vorschriften: § 59 KBG.EKD, § 31 KBG.EKU, § 51 KBG.VELKD

Ein Fernbleiben vom Dienst liegt vor, wenn Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte während des Zeitraumes, in dem Dienst zu leisten ist, nicht an dem Arbeitsplatz, an dem die Dienstobliegenheiten wahrzunehmen sind, anwesend sind. Dabei handelt es sich nicht nur um die Anwesenheit am Arbeitsplatz in der Dienststelle, auch wenn eine angeordnete Dienstreise nicht angetreten wird, ist der Tatbestand des **Absatz 1** erfüllt. Dagegen ist dieser Tatbestand dann nicht erfüllt, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte zwar an dem Arbeitsplatz erscheint, aber keinen Dienst verrichtet. Um der eindeutigen Feststellung der Tatbestandsvoraussetzungen willen ist ein Fernbleiben vom Dienst nur dann gegeben, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte zu der Zeit, zu der sie oder er arbeiten soll, an der Arbeitsstelle nicht anwesend ist.

Während der Dauer einer Dienstunfähigkeit durch Krankheit sind Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte nicht zur Dienstleistung verpflichtet. Sie bedürfen deshalb keiner Freistellung vom Dienst durch die oder den Dienstvorgesetzten. Sobald sie wieder dienstfähig sind, besteht für sie die Pflicht zur Dienstleistung. Wird der Dienst nicht angetreten, so liegt ein Fernbleiben vom Dienst vor.

Die Rechtsfolgen des **Absatz 2** bei einem unerlaubten Fernbleiben vom Dienst kommen nur in Betracht, wenn der objektive Tatbestand des Absatzes 1 ohne Urlaubserteilung erfüllt ist und die Kirchenbeamtin oder den Kirchenbeamten ein Verschulden trifft. Auf den Grad des Verschuldens (Vorsatz, Fahrlässigkeit) kommt es nicht an.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte verlieren den Anspruch auf Bezüge für die Zeit des Fernbleibens kraft Gesetzes. Die Dauer des Fernbleibens ist hierfür unerheblich, es reicht auch ein Fernbleiben vom Dienst für Teile eines Tages aus. Einer neuen förmlichen Feststellung, dass der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten die Bezüge wieder zustehen, bedarf es nicht. Bezüge i.S. des § 29 sind alle finanziellen Leistungen aus dem Beamtenverhältnis, also auch Dienstaufwandsentschädigungen, Beihilfen usw. Soweit Bezüge schon gezahlt sind, sind sie ohne Rechtsgrundlage gewährt und von der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten zurückzuzahlen. Auf den Rückforderungsanspruch finden die Vorschriften des kirchlichen Besoldungsrechts in Verbindung mit §§ 812 ff. BGB Anwendung.

Durch den Verlust der Bezüge während der Dauer des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst ist eine disziplinarrechtliche Verfolgung nicht ausgeschlossen. Die schuldhaftige Verletzung der dem Kirchenbeamten obliegenden Pflicht zur Dienstleistung ist ein schweres Dienstvergehen, sodass eine disziplinarrechtliche Ahndung in der Regel geboten ist.

§ 30 Wohnung und Aufenthalt

Vergleichbare Vorschriften: § 56 KBG.EKD, §§ 29 f. KBG.EKU, § 49 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den Regelungen der §§ 74 (Abs. 1, 2) und 75 BBG (Abs. 3). Zu diesen inhaltsgleichen Vorschriften, insbesondere zur Abwägung privater (familiärer) Belange vgl. Günther, Residenzpflicht, ZBR 1993, 225, 233 ff. mit umfassenden Nachweisen.

In der Formulierung abweichend von den bisherigen Regelungen ist lediglich **Absatz 3**, wonach die „dienstlichen“ Verhältnisse es „dringend“ erfordern müssen, sich am Dienstort aufzuhalten. Sachlich ist eine Änderung damit nicht verbunden, die Präsenzpflcht kann nur ausnahmsweise unter – gegenüber **Absatz 2** – erhöhten Anforderungen angeordnet werden.

§ 31 Mitteilung von strafrechtlichen Verfahren

Vergleichbare Vorschrift: § 35 KBG.EKU

Die Information der obersten Dienstbehörde über Einleitung und Abschluss eines Strafverfahrens gegen eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten ist im Hinblick auf disziplinarrechtliche Folgen und die Entlassung kraft Gesetzes unter den Voraussetzungen des § 77 von Bedeutung. Zwar sind gemäß Abschnitt 22 der „Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen“ (MiStra) entsprechende Informationen an Stellen öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften mitzuteilen, diese Mitteilungen funktionieren praktisch aber nicht immer. Eine entsprechende Regelung ist damit geboten. .

Inhaltlich orientiert sich die Vorschrift an dem, was gemäß MiStra mitzuteilen wäre (Anklageerhebung gemäß § 151 StPO, Erlass eines Strafbefehls gemäß § 407 StPO sowie die Einleitung eines Privatklageverfahrens, § 374 StPO).

Die Vorschrift statuiert keine „Amtspflicht zur Selbstanzeige“, da die Betroffenen sich nicht selbst einer Straftat bezichtigen müssen, sondern nur den objektiven Umstand, dass ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, mitzuteilen haben.

§ 32 Amtspflichtverletzungen

Vergleichbare Vorschriften: § 60 KBG.EKD, § 33 KBG.EKU, § 52 KBG.VELKD

Der Begriff der Amtspflichtverletzung setzt voraus, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte objektiv eine ihr oder ihm obliegende Pflicht verletzt hat. Dies muss wie z.B. auch in den Vorschriften des Disziplinalgesetzes der EKD (§ 2) schuldhaft geschehen sein, d.h. die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte muss vorsätzlich oder fahrlässig eine Amtspflicht verletzt haben.

Liegt eine Amtspflichtverletzung vor, so wird diese nach den Vorschriften des Disziplinarrechts verfolgt (zu einzelnen Amtspflichten vgl. Strietzel, Das Disziplinarrecht der deutschen evangelischen Landeskirchen und ihrer Zusammenschlüsse, 1988, S. 160 ff).

§ 33 Schadensersatz

Vergleichbare Vorschriften: § 61 KBG.EKD, § 34 KBG.EKU, § 53 KBG.VELKD

Die Norm regelt die vermögensrechtliche Haftung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gegenüber dem Dienstherrn im Innenverhältnis. Der Schaden kann dem Dienstherrn auf zweierlei Art entstehen. Er kann unmittelbar durch die schuldhafte Pflichtverletzung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten einen Schaden erlitten haben (unmittelbarer Schaden, **Absatz 1** Satz 1) oder er kann mittelbar dadurch geschädigt sein, dass er für die Pflichtverletzung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten einem Dritten gegenüber hat eintreten müssen (mittelbarer Schaden, Absatz 1).

Haben mehrere Kirchenbeamte den Schaden verursacht, so haften sie nach **Absatz 2** als Gesamtschuldner. Jeder ist zum Ersatz des vollen Schadens verpflichtet, der berechtigte Dienstherr kann die Ersatzleistung aber nur einmal fordern (vgl. § 421 BGB).

Die Verjährungsfrist für Schadensersatzansprüche des Dienstherrn beträgt nach **Absatz 3** drei Jahre. Hiernach ist entscheidend die Kenntnis – nicht ein Kennenmüssen – des Schadens und der Person des Ersatzpflichtigen. Diese Kenntnis ist vorhanden, wenn der Dienstherr auf Grund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person im Kirchenbeamtenverhältnis eine Schadensersatzklage mit Aussicht auf Erfolg erheben kann. Nach 10 Jahren von der Begehung der Handlung an, sind die Ansprüche auf Schadensersatz auch ohne Rücksicht auf diese Kenntnis verjährt. Dies gilt nicht für gegebenenfalls vorliegende Ansprüche nach dem BGB, die einer Verjährung von 30 Jahren unterliegen können.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn kann grundsätzlich der Beamtenhaftung nicht entgegen gehalten werden. Sie kann den Dienstherrn aber verpflichten, besondere Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Eine solche Möglichkeit ist von der Rechtsprechung für Fälle eines besonders hohen Schadens angenommen worden, dessen voller Ersatz die Lebenshaltung des Beamten in unerträglicher Weise beeinträchtigen würde (vgl. BVerwGE 19, 243, 252; BGH NJW 1994, 660, 662 f.) und für Fälle möglicher Inanspruchnahme eines ersatzpflichtigen Dritten, sowie für Fälle, in denen der Dienstherr von der an sich möglichen Inanspruchnahme des Dritten aus Billigkeits- oder sonstigen Sachgründen abgesehen hat oder die Möglichkeit der Inanspruchnahme von vornherein (z.B. kurze Ausschlussfristen) eingeschränkt hat (vgl. BVerwGE 44, 27, 31f.). Liegen im Einzelfall besondere Umstände vor, so steht es im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, ob und in welchem Umfang er sie durch ausnahmsweises Absehen von der Geltendmachung und Durchsetzung des Ersatzanspruchs berücksichtigt (vgl. BVerwGE 19, 243, 253; 29, 127, 129).

Das staatliche Recht sieht im Außenverhältnis bei entsprechend gelagerten Fällen einen gesetzlichen Forderungsübergang vor (§ 78 Abs. 3 BBG), wenn der Dienstherr einen Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten hat. Eine solche *cessio legis* durch Kirchengesetz festzuschreiben, ist nicht möglich, weil die Kirchen – mit Rücksicht auf das „für alle geltende Gesetz“, Artikel 140 GG/Artikel 137 Abs. 3 WRV – nicht durch Kirchengesetz in zivilrechtliche Beziehungen eingreifen können. Deshalb ist die Abtretung erforderlich, die in **Absatz 4** geregelt ist.

Kapitel 2 Rechte

§ 34 Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Vergleichbare Vorschriften: § 62 KBG.EKD, § 3 Abs. 2 KBG.EKU, § 54 KBG.VELKD

Die Vorschrift beschreibt die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn einschließlich des Schutzes gegen unsachliche Einflussnahme von außen und gegen amtsbezogene Ehr- und Persönlichkeitsverletzungen. Dabei ist anerkannt, dass die im staatlichen Bereich aus Artikel 33 Abs. 5 GG folgende Fürsorgepflicht (zu deren Inhalt im Einzelnen Jachmann, a.a.O., Rnr. 49 ff. m.w.N.) nicht uneingeschränkt auf

den kirchlichen Bereich übertragen werden kann. Gleichwohl muss die Herausnahme der kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse aus dem staatlichen Arbeits- und Sozialrecht die Beachtung der „strukturprägenden Grundsätze“ des öffentlichen Dienstrechts nach sich ziehen. Dies gilt u.a. für die Fürsorgepflicht und den hier in § 35 geregelten Alimentationsgrundsatz (v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, 3. Aufl. 1996, S. 293; Mainusch, a.a.O., S. 26 ff., jew. m.w.N.). Dem entsprechend lassen die dienstrechtlichen Vorschriften der Kirchen eigene, kirchlich akzentuierte Ausgestaltungen des Fürsorgeprinzips erkennen (VuVG der VELKD, Urt. v. 28.2.2002 – RVG 2a/99 –, RsprB. ABl. EKD 2003 S. 5, 6).

Die Generalklausel des § 34 ist auf Grund des gegenseitigen Dienst- und Treueverhältnisses (§ 1 Abs. 2) als Entsprechung zu § 18 zu sehen. Bei den in den folgenden Paragraphen geregelten Rechten handelt es sich daher um Anwendungsfälle der allgemeinen Pflicht. Darüber hinaus kann § 34 aber auch selbständige und unmittelbare Rechtsgrundlage für Ansprüche der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten sein.

§ 35 Unterhalt

Vergleichbare Vorschriften: § 63 KBG.EKD, § 36 KBG.EKU, § 54 Abs. 2 KBG.VELKD

Entsprechend dem oben (s. § 34) Gesagten muss der Alimentationsgrundsatz, d.h. die Sicherung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit des Beamten, als „strukturprägender Grundsatz“ des öffentlichen Dienstrechts beachtet werden, ohne dass § 35 die uneingeschränkte Übernahme des staatlichen Alimentationsprinzips bedeuten würde. Auch durch die staatliche Rechtsprechung ist anerkannt, dass das kirchliche Besoldungsrecht dem staatlichen nicht in vollem Umfange entsprechen muss, sofern es dem Mindeststandard sozialer Sicherung entspricht, der im staatlichen Bereich gilt (dazu letztens VG Göttingen, ZevKR 47 [2002] S. 600 = NVwZ 2001, 953; zur eingeschränkten Bindung an den Alimentationsgrundsatz vgl. auch de Wall, a.a.O., S. 380 ff.). Die Vorschrift konkretisiert die Fürsorgepflicht (§ 34) durch Aufzählung bestimmter finanzieller Ansprüche der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gegen den Dienstherrn, insbesondere „ergänzender Sonderalimentationsleistungen“ wie z.B. die Beihilfe, die zur Abdeckung besonderer wirtschaftlicher Belastungen dienen (vgl. Jachmann, a.a.O., Rnr. 50; für die Beihilfe jetzt BVerfG, BVerfGE 106, 225, 232 f.). Zu ihrer konkreten Ausfüllung bedarf es der kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsgesetze.

Absatz 2 entspricht § 84 BBG; die Bedeutung der Vorschrift liegt darin, den allgemeinen Gedanken der §§ 400 und 1274 Abs. 2 BGB, dass ein Anspruch nur abgetreten oder verpfändet werden kann, soweit er der Pfändung unterliegt, in das öffentliche Recht zu übertragen, wo er ansonsten keine Geltung hätte (vgl. Plog et al., § 84 BBG Rnr. 2).

§ 36 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Vergleichbare Vorschriften: §64 KBG.EKD, § 38 KBG.EKU, § 60 KBG.VELKD

Intention der Vorschrift ist es, dem Dienstherrn durch die Abtretung die Möglichkeit zu geben, eigene Zahlungen mit Leistungen Dritter zu verrechnen, die dem geschädigten Beamten aufgrund eines Schadensersatzanspruchs zufließen. Die Regelung stellt weder darauf ab, ob dem Dienstherrn ein Schaden i.S. einer zusätzlichen finanziellen Belastung entsteht, noch darauf, ob der Dienstherr infolge des Unfalls Leistungen erspart. Erforderlich ist lediglich ein ursächlicher Zusammenhang zwischen schadenstiftendem Ereignis und der Leistung des Dienstherrn.

Die Vorschrift entspricht der Regelung des Bundesbeamtengesetzes (vgl. § 87a), allerdings mit der Abweichung, dass an die Stelle der *cessio legis* die Abtretung tritt. Dies ist notwendig, da der kirchliche Gesetzgeber einen gesetzlichen Forderungsübergang nicht normieren kann (s. Erl. § 33).

§ 37 Schäden bei Ausübung des Dienstes

Vergleichbare Vorschrift: § 37 KBG.EKU, § 59 KBG.VELKD

Ersatz für Sachschäden, die bei Ausübung des Dienstes eingetreten sind, gehört zur Alimentation im weiteren Sinne.

§ 38 Urlaub

Vergleichbare Vorschriften: § 70 KBG.EKD, § 39 KBG.EKU, § 61 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt den grundsätzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub und sieht darüber hinaus Sonderurlaub vor. Die näheren Einzelheiten sind durch Rechtsverordnung oder Kirchengesetz zu regeln.

§ 39 Mutterschutz, Elternzeit, Jugendarbeitsschutz, Arbeitsschutz, Schwerbehindertenrecht

Vergleichbare Vorschriften: § 40 KBG.EKU, § 80 KBG.VELKD

Die Vorschrift verweist deklaratorisch auf das staatliche Recht insofern, als dieses als „für alle geltendes Gesetz“ (Artikel 140 GG/Artikel 137 Abs. 3 WRV) ohnehin für die Kirchen gilt. Im Übrigen gelten die für Bundesbeamte entsprechenden Vorschriften (vgl. §§ 80, 80a BBG), soweit die Kirchen keine eigenen Regelungen treffen.

§ 40 Dienstzeugnis

Vergleichbare Vorschriften: § 75 KBG.EKD, § 41 KBG.EKU, § 65 KBG.VELKD

Die Vorschrift gewährt in Anlehnung an den privat-, insbesondere arbeitsrechtlichen Zeugnisanspruch (§ 630 BGB) einen Anspruch auf ein einfaches (Satz 1) oder qualifiziertes (Satz 2) Zeugnis. Das „berechtigte Interesse“ entspricht der Regelung in zahlreichen Landesbeamtengesetzen, so dass zur Ausfüllung dieses Begriffs auf die staatliche Rechtsprechung zurückgegriffen werden kann. Es ist insbesondere beim Wechsel des Dienstherrn gegeben.

Kapitel 3 Personalentwicklung**§ 41 Förderung, Fortbildung**

Vergleichbare Vorschrift: § 18 KBG.EKU

Eine Verpflichtung zur Fortbildung bestand bisher erst im KBG.EKU. Zahlreiche Gliedkirchen beschäftigen sich derzeit mit Personalentwicklung, der Prozess der Einführung von Personalentwicklungs-Instrumenten ist unterschiedlich weit fortgeschritten (vgl. dazu im Einzelnen die Ausarbeitung der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD „Dienstrechtliche Aspekte von Personalentwicklung und Personalentwicklungsgesprächen“, August 2003). Der Entwurf greift aktuelle Entwicklungen auf, indem er Fortbildung in den Gesamtzusammenhang der Personalentwicklung stellt und als eine ihrer Ausformungen auffasst; gleichzeitig wird die Teilnahme als Anspruch und Pflicht ausgestaltet.

Fortbildung und Personalentwicklung bezieht sich nicht ausschließlich auf unmittelbare dienstliche Aufgaben. So ist es wünschenswert, den Genderaspekt bei der Förderung der Gaben verstärkt zu berücksichtigen, etwa indem in

Fortbildungsmaßnahmen Bereitschaft und Interesse von Kirchenbeamtinnen zur Übernahme von verantwortlichen Aufgaben sowie Leitungsfunktionen gezielt gefördert werden und auch Bereitschaft und Fähigkeit von Kirchenbeamten zur Übernahme von Aufgaben im Bereich Familie, Pflege und Pädagogik gestärkt werden.

Wegen der unterschiedlichen Stadien, in denen sich die Einführung der Personalentwicklung befindet, ist es nicht angebracht, in diesem Gesetz detaillierte Regelungen über ihre Ausgestaltung zu treffen. Solche Regelungen können in speziellen gliedkirchlichen Rechtsvorschriften getroffen werden (vgl. z.B. Kirchliches Gesetz zur Personalentwicklung in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg [Personalentwicklungsgesetz – PEG] v. 25.11.2002, KABI. Bd. 60 S. 129, i.V.m. der Kirchlichen Verordnung zur Durchführung des Personalentwicklungsgesetzes [Personalentwicklungsverordnung – PEVO], KABI. Bd. 60 S. 282), die die Behandlung des Einzelfalls regeln. Zur gegebenen Zeit freilich scheint die Verankerung in diesem Gesetz wünschenswert.

§ 42 Beurteilung

Beurteilungsregelungen und -praxis der Gliedkirchen der EKD sind höchst unterschiedlich und auch in Zukunft in ihrer Zuständigkeit weiter zu entwickeln. Als wichtigste Grundlage für die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor einer Beförderung (vgl. § 8 Abs. 1) sollte eine Beurteilung aber jedenfalls als sogen. Anlassbeurteilung selbstverständlich sein. Inhalt, Form und Mitteilung von Beurteilungen können auch durch interne Vorgaben festgelegt werden, da sie keinen Verwaltungsakt darstellen.

Kapitel 4 Nebentätigkeiten**§ 43 Grundbestimmung**

Vergleichbare Vorschriften: § 54 KBG.EKD, § 25 KBG.EKU, § 48 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die grundlegenden Voraussetzungen, unter denen eine Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung, öffentliches oder kirchliches Ehrenamt) übernommen werden darf.

Im Folgenden wird zwischen der vom Dienstherrn veranlassten oder als im dienstlichen Interesse liegend anerkannten und der nicht im dienstlichen Interesse liegenden, privatbezogenen Nebentätigkeit differenziert. Dies entspricht der Systematik des Bundesbeamtengesetzes (s. §§ 64 ff BBG.).

Im Unterschied zum Bundesbeamtengesetz, nach dem öffentliche Ehrenämter nicht als Nebentätigkeit i.S. dieses Gesetzes gelten (§ 65 Abs. 1 Satz 2), bezieht der Entwurf öffentliche und kirchliche Nebenämter mit ein.

§ 44 Angeordnete Nebentätigkeiten

Vergleichbare Vorschriften: § 52 KBG.EKD, § 23 KBG.EKU, § 48 KBG.VELKD

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 64 BBG; er spricht die Möglichkeit aus, eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten zur Übernahme einer Nebentätigkeit zu verpflichten.

Absatz 2 stellt klar, dass die Nebentätigkeit in Ermangelung abweichender Bestimmungen mit dem Eintritt in den Ruhe- oder Wartestand endet.

§ 45 Haftung aus angeordneter Nebentätigkeit

Vergleichbare Vorschriften: § 53 KBG.EKD, § 24 KBG.EKU

Es wäre ungerechtfertigt, einem Beamten, der auf Anweisung seines Dienstherrn Mitglied eines Organs eines Unternehmens geworden ist, das aus dieser Tätigkeit resultierende volle Haftungsrisiko aufzubürden. Hierzu enthält § 45 deshalb einen öffentlich-rechtlichen Ersatzanspruch im Innenverhältnis, also zwischen Beamten und Dienstherrn. Das Außenverhältnis, die privatrechtliche Ingressnahme, bleibt davon unberührt.

Die Formulierung „Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung“ ist aus § 67 BBG übernommen. Sie geht damit über die im engeren Sinne „angeordnete“ Nebentätigkeit i.S.d. § 44 hinaus. „Juristische Personen“ i.S. dieser Vorschrift bezeichnet alle juristischen Personen außerhalb der verfassten Kirche.

§ 46 Einwilligungsbedürftige Nebentätigkeiten

Nach **Absatz 1** bedürfen alle Nebentätigkeiten grundsätzlich der vorherigen Zustimmung (= Einwilligung).

Absatz 2 regelt die Voraussetzungen, unter denen die Zustimmung zu einer Nebentätigkeit versagt oder widerrufen werden kann. Der Katalog der Gründe ist an den Regelungen des Bundesbeamtengesetzes orientiert.

§ 47 Nichteinwilligungsbedürftige Nebentätigkeiten

Die Vorschrift stellt bestimmte, abschließend aufgezählte Arten von Nebentätigkeiten von der Zustimmung nach § 46 frei. Hierbei wird unterschieden nach Nebentätigkeiten, die weder einwilligungsbedürftig noch anzeigepflichtig sind (**Absatz 1**) und solchen, die zwar nicht einwilligungsbedürftig aber anzeigepflichtig sind (**Absatz 2**). Die Regelung entspricht inhaltlich und in der Systematik im Wesentlichen der des Bundesbeamtengesetzes (§§ 65,66 BBG). Dies gilt auch für die in **Absatz 3** geregelte Pflicht, über nichteinwilligungsbedürftige Nebentätigkeiten auf Verlangen Auskunft zu erteilen.

Die Versagensregelung in **Absatz 4** geht insofern über das staatliche Recht hinaus, als sie die Untersagung einer nichteinwilligungsbedürftigen Nebentätigkeit nicht nur vorsieht, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte bei ihrer Ausübung die dienstlichen Pflichten verletzt, sondern auf die Bestimmung des § 46 Absatz 2 zurückverweist.

§ 48 Rechtsverordnungen über Nebentätigkeiten

Die Vorschrift überlässt die Regelung der Einzelheiten des Nebentätigkeitsrechts ergänzenden Rechtsverordnungen oder gesetzlichen Regelungen. Dies entspricht dem staatlichen Beamtenrecht (§ 69 BBG) und berücksichtigt den Umstand, dass sich auch im kirchlichen Bereich die Nebentätigkeitsregelungen in den Statusgesetzen (Pfarrdienst- und Kirchenbeamtengesetze) bisher als nicht ausreichend erwiesen haben, wie neuere, detaillierte Regelungen durch Nebentätigkeitsverordnungen (letzten z.B. VO über die Nebentätigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Ev.-Luth. Kirche in Thüringen v. 18.2.2003, KAbI. S. 102) belegen.

Der Katalog der speziellen Ermächtigungen entspricht im Wesentlichen der Regelung des Bundesbeamtengesetzes. Die Rechtsverordnung sollte u.a. ausführen, ab welcher zeitlichen Inanspruchnahme durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten davon auszugehen ist, dass die gewissenhafte Erfüllung der Dienstpflichten behindert werden kann (§ 46 Abs. 2 Nr. 1). Eine solche Regelung dient der Beweiserleichterung zu Gunsten des Dienstherrn, da Andernfalls auch bei zeitlich umfangreichen Nebentätigkeiten im Einzelfall nachgewiesen werden muss, dass die Voraussetzungen des § 46 Abs. 2 Nr. 1 vorliegen.

Ferner sollte durch Rechtsverordnung geregelt werden, ob und in welchem Umfang Nebentätigkeitsvergütungen abzuliefern sind oder ob es eine Grenze gibt, bis zu der nicht abzuliefern ist. Insbesondere sollte bei im dienstlichen Interesse übernommenen Nebentätigkeiten eine Doppelalimentation der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten durch eine entsprechende Ablieferungspflicht vermieden werden. Eine solche Regelung wird außerdem genauere Bestimmungen zur Abrechnung von Vergütungen und geldwerten Vorteilen aus Nebentätigkeiten erforderlich machen.

Teil 4 Veränderungen des Kirchenbeamtenverhältnisses**Kapitel 1 Freistellung (Beurlaubung und Teildienst)****§ 49 Grundbestimmung**

Vergleichbare Vorschriften: §§ 65 ff. KBG.EKD, §§ 46 ff. KBG.EKU, §§ 56 ff. KBG.VELKD

Grundsätzlich geht das Beamtenrecht von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit aus. Ausnahmen davon sind aus familiären oder sonstigen persönlichen Gründen auch im Bundesbeamtengesetz geregelt (§§ 72a ff.). Der Entwurf fasst diese Ausnahmen unter dem Oberbegriff der „Freistellung“ in § 49 zusammen, wo sich auch die Legaldefinitionen der Begriffe „Beurlaubung“ und „Teildienst“ finden. Wegen des Grundsatzes der Hauptberuflichkeit muss

Teildienst mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen. Etwas anderes gilt in der Elternzeit. In der Sache entsprechen die einzelnen folgenden Vorschriften den geltenden Regelungen, sind nur anders systematisiert.

§ 50 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen

Die Vorschrift regelt die familiären Gründe für Beurlaubung oder Teildienst auf Antrag, und statuiert einen Rechtsanspruch bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen.

Der Regelung bezüglich pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger ist Genüge getan, wenn der begutachtende Arzt die Pflegebedürftigkeit bestätigt. Dabei wird die Möglichkeit der Freistellung auf grundsätzlich höchstens 12 Jahre festgelegt.

Aus Gründen der Sicherheit der Personalplanung muss sich die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte an die vereinbarte Dauer des Urlaubs halten und kann eine Änderung nur mit Zustimmung der zuständigen Dienstbehörde herbeiführen (**Absatz 3**). Auch wenn Beurlaubung oder Teildienst dem Kirchenbeamten nicht mehr zugemutet werden können, sind dienstliche Interessen dem Rückkehrwunsch gegenüberzustellen. Allerdings sind familiäre Umstände und Belange bei der Ausübung des Ermessens im Zusammenhang des § 50 stärker zu gewichten als im Falle der wortgleichen Regelung des § 51 Abs. 3.

Absatz 4 entspricht der Regelung des § 72a Abs. 8 BBG, die so in den kirchlichen Regelungen noch nicht zu finden, aber als sinnvoll erachtet worden ist.

Absatz 5 enthält eine Öffnungsklausel. Sie ermöglicht es durch Kirchengesetz von den Absätzen 1 bis 4 abweichende Regelung zu treffen.

§ 51 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen

Die Vorschrift regelt in Anlehnung an das staatliche Recht, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf ihren Antrag unabhängig von Motivation oder Absichten freigestellt werden können, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Allerdings ist im Unterschied zu den bestehenden Regelungen eine Beschränkung der Freistellung auf 6 Jahre vorgesehen; nach Vollendung des 55. Lebensjahres kann eine Freistellung bis zum Beginn des Ruhestandes beantragt werden. Die Beschränkung der Freistellungsdauer in diesen Fällen geschieht wegen des Grundsatzes der Vollbeschäftigung und Hauptberuflichkeit des Beamtenverhältnisses; mit ihm ist eine langandauernde Beurlaubung aus anderen als familiären Gründen im Grundsatz nicht zu vereinbaren.

Den Belangen des Dienstherrn ist dadurch Rechnung getragen, dass die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränkt oder der Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöht werden kann. In diesem Fall ist der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten jedoch vor der Verwirklichung der Änderung ein angemessener Zeitraum zu gewähren, sich auf die Änderung einzustellen (**Absatz 3**).

Die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte muss sich aus Gründen der Sicherheit der Personalplanung an die vereinbarte Dauer und den Umfang der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung halten; eine Änderung ist nur mit Zustimmung unter den Voraussetzungen des **Absatz 4** möglich.

§ 52 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot

Die Vorschrift verpflichtet den Dienstherrn ähnlich § 72c BBG aus Fürsorgegesichtspunkten zu einem Hinweis auf die rechtlichen Folgen einer Beurlaubung oder eines Teildienstes (**Absatz 1**).

Absatz 2 soll den Dienstherrn daran erinnern, bei Hilfskriterien für Personalentscheidungen, etwa Dienstzeiten seit Eintritt in die Laufbahn oder in das statusrechtliche Amt, Zeiten mit ermäßigter Arbeitszeit nicht geringer zu bewerten als solche mit regelmäßiger Arbeitszeit. Daneben begründet der Umstand, dass Dienst mit ermäßigter Arbeitszeit geleistet wurde oder wird, keine negative Würdigung im Rahmen einer dienstlichen Beurteilung. Die Vorschrift geht zurück auf § 72d BBG, der der Rechtsprechung insbesondere des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts gerecht werden soll (dazu die Kommentierung von Plog, a.a.O.; zur gleichlautenden Vorschrift des NBG Sommer et al., Niedersächsisches Beamtengesetz, § 87b)

§ 53 Nebentätigkeit während der Freistellung

Die Vorschrift begrenzt die Nebentätigkeit während einer Freistellung und entspricht dem Ausnahmeharakter der Freistellung.

§ 54 Allgemeine Rechtsfolgen einer Beurlaubung

Die Vorschrift regelt die Rechtsfolgen, die bei einer Beurlaubung eintreten, da diese – im Gegensatz zum Teildienst – mit einer vollständigen Freistellung vom Dienst verbunden ist.

§ 55 Verfahren

Die Vorschrift regelt für beide Arten von Freistellung das Verfahren.

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung und Umwandlung

Die folgenden Regelungen über Abordnung, Versetzung und Zuweisung sollen flexible Gestaltungen des Personaleinsatzes ermöglichen. Diese sind angesichts des verhältnismäßig kleinen Personalbestands der Kirchen geboten, um in Notfällen, etwa Vakanzen, effektiv wirken zu können. Sie widersprechen deshalb nicht dem Wesen des Dienst- und Treueverhältnisses nach § 1 Abs. 2 (so Frank, Geschichte, a.a.O., S. 284). Bei allen Entscheidungen zum Personaleinsatz sind familiäre Belange ein notwendiger Teil der Ermessensabwägungen.

Es sollen insbesondere zwischenkirchliche Personalwechsel, etwa von Gliedkirchen zur EKD oder zwischen den Gliedkirchen, erleichtert werden. Im Übrigen sollen auch grundsätzlich als wünschenswert angesehene Personalwechsel vom und zum Staat, aber auch der Einsatz von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten außerhalb der verfassten Kirche ermöglicht werden. Hierfür steht bisher – jeweils nach geltendem Recht – nur die „Beurlaubung im kirchlichen Interesse“ oder die „Überleitung“ zur Verfügung. Dafür ist jetzt einheitlich in § 57 das Instrument der Zuweisung geschaffen worden.

Im Grundsatz gilt damit, dass bei Personalwechseln innerhalb des Geltungsbereichs dieses – dann für alle Kirchen geltenden – Gesetzes versetzt oder abgeordnet werden soll, wobei die Abordnung für (den dauerhaften Wechsel und die Versetzung für den teilweisen oder zeitlich befristeten Wechsel vorgesehen ist.) Die Abordnung kann aber auch auf Dauer, also nicht nur vorübergehend erfolgen. Damit kann die in einigen Gliedkirchen übliche Praxis, sogen. Dienstaufträge (z.B. in einem Kirchenkreisamt) zu erteilen, fortgeführt werden.

Ein – befristeter oder unbefristeter – Personaleinsatz außerhalb des Geltungsbereichs, also bei kirchlichen Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit oder bei nicht kirchlichen Dienstherrn, ist durch eine Zuweisung zu realisieren.

Anderer Rechtsinstitute wie der Beurlaubung oder Freistellung bedarf es daher bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nicht mehr. Sie werden aber auch in Zukunft noch benötigt werden, wo der Wechsel aus einem Pfarrerdienstverhältnis – also außerhalb des Anwendungsbereichs des Kirchenbeamtengesetzes – in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit oder in ein Entsendungsverhältnis nach dem Ökumenengesetz der EKD erfolgt.

§ 56 Abordnung

Vergleichbare Vorschriften: § 16 KBG.EKD, § 50 KBG.EKU, § 18 KBG.VELKD

Absatz 1 regelt den Grundfall der Abordnung an eine andere Dienststelle desselben Dienstherrn (§ 4 Abs. 1). Durch die Regelung des **Absatz 2** wird der Personaleinsatz dadurch optimiert, dass die Möglichkeit geschaffen wird, der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten auch Tätigkeiten zu übertragen, die nicht ihrem oder seinem Amt entsprechen. Dies muss jedoch aufgrund der Vorbildung oder Berufsausbildung des Kirchenbeamten zumutbar sein. Zugleich werden die rechtlichen Möglichkeiten für Abordnungen ohne Zustimmung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten erweitert. Die Zustimmung des Kirchenbeamten zu einer dem Amt nicht entsprechenden Tätigkeit muss erst vorliegen, wenn die Dauer der Abordnung zwei Jahre übersteigt.

Bei Abordnungen zu einem anderen Dienstherrn (**Absatz 3**) bedarf es dann nicht der Zustimmung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, wenn die Abordnung eine „amtsangemessene“ Beschäftigung nach sich zieht und die Dauer von zwei Jahren nicht überschritten wird. Hier wurde von der derzeit z.T. geltenden 5-Jahres-Frist im Interesse der betroffenen Person abgewichen.

§ 57 Zuweisung

Vergleichbare Vorschriften: § 18 KBG.EKD, § 19 KBG.VELKD

Die Regelung orientiert sich an § 123 a BRRG (vgl. dazu Kutscha, Die Flexibilisierung des Beamtenrechts, NVwZ 2002, 942, 943f.; Kotulla, Rechtsfragen im Zusammenhang mit der vorübergehenden Zuweisung eines Beamten nach § 123a BRRG, ZBR 1995, 168 ff.). Bei der Zuweisung handelt es sich um eine vorübergehende, der Abordnung vergleichbare Maßnahme. Im Gegensatz zur Abordnung ist es jedoch möglich, eine Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereiches des Kirchenbeamtengesetzes (s. § 2) zuzuweisen. Dies sind einerseits kirchliche Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit, andererseits staatliche Einrichtungen. So wird eine evtl. sonst notwendige Beurlaubung des Kirchenbeamten vermieden.

Durch die Regelung des **Absatzes 2** wird zudem zeitgemäß und anforderungsgerecht das Problem, wie nach einer Privatisierung Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in einer Einrichtung mit privater Rechtsform weiterbeschäftigt werden können, gelöst. Dies ist angesichts der Auslagerung zahlreicher Aufgaben auf privatrechtlich organisierte Rechtsträger (so genanntes „Out-Sourcing“, vgl. dazu etwa Bielitz, Privatrechtliche Organisationsformen in der evangelischen Kirche, ZevKR 47 [2002] S. 57 ff.) praktisch relevant.

Absatz 5 entspricht der Regelung des Beamtenrechtsrahmengesetzes, wonach die Bezüge aus einer solchen Tätigkeit auf die vom Dienstherrn zu erbringende Besoldung angerechnet werden. Dies dient der Vermeidung einer Doppelalimentation. In Einzelfällen kann von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen werden.

§ 58 Versetzung

Vergleichbare Vorschriften: § 17 KBG.EKD, § 51 KBG.EKU, § 20 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Teilweise hiervon abweichend (vgl. etwa die weitergehende Regelung des § 17 Abs. 4 KBG.EKD) ist nach dem Entwurf eine Versetzung in den Bereich einer anderen obersten Dienstbehörde ohne Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten nicht möglich. Bei Auflösung oder Organisationsänderungen kirchlicher Körperschaften kann also zu einem anderen Dienstherrn im Bereich derselben obersten Dienstbehörde versetzt werden (**Absatz 2** Satz 3), aber nicht darüber hinaus. Weitergehende Versetzungsmöglichkeiten wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert, dann aber mit Hinblick auf Bekenntnisgründe nicht in den Entwurf mit aufgenommen.

§ 59 Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses

Vergleichbare Vorschriften: § 22 KBG.VELKD

Die Vorschrift berücksichtigt das praktische Interesse, ordinierten Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, die in der kirchlichen Verwaltung Dienst getan haben, wieder eine pfarramtliche Tätigkeit zu übertragen, wenn dies dienstlich erforderlich ist.

Kapitel 3 Wartestand

§ 60 Voraussetzungen für die Versetzung in den Wartestand

Vergleichbare Vorschriften: § 53 KBG.EKU, § 67 KBG.VELKD

Absatz 1 und 2 betreffen die Fälle von Organisationsänderungen, in denen eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter in der bisherigen Dienststelle nicht weiterverwendet werden kann. Die Regelung entspricht den geltenden Vorschriften; entsprechende Regelungen sind auch im staatlichen Beamtenrecht zu finden (vgl. z.B. § 109 Abs. 2 NBG; dazu Sommer, a.a.O., § 109 NBG Rdnr. 6 ff.). Voraussetzung ist in jedem Falle, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte nicht weiterverwendet werden kann und eine Versetzung nach § 58 Abs. 2 nicht möglich ist. Hierbei wurde – teilweise in Abweichung von den bestehenden Regelungen – eine 3-Monats-Frist vorgesehen, da dadurch für den Kirchenbeamten schneller Rechtssicherheit eintritt.

Nach **Absatz 3** kann das Recht der EKD, der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse vorsehen, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in den Wartestand versetzt werden können, wenn ein gedeihliches Wirken in dem bisherigen Amt nicht gewährleistet ist und sie weder weiterverwendet noch versetzt werden können. Dies ist bereits jetzt in einer Reihe von geltenden Kirchenbeamtenengesetzen – in Parallele zum Pfarrerdienstrecht (s. dazu von Tiling, Die Versetzung von Pfarrern, insbesondere „mangels gedeihlichen Wirkens“, ZevKR 43 [1998] S. 55; Schilberg, Abberufung von Pfarrern nach § 84 Pfarrdienstgesetz der EKD, ZevKR 46 [2001] S. 129 ff.; Mainusch, a.a.O., S. 46 ff.) – für Kirchenbeamte zugelassen. Insbesondere die Gliedkirchen der VELKD können aufgrund der Öffnungsklausel an der derzeit gemäß § 21 KBG-VELKD bestehenden Praxis festhalten, die eine Wartestandsversetzung unabhängig davon ermöglicht, ob die negative Gedeihlichkeitsprognose durch das Verhalten des Kirchenbeamten begründet ist oder nicht.

Andererseits gibt es vergleichbare Wartestandregelungen für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in einigen Kirchen nicht (mehr) oder nur eingeschränkt für Leitungspersonen. Ausschlaggebend für diese andere Regelungslage war die Überlegung, dass den typischen Auslösern von Wartestandsverfahren mangels künftiger gedeihlicher Amtsführung – nämlich verschiedenartigen Erwartungen, Vorstellungen und Wahrnehmungen und darauf beruhenden Konflikten mit dem Umfeld – je nach Funktion und Einbindung der betroffenen Person unterschiedlich begegnet werden kann. Bei denen, die keine hervor gehobene Leitungsfunktion wahrnehmen und auch nicht wie Pfarrerinnen und Pfarrer Ansprechpartner und Vertrauensperson für eine Vielzahl von Menschen sein müssen, wo also das personelle Umfeld für die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstpflichten ein weniger durchschlagendes Gewicht hat, können dienstrechtliche, dienstaufsichtliche und nötigenfalls disziplinarische Mittel mit wesentlich mehr Aussicht auf Erfolg eingesetzt werden, insbesondere sind Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen im Falle von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten wesentlich leichter zu bewerkstelligen, als im Pfarrerbereich, wo die Stellung der Kirchenvorstände und Presbyterien in aller Regel eine maßgebliche Rolle spielt.

Der 2. Halbsatz verdeutlicht, dass die Versetzung in den Wartestand mangels gedeihlichen Wirkens eine ultima ratio darstellt. Auch wenn es für die Gedeihlichkeitsprognose auf das bisherige konkrete Amt im funktionellen Sinne ankommt, kommt eine Wartestandsentscheidung nur in Betracht, wenn weder Umsetzung noch Abordnung noch Versetzung möglich sind.

Die Versetzung in den Wartestand nach den Vorschriften des Disziplinarrechts bleibt durch diese Regelung unberührt.

§ 61 Allgemeine Rechtsfolgen und Verfahren

Vergleichbare Vorschriften: § 29 KBG.EKD, § 55 KBG.EKU, §§ 66 f. KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt das allgemeine Verfahren in allen Wartestandsfällen. Hinsichtlich des Ruhens der Nebenämter braucht keine Regelung getroffen zu werden, da diese in § 44 Abs. 2 enthalten ist.

Mit **Absatz 4** ist auch geregelt, wer die Wartestandsbezüge bezahlt.

§ 62 Verwendung im Wartestand

Vergleichbare Vorschriften: § 31 KBG.EKD, § 56 KBG.EKU, § 70 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen.

§ 63 Wiederverwendung

Vergleichbare Vorschriften: § 32 KBG.EKD, § 57 KBG.EKU, § 71 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Wiederberufung zum Dienst und entspricht damit dem beiderseitigen Interesse an einer amtsangemessenen Beschäftigung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten. Die Altersgrenze entspricht der des § 67 Nr. 1.

§ 64 Versetzung in den Ruhestand

Vergleichbare Vorschriften: § 33 KBG.EKD, § 58 KBG.EKU, § 72 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Versetzung in den Ruhestand aus dem Wartestand heraus; sie entspricht im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Eine Abweichung besteht teilweise hinsichtlich der Frist, da die 3-Jahres-Frist des § 58 KBG.EKU übernommen wurde; andererseits wurde die zwingende Versetzung in den Ruhestand nach Fristablauf auf die Wartestandsversetzung mangels gedeihlichen Wirkens beschränkt. In den Fällen der Organisationsänderung wurde es für die betroffene Person als unzumutbare Härte empfunden, zwingend nach drei Jahren in den Ruhestand versetzt zu werden, insbesondere hinsichtlich der versorgungsrechtlichen Konsequenzen. Für die Fälle der Versetzung mangels gedeihlichen Wirkens ist auf das praktische Problem hinzuweisen, dass es vielfach nicht möglich sein wird, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in hervorgehobenen Positionen eine amtsangemessene Beschäftigung zu geben. Für Mitglieder kirchenleitender Organe und Inhaber kirchenleitender Ämter, die in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehen, kann eine abweichende Regelung getroffen werden (vgl. § 91).

§ 65 Ende des Wartestandes

Vergleichbare Vorschriften: § 34 KBG.EKD, § 59 KBG.EKU, § 73 KBG.VELKD

Die Vorschrift zählt die Fälle auf, in denen der Wartestand endet.

Kapitel 4 Ruhestand

§ 66 Eintritt in den Ruhestand

Vergleichbare Vorschriften: § 19 KBG.EKD, § 60 KBG.EKU, § 24 KBG.VELKD

Zu Absatz 1: Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, die einen Anspruch auf Ruhegehalt haben, treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Schul- oder Hochschuldienst treten mit Ablauf des entsprechenden Semesters oder Schulhalbjahres in den Ruhestand, sofern gliedkirchliches Recht nichts anderes bestimmt. Der Eintritt in den Ruhestand zu diesem Zeitpunkt erfolgt kraft Gesetzes. Die Urkunde, die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte aus Anlass des Eintritts in den Ruhestand ausgehändigt bekommen, hat lediglich deklaratorische Bedeutung.

Zu Absatz 2: Die Vorschrift schafft die Möglichkeit, in Einzelfällen die Altersgrenze abweichend von Absatz 1 um jeweils ein Jahr hinauszuschieben, wenn dringende dienstliche Rücksichten der Verwaltung die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Kirchenbeamtin oder einen Kirchenbeamten, für die oder den die Altersgrenze verlängert werden soll, erfordern. Die Verlängerung, die jeweils nur für ein Jahr und nicht über das vollendete 68. Lebensjahr hinaus möglich ist, bedeutet, dass der Kirchenbeamte weiterhin im aktiven Dienst mit allen Rechten und Pflichten eines aktiven Kirchenbeamten bleibt. Nach Ablauf der Zeit, für die die Altersgrenze hinausgeschoben ist, tritt die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte kraft Gesetzes in den Ruhestand wie nach Absatz 1.

Von einer Öffnungsklausel, dass die Gliedkirchen generell andere Altersgrenzen bestimmen können (vgl. z.B. § 60 Abs. 3 KBG.EKU), wurde abgesehen, da ein Heraufsetzen der Altersgrenze ohnehin zu erwarten ist.

§ 67 Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

Vergleichbare Vorschriften: § 61 KBG.EKU, § 24 Abs. 3 KBG.VELKD

Die Vorschrift in **Absatz 1** regelt die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ohne Dienstunfähigkeit. Diese ist antragsgebunden, ohne dass der Antrag einer Begründung bedürfte. Ihm kann jedoch nur dann stattgegeben werden, wenn die Versetzung in den Ruhestand zu einem bestimmten Zeitpunkt

erbeten wird. Dieser liegt gemäß Ziffer 1 nach Vollendung des 63. Lebensjahres. Diese Altersgrenze entspricht der des § 42 Abs. 4 Nr. 2 BBG. Eine herabgesetzte Lebensaltersgrenze gilt für Schwerbehinderte i.S.d. staatlichen Schwerbehindertenrechts (§ 2 Abs. 2 SGB IX).

Absatz 2 erhält eine Öffnung für Vorruhestandsregelungen. Die Gliedkirchen können dieses Instrument entsprechend ihrer Struktur- und Personalplanung anwenden und regeln.

§ 68 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Vergleichbare Vorschriften: § 20 KBG.EKD, § 62 KBG.EKU, § 26 KBG.VELKD

Die Vorschrift formuliert in **Absatz 1** die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen, unter denen Dienstunfähigkeit vorliegt und knüpft daran die Folge, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte im Falle der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen ist, wenn sie oder er im Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Zeit steht und die allgemeinen Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand erfüllt sind. Ist der Kirchenbeamte dienstunfähig, ohne dass diese allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind, so ist er zu entlassen (vgl. § 79 Abs. 1 Nr. 2). Hierbei ist ein Gutachten nicht zwingend notwendig, sollte aber sicherheitshalber eingeholt werden.

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ soll von der Versetzung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn ihr oder ihm ein anderes Amt derselben Laufbahn übertragen werden kann (**Absatz 2**). Hierbei ist das fiskalische Interesse des Dienstherrn zu berücksichtigen. Dabei kann einer Kirchenbeamtin oder einem Kirchenbeamten unter Beibehaltung des Amtes auch eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist. Hier ist der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten, den Kirchenbeamten sobald wie möglich wieder entsprechend seinem bisherigen Amt zu verwenden.

§ 69 Verfahren bei Dienstunfähigkeit

Vergleichbare Vorschriften: § 21 KBG.EKD, § 67 KBG.EKU, § 26 Abs. 1, § 27, 28 KBG.VELKD

Das Verfahren bei Dienstunfähigkeit orientiert sich an den Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes (§§ 42,44 BBG).

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die sich selbst für dienstunfähig halten, können nach **Absatz 1** den Antrag stellen, sie in den Ruhestand zu versetzen. In der Regel wird darauf die oder der Vorgesetzte ein ärztliches, amtsärztliches oder vertrauensärztliches Gutachten einholen, und auf dieser Grundlage ggf. die Dienstunfähigkeit feststellen. Die über die Versetzung in den Ruhestand entscheidende Stelle ist nicht an diese Erklärung der oder des Dienstvorgesetzten gebunden. Verwaltungsinterne Richtlinien können – erforderlichenfalls im Benehmen mit den beteiligten Pensionskassen – Näheres für das einzuholende Gutachten bestimmen. Entzieht sich die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte einer angeordneten ärztlichen Untersuchung, entscheidet die zuständige Stelle aufgrund der ihr zugänglichen Hinweise und Beweise.

Absatz 2 regelt in Anlehnung an § 44 BBG das „Zwangspensionierungsverfahren“. Bei Zweifeln über die Dienstunfähigkeit oder noch bestehende Dienstfähigkeit wird die Pflicht der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten geregelt, sich auf Weisung des oder der Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen und gegebenenfalls auch ärztlich beobachten zu lassen. Diese Untersuchung dient dem Zweck der Feststellung, ob die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte in den Ruhestand zu versetzen ist, wie es bei Dienstunfähigkeit auf Grund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn erforderlich ist. Insofern sichert diese Regelung gegen willkürliche Ruhestandsversetzungen. Weigert er oder sie sich ohne hinreichenden Grund, dieser Verpflichtung nachzukommen, so kann die Dienstunfähigkeit vermutet werden. Diese Regelung nimmt den allgemeinen Rechtsgedanken des § 444 ZPO auf und orientiert sich in der Formulierung an Art. 56 Abs. 1 Satz 2 BayBG, da diese Fragestellung im BBG nicht geregelt ist.

Absatz 3 ist § 44 Abs. 2 Satz 3 BBG nachgebildet.

§ 70 Begrenzte Dienstfähigkeit

Die Vorschrift ist ausschließlich an § 42a BBG orientiert, der durch das Versorgungsreformgesetz 1998 erstmals eingeführt und inzwischen entfristet wurde (vgl. Gesetz zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften vom 4.11.2004, BGBl. I 2005, S. 2686 f), 742/04). Insofern erscheint es sachgerecht, dieses Rechtsinstitut entsprechend dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ auch für den kirchlichen Bereich zu übernehmen, allerdings mit der Möglichkeit gliedkirchlicher Abweichungen. Durch das Institut der „begrenzten Dienstfähigkeit“ wird künftig ermöglicht, dass bei einer Einschränkung der Dienstfähigkeit die verbliebene Arbeitskraft der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten weiterhin genutzt werden kann, soweit die Einschränkung 50 v.H. nicht überschreitet. Neben dem Interesse des Dienstherrn am weiteren Einsatz wird auch dem Interesse des betroffenen Beamten Rechnung getragen. Dieses Instrument ergänzt die Regelung des § 68.

In **Absatz 1** ist der Begriff der begrenzten Dienstfähigkeit legaldefiniert. Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird der Umfang der möglichen Dienstleistung festgestellt und die Arbeitszeit entsprechend reduziert. Es handelt sich dabei nicht um Teilzeitbeschäftigung, denn die Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamte leistet im Rahmen der gesundheitlichen Möglichkeiten den möglichen Dienst. Der Kirchenbeamte verbleibt in seinem statusrechtlichen Amt und wird grundsätzlich in seiner bisherigen Tätigkeit weiterverwendet. Die Übertragung einer Teilzeittätigkeit, die nicht seinem Amt entspricht, ist im Hinblick auf das Recht an einer dem Amt entsprechenden Tätigkeit an die Zustimmung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten gebunden. Das Gebot der funktionsgerechten Besoldung gebietet allerdings, dass auch mit Zustimmung des Kirchenbeamten in der Regel nur eine Funktion übertragen wird, die in der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit vergleichbar ist.

Die Regelung des **Absatzes 3** stellt klar, dass – entsprechend dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung – vor einer eingeschränkten Verwendung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten grundsätzlich zunächst die Möglichkeit einer anderweitigen vollen Verwendung, auch in einer geringwertigen Tätigkeit, zu prüfen ist. Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist zugleich Feststellung einer Teildienstunfähigkeit. Daher ist über die begrenzte Dienstfähigkeit wie bei der Feststellung der Dienstunfähigkeit in einem förmlichen Verfahren gemäß **Absatz 4** zu entscheiden, wenn die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte Einwendungen erhebt.

In das jeweils geltende Besoldungsrecht sollte eine Regelung aufgenommen werden, wonach die Besoldung während der begrenzten Dienstfähigkeit nicht geringer sein darf als das erdiente Ruhegehalt (vgl. §§ 6 Abs. 1, 72a BBesG).

§ 71 Allgemeine Voraussetzung

Vergleichbare Vorschrift: § 60 KBG.EKU

Die Vorschrift regelt die allgemeine Voraussetzung des Ruhestands in allen gesetzlich vorgesehenen Ruhestandsfällen. Dies entspricht der Sache nach den geltenden Regelungen, auch wenn diese Voraussetzung nicht ausdrücklich als solche benannt ist (vgl. z.B. § 41 Abs. 1 Nr. 5 KBG.EKD). Die Voraussetzung ist insbesondere dann nicht erfüllt, wenn die Mindestdienstzeit für einen Ruhegehaltsanspruch nach dem kirchlichen Besoldungsrecht nicht erreicht wurde. Besteht bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand kein Anspruch auf Ruhegehalt, endet das Kirchenbeamtenverhältnis durch Entlassung.

§ 72 Verfahren und Rechtsfolgen

Vergleichbare Vorschriften: §§ 26 f. KBG.EKD, § 67 KBG.EKU, §§ 30, 32 KBG.VELKD

Diese Norm behandelt in ihren Absätzen 1 und 2 formelle Fragen der Versetzung in den Ruhestand.

Absatz 1 trifft insbesondere eine Regelung, wer im Falle einer Abordnung, einer Zuweisung oder eines Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit, neben dem ein ruhendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (insbes. Pfarrerdienstverhältnis) bei einem anderen Dienstherrn fortbesteht, die Ruhestandsversetzung verfügt.

Absatz 4 trifft eine notwendige Regelung für die „mittelbaren“ Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 2 (s. dort).

Absatz 5 stellt klar, welche Auswirkungen die Versetzung in den Ruhestand auf das Kirchenbeamtenverhältnis hat. Hierin liegt eine Abweichung vom Bundesbeamtenrecht, das eine Beendigung des Beamtenverhältnisses mit Beginn des Ruhestandes vorsieht. Satz 3 umfasst u.a. die bisherigen Regelungen, dass die Amtspflichten bestehen und Ruhestandsbeamtinnen und -beamte der Disziplinaraufsicht unterworfen bleiben.

§ 73 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand

Vergleichbare Vorschriften: § 23 KBG.EKD, § 65 KBG.EKU, § 30 KBG.VELKD

Bei nachträglichem Wegfall der Gründe, die zur Versetzung in den Ruhestand geführt haben, ermöglicht § 73 die Wiederverwendung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten. Dabei geht nach **Absatz 1** die Initiative zur erneuten Berufung vom Dienstherrn aus. Die Altersgrenzen bestimmen sich in Anlehnung an § 67. Die Vorschrift findet auch nach einer Ruhestandsversetzung aus dem Wartestand heraus Anwendung.

Unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen muss die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte jederzeit ein neues Amt übernehmen. Mit der Übernahme des neuen Amtes endet der Ruhestand und der Kirchenbeamte wird wieder aktiver Beamter mit allen Rechten und Pflichten.

Die Regelung gibt Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten keinen Anspruch auf Wiederaufnahme in ein aktives Dienstverhältnis. Rechtsprechung und überwiegendes Schrifttum zu der entsprechenden Regelung in § 45 BGG verneinen auch einen Anspruch des Beamten auf ermessensfehlerfreie Entscheidung des Dienstherrn, da die weitgehend unbefristete Möglichkeit der Wiederberufung allein öffentlichen Interessen dient und allein Pflichten, aber keine Rechte des Ruhestandsbeamten begründet (vgl. BVerwGE 51, 265, 265, 267 f., BVerwG, ZBR 2001, 143).

§ 74 Ruhestand bei Kirchenbeamtenverhältnissen auf Probe

Vergleichbare Vorschriften: § 24 KBG.EKD, § 66 KBG.EKU, § 29 KBG.VELKD

Während Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Lebenszeit oder auf Zeit in den Ruhestand zu versetzen sind, wenn sie dienstunfähig geworden sind und die Voraussetzungen für den Bezug eines Ruhegehalts erfüllen, sieht § 74 eine derartige Verpflichtung gegenüber Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Probe nur dann vor, wenn sie sich die Dienstunfähigkeit ohne grobes eigenes Verschulden infolge einer Dienstbeschädigung zugezogen haben. Zwischen der Dienstbeschädigung und der Dienstunfähigkeit muss ein Kausalzusammenhang gegeben sein.

Die Entscheidung nach **Absatz 2** fällt die oberste Dienstbehörde nach pflichtgemäßem Ermessen. Es sind Fallkonstellationen vorstellbar, in denen es eine unbillige Härte darstellt, eine Probebeamtin oder einen Probebeamten entlassen zu müssen, auch wenn er sich die Dienstunfähigkeit im Privatbereich zugezogen hat.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Probe wird durch die Verweise in **Absatz 3** ermöglicht, die Versetzung in den Ruhestand selbst zu beantragen, nicht nur von Amts wegen in den Ruhestand versetzt zu werden. Da es sich regelmäßig um jüngere Beamte handelt, ist die Möglichkeit einer erneuten Berufung bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit von Bedeutung.

Teil 5 Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses

§ 75 Grundbestimmung

Vergleichbare Vorschriften: § 35 KBG.EKD, § 68 KBG.EKU, § 33 KBG.VELKD

Das Kirchenbeamtenverhältnis endet außer durch Tod durch Entlassung und Entfernung aus dem Dienst nach den Disziplargesetzen der EKD und der VELKD. Bei diesen Beendigungstatbeständen handelt es sich um keine erschöpfende Aufzählung. Damit sind im Wesentlichen nur die Arten der Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses festgelegt. Es bedarf der gesetzlichen Festlegung der Tatbestände, bei deren Vorliegen allein das Kirchenbeamtenverhältnis enden kann. Hierdurch erfahren Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte Schutz gegen willkürliche Eingriffe in den Bestand des Kirchenbeamtenverhältnisses.

In bestimmten Fällen tritt die Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses kraft Gesetzes ein, z.B. bei Kirchenaustritt. Soweit das Kirchenbeamtenverhältnis nicht kraft Gesetzes endet, tritt die Beendigung kraft Verfügung des Dienstherrn ein. Die Verfügung ist rechtsgestaltender Art, und nur dann rechtswirksam, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Maßnahme erfüllt sind.

§ 76 Entlassung kraft Gesetzes

Vergleichbare Vorschriften: § 41 KBG.EKD, § 70 KBG.EKU, § 34 KBG.VELKD

Die Vorschrift enthält Tatbestände, die zur Entlassung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten kraft Gesetzes führen.

Nummer 1: Nach § 8 Abs. 2 darf in das Kirchenbeamtenverhältnis grundsätzlich nur berufen werden, wer Mitglied einer Gliedkirche der EKD oder einer ihr angeschlossenen Gemeinschaft ist. Daher führt die Beendigung der Kirchenmitgliedschaft, die Einstellungsvoraussetzung war – von der engen Ausnahmeregelung des **Absatzes 3** abgesehen – zur Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses, Die Norm der **Nummer 2** knüpft an das tatsächliche Verhalten der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten an. Der Tatbestand ist erfüllt, wenn sich aus den gesamten Umständen auf die Absicht schließen lässt, nicht nur vorübergehend den Dienst aufzugeben. Die Vorschrift hat keinen disziplinarrechtlichen oder Strafcharakter, sie dient vielmehr ausschließlich der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung. Die Treue- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn endet kraft Gesetzes durch die Entlassung, wenn der Kirchenbeamte die ihm aufgetragenen Pflichten nicht mehr wahrnehmen will.

Die Vorschrift in **Nummer 3** geht davon aus, dass es mit dem Beamtenverhältnis als einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, das die ganze Person erfasst, grundsätzlich nicht vereinbar ist, wenn der Beamte zu einem anderen Dienstherrn in ein weiteres öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis tritt.

In Ausnahmefällen kann von der Möglichkeit, die Fortdauer des Kirchenbeamtenverhältnisses anzuordnen, Gebrauch gemacht werden. Das könnte z.B. der Fall sein, wenn ein ordiniertes Kirchenbeamtenverhältnis in ein öffentlich-rechtliches Pfarrerverhältnis zu einer Gliedkirche tritt und die daraus resultierenden Aufgaben nur nebenbei oder im Ehrenamt wahrnimmt. Denkbar ist auch, dass eine Kirchenbeamtin oder ein Kirchenbeamter von einem staatlichen Dienstherrn in ein Ehrenbeamtenverhältnis berufen wird. Die Anordnung bewirkt, dass die Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis nicht eintritt. Alle Rechte und Pflichten aus dem Kirchenbeamtenverhältnis, insbesondere auch die Pflicht zur Dienstleistung, bleiben somit gegenüber dem bisherigen Dienstherrn bestehen.

Nach **Absatz 2** ist die oberste Dienstbehörde für die Prüfung und Feststellung zuständig, ob ein Tatbestand des Absatz 1 Nr. 1-4 vorliegt, der die Entlassung kraft Gesetzes zur Folge hat. Der Feststellungsverfügung kommt lediglich deklaratorische Bedeutung zu.

Da im Einzelfall auch ins Kirchenbeamtenverhältnis berufen werden kann, wer einer Kirche angehört, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht, regelt **Absatz 3**, unter welchen Voraussetzungen Absatz 1 Nr. 1 ausnahmsweise nicht anzuwenden ist. Dies ist einerseits der Austritt aus einer vorher ausnahmsweise akzeptierten Kirche verbunden mit dem Eintritt in eine Gliedkirche der EKD, andererseits der Übertritt aus einer EKD-Kirche zu einer Kirche, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht. Ein Übertritt setzt in aller Regel zunächst einen formellen Kirchenaustritt und anschließenden -eintritt voraus, da mit anderen Kirchen nur sehr begrenzt Übertrittsregelungen bestehen (dazu v. Campenhausen, Entwicklungstendenzen im kirchlichen Gliedschaftsrecht, ZevKR 41 [1996] S. 129, 140 f. m.w.N.). Jeder Austritt oder Wechsel beinhaltet ein bewusstes Abwenden von bisherigen Bindungen und wirft daher Fragen nach der Loyalität auf. Daher setzt eine Ausnahme von Absatz 1 Nr. 1 in allen Fällen voraus, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte den geplanten Schritt der obersten Dienstbehörde anzeigt und begründet und ihre vorherige Zustimmung einholt.

Auch wenn der Kirchenaustritt und -eintritt im Einzelfall nach Absatz 3 nicht zur Entlassung führt, kann er je nach den Besonderheiten des Dienstpostens andere dienstrechtliche Maßnahmen notwendig machen, beispielsweise eine Versetzung oder sogar eine Versetzung in den Wartestand.

§ 77 Entlassung wegen einer Straftat

§ 78 Wirkungen eines Wiederaufnahmeverfahrens

Vergleichbare Vorschriften: § 41a KBG.EKD, § 38a KBG.VELKD

Rat und Kirchenkonferenz der EKD haben im Frühjahr 2001 auf Vorschlag der Dienstrechtlichen Kommission an die Gliedkirchen die Empfehlung ausgesprochen, die Dienstverhältnisse der öffentlich-rechtlich Beschäftigten bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr durch eine gesetzliche Regelung enden zu lassen, wenn nicht innerhalb eines Monats nach Rechtskraft des Urteils ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder fortgesetzt wird (vgl. hierzu Kästner, Gesetzliche Beendigung des Dienstverhältnisses evangelischer Pfarrer oder Kirchenbeamter nach rechtskräftiger Verurteilung, FS Hollerbach, 2001, S. 851 ff.; Tröger, Überlegungen zu einigen Problemen im kirchlichen Disziplinarrecht, insbesondere im Disziplinarrecht der VELKD, ZevKR 49 [2004] S. 221, 230 ff.).

Die Vorschrift setzt diese Empfehlung für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in Statusrecht um. Auch Probebeamtinnen und -beamte fallen unter die Regelung des § 77.

§ 79 Entlassung ohne Antrag

Vergleichbare Vorschriften: § 41 KBG.EKD, § 70 KBG.EKU, § 34 Abs. 1, § 35 Abs. 1 und § 39 Abs. 2 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Fälle, in denen eine Entlassung verfügt werden muss, aber kein Ermessen der Behörde besteht.

Durch die Ableistung des Gelöbnisses erfolgt die Bindung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten in rechtlicher und religiöser Hinsicht an den Inhalt des Kirchenbeamtenverhältnisses mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten. Durch die Weigerung, das Gelöbnis abzulegen, wird der Fortbestand des Kirchenbeamtenverhältnisses unmöglich gemacht (**Nummer 1**). Auf die Motive für die Ablehnung des Gelöbnisses kommt es nicht an.

Für **Nummer 2** gilt die Erläuterung zu § 71.

§ 8 Abs. 2 setzt grundsätzlich voraus, dass Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte einer Gliedkirche der EKD oder einer angeschlossenen Gemeinschaft angehören; bei der Zugehörigkeit zu einer anderen Kirche kann eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden. Mit dem förmlich erklärten Kirchenaustritt wird die Abwendung von der jeweiligen Kirche dokumentiert, was die Entlassung kraft Gesetzes nach § 76 nach sich zieht. **Nummer 3** regelt darüber hinaus den Fall, dass der Betreffende einen förmlichen Kirchenaustritt nicht erklärt, aber anderweitig seine Hinwendung zu einer Religionsgemeinschaft manifestiert, bei deren ursprünglicher Zugehörigkeit er nicht hätte ernannt und eine Ausnahmegenehmigung nicht hätte erteilt werden können. „Anschließen“ bedeutet nur ein tatsächliches Hinwenden (Tragen des muslimischen Kopftuchs, Teilnahme an rituellen Handlungen u.ä.), ohne dass es auf förmliche Erklärungen hinsichtlich einer Mitgliedschaft ankommt (keine Mitgliedschaftsregelungen beispielsweise bei Muslimen). Da die tatbestandlichen Voraussetzungen der Feststellung im Einzelfall bedürfen, ist diese Regelung so ausgestaltet, dass die Entlassung nicht kraft Gesetzes erfolgt, sondern durch Verwaltungsakt verfügt werden muss.

§ 80 Entlassung auf Verlangen

Vergleichbare Vorschriften: § 37 KBG.EKD, § 71 KBG.EKU, § 36 KBG.VELKD

Die Vorschrift entspricht den geltenden Regelungen und berücksichtigt, dass niemand gegen seinen Willen im Kirchenbeamtenverhältnis bleiben kann.

Die Möglichkeit der Rücktrittsoption entstammt § 36 Abs. 3 KBG.VELKD. Sie gibt der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten keinerlei Anspruch, ihr oder ihm die Option zu eröffnen; ebenso wenig gibt

sie im Falle der Ausübung der Option einen Anspruch auf erneute Übertragung eines Amtes. Die Rechtslage ist vergleichbar mit derjenigen bei Widerberufung eines wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten (vgl. § 63 des Entwurfs, § 45 BBG). Rechtsprechung und überwiegendes Schrifttum verneinen für diesen Fall auch einen Anspruch des Beamten auf ermessensfehlerfreie Entscheidung des Dienstherrn (vgl. BVerwGE 51, 265, 265, 267 f., BVerwG, ZBR 2001, 143).

§ 81 Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit

Vergleichbare Vorschriften: § 41 Abs. 5 KBG.EKD, § 70 I Nr. 5 KBG.EKU

Die Vorschrift trifft eine Sonderregelung für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Zeit. Grundsätzlich ist das Zeitbeamtenverhältnis mit Ablauf der Amtszeit beendet, sofern die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte nicht für eine erneute Amtszeit berufen wird oder in den Ruhestand tritt oder das Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit in ein Lebenszeitverhältnis – eine andere Art des Kirchenbeamtenverhältnisses dürfte praktisch nicht in Frage kommen – umgewandelt wird.

Absatz 2 geht zurück auf § 39a KBG.EKD, der 2002 eingefügt wurde. Nach der bis dahin geltenden Regelung war eine Entlassung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Zeit vor Ablauf ihrer Amtszeit nur auf Antrag möglich; eine Wartestandsregelung wegen Ungedeihlichkeit der Amtsführung enthielt das Recht nur für Leitungspersonen. Indessen zeigte sich, dass insbesondere wo Kirchenbeamte auf Zeit eine – wenn auch rechtlich nicht verfasste – Gemeinde betreuen, ähnliche „Ungedeihlichkeitskonflikte“ wie im klassischen Gemeindepfarramt auftreten können. Hier erschien eine vorzeitige Rückkehr in das Dienstverhältnis bei ihrer Landeskirche, von welchem sie für die Dauer des Kirchenbeamtenverhältnisses auf Zeit freigestellt waren, notwendig.

Das neue Kirchenbeamtengesetz kennt die Wartestandsversetzung für alle Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten bei organisatorischen Veränderungen der Dienststelle und eröffnet den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse über eine Öffnungsklausel diese Möglichkeit auch, wenn ein weiteres gedeihliches Wirken nicht gewährleistet ist. Ob Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Zeit wegen Ungedeihlichkeit der Amtsführung vorzeitig entlassen werden können, hängt mithin vom Recht der Gliedkirche oder des gliedkirchlichen Zusammenschlusses ab, bei dem ihr Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit besteht. Das Recht der freistellenden „Heimatlandeskirche“ ist hierfür nicht entscheidend. Wohl ist die Einwilligung der freistellenden Landeskirche in jedem Fall Voraussetzung für die vorzeitige Rückkehr, da diese die rückkehrende Kirchenbeamtin oder den Kirchenbeamten in ihren Dienst wieder eingliedern muss. Diese Voraussetzung impliziert zugleich, dass eine vorzeitige Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit dort nicht möglich ist, wo nicht parallel zu ihm zu einem anderen Dienstherrn ein öffentlich-rechtliches – durch Freistellung vorübergehende ruhendes – Dienstverhältnis besteht.

Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Zeit ist eine vorzeitige Rückkehr in das vorübergehend ruhende Dauerdienstverhältnis einer Versetzung in den Wartestand bis zum Ablauf ihres Zeitbeamtenverhältnisses vorzuziehen. Denn in letzterem Fall dürfte die Wiedereingliederung in den Dienst des Dauerdienstherrn wesentlich problematischer sein.

Für den Sonderfall der Betreuung einer Auslandsgemeinde durch Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Zeit wurde bereits im Jahr 2000 eine Regelung zur vorzeitigen Rückkehr in den Dienst der freistellenden Landeskirche in § 17 des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der EKD in der Ökumene eingefügt. Diese Regelung bleibt als lex specialis mit ihrem vereinfachten Feststellungsverfahren erhalten.

§ 82 Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe

Vergleichbare Vorschriften: § 38 KBG.EKD, § 72 KBG.EKU, § 35 KBG.VELKD

Die Vorschrift, die an das Bundesbeamtengesetz angelehnt ist, enthält in Absatz 1 und 2 Gründe, die neben den allgemeinen Entlassungsgründen für alle Beamten zur Entlassung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zur auf Probe berechtigen. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Probe können nur entlassen werden, wenn ein Grund vorliegt, der ihre Ernennung auf Lebenszeit ausschließt. Denn im Gegensatz zu Beamten auf Widerruf, die nur vorübergehend verwendet werden oder einen Vorbereitungsdienst ableisten, sind Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Probe ausgebildet, besitzen die Laufbahnbefähigung und haben sich vor der Begründung eines Kirchenbeamtenverhältnisses auf Lebenszeit nur noch während einer vorgeschriebenen Probezeit zu bewähren.

Absatz 1 regelt die Entlassung kraft Gesetzes ohne dass es eines Verwaltungsaktes bedarf mit dem Ende des Monats, in dem die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte auf Probe das 65. Lebensjahr vollendet. Der oder dem Entlassenen kann ein Unterhaltsbeitrag nach § 84 Abs. 3 bewilligt werden (vgl. §§ 15 Abs. 2, 26 BeamtVG).

In das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit darf nach § 8 Abs. 4 nur berufen werden, wer sich während einer Probezeit bewährt hat. Die Nichtbewährung in der Probezeit schließt demzufolge gemäß **Absatz 2 Nummer 1** die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit aus und stellt deshalb einen Entlassungsgrund dar.

Absatz 2 Nummer 2 legt fest, dass die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte auf Probe entlassen werden kann, wenn ein schweres Dienstvergehen vorliegt, das in einem Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit durch ein Verfahren nach dem Disziplingesetz geahndet würde. Da gegen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Probe ein förmliches Disziplinarverfahren nicht durchgeführt werden kann (vgl. § 25 Abs. 7 DiszG.EKD, § 140 Abs. 3 DiszG.VELKD), muss die Verwaltung entscheiden, wie die Schwere des Dienstvergehens zu beurteilen ist.

Absatz 2 Nummer 3 schreibt in Konsequenz der Regelung des § 71 die Entlassung der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten auf Probe im Falle der Dienstunfähigkeit vor, sofern die Voraussetzungen des § 74 nicht gegeben sind.

Absatz 3 ermöglicht – als ultima ratio – die Entlassung von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten auf Probe, wenn sie bei tiefgreifenden Organisationsänderungen nicht weiterverwendet werden können. Vor der Entlassung sind alle Einsatzmöglichkeiten auch bei anderen Dienstherrn innerhalb der Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde zu prüfen (§ 57 Abs.2).

Zu Absatz 4: Bei der Entlassung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten auf Probe nach Absatz 2 Nr. 1 und 3 sowie Absatz 3 sind bestimmte Entlassungsfristen einzuhalten. Diese Regelung soll den berechtigten Interessen des Beamten Rechnung tragen. Deshalb gilt sie nicht bei einer Entlassung nach Absatz 2 Nummer 2. Die Länge der Entlassungsfristen ist von der Dauer der Beschäftigungszeit abhängig. Beschäftigungszeit ist nach Absatz 4 Satz 2 die Zeit ununterbrochener tatsächlicher Tätigkeit im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe, wobei es auf den Tag der Ernennung zum Beamten auf Probe nicht ankommt. Zeiten einer Tätigkeit im privatrechtlichen Dienstverhältnis zählen dabei nicht mit.

§ 83 Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf

Vergleichbare Vorschriften: § 39 KBG.EKD, § 73 KBG.EKU, §§ 35 Abs. 3, 38 KBG.VELKD

Die Vorschrift ist eine Sonderregelung ausschließlich für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Widerruf. Sie tritt neben die allgemein für Kirchenbeamte geltenden Vorschriften.

Es gehört begrifflich zum Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf, dass es jederzeit widerrufen werden kann. Mit „jederzeit“ kommt zum Ausdruck, dass die Entlassung grundsätzlich ohne Angabe eines Entlassungsgrundes sowie zu jedem Zeitpunkt zulässig ist, soweit nicht durch die ausdrückliche Verweisung in **Absatz 1** Satz 2 die Entlassungsfristen des § 82 Abs. 4 gelten. Der entlassende Dienstherr ist bei einer Entlassung an die Grundsätze rechtmäßigen Verwaltungshandelns gebunden und kann seine Entscheidung nur nach pflichtgemäßem Ermessen treffen.

Mit Ablegung der Laufbahnprüfung endet das Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf von Gesetzes wegen (**Absatz 2**). Entsprechendes gilt, soweit die Laufbahnprüfung endgültig nicht bestanden ist.

§ 84 Verfahren und Rechtsfolgen

Vergleichbare Vorschriften: § 40 KBG.EKD, § 69 KBG.EKU, § 39 KBG.VELKD

Die Vorschrift regelt die Rechtsfolgen und das Verfahren für alle Entlassungstatbestände. Sie entspricht im Wesentlichen den geltenden Regelungen. Die Beendigung des Kirchenbeamtenverhältnisses tritt im Falle des § 77 kraft Gesetzes spätestens mit Ablauf eines Monats nach Zugang der amtlichen Mitteilung der Verurteilung bei der einleitenden Stelle ein, so dass lediglich eine Mitteilung – kein (konstitutiver oder deklaratorischer) Verwaltungsakt – ergeht. (vgl. zur entsprechenden Regelung in § 48 BBG: Plog et al., BBG, § 48 Rnr. 11). Dieser Umstand wurde wegen der relativen Neuheit der Regelung im kirchlichen Raum im Gesetz besonders hervor gehoben. In den anderen Fällen der Entlassung kraft Gesetzes, die es teilweise ähnlich im staatlichen Bereich gibt (vgl. etwa § 29 BBG) wird die Mitteilung teilweise als feststellender Verwaltungsakt gewertet, der durch Widerspruch und Anfechtungsklage angreifbar sein kann (vgl. Plog et al., BBG, § 29 Rnr. 16; Scheerbarth, Höffken, Bauschke, Schmidt: Beamtenrecht, 6. Auflage, § 21 II 2).

Mit Wirksamwerden der Entlassung endet das Kirchenbeamtenverhältnis. Ansprüche auf Leistungen gegenüber dem früheren Dienstherrn erlöschen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Die Zahlung eines Unterhaltsbeitrags ist ebenso möglich, wie ebenso dessen Kapitalisierung. Hierzu muss das jeweils geltende Versorgungsrecht Regelungen treffen. Der Unterhaltsbeitrag kann anstelle der an sich fälligen Nachversicherung gemäß §§ 8 Abs. 2, 181 ff. SGB VI treten, da ein „Aufschubgrund“ gemäß § 184 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI vorliegt. In bestimmten Fällen kann es für den Dienstherrn günstiger sein, einen Unterhaltsbeitrag zu zahlen, als die Nachversicherung vorzunehmen.

§ 85 Entfernung aus dem Dienst

Vergleichbare Vorschriften: § 43 KBG.EKD, § 33 KBG.VELKD

§ 85 listet die Beendigungsmöglichkeiten im Rahmen des Kirchenbeamtengesetzes auf. Neben der Entlassung kann die Beendigung durch Entfernung aus dem Dienst erfolgen. Die nähere Ausgestaltung dieser Beendigungsmöglichkeit richtet sich nach den Disziplingesetzen.

Teil 6 Rechtsschutz und Verfahren

§ 86 Allgemeines Beschwerderecht

Vergleichbare Vorschriften: § 72 KBG.EKD, § 14 KBG.EKU, § 62 KBG.VELKD

Das allgemeine Beschwerderecht ist in allen kirchlichen Beamtengesetzen geregelt. An sich handelt es sich um ein Recht der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, ist der Systematik wegen aber im Kapitel über den Rechtsschutz geregelt.

§ 87 Rechtsbehelfe

Vergleichbare Vorschriften: § 79 KBG.EKD, § 43 KBG.EKU, § 74 KBG.VELKD

Absatz 1 eröffnet grundsätzlich den Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten in beamtenrechtlichen Streitigkeiten, verweist aber mit der Formulierung „nach Maßgabe des in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen jeweils geltenden Rechts“ auf die jeweiligen Gerichtsverfahrensgesetze der Gliedkirchen, gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und der EKD.

Die Regelung rückt von dem bisherigen Grundsatz ab, für „vermögensrechtliche Streitigkeiten“ auf den staatlichen Rechtsweg zu verweisen. Hat sich ohnehin die Abgrenzung dessen, was eine „vermögensrechtliche Streitigkeit“ ist, als schwierig gezeigt (Unzulässigkeit der so genannten „verkappten Statusklage“, vgl. v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, a.a.O., S. 378 m.w.N.), kann es für die Eröffnung des staatlichen Rechtswegs ohnehin nicht darauf ankommen, ob die Kirchen ihrerseits bestimmte Streitigkeiten den Staatsgerichten zugewiesen haben (so ausdrücklich für den Bereich des Dienstrechts v. Campenhausen, a.a.O., Artikel 137 WRV Rn. 128; so jetzt auch BGH, ZevKR 48 [2003] S. 336, 338). „Für den Justizgewährungsanspruch gegenüber einer Kirche ... ist bei einer innerkirchlichen Streitigkeit weder die Unterscheidung von Amts- und Dienstverhältnis noch die zwischen kirchlichem Amtsrecht und vermögensrechtlicher Folge von Bedeutung“ (BGH, a.a.O., LS b). Das Gesetz nimmt somit die neuere Tendenz in der Rechtsprechung auf, kirchenrechtliche Streitigkeiten vor staatlichen Gerichten nicht mehr grundsätzlich als unzulässig zu behandeln und einen evtl. vorhandenen kirchlichen Rechtsweg im Rahmen des Rechtsschutzbedürfnisses zu berücksichtigen (vgl. dazu letzters Kästner, Vergangenheit und Zukunft der Frage nach rechtsstaatlicher Judikatur in Kirchensachen, ZevKR 48 [2003] S. 301 ff.)

§ 88 Leistungsbescheid

Die Vorschrift entspricht § 53a des Kirchenbeamtengesetzes der EKKW. Durch sie wird die Möglichkeit eingeräumt, vermögensrechtliche Ansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gegenüber Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten durch Leistungsbescheid geltend machen zu können.

§ 89 Zustellungen

Vergleichbare Vorschrift: § 44 KBG.EKU

Die Vorschrift regelt Einzelheiten für die im Entwurf an verschiedenen Stellen (z.B. § 11 Abs. 3) vorgesehene Zustellung. In Ermangelung eines kodifizierten kirchlichen Verwaltungsverfahrensrechts ist eine entsprechende Vorschrift notwendig, um ein rechtsförmiges Verfahren zu gewährleisten.

Teil 7 Sondervorschriften

§ 90 Ordinierte Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte

Vergleichbare Vorschrift: § 76 KBG.VELKD

Die Vorschrift bringt zum Ausdruck, dass Geistliche als solche nicht in einem Kirchenbeamtenverhältnis i.S. dieses Gesetzes stehen, aber die Möglichkeit besteht, sie in ein solches zu berufen (vgl. dazu Frank, Geschichte, a.a.O. S. 282). Hierzu bedarf es der Regelung über die mit der Ordination verbundenen Rechte und Pflichten, die sich aus dem jeweils einschlägigen Pfarrdienstgesetz ergeben. Hinzuweisen ist insbesondere auf die in den Pfarrdienstgesetzen geregelten Lebensführungspflichten (z.B. § 4 Abs. 2 PfG. VELKD), die als „allgemeine Vorschriften“ für ordinierte Kirchenbeamte gelten (zu Rechten und Pflichten aus der Ordination vgl. z.B. v. Campenhausen, Die Pflichten des Pfarrers aus Ordination und Dienstverhältnis, FS H. Ph. Meyer, 1989, S. 32 ff.; H. Maurer, Die Pflichten des Pfarrers aus Ordination und Dienstverhältnis, ZevKR 32 [1987] S. 571 ff.).

Die (Rück-) Umwandlung eines solchen Kirchenbeamtenverhältnisses Ordinierter richtet sich nach § 59.

§ 91 Kirchenleitende Organe und Ämter

Vergleichbare Vorschrift: § 75 KBG.VELKD

In jetzt geltenden Vorschriften finden sich z.T. Sonderregelungen für Inhaber bestimmter kirchenleitender Ämter (z.B. § 28 KBG.EKD, § 54 KBG.EKU). Der Entwurf sieht hier von eigenen Regelungen ab, da dadurch das gliedkirchliche Verfassungsrecht berührt werden könnte, und beschränkt sich deshalb auf eine Öffnungsklausel.

Hier hat das Recht der einzelnen Kirchen zu bestimmen, wer Mitglied eines kirchenleitenden Organs und wer Inhaber eines kirchenleitenden Amtes ist. Für diese können abweichende Regelungen, insbesondere in Bezug die Versetzung in den Wartestand, getroffen werden.

§ 92 Kirchenbeamtenvertretungen

Die Beteiligung von Kirchenbeamtenvertretungen ist in den Gliedkirchen der EKD und ihren Zusammenschlüssen höchst unterschiedlich ausgeprägt. Während sie in einigen Gliedkirchen nach lang eingespielten Regeln routiniert bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften beteiligt werden, ist die Einrichtung als solche in anderen Gliedkirchen unbekannt. Entscheidend ist, dass in irgend einer Weise – auch ohne Einrichtung von Kirchenbeamtenvertretungen – Beamtenvertreter beteiligt werden. Ausreichend ist z.B. Beteiligung der GMAV oder die Einholung einer Stellungnahme eines Verbandes zur Vertretung von Berufsinteressen. Die Bildung und Beteiligung von Kirchenbeamtenvertretungen hingegen ist in die Regelungskompetenz der Gliedkirchen und ihrer Zusammenschlüsse gestellt.

Teil 8 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 93 Zuständigkeiten

Eine dem **Absatz 1** entsprechende Auffangvorschrift ist für die zahlreichen Zuständigkeitsregelungen des Entwurfs geboten. „Oberste Kirchliche Verwaltungsbehörde“ bezeichnet die mit der Verwaltung betraute Geschäftsstelle der jeweiligen Kirchen, denen durch ihre Rechtsstellung und ihre Funktion regelmäßig Organqualität zukommt (in diesem Sinne vom „Verwaltungsorgan“ sprechend Frost, a.a.O., S. 329 ff.). Gemeint sind also die mit „Kirchenamt“, „Konsistorium“, „Ober- bzw. Landeskirchenrat“ u.ä. bezeichneten, nach kirchlichem Verfassungsrecht zuständigen zentralen Verwaltungsstellen (vgl. dazu auch Winter, Art. „Kirchenverwaltung“, LKStKR II, 2002, S. 543 f.).

Soweit nichts Abweichendes geregelt ist oder wird, ist die nach dem jeweiligen kirchlichen Verfassungsrecht zu bestimmende Behörde zuständig.

Absatz 2 ist eine besondere Regelung für Gliedkirchen, in denen auch der Aufsicht der Landeskirche unterstehende Körperschaften (z.B. Kirchenkreise, Gemeinde) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte anstellen. So wie auch andere Maßnahmen dieser Körperschaften der Zustimmung der Landeskirche bedürfen können, sind die Gliedkirchen weiter berechtigt, auch die Wirksamkeit kirchenbeamtenrechtlicher Maßnahmen von ihrer Zustimmung abhängig zu machen.

§ 94 Bestehende Kirchenbeamtenverhältnisse

Wegen inhaltlicher Änderungen, die ein neues Beamtengesetz für das Beamtenverhältnis mit sich bringt, bedarf es einer Überleitungsvorschrift.

§ 95 Inkrafttreten

Absätze 1 und 2 gelten für den eigenen Bereich der EKD. Hierfür ist eine Regelung des Kirchenbeamtenrechts ohne die Zustimmung der Gliedkirchen möglich, da die EKD als eigene Angelegenheit das Dienstrecht ihrer Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten regeln kann.

Absatz 3 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die Gliedkirchen entsprechend Artikel 10a Abs. 2 GO.EKD, nachdem diese oder die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist gegenüber dem Rat der EKD zu erklären. Den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens stellt der Rat durch besondere Verordnung fest, die im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen ist (Artikel 26a Abs. 7 GO.EKD; vgl. zum Ganzen Guntau, Das [neue] Gesetzgebungsrecht in der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, ZevKR 47 [2002] S. 639, 664 f.)

§ 96 Außerkrafttreten

§ 96 ermöglicht den „Ausstieg“ aus einem Gesetz nach Artikel 10a GO.EKD durch Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse. (dazu Guntau, a.a.O., S. 639 f., 668 f.). Insbesondere den Gliedkirchen, die bisher ein eigenes Kirchenbeamtengesetz haben, könnte der Entschluss, dem EKD-Gesetz zuzustimmen, leichter fallen, wenn sie damit keine unlösbare Bindung eingehen. Allerdings gilt ein „Ausstieg“ immer für das ganze Gesetz. Es ist also nicht möglich, nur eine einzelne Gesetzesänderung abzulehnen. Sollte eine Gliedkirche dies wünschen, müsste Sie das ganze EKD-Gesetz für sich außer Kraft setzen und es anschließend – ohne die unerwünschte Änderung – als wortgleiches eigenes Gesetz für sich beschließen und in der Folgezeit selbständig weiter entwickeln.

Die „Ausstiegsmöglichkeit“ soll nicht dazu führen, dass die Rechtseinheit, die es im Bereich der VELKD und der früheren EKV für das Kirchenbeamtenrecht bereits gibt, auseinanderbrechen und eine noch größerer Rechtszersplitterung entstehen kann. Deshalb dürfen diese Kirchen den „Ausstieg“ nur durch ihren Zusammenschluss oder gemeinsam erklären. Dies setzt eine entsprechend der Änderung des Artikel 10a GO.EKD voraus, die im Wege eines Artikel-Gesetzes in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen wird.