Nichtamtliche Begründung zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Lfd. Nr.	Begründung	Fundstelle Kirchengesetz
1	Begründung zum Pfarrdienstgesetz vom 10. November 2010	ABl. EKD 2010 S. 307
2	Begründung des Artikel 2 Kirchengesetz zur Änderung des Disziplinargesetzes der EKD und weiterer dienstrechtlicher Regelungen vom 12. November 2014	ABl. EKD 2014 S. 342
3	Begründung des Artikel 3 Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKD und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vom 12. November 2014	ABl. EKD 2014 S. 346
4	Begründung des Artikel 1 Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 vom 8. November 2016	ABl. EKD 2016 S. 325
5	Begründung des Artikel 1 Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestandes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen vom 13. November 2019	ABl. EKD 2019 S. 322
6	Begründung des Artikel 1 Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2020 der EKD - Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 - (DRÄG 2020) vom 9. November 2020	ABl. EKD 2020 S. 280

Begründung zum Pfarrdienstgesetz vom 10. November 2010

I. Allgemeines

Das Pfarrdienstrecht ist eine zentrale Materie des evangelischen Kirchenrechts. Sie regelt die Rechtsbeziehungen zwischen der Kirche als Dienstherr und ihren Pfarrerinnen und Pfarrern. Das Pfarrdienstrecht ist in den 22 Gliedkirchen der EKD in 11 verschiedenen Pfarrdienstgesetzen geregelt. In den Gliedkirchen der VELKD gilt das Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Pfarrergesetz – PfG) vom 17. Oktober 1995 (ABl.

VELKD Bd. VI S. 274), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 15. November 2007 (ABl. VELKD Bd. VII S. 376). In den Gliedkirchen der ehemaligen EKU gilt das Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PfDG) vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 470).

Eigene Pfarrdienstgesetze gelten in der

- Evangelischen Landeskirche in Baden: Kirchliches Gesetz über den Pfarrdienst (Pfarrdienstgesetz – PfDG) vom 22. Oktober 1998 (GVBl. S. 169), zuletzt geändert am 20. Oktober 2005 (GVBl. 2006 S. 53),
- Bremischen Evangelischen Kirche: Gesetz über das Dienstverhältnis der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Bremischen Evangelischen Kirche (Pfarrergesetz) vom 24. November 1999 (GVM 1999 Nr. 2 Z. 1) mit Änderungen vom 19. Mai 2005 (GVM 2005 Nr. 1 Z. 2) und vom 8. Mai 2008 (GVM 2008 Nr. 1 Z.3),
- Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau: Kirchengesetz über die Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrdienstgesetz – PfDG) vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 69), zuletzt geändert am 24. November 2007 (ABl. 2008 S. 16),
- Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck: Pfarrerdienstgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 25. März 1973 in der Fassung der Neubekanntmachung vom 13. Dezember 1996 (KABl. 1996 S. 192),
- Lippischen Landeskirche: Kirchengesetz vom 5. Juni 1973 über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Lippischen Landeskirche – Pfarrdienstgesetz – PfDG – (Ges. u. VOBl. Bd. 6 S. 65), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 27. November 2001 (Ges. u. VOBl. Bd. 12 S. 200),
- Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg: Pfarrergesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg (Pfarrergesetz – PfG) vom 14. Mai 1997 (GVBl. XXIV. Bd., S. 18), geändert durch Kirchengesetz vom 17. November 2000 (GVBl. XXV. Bd., S. 4), Kirchengesetz vom 14. November 2003 (GVBl. XXV. Bd., S. 119) und Gesetz vom 10.05.2007 (GVBl. XXVI. Bd., S. 89, 91),
- Evangelischen Kirche der Pfalz: Gesetz über den Dienst der Pfarrerin/des Pfarrers (Pfarrdienstgesetz) vom 1. Oktober 2005 (ABl. S. 142), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16.11.2007 (ABl. S. 270) und vom 14.11.2008 (ABl. S. 195),
- Evangelischen Landeskirche in Württemberg: Württembergisches Pfarrergesetz vom 2. März 1989 (ABl. 54 S. 38), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. November 2006 (ABl. 62 S. 319,320),
- Evangelisch-reformierten Kirche: Kirchengesetz vom 11. Februar 1986 zur Regelung der Rechtsstellung der Pfarrer und Pfarrerinnen der Evangelisch-reformierten Kirche (Pfarrerdienstgesetz) in der Fassung vom 6. Mai 2004 (GVBl. Bd. 18 S. 292).

Angesichts dieser Situation hat die Dienstrechtliche Kommission des Rates der EKD bereits im Jahr 1996 Formulierungsvorschläge zur Vereinheitlichung der einzelnen Pfarrdienstgesetze erarbeitet (Vereinheitlichung dienstrechtlicher Vorschriften in den Gliedkirchen der EKD. Hrsg.: Kirchenamt der EKD, 1996). Der Rat der EKD und die Kirchenkonferenz haben die Vorschläge zustimmend zur Kenntnis genommen und den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen empfohlen, die Vorschläge im Falle von Novellierungen und Gesetzesänderungen zu berücksichtigen. Zu einer nachhaltigen Vereinheitlichung haben sie nicht geführt.

Die Kirchenkonferenz der EKD hat in ihrer Sitzung am 22. Juni 2006 die Anregung aus der EKM, die elf verschiedenen Pfarrdienstgesetze in den Gliedkirchen der EKD zusammenzuführen und ein gemeinsames Pfarrdienstrecht zu schaffen, positiv aufgenommen und die Erwartung geäußert, dass das Kirchenamt der EKD den Entwurf eines solchen Gesetzes vorbereitet. Der Rat der EKD hat sich diese Anregung mit Beschluss vom 6. Oktober 2006 zu eigen gemacht und das Kirchenamt der EKD gebeten, die nötigen Vorarbeiten aufzunehmen und das Verfahren mit der VELKD und der UEK abzustimmen.

Nachdem in den letzten Jahren bereits die Vereinheitlichung des Kirchenbeamtenrechts und des Disziplinarrechts gelungen ist, ist die Vereinheitlichung des Pfarrdienstrechts aus mehreren Gründen folgerichtig: Da nur noch ein Gesetz fortgeschrieben werden muss, verringert sich der dafür erforderliche zeitliche, organisatorische, personelle und auch finanzielle Aufwand (vgl. dazu Tröger, Ein Pfarrdienstgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland, FS Link, 2003 S. 159, 168). Ein einheitliches Pfarrdienstrecht ermöglicht eine Angleichung der Verwaltungspraxis und damit den Austausch von Erfahrungen und Kenntnissen zwischen den Landeskirchen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer in den einzelnen Gliedkirchen werden nach gleichen gesetzlichen Bestimmungen behandelt, so dass auch ein Wechsel zwischen den Gliedkirchen leichter möglich ist. Letztlich wird ein einheitliches Pfarrdienstgesetz auch zu einer höheren Akzeptanz kirchlichen Rechts gegenüber staatlichen Stellen führen.

II. Begründung der Vorschriften

A. Einführung

Mit der Gestaltung des Pfarrdienstrechts 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 Art. 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 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht tangiert. Artikel 4 Abs. 1 und 2 der Antidiskriminierungs-Richtlinie sowie §§ 8 und 9 AGG

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 und 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 §§ 4, 9, 19 und 24 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 § 2 Abs. 1 des Entwurfs begründet wird, rechtfertigt, unabhängig von der konkreten Verwendung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers, durchweg die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft, wie sie in § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 i.V.m. mit § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Entwurfs geregelt ist.

Der vorgelegte Entwurf beinhaltet ein vollständiges und eigenständig anwendbares Gesetz. Er nimmt insbesondere Regelungen aus dem Kirchenbeamtengesetz der EKD, dem Pfarrdienstgesetz der ehemaligen EKU und dem Pfarrergesetz der VELKD, aber auch eine Reihe kluger Bestimmungen aus gliedkirchlichen Pfarrdienstgesetzen auf. Der Entwurf orientiert sich an dem im Pfarrdienstrecht der Gliedkirchen Bewährten. An einigen Stellen wurde das bisherige Pfarrdienstrecht weiter entwickelt:

• Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel knüpft § 37 nicht mehr an die physische Präsenz im Dienstbezirk an. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und den Dienst innerhalb angemessener Zeit aufnehmen können.

• Es wurde insgesamt versucht, das Pfarrdienstrecht weniger stellenbezogen zu gestalten, um den Gliedkirchen die Möglichkeit zu geben, Versetzungen in den Wartestand in größerem Umfang durch Übertragung eines nicht-stellen-gebunden Auftrages zu vermeiden (vgl. §§ 25, 76 Abs. 2 und 3, 79, 83, 85, 86, 92 Abs. 2).

• Die in allen Pfarrdienstgesetzen geregelte Versetzung in den Wartestand wegen mangelnder Gedeihlichkeit der Amtsführung wurde als Tatbestand für die Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag aufgenommen (§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5). Erst bei Nichtdurchführbarkeit der Versetzung ist die Versetzung in den Wartestand möglich (§ 83 Abs. 2). Gleichzeitig wurde der Begriff der „mangelnden Gedeihlichkeit der Amtsführung“, der teilweise trotz penibler Auslegung durch die Rechtsprechung als zu unbestimmt kritisiert wird, durch eine kompakte Kodifizierung der Rechtsprechung zu diesem

Begriff ersetzt (§ 80 Abs. 1), so dass künftig von einer „nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“ gesprochen werden muss.

• Da der Wartestand einen Ausnahme-Status darstellt, soll er bereits nach drei Jahren ohne Ausübung einer dienstlichen Tätigkeit in den Ruhestand übergehen (§ 92).

• Gleichzeitig wurde der Weg aus dem Ruhestand zurück in den aktiven Dienst deutlicher geregelt, damit Reaktivierungen leichter möglich sind (§ 95).

• Die Amtsbezeichnung lautet in allen Stadien des aktiven Dienstes „Pfarrerin“ oder „Pfarrer“. Die Amtsbezeichnungen „im Wartestand“ und „im Probedienst“ wurden abgeschafft. Verblieben sind die Bezeichnungen „im Ruhestand“ und „außer Dienst“ (§ 29).

• Die Zuweisung (§ 78), die bisher nur in wenigen Pfarrdienstgesetzen enthalten war, wurde als Instrument zur Übertragung von Tätigkeiten bei einem Rechtsträger außerhalb des Geltungsbereichs des gemeinsamen Pfarrdienstgesetzes (z.B. bei der Diakonie) aufgenommen.

• Für die in vielen Gliedkirchen ehrenamtlich tätigen Ordinierten, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen, wurde mit dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein greifbarer Rechtsstatus geschaffen, so dass über ihre Rechte und Pflichten künftig Klarheit herrscht (§§ 111 bis 114).

• Schließlich wurde die Beteiligung des Verbandes evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. für alle Fälle vorgesehen, in denen die EKD dienstrechtliche Regelungen mit Wirkung für die Gliedkirchen erlässt, wobei es den Gliedkirchen überlassen bleibt, wie sie die Frage von Pfarrdienstvertretungen für ihren Bereich regeln wollen (§ 107).

B. Einzelne Vorschriften

Teil 1 Grundbestimmungen

§ 1 Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbereich

vergleichbare Vorschriften: Präambel PfDG.EKU

Wort und Sakrament sind Grundlage und Auftrag der Kirche. Das Amt der Wortverkündigung (CA V) liegt in der Taufe begründet und ist daher Aufgabe aller Christen. Es entfaltet sich in verschiedenen Diensten. Zu ihnen gehört die öffentliche Wortverkündigung. Die Übertragung dieser Aufgabe bedarf wegen der Öffentlichkeit des Wirkens der ordentlichen Berufung (rite vocatus gemäß CA XIV). Diese geschieht für Pfarrerinnen und Pfarrer durch die Ordination. Hieran knüpft die in Klammer gestellte Legaldefinition an. Auch der einfache Begriff „Amt“ nimmt im Sprachgebrauch dieses Kirchengesetzes immer auf § 1 Abs. 1 Bezug, nicht auf die verschiedenen beamtenrechtlichen Amtsbegriffe. Das Pfarrdienstgesetz betrifft ausschließlich die Ordination von Pfarrerinnen und Pfarrern. Es macht keine Aussagen zu der Frage, wer sonst in welcher Form zum Dienst der öffentlichen

Wortverkündigung berufen werden kann (vgl. dazu: „Ordnungsgemäß berufen“. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis).

zu Nr. 2: Gemäß dem Grundsatz „nemo in vacuum ordinetur“ darf eine Ordination – auch ehrenamtlich tätiger Personen – nur erfolgen, wenn ein regelmäßig wahrzunehmender kirchlicher Auftrag erteilt werden soll. Für die Ordination selbst reicht eine allgemeine Beschreibung des Auftrags aus; wesentlich ist, dass die oder der Ordinierte konkrete Verwendung finden soll. Ein geordneter kirchlicher Dienst für Ehrenamtliche kann nach der Praxis der meisten Gliedkirchen bereits angenommen werden, wenn für etwa sechs mal im Jahr ein Predigtauftrag in einer bestimmten Gemeinde erteilt wird. Häufig wird zusätzlich die Übernahme eines weiteren pastoralen Angebotes (z.B. Leitung eines Gemeindekreises) erwartet. Wesentlich ist, dass ein Dienst aufgrund geregelter Absprachen in einem bestimmten Bereich und nicht ohne jede Anbindung völlig nach Belieben erfolgt.

zu Absatz 3: Pfarrerinnen und Pfarrer üben das Amt der öffentlichen Wortverkündigung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treuverhältnisses zu ihrer Kirche aus (Pfarrdienstverhältnis). Das Gesetz erfasst Pfarrdienstverhältnisse unterschiedlicher Art, nämlich neben dem Regeltyp des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit, das Pfarrdienstverhältnis auf Probe, das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit und das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt. Regelungen zum Vikariat fallen weiterhin in die Zuständigkeit der Gliedkirchen. Das gemeinsame Pfarrdienstgesetz soll erstmals auch der Evangelischen Kirche in Deutschland ermöglichen, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen. Soweit Pfarrdienst im Rechtsverhältnis zu ihr wahrgenommen wird, z.B. in der Schaustellerseelsorge und in einigen Auslandsgemeinden, konnte sie bisher lediglich Kirchenbeamtenverhältnisse begründen. Das ist sachfremd und soll mit dem Pfarrdienstgesetz anders werden.

§ 2 Pfarrdienstverhältnis

vergleichbare Vorschriften: § 2 PfDG.EKU, § 3 PfG.VELKD

Zu Absatz 1: Das Pfarrdienstverhältnis ist ein besonders ausgestaltetes Dienstverhältnis, das wesentliche Merkmale des staatlichen Beamtenverhältnisses teilt und wie dieses öffentlich-rechtlicher Natur ist. Diese öffentlich-rechtliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses hat sich für den Pfarrdienst als besonders funktionsgerecht erwiesen. Als lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis sichert es in besonderer Weise die Unabhängigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer Verkündigung, die ihre Bindung allein in Schrift und Bekenntnis findet (vgl. § 24 Abs. 2). Die ausdrückliche Kennzeichnung als Dienst- und Treueverhältnis bringt die gegenüber anderen Dienstverhältnissen besonders umfassende, grundsätzlich auf Lebenszeit angelegte beiderseitige Pflichtenbindung zum Ausdruck (vgl. für § 2 BBG Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer, BBG. Kommentar, Loseblatt, Stand 06/2003, § 2 BBG RdNr. 4; ausf. Jachmann, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 4. Aufl. 1999, Art. 33 RNr. 30 m. w. N.), die sich in den Rechten und Pflichten aus dem Pfarrdienstver-

hältnis (s. im Einzelnen die Begründung zu §§ 3 Abs. 2, 24 ff.) konkretisiert. Pfarrerinnen und Pfarrer sind an die Ordnungen ihrer Kirche gebunden (§§ 3 Abs. 2, 24 Abs. 2). Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein Recht auf Schutz in ihrem Dienst und in ihrer Stellung als Pfarrerin oder Pfarrer sowie ein Recht auf Fürsorge für sich und ihre Familie (§§ 30 Abs. 3, 47 Abs. 1).

Absatz 1 nennt ausdrücklich die kirchlichen Dienstherren vergleichbar § 2 BBG. (Zur Dienstherrnfähigkeit vgl. H. Weber, Artikel „Dienstherrnfähigkeit", LKStKR I, 2002, S. 436 ff.; von Tiling, Zur Dienstherrnfähigkeit der Kirchen, ZevKR 36 [1991] S. 276 ff.). Dienstherrenfähig für die Begründung von Pfarrdienstverhältnissen sind ausschließlich die in § 2 Abs. 1 Genannten: EKD, Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse, während das KBG.EKD auch anderen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die unter kirchlicher Aufsicht stehen, Dienstherrnfähigkeit für die Begründung von Kirchenbeamtenverhältnissen zuerkennt (vgl. § 2 KBG.EKD). Anstellungskörperschaften, bei denen Stellen für Pfarrerinnen und Pfarrer eingerichtet werden können, werden durch § 25 Abs. 2 Satz 2 festgelegt. Anstellungskörperschaften sind im Grundsatz die Evangelische Kirche in Deutschland, Gliedkirchen, gliedkirchliche Zusammenschlüsse, Kirchengemeinden, Kirchenkreise sowie alle unter der Aufsicht einer Kirche stehenden Einrichtungen, die nach allgemeinem Staatsrecht Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind, auch solche, die von mehreren Gliedkirchen gemeinsam getragen werden (z.B. Predigerseminare, Akademien o.ä.). Gemäß § 115 Satz 2 können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich für ihre Anstellungskörperschaften eigene Regelungen treffen. Satz 3 bestimmt die obersten kirchlichen Verwaltungsbehörden, denen nach § 115 eine Auffangzuständigkeit zukommt, zur jeweils obersten Dienstbehörde, wobei auch diese Bestimmung wie alle Zuständigkeitsregelungen gemäß § 115 eigener Regelungen der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse zugänglich ist.

In Absatz 2 werden die Arten der Pfarrdienstverhältnisse nach diesem Gesetz abschließend katalogisiert. In Anlehnung an KBG.EKD und BBG sind neben dem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit als Regelfall, das Pfarrdienstverhältnis auf Probe, auf Zeit und im Ehrenamt vorgesehen. Die Begründung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses mit Pfarrerinnen und Pfarrern ist nach § 108 in Ausnahmefällen möglich. Da es sich hierbei nicht um ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis handelt, ist es in Absatz 2 nicht genannt, sondern am Ende des Gesetzes aufgeführt.

Absatz 3 stellt klar, dass die EKD nicht selbst Pfarrerinnen und Pfarrer ordiniert, sondern Pfarrdienstverhältnisse mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die bereits von einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ordiniert wurden, begründet.

Teil 2 Ordination
§ 3 Ordination

vergleichbare Vorschriften: § 3 PfDG.UEK, § 4 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Die Berechtigung und der Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung werden durch die Ordination übertragen. Sie umfassen auch Seelsorge und Lehre. Mit dieser Bedeutung als ministerium verbi wird der Begriff „Amt" – im Gegensatz zu seinen beamtenrechtlichen Bedeutungen – durchgängig in diesem Gesetz verwendet. Die Übertragung des Amtes geschieht durch die Kirche. Der Begriff ist in § 3 i.S. der ekklesia universalis verwendet, während er sonst (z.B. in § 4 Abs. 4) für die jeweilige Ortskirche steht.

Nach Absatz 2 ist Maßstab für die Amts- und Lebensführung der Pfarrerinnen und Pfarrer die Nicht-Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der kirchlichen Verkündigung. Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung ist mit dem gesamten Leben der Ordinierten verwoben, da sie ihr persönliches Leben unter den Anspruch Gottes stellen und gleichzeitig ein öffentliches Amt inne haben, so dass sie von der Öffentlichkeit daran gemessen werden, wie weit es ihnen in ihrer Amts- und Lebensführung gelingt, diesem Anspruch gerecht zu werden. Das Gesetz geht demgegenüber davon aus, dass der einzelne Geistliche nicht durch sein Verhalten die Glaubwürdigkeit des Amtes garantieren muss und dass die Verpflichtung zu glaubwürdiger Lebensführung auch die persönliche Freiheit und die privaten Rechte des Amtsinhabers achten muss (vgl. Maurer, ZevKR 1993/1994, S. 387 ff.). Daher ist die Lebensführungspflicht der Pfarrerinnen und Pfarrer letztlich eine Unterlassenspflicht, nämlich alles zu unterlassen, was die Glaubwürdigkeit ihres persönlichen Zeugnisses und der Verkündigung der Kirche beschädigt. Pfarrerinnen und Pfarrer sind an Schrift und Bekenntnis gebunden. Das Bekenntnis ergibt sich aus den Bekenntnisschriften der jeweiligen Kirche.

Die Formulierung in Absatz 3 von den „in der Ordination begründeten Rechten und Pflichten" ist bewusst weit gewählt und schließt auch sekundäre Pflichten, z.B. zur Zurückhaltung in politischen Fragen, mit ein. Die Norm bezieht die Pflichten aus der Ordination in das Pfarrdienstverhältnis mit ein und macht sie auf diese Weise einer dienstrechtlichen Würdigung zugänglich: Absatz 3 macht Absatz 2 justiziabel und durchsetzbar. Die in Absatz 3 beschriebene Verpflichtung bezieht sich sowohl auf dienstliches als auch auf außerdienstliches Verhalten. Einige dieser Pflichten – Lehr- und Bekenntnistreue – sind in Absatz 2, andere in Kapitel 2, §§ 30ff. ausdrücklich, aber nicht abschließend geregelt. Es lassen sich unmittelbare Amtspflichten und mittelbare oder besondere Lebenspflichten unterscheiden. Die besonderen Amtspflichten können auch das Verhalten des Amtsinhabers im privaten Bereich betreffen, soweit dieses Rückwirkungen auf das Amt hat. Also müssen Inhalt und Ausmaß dieser Amtspflichten durch das Amt und seine Erfordernisse bestimmt werden. Die Regelung beachtet, dass für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Regel keine höheren Anforderungen bezüglich der Lebensführung bestehen als beim einfachen

Kirchenglied, bei ihnen allerdings ein Verstoß gegen solche Anforderungen dienstrechtliche Folgen auslösen kann. Soweit der außerdienstliche Bereich berührt ist, müssen auch die persönliche Freiheit und die privaten Rechte des Amtsinhabers Berücksichtigung finden. (Maurer, Hartmut in ZevKR 38 [1993], „Bestehen für die Lebensführung von Pfarrern und Kirchenbeamten besondere rechtliche Anforderungen?“, S. 397ff., 412; siehe auch Mainusch, Aktuelle kirchenrechtliche und kirchenpolitische Fragestellungen im Pfarrdienstrecht, ZevKR 47 [2002] S. 1, 8).

§ 4 Voraussetzungen, Verfahren

vergleichbare Vorschriften: §§ 5 u. 6 PfG.VELKD, §§ 4, 12 Abs. 1 PfDG.EKU

Auf die Ordination besteht (auch nach dem 2. theologischen Examen) kein Rechtsanspruch; sie ist allein der geistlichen Entscheidung vorbehalten, die gerichtlich nicht nachgeprüft werden kann. (vgl. Kirchengericht der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, Urteil vom 30.11.1995 – KG – NELK 1/94 – RSprB ABl. EKD 1998, S. 6) Die Norm verdeutlicht, dass die Stellung zur Ordination auch ein Testfall für die Einstellung zum Beruf des Pfarrers ist. Sie trägt auch dem Umstand Rechnung, dass die Ordination in Kern und Mittelpunkt ein liturgisches, gottesdienstliches Geschehen ist, das sekundär Rechtfolgen hat. (Honecker, Martin; Evangelisches Kirchenrecht; Vandenhoeck&Rupprecht in Göttingen, 2009; S. 107).

Absatz 1 bestimmt, welche persönlichen Voraussetzungen vor der Ordination erfüllt sein müssen. Auch wenn die Ordinationsentscheidung nach Absatz 3 nur auf Verfahrensmängel rechtlich überprüft werden kann, gibt die Bestimmung der Ordinatorin oder dem Ordinator doch eine Entscheidungsrichtschnur. Inhaltlich und in der Formulierung ist die Vorschrift an § 12 Abs. 1 PfDG.EKU angelehnt.

zu Absatz 2 und 3: Die Entscheidung über die Ordination ist im Wesentlichen geistlicher Natur. Für sie ist die Einschätzung der persönlichen Berufung von hoher Bedeutung, die eines der Themen des Ordinationsgesprächs ist. Daher ist die Versagung der Ordination zwar zu begründen, sie kann aber nicht justiziabel sein. Sie ist daher nur hinsichtlich der Einhaltung des Verfahrens rechtlich überprüfbar (Abs. 3 Satz 2).

Absatz 4 korrespondiert mit der Vorschrift des § 3 Abs. 2. Für die abzugebende Erklärung in Absatz 4 können die Gliedkirchen die Schriftform vorschreiben. Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 ist diese Erklärung eine Voraussetzung für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe. Mit „Kirche“ ist hier – wie auch sonst im Gesetz – die jeweilige Ortskirche gemeint; nur in § 1 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 ist die ekklesia universalis gemeint.

zu Absatz 5: Die Ordination muss, das sie in erster Linie ein liturgisches, gottesdienstliches Geschehen ist, in einem öffentlichen Gottesdienst nach der agendarischen Ordnung vollzogen werden. Darüber wird eine Urkunde ausgestellt, die bei Verlust der Ordinationsrechte gem. § 5 Abs. 3 heraus zu geben ist.

§ 5 Verlust, Ruhen

vergleichbare Vorschriften: § 7 PfG.VELKD, §§ 5 – 7 PfDG.EKU

Der Verlust der Ordinationsrechte ist im Gegensatz zur Versagung der Ordination nach § 4 Abs. 3 keine rein geistliche oder seelsorgliche Entscheidung, sondern knüpft an Tatbestandsvoraussetzungen an, die einer richterlichen Würdigung zugänglich sind.

Absatz 1 zählt abschließend die Fälle auf, in denen Ordinierte Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verlieren. Der Verlust tritt mit dem Eintritt der entsprechenden Voraussetzung ein, ohne dass der Erlass eines rechtsgestaltenden Verwaltungsaktes erforderlich ist. Nach Absatz 4 ist aber ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen.

Satz 1 Nummer 3 regelt den Fall, dass der Betreffende einen förmlichen Kirchenaustritt nicht erklärt, aber in anderer Weise seine Hinwendung zu einer anderen Religionsgemeinschaft oder Religion manifestiert, z.B. durch Tragen besonderer, religiös motivierter Kleidung, regelmäßige, aktive Teilnahme an rituellen Handlungen oder ähnliches. Auch hinsichtlich der neuen Religionsgemeinschaft ist eine Mitgliedschaftserklärung oder ein Eintritt nicht Voraussetzung (keine Mitgliedschaftsregelungen beispielsweise bei Muslimen). Die Norm ist in der Formulierung § 79 Abs. 1 Nr. 3 KBG.EKD ähnlich.

Nummer 5 nimmt Bezug auf § 18 Abs. 3. Nach Nummer 7 verlieren Ordinierte, die Ordinationsrechte ferner dann, wenn sie keinen geordneten kirchlichen Dienst i.S.d. § 1 Abs. 2 mehr wahrnehmen. Hierzu sind § 75 Abs. 2 und § 113 Abs. 2 sowie die Ausnahmemöglichkeiten des Absatzes 2 zu beachten. Nummer 8 nimmt insbesondere Bezug auf § 9 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 4 und 5 und § 17 des Disziplinargesetzes (DG.EKD). Die disziplinarische Entfernung aus dem Dienst ist immer mit dem Verlust der Ordinationsrechte verbunden (§ 18 Abs. 1 Satz 2 DG.EKD).

Satz 2 nimmt den Kirchenaustritt (Nummer 2) und die darauf beruhende Entlassung (Nummer 6, vgl. dazu § 97 Abs. 1 Nr. 1) in einem Sonderfall vom Verlust der Ordinationsrechte aus, nämlich wenn der Austritt mit dem unmittelbaren Eintritt in eine Kirche verbunden ist, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der obersten Dienstbehörde (vgl. § 2 Abs. 1). Denn abweichend vom Sprachgebrauch des Zivilrechts (§ 184 Abs. 1 BGB) ist eine Genehmigung hier wie im gesamten Gesetz i.S. des öffentlichen Rechts als vorher einzuholende Erlaubnis zu verstehen. Im Fall des Satzes 2 wird die neue Kirche entscheiden, ob die Ordinationsrechte zu belassen sind, weil in ihrem Rahmen ein neuer geordneter Dienst übernommen wird. In Kanzel und Abendmahlsgemeinschaft stehen zu den Gliedkirchen der EKD insbesondere die Kirchen, die die Leuenberger Konkordie und die Meißener Erklärung unterzeichnet haben.

Absatz 2 ermöglicht, auch in anderen Fällen, die eigentlich mit dem Verlust der Ordinationsrechte verbunden sind, diese im kirchlichen Interesse zu belassen. Anders als nach

Absatz 1 Satz 2 handelt es sich hier um eine Ermessensentscheidung. Zum Begriff des kirchlichen Interesses wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen. Die Nummern 1 und 2 nennen Regelbeispiele. Grundlage für die Belassung der Ordinationsrechte ist, dass weiterhin ein geordneter kirchlicher Dienst – nicht notwendig in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht – ausgeübt wird. Mindestens sollte die künftige Tätigkeit mit dem Verkündigungsauftrag im Zusammenhang stehen, etwa als Religionslehrerin oder -lehrer in einem staatlichen Beamtenverhältnis. Bei ordinierten Theologieprofessorinnen und -professoren kann die Wahrnehmung eines geordneten kirchlichen Dienstes regelmäßig angenommen werden. Grund hierfür ist, dass die theologischen Fakultäten als gemeinsame Angelegenheit von Kirche und Staat von zentraler Bedeutung für die Ausbildung für das kirchliche Verkündigungsamt sind (vgl. hierzu BVerfG Az 1 BvR 462/06 vom 28.10.2008 - Lüdemann-Urteil, insbes. Ziffer 58 ff. der Urteilsbegründung). Nach Absatz 2 steht die Belassung der Ordinationsrechte stets unter dem Vorbehalt des Widerrufs.

Absatz 3 ist an § 7 PfDG.EKU angelehnt. Der Verlust der Rechte aus der Ordination ist nach Absatz 3 im Amtsblatt der EKD bekannt zu machen (Satz 4). Die Ordinationsurkunde ist zurückzugeben (Satz 2). Sie ist für ungültig zu erklären, wenn sie trotz Aufforderung nicht zurückgegeben wird (Satz 3). Dies gilt nicht bei vorläufiger Entziehung oder Einschränkung der Rechte aus der Ordination im Disziplinarverfahren. Mit den Ordinationsrechten gehen auch die Anstellungsfähigkeit und das Recht zum Tragen der Amtskleidung und der Amtsbezeichnung verloren.

Absatz 4 erfordert den Erlass eines feststellenden Verwaltungsaktes. Zuständig zur Feststellung des Verlustes ist die oberste Verwaltungsbehörde (§ 115) der Kirche, in der die Pfarrerin oder der Pfarrer Dienst tut, hilfsweise der Kirche, in der sie oder er zuletzt beschäftigt war. Bescheide nach Absatz 4 sind gemäß § 103 nach den Vorschriften des VVZG-EKD zuzustellen.

Absatz 5, 1. Alternative nimmt Regelungen aus § 9 PfDG.EKU, §§ 48, 61 ev.-ref. PfDG, § 89 PfG.Lippe, §§ 68, 84, 116 PfG. EKKW, § 62b EKHN , § 33, 63, 81 PfG.Pfalz auf. Das Ruhen der Ordinationsreche bezeichnet ihre vorübergehende Beschränkung, die von Gesetzes wegen in und außer Kraft tritt (Suspensiveffekt), ohne dass dies einen endgültigen Verlust bedeutet. Während des Ruhens darf im Einzelfall mit vorheriger Genehmigung von den Ordinationsrechten Gebrauch gemacht werden, etwa um eine Amtshandlung für besondere Freunde durchzuführen. Weitere Fälle des Ruhens enthalten §§ 35 Abs. 4, 75 Abs. 2 und § 113 Abs. 2. Gemäß § 84 Abs. 4 und § 94 Abs. 3 können im kirchlichen Interesse im Wartestand und im Ruhestand Beschränkungen in der Ausübung der Ordinationsrechte auferlegt werden.

Absatz 6 trifft Regelungen über den Fortbestand der Lehr- und Disziplinaraufsicht für den Fall, dass die Rechte aus der Ordination belassen werden. Satz 2 bezieht sich hierbei inhaltlich auf § 4 DG.EKD, in dem die disziplinaraufsichtführende Stelle für Pfarrerinnen

und Pfarrer näher bestimmt ist. Die sich aus § 4 DG.EKD ergebende Kirche trifft auch evtl. später notwendig werdende Entscheidungen über die Belassung der Ordinationsrechte.

§ 6 Erneutes Anvertrauen

vergleichbare Vorschriften: § 8 PfDG.EKU, § 9 PfG.VELKD

Da das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung mit der Ordination auf Lebenszeit anvertraut wird, wird die Ordination nicht wiederholt. Allerdings können Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verloren und mithin auch erneut anvertraut werden (Absatz 1).

Vor der Wiederbeilegung der Rechte aus der Ordination ist gemäß Absatz 2 das Benehmen mit der Kirche herzustellen, die den Verlust der Rechte festgestellt hat. Dies entspricht guter kirchlicher Praxis schon allein, um sicher zu gehen, dass keine schwerwiegenden Gründe gegen die Wiederbeilegung vorliegen.

Nach Absatz 3 ist zur Wiederbeilegung der Rechte aus der Ordination die Ordinationsurkunde wieder auszuhändigen oder neu auszustellen.

§ 7 Anerkennung der Ordination

Absatz 1 Satz 1 bestimmt in Übereinstimmung mit Art. 4 Abs. 1 Nr. 3 der GO.EKD, dass jede im Geltungsbereich dieses Gesetzes vollzogene Ordination von der Evangelischen Kirche in Deutschland, allen Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen anerkannt wird. Ordinierte sind – unter Beachtung des Kanzelrechts – in allen Gliedkirchen zur öffentlichen Wortverkündigung, zur Vornahme von Taufen und Amtshandlungen zugelassen. Dies gilt auch für die Kirchen mit gegenseitiger Anerkennung der Ordination für alle Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (Absatz 2). Absatz 3 betrifft andere Kirchen. Hier können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich die Ordination durch eine andere in- oder ausländische Kirche anerkennen.

Absatz 4 regelt, dass Ordinierte beim Wechsel des Dienstherren auf das Bekenntnis der aufnehmenden Kirche verpflichtet werden können, sofern sie nicht bereits anlässlich ihrer Ordination hierauf verpflichtet worden sind. Diese Regelung stellt die in der Leuenberger Konkordie ausgesprochene Anerkennung der Ordination anderer Kirchen nicht in Frage. Sie entspricht § 22 Abs. 2 PfG.VELKD und verdeutlicht die Bereitschaft des Ordinierten, sein Amt in Bindung an das Bekenntnis der aufnehmenden Kirche auszuüben.

Teil 3 Probedienst und Anstellungsfähigkeit
Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe
§ 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe

vergleichbare Vorschriften: § 15 PfDG.EKU, § 11 PfG.VELKD

Absatz 1 definiert das Ziel des Probedienstes. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit wegen der Übernahme jahrzehntelanger gegenseitiger Verpflichtungen voraussetzt, dass die Berufenden erfahren haben, welche Belastungen auf sie zukommen, und die Kirche abschätzen kann, ob sie ihren Auftrag den in Aussicht genommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anvertrauen kann. Daher ist die zeitlich begrenzte selbständige Wahrnehmung eines pfarramtlichen Dienstes während des Probedienstes unverzichtbar.

Absatz 2 bestimmt, dass die Vorschriften dieses Gesetzes grundsätzlich auch für das Pfarrdienstverhältnis auf Probe gelten. Entgegen bisheriger Praxis gilt für den Probedienst auch die allgemeine Amtsbezeichnung „Pfarrerin“ oder „Pfarrer“ gemäß § 29. Daneben – nicht stattdessen – können die Gliedkirchen aufgrund der Öffnungsklausel in § 118 Abs. 3 für das Pfarrdienstverhältnis auf Probe bisher übliche Amtsbezeichnungen wie „Pfarrerin oder Pfarrer zur Anstellung“, „Pfarrerin oder Pfarrer im Entsendungsdienst“, „Pfarrvikar oder Pfarrvikarin“ weiter verwenden.

§ 9 Voraussetzungen, Eignung

vergleichbare Vorschriften: § 16 PfDG.EKU, § 12 PfG.VELKD

Die Vorschrift führt in Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 die Voraussetzungen für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe im Einzelnen und abschließend auf, ohne dass bei Erfüllen der Voraussetzungen ein Anspruch auf Aufnahme ins Pfarrdienstverhältnis auf Probe bestünde. Eine Einstellung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe ist insbesondere dann ausgeschlossen, wenn keine freien und besetzbaren Stellen vorhanden sind. Dienstherren sind nicht verpflichtet, genügend Stellen für alle Bewerber vorzuhalten. Sie müssen Stellen nur im Rahmen ihrer gesetzlichen und finanziellen Möglichkeiten vorhalten (VuVG der VELKD, Urteil vom 07. Juli 2009 – RVG 1/2008 – nicht veröffentlicht, [S. 8, 9 des Entscheidungsabdrucks]). Die Norm korrespondiert mit § 19 Abs. 1.

Die Regelung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Kirche geschieht in Wahrnehmung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, welches in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV festgeschrieben ist, und ist damit von staatlichen Einflüssen frei. Insbesondere gilt das Prinzip der Bestenauslese im kirchenrechtlichen Dienstrecht ebenso wenig wie das Leistungsprinzip überhaupt. (Mainusch, Aktuelle kirchenrechtliche und kirchenpolitische Fragestellungen im Pfarrerdienstrecht, ZevKR 47 [2002], S. 1, 8); de Wall, Die Hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und die Einstellungspraxis der Gliedkirchen der EKD (unveröffentlichtes Rechtsgutachten im Auftrag der EKD), S. 22 f.; VGH der EKU, Beschl. V. 30.05.1996 – VGH 3/96 – RSprB ABl. EKD 1997 S. 11).

Allerdings muss ein sog. „Typenzwang“ stets berücksichtigt werden, der dem Umstand Rechnung tragen muss, dass Beamte nicht unter den Schutz des Arbeits- und Sozialrechts fallen. Vor diesem Hintergrund und der geübten Praxis, der das Leistungsprinzip nicht unbekannt ist, erfahren die Grundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG auch in der kirchengerichtlichen Rechtsprechung und in der kirchlichen Verwaltung mittelbar Berücksichtigung (VGH der EKU, Beschl. V. 30.05.1996 – VGH 3/96 – RSprB ABl. EKD 1997, S. 11; VGH der EKU, Urt. V. 17.08.1998 – VGH 10/97 – RSprB ABl. EKD 1999, S. 16; vgl. auch die dies insoweit indizierenden gliedkirchlichen Vorschriften des §§ 8 I, 8 III, 2 II Nr. 5 des Gleichstellungsgesetzes der rheinischen Kirche (Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche im Rheinland – GleiStG); vgl. die gliedkirchliche Richtlinie zum Gleichstellungsgesetz vom 17.07.2003 der Evangelischen Kirchen von Westfalen 4.1 zu § 4 Abs. 1 GleiStG; vgl. ebenso § 8 I KBG.EKD). Bei der Beurteilung der Eignung kommt dem Dienstherrn ein großer, gerichtlich nicht nachprüfbarer Beurteilungsspielraum (vgl. VuVG der Ev. Kirche in Hessen und Nassau – Zweite Kammer –, Urteil vom 26.01.1991 – II 5/89 – RSprB ABl. EKD 1996, S. 14) zu, wobei allerdings willkürliche Ungleichbehandlungen ausgeschlossen sind (vgl. dazu Begründung zu § 16).

Nach oben Angeführtem muss wegen des „Typenzwangs“ auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu diesem Themenkreis im Rahmen des § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 PfDG.EKD der Sache nach mittelbar Anwendung finden, so auch der Beschluss des BVerfG vom 10.12.2008 – 2 BvR 1571/07 – ZBR 2009, S. 125. Hiernach darf die gesundheitliche Eignung für ein Beförderungsamt nicht allein deshalb abgesprochen werden, weil der Bewerber den Anforderungen des Dienstes seines Amtes im statusrechtlichen Sinne nicht vollumfänglich entspricht. Wohl aber ist, wenn die gesundheitlichen Voraussetzungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses nicht erfüllt sind, eine Anstellung im privatrechtlichen Dienstverhältnis (vgl. § 108) zu erwägen. Hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung (Nummer 4) wurde die Formulierung des § 8 Abs. 2 Nr. 5 KBG.EKD übernommen, da sie die Beweislast, dass jemand aus gesundheitlichen Gründen für den Pfarrdienst nicht geeignet ist, dem Dienstherrn überträgt, während bei Wegfall der Norm, die Bewerberinnen und Bewerber die volle Beweislast für ihre Eignung auch in gesundheitlicher Hinsicht trügen, was nicht interessengerecht wäre.

Die Altersgrenze in Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 entspricht der bisherigen Altersgrenze in § 16 Abs. 1 PfDG.EKU. Sie korrespondiert mit der Altersgrenze in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und soll eine vertretbare Relation zwischen der erbrachten Dienstzeit und der später aufzubringenden Versorgung wahren. Altersgrenzen für die Einstellung und Übernahme in eine Beamtenlaufbahn werden nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgeschlossen. BVerwG, Urt. v. 19.2.2009 – 2 C 18/07, BeckRS 2009, 33325). In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 3 und 7 abgewichen werden (Satz 2). Von der Lebensaltersgrenze kann insbesondere

abgewichen werden, wenn das 35. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten worden ist (Satz 3).

Absatz 2 regelt, dass die EKD, gliedkirchliche Zusammenschlüsse und einzelne Gliedkirchen von dem festgelegten Höchstalter zum Eintritt in den Probedienst von 35 Jahren abweichen können, indem sie in ihrem Geltungsbereich die Altersgrenze erhöhen. Reduzierung des Eintrittshöchstalters auf unter 35 Jahre ist aber ausgeschlossen.

Absatz 3 regelt, dass in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe nicht nur Bewerberinnen und Bewerber ohne Anstellungsfähigkeit berufen werden können, sondern auch solche, die die Anstellungsfähigkeit schon erworben haben. Allerdings muss die Übernahme in ein Lebenszeitdienstverhältnis vorgesehen sein. Dies kann geschehen, weil zunächst keine Stelle, die gemäß§ 20 Abs. 4 bei Begründung eines Dienstverhältnisses auf Lebenszeit zu übertragen ist, vakant war, oder weil eine Bewerberin oder ein Bewerber mit einer außerhalb erworbenen Anstellungsfähigkeit zunächst erprobt werden soll.

Absatz 4 stellt klar, dass kein Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe besteht.

§ 10 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe

vergleichbare Vorschriften: § 17 PfDG.EKU

Absatz 1 Satz 1 regelt die Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe. Satz 2 verdeutlicht, dass auch für den Probedienst die allgemeine Amtsbezeichnung „Pfarrerin“ oder „Pfarrer“ gilt (vgl. § 29).

Absatz 2 regelt die Wirksamkeit der Berufung. Die Aushändigung der Urkunde ist nach Satz 1 konstitutiv für das Bestehen des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe; dies wird durch Satz 3 unterstrichen. (vgl. auch die Ausführungen zu §§ 20ff.) „Insoweit unwirksam“ bedeutet, dass die Berufung für die Zeitspanne vom zurückliegenden Zeitpunkt bis zum Tag der Aushändigung der Urkunde unwirksam ist.

Absatz 3 (vgl. §§ 9 Abs. 1 KBG.EKD, 10 Abs. 2 BBG) gibt einen Mindesttext für die Berufungsurkunde vor, die Urkunde kann mehr beinhalten, z.B. das Dienstverhältnis zur Landeskirche betonen.

§ 11 Auftrag und Ordination

Zu Absatz 1: Im Probedienst ist die Fähigkeit zur Konzeptionierung und Durchführung pfarramtlicher Aufgaben in der Regel in einer Kirchengemeinde unter Beweis zu stellen. Auch wo eine andere Aufgabe übertragen wird, ist wenigstens ein Aufgabengebiet zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung zu übertragen, damit der Erprobungszweck erreicht werden kann.

Zu Absatz 2: Der Begriff Dienstbeschreibung umfasst sowohl die Dienstanweisung als auch die Dienstordnung. Es kann eine abstrakt generelle Dienstordnung ebenso erlassen

werden wie eine mehr oder weniger detaillierte Anweisung oder Einzelweisung der vorgesetzten Aufsichtsperson. Auch eine einvernehmlich ausgehandelte Beschreibung des Aufgabenkatalogs ist möglich.

Zu Absatz 3: Die Ordination am Beginn des Probedienstes ist inzwischen in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland übliche Praxis. Die Evangelisch-reformierte Kirche, die wegen der besonderen Stellung der Kirchengemeinde in ihrer Kirchenverfassung erst bei Berufung in das Lebensdienstverhältnis ordiniert, kann diese Praxis gemäß § 118 Abs. 2 beibehalten, ebenso die Westfälische Kirche, die die Ordination aufgrund Art. 221 ihrer Kirchenordnung im Laufe des Probedienstes vornimmt.

Zu Absatz 4: Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden bei Antritt des Dienstes in einem Gottesdienst vorgestellt. Pfarrerinnen und Pfarrer, die ins Lebensdienstverhältnis berufen werden, werden hingegen gemäß § 20 Abs. 5 bei Antritt des Dienstes im Gottesdienst eingeführt. Vorhandene Agenden sind für den Vorstellungsgottesdienst verbindlich.

§ 12 Dauer des Probedienstes

Absatz 1 Satz 1 führt die dreijährige Probezeit als Regeltypus ein. Das führt in manchen Gliedkirchen zu einer Verlängerung der Probezeit, die allerdings gemäß Absatz 4 durch abweichendes gliedkirchliches Gesetz vermieden werden kann.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass Zweifel an der Bewährung der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Probedienst alsbald, das heißt: sobald wie möglich, jedenfalls ohne schuldhaftes Zögern, mitgeteilt werden sollen. Die Leistungen müssen den Anforderungen gemäß § 16 Abs. 1 in vollem Umfang entsprechen und zweifelsfrei erkennen lassen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer eine Pfarrstelle selbständig führen kann. Zweifel an der Eignung für den pfarramtlichen Dienst werden sich in der Regel ergeben, wenn sich Einzelbeschwernisse verdichten. Der Dienstherr soll frühzeitig prüfen, ob sich die Pfarrerin oder der Pfarrer im Probedienst dauerhaft bewähren wird und in Zweifelsfällen die Probezeit – ggf. kombiniert mit Fortbildungsauflagen – verlängern oder auch einen anderen Auftrag übertragen (Satz 2). Die Aufzählung in Satz 2 ist nicht abschließend. Die Gliedkirchen müssen diese Vorschrift durch ihre Verwaltungspraxis sinnvoll ausfüllen (vgl. z.B. § 13 PfG.VELKD), insbesondere indem Aufsichtspersonen der mittleren Ebene verpflichtet werden, Zweifel zu artikulieren und frühzeitig Anfragen zur Bewährung zu beantworten. Entsprechende Regelungen können die Gliedkirchen nach §§ 115, 117 Abs. 1 erlassen.

zu Absatz 3: Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit nicht automatisch in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt, weil dieser Schritt, der gemäß § 20 Abs. 4 in der Regel mit der erstmaligen Übertragung einer Stelle bei einer Anstellungskörperschaft verbunden ist, durch die Stellensituation einer Kirche mit beeinflusst wird. Gemäß § 12 Abs. 3 wird das Probedienstverhältnis daher zunächst fortgeführt, allerdings längstens vier Jahre. Wird bis dahin – mangels Übertra-

gung einer Stelle gemäß § 20 Abs. 4 – kein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet, so erfolgt gemäß § 14 Abs. 3 die Entlassung.

§ 13 Dienstunfähigkeit

vergleichbare Vorschriften: § 74 KBG.EKD, § 20 PfDG.EKU, § 17 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Pfarrerinnen und Pfarrer auf Probe sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie durch einen Dienstunfall oder jedenfalls aus Veranlassung des Dienstes dienstunfähig geworden sind und kein eigenes grobes Verschulden ursächlich war. Beruht der Eintritt der Dienstunfähigkeit auf anderen Gründen, so steht die Versetzung in den Ruhestand im Ermessen des Dienstherrn. Wo allerdings die Voraussetzungen für den Bezug eines Ruhegehalts nicht erfüllt sind, insbesondere die notwendige versorgungsrechtliche Wartezeit nicht zurückgelegt ist (vgl. §§ 94 Abs. 1, 99 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG), wird eine Ruhestandsversetzung nur in außergewöhnlichen Fällen in Betracht kommen, in denen andernfalls eine unbillige Härte gegeben wäre. Der Begriff der Dienstunfähigkeit und das Verfahren der Ruhestandsversetzung richten sich nach den §§ 89, 91, 93, 94 und 95, die gemäß § 8 Abs. 2 auf Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe anzuwenden sind.

zu Absatz 2: Nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist auch bei einer Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, die nicht im Zusammenhang mit dem Dienst steht. Allerdings stellt Satz 2 klar, dass es auch hier bei der Grundregel der §§ 94 Abs. 1, 99 Abs. 1 bleibt, dass zuvor ein Anspruch auf Ruhegehalt erworben sein muss. Andernfalls ist die Entlassung auszusprechen (§ 14 Abs. 2 Nr. 4).

Absatz 3 schließt es aus, eine Pfarrerin oder einen Pfarrer im Probedienst in den Wartestand zu versetzen.

§ 14 Beendigung

vergleichbare Vorschriften: § 82 KBG.EKD, § 21 PfDG.EKU, §§ 15 Abs. 2, 16f. PfG.VELKD

Die Beendigungsgründe des § 14 gelten neben den allgemeinen Entlassungsgründen des Teils 7 (§§ 96 ff.).

Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe endet in der Regel durch Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit. In dieses kann nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 i.V.m. § 16 Abs. 1 allerdings nur berufen werden, wer sich in der Probezeit in vollem Umfang bewährt hat. Fehlende Bewährung in diesem Sinne stellt nach § 14 Abs. 2 Nr. 1 einen Entlassungsgrund dar. Wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe den Anforderungen nur mit Einschränkungen entspricht und auch am Ende der Probezeit die Prognose lediglich ergibt, dass bestehende Mängel behoben werden können, liegt keine ausreichende Bewährung vor. Ein solcher Fall ist auch dann gegeben, wenn in der Wahrneh-

mung des bisherigen Auftrages eine nachhaltige Störung festgestellt wird und nicht erwartet werden kann, dass in einem anderen Auftrag eine vergleichbare Störung nicht auftritt (vgl. Begründung zu § 16). Der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe soll grundsätzlich die volle Probezeit zur Verfügung stehen, um ihre oder seine Bewährung zu beweisen. Maßgebend ist die im Einzelfall von den Betroffenen abzuleistende, ggf. individuell verkürzte oder verlängerte Probezeit. Ausnahmsweise darf der Dienstherr diese durch Entlassung wegen mangelnder Bewährung vorzeitig beenden, wenn er aufgetretene Mängel ihrer Natur nach oder wegen ihrer Schwere als in der restlichen Probezeit nicht behebbar ansieht. Eine Anwendung von Nummer 1 nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist nicht denkbar.

Aus dem Probedienst ist ferner zu entlassen, wenn eine der Voraussetzungen für seine Begründung fortfällt (Nummer 2) oder die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe dienstunfähig geworden ist, aber nicht nach § 13 in den Ruhestand versetzt wird (Nummer 4). Die Entlassung erfolgt ferner, wenn eine nicht unerhebliche Amtspflichtverletzung festgestellt wird (Nummer 3) oder wenn die Ordination versagt wird (Nummer 5). Daneben sind alle Entlassungsgründe anzuwenden, die in Teil 7 des Gesetzes (§§ 96 ff.) für das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit geregelt sind (§ 8 Abs. 2).

Die Regelung des Absatzes 3 korrespondiert mit § 20 Abs. 4, nach dem die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit regelmäßig mit der Übertragung einer Stelle verbunden ist. Absatz 3 ist angesichts solcher Situationen erforderlich, in denen eine erhebliche Stellenknappheit herrscht oder bei denen Pfarrerinnen und Pfarrer zwar die Anstellungsfähigkeit erlangen, jedoch – aus welchen Gründen auch immer – keine Stelle finden. Die Öffnungsklausel ermöglicht es, eine andere Frist festzusetzen oder von dieser Regelung ganz abzusehen.

Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit

vergleichbare Vorschriften: §§ 11-14, 19 PfDG.EKU, §§ 20, 21 PfG.VELKD

Auch nachdem der staatliche öffentliche Dienst im Beamtenstatusgesetz für die Bundesländer und im Dienstrechtsneuordnungsgesetz für den Bund das Institut der Anstellung, also der ersten Übertragung eines Amtes im statusrechtlichen Sinne verbunden mit der Einweisung in eine Planstelle, abgeschafft hat, bleibt dieses für den Pfarrdienst von hoher Bedeutung. Dies gilt in besonderem Maße für die Kirchen, in denen Pfarrstellen nicht zentral verwaltet werden und Dienstherr und Anstellungskörperschaft i.S.d.§ 25 Abs. 2 nicht identisch sind. Aber auch dort, wo lediglich die Besetzung der Pfarrstellen (meistens) von Entscheidungen der Kirchenvorstände abhängt, kann wegen der im Vergleich zum staatlichen Dienst weniger stringenten Steuerungsmöglichkeiten des Dienstherrn auf die Anstellung erst im Zeitpunkt der Aufnahme in das Lebensdienstverhältnis nicht verzichtet werden.

Das Gesetz geht daher weiter davon aus, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe kein statusrechtliches Amt durch Übertragung einer Stelle erhalten. Dies hindert Gliedkirchen nicht, im Rahmen des ihnen weiter unangetastet zustehenden Haushaltsrechts (vgl. § 117 Abs. 2) Stellen für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst auszuweisen. Allerdings bleibt es auch in diesen Kirchen bei der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit gemäß § 20 Abs. 1 der Übertragung einer Stelle gemäß § 20 Abs. 4 und der Einführung gemäß § 20 Abs. 5.

§ 15 Wesen der Anstellungsfähigkeit

zu Absatz 1: Nur Pfarrerinnen und Pfarrer, denen aufgrund ihrer Bewährung in der Probezeit die Anstellungsfähigkeit zuerkannt wurde, dürfen sich um eine Pfarrstelle bewerben, nur solche Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen die gemeindlichen Leitungsorgane auf die Pfarrstelle ihrer Gemeinde wählen. Wegen der hohen Bedeutung der Gemeindebeteiligung bei der Stellenbesetzung ist die Anstellungsfähigkeit weiterhin ausschließlich über die Fähigkeit zur Besetzung einer Stelle definiert, auch wenn § 25 Abs. 2 als grundsätzliche Möglichkeit des Pfarrdienstes neben dem Normalfall der Stellenübertragung die Übertragung eines nicht mit einer Stelle unterlegten Auftrags vorsieht. Diese Möglichkeit ist von der Anstellungsfähigkeit immer eingeschlossen.

zu Absatz 2: Die Anstellungsfähigkeit ist Voraussetzung für die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit (§ 19 Abs. 1 Nr. 3). Sie gibt aber keinen Anspruch auf die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses gleich welcher Art, da selbst ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt das Vorhandensein einer Einsatzmöglichkeit voraussetzt und die Entscheidung, ob überhaupt ein Dienstverhältnis begründet werden soll, uneingeschränkt bleiben muss. Auch ein Anspruch auf Umwandlung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Probe in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit ist damit ausgeschlossen.

§ 16 Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

zu Absatz 1: Die Anstellungsfähigkeit wird nur solchen Pfarrerinnen und Pfarrern zuerkannt, die die Voraussetzungen für die Ordination (§ 4 Abs. 1) und die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe (§ 9 Abs. 1) erfüllen und bei denen keinerlei Zweifel daran bestehen, dass sie einen Pfarrdienst eigenverantwortlich ausüben können. Kann dies nur mit Einschränkungen angenommen werden, insbesondere weil in der Wahrnehmung übertragener Aufgaben eine nachhaltige Störung aufgetreten ist und nicht erwartet werden kann, dass ein anderer Auftrag störungsfrei wahrgenommen wird, so darf die Anstellungsfähigkeit nicht zuerkannt werden. In der Regel wird die notwendige Befähigung und Eignung durch Bewährung in der Probezeit nachgewiesen. Möglich ist aber auch, dass sie durch volle Bewährung in einem anderen Dienst, zum Beispiel in einer Kirche, die nicht zur EKD gehört (vgl. Abs. 2), oder in einem anderen Dienstverhältnis, z.B. als Pfarrverwalter o.ä., nachgewiesen wird.

Die Entscheidung des Dienstherrn darüber, ob sich eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nach Eignung und Befähigung bewährt hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis seines für die Beurteilung zuständigen Organs. Dabei genügen bereits begründete ernsthafte Zweifel, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe die für die Führung des Pfarramts notwendige Eignung und Befähigung besitzt, um eine Bewährung zu verneinen. Ebenso wie im staatlichen Beamtenrecht hängt das dem Dienstherrn zukommende Urteil über die Bewährung in der Probezeit von zahlreichen – fachlichen wie persönlichen – Anforderungen des angestrebten Amtes ab. Diese Anforderungen im Einzelfall zu bestimmen, kommt allein dem Dienstherrn zu, so dass bei nicht hinreichender Geeignetheit die entsprechende Entscheidung nur auf die Verkennung der gesetzlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums überprüft werden kann, (a) auf die Zugrundelegung eines unrichtigen Sachverhalts und (b) auf die Nichtbeachtung allgemeiner Wertmaßstäbe oder (c) auf Einbeziehung sachwidriger Erwägungen. (vgl. Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau – Zweite Kammer –, Urteil vom 26.01.1991 – II 5/89 – RSprB ABl. EKD 1996, S. 14f.) Die Eignung ist weit zu verstehen und umfasst die Gesamtheit der an den pfarramtlichen Dienst zu stellenden Anforderungen in fachlicher und persönlicher (insbesondere auch charakterlicher) Hinsicht (VuVG der VELKD, Urteil vom 25.03.2003 – RVG 2/2000 – RSprB ABl. EKD 2004, S. 13). Hierzu gehören jedenfalls die Fähigkeit zur zeitlichen und organisatorischen Strukturierung des pfarramtlichen Dienstes, die Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation, sowie Kritikfähigkeit und Fähigkeit zur Selbstreflexion (vgl. Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau – Zweite Kammer –, Urteil vom 26.01.1991 – II 5/89 – RSprB ABl. EKD 1996 S. 14f.). Soweit solche Fähigkeiten fehlen und dies die Feststellung der Nichteignung rechtfertigt, kommt es hinsichtlich der Ursachen auf ein etwaiges Verschulden der Pfarrerin oder des Pfarrers auf Probe nicht an (VuVG der VELKD, Urteil vom 25.03.2003 – RVG 2/2000 – RSprB ABl. EKD 2004 S. 13).

Zu Absatz 2 bis 6: Während Absatz 1 den Normalfall der durch reguläre Ausbildung und gliedkirchlichen Probedienst erworbenen Anstellungsfähigkeit regelt, können die Gliedkirchen nach den Absätzen 2 bis 6 auch Personen mit einer anderen Ausbildung oder anderen beruflichen Vorerfahrung die Anstellungsfähigkeit zuerkennen. Allerdings wird nur die nach Absatz 1 erworbene Anstellungsfähigkeit nach § 17 Abs. 1 EKD-weit anerkannt. Wird die Anstellungsfähigkeit aufgrund § 16 Abs. 2 bis 6 erworben, entscheidet jede Gliedkirche im pflichtgemäßen Ermessen, ob sie diese anerkennen will. Insofern treffen die Gliedkirchen Entscheidungen und auch allgemeine Regelungen zur Ausfüllung der Absätze 2 bis 6 je für ihren Bereich.

Nach Absatz 2 können Gliedkirchen z.B. bestimmen, auch Personen mit einer nicht primär auf den Pfarrberuf bezogenen Ausbildung die Anstellungsfähigkeit zuzuerkennen. Dies betrifft in manchen Gliedkirchen zum Beispiel ordinierte Gemeindepädagogen/innen. Ab-

satz 3 ist ein Unterfall der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ohne reguläre Ausbildung.

Die Absätze 4 bis 5 betreffen Theologen/innen die aus einer anderen evangelischen Kirche als einer Gliedkirche der EKD kommen und dem entsprechend eine andere Ausbildung genossen haben, die entweder in praktischer Hinsicht (Absatz 4) oder in wissenschaftlicher Hinsicht (Absatz 5) von der üblichen Ausbildung abweicht. Absatz 6 betrifft Theologen/innen, die aus einer nicht-evangelischen Kirche konvertieren.

§ 17 Anerkennung der Anstellungsfähigkeit

Nach Absatz 1 anerkennen die Gliedkirchen der EKD gegenseitig die von ihnen verliehene Anstellungsfähigkeit, sofern diese auf der regulären Ausbildung zum Pfarrdienst und Bewährung im Probedienst beruht. Sofern eine Gliedkirche generell oder im Einzelfall die Anstellungsfähigkeit auch aufgrund einer anderen Ausbildung zuerkennt, so können die anderen Gliedkirchen nach Absatz 2 im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens frei entscheiden, ob sie die so erworbene Anstellungsfähigkeit anerkennen oder nicht.

Auch wenn die Anstellungsfähigkeit im Raum der EKD anerkannt wird, berechtigt sie nicht automatisch zur Bewerbung auf eine beliebige Pfarrstelle in einer beliebigen Gliedkirche. Denn aus personalwirtschaftlichen Gründen ist das Bewerbungsrecht in aller Regel auf die Pfarrerinnen und Pfarrer einer Gliedkirche beschränkt, teilweise sogar auf die Pfarrerinnen und Pfarrer eines Kirchenkreises. Wer sich in eine andere Gliedkirche bewerben möchte, muss daher trotz Anerkennung seiner Anstellungsfähigkeit zunächst bei der obersten Dienstbehörde seiner „Zielkirche“ die Zustimmung zur Bewerbung einholen. Daher bleiben auch gliedkirchliche Verfahren zur Einstellung und zur Eignungsfeststellung durch die Anerkennung der Anstellungsfähigkeit unberührt. Mit der gegenseitigen Anerkennung der Anstellungsfähigkeit wird nicht die Möglichkeit eröffnet, sich in ein Bewerbungsverfahren einer anderen Gliedkirche einzuklagen. Dies ist schon deswegen ausgeschlossen, da es ohnehin keinen Anspruch auf Aufnahme in ein Dienstverhältnis gibt.

§ 18 Verlust, erneute Zuerkennung

vergleichbare Vorschriften: § 14 PfDG.EKU, § 21 Abs. 1 PfG.VELKD

Absatz 1 ermöglicht eine vereinfachte Form der Rücknahme der Anstellungsfähigkeit, die als Verwaltungsakt schon nach § 36 VVZG-EKD möglich wäre. Allerdings geht § 18 Abs. 1 insoweit als speziellere Norm vor und beschränkt die Jahresfrist aus § 36 Abs. 4 VVZG-EKD auf den Zeitraum bis zur Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit. Ist nach Kenntniserlangung der entscheidungsrelevanten Tatsachen die Jahresfrist abgelaufen, kann die Anstellungsfähigkeit auch nicht mehr nach § 18 Abs. 1 zurückgenommen werden.

Absatz 2 sieht vor, dass dann, wenn die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit länger zurückliegt und fünf Jahre lang kein geordneter kirchlicher Dienst übertragen war, die oder

der Betroffene zwar nicht automatisch die Anstellungsfähigkeit verliert, aber doch zu ihrem Fortbestand in einem Kolloquium oder einer anderen Überprüfung die weiter vorhandene Eignung i.S.d. § 16 nachweisen muss. Von einem Kolloquium oder einer anderen Überprüfung kann abgesehen werden, wenn die oder der Betroffene als Ordinierter regelmäßig einen geordneten kirchlichen Dienst übernommen hat. Zur Häufigkeit s. Begründung zu § 1 Abs. 2. Zuständig für das Kolloquium oder eine andere Überprüfung und einen eventuellen Widerruf der Anstellungsfähigkeit ist die Gliedkirche, bei der ein Pfarrdienstverhältnis begründet werden soll. Die so zu treffende Entscheidung kann allerdings nicht gegen den Widerspruch der Gliedkirche ergehen, die die Anstellungsfähigkeit zuerkannt hat. Der Widerspruch der Gliedkirche ist ein behördeninterner Vorgang ohne Außenwirkung, gegen den eine isolierte Klage nicht möglich ist und auf den ein Anspruch auch nicht besteht. Allerdings wird das Beteiligungsrecht der Gliedkirche, die die Anstellungsfähigkeit zuerkannt hat, als drittschützend zugunsten der Pfarrerin oder des Pfarrers anzusehen sein. Die Gliedkirche kann ihr subjektives Recht auf Beteiligung mit einer Anfechtungsklage gegen die ohne ihr Einvernehmen ergangene Aberkennung der Anstellungsfähigkeit durchsetzen. Geschützt wird hier das Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme und Anerkennung (§ 17, Art. 4 GO.EKD) sowie die Position der Pfarrerin oder des Pfarrers.

Absatz 3 sieht bei einem Verlust infolge einer Rücknahme oder eines Widerrufs der Anstellungsfähigkeit das Erlöschen von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung vor. Dieses Erlöschen erfolgt automatisch; diese Rechtsfolge wird lediglich dann vermieden, wenn Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung ausdrücklich belassen werden. Es handelt sich hierbei um eine für den Einzelfall zu treffende Ermessensentscheidung der aberkennenden Gliedkirche.

Absatz 4 sieht vor, dass bei einem Verlust der Anstellungsfähigkeit sowohl die Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als auch die Ordinationsurkunde zurückzugeben sind. Für den Fall, dass diese Urkunden nicht zurückgegeben werden, werden sie für ungültig erklärt. Dies wird im Regelfall durch die Veröffentlichung eines entsprechenden Textes im Amtsblatt der jeweiligen Gliedkirche und im Amtsblatt der EKD geschehen.

Absatz 5 regelt, dass, wenn die Rechte aus der Ordination erneut übertragen werden, dies mit einer erneuten Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit verbunden werden kann.

Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 19 Voraussetzungen

vergleichbare Vorschriften: § 8 KBG.EKD, § 23 PfDG.EKU, § 22 PfG.VELKD

Die Regelung normiert die Voraussetzungen für die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass gemäß § 118 Abs. 2 die Ordination weiterhin bei Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit möglich ist (vgl. § 4 Abs. 2 Pfarrerdienstgesetz der Evangelisch-reformierten Kirche). Die Altersgrenze in Absatz 1 Nummer 4 korrespondiert mit der Altersgrenze in § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 und der

Dauer des Probedienstes – die sich ergebende Differenz berücksichtigt eine mögliche Verlängerung des Probedienstes und die Fortsetzung des Probedienstes bis zur Übertragung einer Stelle (§ 12 Abs. 3).

§ 20 Berufung

vergleichbare Vorschriften: § 24 PfDG.EKU, § 23 PfG.VELKD, § 10 BBG, § 7 KBG.EKD

Der Begriff der „Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis“ (vgl. auch §§ 10, 111) wird mit der Bedeutung des beamtenrechtlichen Begriffs der „Ernennung“ verwendet. Als rein dienstrechtlicher Begriff ist er zu unterscheiden von der „ordnungsgemäßen Berufung“ zur öffentlichen Ausübung des christlichen Zeugendienstes i.S.v. CA 14 (vgl. hierzu § 1 Abs. 1).

zu Absatz 1: Die Berufung ist konstitutiv für das Bestehen eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit, auf Probe, auf Zeit und im Ehrenamt (vgl. §§ 10 Abs. 1, 20 Abs. 1, § 109 Abs. 2 und § 111 Abs. 3). Privatrechtliche Pfarrdienstverhältnisse werden nicht durch Berufung sondern durch Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet. Da die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer in aller Regel bereits mit Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe (§ 10 Abs. 1) erfolgt, wird hier meist nur in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen. Bei der Umwandlung eines Pfarrdienstverhältnisses in ein anderes Pfarrdienstverhältnis findet wiederum eine Berufung statt. Bei der erstmaligen Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis wird der Pfarrer außerdem zum Pfarrer berufen (vgl. §§ 10 Abs. 1, 20 Abs. 1 Satz 2).

Absatz 2 und 3 enthalten die Konstitutiva einer rechtswirksamen Berufung, angelehnt an die Formstrenge des Beamtenrechts. Die strengen Formen stehen im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit sowohl zugunsten des Dienstherrn als auch der Pfarrerinnen und Pfarrer (vgl. Günther, Hellmuth, „Ernennungen nach neuem Recht der Landesbeamten“, Recht im Amt 2/2009, S. 49f.). Konstitutiv für das Bestehen eines Pfarrdienstverhältnisses ist allein die Übergabe der Berufungsurkunde. Die Einführung im Gottesdienst (Absatz 5) ist es nicht. Da ohne eine wirksame Berufung kein Dienstunfallschutz gegeben ist, ist ein Dienstantritt vor der Berufung nicht ratsam. Im Falle einer Einführung im Gottesdienst nach der Berufung kann eine Kopie oder die ausgehändigte Urkunde nochmals übergeben werden. Es wird insoweit von der Rechtslage, die es beispielsweise nach § 9 Abs. 1 PfDG von Westfalen vom 11.11.1960 i.d.F. der Bekanntmachung vom 16. März 1981 [ABl. EKD S. 176] gab, abgewichen. Nach diesem Recht war auch die Einführung im Gottesdienst neben der Aushändigung der Berufungsurkunde konstitutiv (vgl. VGH der EKU – Zweiter Senat, Urteil vom 27.11.1992 – VGH 8/90 – RSprB ABl. EKD 1996 S. 9).

Die Regelung des Absatzes 2 folgt beamtenrechtlichen Grundsätzen. „Insoweit unwirksam“ i.S.d. Absatzes 2 Satz 2 bedeutet, dass die Ernennung für die Zeitspanne vom zurückliegenden Zeitpunkt bis zum Tag der Aushändigung der Urkunde unwirksam ist. Ent-

spricht die Berufungsurkunde nicht den Anforderungen des Absatzes 3, so ist sie nichtig gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 1.

Absatz 4 bestimmt, dass die Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit in der Regel mit der Übertragung einer Stelle verbunden ist. Die Errichtung und Besetzung von Pfarrstellen richtet sich nach gliedkirchlichem Recht.

Absatz 5 entspricht den gliedkirchlichen Gepflogenheiten und dem Wesen des Pfarramtes. Vorhandene Agenden sind für den Einführungsgottesdienst verbindlich (vgl. auch § 11).

§ 21 Nichtigkeit der Berufung

vergleichbare Vorschriften: §§ 7 Abs. 3, 10 KBG.EKD; § 25 PfDG.EKU; § 28 PfG.VELKD

Absatz 1 regelt die Fälle, die wegen ihrer grundlegenden Bedeutung für das Amt der Pfarrerin oder des Pfarrers zur Nichtigkeit der Berufung führen. In Anlehnung an das KBG.EKD und das BBG bestimmt der Entwurf die Nichtigkeit für den Fall, dass der vorgeschriebenen Form nicht entsprochen wurde (Formstrenge), der Betreffende unter Betreuung stand oder im Zeitpunkt der Berufung nicht Mitglied der EKD war. In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 muss zum Zeitpunkt der Berufung die Betreuung bereits angeordnet sein. Anders als in § 28 PfG.VELKD sind die Fälle des Fehlens der Berufungsvoraussetzungen nicht als Nichtigkeitsgründe sondern als Rücknahmegründe in § 22 geregelt. Die Regelungen gehen als Spezialregelungen den Bestimmungen des allgemeinen Verwaltungsverfahrensrechts (VVZG-EKD) vor und normieren Nichtigkeitstatbestände und Rechtsfolgen abschließend.

Die den §§ 13, 14 BBG und §§ 10, 11 KBG.EKD entsprechende Systematik sieht eine Dreiteilung bei Mängeln der Berufung vor: Außer zur Nichtigkeit (§ 21) können diese zur Rücknahme führen. In den Fällen des § 22 Abs. 1 ist sie zwingend vorgeschrieben (gebundene Entscheidung); in den Fällen des § 22 Abs. 2 kann in atypischen Fällen von der Rücknahme abgesehen werden (intendiertes Ermessen). Wegen der „Rechtsbeständigkeit“, der „gesteigerten Bestandskraft“ der Berufung beschränkt sich die erschöpfende Aufzählung auf besonders schwerwiegende Mängel (vgl. Plog et al., Stand bis Dezember 2008, BBG, § 11 Rn. 2; Günther Hellmuth, „Ernennungen nach neuem Recht der Landesbeamten“, Recht im Amt 2/2009, S. 49).

Absatz 1 Nummer 1 regelt einen Mangel hinsichtlich des Formzwangs, welcher aber nach Absatz 2 Nummer 1 geheilt werden kann. Absatz 1 Nummer 2 regelt die Nichtigkeit bei mangelnder Zuständigkeit der berufenden Behörde, die aber durch nachträgliche Bestätigung nach Absatz 2 Nummer 2 mit Wirkung ex tunc geheilt werden kann. Diese Systematik entspricht der neuen Systematik in § 13 BBG. Absatz 1 Nummer 4 ist parallel zu § 10 Abs. 3 Nr. 2 KBG.EKD und geht im Interesse der Rechtssicherheit davon aus, dass eine unter Betreuung gestellte Person nicht wirksam in das Pfarrdienstverhältnis berufen wer-

den kann. Abzustellen ist darauf, dass zum Zeitpunkt der Ernennung die Betreuung schon angeordnet war.

Absatz 3 legt fest, dass der Grund der Nichtigkeit einer fälschlicherweise berufenen Person sogleich mitzuteilen ist, wenn er bekannt geworden ist. In einem Verwaltungsakt muss die Führung der weiteren Dienstgeschäfte untersagt werden. Die Bindung an die übrigen Dienstpflichten, insbesondere das Beichtgeheimnis, die Schweigepflicht und das Verbot der Empfänglichkeit für Geschenke, Belohnungen und sonstige Vorteile bleibt erhalten.

§ 22 Rücknahme der Berufung

vergleichbare Vorschriften: § 29 PfG.VELKD, § 26 PfDG.EKU, § 11 KBG.EKD

Siehe auch Erläuterungen zu § 21.

In Absatz 1 sind die zwingenden Gründe für eine Rücknahme der Berufung geregelt (gebundene Entscheidung).

In den Fällen des Absatzes 2 ist eine „intendierte" Ermessensentscheidung zu treffen. Es ist zu prüfen, ob ein atypischer Fall vorliegt, der es rechtfertigt, von der Rücknahme der Berufung abzusehen. „Rechtlich geordnete Verfahren" i.S.d. Absatzes 2 sind in erster Linie Disziplinarverfahren sowie Lehrbeanstandungsverfahren nach den jeweils geltenden Vorschriften.

Absatz 3 legt fest, dass die Rücknahme binnen einer Frist von sechs Monaten stattzufinden hat. Nach Ablauf von sechs Monaten seit der erstmaligen Kenntnisnahme des Rücknahmegrundes ist eine Rücknahme der Berufung unter Berufung auf diesen Rücknahmegrund nicht mehr möglich. Der Rücknahme hat nach § 15 VVZG-EKD eine Anhörung vorauszugehen; eine Rücknahmeerklärung ist nach den Vorschriften des VVZG-EKD zuzustellen.

Absatz 4 regelt die gleichen Rechtsfolgen für die Rücknahme, die § 21 Abs. 3 für die Nichtigkeit der Berufung regelt.

§ 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen

vergleichbare Vorschriften: § 12 KBG.EKD

Mit der Unwirksamkeit der Berufung von Anfang an ist die oder der Betroffene keine Pfarrerin und kein Pfarrer mehr und war es in objektiver Hinsicht auch nie (ex tunc-Wirkung). Dadurch stellt sich die Frage nach der Wirksamkeit der dienstlichen Handlungen. „Dienstliche Handlungen" ist dabei weiter zu verstehen als „Amtshandlungen" i.S. der üblichen Kasualien im Pfarrdienst. Die Gültigkeit der Amtshandlungen hängt nach § 23 Abs. 2 nicht von der Wirksamkeit der Berufung, sondern vielmehr von der Wirksamkeit der Ordination ab, wenn es sich nicht um eine Amtshandlung handelt, die ohnehin (wenn auch nur unter bestimmten Umständen erlaubt) jeder Christ wirksam vornehmen kann (z.B. Taufe).

Teil 5 Amt und Rechtsstellung
Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes
§ 24 Amtsführung

vergleichbare Vorschriften: § 18 KBG.EKD, § 32 PfDG.EKU, §§ 31, 32 PfG.VELKD

Absatz 1 regelt die Hauptpflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer, die ihrem Auftrag aus der Ordination entsprechen. Religionsunterricht ist Teil der christlichen Unterweisung und kann je nach gliedkirchlichem Recht zu den regelmäßigen Dienstpflichten in einem Gemeindepfarramt gehören (§ 27 Abs. 4). Wo dies nicht der Fall ist, wird der Religionsunterricht unter die zusätzlichen Aufgaben nach § 25 Abs. 4 subsumiert.

Absatz 2 betont die Unabhängigkeit des Verkündigungsdienstes, wobei der Begriff „Gestaltung“ Inhalte ebenso wie Formfragen betrifft. Für Fragen der pfarramtlichen Verwaltung gilt die Unabhängigkeit nicht. Der Begriff „Ordnungen“ ist weit zu verstehen. So kann es sich schon bei Rundverfügungen des Landeskirchenamtes um Ordnungen in diesem Sinne handeln. Da Pfarrerinnen und Pfarrer gemäß § 1 für die Kirche elementare Aufgaben mit besonderer Verantwortung wahrnehmen, versteht sich ihre Bindung an Schrift und Bekenntnis von selbst.

Absatz 3 stellt klar, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihr Verhalten daran ausrichten müssen, dass sie Verantwortung für die ganze Gemeinde haben. Gemeinde i.S. dieser Vorschrift sind alle Personen im pastoralen Zuständigkeitsbereich unabhängig von seiner rechtlichen Verfasstheit. Der Pfarrerin und dem Pfarrer obliegt es, in der Gemeinschaft der Gemeindeglieder zu wirken und sich gemeinsam mit den Kirchenältesten an ihrer Leitung zu beteiligen. Der Auftrag in seiner Gesamtheit kann nur in einem Zusammenwirken wahrgenommen werden, zu dem alle in den Ämtern und Diensten der Gemeinde Tätigen aufgerufen sind, um ihrerseits den Gemeindegliedern bei der Erfüllung ihres Auftrags zu helfen. (VGH der UEK, Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB ABl. EKD 2009 S. 4 (5)) Pfarrerinnen und Pfarrer müssen unvoreingenommen und ohne äußeren wie inneren Vorbehalt bereit sein, den Auftrag zu Wortverkündigung, Seelsorge und Liebestätigkeit gegenüber jedem Gemeindeglied zu erfüllen, und dies durch ihr Verhalten bezeugen. Dies setzt nicht voraus, dass Pfarrerinnen und Pfarrer zu jedem der Kirche zugewandten Gemeindeglied in einer allzeit ungetrübten Beziehung stehen; allerdings müssen Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Verhältnis zur Gemeinde stehen, das es allen Gemeindegliedern ermöglicht, den Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers in innerer Bereitschaft anzunehmen (Verwaltungskammer, der Ev. Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13 (14); VGH der EKU – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8). Satz 2 verpflichtet Pfarrerinnen und Pfarrer in Ihrer Arbeit zu berücksichtigen, dass die öffentliche Wortverkündigung in vielen Handlungsfeldern und Gestaltungsformen geschieht. Hier sind Diakonie, Seelsorge, Unterricht, Erwachsenenbildung, Gemeindeaufbau und vieles mehr in den Blick zu nehmen, aber nicht etwa alle Handlungsfelder mit gleicher Intensität zu bearbeiten. Je nach Situation und Bedarf

der Gemeinde sind Schwerpunkte zu setzen und die jeweils angemessenen Formen zu finden.

Absatz 4 ist immer zusammen mit § 3 Abs. 2 und 3 anzuwenden. Die Pflichtverletzung kann auch in einem dem Amt nicht gemäßen Verhalten bestehen (nach ständiger Rechtsprechung sind dies beispielsweise Entwürdigung, Missbrauch, mangelnde Ausübung des Amtes). Absatz 3 regelt Pflichten aus dem Dienstverhältnis (z.B. Pflicht zur Gesunderhaltung, etc.), nicht aus der Ordination. Deshalb wird die beamtenrechtliche Terminologie des § 18 KBG.EKD verwendet, allerdings wurde der Begriff der „vollen Hingabe“ entsprechend der Regelung in § 61 BBG durch den des „vollen persönlichen Einsatzes“ ersetzt. Die Festlegung der Loyalitätspflichten geschieht in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gemäß Art. 140 GG /Art. 137 Abs. 3 WRV. Die Norm entspricht der Konstruktion des Lebenszeitverhältnisses und verlangt eine Aufgabenerfüllung mit hohem persönlichem Engagement, schließt aber Teildienste nicht aus. Die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz umfasst auch die Pflicht zur Gesunderhaltung (Lenders / Peter /Weber, Das neue Dienstrecht des Bundes – Handbuch für die Praxis, Luchterhand Verlag Köln 2009, S. 182, Rz. 497f.) und das Streikverbot.

§ 25 Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes

vergleichbare Vorschriften: § 31, 37, 38 PfG.VELKD

Absatz 1 regelt drei Arten, wie das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung wahrgenommen werden kann. Die Vorschrift besagt nichts über das Verhältnis parochialer und überparochialer Dienste zueinander, sondern will Zukunftsentwicklungen in alle Richtungen offen halten. Wegen des Grundsatzes der amtsangemessenen Beschäftigung kann nicht jeder beliebige Auftrag erteilt werden; es muss sich um eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit handeln. Eine Einschränkung des Anspruchs auf amtsangemessene Beschäftigung geschieht durch Versetzung in den Wartestand (§§ 83 ff).

Absatz 2 bietet die Möglichkeit, den Pfarrdienst insgesamt weniger stellenbezogen zu gestalten, um Versetzungen in den Wartestand durch Übertragung eines nicht-stellen-gebunden Auftrages zu vermeiden (vgl. §§ 76, 79, 83, 85, 86). Das erweiterte Instrumentarium muss aber mit dem Haushaltsrecht und Stellenbesetzungsrecht der jeweiligen Gliedkirche abgestimmt sein. Da dieses in der Regelungskompetenz der jeweiligen Gliedkirche liegt (vgl. § 117 Abs. 2), steht die Regelung des Absatzes 2 unter der Maßgabe des jeweiligen gliedkirchlichen Rechts. Im Folgenden wird von Stelle gesprochen, wenn es sich um einen obligatorisch mit einer Stelle hinterlegten Auftrag handelt, während bei Verwendung des Begriffs Auftrag stets beide Möglichkeiten mit und ohne Stellenhinterlegung gemeint sind.

Absatz 2 Satz 2 (vgl. dort) unterscheidet zwischen Anstellungskörperschaften und Dienstherren, die in § 2 Abs. 1 legaldefiniert sind und stellt klar, dass es Anstellungskörper-

schaften gibt, die nicht zugleich Dienstherreneigenschaft besitzen. Gemäß § 115 bestimmen die Gliedkirchen durch eigene Regelung die Anstellungskörperschaften in ihrem Bereich.

zu Absatz 3: Viele Gliedkirchen sorgen insbesondere bei Teildiensten für eine genauere Beschreibung des übertragenen Auftrags. Absatz 3 ermöglicht es, diese durch einseitige Einzelanweisungen (Dienstanweisungen), aber auch generell abstrakte Vorgaben (Dienstordnung) für einen bestimmten Personenkreis (z.B. Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst im Teildienst) zu ordnen. Der Begriff Dienstbeschreibung umfasst sowohl die Dienstanweisung als auch die Dienstordnung. Ferner können einvernehmlich (z.B. mit dem Kirchenvorstand) ausgehandelte Tätigkeitsschwerpunkte und Profile zum Gegenstand einer Dienstbeschreibung gemacht werden.

zu Absatz 4: In vielen Gliedkirchen ist es üblich, dass z.B. Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer zusätzliche Funktionen und Aufgaben auf Kirchenkreisebene übernehmen oder dass Pfarrerinnen und Pfarrer mit übergemeindlichem Auftrag einen regelmäßigen Predigtdienst in einer Gemeinde übernehmen. Nach Abs. 4 steht die Übernahme solcher und ähnlicher Aufgaben nicht im Belieben; sie können verpflichtend auferlegt werden. Zu diesen Zusatzaufgaben kann auch der Religionsunterricht gehören (vgl. oben § 24 Abs. 1). Bei der Übertragung zusätzlicher Aufgaben muss im Rahmen des Ermessens stets die Zumutbarkeit unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse beachtet werden. Das gilt auch für Vakanzvertretungen. Aufgaben, die nach Absatz 4 auferlegt werden, können auch in eine Dienstanweisung nach Absatz 3 einbezogen werden und bedürfen dann keiner gesonderten Regelung mehr.

Absatz 5 ist an § 91 KBG.EKD angelehnt; die Norm erlaubt es der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen festzulegen, was in ihrem jeweiligen Geltungsbereich als kirchenleitendes Amt gilt und ferner ermöglicht sie für diese kirchenleitenden Ämter abweichende Regelungen zu treffen. (vgl auch Begründung zu § 109 - Pfarrdienstverhältnis auf Zeit.)

§ 26 Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes

Absatz 1 verpflichtet einerseits die Dienstherrn Pfarrerinnen und Pfarrer zu fördern und zu begleiten und andererseits begründet er die Pflicht der Pfarrerinnen und Pfarrer, an Maßnahmen der Förderung und Begleitung teilzunehmen. Hierzu stellt der jeweilige Dienstherr geeignete Institutionen, Personal und Material zur Verfügung. Absatz 1 regelt zusammen mit Absatz 3 die institutionelle Fürsorge des Dienstherrn gegenüber Pfarrerinnen und Pfarrern.

Absatz 2 akzentuiert, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Teil der Dienstgemeinschaft all derer sind, die durch ihre ehrenamtliche oder berufliche Tätigkeit in der Kirche mittelbar oder unmittelbar zur Verbreitung des Evangeliums beitragen; sie tragen aber auch Verantwor-

tung, dass diese Gemeinschaft gelingt und Früchte trägt. Umgekehrt werden sie in Satz 1 daran erinnert, dass die Gemeinde auch sie durch Gebet, Rat und Hilfe trägt.

Absatz 3 regelt die Gemeinschaft der Ordinierten als die Gruppe in der Dienstgemeinschaft, die zum öffentlichen Verkündigungsdienst berufen ist (vgl. § 1 Abs. 1). Durch ihre tägliche persönliche Auseinandersetzung mit dem Evangelium und ihre gemeinsame Aufgabe in der öffentlichen Verkündigung stehen sie auch in einer geistlichen Gemeinschaft. Da Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Gemeinde häufig von vielen umgeben sind und doch allein stehen, sollen sie die Gemeinschaft der Ordinierten pflegen, indem sie regelmäßig am Pfarrkonvent teilnehmen und einander Rat und Hilfe geben – und auch bereit sind, Rat und Hilfe anzunehmen. Die Teilnahme am Pfarrkonvent beinhaltet daneben das Element der Fortbildung (vgl. dazu § 55 Abs. 3) und das Element der Dienstbesprechung, welches nicht explizit geregelt ist. Wo andere regelmäßige Zusammenkünfte (Einrichtungen) ähnliche Funktionen erfüllen, ist die Teilnahme auch daran verpflichtend.

Absatz 4 hebt hervor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihren Dienst in Verantwortung für die gesamte Kirche und deren Einheit wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund haben sie all das zu unterlassen, was dieser Verantwortung widerspricht. Absatz 4 nennt exemplarisch eine Unterlassenspflicht hinsichtlich Tätigkeiten, die den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst mit anderen Ordinierten erschweren könnten. Dabei handelt es sich auch um eine Obliegenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer, um nachhaltige Störungen von vornherein zu vermeiden (vgl. insbesondere VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12 [13, 15]); insbesondere gilt dieser Absatz nach einem Stellenwechsel und für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand (vgl. hierzu § 94 Abs. 4).

Absatz 5 nimmt den Gedanken des Absatzes 2 unter dem Aspekt möglicher Konflikte wieder auf. Er korrespondiert mit § 58 Abs. 2 Satz 2, der Aufsichtspersonen verpflichtet, Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst zu unterstützen und deshalb auch Konflikten rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen entgegen zu treten. Beide Bestimmungen zusammen sind inspiriert durch Art. 87a der Anwendungsbestimmungen für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern zum PfG.VELKD und § 54 Abs. 3 des Württembergischen Pfarrergesetzes. Die Aufzählung möglicher geeigneter Mittel, ist nicht abschließend. Es wird erhofft, dass diese Regelung auch hilft, Versetzungsverfahren nach §§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5, 80 Abs. 1 und 2 zu vermeiden. Allerdings ist die Anwendung der hier genannten Mittel nicht obligatorische Voraussetzung einer Versetzung nach § 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 (vgl. Begründung zu § 80).

§ 27 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer

Absatz 1 enthält zunächst eine Legaldefinition der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer. Auch wenn der Begriff der Gemeinde ansonsten im Gesetz untechnisch als die Gemeinschaft aller unter Gottes Wort Versammelten verstanden wird, wird die Gemein-

depfarrerin oder der Gemeindepfarrer immer in einer rechtlich verfassten Kirchengemeinde oder Pfarrgemeinde verortet. Um Raum für künftige Entwicklungen zu geben, wird Wert darauf gelegt, dass Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in unterschiedlichen rechtlichen Konstellationen eingebunden sein können. Daher betont Absatz 2 die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden und Einrichtungen und den jeweiligen Leitungsorganen. Das schließt die grundsätzliche Verpflichtung, die Zusammenarbeit der kirchlichen Einrichtungen in der Region aktiv zu unterstützen und zu befördern ein. Dabei handelt es sich um Obliegenheiten des Pfarrers, um seinen Auftrag erfolgreich wahrnehmen zu können (vgl. auch VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12 [13, 15]).

Absatz 3 regelt ähnlich § 19 Satz 1 PfDG.Baden das Verhältnis mehrerer Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in einer Gemeinde. Aufgrund ihrer gleichen Ordinationsrechte sind sie einander in Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gleichgestellt, aber in besonderer Weise zur Zusammenarbeit und zur Wahrung des Zusammenhaltes der Gemeinde verpflichtet. Amtshandlungen, Kanzelrecht, etc. sollen durch Dienstanweisung oder Dienstordnung geregelt sein. Absatz 3 erfordert gegenseitige Achtung und Vertrauen. Diese Pflicht ist verletzt bei einer Einschränkung oder Behinderung des Amtsbruders (Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 01.06.1992 – VK 13/1991 – RSprB ABl. EKD 1993 S. 15, 16) oder bei ignorantem Verhalten diesem gegenüber (Verwaltungskammer der Ev. Kirche von Westfalen, Urteil vom 08.06.2005 – VK 2/04 – RSprB ABl. EKD 2007 S. 10ff.).

Nach Absatz 4 können die Gliedkirchen bestimmen, dass der Religionsunterricht Bestandteil des Auftrags der Gemeindepfarrerinnen und –pfarrer ist. Wichtig ist dies im Rahmen der §§ 24 Abs. 1 und 25 Abs. 4.

§ 28 Parochialrecht

§ 28 regelt Kanzelrecht und Dimissoriale, die nach gliedkirchlichem Recht näher ausgestaltet sind. Nach neueren Rechtsvorschriften ist das Dimissoriale in manchen Landeskirchen nicht mehr in allen Fällen schriftlich erforderlich, sondern kann mündlich erteilt werden, z.B. durch ein Telefonat zwischen den beiden Pfarrämtern. Das Kanzelrecht der Bischöfe gerät mit der Regelung nicht in Abfall, sondern bleibt gliedkirchlichen Regelungen anheimgestellt.

§ 29 Amtsbezeichnungen

vergleichbare Vorschriften: § 15 KBG.EKD, § 34 PfDG.EKU, § 26 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Die Amtsbezeichnung lautet im Regelfall Pfarrerin oder Pfarrer. Bei Versetzung in den Ruhestand wird „i.R.“ hinter die letzte Amtsbezeichnung angefügt. Ehrenamtlich im öffentlichen Verkündigungsdienst stehende, die die Voraussetzungen für die Ordination und die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen (§ 111 Abs. 1)

führen die Amtsbezeichnung „Pfarrerin im Ehrenamt“ oder „Pfarrer im Ehrenamt“ (§ 111 Abs. 2). Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe, im Wartestand und auf Zeit führen keine eigene Amtsbezeichnung mehr. Gemäß § 118 Abs. 3 können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse neben der Amtsbezeichnung nach diesem Gesetz eine weitere, dem Herkommen entsprechende Amtsbezeichnung wie beispielsweise „Pastor“ vorsehen.

zu Absatz 2: Das Recht zum Führen der Amtsbezeichnung erlischt mit der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses. Die gleiche Rechtsfolge sieht § 5 Abs. 3 vor, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Rechte aus der Ordination verliert. In Einzelfällen darf bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses nach § 29 Abs. 2 Satz 1 das Recht, die Amtsbezeichnung zu führen, belassen werden, was im Regelfall nur dann angezeigt sein wird, wenn auch die Rechte aus der Ordination belassen werden. Wird das Recht belassen, so muss die Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „a.D.“ geführt werden. Wird hiergegen verstoßen, kann das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung entzogen werden. Nach § 132a Abs. 3 StGB, § 126 I 2 OWiG ist der Missbrauch von Amtsbezeichnungen, Titeln, Würden, Amtskleidungen und -abzeichen der Kirchen und anderen Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts durch den Staat sanktioniert.

In Absatz 3 ist der Fall geregelt, dass ein kirchliches Leitungs- und Aufsichtsamt wahrgenommen worden ist, das zeitlich befristet war. Nach Beendigung dieses Amtes darf der Betroffene nach Absatz 3 die Amtsbezeichnung dieses Amtes mit dem Zusatz „a.D.“ neben seiner aktuellen Amtsbezeichnung (z.B. „Pfarrer“) weiterführen, wenn er nicht mit Beendigung des Amtes gleichzeitig in den Ruhestand tritt. Der Begriff „kirchliches Leitungs- und Aufsichtsamt“ i.S. diese Vorschrift ist weiter zu verstehen als der Begriff „kirchenleitendes Amt“ i.S.d. § 25 Abs. 5. Ein kirchenleitendes Amt bringt immer unmittelbar und konkret Verantwortung für die Leitung der gesamten Gliedkirche mit sich, während ein „kirchliches Leitungs- und Aufsichtsamt auch auf mittlerer Ebene angesiedelt sein kann.“

Kapitel 2 Pflichten

§ 30 Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht

§ 30 „Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht“ ist gegenüber § 31 „Amtsverschwiegenheit“ die speziellere Norm.

Zu Absatz 1: Das Beichtgeheimnis ist gegenüber jedermann strikt zu wahren, selbst wenn ein Verrat schwere Verbrechen oder die Bestrafung Unschuldiger verhindern würde. Es ist unverbrüchlich, da die Beichte gegenüber Gott selbst stattfindet. Auch die Person, die den Seelsorgenden etwas in der Beichte anvertraut hat, kann diese nicht nachträglich von der Schweigepflicht entbinden. Der Staat erkennt dies an, indem er Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Nichtanzeige geplanter Straftaten (§ 138 StGB) einen Rechtfertigungsgrund gemäß § 139 Abs. 2 StGB einräumt; sie brauchen nicht anzuzeigen, was ihnen in ihrer Eigenschaft als Seelsorger anvertraut worden ist. Strafprozessual haben Pfarrerinnen und

Pfarrer nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 Strafprozessordnung (StPO) ein Zeugnisverweigerungsrecht. Zur Beichte gehört eine geschützte Form, ein Ritus mit klarem Beginn und Ende.

Absatz 2 unterscheidet vom Beichtgeheimnis die seelsorgliche Schweigepflicht. Sie unterwirft über das Beichtgeheimnis hinaus all das der Geheimhaltung, was der Pfarrerin oder dem Pfarrer in der Eigenschaft als Seelsorgerin oder Seelsorger anvertraut oder bekannt wird. Was "in der Seelsorge" anvertraut worden ist, entscheiden die Seelsorgenden im Einzelfall, wobei den Umständen des Gesprächs wesentliche Bedeutung zukommt. Inhalt eines Seelsorgegesprächs kann nur sein, was dem Kernbereich privater Lebensgestaltung einer bestimmten Einzelperson zuzuordnen ist. Dabei kann gerade auch das tägliche Leben Ausdruck und Grund seelischer Bedrückung sein. Im Gegensatz zum Beichtgeheimnis kann von der seelsorglichen Schweigepflicht entbunden werden, allerdings nur von der Person, die sich der Pfarrerin oder dem Pfarrer anvertraut hat. In einem solchen Fall haben Pfarrerinnen und Pfarrer dennoch sorgfältig zu prüfen, ob eine Preisgabe des Anvertrauten dem Partner des Seelsorgegesprächs oder einem Dritten schaden können. Auch darf das Vertrauen in das Beicht- und Seelsorgegeheimnis und die Verlässlichkeit der Pfarrerschaft durch Ausnahmen nicht enttäuscht werden.

Absatz 3 gibt der Unverbrüchlichkeit des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht weiteres Gewicht, indem er Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet, Nachteile aus diesen Verschwiegenheitspflichten auf sich zu nehmen. Als Äquivalent zu dieser Pflicht gewährt die Kirche dem von solchen Nachteilen Betroffenen sowie seiner Familie gemäß Absatz 3 Satz 2 Schutz und Fürsorge.

§ 31 Amtsverschwiegenheit

vergleichbare Vorschriften: § 24 KBG.EKD, § 36 PfDG.EKU, § 42 PfG.VELKD

Die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit ist Ausfluss des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses, in dem Pfarrerinnen und Pfarrer zur Kirche stehen. Sie betrifft vertrauliche Angelegenheiten des äußeren Dienstbetriebes, etwa Personalangelegenheiten, die zum Funktionieren einer Organisation intern notwendigerweise ausgetauscht werden müssen, aber nicht geeignet sind, an Außenstehende zu gelangen. Sie bezweckt, dass auch sonstige ihrer Natur nach vertrauliche Informationen unterhalb der Ebene des Seelsorge- und Beichtgeheimnisses, die einem Pfarrer in Ausübung seines Dienstes bekannt werden, der Verschwiegenheit unterliegen. Das ist wegen des Vertrauens in die Kirche und ihre Amtsträger unabdingbar; die Pflicht besteht gegenüber jedermann. Die Verletzung dieser Pflicht stellt die Glaubwürdigkeit der Verkündigung in Frage. (Kammer für Amtszucht der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Urteil vom 22.11.1994 – o. Az. – RSprB ABl. EKD 1996 S. 20ff.

zu Absatz 2: Die Wörter „aussagen oder Erklärungen abgeben“ sind im Hinblick auf den Zusammenhang mit Absatz 1 und auf den Schutzzweck der Vorschrift weit dahin auszulegen, dass nicht etwa nur mündliche Erklärungen, sondern jede Offenbarung von unter

Absatz 1 fallenden Tatsachen in mündlicher, schriftlicher oder sonstiger, auch elektronischer Form einschließlich der Vorlage oder Überlassung schriftlicher, auch bildlicher oder sonstiger Unterlagen oder Informationsmittel gemeint ist (vgl. BVerwG vom 15.12.2005 – 2 A 4.04 – NVwZ-RR 2006, 485 [487]). Die Amtsverschwiegenheit entfällt, wenn die vorgesetzte Dienstbehörde die Genehmigung zur Aussage erteilt. Absatz 1 Satz 3 stellt klar, dass die Verschwiegenheitspflicht von der Fortdauer und vom Verlauf des konkreten Dienstverhältnisses unabhängig ist.

Ein Grund, die Aussagegenehmigung zu versagen, kann vorliegen, wenn besondere kirchliche Interessen gefährdet würden, wobei nicht jedes beliebige kirchliche Interesse ausreicht (vgl. dazu Jacobs, Aussagegenehmigungen – Aspekte zu ihrer Erteilung oder Versagung durch kirchliche Dienststellen, KuR 2005, S. 33 ff). Durch die Bezugnahme auf Absatz 1 und unter Berücksichtigung von Absatz 2 Satz 3 existiert der Genehmigungsvorbehalt auch noch nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Zuständigkeit für die Genehmigung (zum Begriff Genehmigung siehe Begründung zu § 5 Abs. 1) nach Absatz 2 ergibt sich aus § 115 und Absatz 2 Satz 3. Zum Begriff des „besonderen Interesses“ wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen.

§ 32 Geschenke und Vorteile

vergleichbare Vorschriften: § 26 KBG.EKD, § 44 PfDG.EKU, § 50 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Die persönliche Unabhängigkeit der Pfarrerin oder des Pfarrers und das Ansehen des Amtes dürfen durch die Annahme, das Sich-versprechen-lassen sowie das Fordern von Geschenken, Belohnungen und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen nicht beeinträchtigt werden. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen deshalb bereits jeden Anschein vermeiden, im Rahmen der Amtsführung für persönliche Vorteile irgendwelcher Art empfänglich zu sein. Vorteil in diesem Sinne ist jede unentgeltliche Gewährung eines rechtlichen oder finanziellen Vorteils, auf die Pfarrerinnen oder Pfarrer keinen Rechtsanspruch haben und die sie materiell oder auch immateriell besser stellen. Dasselbe gilt für die Annahme, das Sich-versprechen-lassen und das Fordern von Geschenken, Belohnungen und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen für einen Dritten (insbesondere Angehörigen, Bekannten, dem eigenen Sportverein etc.), soweit sie bei der Pfarrerin oder dem Pfarrer oder ihren Angehörigen zu einem wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil (z.B. Imagegewinn) führen. Die Annahme von Geschenken (Sachzuwendungen, Gutscheinen, Fahrscheinen, etc.), Belohnungen (Preisverleihungen, etc.) oder sonstigen Vorteilen (geschäftlichen Vorteilen, unentgeltliche Dienstleistungen, Ge- oder Verbrauchsmöglichkeiten von Gegenständen, Vermittlung und Gewährung von Nebentätigkeiten, Einladungen mit Bewirtung, Gewährung von Unterkunft, Einladung zu Informations-, Urlaubsreisen, erbrechtliche Begünstigungen, etc.) ist in besonders begründeten Fällen nur mit Genehmigung des Dienstherrn zulässig (Absatz 3).

Absatz 1 erfasst auch die Annahme „erbrechtlicher Begünstigungen“ (Erbschaft, Vermächtnis etc.).

Absatz 2 zählt die Ausnahmefälle von Absatz 1 abschließend auf. Es dürfen nur geringwertige Geschenke angenommen werden, die ortsüblich sind. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Geschenke, die aufgrund gesellschaftlicher Pflichten (z.B. Geburtstagsgeschenke oder Geschenke anlässlich der eigenen Hochzeit oder der Taufe der eigenen Kinder, etc.) oder aus persönlicher Dankbarkeit (z.B. besonders ergreifende Trauerfeier m Sinne des Verstorbenen, etc.) gemacht werden. Ferner bedürfen Geschenke im Familien- und Freundeskreis keiner Genehmigung, wenn sie keinen Bezug zum Dienst haben. Hierzu gehören auch Geschenke aus dem Kreis der Beschäftigten im üblichen Rahmen (aus Anlass des Geburtstags, eines Dienstjubiläums etc.). Mit Bezug auf den Dienst ist ein Vorteil gewährt, wenn auch nach den Umständen des Falles die Vorteilsgeberin oder der Vorteilsgeber sich davon leiten lässt, dass die Beschäftigten ein bestimmtes Amt bekleiden oder bekleidet haben. Eine Annahme liegt schon in jedem privaten oder dienstlichen Be- oder Ausnutzen. Dazu zählt auch, wenn der Vorteil unmittelbar an Dritte weiterverschenkt oder einer karitativen Einrichtung gespendet wird. Absatz 1 ist auch nicht anzuwenden für Erbschaften oder Vermächtnisse, soweit die Pfarrerin oder der Pfarrer zu den gesetzlichen Erben gehört.

Die Genehmigung nach Absatz 3 (zum Begriff Genehmigung siehe Begründung zu § 5 Abs. 1) ist grundsätzlich im Vorhinein zu beantragen; lassen die tatsächlichen Umstände dies im Einzelfall nicht zu, so ist im Nachhinein unverzüglich eine nachträgliche Genehmigung zu beantragen. Die Genehmigung kann nach pflichtgemäßem Ermessen unter der Auflage der ausschließlichen dienstlichen Nutzung der zugewandten Vorteile ergehen. Für den Fall, dass eine nachträgliche Genehmigung nicht erteilt wird und die Rückgabe der zugewandten Vorteile aus gesellschaftlichen, tatsächlichen, rechtlichen oder wirtschaftlichen Gründen unmöglich bzw. nicht angezeigt ist, besteht eine Ablieferungspflicht der Pfarrerin oder des Pfarrers an den Dienstherrn (Absatz 4).

§ 33 Unterstützung von Vereinigungen

vergleichbare Vorschriften: § 27 KBG.EKD, § 40 PfDG.EKU, § 57 PfG.VELKD

Die Vorschrift enthält eine außerdienstliche Verpflichtung, die verdeutlicht, dass auch die bloße Mitgliedschaft oder Förderung einer Vereinigung gegen die Dienstpflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer verstoßen kann. Die getrennte Regelung der beiden Regelungssachverhalte in den §§ 33, 34 macht deutlich, dass nicht nur die Unterstützung politischer Vereinigungen umfasst ist. Denkbar sind auch Vereinigungen, die keine politische Zielsetzung haben, aber z.B. eine betont atheistische Haltung vertreten.

§ 34 Verhalten im öffentlichen Leben

vergleichbare Vorschriften: § 27 KBG.EKD, § 39 PfDG.EKU, § 58 PfG.VELKD

Die Vorschrift ist an § 58 PfG.VELKD, § 20 Württembergisches Pfarrergesetz und § 29 Pfarrergesetz der Bremischen Evangelischen Kirche angelehnt. Die Regelung gewährleistet Pfarrerinnen und Pfarrern die grundsätzliche Freiheit der politischen Gesinnung, Betätigung und Vereinigungsfreiheit, stellt aber ihre Ausübung in den Rahmen der notwendigen Rücksichtnahme auf ihr Amt (vgl. zum Ganzen ausführlich von Lenthe, Zur politischen Betätigung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den evangelischen Landeskirchen der Evangelische Kirche in Deutschland und ihrer Zusammenschlüsse, 1991, bes. S. 122 ff.). Sie formuliert Grundsätze der politischen Zurückhaltung und der unparteiischen Amtsführung, da Pfarrerinnen und Pfarrer durch ihren Auftrag an die ganze Gemeinde gewiesen sind (§ 24 Abs. 3), und sich daher so verhalten müssen, dass alle Gemeindeglieder ihre Dienste annehmen können. Auch müssen Pfarrerinnen und Pfarrer berücksichtigen, dass sie ein öffentliches Amt ausüben, in dem auch ihr außerdienstliches Verhalten im Blick der Gemeinde steht und von ihr zur Bewertung ihrer Glaubwürdigkeit – häufig des ganzen kirchlichen Dienstes – herangezogen wird (vgl. auch die Begründung zu § 3).

§ 35 Mandatsbewerbung

vergleichbare Vorschriften: § 27 KBG.EKD, § 39 Abs. 3 PfDG.EKU, § 58 PfG.VELKD, EKD-Mandatsgesetz (ABl. EKD 1989 S. 533)

Absatz 1 verpflichtet Pfarrerinnen und Pfarrer, die beabsichtigen, sich um eine Kandidatur für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Bundestag, zu einem Landesparlament oder für ein kommunales Amt oder Mandat zu bewerben, unverzüglich über ihre Absicht zu informieren. „Unverzüglich“ heißt nach der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB „ohne schuldhaftes Zögern“ und wird in diesem Gesetz stets in diesem Sinne gebraucht. Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch verpflichtet, den Ausgang der Wahl und eine Annahme der Wahl, mitzuteilen.

Absatz 2 betrifft nur Wahlen zum Europäischen Parlament und zu den Gesetzgebungsorganen von Bund und Ländern, nicht aber Kommunalwahlen. Innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag und am Wahltag selbst sind Pfarrerinnen und Pfarrer kraft Gesetzes beurlaubt, da Wahlkampf und Verkündigungsamt sich gegenseitig beeinträchtigen. Ein Verlust der Stelle tritt in dieser relativ kurzen ergebnisoffenen Phase nicht ein. Aus Satz 4 ergibt sich i.V.m. § 75 Abs. 4, dass Pfarrerinnen und Pfarrer (und ihre Familien) während dieser Beurlaubung (und derjenigen nach Absatz 3) keinen Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege und Geburtsfällen haben, es sei denn ihre Gliedkirche regelt etwas anderes.

Absatz 3 bestimmt, dass kraft Gesetzes mit der Annahme einer Wahl nach Absatz 2 für die Dauer der Wahlperiode bzw. des Mandats eine Beurlaubung eintritt. Aus § 76 Abs. 2 ergibt sich, dass sich die Pfarrerin oder der Pfarrer rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung um eine Stelle bewerben muss, so dass es nach Ablauf der Beurlaubung entweder zu einer

Stellenübertragung oder zur Versetzung in den Wartestand kommt. Beginn und Ablauf der Beurlaubung sind gesetzlich festgelegt und treten kraft Gesetzes ein.

Absatz 4 stellt klar, dass das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung grundsätzlich ruht (vgl. hierzu die Begründung zu § 5 Abs. 5), mit Genehmigung aber ausnahmsweise, etwa für eine Amtshandlung im Familienkreis, ausgeübt werden darf. Die Absätze 2 bis 4 dienen im Wesentlichen dem Schutz der Glaubwürdigkeit des Amtes.

zu Absatz 5: Absatz 2 bis 4 gelten nicht für eine Bewerbung um ein oder die Bekleidung eines kommunalen Mandats. Hier finden die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 3 und 90 Abs. 4 des Bundesbeamtengesetzes Anwendung.

Absatz 6 eröffnet der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen die Möglichkeit, von Absatz 2, 3 und 5 abweichende Regelungen zu erlassen. Dies wird insbesondere in Bundesländern mit einem „Feierabendparlament“ geboten sein. Aufschluss hierzu kann das sog. Diätenurteil vom 5.11.1975 (BVerfGE 40, 297 = NJW 1975,2331) bieten. Es betont die formalisierte Gleichheit der Abgeordneten (weitgehend bestätigt am 21.7.2000 in BVerfG 102,224 = NJW 2000, 3771) und die verfassungsrechtlich begründete Zusammengehörigkeit von Alimentation und Dienstleistungspflicht bei Beamtinnen und Beamten.

§ 36 Amtskleidung

vergleichbare Vorschriften: § 35 PfDG.EKU, § 49 Abs. 2 PfG.VELKD

Die Vorschrift bestimmt im Ergebnis, da der Begriff Abzeichen neben Orden und Ehrenzeichen alle sonstigen Abzeichen erfasst, dass zur Amtskleidung nichts getragen werden darf, was nicht zu ihren Bestandteilen gehört. Die Verleihung von Titeln, Orden und Ehrenzeichen des Bundes erfolgt nach Maßgabe der Gesetzes über Titel, Orden und Ehrenzeichen (BGBl. I S. 334). Insbesondere darf ein Deutscher gemäß § 5 Abs. 1 dieses Gesetzes Titel, Orden und Ehrenzeichen von einem ausländischen Staatsoberhaupt oder einer ausländischen Regierung nur mit Genehmigung des Bundespräsidenten annehmen. Wie auch die Amtsbezeichnung unterliegt die Amtskleidung dem staatlichen Schutz durch die Sanktionsvorschriften § 132a Abs. 3 StGB, § 126 Abs. 1 Satz 2 OWiG.

§ 37 Erreichbarkeit

vergleichbare Vorschriften: § 29 KBG.EKD, §§ 48, 61PfDG.EKU, §§ 46, 47 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel knüpft Absatz 1 nicht an die physische Präsenz im Dienstbereich an. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und ihren Dienst in angemessener Zeit aufnehmen können. Für die Erreichbarkeit sind unter den heutigen Lebensbedingungen Anrufweiterschaltungen, ein regelmäßig abgehörter Anrufbeantworter und die zügige Beantwortung

von E-Mails wichtig (vgl. Aktenstück Nr. 50 der 24. Landessynode der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers). Was angemessen ist, ist je nach Gemeindestruktur, Größe und infrastruktureller Ausprägung des Dienstbereichs durch Verwaltungsvorschriften der Gliedkirchen näher festzulegen (vgl. § 117 Abs. 1). Absatz 1 gilt nicht nur für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sondern auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in übergemeindlichen Pfarrstellen.

zu Absatz 2: Wenn Pfarrerinnen und Pfarrer an der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, wozu auch die Pflicht, erreichbar zu sein, zählt, gehindert sind, haben sie dies unverzüglich anzuzeigen. Gegebenenfalls kann im Krankheitsfall ein ärztliches, vertrauens- oder amtsärztliches Attest herangezogen werden. Absatz 2 gilt wegen der fortdauernden Pflicht, erreichbar zu sein, auch an dienstfreien Tagen nach § 52, an denen eine Vertretung nicht bestellt wurde.

§ 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung

vergleichbare Vorschriften: § 30 KBG.EKD, § 47 PfDG.EKU, § 45 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Die Residenzpflicht als Pflicht der Pfarrerinnen und Pfarrer, im Gemeindebezirk zu wohnen, ist unerlässlich, damit Pfarrerinnen und Pfarrer das Lebensumfeld ihrer Gemeindeglieder kennen. Die Pflicht im Pfarrhaus oder einer anderen bereit gestellten Dienstwohnung zu wohnen (Dienstwohnungspflicht), hat erhebliche praktische Bedeutung für die Mobilität der Pfarrerschaft, da ohne Pfarrhaus oder Dienstwohnung die Besetzung vakanter Stellen häufig wesentlich erschwert und verzögert würde. Allerdings geht die Bedeutung des Pfarrhauses über eine bloße Wohnstätte für Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Familien hinaus. Es ist räumlicher Ausdruck der Untrennbarkeit von Amt und Person und des Pfarrdienstes als Profession mit seiner hohen Zeitsouveränität und ständigen Vermischung von Berufs- und Privatleben. Teilweise wird es auch zu Projektionsfläche und Orientierungspunkt für Vorstellungen von gelungenem Leben (http://www.ekd.de/EKD-Texte/pfarrhaus_2002.html 15.8.2009).

Eine Dienstwohnung muss angemessen, zumutbar und beziehbar sein (Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Entscheidung vom 18.04.2000 – SCHL 2/2000 – RSprB ABl. EKD 2001 S. 27). Eine Befreiung von der Pflicht zum Bewohnen der Dienstwohnung kommt ausnahmsweise nur in Betracht, wenn im dienstlichen oder persönlichen Bereich des Pfarrers oder der Pfarrerin Umstände eintreten, die ein Verlassen der Dienstwohnung gebieten. Wird ein Befreiungsantrag auf persönliche Gründe gestützt, so liegt ein Ausnahmefall in aller Regel vor, wenn anderenfalls ohne eigenes Zutun eine menschliche Härte entsteht (Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 29.11.1996 – KonfR 2/96 – RSprB ABl. EKD 1998 S. 11; Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Entscheidung vom 18.04.2000 – SCHL 2/2000 – RSprB ABl. EKD 2001 S. 26). Weist ein vorliegendes Gutachten eine Gesundheitsgefährdung durch beispielsweise vorhandene Holz-

schutzmittel nach, so dürfen Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelfall aus dem Pfarrhaus und der Dienstwohnung ausziehen. Grundsätzlich ist unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht von dem jeweiligen Dienstherrn der Pfarrerinnen und Pfarrer sicherzustellen, dass diese durch die Verpflichtung zum Bewohnen einer Dienstwohnung keiner von dieser ausgehenden gesundheitlichen Belastung ausgesetzt werden. Ist eine Pfarrdienstwohnung für eine Pfarrfamilie vollkommen unzureichend und schafft die Kirchengemeinde keine Abhilfe, kann bei eigenmächtigem Handeln des Pfarrers zur Beschaffung geeigneten Wohnraums das Verschulden ausgeschlossen sein. (Disziplinarkammer für Pfarrer und Kirchenbeamte der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Urteil vom 06.03.2008 – Disz 2/2007 – RSprB ABl. EKD 2009 S. 3) Die Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen für eine Ausnahme von der Residenzpflicht vorliegen, trägt die Pfarrerin oder der Pfarrer. Werden sie durch ein Verhalten der entscheidenden Kirchenbehörde daran gehindert, alle erforderlichen Beweise für eine umfassende Sachverhaltsaufklärung anzubieten, so kehrt sich die Beweislast um (vgl. Kopp, Ferdinand / Ramsauer, Ulrich; Verwaltungsverfahrensgesetz; C.H.Beck Verlag, München, 10. Auflage 2008, § 24 Rz. 45, 50; Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 29.11.1996 – KonfR 2/96 – RSprB ABl. EKD 1998 S. 11). Ein erneuter Umzug innerhalb weniger Monate vermag eine menschliche Härte nicht zu begründen; solch ein Umzug ist zwar lästig und beschwerlich, bei beruflichem Neuanfang oder Wechsel aber so gut wie nicht vermeidbar Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Entscheidung vom 18.04.2000 – SCHL 2/2000 – RSprB ABl. EKD 2001 S. 27).

Nach Absatz 2 gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchlichen Auftrag ähnliche Regelungen wie für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte (vgl. § 30 Abs. 1, 2 KBG.EKD), wobei ihre Dienstwohnungspflicht angesichts der generellen Dienstwohnungspflicht im Gemeindepfarrdienst etwas stringenter ist. Auch bei Zuweisung einer Dienstwohnung ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

zu Absatz 3: Zur Sicherung der baulichen Substanz und wegen der hohen Bedeutung des Pfarrhauses im Leben der Gemeinde, dürfen Untervermietungen und sonstige Dauerüberlassung von Teilen der Dienstwohnung an Dritte nur mit vorheriger Genehmigung (zum Begriff Genehmigung siehe Begründung zu § 5 Abs. 1) erfolgen. Ebenso muss die Beeinträchtigung gemeindlicher oder seelsorgerlicher Belange (insbesondere der Vertraulichkeit der Seelsorge) ausgeschlossen sein, ehe Ehepartner oder Kinder im Pfarrhaus einen Beruf oder ein Gewerbe ausüben. Vor einer Entscheidung sind Pfarrerinnen und Pfarrer gemäß § 15 VVZG-EKD anzuhören.

Absatz 4 regelt die Räumungspflicht. Räumung ist zivilrechtlich (vgl. hierzu Palandt § 546 BGB) zu verstehen: Es handelt sich lediglich um die Herausgabe im status quo unter Entfernung aller eingebrachten Gegenstände, nicht aber um eine Rückgabe im status quo ante. Schönheitsreparaturen, etc. müssen die Ausziehenden mithin nicht vornehmen. Die Räu-

mung hat bei einer Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses in angemessener Frist zu erfolgen. Dasselbe gilt bei Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses i.S.d. 6. Teils des Gesetzes (§§ 68ff), bei denen die Stelle, der die Dienstwohnung zugeordnet ist, gewechselt wird, so dass die Räumung geboten ist (sinngemäß). In der Praxis dürften allein Veränderungen des Dienstumfangs unter Beibehaltung der Stelle ohne Räumung des Pfarrhauses vonstatten gehen.

§ 39 Ehe und Familie

zu Absatz 1: Pfarrerinnen und Pfarrer haben – wie alle Christinnen und Christen – ihre private Lebensführung so zu gestalten, dass ihr Zeugnis des Evangeliums nicht unglaubwürdig wird. Da sie ein öffentliches Amt wahrnehmen, ist diese Pflicht gemäß § 3 Abs. 2 für sie zugleich eine Dienstpflicht. § 39 Abs. 1 nimmt bewusst auf diese Dienstpflicht Bezug und konkretisiert sie in Bezug auf das Zusammenleben mit anderen. Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung werden als wesentliche Inhalte dieser Konkretisierung benannt. Verbindlichkeit ist dabei als rechtliche, auf Dauer angelegte Bindung zu verstehen. Mit Rücksicht auf diese Dienstpflicht verbieten sich Treulosigkeit und Verantwortungslosigkeit in persönlichen Beziehungen einer Pfarrerin oder eines Pfarrers. Verstöße gegen die Dienstpflicht zu einem Zusammenleben in Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitiger Verantwortung, insbesondere außereheliche Beziehungen (Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 28.06.2000 – KonfR 9/99 – RSprB ABl. EKD 2001 S. 16), können daher auch eine Amtspflichtverletzung darstellen.

Der Ehe, die letztlich anderen verbindlichen Lebensformen als Modell zugrunde liegt, kommt als Bezugspunkt der Lebensführung eine besondere Bedeutung zu. Das soll bereits die Überschrift zum Ausdruck bringen. Auch im Text des Absatzes 1 wird die Ehe als Konkretisierung des allgemeinen Begriffs „familiäres Zusammenleben“ nochmals benannt, weil sie die weitaus häufigste Form des familiären Zusammenlebens von Pfarrerinnen und Pfarrern darstellt. Die Ehe ist nach evangelischem Verständnis gekennzeichnet durch Freiwilligkeit, Ganzheitlichkeit, Verbindlichkeit, Dauer, Partnerschaftlichkeit und grundsätzliche Offenheit für Kinder. Familie wird nach diesem Verständnis begriffen als die Lebensgemeinschaft von Eltern und Kindern, deren Grundlage die Ehe der Eltern ist. (vgl. Gottes Gabe und persönliche Verantwortung. Zur ethischen Orientierung für das Zusammenleben in Ehe und Familie. Denkschrift der EKD 142, 1998 http://www.ekd.de/EKD-Texte/44601.html).

Der Begriff „familiäres Zusammenleben“ ist hingegen bewusst weit gewählt. Er umfasst nicht nur das generationsübergreifende Zusammenleben, sondern jede Form des rechtsverbindlich geordneten Zusammenlebens von mindestens zwei Menschen, das sich als auf Dauer geschlossene, solidarische Einstandsgemeinschaft darstellt und damit den in Satz 2 genannten inhaltlichen Anforderungen Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige

Verantwortung genügt. Soweit diese Anforderungen erfüllt sind, bleibt es den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen überlassen, ihr eigenes Profil für die Anwendung von § 39 Abs. 1 zu entwickeln und die Norm auf diese Weise näher auszugestalten. Das kann im Rahmen des § 117 durch ein Kirchengesetz geschehen. Möglich ist aber auch jede Form von untergesetzlicher Regelung oder eine Ausgestaltung durch die schlichte Rechtspraxis.

Damit ermöglicht es Absatz 1 den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen insbesondere, ihre jeweilige, häufig in engagierten Diskussionen errungene Praxis zum Umgang mit Eingetragenen Lebenspartnerschaften ohne erneute Diskussion fortzusetzen. Besondere Bedeutung besitzt in diesem Zusammenhang die Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD für den dienstrechtlichen Umgang mit Eingetragenen Lebenspartnerschaften und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften von Pfarrern und Pfarrerinnen vom 9. März 2004 (Amtsblatt der VELKD Band VII Stück 19 vom 15. Juli 2004). Diese Empfehlung wurde während der Gesetzesberatungen mehrfach als Beispiel für eine Regelung herangezogen, die einerseits eine Formulierung gemeinsamer Grundsätze ermöglicht, aber andererseits Freiräume für eine unterschiedliche Ausprägung und Anwendung dieser gemeinsamen Grundsätze ermöglicht. Nicht zuletzt wegen dieser Verknüpfung von gemeinsamen Grundsätzen und unterschiedlichen Profilen der Anwendung ist, vorbehaltlich einer anderweitigen Beschlussfassung durch die zuständigen Organe der VELKD, davon auszugehen, dass die ursprünglich an das Pfarrergesetz der VELKD anknüpfende Richtlinie von 2004 im Bereich der VELKD und ihrer Gliedkirchen auch für das Verständnis von § 39 maßgebend bleibt.

zu Absatz 2: „Ohne ein tiefes Einverständnis in die Beruf und Lebensführung umgreifende Natur des Pfarrerdaseins und ohne eine Vielfalt gemeinsamer Interessen wird man sich eine Pfarrerehe nur schwer vorstellen können“ (vgl.: Der Beruf des Pfarrers / der Pfarrerin heute – Ein Diskussionspapier zur V. Würzburger Konsultation über Personalplanung in der Evangelische Kirche in Deutschland; S. 10). Diese Erfahrung, an der der öffentliche Charakter des Amtes der Pfarrerinnen und Pfarrer nochmals deutlich wird, bringt Satz 1 in Erinnerung, ohne damit eine unmittelbare Rechtswirkung zu verbinden. Auch die Vorgaben der Sätze 2 und 3 entfalten nicht etwa die Wirkung eines Eheverbotes, das im Übrigen weder zulässig noch durchsetzbar wäre (vgl. Maurer, ZevKR 1993 / 1994, S. 387 ff., 408). Abweichungen von den in Satz 2 und Satz 3 1. Halbsatz geregelten Voraussetzungen können aber zu dienstrechtlichen Konsequenzen nach §§ 80 ff. führen, wenn durch solche Abweichungen eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes entsteht. Abweichungen von den in Satz 2 und Satz 3, 1. Halbsatz geregelten Voraussetzungen können insofern ein Beispiel für einen über die Regelbeispiele des § 80 Abs. 1 Satz 2 hinausgehenden Anwendungsfall von § 80 Abs. 1 darstellen.

Wesentlich für die Entscheidung über eine Ausnahme nach Absatz 2 2. Halbsatz ist, ob ein Glaubwürdigkeitsverlust und eine wesentliche Beeinträchtigung in der Wahrnehmung

des Dienstes erwartet werden kann. Die Formulierung von Absatz 2 knüpft an die Grundsätze für die Ehe evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer an, die in einer Arbeitsgruppe aus Personal- und Dienstrechtsreferentinnen und -referenten im Jahr 2006 entwickelt wurden. Sie geht von dem Gedanken aus, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung des Pfarrdienstes durch ein Verhalten des Ehepartners umso größer ist, je größer der inhaltliche Abstand seiner Konfession, Religion oder Weltanschauung zum evangelischen Bekenntnis und zum christlichen Glauben ist. Allerdings wird das Konfliktpotential in der Dynamik des Zusammenlebens nicht nur durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Konfessionen oder Religionen, sondern auch durch die Gestaltung des Zusammenlebens bestimmt. Wesentliche Faktoren, selbst bei geringem inhaltlichem Abstand, sind die Entschiedenheit der persönlichen Ablehnung und die Art, sie auszudrücken, ebenso wie z.B. der Umgang mit der Einstellung oder ggf. Einmischung der Herkunftsfamilie. Bei der Abschätzung des Risikos, inwieweit eine konfessions- oder religionsverschiedene Pfarrerehe Ursache von Gemeindekonflikten werden könnte, ist daher neben dem inhaltlichen Abstand zur Konfession oder Religion des Ehepartners auch zu berücksichtigen, wie die Beteiligten hiermit umgehen und welche Einstellung sie zum öffentlichen Amt der Pfarrerin und des Pfarrers haben. Wo erwartet werden kann, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer auch in der Familie zu der Verpflichtung steht, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen und insbesondere gemeinsame Kinder zu taufen und christlich zu erziehen und wo der Ehegatte eine positive Einstellung zum Pfarramt und zur Gemeinde hat oder bestenfalls den Pfarrberuf mitträgt und in der Gemeinde mitarbeitet, wird der Entscheidungsspielraum größer sein als bei einer ablehnenden Haltung des nichtevangelischen Ehegatten (vgl. Maurer, ZevKR 1993/1994, S. 387 ff., 410f.).

Absatz 2 stellt wie der gesamte § 39 eine Konkretisierung der allgemeinen Lebensführungspflichten nach § 3 Abs. 2 in Bezug auf typische Konfliktsituationen dar. Er greift nach seinem Wortlaut zunächst nur die häufigste Situation heraus, dass es durch die Konfessions- oder Religionszugehörigkeit eines Ehepartners oder einer Ehepartnerin zu Widersprüchen zum Dienst einer Pfarrerin oder eines Pfarrers kommen kann. Wegen des systematischen Zusammenhangs zwischen § 39 und § 3 Absatz 2 kann Absatz 2 aber nicht so interpretiert werden, dass er den Umkehrschluss rechtfertigt, an die Religionszugehörigkeit Eingetragener Lebenspartner oder -partnerinnen seien mindere Anforderungen zu stellen. Die Grundsätze des Absatzes 2 kommen im Zusammenhang mit anderen Lebensformen vielmehr erst Recht zur Anwendung (zum rechtsmethodischen Hintergrund vgl. Larenz, Canaris: Methodenlehre der Rechtswissenschaft. 3. Aufl. Kap. 5, 2. a). Ungeachtet dessen steht es den Gliedkirchen aber frei, die Anwendung der Grundsätze des Absatzes 2 auf andere Formen des familiären Zusammenlebens als die Ehe in ihren Ausführungsbestimmungen nach § 117 ausdrücklich zu benennen.

zu Absatz 3: Aufgrund der Einheit von Amt und Person im Pfarrdienst benötigt der Dienstherr Informationen über solche Veränderungen im Leben der Pfarrerinnen und Pfarrer, die ihren Dienst als solchen und ihre Akzeptanz vor Ort beeinflussen oder auch vorübergehend

ihre Kräfte anders beanspruchen können. Pfarrerinnen und Pfarrer sind daher verpflichtet, die zuständige Leitungs- oder Aufsichtsperson alsbald insbesondere über die Geburt oder Adoption eines Kindes zu informieren, ebenso wenn ihnen die die Aufhebung der häuslichen Gemeinschaft oder ein Antrag auf Ehescheidung unvermeidbar erscheint. Daneben fordert das Besoldungs- und Versorgungsrecht entsprechende Benachrichtigungen der Pfarrerinnen und Pfarrer, damit die ihnen zustehenden Bezüge korrekt berechnet werden können und der Dienstherr seine Alimentationspflicht erfüllen kann. Im Übrigen schafft die Regelung die praktischen Voraussetzungen, die es ermöglichen zu prüfen, welche Unterstützung oder (seelsorgliche) Begleitung hilfreich sein können (vgl. § 26 Abs. 5, §§ 55ff) oder ob im Einzelfall eine Maßnahme nach §§ 80ff. in Betracht zu ziehen sein könnte.

§ 40 Verwaltungsarbeit

vergleichbare Vorschriften: § 33 PfG.VELKD

Klarstellend ist hier geregelt, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auch die Verwaltungsaufgaben, die der pfarramtliche Dienst mit sich bringt, sorgfältig zu erfüllen haben.

§ 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages

vergleichbare Vorschriften: §§ 25 KBG.EKD, 56 PfDG.EKU, 48 PfG.VELKD.

Beim Wechsel der Pfarrstelle, vor Entlassung oder Ruhestand und immer, wenn eine Aufgabe oder ein Auftrag gleich welcher Art beendet wird, müssen Pfarrerinnen und Pfarrer alles, was ihnen anlässlich der Aufgabe oder des Auftrags übergeben worden ist, aber auch, was sie in der Erfüllung von Aufgabe oder Auftrag erlangt haben, herausgeben. Über die Rückgabe und Herausgabe ist Rechenschaft abzulegen. Zu den zurückzugebenden Gegenständen gehören auch Abschriften, Kopien, Notizen etc., mithin alle dokumentierten Informationen, die dienstliche Vorgänge betreffen, so dass ein umfassender Herausgabeanspruch des Dienstherrn besteht. So sind beispielsweise „amtliche Schriftstücke und Gegenstände … auch soweit es sich um Wiedergaben handelt“ umfassender als „Aufzeichnungen jeder Art“ (vgl. auch Kirchenrechtliches Institut, Gutachten „Zur Rechtsnatur von Tagebüchern als Bestandteile kirchlicher Akten“, in: v. Campenhausen/Thiele, Göttinger Gutachten II, 2002, S. 56ff.) Diese Pflicht ist gegebenenfalls auch von Hinterbliebenen und Erben zu erfüllen.

§ 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit

Die Vorschrift regelt ähnlich dem § 29 Abs. 2 KBG.EKD den Verlust der Dienstbezüge wegen der schuldhaften Nichtwahrnehmung des Dienstes oder der Verletzung der Pflicht, erreichbar zu sein. Bei Dienstunfähigkeit liegt eine schuldhafte Nichtwahrnehmung des Dienstes nicht vor, auch wenn die Anzeigepflicht nach § 37 Abs. 2 verletzt wird. Der Verlust der Dienstbezüge tritt kraft Gesetzes ein; er wird lediglich nach Satz 2 festgestellt und der Pfarrerin oder dem Pfarrer mitgeteilt. Dabei handelt es sich um einen feststellenden

Verwaltungsakt. Ein solcher liegt immer dann vor, wenn die Behörde den Eintritt oder den Nichteintritt normativ geregelter Rechtsfolgen verbindlich festgestellt hat (vgl. Urteil vom 25. April 1979 BVerwG 8 C 52. 77 BVerwGE 58, 37; Urteil vom 22. Juni 1979 BVerwG 4 C 40. 75 DÖV 1980, 135; Urteil vom 16. Januar 2003 BVerwG 7 C 31. 02 DVBl. 2003, 544). Voraussetzung für den Verlust der Dienstbezüge ist (a) ein Fernbleiben vom Dienst oder eine Verletzung der Pflicht, erreichbar zu sein, (b) ohne Beurlaubung und (c) ein Verschulden. Auf den Grad des Verschuldens kommt es dabei nicht an. Daneben kann nach Satz 3 ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Einer neuen förmlichen Feststellung, dass der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Dienstbezüge wieder zustehen, bedarf es nicht. Soweit Dienstbezüge schon bezahlt sind, sind sie ohne Rechtsgrundlage gewährt und von der Pfarrerin oder dem Pfarrer zurückzuzahlen. Auf den Rückforderungsanspruch finden die Vorschriften des kirchlichen Besoldungsrechts i.V.m. §§ 812 ff. BGB Anwendung.

§ 43 Mitteilungen in Strafsachen

vergleichbare Vorschriften: § 31 KBG.EKD, § 63 PfDG.EKU

Gemäß Abschnitt 22 der „Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen“ (MiStra) sind öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften über Anklageerhebung (§ 151 StPO), Erlass eines Strafbefehls (§ 407 StPO) oder Einleitung eines Privatklageverfahrens (§ 374 StPO) gegen eine Pfarrerin oder einen Pfarrer zu informieren. Diese Mitteilungen funktionieren aber in der Praxis mancher Bundesländer nicht immer. Daher sind Pfarrerinnen und Pfarrer (auch) selbst verpflichtet, die zuständige Stelle ihrer Kirche hierüber in Kenntnis zu setzen, damit die erforderlichen dienstliche Maßnahmen ergriffen werden können und sie, insbesondere wenn die Darstellung in der Öffentlichkeit dies erfordert, Unterstützung erhalten können. Von der Verpflichtung zu einer früheren Informationspflicht bereits bei Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens wurde abgesehen, da ein zugrunde liegender Anfangsverdachts häufig noch zu unbestimmt ist. Pfarrerinnen und Pfarrer sind, insbesondere wenn sie öffentliche Aufmerksamkeit für eine ihnen zur Last gelegte Straftat erwarten, aufgerufen, die zuständige vorgesetzte Stelle zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu informieren. Die Verletzung der Informationspflicht nach § 43 wird in aller Regel, wenn wegen der nicht angezeigten Straftat eine Disziplinarmaßnahme verhängt wird, nicht zur Verhängung einer schärferen Disziplinarmaßnahme führen (vgl. § 25 DG.EKD).

§ 44 Amtspflichtverletzung

vergleichbare Vorschriften: § 32 KBG.EKD, § 59 PfDG.EKU, § 66 PfG.VELKD

Der Begriff der Amtspflichtverletzung in Absatz 1 setzt voraus, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer objektiv eine ihr oder ihm obliegende Pflicht verletzt hat. Erfasst wird insbesondere über §§ 3 Abs. 2 auch das außerdienstliche Verhalten. Die Pflichtverletzung kann auch in einem dem Amt nicht gemäßen Verhalten bestehen (z.B. Entwürdigung, Missbrauch,

mangelnde Ausübung des Amtes; vgl. §§ 3, 24 Abs. 3, 26, 27, 39). Eine i.S.d. § 44 relevante Amtspflichtverletzung liegt nur dann vor, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer schuldhaft, d. h. vorsätzlich oder fahrlässig, eine Amtspflicht verletzt hat.

§ 45 Lehrpflichtverletzung

vergleichbare Vorschriften: § 58 PfDG.EKU, § 66 PfG.VELKD

In den meisten, aber nicht allen Gliedkirchen der EKD gibt es Lehrbeanstandungsverfahren. Auf diese Verfahren wird in § 45 verwiesen und ein Gesetzesvorbehalt angeordnet, ohne aber den Gliedkirchen eine Verpflichtung zur Einführung eines Lehrbeanstandungsverfahrens aufzuerlegen. Eine Lehrpflichtverletzung ist keine Amtspflichtverletzung i.S. des Disziplinarrechts; allerdings kann ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden, wenn eine Amtspflichtverletzung im Zusammenhang mit einer Verletzung der Lehrverpflichtung begangen wurde (vgl. § 3 Abs. 2 DG.EKD).Die EKD nimmt für sich eine Ausübung der Lehraufsicht bisher nicht in Anspruch. Sie wird aber in Absatz 1 erwähnt, um den Gliedkirchen, die dies in Zukunft wünschen sollten, die Möglichkeit zu geben, die Organisation dieses Verfahrens langfristig – nach Erlass eines entsprechenden Gesetzes – an die EKD abzugeben. Vergleichbar haben einige Gliedkirchen Teile ihrer Gerichtsbarkeit an die EKD abgeben.

Absatz 2 betrifft alle Ordinierten, die in einem Kirchenbeamtenverhältnis oder Pfarrdienstverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland stehen. Da die meisten von ihnen in einem Dienstverhältnis auf Zeit zur EKD stehen, greift in Übereinstimmung mit § 75 Abs. 3 in der Regel die Lehraufsicht der Kirche, die sie zu diesem Dienst in der EKD beurlaubt hat. Soweit Ordinierte in einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit zur EKD stehen, übt die Kirche, die sie ordiniert hat, die Lehraufsicht über sie aus.

§ 46 Schadensersatz

vergleichbare Vorschriften: § 33 KBG.EKD, § 60 PfDG.EKU, § 68 a PfG.VELKD

Die Norm regelt die vermögensrechtliche Haftung der Pfarrerinnen und Pfarrer gegenüber dem kirchlichen Dienstherrn im Innenverhältnis. Der Schaden kann dem Dienstherrn auf zweierlei Art entstehen. Er kann unmittelbar durch die schuldhafte Pflichtverletzung der Pfarrerin oder des Pfarrers einen Schaden erlitten haben (unmittelbarer Schaden, Absatz 1 Satz 2), oder er kann dadurch mittelbar geschädigt sein, dass er für die Pflichtverletzung der Pfarrerin oder des Pfarrers einem Dritten gegenüber hat einstehen müssen (mittelbarer Schaden, Absatz 1, Satz 3).

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

Die Ansprüche des Dienstherrn gegen Pfarrerinnen und Pfarrer nach Absatz 1 verjähren gemäß § 199 BGB.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn kann der Haftung der Pfarrerinnen und Pfarrer grundsätzlich nicht entgegen gehalten werden. Sie kann den Dienstherrn aber verpflichten, besondere Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Im Bereich der Beamtenhaftung ist eine solche Möglichkeit 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, 31 f.). Da das Pfarrdienstverhältnis ein beamtenähnliches Dienstverhältnis ist, werden diese Grundsätze entsprechend angewendet werden müssen. 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 (vgl. § 75 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", Art. 140 GG / Art. 137 Abs. 3 WRV) – nicht durch Kirchengesetz in zivilrechtliche Beziehungen eingreifen können. Deshalb ist die Abtretung erforderlich, die in Absatz 3 geregelt ist.

Absatz 4 legt den Beginn des Laufs der Verjährungsfrist – nämlich der Zeitpunkt der Kenntnisnahme – als Fiktion auf den Tag, zu dem der Dienstherr einen Anspruch anerkannt hat, oder ein solcher Anspruch festgestellt worden ist.

Kapitel 3 Rechte

§ 47 Recht auf Fürsorge

vergleichbare Vorschriften: § 34 KBG.EKD, § 2 Abs. 2 PfDG.EKU, § 69 PfG.VELKD

Die Vorschrift beschreibt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn einschließlich des Schutzes gegen unsachliche Einflussnahme von außen und gegen amtsbezogene Ehr- und Persönlichkeitsverletzungen. Die Fürsorgepflicht folgt im staatlichen Recht, ebenso wie das Alimentationsprinzip, aus Art. 33 Abs. 5 GG. Beide Grundsätze finden auf Pfarrdienstverhältnisse nicht unmittelbar Anwendung, jedoch mittelbar aufgrund des Typenzwangs (vgl. o. Begründung zu § 9). Bei den in den folgenden Paragraphen geregelten Rechten, handelt es sich um Anwendungsfälle der allgemeinen Fürsorgepflicht. Die Fürsorgepflicht des

Dienstherrn korrespondiert mit dem Recht der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Fürsorge. Daher ist diese Vorschrift auch selbständige und unmittelbare Anspruchsgrundlage für Pfarrerinnen und Pfarrer. Beispielsweise kann bei Beleidigungen gegen kirchliche Amtsträger und Behörden gemäß § 194 Abs. 3 Satz 3 StGB auch vom Vorgesetzten bzw. Behördenleiter Strafantrag gestellt werden. Allerdings wird es auch Ausdruck der Fürsorge sein, dass dies nicht gegen den Willen der Pfarrerin oder des Pfarrers geschieht. Er muss mithin vorher angehört werden (vgl. § 15 Abs. 1 VVZG-EKD).

Absatz 2 konkretisiert den Fürsorgedanken i.S. der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft. Er verweist damit auf die Regelung der Einstellungskriterien in §§ 9 und 19 hin und schließt zugleich einige besonders eklatante Fälle des Ermessensmissbrauchs bei Auswahlentscheidungen aus.

§ 48 Seelsorge

vergleichbare Vorschriften: § 61 PfG.VELKD

Pfarrerinnen und Pfarrer haben gegenüber ihrer Kirche und ihrem Dienstherrn als Ausdruck des Fürsorgeprinzips einen Anspruch auf seelsorgliche Begleitung. Die Kirche ist daher verpflichtet, ein qualifiziertes Seelsorgeangebot für Pfarrerinnen und Pfarrer zur Verfügung zu stellen. Die betreffende Pfarrerin oder der betreffende Pfarrer hat allerdings keinen Anspruch von einer konkreten, von ihr oder ihm bestimmten Person seelsorglich begleitet zu werden.

§ 49 Unterhalt

vergleichbare Vorschriften: § 35 KBG.EKD, § 45 PfDG.EKU, § 70 PfG.VELKD

§ 49 ist Konkretisierung des strukturprägenden Alimentationsprinzips als Element der Fürsorgepflicht (siehe Begründung zu § 47 und § 9).

Absatz 1 konkretisiert die Fürsorgepflicht des Dienstherrn durch Aufzählung bestimmter wirtschaftlicher Ansprüche der Pfarrerinnen und Pfarrer gegen den Dienstherrn. Zu ihrer konkreten Ausfüllung bedarf es insbesondere der kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsgesetze. Dabei ist auch durch die staatliche Rechtsprechung anerkannt, dass das kirchliche Besoldungsrecht dem staatlichen nicht in vollem Umfang entsprechen muss, sofern es dem Mindeststandard sozialer Sicherung entspricht, der im staatlichen Bereich gilt (vgl. VG Göttingen, ZevKR 47 [2002] S. 600 = NVwZ 2001, S. 953; zur eingeschränkten Bindung an den Alimentationsgrundsatz vgl. auch de Wall, Der „Typenzwang“ im kirchlichen Dienstrecht und die Teildienstverhältnisse bei Pfarrern, ZevKR 49 [2004] S. 369, 380ff.).

Absatz 2 entspricht § 11 BBesG und § 51 BeamtVG; die Bedeutung der Vorschrift liegt darin, den allgemeinen Gedanken der §§ 400 und 1274 Abs. 2 BGB, dass ein Anspruch nur abgetreten werden kann, soweit er der Pfändung unterliegt, in das öffentliche Recht zu

übertragen, wo er ansonsten keine Geltung hätte (vgl. Plog, Ernst; Wiedow, Alexander, u.a.; Bundesbeamtengesetz Kommentar, Bd. 1, Stand Dezember 2008, § 84 BBG Rz. 2).

§ 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

vergleichbare Vorschriften: § 36 KBG.EKD, § 46 a PfDG.EKU

Intention der Vorschrift ist es, dem Dienstherrn durch die Abtretung die Möglichkeit zu geben, eigene Zahlungen mit Leistungen Dritter zu verrechnen, die der geschädigten Pfarrerin oder dem geschädigten Pfarrer aufgrund eines Schadensersatzanspruches 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 § 76 des Bundesbeamtengesetzes, 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.

§ 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes

vergleichbare Vorschriften: § 37 KBG.EKD, § 46 PfDG.EKU, § 73 PfG.VELKD, § 32 BeamtVG

Der Ersatz für Sachschäden, die bei Ausübung des Dienstes eingetreten sind, gehört zur Alimentation im weiteren Sinne. Die Ersatzpflicht ist durch Absatz 1 auf Schäden an Gegenständen eingeschränkt, die man üblicherweise mit sich führt. Für Schäden, die auf grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten beruhen, wird Schadensersatz nicht gewährt. Der Verhaltensmaßstab hängt von der individuellen Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers (z.B. zum Umgang mit Gefahren in der Notfallseelsorge) ab. Auch ist bei der Abgrenzung von grober zu einfacher Fahrlässigkeit zu berücksichtigen, inwieweit sorgfältiges Abwägen in einer konkreten Situation möglich war.

§ 52 Dienstfreier Tag

vergleichbare Vorschriften: § 48 Abs. 2 PfDG.EKU

Die Regelung ist als Schutznorm mit Appellations- und Rechtfertigungsfunktion zu verstehen, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer freie Zeiten als Kompensation für ihren regelmäßigen Sonntagsdienst auch gegen Widerstand sichern müssen. Inhaberinnen und Inhaber von Aufsichts- und Leitungsämtern sind aufgerufen, Pfarrerinnen und Pfarrer bei Organisation und Wahrnehmung einer solchen unentbehrlichen Arbeitsunterbrechungen zu unterstützen. Die Bestimmung enthält keine Regelung der Arbeitszeit für den Pfarrdienst. Daher steht es Pfarrerinnen und Pfarrern ebenso frei, über mehrere Tage verteilt, bestimmte Zeiten regelmäßig von Dienstpflichten frei zu halten. Der Pflicht, erreichbar zu sein (§ 37), ist auch am dienstfreien Tag zu genügen. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen also (z.B. über

Mobiltelefon) erreichbar sein und dürfen sich nur so weit vom Dienstort entfernen, dass sie bei Bedarf in angemessener Zeit ihren Dienst aufnehmen können. In Zeiten, in denen eine Erreichbarkeit nicht gewährleistet ist, muss für Vertretung gesorgt werden. Würden Pfarrerinnen und Pfarrern über den Erholungsurlaub hinaus regelmäßige Zeiten ohne Pflicht, erreichbar zu sein, gewährt, müssten regelrechte Dienstpläne erstellt werden, die unvermeidlich mit einer Einschränkung der Freiheit des Pfarrberufs einhergingen.

§ 53 Erholungs- und Sonderurlaub

vergleichbare Vorschriften: § 38 KBG.EKD, § 74 Abs. 1 u. 2 PfG.VELKD, §§ 51, 52 PfDG.EKU

Die Vorschrift regelt in Absatz 1 den grundsätzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub und sieht darüber hinaus in Absatz 2 über die Bestimmungen der §§ 68 bis 76 hinaus die Möglichkeit vor aus wichtigen Gründen Sonderurlaub zu gewähren. Beides ist in den meisten Kirchen durch Urlaubsverordnungen genauer geregelt, wie dies nach § 117 weiter zulässig ist.

Absatz 2 erfasst auch die Fälle der kurzzeitigen Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (für Teildienst und längere Beurlaubung siehe § 69). Privatrechtlich Beschäftigte haben nach § 2 Abs. 1 PflegeZG einen Anspruch auf kurzzeitige Freistellung bis zu zehn Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Für Pfarrerinnen und Pfarrer gelten in diesen Fällen die Vorschriften ihrer jeweiligen Gliedkirche zum Sonderurlaub. Das dem Dienstherrn in der Regel zustehende Ermessen ist im Hinblick auf den Freistellungsanspruch im Arbeitnehmerbereich nach dem Pflegezeitgesetz reduziert (vgl. auch BMI-Rundschreiben vom 11. September 2008, Az.: D 2 – 211 413-2/37).

Absatz 3 enthält eine Regelung zur Mitarbeit in kirchlichen Organen, also der Teilnahme an den Sitzungen der durch Kirchenverfassung bestimmten Organe, insbesondere der Synoden. Hat die Teilnahme an solchen Sitzungen, zur Folge, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihrer Pflicht, erreichbar zu sein oder einer anderen Dienstpflicht, nicht nachkommen können, so müssen sie dies rechtzeitig vorher anzeigen (Satz 2). Absatz 3 Satz 2 ist insoweit gegenüber § 37 Abs. 2 die speziellere Norm.

Absatz 4 ermöglicht den Gliedkirchen genauer zu beschreiben, welche Organe unter Absatz 3 fallen, und durch Rechtsverordnung den Kreis der dort genannten Sitzungen auf andere Gremien, die keine kirchenverfassungsrechtlichen Organe sind, zu erweitern. Eine solche Regelung bietet sich insbesondere für die Mitarbeit in den Vertretungen der Pfarrerschaft an.

Durch eine ausfüllende Regelung sollte für jeden Dienstherrn bestimmt werden, unter welchen Voraussetzungen bei Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezügen Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen gewährt werden.

§ 54 Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

vergleichbare Vorschriften: § 39 KBG.EKD

Absatz 1 verweist deklaratorisch auf das staatliche Recht, soweit dieses als für alle geltendes Recht (Art. 140 GG /Art. 137 Abs. 3 WRV) ohnehin für kirchliche Dienstverhältnisse gilt. Die Ämterhoheit wird dadurch nicht berührt. Dies gilt insbesondere für das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Dessen § 73 nimmt aus diesem Grund die Stellen der Geistlichen der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften von der Definition der Arbeitsplätze aus, die zu einem bestimmten Prozentsatz mit behinderten Menschen besetzt sein müssen aus. Die übrigen Bestimmungen des SGB IX gelten aber für alle behinderten Menschen unabhängig davon, wie ihr Arbeitsplatz eingeordnet ist (§ 2 SGB IX).

Das Mutterschutzgesetz und der Anspruch auf Elternzeit (§ 15 BEEG) gilt allerdings ausschließlich für privatrechtliche Dienstverhältnisse und somit nicht für öffentlich-rechtliche Pfarrdienstverhältnisse nach diesem Gesetz. Daher verweist Satz 2 auf die Regelungen für Bundesbeamtinnen und -beamte. Damit ist insbesondere die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV) vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320) anzuwenden, welche ihrerseits hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Beschäftigungsverbote und anderer Fragen auf das Mutterschutzgesetz zurückverweist. § 8 MuschG, der für alle werdenden und stillenden Mütter die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen verbietet, ist durch Satz 2 von der Geltung ausgenommen, soweit die Regelung der aktiven Beteiligung einer Pfarrerin in einem Gottesdienst oder einer Andacht entgegenstünde. Den Gliedkirchen steht es frei, anstelle des Verweises auf Bundesrecht auf entsprechendes Landesrecht zu verweisen oder eigene Vorschriften zu entwickeln.

Zu Absatz 2: Der Verlust der Stelle tritt nicht ein, wenn während der Elternzeit die Stelle mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfanges versehen oder insgesamt für längstens achtzehn Monate ein unterhälftiger Teildienst und /oder eine volle Beurlaubung in Anspruch genommen werden. Für die Berechnung der Frist sind unterhälftiger Teildienst und volle Beurlaubung zu addieren. Die Frist ist § 72 Abs. 2 PfG.VELKD entnommen; sie kann durch gliedkirchliche Regelung verlängert werden. Der Verlust nicht-Stellen-unterlegter Aufträge tritt mit dem Beginn der Beurlaubung bzw. unterhälftigen Teilzeit ein, sofern nicht im Einzelfall eine andere Regelung getroffen wird.

Der Verlust der Stelle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wie dem Pfarrdienstverhältnis ist zu unterscheiden von dem Verlust des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Mutterschutzgesetz (MuSchG) und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) schützen für die gesamte Dauer des Erziehungsurlaubs, also längstens drei Jahre vor Kündigung. Der Verlust des Dienstpostens hingegen ist wesentlich weniger einschnei-

dend, da das Dienstverhältnis und der Anspruch auf Beschäftigung nach Beendigung einer Beurlaubung im Erziehungsurlaub bestehen bleiben; lediglich die konkrete Verwendung wird neu bestimmt. Bei der Beibehaltung bzw. Neubesetzung eines Dienstpostens dürfen daher Interessen des Dienstherrn stärker gewichtet werden, als wenn es um den Verlust des Dienstverhältnisses überhaupt geht. Da im Pfarrdienstverhältnis die Versetzung auf eine andere Stelle häufig mit einem Umzug in eine neue Dienstwohnung verbunden ist, andererseits Gemeinden aber ein berechtigtes Interesse an einer geordneten pfarramtlichen Versorgung haben, wurde eine Frist von 18 Monaten bestimmt, bis zu deren Ablauf bei einer Beurlaubung in der Elternzeit die bisherige Stelle belassen wird.

Für die Beendigung oder die Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung in der Elternzeit gelten mit § 69 Abs. 3, § 74 Abs. 2, §§ 75 und 76 die gleichen Regelungen wir für Beurlaubungen aus familiären Gründen. Danach soll ein Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes spätestens drei Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes gestellt werden.

Absatz 3 soll in Erinnerung rufen, dass Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit keinerlei negativen Einflüsse auf Personalentscheidungen haben dürfen, insbesondere nicht auf die Begründung eines Dienstverhältnisses und das berufliche Fortkommen. Hierdurch bedingte zeitweilige Einschränkungen oder Unterbrechungen der Berufstätigkeit oder der Ausbildung dürfen nur aus zwingenden sachlichen Gründen zu einer nachteiligen Entscheidung führen. Dasselbe gilt für Behinderung.

Absatz 4 regelt, dass Pfarrerinnen und Pfarrer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, weiterhin Beihilfe erhalten.

Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht

§ 55 Personalentwicklung und Fortbildung

vergleichbare Vorschriften: § 41 KBG.EKD, § 61a PfG.VELKD

§ 55 ist eine Konkretisierung der allgemeinen Regelungen in § 26.

Absatz 1 macht deutlich, dass sowohl Personalentwicklung als auch regelmäßige Fortbildung Maßnahmen der Begleitung sind, die die einzelne Pfarrerin oder der einzelne Pfarrer in ihrem Dienst durch die Kirche erfährt. Pfarrerinnen und Pfarrer haben zum einen die Pflicht, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch die unterschiedlichen Maßnahmen der Personalentwicklung und durch regelmäßige Fortbildung weiterzuentwickeln. Sie haben zum anderen aber auch einen Anspruch gegenüber dem Dienstherrn auf Maßnahmen der Personalentwicklung und Angebote für regelmäßige Fortbildungen. Nur durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen und regelmäßige Fortbildungen können die für den Dienst erforderlichen Kernkompetenzen, also die theologische, die liturgische, die homiletische und die seelsorgerliche Kompetenz, die soziale Sensibilität und die motivierende Kommunikation sowie didaktische Fertigkeiten und Leitungskompetenz entwickelt werden. Die fortwährende Kompetenzaneignung prägt die gesamte Dauer des Dienstes.

Denn damit der Verkündigungsauftrag gelingen kann, bedarf es der Vergewisserung und der Festigung in den genannten Kernkompetenzen.

Absatz 2 regelt die unterschiedlichen Maßnahmen der Personalentwicklung. Anders als die Visitation, die vorrangig die Kirchengemeinde oder ganze Einrichtung in den Blick nimmt, zielen die unterschiedlichen Maßnahmen der Personalentwicklung konkret auf die Pfarrerin oder den Pfarrer. Dabei kommen unterschiedliche Personalentwicklungsmaßnahmen in Betracht. Das in Satz 2 als Regelbeispiel aufgeführte Personalentwicklungsgespräch stellt die Schlüsselmaßnahme der Personalentwicklung dar. Es wird inzwischen von den meisten Gliedkirchen unter unterschiedlichen Bezeichnungen wie z.B. Orientierungsgespräch, Jahresgespräch u.ä. praktiziert, auch wenn die Teilnahme nicht in allen Gliedkirchen verpflichtend ist. Es soll dazu helfen, dass die Aufsichtsperson der mittleren Ebene (Superintendentin und Superintendent, Dekanin und Dekan, etc.) in regelmäßigen Abständen mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer über Inhalte und Ziele des konkreten Dienstes spricht und hierbei Vereinbarungen über Ziele der künftigen Arbeit, gegebenenfalls auch über Verwendungsmöglichkeiten trifft. Derartige Personalentwicklungsgespräche sollten aus Klarstellungsgründen und zur Strukturierung der Gesprächsführung nach einer festen Ordnung geführt werden. Weitere Maßnahmen der Personalentwicklung sind beispielsweise Supervision, Coaching oder die Teilnahme an einem Mentoringprojekt. Der Katalog der Personalentwicklungsmaßnahmen ist bewusst offen gehalten.

Absatz 3 beschreibt Sinn und Zweck der unterschiedlichen Fortbildungsmaßnahmen. Diese sollen helfen, die für den Dienst erforderlichen Kompetenzen, also die erforderlichen Erkenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten fortzuentwickeln. Als Regelbeispiel sind exemplarisch die theologische Arbeit im Pfarrkonvent und die Teilnahme an kirchlichen Fortbildungsangeboten und das Selbststudium aufgeführt. Das Selbststudium entbindet aber nicht von der Teilnahme an Fortbildungen. Weitere Maßnahmen der Fortbildung sind denkbar.

§ 56 Beurteilungen

Die Vorschrift enthält eine Rahmenregelung für dienstliche Beurteilungen, die sich als transparentes Instrument zur Begleitung des Dienstes der Pfarrerinnen und Pfarrer in vielen Gliedkirchen bewährt hat. Sie wird insbesondere während der Probezeit und vor Verleihung der Anstellungsfähigkeit praktiziert. Aber auch Regelbeurteilungen sind nicht unbekannt. Die Gliedkirchen können im Rahmen der Gestaltungsbefugnis nach § 117 die erforderlichen Regelungen zur Durchführung von Beurteilungen in ihrem Bereich erlassen,

§ 57 Visitation

vergleichbare Vorschriften: § 61 b PfG.VELKD

Auch wenn Visitationen in erster Linie einer Gemeinde oder Einrichtung gelten, haben Pfarrerinnen und Pfarrer, die dort Dienst tun, nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht,

sich visitieren zu lassen. Absatz 1 macht deutlich, dass Visitation nicht nur in Kirchengemeinden stattfindet und daher nicht auf Pfarrerinnen und Pfarrer in Gemeindepfarrstellen beschränkt ist, sondern sich vielmehr auf alle kirchlichen Aufgabenfelder und Einrichtungen erstreckt. Die Visitation hat u.a. die Amtsführung und das Verhalten der Pfarrerinnen und Pfarrer zum Gegenstand. Näheres muss durch Visitationsordnungen oder andere Bestimmungen über die Visitation geregelt werden. Eine Ausnahme gilt gemäß § 118 Abs. 4 für Kirchen, in denen aus verfassungsrechtlichen Gründen keine Visitation vorgesehen ist.

§ 58 Dienstaufsicht

vergleichbare Vorschriften: § 28 PfDG.EKU, § 62 PfG.VELKD

Absatz 1 nennt das Ziel der Dienstaufsicht, nämlich sicherzustellen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis ordnungsgemäß erfüllen. Hieraus ergibt sich die Aufgebe, Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst zu unterstützen und insbesondere Konflikten rechtzeitig mit geeigneten Mitteln zu begegnen (vgl. hierzu § 26 Abs. 5).

Absatz 2 betont als Maßnahme der Dienstaufsicht die Möglichkeit, bindende dienstliche Anordnungen zu treffen. Auf die Aufzählung weiterer Handlungsmöglichkeiten, wie im bisherigen § 62 Abs. 2 PfG der VELKD (beraten, anleiten, ermahnen, rügen) wurde verzichtet. Sie sind aber selbstverständlich im Rahmen der Dienstaufsicht weiterhin möglich. Die Wahrnehmung der Dienstaufsicht kann durch gliedkirchliche Regelungen näher ausgestaltet werden (§ 117).

Zu Absatz 3: Auch wenn manche Kirchenverfassungen einigen Aufsichtspersonen eine Doppelfunktion zuweisen, in der sie zugleich Aufsicht und Seelsorge der Pfarrerinnen und Pfarrer wahrzunehmen haben, ist immer darauf zu achten, dass dienstaufsichtliches Handeln von dem Handeln als Seelsorgerin oder Seelsorger jedenfalls unterschieden wird. Pfarrerinnen und Pfarrern muss stets deutlich offengelegt werden, wann es sich um ein seelsorgerliches und wann um ein dienstaufsichtliches Tätigwerden handelt und wann das eine ggf. in das andere übergeht.

Dienstaufsicht ist von der Disziplinaraufsicht (vgl. § 3 Abs. 3 DG.EKD) zu unterscheiden. Die Dienstaufsicht ist umfassender und der Disziplinaraufsicht, die von der obersten Dienstbehörde geführt wird (§ 4 DG.EKD), grundsätzlich (aber nicht notwendig in jedem Einzelfall) vorgeschaltet. Die Disziplinaraufsicht kann weitreichendere Konsequenzen zur Folge haben (vgl. § 102). Dienstaufsicht, Disziplinaraufsicht und Visitation haben gemeinsam, dass sie die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Dienstes sicherstellen sollen. Allerdings bestehen Unterschiede in der Art und Weise; so ist die Visitation durch umfassenden Einblick in eine Einrichtung oder Gemeinde aber auch durch die am wenigsten unmittelbar eingreifenden Maßnahmen gekennzeichnet. Vergleichbares gilt von der Dienstaufsicht gegenüber der Disziplinaraufsicht.

§ 59 Ersatzvornahme

vergleichbare Vorschriften: § 62 PfDG.EKU

Die Ersatzvornahme ist eine Maßnahme der Dienstaufsicht. Wie, in welchem Umfang und durch wen die rückständigen Arbeiten zu erledigen sind, ist durch entsprechende Anordnung zu konkretisieren. Es ist auch möglich, der Pfarrerin oder dem Pfarrer eine „Hilfskraft" beizugeben (vgl. § 63 PfG.VELKD). Mahnung und Fristsetzung können gleichzeitig ergehen. Werden Dienstpflichten schuldhaft vernachlässigt, können die Kosten der Pfarrerin oder dem Pfarrer auferlegt werden. Hierzu muss die Mahnung die voraussichtlichen Kosten der Ersatzvornahme enthalten, damit die Grundregeln des Verwaltungs-Vollstreckungsrechts (vgl. § 10 Abs. 4 Verwaltungsvollstreckungsgesetz des Bundes) erfüllt sind. Nachforderung bleibt unberührt, wenn die Ersatzvornahme einen höheren Kostenaufwand verursacht.

§ 60 Vorläufige Untersagung der Dienstausübung

vergleichbare Vorschriften: § 23 KBG.EKD, § 64 PfG.VELKD, § 66 BBG

Die Regelung ermöglicht die vorläufige Suspendierung vom Dienst („Zwangsbeurlaubung") unabhängig von einem Disziplinarverfahren, um in dringenden Fällen Schaden von der Pfarrerin oder dem Pfarrer oder von einer Gemeinde und der Kirche abzuwenden. Diesem Eilcharakter entspricht die Regelung in § 105 Abs. 3, die einem Widerspruch oder einer Anfechtungsklage gegen diese Maßnahme keine aufschiebende Wirkung zuerkennt. Die Möglichkeit der Suspendierung ist unabhängig davon, welcher Art das Pfarrdienstverhältnis ist. Die Suspendierung darf nur aus wichtigen dienstlichen Gründen 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. Hierbei muss die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme gegenüber den Interessen der Pfarrerin oder des Pfarrers, insbesondere gegenüber dem Interesse an der weiteren Ausübung des Amtes, gewahrt sein. Der der Suspendierung zugrundeliegende Anlass muss die Gefahr von schädlichen Auswirkungen in der Zukunft in sich tragen. Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen nach der Untersagung den bisherigen Dienst nicht mehr ausüben. Das Verbot berührt die Rechtsstellung aus dem Pfarrdienstverhältnis im Übrigen nicht. Pfarrerinnen und Pfarrer behalten demnach alle sonstigen Rechte und Pflichten insbesondere ihre Stelle oder ihren Auftrag. Da die Suspendierung ein Mittel zur vorläufigen sofortigen Sicherung wichtiger 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 ein Disziplinarverfahren (§ 44) oder ein sonstiges auf Rücknahme der Berufung (§ 22), auf Veränderung des Pfarrdienstverhältnisses (§§ 68 – 86), auf Versetzung in den Ruhestand (§§ 87 bis 94) oder auf Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses (§§ 96 bis 101) gerichtetes Verfahren einge-

leitet worden ist. Nach § 24 Abs. 1 DG.EKD ist ein Disziplinarverfahren eingeleitet, sobald die Einleitung aktenkundig gemacht worden ist. Die Frist von drei Monaten ist durch die neue Struktur des Disziplinarverfahrens als Verwaltungsverfahren ausreichend. Bei einem Versetzungsverfahren wegen nachhaltiger Störung findet § 60 Abs. 1 keine Anwendung; hier geht § 80 Abs. 2 als spezielleres Gesetz vor. Zum Begriff der dienstlichen Interessen wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen.

Kapitel 5 Personalakten

§ 61 Personalaktenführung

§ 62 Einsichts- und Auskunftsrecht

vergleichbare Vorschriften: §§ 16, 17 KBG.EKD; §§ 30, 31 PfDG.EKU; §§ 75, 76 PfG.VELKD

Die beiden Vorschriften wurden nahezu wortgleich aus dem Kirchenbeamtengesetz der EKD übernommen und teilweise an den Wortlaut der §§ 106ff. BBG angeglichen. Beihilfeakten sind, da es sich bei ihnen um Personalnebenakten handelt, von den §§ 61, 62 mit erfasst.

Der Begriff der Angehörigen in Absatz 1 bestimmt sich nach § 9 Abs. 4 des Verwaltungsverfahrens- und Zustellungsgesetzes (vgl. § 103). Wegen des Begriffs der dienstlichen Interessen wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen. „Wichtig“ ist nicht gleichbedeutend mit „besonders“. Es kann sich dabei um ganz gewöhnliche Interessen handeln, die aber bedeutend sind.

Nach § 62 Abs. 5 unterliegen auch Kenntnisse, die eine Pfarrerin oder ein Pfarrer durch Einsicht in eine Personalakte erlangt hat, der Amtsverschwiegenheit nach § 31. Für Personen, für die das Pfarrdienstrecht nicht gilt, ist auf die in § 203 StGB normierte strafrechtliche Verfolgbarkeit der Verletzung von Privatgeheimnissen hinzuweisen, sofern sie als Anwalt, Arzt oder ähnliche Vertrauensperson handeln.

Kapitel 6 Nebentätigkeit

§ 63 Nebentätigkeit, Grundsatz

vergleichbare Vorschriften: § 43 KBG.EKD, § 43 PfDG.EKU, § 56 PfG.VELKD

Die Vorschrift stellt durch Legaldefinition klar, dass das Nebenamt, die Nebenbeschäftigung sowie das öffentliche oder kirchliche Nebenamt – nicht aber ein Ehrenamt in einem privatrechtlichen Verein – Nebentätigkeiten i.S. der §§ 63 ff. sind. Unter den Begriff der Nebenbeschäftigung fällt auch der Eintritt in das Organ eines Unternehmens, selbst wenn die Tätigkeit dort ehrenamtlich ist.

Der Begriff „kirchliches Ehrenamt“ ist in § 63 und in § 43 KBG.EKD nicht definiert. Der Begriff ist aber weit auszulegen, da kirchliche Ehrenämter – im Gegensatz zum staatlichen

Beamtenrecht – deshalb in die Nebentätigkeitsdefinition der Vorschrift einbezogen wurden, um genau prüfen zu können, ob kirchliche Mitarbeiter, insbesondere solche, die in aufsichtführenden Stellen arbeiten, durch ein – grundsätzlich wünschenswertes – ehrenamtliches kirchliches Engagement in Interessenkollisionen geraten können. Daher ist auch eine ehrenamtliche Tätigkeit für einen eingetragenen Verein, der mit ausdrücklicher kirchlicher Zielsetzung regelmäßig mit kirchlichen Stellen zusammen arbeitet, als „kirchliches Ehrenamt" i.S.d. § 63 zu verstehen.

§ 63 bestimmt, dass Nebentätigkeiten nur übernommen werden dürfen, wenn nicht zu befürchten ist, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer dadurch ihr Amt oder die sorgfältige Erfüllung ihrer Dienstpflichten vernachlässigen. Außerdem dürfen kirchliche Interessen nicht entgegenstehen. Dieser Grundsatz wird in den nachfolgenden Vorschriften sodann weiter konkretisiert. Wegen des Begriffs der kirchlichen Interessen wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen. § 73 Abs. 1 nennt für beurlaubte oder im Teildienst stehende Pfarrerinnen und Pfarrer einen weiteren Grund zur Nichtgenehmigung einer Nebentätigkeit.

§ 64 Angeordnete Nebentätigkeiten

vergleichbare Vorschriften: §§ 44, 45 KBG.EKD, § 56 a PfG.VELKD, §§ 98, 102 BBG

Absatz 1 regelt, dass Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet sind, auf Verlangen eine Nebentätigkeit, die im kirchlichen Interesse steht, zu übernehmen, auch ohne dafür eine zusätzliche Vergütung verlangen zu können. Bei der Übertragung einer solchen Nebentätigkeit ist stets zu berücksichtigen, ob und inwieweit die betroffene Person die zur Ausführung der Nebentätigkeit erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzt und inwieweit ihr die Ausführung zugemutet werden kann. Bei der Frage der Eignung sind die persönlichen und fachlichen Fähigkeiten der Pfarrerin oder des Pfarrers und der Umfang der zu übertragenden Nebentätigkeit in angemessener Weise zu berücksichtigen. Die fachliche Eignung kann beispielsweise durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen erlangt werden. Die Teilnahme an derartigen, qualifizierenden Maßnahmen kann vor der Übertragung der Nebentätigkeit oder aber durch Auflage verlangt werden. In Bezug auf die Zumutbarkeit der Übertragung der Nebentätigkeit sind die persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen. Aufwendungen, die in Ausführung der übertragenen Nebentätigkeit entstehen, können ersetzt werden, wenn sie nicht von dritter Stelle bezahlt werden. Angeordnete Nebentätigkeiten sind hinsichtlich der Anzeige- und Genehmigungspflicht nach §§ 65, 66 als genehmigte Tätigkeiten zu behandeln.

Absatz 2 stellt klar, dass die Nebentätigkeit im Regelfall in den dort genannten Fällen automatisch endet, selbst wenn in der Sache keine ausdrückliche Entscheidung ergeht. Ist beabsichtigt, die Nebentätigkeit trotz des Eintritts eines der genannten Fälle weiterzuführen, bedarf es eines ausdrücklichen Beschlusses.

Absatz 3 ist eine Ausformung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Er entspricht inhaltlich § 102 Bundesbeamtengesetz. Während für die Haftung der Pfarrerin oder des Pfarrers im Außenverhältnis die allgemeinen Bestimmungen des Zivilrechts gelten, ist sie oder er im Innenverhältnis zur Kirche von dieser Haftung freizustellen, sofern sie auf einer Nebentätigkeit beruht, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung einer vorgesetzten Person oder Stelle übernommen wurde. In jedem Fall ist aber dafür zu sorgen, dass die juristische Person ihrerseits – insbesondere durch den Abschluss entsprechender Haftpflichtversicherungen – das Risiko der persönlichen Haftung für ein schuldhaftes Fehlverhalten ihrer Organe und deren Mitglieder entsprechend absichert. Die Pflicht des kirchlichen Dienstherrn zur Freistellung von der Haftung greift nach § 64 Abs. 3 Satz 2 nicht, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer den Schaden grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat. In diesem Fall besteht die Eintrittspflicht der Kirche nur dann, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer auf Verlangen einer vorgesetzten Person oder Stelle gehandelt hat.

§ 65 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

vergleichbare Vorschriften: § 46 KBG.EKD, § 43 PfDG.EKU, § 56a,b PfG.VELKD

Absatz 1 bestimmt, dass die Übernahme von Nebentätigkeiten grundsätzlich der Genehmigung (zum Begriff Genehmigung siehe Begründung zu § 5 Abs. 1) bedarf. Auszunehmen sind hiervon angeordnete Nebentätigkeiten i.S.d. § 64, die aufgrund der Anordnung bereits genehmigt sind sowie Nebentätigkeiten von Beurlaubten (§ 72 Abs. 2) und Ehrenamtlichen (§ 114 Abs. 2). Die Genehmigungspflicht gilt unabhängig davon, ob die Nebentätigkeit ehrenamtlich, gegen Entlohnung oder gegen Gewinnbeteiligung geschieht. Neben der widerruflichen Genehmigung ist es möglich, diese auch bedingt, befristet oder mit Auflagen versehen zu erteilen. Beispielsweise kann es angezeigt sein, einer Pfarrerin oder einem Pfarrer die Nebentätigkeit, die nicht eindeutig im kirchlichen Interesse steht, nur mit der Auflage zu genehmigen, dass die Amtsbezeichnung im Rahmen der Nebentätigkeit nicht geführt wird. Durch Satz 3 wird klargestellt, dass nicht nur die Begründung einer Nebentätigkeit, sondern auch jede wesentliche Änderung – insbesondere eine nach Art und Umfang – unverzüglich gegenüber der dienstaufsichtsführenden Stelle angezeigt werden muss. Die Zuständigkeit für die Genehmigung richtet sich nach § 115.

Die Versagungs- und Widerrufsgründe werden in Absatz 2 nach dem Vorbild der staatlichen Beamtenregelungen in Form von Regelbeispielen aufgeführt. Der Katalog der Regelbeispiele ist nicht abschließend; vielmehr kommt es immer auf die grundlegenden Voraussetzungen des § 63 an. § 73 Abs. 1 nennt für beurlaubte oder im Teildienst stehende Pfarrerinnen und Pfarrer einen weiteren Grund zur Nichtgenehmigung einer Nebentätigkeit.

Das Vorliegen eines Versagungsgrundes nach Ziffer 1 wird in der Regel dann zu bejahen sein, wenn die Prognoseentscheidung ergibt, dass der Umfang der Nebentätigkeit ein Fünftel eines vollen Dienstumfanges überschreitet. Im Falle des Teildienstes oder der Be-

urlaubung ist § 73 zu beachten, der während dieser Zeit nur eine solche Nebentätigkeit zulässt, die dem Zweck der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht entgegen steht.

Ziffer 2 ist bereits dann erfüllt, wenn auf Grund einer Prognose die nicht ganz entfernt liegende Möglichkeit besteht, dass durch die Nebentätigkeit ein Widerstreit mit den Dienstpflichten verursacht werden kann. Dies können insbesondere Lebensführungspflichten gemäß § 3 Abs. 2 sein. Aber auch das Angebot von Psychotherapie, das wegen der äußerlichen Ähnlichkeit mit der Seelsorge die Erkennbarkeit als Pfarrerin oder Pfarrer beeinträchtigt, beinhaltet beispielsweise solchen Widerstreit.

Ein Versagungsgrund nach Ziffer 3 liegt in der Regel dann vor, wenn die Nebentätigkeit abstrakt generell dazu geeignet ist, dem Ansehen der Kirche oder der Glaubwürdigkeit ihres Dienstes zu schaden. Ein solcher Versagungsgrund liegt also vor, wenn die Tätigkeit nach allgemeiner herkömmlicher Auffassung mit kirchlicher Tätigkeit nicht zu vereinbaren ist, wie beispielsweise unsittliche Tätigkeiten oder Tätigkeiten bei im Widerspruch zur Kirche stehenden Vereinen oder Organisationen.

§ 66 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

vergleichbare Vorschriften: § 47 KBG.EKD, § 43 PfDG.EKU, § 56c PfG.VELKD

§ 66 differenziert zwischen Nebentätigkeiten die genehmigungs- und anzeigefrei (Absatz 1) sind und solchen die lediglich genehmigungsfrei, aber anzeigepflichtig (Absatz 2) sind. Die Gliedkirchen können nach Anzeige einer Nebentätigkeit eine Anhörung der Anstellungskörperschaften vorsehen (§ 117).

Die in den Ziffern 1 bis 7 des Absatz 1 abschließend aufgeführten Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungs- und anzeigefrei. In Bezug auf die unter Ziffer 3 aufgeführte Verwaltung eigenen Vermögens bleibt festzuhalten, dass diese erst einen gewissen Umfang erlangt haben muss, um überhaupt als Nebentätigkeit i.S. der Vorschrift zu gelten. Maßgeblich für die Auslegung dieser Bestimmung ist dabei die steuerrechtliche Vorschrift des § 14 Abgabenordnung, nach der eine Vermögensverwaltung in der Regel dann vorliegt, wenn Vermögen genutzt wird, zum Beispiel Kapitalvermögen verzinslich angelegt oder unbewegliches Vermögen vermietet oder verpachtet wird, und dadurch Einnahmen oder andere wirtschaftliche Vorteile erzielt werden, die über den Rahmen einer einfachen Vermögensverwaltung hinausgehen. Die Regelung ist dabei im persönlichen Anwendungsbereich auf die Pfarrerin oder den Pfarrer und dessen nächste Angehörige begrenzt. Wird ein Vermögen für einen darüber hinausgehenden Personenkreis verwaltet, gilt § 65.

Die in den Ziffern 6 und 7 aufgeführten Nebentätigkeiten sind nach Absatz 2 abweichend von Absatz 1 anzeigepflichtig, wenn sie nicht nur gelegentlich ausgeübt werden. In Bezug auf die in den Ziffern 1 bis 5 aufgeführten Nebentätigkeiten gilt die Gelegenheitsklausel dagegen nicht.

Mit Absatz 3 wird die Möglichkeit geschaffen, trotz grundsätzlicher Genehmigungs- und Anzeigefreiheit einer Nebentätigkeit die Pfarrerin oder den Pfarrer bei begründetem Anlass zu verpflichten, Art und Umfang der Nebentätigkeit offen zu legen, indem sie oder er darüber schriftlich Auskunft erteilt. Die Zuständigkeit bestimmt sich gemäß § 115.

Absatz 4 stellt für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten die Möglichkeit ihrer Untersagung klar, ermöglicht es aber auch, ihre Fortführung unter Auflagen zu gestatten. Satz 3 beschreibt einen augenfälligen Fall des Ermessensmissbrauchs, der auch ohne ausdrückliches Verbot nicht zulässig wäre.

§ 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten

vergleichbare Vorschriften: § 48 KBG.EKD, § 43 PfDG.EKU, § 56d PfG.VELKD, § 104 BBG

Die Vorschrift ermächtigt die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse Ausführungsbestimmungen zum Recht der Nebentätigkeiten durch Rechtsverordnung zu erlassen. In Form von Beispielen werden mögliche Inhalte der Rechtsverordnung genannt. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Insbesondere sollte durch die Rechtsverordnung geregelt werden, ob und in welchem Umfang Nebentätigkeitsvergütungen abzuliefern sind. Bei im dienstlichen Interesse übernommenen Nebentätigkeiten sollte eine Doppelalimentation der Pfarrerin oder des Pfarrers durch eine entsprechende Ablieferungspflicht vermieden werden; eine solche Regelung wird genauere Bestimmungen zur Abrechnung von Vergütungen und geldwerten Vorteilen aus Nebentätigkeiten erforderlich machen.

Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses

Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst

§ 68 Beurlaubung und Teildienst

vergleichbare Vorschriften: § 49ff. KBG.EKD, §§ 67ff., 77ff. PfDG. EKU, §§ 92ff. PfG.VELKD

Grundsätzlich ist auch für Pfarrdienstverhältnisse von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit auszugehen (vgl. § 24 Abs. 3). Ausnahmen davon sind hier aus familiären oder sonstigen persönlichen Gründen wie auch im Kirchenbeamtengesetz (§§ 49ff. KBG.EKD) und im Bundesbeamtengesetz (§§ 91ff. BBG) vorgesehen. § 68 legaldefiniert die Begriffe Beurlaubung (Absatz 1) und Teildienst (Absatz 2). Beides kann nur auf Antrag gewährt werden. Wegen des Grundsatzes der Hauptberuflichkeit muss Teildienst im Normalfall mindestens die Hälfte eines vollen Dienstauftrages umfassen. Davon abweichend räumt Absatz 3 die Möglichkeit ein, unterhälftigen Teildienst insbesondere während der Elternzeit (siehe § 54 Abs. 2) vorzusehen. Unterhälftiger Teildienst kann nur für eine begrenzte Zeit ausgeübt werden und wird in

der Regel nicht im Gemeindepfarramt möglich sein. Er darf zusammen mit einer vollständigen Beurlaubung die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten (§§ 68 Abs. 2, 70 Abs. 1).

§ 69 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 hat die Pfarrerin oder der Pfarrer einen Anspruch (Absatz 1) auf antragsgemäße Gewährung von Beurlaubung oder Teildienst. Die Regelung bezüglich pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger setzt voraus, dass der begutachtende Arzt die Pflegebedürftigkeit bestätigt. Die Gesamtbeurlaubungsdauer darf einschließlich möglicher Zeiten des unterhälftigen Teildienstes die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten (Absatz 2).

Aus Gründen der Sicherheit der Personalplanung müssen sich Pfarrerinnen und Pfarrer an die vereinbarte Dauer des Urlaubs halten und können eine Änderung nur mit Zustimmung der zuständigen Dienstbehörde herbeiführen (Absatz 3). Auch wenn Beurlaubung oder Teildienst im Einzelfall nicht mehr zumutbar sind, sind dienstliche Interessen dem Rückkehrwunsch gegenüberzustellen. Allerdings sind familiäre Umstände und Belange bei der Ausübung des Ermessens im Zusammenhang des § 69 stärker zu gewichten als im Falle der wortgleichen Regelung des § 70 Abs. 3 und § 71 Abs. 3. Im Interesse des Dienstherrn ist die Beurlaubung oder der Teildienst in besonderen Ausnahmefällen widerrufbar, wenn zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen die Beendigung der Beurlaubung erfordern. Zu den Begriffen „dienstliche Belange“ und „besonderes Interesse“ wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen. Die Regelung des Absatz 4 entspricht § 50 Abs. 4 KBG.EKD und § 91 Abs. 3 BBG.

§ 70 Beurlaubung im kirchlichen Interesse

§ 70 sieht drei Arten von Beurlaubungen im kirchlichen Interesse vor. Die Beurlaubung im einfachen kirchlichen Interesse (vgl. Begründung zu § 71), die Beurlaubung im Interesse des Dienstherrn und die Beurlaubung im besonderen Interesse des Dienstherrn. Für die unterschiedlichen Arten der Beurlaubung sind unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen. Für Beurlaubungen im kirchlichen Interesse gilt nicht die zeitliche Obergrenze von 15 Jahren (vgl. § 69 Abs. 2).

Unter Absatz 1 fällt zum Beispiel ein Dienst in einer kirchlichen Einrichtung im Ausland aufgrund des allgemeinen kirchlichen Interesses, die Verkündigung des Evangeliums zu unterstützen, ohne dass dies unmittelbare Rückwirkungen auf die freistellende Kirche hat. Die Beurlaubung erfolgt unter Wegfall der Besoldung ohne Anrechnung als ruhegehaltfähige Dienstzeit, so dass Versorgungsansprüche zwar erhalten bleiben, aber nicht weiter anwachsen.

Absatz 2 betrifft vor allem Beurlaubungen, um im privatrechtlichen Dienstverhältnis einen Dienst in Diakonie oder Mission zu übernehmen, sofern in diesen Fällen nicht von der

Möglichkeit der Zuweisung Gebrauch gemacht wird. Wesentlich ist hier, dass der Dienstherr selbst – über das allgemeine kirchliche Interesse hinaus – ein Interesse an der Beurlaubung hat. Die Beurlaubung erfolgt unter Wegfall der Besoldung, allerdings kann der beurlaubten Person weiterhin ein Versorgungsanspruch zuwachsen (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, 2. HS BeamtVG). In der Regel wird der neue Arbeitgeber oder die Person selbst hierfür einen Versorgungsbeitrag an den Dienstherrn zahlen. Satz 2 legt fest, dass im Falle eines besonderen Interesses des Dienstherrn an der Beurlaubung auch die Besoldung belassen werden kann, was ein weiteres Zuwachsen von Versorgungsansprüchen mit sich bringt.

Eine Beurlaubung kann nach Absatz 3 auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers oder von Amts wegen widerrufen werden. Zur Zumutbarkeit wird auf die Begründung zu § 69 verwiesen. Ein kirchliches Interesse am Widerruf der Beurlaubung kann auch darin begründet sein, dass der Dienstherr sich aufgrund konkreter Anhaltspunkte von dem Einsatz einer anderen Person in der aktuellen Aufgabe der Pfarrerin oder des Pfarrers eine bessere Wirkung verspricht.

§ 71 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen

Pfarrerinnen und Pfarrer können – in Anlehnung an das Recht der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten – auf ihren Antrag hin – unabhängig von Motivation oder Absichten – freigestellt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubungen sind im Fall der Ziffer 1 auf sechs Jahre beschränkt und dürfen zusammen mit einer Beurlaubung nach § 69 oder einem unterhälftigen Teildienst die Gesamtdauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten. Auch wenn eine Beurlaubung bis zum Beginn des Ruhestandes beantragt wird, darf die Beurlaubungszeit zusammen mit einer oder mehreren Beurlaubungen nach § 69 Abs. 2 zusammen die Gesamtdauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Die Beschränkung der Dauer von Beurlaubung und Teildienst in diesen Fällen geschieht wegen des Ausnahmecharakters der Beurlaubung und des Teildienstes gegenüber dem Grundsatz der Vollbeschäftigung und Hauptberuflichkeit in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

zu Absatz 2: Die Genehmigung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes nach dieser Bestimmung kann bereits versagt werden, wenn einfach kirchliche oder dienstliche Interessen entgegen stehen, während im Falles des § 69 nur besondere Interessen dagegen geltend gemacht werden dürften. Wie bei den anderen Beurlaubungs- und Teilzeitarten darf der Teildienst nachträglich in Dauer und Umfang beschränkt werden kann, wenn zwingende dienstliche oder kirchliche Interessen dies als erforderlich erscheinen lassen. In diesem Fall ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer vor der Änderung ein angemessener Zeitraum zu gewähren, sich darauf einzustellen. „Zwingende dienstliche oder kirchliche Interessen“ ist ein gerichtlich voll überprüfbarer (BVerwG, DVBl. 04, 1375 (1376) = NVwZ-RR 04, 863 = ZBR 04, 393; ZBR 05, 88; OVG Münster, NWVBl. 05, 375 (376)) unbestimmter Rechtsbegriff. Der Begriff bezeichnet schwerwiegende Nachteile für die Funk-

tionsfähigkeit der Kirche. Dabei sind lediglich solche Interessen „zwingend“, deren Beachtung wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Aufrechterhaltung und / oder die Ordnung des kirchlichen Dienstbetriebs alternativlos ist. Es soll auf diese Weise die Anwendung des Absatzes 2 auf wenige Ausnahmefälle beschränkt werden. „Zwingende dienstliche Interessen“ oder „Belange“ sind nur dann betroffen, wenn die mit Teildienst oder Beurlaubung verbundenen Nachteile für den Dienstherrn außer Verhältnis zu der Motivation oder dem Zweck von Beurlaubung und Teildienst stehen. Insoweit ist der Dienstherr darlegungs- und beweispflichtig. Ein allgemeiner Personalnotstand ist hierbei nicht ausreichend. Im Vergleich dazu sind „besondere dienstliche Interessen“ oder „Belange“ (§§ 31 Abs. 2, 69 Abs. 1, 79 Abs. 2) weiter zu verstehen. „Besonders“ in diesem Sinne sind Interessen, die zwar aus dem gewöhnlichen kirchlichen Betrieb entspringen können, deren Bedeutung aber über das Normalmaß hinausgeht, um einen effektiven dienstlichen und kirchlichen Betrieb zu gewährleisten. Sie liegen zwar unter der Schwelle zu zwingenden Interessen, sind aber von erheblicher Bedeutung; sie können beispielsweise schon bei Personalengpässen, angespannter Haushaltslage, und ähnlichem zu bejahen sein. „Dienstliche Interessen“ oder „Belange“ (§§ 60 Abs. 1, 62 Abs. 3, 63, 69 Abs. 3, 70 Abs. 3, 71 Abs. 1 und 2) sind solche, die aus personalwirtschaftlichen, organisatorischen und fachlichen Aspekten herrühren. Sie beschreiben das engere öffentliche, d.h. dienstliche oder kirchliche Interesse an einer sachgemäßen und reibungslosen Wahrnehmung des Dienstes. (Wichmann, Manfred/Langer, Karl-Ulrich, Öffentliches Dienstrecht, 6. Auflage 2007, Kohlhammer Deutscher Gemeinde Verlag, Rz. 248) „Kirchliche Interessen“ oder „Belange“ sind weiter zu verstehen als dienstliche Interessen. Entsprechend dem öffentlichen Interesse im staatlichen Recht umfassen sie das gesamte Interesse an der Verkündigung des Evangeliums überhaupt; sie können auch in der Unterstützung anderer Religionsgemeinschaften oder in der Zusammenarbeit mit staatlichen oder sonstigen Stellen zu Unterstützung kirchlicher Anliegen Ausdruck finden.

Für Absatz 3 gilt das zu § 70 Abs. 3 Gesagte entsprechend. Im Übrigen müssen sich Pfarrerinnen und Pfarrer aus Gründen der Sicherheit der Personalplanung an die vereinbarte Dauer und den Umfang der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung halten; eine Änderung ist nur mit Genehmigung (zum Begriff Genehmigung siehe Begründung zu § 5 Abs. 1) unter den Voraussetzungen des Absatz 3 möglich.

Die Öffnungsklausel in Absatz 4 bezieht sich nur auf Regelungen über den Altersteildienst und über eine Sabbatzeit (vgl. aber auch § 118 Abs. 5).

§ 72 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn verpflichtet ihn, auf die rechtlichen Folgen einer Beurlaubung oder eines Teildienstes hinzuweisen (Absatz 1).

Absatz 2 verpflichtet den Dienstherrn, Dienstzeiten mit ermäßigtem Dienstauftrag bei Personalentscheidungen nicht geringer zu bewerten als solche mit einem vollen Auftrag.

Darüber hinaus darf Teildienst nicht negativ in eine dienstliche Beurteilung einfließen. Dies gilt auch für eine Beurlaubung aus familiären Gründen.

§ 73 Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 53 KBG.EKD und begrenzt die Nebentätigkeit während Teildienst und Beurlaubung auf Tätigkeiten, die mit dem Zweck der Einschränkung des Dienstes zu vereinbaren sind. Damit ist § 73 ein Versagungsgrund i.S.d. § 63 bzw. der darauf verweisenden §§ 65 Abs. 2, 66 Abs. 4. Im Übrigen wird auf die Begründung zu §§ 63 bis 67 verwiesen. Wegen des kirchlichen Interesses wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen.

§ 74 Verfahren

Zu Absatz 1: Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 55 KBG.EKD und regelt das Verfahren sowohl für die Beurlaubung als auch für den Teildienst. Hinsichtlich der Einzelheiten der Bekanntgabe wird auf § 28 VVZG-EKD verwiesen.

Zu Absatz 2: Eine Verlängerung von Beurlaubung und Teildienst ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes zu beantragen. Diese Frist gilt auch für Anträge auf Beurlaubung oder Teildienst während der Elternzeit (§ 54 Abs. 2). Eine Nichteinhaltung der Frist ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn möglich.

§ 75 Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung

Zu Absatz 1 und 3: Die Vorschriften entsprechen § 54 KBG.EKD und regeln die Rechtsfolgen einer Beurlaubung. Für den Teildienst bedürfen weiter bestehende Pflichten, Aufsichtsverhältnisse und Ordinationsrechte keiner eigenen Regelung, da hier weder Dienst, noch Stelle noch Besoldungsanspruch wegfallen und die allgemeinen Vorschriften unmittelbar anwendbar sind.

Absatz 2 bestimmt korrespondierend mit § 5 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 2 und 5 für die Zeit einer Beurlaubung das Ruhen der Rechte aus der Ordination, da in dieser Zeit häufig kein geordneter kirchlicher Dienst wahrgenommen wird. Wo etwas anderes gilt, etwa während einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse für einen Dienst in der Diakonie, kann – für den Einzelfall oder allgemein für bestimmte Fallgruppen – seitens des Dienstherrn eine andere Regelung getroffen werden.

Absatz 4 bestimmt in Anlehnung an § 92 Abs. 5 BBG, dass grundsätzlich während einer Beurlaubung aus familienbedingten Gründen ein Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Geburts- und Pflegefällen besteht. Allerdings gehen dem Beihilfeanspruch die genannten Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung vor. Dies sind die Familienversicherung nach § 10 SGB V und der Anspruch auf zusätzliche Leistungen bei Pfle-

gezeit nach § 44a SGB XI. Beide Sozialleistungen sorgen in besonderen Lagen für eine ausreichende Kranken- und Pflegeversicherung.

§ 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes

Absatz 1 stellt klar, dass die Beurlaubung mit Ablauf der festgelegten Dauer oder mit Widerruf, wie er in §§ 69 Abs. 3, 70 Abs. 3, 71 Abs. 3 ausdrücklich zugelassen ist, endet.

Die Absätze 2 und 3 entsprechen im Wesentlichen §§ 93 Abs. 3, 94 Abs. 2 PfG.VELKD und § 82 PfDG.EKU. Bei der Übertragung einer Stelle oder eines Auftrags von Amts wegen sind die persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen. Wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in diesem Fall den Dienst nicht wieder aufnimmt, führt dies gemäß § 97 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 zur Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses durch Entlassung kraft Gesetzes. Stellen i.S.d. Absatzes 2 Satz 2 und des Absatzes 3 Satz 1 sind jeweils auch „bewegliche Stellen“, „Stellen zur besonderen Verwendung“, „Pool-Stellen“ und ähnliche. Die Übertragung einer solchen Stelle oder auch eines nicht stellenunterlegten Auftrages i.S.d. § 25 steht einer Versetzung in den Wartestand nach Absatz 3 Satz 1 entgegen. Mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers kann die Beurlaubung zur Vermeidung des Wartestandes bis zur Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages verlängert werden.

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand

Die Regelungen dieses Kapitels beinhalten das wesentliche Instrumentarium, das die Arbeit der Personalreferate für den Pfarrdienst bestimmt. Sie sollen einen bedarfsgerechten und flexiblen Einsatz der Pfarrerinnen und Pfarrer ermöglichen, ohne ihre Unabhängigkeit i.S.d. § 24 Abs. 2 einzuschränken, und insbesondere den Personalaustausch zwischen den Gliedkirchen der EKD erleichtern. Die Regelungen orientieren sich an dem in Kirche und öffentlichem Dienst Bewährten. Neu ist für eine Reihe von Gliedkirchen die Zuweisung. Sie ermöglicht (in Anlehnung an den bisherigen § 123 BRRG, jetzt § 20 Beamtenstatusgesetz und § 29 BBG) den vorübergehenden oder dauernden Einsatz außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, also bei einem staatlichen Dienstherrn oder bei einer in privatrechtlicher Form betriebenen Einrichtung (z.B. der Diakonie). Dem inner- und zwischenkirchlichen Personalwechsel dienen hingegen die Abordnung für vorübergehende und die Versetzung für längerfristige oder unbefristete „Auswärts-Einsätze“.

Mit diesen Instrumentarien sind im Grunde alle Fälle abgedeckt, für die bisher die Beurlaubung bei gleichzeitiger Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses an anderer Stelle ausgesprochen wurde. Allerdings bleibt bei Abordnung und Zuweisung eine engere Bindung an den bisherigen Dienstherrn bestehen. Insbesondere unterliegt die Pfarrerin oder der Pfarrer in vollem Umfang dem dortigen Besoldungs- und Versorgungsrecht. Bei der Versetzung zu einem anderen Dienstherrn wird das Dienstverhältnis bei dem neuen Dienstherrn fortgeführt, so dass dessen Besoldungs- und Versorgungsrecht gilt. Im Falle einer Rückversetzung zum alten Dienstherrn gilt wieder dessen Besoldungs- und Versorgungsrecht. Allerdings hat er im Falle

einer inzwischen erfolgten Beförderung die so erreichte Besoldungsgruppe zugrunde zu legen. Wo aber eine eigene Gehaltsentwicklung nur für die Dauer der Tätigkeit bei einem anderen Dienstherrn oder in einer privatrechtlichen Einrichtung gewünscht wird (z.B. bei einer Entsendung zu einer Auslandsgemeinde nach dem Ökumenegesetz der EKD oder bei der Militärseelsorge), wird es bei der bisherigen Praxis der Beurlaubung im kirchlichen Interesse bleiben.

Bei allen Entscheidungen zum Personaleinsatz sind familiäre Belange und andere Gesichtspunkte der Zumutbarkeit ein notwendiger Teil der Ermessensentscheidung (zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit siehe Begründung zu § 103). Pfarrerinnen und Pfarrer sind nach den Regelungen des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes vor einer Maßnahme nach diesem Kapitel anzuhören, ebenso nach Maßgabe des Rechts des jeweiligen Dienstherrn die Vertretungsorgane des Anstellungsträgers oder der Einsatzstelle (vgl. § 115).

§ 77 Abordnung

vergleichbare Vorschriften: § 56 KBG.EKD, § 76 PfDG.EKU, § 91 PfG.VELKD, § 27 BBG

Absatz 1 enthält eine Legaldefinition der Abordnung in Anlehnung an § 27 BBG. Wesentlich ist, dass die bisherige Stelle oder der bisherige Auftrag erhalten bleibt. Dies kann haushaltsrechtlich auch durch Einrichtung einer nichtdotierten „Leerstelle“ erreicht werden. Die Abordnung steht im pflichtgemäßen Ermessen des (abgebenden) Dienstherrn.

Der Auftrag oder die Stelle oder – im Falle einer teilweisen Abordnung – die übertragene Tätigkeit muss der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechen. Dies ist zunächst die Ausbildung zum Pfarrdienst, wie sie für die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit gemäß § 16 Voraussetzung ist. Aber auch individuell erworbene besondere Fähigkeiten und Abschlüsse können berücksichtigt werden. Auf die vorherige Verwendung und ihre Einstufung im Besoldungsgefüge kommt es nicht an.

zu Absatz 2: Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers, wenn sie bei einer teilweisen Abordnung insgesamt länger als zwölf Monate dauert oder bei einer vollständigen Abordnung insgesamt länger als sechs Monate dauert. Mit dieser Abstufung der Zeiträume ist der unterschiedlichen Schwere des Eingriffs in die Rechte der Pfarrerin oder des Pfarrers Rechnung getragen. Im Falle einer Verlängerung über die genannten Zeiträume hinaus wird die Zustimmung notwendig. Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf immer der Zustimmung. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer sich in einer anderen Gliedkirche der EKD möglicherweise auf ein anderes Bekenntnis verpflichten muss, um dort Dienst zu tun. Eine Abordnung kann auch mehrfach verlängert werden oder mit dem Ziel späterer Versetzung erfolgen. Eine Dauer der Abordnung von zwei und bis fünf Jahren schließt jedenfalls nicht aus, die Abordnung als vorübergehend zu bezeichnen (Lenders /Peters /Weber, „Das neue

Dienstrecht des Bundes“ – Handbuch für die Praxis, Luchterhand Verlag Köln, 2009, Rz. 272).

Absatz 3 regelt das Abstimmungsprocedere der Behörden.

Im Falle der Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bleibt das dienstrechtliche Band zum bisherigen in jeder Hinsicht intakt. Absatz 4 stellt klar, dass die abgeordnete Pfarrerin oder der abgeordnete Pfarrer die jeweils „für die Arbeit vor Ort“ geltenden Regelungen über Rechte und Pflichten zu akzeptieren hat. Auch wenn diese aufgrund des gemeinsamen Pfarrdienstgesetzes in den Gliedkirchen im Wesentlichen übereinstimmen, ergeben sich aufgrund der Ausführungsgesetze und Regelungen in Einzelfragen (vgl. § 117 Abs. 2) doch Unterschiede.

§ 78 Zuweisung

vergleichbare Vorschriften: § 57 KBG.EKD, § 97 PfG.VELKD, § 29 BBG

Die Zuweisung ist als vorübergehende oder als unbefristete Maßnahme möglich. Sie ist der Abordnung vergleichbar. Wie bei ihr wird das dienstrechtliche Verhältnis zum Dienstherrn nicht verändert wird, während die auszuübende Tätigkeit bei einer privatrechtlich betriebenen Einrichtung oder einem (z.B. staatlichen) Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes (vgl. § 1 Abs. 3) zu erbringen ist. Soweit keine eigene Gehaltsentwicklung für die Dauer der Tätigkeit außerhalb des bisherigen Dienstherrn gewünscht wird, ersetzt die Zuweisung die bisher in diesen Fällen ausnahmslos praktizierte Beurlaubung unter gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses mit der aufnehmenden Einrichtung (vgl. hierzu Begründung vor § 77. Die neue Tätigkeit muss der Ausbildung entsprechen (vgl. hierzu Begründung zu § 77). § 20 Abs. 1 Nr. 1 Beamtenstatusgesetz sieht für den Staat die Möglichkeit der Zuweisung von Beamtinnen und Beamten zu kirchlichen Einrichtungen, zum Beispiel zum Zwecke der Erprobung vor einer Versetzung zur Kirche vor. In § 78 wird die Möglichkeit eröffnet, Pfarrerinnen und Pfarrer beispielsweise zur Erteilung von Religionsunterricht zuzuweisen. Keine Anwendung findet die Zuweisung bei der Militärseelsorge. Dort wird weiterhin die Beurlaubung bei zeitgleichem staatlichem Beamtenverhältnis auf Zeit nach dem Militärseelsorgevertrag praktiziert.

zu Absatz 2: Eine Zuweisung setzt ein entsprechendes kirchliches Interesse voraus. Anders als die Abordnung erfolgt sie immer mit Zustimmung der betroffenen Pfarrerin oder des betroffenen Pfarrers.

Einzige Ausnahme vom Zustimmungserfordernis ist nach Absatz 3 die Umwandlung einer Einrichtung der verfassten Kirche in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung „der Kirche oder der Diakonie“. Dies setzt voraus, dass die Gesellschaftsanteile der neuen Einrichtung, gleich welche Rechtsform sie erhält, mehrheitlich von Gliedkirchen, gliedkirchlichen Zusammenschlüssen, Diakonischen Werken oder ihnen angeschlossenen Rechtsträgern gehalten werden. Auch in diesen Fällen ist ein kirchliches Interesse an der Zuwei-

sung erforderlich. Angesichts der Auslagerung zahlreicher Aufgaben auf privatrechtlich organisierte Rechtsträger kann dieses Instrument, das im staatlichen Bereich häufig Anwendung findet, auch für Pfarrerinnen und Pfarrer von praktischer Relevanz werden (vgl. dazu etwa Bieliltz, Privatrechtliche Organisationsformen in der evangelischen Kirche, ZevKR 47 [2002] S. 57ff.).

zu Absatz 4: Zuweisungen können im dienstlichen oder kirchlichen Interesse beendet werden. Ein solches kann auch dann vorliegen, wenn die aufnehmende Einrichtung mit der Zusammenarbeit mit der zugewiesenen Pfarrerin oder dem zugewiesenen Pfarrer nicht zufrieden ist.

Zu Absatz 5: Bei Zuweisungen von insgesamt längstens einem Jahr bleibt die Stelleninhaberschaft erhalten, sofern die Pfarrerin oder der Pfarrer nicht dem Verlust der Stelle zustimmt. Bei länger dauernden Zuweisungen, die nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers zulässig sind, geht die Stelle stets verloren. Nur im Falle des Stellenverlusts ist die Anwendung des § 76 von Bedeutung.

§ 79 Versetzung

vergleichbare Vorschriften: § 58 KBG.EKD, § 73 PfDG.EKU, §§ 83ff. PfG.VELKD

Im Wesentlichen orientiert sich die Norm an geltenden Regelungen, führt sie jedoch in einer übersichtlicheren Systematik zusammen.

Absatz 1 enthält eine Legaldefinition der Versetzung. Damit wird die Doppelaktigkeit der Versetzung deutlich. Eine Versetzung aus einer Stelle ohne gleichzeitige Zuweisung einer neuen Stelle oder eines neuen Auftrages ist nicht möglich. Damit wurde die Abberufung nach dem bisherigen Pfarrdienstgesetz der EKU aufgegeben. Wenn bei Vorliegen eines zwingenden Versetzungstatbestandes – das sind diejenigen nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und 5 – die Zuweisung einer neuen Stelle nicht durchführbar ist, ist gemäß § 83 Abs. 2 in den Wartestand zu versetzen. Damit dies möglichst selten eintritt, kann eine Versetzung nach der Legaldefinition auch durch die Übertragung eines Auftrags erfolgen, der nicht mit einer Stelle unterlegt ist, sondern aus allgemeinen Personalmitteln finanziert wird (vgl. § 25).

Absatz 2 Satz 1 betont den Grundsatz der Unabhängigkeit der Verkündigung (vgl. § 24 Abs. 2). Daher verbietet sich eine beliebige Versetzbarkeit wie im staatlichen Beamtenrecht. Nur mit Einverständnis der Pfarrerin oder des Pfarrers oder bei Vorliegen eines besonderen kirchlichen Interesses ist eine Versetzung zulässig. Das besondere kirchliche Interesse (vgl. dazu Begründung zu § 71) kann gesamtkirchlich oder gemeindlich begründet sein. Die in Satz 2 angeführten sechs Ziffern benennen in Aufnahme bisher bewährten Pfarrdienstrechts Regelbeispiele, in denen ein solches Interesse gegeben ist. Sie sind damit Richtschnur für ein zur Versetzung berechtigendes kirchliches Interesse. Die in den Absätzen 3 und 4 genannten Versetzungstatbestände haben hingegen keine solche Maßstabs-

funktion. Vor einer Versetzung ist stets die Zumutbarkeit der konkreten Versetzung zu prüfen (vgl. Begründung zu § 103).

Es ist Aufgabe gliedkirchlichen Personalmanagements, Personalveränderungen so frühzeitig in die Wege zu leiten, dass den Betroffenen noch während der Inhaberschaft der bisherigen Stelle ausreichend Zeit zur Bewerbung auf eine andere Stelle bleibt. Hier ist Raum zum Erlass entsprechender Ausführungsbestimmungen in Verwaltungsvorschriften oder anderen Normen (vgl. § 117 Abs. 1).

Bei Vorliegen eines Versetzungstatbestandes nach Absatz 2 Satz 2 können Pfarrerinnen und Pfarrer ohne Bewerbung oder Zustimmung im Bereich ihres Dienstherrn versetzt werden. Versetzungen zu einem anderen Dienstherrn erfolgen hingegen immer nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers (§ 80 Abs. 4 Satz 1).

Die Ziffern 1 und 2 nennen den Fall der befristeten Übertragung einer Stelle oder eines Auftrags oder eines Aufsichtsamtes, während Nummer 3 notwendige Handlungsspielräume in der Umsetzung der Stellenplanung einräumt (Wegfall, Dauervakanz der Stelle, anderer Dienstumfang der Stelle etc.). Erst wenn der nach gliedkirchlichem Recht geregelte Planungsprozess abgeschlossen („verbindlich beschlossen“) ist, kann eine Versetzung nach Nummer 3 erfolgen. Erfasst werden alle Änderungen, auch die Auflösung von Einrichtungen oder die Neuverteilung von Aufgaben. Die Sicherung einer ordnungsgemäßen Gesamtbesetzung der Stellen (Nummer 4) setzt ein strukturelles Defizit voraus. Durch den Versetzungstatbestand der Nummer 5 sollen eine bestehende Konfliktsituation entschärft und neue Perspektiven für die Betroffenen eröffnet werden. Die nachhaltige Störung i.S. der Nummer 5 wird durch § 80 Abs. 1 und 2 näher ausgefüllt (Näheres siehe dort). Nummer 6 ermöglicht die Übertragung einer gesundheitlich besser zuträglichen Stelle, um eine Dienstunfähigkeit zu vermeiden. Zum Begriff des „besonderen Interesses“ wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen.

Der Versetzungstatbestand des Absatzes 3 verlangt im Gegensatz zu Absatz 2 nur ein einfaches kirchliches Interesse des Dienstherrn für eine Versetzung. Für Pfarrerinnen und Pfarrer in einem allgemeinen kirchlichen Dienst oder in einer Gemeinde ohne Inhaberschaft einer Stelle greift damit in stärkerem Maße der allgemeine beamtenrechtliche Grundsatz der jederzeitigen Versetzbarkeit. Allerdings kann bei diesem Versetzungsfall, wenn sich die Versetzung als nicht durchführbar erweist, nicht in den Wartestand versetzt werden. Nur wenn die Voraussetzungen eines in § 83 Abs. 2 genannten Versetzungstatbestandes vorliegen, können Pfarrerinnen und Pfarrer in allgemeinen kirchlichen Stellen in den Wartestand versetzt werden.

Absätze 4 und 5 geben Spielraum für die Rücksichtnahme auf gliedkirchliche Besonderheiten der Personalpraxis.

§ 80 Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren

Absatz 1 definiert den Begriff der „nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“ für das ganze Gesetz. Auf ihn wird außer in § 79 auch in den §§ 83 Abs. 2, 88 Abs. 4 und 92 Abs. 3 Bezug genommen. Die Norm beinhaltet im Grunde eine Kurzfassung der Rechtsprechung der VELKD und UEK-Gerichte zur Gedeihlichkeit der Amtsführung. Damit wird der bisherige unbestimmte Rechtsbegriff inhaltlich gefüllt und nachvollziehbar. Im Unterschied zur Rechtslage in den Gliedkirchen der früheren EKU und der VELKD geht es hier aber um eine Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag, nicht um die unmittelbare Versetzung in den Wartestand, wenn – nach bisheriger Terminologie – eine gedeihliche Amtsführung nicht mehr gewährleistet ist. Erst wenn sich die Versetzung als undurchführbar erweist, kann nach § 83 Abs. 2 in den Wartestand versetzt werden. Undurchführbarkeit im Sinne der Regelung ist auch dann gegeben, wenn zunächst (nicht etwa auf Dauer, dann greift § 88 Abs. 4) keine störungsfreie Dienstwahrnehmung in einer anderen Aufgabe erwartet wird.

Sinn und Zweck der Norm ist es, sicherzustellen, dass die Verantwortung für die Einheit der Gemeinde und der Kirche in Lehre und Leben wahrgenommen und der Zusammenhalt und die Zusammenarbeit der Gemeindeglieder gefördert werden kann,. (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff.). Die Norm soll eine fruchtbare Führung des Pfarramtes sicherstellen und ist damit eine Maßnahme, die nicht so sehr die Pfarrerin oder den Pfarrer als vielmehr das Pfarramt selbst zum Gegenstand hat (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13ff.). Obwohl die Maßnahme die Pfarrerin oder den Pfarrer trifft, handelt es sich nicht um eine Disziplinarmaßnahme (VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8ff., Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13ff). Die Betroffenheit der Pfarrerin oder des Pfarrers ist nur unvermeidliche Wirkung, nicht aber Zweck der Maßnahme, die nur dem Ziel dient, den Frieden in der Kirchengemeinde wiederherzustellen (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13ff., VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 27.11.1992 – VGH 4/92 – RSprB ABl. EKD 1994 S. 13). Allerdings muss sich die Pfarrerin oder der Pfarrer der besonderen Verantwortung des Pfarramts stets bewusst sein und sein Wirken muss darauf gerichtet sein, Parteiungen in der Gemeinde zu verhindern und bestehende Spannungen auszugleichen. (VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 4/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8ff.). Diese Verpflichtung wird in §§ 26 Abs. 5 und 27 Abs. 2 (für Ruheständler in § 94 Abs. 4) betont, wobei auch vorgesetzte und aufsichtführende Personen die Verpflichtung trifft, Konflikten rechtzeitig mit geeigneten Mitteln zu begegnen.

Auf der Tatbestandsseite muss geprüft werden, ob eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes vorliegt. Dies ist nach dem Wortlaut des Absatzes 2 dann der Fall, wenn die Erfüllung dienstlicher und gemeindlicher Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist, insbesondere weil

1. das Verhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und nicht unbeträchtlichen Teilen der Gemeinde zerrüttet ist (vgl. VGH der EKU, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 12, 15; VGH der EKU – Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB ABl. EKD 2004 S. 10ff., VGH der UEK, Urteil vom 18.04.2008 – VGH 12/06 – RSprB ABl. EKD 2009 S. 5, Verwaltungskammer der evangelischen Kirche im Rheinland, Urteil vom 14.05.2007 – VK 8/2006 – RSprB ABl. EKD 2008 S. 25) oder
2. das Vertrauensverhältnis zwischen Pfarrerin oder Pfarrer und dem Vertretungsorgan der Gemeinde zerstört ist und nicht erkennbar ist (vgl. Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen – Beschluss vom 06.01.2003 – KonfVR 18/02 – RSprB ABl. EKD 2003 S. 12), dass das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich handelt.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, stellt aber klar, dass eine Zerrüttung des Verhältnisses zur Gemeinde und ein gestörtes Vertrauensverhältnis zum Vertretungsorgan nicht kumulativ vorliegen müssen. Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes kann auch vorliegen, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen zwei oder mehreren Pfarrerinnen oder Pfarrern in der Gemeinde untereinander so zerrüttet ist, dass die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung leidet. Auch erhebliche Irritationen der Gemeinde aufgrund der Lebensführung der Pfarrerin oder des Pfarrers können die Erfüllung dienstlicher Aufgaben so infrage stellen, dass sie zur Feststellung einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes führen. Dies kann zum Beispiel im Zusammenhang mit der Konfession oder Religion der Partnerin oder des Partners (vgl. § 39 Abs. 2) geschehen, vor allem wenn die Gemeinde den Eindruck gewinnen sollte, dass der christlich Glaube im Leben der Pfarrfamilie keine Bedeutung hat und nicht an die Kinder weiter gegeben wird. Insofern können die Tatbestände, die den §§ 53, 54 Abs. 4 PfG.VELKD zugrunde lagen, auch nach diesem Kirchengesetz zu einer schwerwiegenden Störung in der Wahrnehmung des Dienstes und zur Versetzung führen.

Eine Zerrüttung ist jede eingetretene Störung (i.e.S.) des Gemeindefriedens (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 08.06.2005 – VK 2/04 – RSprB ABl. EKD 2007 S. 10ff.), unabhängig davon, ob sie ihre Ursache im Verhältnis zum Vorstandsorgan oder zu den Gemeindegliedern hat. Anhaltspunkte für eine solche Zerrüttung können sich zunächst daraus ergeben, dass die am Konflikt beteiligten Gemeindeglieder sich nicht bereit zeigen, den Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers anzunehmen (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff.). Eine Störung des Gemeindefriedens ist jedenfalls dann einge-

treten, wenn sich die Gemeinde in sich derart entzweit hat, dass sie in gegnerische Gruppen zerfallen ist, deren eine sich außerstande sieht, den Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers anzunehmen, und sich seinem Wirken entzieht (VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8ff., Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13ff., VGH der EKU – Zweiter Senat –Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff., VGH der EKU – Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB ABl. EKD 2004 S. 10ff. , VGH der UEK – Urteil vom 18.04.2008 – VGH 12/06 – RSprB ABl. EKD 2009 S. 5).

Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Gemeinde ist nur dann betroffen, wenn ein Konflikt über eine abgrenzbare Zahl von Einzelpersonen hinaus geht und in die Gemeinde hinein wirkt. (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff.). Dabei kommt es nicht auf die Zahl der Personen an. Bei tiefgreifenden Parteiungen in der Gemeinde ist es der Pfarrerin oder dem Pfarrer unmöglich, den gegenüber allen Gemeindegliedern obliegenden Dienst zu leisten (VGH der EKU – Zweiter Senat – vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8ff.).

Eine Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zum Vertretungsorgan tritt aufgrund des intensiveren Kontakts erfahrungsgemäß häufiger und früher ein als eine Zerrüttung des Verhältnisses zu Teilen der Gemeinde. Allerdings gefährdet fehlende Zusammenarbeit im Kirchenvorstand oder Presbyterium die Leitung der Gemeinde und bedeutet zwangsläufig eine Störung des Gemeindefriedens (VuVG der VELKD, Urteil vom 20.07.1984 – RVG 4/83 – RSprB ABl. EKD 1988). Die umfassende Zuständigkeit des Kirchenvorstandes schließt es aus, dass Auswirkungen eines gravierenden Konflikts zwischen Pfarrer oder Pfarrerin und Kirchenvorstand ohne Auswirkungen auf das Gemeindeleben bleiben (VuVG EKHN, Urteil vom 09.08.1991 – II 13/90 – RSprB ABl. EKD 1993 S. 11f.).

Anhaltspunkte für eine solche Zerstörung des Vertrauensverhältnisses lassen sich den gesamten äußeren Umständen entnehmen, z.B. aus den Gegenständen des Streits, ihrer Zahl und ihrer Bedeutung, aus der Art und Weise wie der Konflikt ausgetragen wird, wie auch aus der Dauer der Auseinandersetzungen. Auch mangelnde Information und Kommunikation, übermäßiger Sitzungsaufwand für Geringfügiges, Kompromisslosigkeit, Unaufrichtigkeit, gegenseitige Bezichtigungen, Androhung von Klagen, „Empfehlungen“ und Kritik zur Kirchenvorstandswahl, fehlerhafte Ausführung von Beschlüssen usw. können darauf hinweisen, dass ein Konflikt sich von konkreten und überschaubaren Ursachen losgelöst hat und wegen dieser Verselbständigung die Möglichkeit seiner Bewältigung im Wege rationaler Durchdringung geschwunden ist (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff.).

Die Versetzung wegen einer nachhaltigen Störung des Dienstes ist – ebenfalls entsprechend der bisherigen Rechtsprechung – ausgeschlossen, wenn das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich gehandelt hat. Die Zerrüttung darf also vom Vertretungsorgan nicht

treuwidrig herbeigeführt oder festgestellt worden sein; ferner darf die Beschlussfassung zur Einleitung eines Versetzungsverfahrens nicht treuwidrig herbeigeführt worden sein (VuVG der EKHN, Urteil vom 09.08.1991 – II 13/90 – RSprB ABl. EKD 1993 S. 11f.). Allerdings ist auch festzuhalten, dass es letztendlich unerheblich ist, wer die Zerrüttung und Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zu verantworten hat oder verschuldet hat (VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8ff., VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff., VGH der EKU – Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB ABl. EKD 2004 S. 10ff.). Die Versetzung ist auch dann zulässig, wenn die Gründe für die Zerrüttung nicht in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen (VuVG der VELKD, Urteil vom 20.07.1984 – RVG 4/83 – RSprB ABl. EKD 1988 VuVG der VELKD, Urteil vom 14.03.1988 – RVG 4/87 – RSprB ABl. EKD 1989 S. 10f.); ebenso, wie sie im Charakter oder Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers gegeben sein können, können die Gründe für eine Zerrüttung auch in dem Charakter oder Verhalten von Presbytern, Amtsbrüdern, kirchlichen Mitarbeitern oder Gemeindegliedern liegen (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13ff.). Eine Prüfung der Frage, wer oder was der derzeitigen Pfarrerin oder dem derzeitigen Pfarrer die gedeihliche Führung des Pfarramts unmöglich gemacht hat, verbietet sich im Allgemeinen, weil diese Frage als solche unerheblich ist. (vgl. Urteil der Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 06.03.1989 – VK 2 /1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 14).

Eine rechtsmissbräuchliche Verhinderung einer fruchtbaren Zusammenarbeit kann dann vorliegen, wenn eine vollständige, vollkommen unverständliche und logisch nicht nachvollziehbare Verweigerungshaltung, also das Fehlen eines Mindestmaßes an Verständigungsbereitschaft zu berücksichtigen ist. (VuVG VELKD, Urteil vom 14.03.1988 – RVG 4/87 – RSprB ABl. EKD 1989 S. 10f.) Um Rechtsmissbrauch zu vermeiden, muss das Vertretungsorgan also aus nachvollziehbaren und einsichtigen Gründen ein Vertrauensverhältnis zu Pfarrerin oder Pfarrer nicht mehr für gegeben erachten (VuVG der EKHN, Urteil vom 09.08.1991 – II 13/90 – RSprB ABl. EKD 1993 S. 11f.).

Die Zerrüttung des Verhältnisses zu Teilen der Gemeinde und die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zum Vertretungsorgan müssen nachhaltig sein. Es bedarf daher einer Prognose, ob sich die Störung ohne Versetzung auflösen lassen wird (ggf. durch die in § 26 Abs. 5 genannten Mittel) oder ob sie die Pfarrerin oder den Pfarrer ohne Versetzung auf absehbare Zeit hindern wird, in der Gemeinde fruchtbar zu arbeiten und ob ein gedeihliches Wirken noch am ehesten nach einer Versetzung zu erwarten ist (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff.). Ein störungsfreies, also fruchtbares Wirken der Pfarrerin oder des Pfarrers setzt voraus, dass sie oder er unvoreingenommen und ohne äußeren und inneren Vorbehalt bereit ist, den Dienst gemäß den Ordnungen der Kirche zu erfüllen, und dies durch ihr oder sein Verhalten bezeugt und dass die Mitglieder der Kirchengemeinde ohne Vorbehalte bereit sind, die

Dienste der Pfarrerin oder des Pfarrers anzunehmen. (vgl. Urt. des Rechtshofs v. 30.11.1995 – KonfR 3/95 –, S. 5 des Entscheidungsabdrucks).

Wenn eine Prognose nicht von vornherein als unrichtig bezeichnet werden kann, ist es nicht Aufgabe des Gerichts, sie durch eine abweichende Prognose zu ersetzen (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB ABl. EKD 1985 S. 8ff.). Bezüglich der prognostischen Elemente der Versetzungsentscheidung steht der Kirchenleitung ein begrenzt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zu (VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB ABl. EKD 1992 S. 12ff.). Dabei ist der gerichtlichen Überprüfung der Sachverhalt zugrunde zu legen, wie er sich zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Kirchenleitung darstellt (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 13ff.; VuVG der EKHN, Urteil vom 09.08.1991 – II 13/90 – RSprB ABl. EKD 1993 S. 11f.; VGH der EKU – Zweiter Senat –, Urteil vom 27.11.1992 – VGH 4/92 – RSprB ABl. EKD 1994 S. 13).

Eine Versetzung ist nicht erst dann zulässig, wenn der Versuch gescheitert ist, einen Konflikt durch Gemeindeberatung, Visitation, Mediation, etc. aufzulösen; kommt die entscheidende Stelle zu der Überzeugung, dass eine Lösung des Konflikts durch solche Möglichkeiten aussichtslos ist, ist das Ermessen eröffnet. (VGH der UEK, Urteil vom 18.04.2008 – VGH 12/06 – RSprB ABl. EKD 2009 S. 5). Es muss also lediglich eine hypothetische Prüfung durchgeführt werden, ob solche Maßnahmen erfolgversprechend sind. Ist dies nicht der Fall, so müssen entsprechenden Maßnahmen auch nicht angestrengt werden. Allerdings bleibt es den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen unbenommen, im Rahmen von Ausführungsbestimmungen (§ 117) jeweils für ihren Bereich ein obligatorisches Schlichtungs-, Visitationsverfahren oder ähnliches für den eigenen Bereich vorzusehen. Zu beachten ist hierbei, dass die mittlere Ebene der Dienstaufsicht angehalten ist, Konflikte im frühen Stadium zu erkennen und nach Möglichkeit zu entschärfen (vgl. § 26 Abs. 5) . Der Wartestand ist „ultima ratio“.

Im Rahmen der Ermessensabwägungen ist zu berücksichtigen, wie tief eine Versetzung im Einzelfall in die persönliche Lebenssituation der Pfarrerin oder des Pfarrers eingreift. Je schwerer die Folgen für die Pfarrfamilie wiegen und je mehr die Situation auf andere Weise positiv beeinflussbar erscheint, desto eher müssen derartige Maßnahmen als ein milderes Mittel in Betracht gezogen und versucht werden (VGH der EKU, Urteil vom 12.11.1999 – VGH 15/98 – RSprB ABl. EKD 2001 S. 18f.).

Die Beweislast wie sie die ZPO kennt, ist Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess fremd, da hier der Untersuchungsgrundsatz (§ 12 VVZG-EKD) gilt. Beweislastprobleme ergeben sich folglich nur in Fällen der Unerweislichkeit. Mithin kommt es auf die materielle Beweislast an, die regelmäßig der zu tragen hat, der aus der zu beweisenden Tatsache eine für ihn günstige Rechtsfolge herleiten will. Die Dienstbehörde trägt grundsätzlich die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen geplanter Eingriffsmaßnahmen (z.B.:

für die nachhaltige Störung in allen Einzelheiten). Für das Vorliegen rechtshindernder Tatsachen trägt derjenige die Beweislast, der daraus eine für ihn günstige Rechtsfolge herleiten will (bspw. betroffene Pfarrerinnen oder Pfarrer hinsichtlich der Rechtsmissbräuchlichkeit des Handelns des Vertretungsorgans). (vgl. Kopp, Ferdinand / Ramsauer, Ulrich; Verwaltungsverfahrensgesetz; C.H.Beck Verlag, München, 10. Auflage 2008, § 24 Rz. 42) Etwas anderes gilt stets dann, wenn die Unerweislichkeit dem Betroffenen zuzurechnen ist, weil er durch unlauteres Verhalten die Aufklärungen zumindest behindert hat (vgl. Kopp, Ferdinand / Ramsauer, Ulrich; Verwaltungsverfahrensgesetz; C.H.Beck Verlag, München, 10. Auflage 2008, § 24 Rz. 48).

zu Absatz 2: Ehe eine Versetzung nach § 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 durchgeführt wird, ist insbesondere durch Befragungen zu prüfen, ob eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes vorliegt. Den Gliedkirchen steht es frei, genauere Regelungen zu erlassen, wie die Prüfung durchgeführt und wer dabei angehört werden soll (vgl. § 117 Abs. 1). Die Einleitung der Erhebungen nach Satz 1 und 2 ist kein eigenständiger, isoliert angreifbarer Verwaltungsakt, sondern Bestandteil des Versetzungsverfahrens. Mit Zustellung des Einleitungsbescheides sind sie vorübergehend von den Aufgaben aus der übertragenen Stelle oder dem übertragenen Auftrag entbunden (Satz 3). Nur in Ausnahmefälle kann, etwa für einen Teil der bisherigen Aufgaben, etwas anderes angeordnet werden. Die Regelung, Pfarrerinnen und Pfarrer während der Erhebungen nicht mehr ihren gewohnten Dienst ausüben zu lassen, sondern sie anderweitig einzusetzen, dient dem Gemeindefrieden und auch dem Schutz der Pfarrerin oder des Pfarrers. Erfahrungsgemäß tragen auch behutsame Befragungen weitere Unruhe in eine Gemeinde. Bei weiterer Ausübung des Dienstes durch die bisherige Pfarrerin oder den bisherigen Pfarrer fühlen sich Mitglieder der Gemeinde, die ihnen dienstlich begegnen, häufig herausgefordert, in einem Konflikt Stellung zu beziehen. Es kann vorkommen, dass eine Spaltung der Gemeinde erst so herbei geführt wird. Dies kann auch geschehen, wenn die betroffene Pfarrerin oder der betroffene Pfarrer versucht, deeskalierend zu wirken. Immer wird sie oder er Gemeindegliedern begegnen, die sie oder ihn auf der einen oder anderen Seite des Konfliktes einordnen und jedes noch so vorsichtige Verhalten aus diesem Blickwinkel interpretieren. Der anderweitige Einsatz ist auch deshalb als automatische Folge der Eröffnung der Erhebungen geregelt, damit eine vorläufige Freistellung nicht – wie im Falle einer Einzelfallentscheidung – als Indiz für ein Fehlverhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers fehlinterpretiert werden kann. Vor Beginn der Erhebungen kann im Rahmen des normalen Verwaltungshandelns Gelegenheit zur Bewerbung gegeben werden.

Der Versetzungstatbestand betrifft in erster Linie Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer, die eine Stelle innehaben, auch wenn seine Anwendbarkeit nicht auf sie eingeschränkt ist. Aufgrund des allgemeinen Versetzungstatbestandes des § 79 Abs. 3 für Pfarrerinnen und Pfarrer ohne Gemeindepfarrstelle wird die Frage der nachhaltigen Störung im Zusammenhang mit ihrem Dienst in der Praxis kaum konkret geprüft werden (vgl. aber

Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 05.02.1990 – VK 11/1989 – RSprB ABl. EKD 1991 S. 11).

§ 81 Regelmäßiger Stellenwechsel

Die Vorschrift knüpft an die Erfahrung an, dass nach längerer Tätigkeit in einer Gemeinde ein Wechsel für die Gemeinde wie für die Pfarrerin oder den Pfarrer neue Möglichkeiten und Schwerpunktsetzungen ermöglichen kann. Die Regelung bezieht die gesamte Tätigkeit in einer Gemeinde ein, unabhängig davon, in welcher Rechtsstellung oder auf welcher Stelle sie verbracht wurde, und eröffnet nach erstmaligem Ablauf der 10 Jahre keinen erneuten Fristlauf. Entgegen der sonstigen Gestaltung des Gesetzes als Vollgesetz, das grundsätzlich eine Regelung anbietet und manchmal ein Abweichen der Gliedkirchen ermöglicht, entfaltet § 81 nur dann Regelungswirkung, wenn die anwendende Gliedkirche durch ein Kirchengesetz eigene Verfahrensbestimmungen erlassen hat. Diese können nicht nur regeln, wer bei einer auf § 81 basierenden Versetzungsentscheidung zu beteiligen ist; auch welche Bindungswirkung ein ggf. erteilter „Rat zur Stellenwechsel“ (so bisher § 72 PfDG.EKU) erhält oder welche Kriterien entscheidungserheblich sind.

§ 82 Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis

vergleichbare Vorschriften: § 59 KBG.EKD, § 98 PfG.VELKD

Diese Vorschrift berücksichtigt das praktische Interesse, Pfarrerinnen und Pfarrern eine Tätigkeit in der kirchlichen Verwaltung zu übertragen, wenn dies dienstlich erforderlich ist. Die Umwandlung setzt die Zustimmung der oder des Betroffenen voraus.

§ 83 Versetzung in den Wartestand

vergleichbare Vorschriften: §60 KBG.EKD, § 88 PfDG.EKU, §§ 99, 102 Abs. 1 PfG.VELKD

Absatz 1 enthält eine Legaldefinition des Begriffs Wartestand. Der Wartestand dient der baldigen Findung eines neuen Einsatzes. Er schränkt, da der Einsatz von Pfarrerinnen und Pfarrern aufgrund des gliedkirchlichen Stellenbesetzungsrechts meist an die Wahl durch eine Gemeinde gebunden ist, das Recht auf eine amtsangemessene Beschäftigung ein. Der für die Definition des Wartestandes maßgebliche Auftrag ist ein Auftrag i.S.d. § 25, der hinsichtlich des Status des aktiven Pfarrdienstes außerhalb des Ruhe- und des Wartestandes dem Innehaben einer Stelle gleich steht. Er darf nicht mit dem Wartestandsauftrag i.S.d. § 85 Abs. 2 verwechselt werden, der nach Versetzung in den Wartestand erteilt wird und den Status des Wartestandes fortbestehen lässt.

zu Absatz 2: Andere Regelungen dieses Gesetzes zur Versetzung in den Wartestand sind § 76 Abs. 3 [Ende einer Beurlaubung], § 78 Abs. 5 [Ende einer Zuweisung], § 79 Abs. 4 [gemeinsame Pfarrstelle], § 54 Abs. 2 [Ende der Elternzeit] und § 35 Abs. 3 [Ende eines Mandats]. Nach § 83 Abs. 2 werden Pfarrerinnen und Pfarrer darüber hinaus in den War-

testand versetzt, wenn sich eine Versetzung trotz Vorliegens eines der zwingenden Versetzungsgründe nach § 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 [Ende einer befristeten Stellenübertragung], Nummer 2 [Ende eines Aufsichtsamtes], Nummer 3 [Stellenaufhebung oder Neuorganisation] und 5 [nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes] als nicht durchführbar erweist. Diese Aufzählung ist abschließend.

Der Wortlaut „nicht durchführbar" ist bewusst offen formuliert. Er trifft z.B. auch dann zu, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer eine zumutbare Stelle nicht antreten will oder wenn eine angemessene Frist zur Bewerbung, die vorher auf der alten Stelle eingeräumt wurde, erfolglos abgelaufen ist. Möglicherweise sollten die Gliedkirchen entsprechende „Pufferzeiten" durch Verwaltungsvorschrift regeln (vgl. § 117 Abs. 1). Auf die Gründe für die Nichtdurchführbarkeit kommt es nicht an. Sie können in der Stellensituation ebenso wie in Verhalten und Persönlichkeit der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen. Gründe in der Person, die zur Nichtdurchführbarkeit der Versetzung führen, können insbesondere mit Defiziten in Kommunikationsfähigkeit und Selbstwahrnehmung zusammen hängen. Eine Versetzung ist daher insbesondere dann undurchführbar i.S.d. § 83 Abs. 2, wenn zunächst keine störungsfreie Dienstwahrnehmung in einer anderen Aufgabe erwartet wird. Ist gar zu erwarten, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer in gar keinem Dienst mehr fruchtbar arbeiten kann, so kann sie oder er gemäß § 88 Abs. 4 direkt in den Ruhestand versetzt werden. Der Wartestand kann auch durch Übertragung eines nicht mit einer Stelle unterlegten Auftrages i.S.d. § 25 vermieden werden. Die Kirchenleitungen sind aber nicht verpflichtet, zur Vermeidung des Wartestandes künstlich Aufträge ohne Stellenunterlegung zu schaffen.

In allen in § 79 Abs. 2 Satz 2 genannten Versetzungsfällen, nicht aber in den Versetzungsfällen des § 79 Abs. 3 und 4 kann eine Pfarrerin oder ein Pfarrer aufgrund eigener Zustimmung in den Wartestand versetzt werden. Grundsätzlich soll die Versetzung in den Wartestand nach dieser Vorschrift nicht als „Abkürzung" in den Ruhestand nach § 92 Abs. 1 genutzt werden. Deshalb ist vor der Entscheidung abzuwägen, wie lange der Wartestand voraussichtlich dauern wird und welche Möglichkeiten beruflicher Neuorientierung während des Wartestandes realistisch erscheinen. Wenn in dieser Hinsicht ausreichend Perspektiven bestehen, kann ein vorübergehender Wartestand mit eigener Zustimmung auch in Kirchen, die keine Regelung zum Verzicht auf die Stelleninhaberschaft haben (vgl. § 118 Abs. 6) genutzt werden, um zum Beispiel einen Konflikt zu entschärfen oder eine Umstrukturierung zügig anzugehen.

§ 84 Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand

vergleichbare Vorschriften: § 61 KBG.EKD, §§ 88 Abs. 2, 89 PfDG.EKU, §§ 100ff. PfG.VELKD

§ 84 regelt das allgemeine Verfahren in allen Wartestandsfällen nach diesem Gesetz.

Absatz 1 regelt Zustellung und Rücknehmbarkeit der Wartestandsverfügung, Absatz 2 den Beginn des Wartestandes. Absatz 3 verweist hinsichtlich der Bezüge auf das nach gliedkirchlichem Recht zu zahlende Wartegeld, dessen Höhe in den Gliedkirchen zwischen 50% und 75% der Besoldung variiert. Wird während des Wartestandes gemäß § 85 Abs. 2 ein Wartestandsauftrag im Umfang eines vollen Dienstauftrags übertragen, werden in vielen Gliedkirchen Bezüge in Höhe einer vollen Besoldung gezahlt.

Mit Beginn des Wartestandes scheiden Pfarrerinnen oder Pfarrer aus ihrer Stelle oder ihrem Auftrag aus (vgl. § 83 Abs. 1). Gemäß § 64 Abs. 2 enden für sie auch – vorbehaltlich einer anderen Regelung im Einzelfall – eventuelle dienstlich übertragene Nebentätigkeiten. Mit dem Ende der Stelleninhaberschaft ist regelmäßig die Dienstwohnung zu räumen. Anstelle der Besoldung wird Wartegeld gezahlt. Im Übrigen bleiben Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis unberührt.

Gemäß Absatz 4 können Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Zusammenhang mit einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes in den Wartestand versetzt wurden, Beschränkungen in Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung – in der Praxis wohl insbesondere in ihrer bisherigen Gemeinde – auferlegt werden. Ihre Bewerbungen können von einer Genehmigung (zum Begriff Genehmigung siehe Begründung zu § 5 Abs. 1) abhängig gemacht werden, um zu vermeiden, dass sie nach einer Konfliktsituation erneut in vorhersehbar schwierige Situationen geraten.

§ 85 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand

vergleichbare Vorschriften: § 62 KBG.EKD, § 90 PfDG.EKU, § 102 Abs. 2 und 3 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Entsprechend dem Charakter des Wartestandes als Übergangszeit vor Übertragung einer neuen Stelle sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand verpflichtet, sich aktiv um die Erlangung einer neuen Stelle oder eines neuen Auftrages zu kümmern. Insbesondere wenn Konfliktsituationen, die über eine Gemeinde hinaus bekannt wurden, Anlass für die Versetzung in den Wartestand waren, kann es aussichtsreicher sein, eine neue berufliche Perspektive in einer anderen Gliedkirche zu suchen. Voraussetzung ist stets, dass die andere Gliedkirche bereit ist, einer Pfarrerin oder einem Pfarrer die Berechtigung zur Bewerbung bei einer Gemeinde in ihrem Gebiet zu geben. Geschieht dies, kann die Pfarrerin oder der Pfarrer auch verpflichtet werden, sich außerhalb der bisherigen Gliedkirche zu bewerben. Die Anordnung muss auf die persönlichen Verhältnisse der Pfarrerin oder des Pfarrers in angemessenem Umfange (Ermessensabwägung, vgl. Begründung zu § 103) Rücksicht nehmen. Hierzu gehört auch die Frage, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer in der neuen Kirche auf ein anderes Bekenntnis verpflichtet würde (vgl. § 7 Abs. 4) oder ob sie oder er dort mit einer wesentlich niedrigeren Besoldung als bisher auskommen müsste.

Zu Absatz 2: Solange noch keine neue Stelle und kein neuer Auftrag i.S.d. § 25 für die Pfarrerin oder den Pfarrer im Wartestand gefunden wurde, kann sie oder er mit einer anderen Aufgabe beauftragt werden. Ein Wartestandsauftrag i.S.d. § 85 Abs. 2 führt – anders als der Auftrag i.S.d. § 25 – nicht zur Beendigung des Wartestandes. Als Wartestandsauftrag kann jede Tätigkeit übertragen werden, die der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entspricht. Die Fürsorgepflicht erfordert es auch hier, in die Ermessensabwägung die Frage der Zumutbarkeit der Aufgabe einzubeziehen. Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand haben keinen Rechtsanspruch auf Erteilung eines Wartestandsauftrages. Bei der Verlängerung eines abgelaufenen uneingeschränkten Wartestandsauftrages bedarf die Einschränkung keiner besonderen gesetzlichen Grundlage. Ein Pfarrer im Wartestand kann einer (unfreiwilligen) Reduzierung seines Wartestandsauftrages nicht mit Erfolg unter Berufung auf die für das Recht des öffentlichen Dienstes geltenden hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums entgegentreten (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 05.06.2002 – VK 14/01 – RSprB ABl. EKD 2004 S. 14).

zu Absatz 3: Ebenso wie Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Stelle innehaben, nach § 42 ihren Anspruch auf Dienstbezüge verlieren, wenn sie den Dienst schuldhaft nicht wahrnehmen, so verlieren Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand ihren Anspruch auf Wartegeld und sonstige Bezüge, wenn sie es versäumen, ihrer Pflicht zur Bewerbung auf eine neue Stelle und zur Wahrnehmung eines Wartestandsauftrages nachzukommen. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.

§ 86 Beendigung des Wartestandes

Die Vorschrift beschreibt, auch wenn es sich bereits aus der Definition des Wartestandes in § 83 Abs. 1 ergibt, durch welche Verfügungen der Wartestand endet:

Gemäß Nummer 1: durch die Übertragung einer neuen Stelle oder eines anderen nicht mit einer Stelle unterlegten Auftrages i.S.d. § 25, nicht aber durch Übertragung eines Wartestandsauftrages gemäß § 85 Abs. 2,

gemäß Nummer 2 durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nach allgemeinen Vorschriften und nach der besonderen Regelung des § 92 für Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand und

gemäß Nummer 3 durch Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

Kapitel 3 Ruhestand

§ 87 Eintritt in den Ruhestand

vergleichbare Vorschriften: § 66 KBG.EKD, § 92 PfDG.EKU, § 104 PfG.VELKD, § 51 BBG

zu Absatz 1: Pfarrerinnen und Pfarrer, die einen Anspruch auf Ruhegehalt haben (vgl. § 99 Abs. 1), treten kraft Gesetzes mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 67.

Lebensjahr vollenden. Eine Urkunde bei Eintritt in den Ruhestand hat in diesem Fall lediglich deklaratorischen Charakter. Die Altersgrenze entspricht § 66 Abs. 1 des KBG.EKD, der sich an der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes von 2009 orientiert. Die Heraufsetzung des Ruhestandsalters in einem Statusgesetz wie dem PfDG hat unmittelbar lediglich die Auswirkung, dass einen Antrag auf Ruhestandsversetzung stellen muss, wer wie bisher mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen will. Erst durch die in den Versorgungsgesetzen geregelten Versorgungsabschläge (vgl. § 14 Abs. 3 BeamtVG) wird über finanzielle Anreize Einfluss auf die Ruhestandsentscheidung des Einzelnen genommen. Die Regelung dieser Frage steht in ausschließlicher Kompetenz der Gliedkirchen (vgl. § 117 Abs. 2).

Absatz 2 enthält die Übergangsregelung zur schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wie in der gesetzlichen Rentenversicherung und in § 51 BBG. Entsprechend diesen Regelungen wird die Regelaltersgrenze von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Die Stufen der Anhebung betragen zunächst einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang. Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

zu Absatz 3: Da viele Gliedkirchen im Besoldungs- und Versorgungsrecht auf das jeweilige Landesrecht verweisen und da die Anhebung der Regelaltersgrenze in den Bundesländern voraussichtlich nicht einheitlich erfolgen wird, eröffnet die Öffnungsklausel die Möglichkeit zur abweichenden Bestimmung der Regelaltersgrenze in den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen.

Absatz 4 schafft die Möglichkeit, in Einzelfällen den Eintritt in den Ruhestand über das in Absatz 1 und 2 bestimmte Alter hinauszuschieben, wenn dienstliche Interessen die Fortführung des Dienstes durch eine bestimmte Pfarrerin oder einen bestimmten Pfarrer erfordern. Die Verlängerung, die nur um höchstens drei Jahre möglich ist, bedeutet, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer weiterhin im aktiven Dienst mit allen Rechten und Pflichten aktiver Pfarrerinnen und Pfarrer bleibt. Nach Ablauf der Zeit, für die die Regelaltersgrenze hinausgeschoben ist, tritt die Pfarrerin oder der Pfarrer kraft Gesetzes in den Ruhestand wie nach Absatz 1 und 2. Zum Begriff der dienstlichen Interessen wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen.

§ 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze

vergleichbare Vorschriften: § 67 KBG.EKD, §§ 92 Abs. 2, 93 PfDG.EKU, §§ 104 Abs. 2, 105 PfG.VELKD

Absatz 1 regelt den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ohne Eintritt einer Dienstunfähigkeit. Hiernach ist eine Ruhestandsversetzung auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers mit Vollendung des 63. Lebensjahres zulässig oder, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer schwerbehindert i.S.d. § 2 Abs. 2 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch

ist, mit Vollendung des 62. Lebensjahres. In beiden Fällen muss die Pfarrerin oder der Pfarrer einen Antrag stellen. Der Antrag bedarf keiner Begründung.

Zu Absatz 2 und 3: Die Altersgrenze für den Antragsruhestand für schwerbehinderte Menschen lag bisher bei Vollendung des 60. Lebensjahres. Sie wurde durch Renten- und Dienstrechtsreformen auf das 62. Lebensjahr angehoben. Dies geschieht nach Absatz 2 – wie bei der Anhebung der Regelaltersgrenze nach § 87 – schrittweise. Absatz 3 ermöglicht den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen eine abweichende Festlegung der Antragsaltersgrenzen, so dass entsprechend der jeweiligen Struktur- und Personalplanung auch gliedkirchliche Vorruhestandsregelungen geschaffen oder fortgeführt werden können.

Absatz 4 knüpft an die Bestimmungen der §§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 und 80 Abs. 1 und 2 an (Näheres dort). Absatz 4 ermöglicht die unmittelbare Versetzung in den Ruhestand, wenn eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes festgestellt wurde und eine Zukunftsprognose ergibt, dass die Verwendung der Pfarrerin oder des Pfarrers auf einer anderen Stelle oder in einem anderen Auftrag zu vergleichbaren Problemen führen würde. Um den Tatbestand zu erfüllen, müssen die bestehende und die zu erwartende Störung auf Gründe zurückzuführen sein, die in der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen. Dies kann insbesondere dann angenommen werden, wenn sich in vorherigen Verwendungen ähnliche konfliktfördernde Verhaltensweisen oder Eigenschaften gezeigt haben. Eines Nachweises der Dienstunfähigkeit bedarf es nicht. Da hinsichtlich der Feststellung der Störung auf § 80 Abs. 1 und 2 verwiesen ist, nehmen auch in dem hier geregelten Fall Pfarrerinnen und Pfarrer den Dienst in der ihnen übertragenen Stelle oder in dem ihnen übertragenen Auftrag nicht wahr, sobald ihnen der Beginn der Erhebungen mitgeteilt wurde.

§ 89 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation

vergleichbare Vorschriften: § 105 PfG.VELKD, § 93 PfDG.EKU, § 68 KBG.EKD, § 44 BBG

Absatz 1 enthält die Legaldefinition des Begriffs der Dienstunfähigkeit. Satz 2 enthält wie § 44 BBG und § 68 KBG.EKD eine Vermutung für die Dienstunfähigkeit. Liegen ihre Voraussetzungen vor, so muss die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Ruhestand versetzt werden, sofern die allgemeinen Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand erfüllt sind. Ist die Pfarrerin oder der Pfarrer dienstunfähig, ohne dass die allgemeinen Voraussetzungen, insbesondere die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit gegeben sind, so ist sie oder er zu entlassen (§ 99 Abs. 1). Die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist regelmäßig abhängig von einem entsprechenden ärztlichen Gutachten (§ 91 Abs. 1).

Absatz 2 bezieht die generelle Verpflichtung zur Gesunderhaltung, die sich aus § 24 Abs. 3 ergibt, auf die besondere Situation einer drohenden Dienstunfähigkeit. Hier sind Pfarre-

rinnen und Pfarrer verpflichtet, sich um geeignete Rehabilitationsmaßnahmen zu kümmern und daran teilzunehmen. Der Dienstherr ist auch berechtigt, sie auf bestimmte Maßnahmen hinzuweisen und die Teilnahme von ihnen zu verlangen, wenn diese Rehabilitationsmaßnahmen geeignet und zumutbar sind. Im Übrigen gilt die Begründung zu § 95 Abs. 3.

§ 90 Begrenzte Dienstfähigkeit

vergleichbare Vorschriften: § 70 KBG.EKD, § 107a PfG.VELKD, § 45 BBG

Die Norm entspringt dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung" und entspricht damit gleichermaßen den Interessen der Dienstherren und der Betroffenen. Dennoch steht es den Gliedkirchen frei, die Anwendbarkeit der Vorschrift auszuschließen, da sie in sehr unterschiedlichem Umfang Teildienststellen für den Pfarrdienst eingerichtet und daher unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten haben. Absatz 1 definiert den Begriff „begrenzte Dienstfähigkeit" als die Fähigkeit, Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs leisten zu können, wenn ein voller Dienst nicht mehr ausgeübt werden kann. Für das Verfahren der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gelten die Vorschriften über die Dienstunfähigkeit entsprechend.

Vor einer Verwendung im Rahmen des § 90 ist zu prüfen, ob eine Versetzung nach § 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 der betreffenden Pfarrerin oder dem Pfarrer eine weitere Vollzeitbeschäftigung ermöglichen könnte. Erst wenn diese nicht in Betracht kommt, kann § 90 heran gezogen werden. Hierbei kann – unabhängig von der letzten Verwendung – jede der Ausbildung entsprechende Aufgabe zugewiesen werden, sofern sie unter Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse zumutbar ist. Keine Möglichkeit zur Versetzung im Sinne der Vorschrift besteht dann, wenn entweder die Pfarrerin oder der Pfarrer keinerlei Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs mehr leisten kann oder wenn keine der reduzierten Leistungsfähigkeit entsprechende Stelle zur Verfügung steht (vgl. hierzu BVerwG, Urt. v. 26. 3. 2009 – 2 C 73/08). Besonders im zweiten Fall ist die Möglichkeit einer späteren Reaktivierung gemäß § 95 zu beachten.

Nach Absatz 2 ist der Dienstumfang entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Die Regelung der Besoldung im Falle beschränkter Dienstfähigkeit steht allein in der Gesetzgebungskompetenz der Gliedkirchen (vgl. § 117 Abs. 1). Die meisten gliedkirchlichen Besoldungsgesetze sehen für diesen Fall so wie § 72a Abs. 1 i.V.m. § 6 Abs. 1 BBesG die Zahlung entsprechend anteiliger Bezüge vor, die aber mindestens in Höhe des im Falle der Ruhestandsversetzung zustehenden Ruhegehaltes zu gewähren sind. § 72a Abs. 2 BBesG sieht zudem die Möglichkeit der Gewährung eines nicht ruhegehaltfähigen Zuschlags vor.

§ 91 Verfahren bei Dienstunfähigkeit

vergleichbare Vorschriften: § 69 KBG.EKD, § 93 PfDG.EKU, §§ 105, 107 PfG.VELKD, § 47 BBG

Über die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit kann gemäß Absatz 1 aufgrund eines Antrags der Pfarrerin oder des Pfarrers oder gemäß Absatz 2 von Amts wegen im „Zwangspensionierungsverfahren“ entschieden werden. Die Gliedkirchen regeln, wer zur Feststellung der Dienstunfähigkeit zuständig ist (§ 115). Diese Stelle hat sich für ihre Feststellung in der Regel auf ein ärztliches Gutachten zu stützen. Ausnahmen hiervon sind denkbar, wenn das Ergebnis eines Gutachtens (z.B. bei langdauerndem Koma) bereits ganz offensichtlich ist.

Im Antragsverfahren wie bei der beabsichtigten Ruhestandsversetzung von Amts wegen kann die Pfarrerin oder der Pfarrer nach Absatz 3 verpflichtet werden, sich ärztlich untersuchen und nötigenfalls auch beobachten zu lassen. Bei Einholung eines ärztlichen Gutachtens ist dafür Sorge zu tragen, dass es auch Aussagen zu eventuell möglichen anderweitigen Verwendungen, zu denkbaren Rehabilitationsmaßnahmen und zum Termin einer Nachuntersuchung enthält. Die Dienstunfähigkeit kann nach Absatz 4 unterstellt werden, wenn sich die Pfarrerin oder der Pfarrer ohne hinreichenden Grund weigert, dieser Verpflichtung nachzukommen (vgl. Niedersächsisches OVG, Urteil vom 23.2.2010 – 5 LB 20/09). Diese Regelung nimmt den allgemeinen Rechtsgedanken des § 444 ZPO auf und orientiert sich, wie auch § 69 Abs. 2 KBG.EKD, an der Formulierung des Art. 65 Abs. 2 Satz 2 des Bayerischen Beamtengesetzes.

Nach Absatz 5 sollen Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen in aller Regel durch Amts- oder Vertrauensärzte erfolgen. Auch wenn sie die Dienstunfähigkeit bejahen, kann kein „Anspruch“ auf Versetzung in den Ruhestand aus ihnen abgeleitet werden, da sie weder die Einholung weiterer Gutachten oder anderer Beweise noch eine eigene Entscheidung des Dienstherrn aufgrund eigener Anschauung ausschließen.

§ 92 Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand

vergleichbare Vorschriften: § 64 KBG.EKD, § 91 PfDG.EKU, § 108 PfG.VELKD

zu Absatz 1: Die Versetzung in den Ruhestand mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers liegt im pflichtgemäßen Ermessen. Die Gliedkirchen haben hier einen weiten Ermessensspielraum, in den neben finanziellen Erwägungen vor allem die Chancen der Pfarrerin oder des Pfarrers zur Erlangung einer neuen Stelle einzufließen haben.

Absatz 2 entspricht § 64 KBG.EKD und regelt die Versetzung in den Ruhestand nach Auflauf einer Frist von drei Jahren. Die Differenzierung zwischen Wartestandsversetzungen wegen nachhaltiger Störung in der Wahrnehmung des Dienstes (vgl. § 80 Abs. 1 und 2) und aus anderen Gründen wurde wie bei der Wartestandsversetzung selbst (vgl. § 83 Abs. 2) aufgegeben. Solange Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand einen Wartestandsauftrag wahrnehmen, wird der Lauf der Frist gehemmt. Der Regelung steht staatliches Verfassungsrecht nicht entgegen (Verwaltungsgerichtshof der EKU, Urteil vom 01.03.2002 – VGH 6/99 – RSprB ABl. EKD 2003 S. 7). Auch in den Fällen des § 92 ist eine Wiederverwendung nach § 95 in Betracht zu ziehen.

Absatz 3 korrespondiert mit den §§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5, 83 Abs. 2, 88 Abs. 4 (Näheres dort). Er regelt die Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand, wenn nachträglich Tatsachen festgestellt werden, die eine künftige störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes nicht erwarten lassen. Auch hier kann zu gegebener Zeit eine Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand gemäß § 95 zu prüfen sein.

§ 93 Versetzung in den Ruhestand

vergleichbare Vorschriften: § 72 KBG.EKD

Absatz 1 enthält Zuständigkeitsregelungen. Soweit diese die Zuständigkeit innerhalb einer Gliedkirche betreffen (die für die Berufung zuständige Stelle), ist gemäß § 117 Abs. 1 eine eigenständige gliedkirchliche Regelung möglich. Soweit es um die Zuständigkeit im Verhältnis mehrerer Dienstherren in den Fällen von Abordnung und Zuweisung (für Pfarrdienstverhältnisse auf Zeit siehe § 109 Abs. 5) geht, ist die Regelung unabdingbar.

Absatz 2 regelt Zustellung und Rücknehmbarkeit der Verfügung. Näheres hierzu findet sich im Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz (VVZG-EKD), vgl. dazu § 103.

Absatz 3 regelt den Zeitpunkt, in dem der Ruhestand beginnt und die Rechtsfolgen gemäß § 94 ausgelöst werden. Der Ruhestand beginnt mit Ablauf des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird. Von der Regelung ausgenommen sind der Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und der Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, deren Anfang stets durch Verfügung festgesetzt wird.

§ 94 Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes

Absatz 1 deklariert die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit nach dem jeweiligen Versorgungsrecht (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG) als konstitutiv für den Ruhestand und korrespondiert mit §§ 14 Abs. 2 Nr. 4, 99 Abs. 1.

zu Absatz 2: Anders als staatliche Beamtenverhältnisse enden Pfarrdienstverhältnisse und Kirchenbeamtenverhältnisse nicht mit Eintritt in den Ruhestand. Es endet lediglich die Pflicht zur Dienstleistung und damit die Inhaberschaft einer Stelle oder eines Auftrags. An die Stelle der Besoldung tritt die Versorgung.

Absatz 3 stellt klar, dass die Rechte aus der Ordination grundsätzlich erhalten bleiben. Ihre Ausübung kann aber im kirchlichen Interesse, zum Beispiel in der letzten Gemeinde, beschränkt werden. Ferner regelt die Norm, dass Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand mit ihrer Zustimmung widerruflich ein pfarramtlicher oder ein anderer kirchlicher Dienst übertragen werden kann. Zu unterscheiden ist diese Art der Dienstübertragung von der Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand (§ 95) und dem Hinausschieben der Altersgrenze nach § 87 Abs. 4.

Absatz 4 nennt deklaratorisch (vgl. Absatz 1) einige fortbestehende Pflichten und akzentuiert damit die fortwährende Verantwortung der Pfarrerinnen und Pfarrer, die Glaubwür-

digkeit des Amtes der öffentlichen Wortverkündigung und das Ansehen der Kirche nicht zu beeinträchtigen.

Dem trägt auch Absatz 5 Rechnung: Alle entgeltlichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten i.S.d. § 63 sind auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand Nebentätigkeiten, da das Pfarrdienstverhältnis fortbesteht. Daher sind die Vorschriften der §§ 63 bis 67 für sie mit nur zwei Einschränkungen anzuwenden: 1. an die Stelle der Genehmigungspflicht tritt die Anzeigepflicht; 2. Nebentätigkeiten können nur dann versagt werden, wenn sie geeignet sind, das Ansehen der Kirche oder des Amts der öffentlichen Wortverkündigung zu beeinträchtigen (§ 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3).

§ 95 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand

vergleichbare Vorschriften: § 73 KBG.EKD, § 110 PfG.VELKD, § 46 BBG

zu Absatz 1: Die Vorschrift ermöglicht bei nachträglichem Wegfall der Gründe für die Versetzung in den Ruhestand die Wiederverwendung der Pfarrerin oder des Pfarrers. Pfarrerinnen und Pfarrer haben nach dieser Regelung jedoch keinen Anspruch auf Wiederverwendung. Anwendbar ist diese Vorschrift, wenn die Ruhestandsversetzung nach § 92 i.V.m. § 83 Abs. 2 insbesondere aus gesundheitlichen Gründen erfolgte, bei Wegfall der Behinderteneigenschaft, bei einer Ruhestandsversetzung nach § 88 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 und bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nach einer Ruhestandsversetzung gemäß §§ 89, 91. Pfarrerinnen und Pfarrer, die die Altersgrenze des § 88 erreicht haben und nicht reaktiviert werden möchten, können die Versetzung in den Ruhestand beantragen. Wer die Dienstfähigkeit wiedererlangt hat, ist auf Aufforderung verpflichtet, sich um eine Pfarrstelle zu bewerben und sich eine Stelle oder einen Auftrag übertragen zu lassen. Es kann unabhängig von der vorherigen Verwendung jeder der Ausbildung entsprechende Auftrag übertragen werden, wenn er gesundheitlich zu bewältigen und auch im Übrigen zumutbar ist.

zu den Absätzen 2 und 3: Pfarrerinnen und Pfarrer, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, sind auf Weisung der Personaldienstelle verpflichtet, sich nach Maßgabe der Regelungen des § 91 Absätze 3 und 5 ärztlich untersuchen zu lassen. Sie sind ferner verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren Rehabilitationsmaßnahmen im Rahmen der Gesunderhaltungspflicht teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch für noch nicht in den Ruhestand versetzte Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn durch die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen eine drohende Dienstunfähigkeit vermieden werden kann (vgl. § 89 Abs. 2). Es muss nach der ärztlichen Begutachtung Aussicht auf Wiederherstellung der vollen oder zumindest begrenzten Dienstfähigkeit i.S.d. § 90 bestehen. Bei Anordnung entsprechender Rehabilitationsmaßnahmen hat in der Regel der Dienstherr die hierfür anfallenden Kosten zu tragen. Er hat insoweit die Aufgaben eines Rehabilitationsträgers entsprechend dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch, da die Kosten der Wiederherstellung den Versorgungshaushalt entlasten.

Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 96 Beendigung

vergleichbare Vorschriften: § 75 KBG.EKD, § 96 PfDG.EKU, § 111 PfG.VELKD, § 30 BBG

Das Pfarrdienstverhältnis endet außer durch den Tod durch Entlassung oder disziplinarische Entfernung aus dem Dienst, nicht aber durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (vgl. § 94). Der in anderen Pfarrdienstgesetzen verwendete Begriff des Ausscheidens aus dem Dienst (z.B. § 96 PfDG.EKU, § 111 PfG.VELKD) ist, wie schon in § 75 KBG.EKD, durch die Entlassung kraft Gesetzes ersetzt worden.

§ 97 Entlassung kraft Gesetzes

vergleichbare Vorschriften: § 76 KBG.EKD, § 96 PfDG.EKU, § 111 PfG.VELKD,)

Absatz 1 enthält die Tatbestände, die zur Entlassung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers kraft Gesetzes führen. Nummer 1: Nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 darf in das Pfarrdienstverhältnis nur berufen werden, wer Mitglied einer Gliedkirche der EKD ist. Daher führt die Beendigung der Kirchenmitgliedschaft, die Einstellungsvoraussetzung war, zur Entlassung. Nummer 2: wer die Rechte aus der Ordination gemäß § 5 verloren hat, darf das Wort Gottes nicht mehr öffentlich verkündigen und kann daher die eigentliche Aufgabe des Pfarrdienstes nicht mehr ausüben. Nummer 3: Der Tatbestand ist erfüllt, wenn sich aus den gesamten Umständen auf die Absicht schließen lässt, nicht nur vorübergehend den Dienst aufzugeben (z.B. bei Aufnahme einer anderen Erwerbsarbeit). Die Vorschrift hat keinen disziplinarrechtlichen oder Strafcharakter, sie dient vielmehr ausschließlich der Erhaltung der Funktionsfähigkeit des kirchlichen Dienstes. Die Treue- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn endet kraft Gesetzes durch die Entlassung, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer erkennbar keinen Dienst mehr für den bisherigen Dienstherrn wahrnehmen will. Nummern 4 und 5 sind letztlich eine besondere Variante des Tatbestandes nach Nummer 3 (z.B. bei Nichtrückkehr von einer Beurlaubung für einen Dienst im Ausland oder bei unterlassener rechtzeitiger Bewerbung nach § 76 Abs. 2). Nummer 6: Die Vorschrift geht davon aus, dass es mit einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, das die ganze Person erfasst, grundsätzlich nicht vereinbar ist, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer zu einem anderen Dienstherrn in ein weiteres öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis tritt. Sofern Pfarrerinnen und Pfarrer ausdrücklich für eine damit verbundene Tätigkeit beurlaubt werden, geht die Beurlaubung der Entlassung vor. In Ausnahmefällen kann die Fortdauer des Pfarrdienstverhältnisses angeordnet werden, wenn z.B. in einer Nachbarkirche ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt oder bei einem staatlichen Dienstherrn ein Ehrenbeamtenverhältnis begründet wird. Erfolgt eine Zuweisung nach § 78, so führt dies nicht zur Entlassung, da kein neues öffentlich-rechtliches Amts- oder Dienstverhältnis begründet wird.

Nach Absatz 2 ist die für die Berufung zuständige Stelle (beachte aber § 115) für die Prüfung und Feststellung zuständig, ob ein Tatbestand des Absatz 1 vorliegt, der die Entlassung kraft Gesetzes zur Folge hat. Der Feststellungsverfügung kommt lediglich deklaratorische Bedeutung zu.

§ 98 Entlassung wegen einer Straftat

vergleichbare Vorschriften: §§ 77f. KBG.EKD, § 98 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 4 PfDG.EKU, § 117 a, b PfG.VELKD

Das Pfarrdienstverhältnis endet durch Entlassung bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr. Die Verurteilung muss wegen vorsätzlicher Tat (§§ 15, 16 StGB) erfolgt sein. Das schriftlich ablaufende Strafbefehlsverfahren (§§ 407 ff. StPO), in dem unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 1 Jahr Freiheitsstrafe mit Bewährung festgesetzt werden kann, genügt schon mangels „Urteil“ nicht. Sachlich bietet das Strafbefehlsverfahren ohne Hauptverhandlung und gerichtliche Beweisaufnahme nicht das gleiche Maß an Ergebnissicherheit wie ein förmliches Verfahren. Ergeht in einem Wiederaufnahmeverfahren eine anderweitige strafgerichtliche Entscheidung, so gilt das Pfarrdienstverhältnis als nicht unterbrochen (Absatz 4). Auch Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst fallen unter die Regelung des § 98. Zur Entwicklung der Regelung vgl. 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 Disziplinargesetz der VELKD, ZevKR 49 [2004] S. 221, 230 ff.

§ 99 Entlassung ohne Antrag

vergleichbare Vorschriften:§ 79 KBG.EKD, § 117 PfG.VELKD, §§ 32 Abs. 1 Nr 2, 55 BBG

Alle Versorgungsgesetze der Gliedkirchen verlangen als Voraussetzung für die Erlangung eines Versorgungsanspruchs grundsätzlich die Zurücklegung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit (vgl. z.B. § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG); gleiches ergibt sich aus § 94 Abs. 1. Nur wer infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig wird, kann ohne diese Voraussetzung in den Ruhestand versetzt werden (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG, § 13 Abs. 1). Wer dienstunfähig wird, ohne bereits einen Anspruch auf Ruhegehalt erworben zu haben, ist daher zu entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern (§§ 8 Abs. 2, 181 ff. Sechstes Buch Sozialgesetzbuch).

§ 100 Entlassung auf Antrag

vergleichbare Vorschriften: § 80 KBG.EKD, § 112 PfG.VELKD, § 97 PfDG.EKU, § 33 BBG

zu Absatz 1: Dem Grundsatz, dass niemand gegen seinen Willen Pfarrerin oder Pfarrer werden kann und der Rechtsnatur des Pfarrdienstverhältnisses als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis entspricht es, dass Pfarrerinnen und Pfarrer jederzeit ihre Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis verlangen können und dass der Dienstherr dem Entlassungsantrag entsprechen muss. Die Vorschrift gilt auch für das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit und im Ehrenamt. Pfarrerinnen oder Pfarrer, die ihr Entlassungsgesuch vorgelegt haben, sind grundsätzlich an ihre Erklärung gebunden. Einen gewissen Schutz für den Fall eines übereilten Entschlusses bietet die Vorschrift mit der Möglichkeit der Rücknahme des Entlassungsantrages (Absatz 1 Satz 2).

Absatz 2 regelt den Zeitpunkt der Entlassung und eröffnet dem Dienstherrn die Möglichkeit, die Entlassung mit Rücksicht auf dienstliche Belange (vgl. hierzu Begründung zu § 71) längstens drei Monate hinaus zu schieben.

Absatz 3 eröffnet die Möglichkeit eine Rückkehroption einzuräumen. Insbesondere in Gliedkirchen mit Personalüberhang hat sich erwiesen, dass eine Zusage i.S.d. Absatzes 3 einigen Pfarrerinnen und Pfarrern den Entschluss erleichtern kann, sich einen Lebenserwerb außerhalb des kirchlichen Dienstes zu suchen.

§ 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung

vergleichbare Vorschriften: § 84 KBG.EKD, § 97 PfDG.EKU, § 112f. PfG.VELKD, §§ 38,39 BBG

Absatz 1: Das Pfarrdienstverhältnis ist mit dem in der Entlassungsverfügung genannten Datum beendet, frühestens aber mit Zustellung der Verfügung. Im Falle der Entlassung nach §§ 97, 98 ist die Entlassung hingegen kraft Gesetzes wirksam und ihr Zeitpunkt wird lediglich – ohne jeden Verwaltungsakt – mitgeteilt (vgl. zur entsprechenden Regelung in § 48 BBG (Fassung bis 2009): Plog et al., BBG, § 48 Rdnr. 11).

zu Absatz 2 und 3: Mit Wirksamwerden der Entlassung endet das Pfarrdienstverhältnis. Ansprüche auf Leistungen gegenüber dem früheren Dienstherrn erlöschen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Zahlung eines Unterhaltsbeitrags ist ebenso möglich wie dessen Kapitalisierung. Hierzu muss das jeweils geltende Versorgungsrecht Regelungen treffen. Der Unterhaltsbeitrag kann an die Stelle der an sich fälligen Nachversicherung gemäß §§ 8 Abs. 2, 181ff. Sechstes Buch Sozialgesetzbuch treten, da ein „Aufschubgrund“ gemäß § 184 Abs. 2 Nr. 3 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch vorliegt, wenn verbindlich regelmäßige Leistungen zugesagt werden, die mindestens die Höhe der gesetzlichen Rente im Falle der Nachversicherung erreichen. In bestimmten Fällen kann es für den Dienstherrn günstiger sein, einen Unterhaltsbeitrag zu zahlen als die Nachversicherung vorzunehmen.

Absatz 4 ordnet den grundsätzlichen Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und des Rechts zum Tragen der Amtskleidung an. Im Falle der Zuwiderhandlung kann der Straftatbestand des § 132a Abs. 3 StGB verwirklicht sein. Der Absatz enthält auch einen Hinweis auf mögliche Ausnahmen hier-

von nach § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 hinsichtlich der Belassung der Ordinationsrechte sowie des § 29 Abs. 2, wonach ausnahmsweise gestattet werden kann, nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses eine Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „a.D.“ zu führen.

§ 102 Entfernung aus dem Dienst

vergleichbare Vorschriften: § 85 KBG.EKD, § 99 PfDG.EKU, § 119 PfG.VELKD

Die Vorschrift verweist hinsichtlich der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses durch Entfernung aus dem Dienst auf das Disziplinarrecht. Entfernung und Entlassung aus dem Dienst sind nebeneinander anwendbar. Im Übrigen wird auf das Disziplinargesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DG.EKD) vom 28. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 316) hingewiesen.

Teil 8 Rechtsschutz und Verfahren

§ 103 Verwaltungsverfahren

vergleichbare Vorschriften: § 7 DG.EKD

Die Vorschrift verweist ergänzend und subsidiär auf die entsprechende Anwendung des Verwaltungsverfahrens- und zustellungsgesetzes der EKD (VVZG-EKD). Daraus ergibt sich insbesondere die Verpflichtung, Beteiligte anzuhören (§ 15 VVZG-EKD), Verwaltungsakte zu begründen (§ 26 VVZG-EKD) und ein eingeräumtes Ermessen entsprechend dem Zweck der Ermächtigung auszuüben und die gesetzlichen Grenzen des Ermessens einzuhalten (§ 27 VVZG-EKD). Da sämtliche Verwaltungsakte nach diesem Gesetz unter dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stehen, bedeutet dies, dass, eine Maßnahme nur dann rechtmäßig ist, wenn sie einen legitimen, nachvollziehbaren Zweck verfolgt und geeignet ist, dieses Ziel zu erreichen, und von mehreren möglichen Maßnahmen das mildeste Mittel darstellt. Ferner muss die Maßnahme angemessen sein. Das heißt, die Nachteile, die mit der Maßnahme verbunden sind, dürfen nicht völlig außer Verhältnis zu den mit ihr bewirkten Vorteilen stehen. An dieser Stelle spielt die Zumutbarkeit eine wesentliche Rolle, bei deren Prüfung in besonderem Maße die persönlichen Verhältnisse der oder des Betroffenen und der mit betroffenen Familie zu berücksichtigen sind.

Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können in ihrem Recht abweichende Vorschriften hinsichtlich des Verwaltungsverfahrens und der Zustellung treffen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass das VVZG-EKD nicht von allen Gliedkirchen angewandt wird. Wird eine solche Abweichung aber gliedkirchlicherseits nicht ausdrücklich kirchengesetzlich geregelt, gilt für Fragen des Pfarrdienstes das VVZG-EKD auch in den Gliedkirchen, die ansonsten keine Zustimmung i.S.d. Art. 10a GO.EKD zu ihm erklärt haben.

§ 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht

vergleichbare Vorschriften: § 86 KBG.EKD, §§ 64, 65 PfDG.EKU

Die Vorschrift entspricht § 86 KBG.EKD. Anträge und Beschwerden müssen beantwortet werden; allerdings besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Art der Erledigung (Lenders / Peters /Weber, „Das neue Dienstrecht des Bundes" – Handbuch für die Praxis, Luchterhand Verlag Köln, 2009, Rz. 786).

§ 105 Rechtsweg, Vorverfahren

zu den Absätzen 1 und 2: Pfarrerinnen und Pfarrern steht zur Überprüfung kirchenverwaltungsrechtlicher Entscheidungen der Rechtsweg vor die Kirchengerichte nach den jeweils geltenden Ordnungen und Gerichtsverfahrensgesetzen offen. Die Gliedkirchen regeln ebenfalls selbst, ob vor Klageerhebung ein Widerspruch erforderlich ist. Die Regelung rückt von dem bisherigen Grundsatz ab, für „vermögensrechtliche Streitigkeiten" auf den staatlichen Rechtsweg zu verweisen. Hat sich bereits 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., Art. 137 WRV RNr. 128; vgl. auch BGH, ZevKR 48 [2003] S. 336, 338 und Kästner, Vergangenheit und Zukunft der Frage nach rechts-staatlicher Judikatur in Kirchensachen, ZevKR 48 [2003] S. 301 ff.)). Der Klageweg vor staatliche Gerichte ist nicht eröffnet, da innerkirchliche Rechtsakte der staatlichen Gerichtsbarkeit entzogen sind. Innerkirchliche Rechtsakte (wie beispielsweise Versetzungen oder Versetzungen in den Warte- oder Ruhestand) sind keine Akte der „öffentlichen Gewalt", in die der Staat durch seine Rechtsprechung korrigierend eingreifen darf. Auch eine Verfassungsbeschwerde gegen innerkirchliche Rechtsakte ist damit unzulässig. Da solche Rechtsakte die Ausgestaltung des Dienst- und Amtsrechts der Evangelischen Kirche betreffen, unterliegen sie dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art 138 WRV (BVerfG, Beschluss vom 9.12.2008 – 2 BvR 717/09 – KuR 2009 S. 135).

zu Absatz 3: Widerspruch und Anfechtungsklage gegen bestimmte Maßnahmen haben keine aufschiebende Wirkung. Die genannten Verwaltungsakte werden durch die oberste kirchliche Dienstbehörde nach eingehender Prüfung erlassen.

§ 106 Leistungsbescheid

Die Regelung entspricht § 88 KBG.EKD und räumt die Möglichkeit ein, vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Pfarrdienstverhältnis gegenüber Pfarrerinnen und Pfarrern durch Leistungsbescheid geltend zu machen.

§ 107 Beteiligung der Pfarrerschaft

vergleichbare Vorschriften: § 92 KBG.EKD, § 118 BBG

zu Absatz 1: Auf EKD-Ebene soll bei Regelungsentwürfen, die gemäß Art. 10a der Grundordnung der EKD unmittelbare Rechtswirkung für Pfarrdienstverhältnisse in den Gliedkirchen haben werden, dem Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. Gelegenheit gegeben werden, Stellung zu nehmen.

Zu Absatz 2: Den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen bleibt es grundsätzlich vorbehalten, selbst zu regeln, inwieweit Vertretungen der Pfarrerschaft für ihren Bereich gebildet und mit welchen Beteiligungsrechten sie in Regelungsverfahren und bei Erlass von Einzelmaßnahmen ausgestattet werden. Auch die Einrichtung von Schwerbehindertenvertretungen i.S.d. §§ 94 ff des SGB IX gehört zu den nach dieser Vorschrift regelbaren Vertretungen.

Teil 9 Sondervorschriften

§ 108 Privatrechtliches Pfarrdienstverhältnis

vergleichbare Vorschriften: § 100 PfDG.EKU, § 120 PfG.VELKD

Pfarrdienstverhältnisse können auch privatrechtlich ausgestaltet werden. Allerdings entspricht das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis dem Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, das Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Ordination anvertraut wird, wesentlich besser. Denn dieses Amt ist – wie das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis – auf Lebenszeit angelegt (vgl. § 3 Abs. 1). Ferner soll sich die Verkündigung allein an Schrift und Bekenntnis ausrichten. Es darf nicht der Verdacht entstehen (können), dass Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Auslegung des Wortes Gottes durch Rücksichtnahme auf persönliche Erwerbsinteressen oder andere Abhängigkeiten beeinflusst werden. Auch diesem Gesichtspunkt notwendiger persönlicher Unabhängigkeit trägt ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besser Rechnung. Daher kommt ein Arbeitsvertrag nur ausnahmsweise als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnis in Betracht. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Voraussetzungen für die Aufnahme in ein Pfarrdienstverhältnis (z.B. wegen Überschreitens des Aufnahmealters) nicht erfüllt sind (vgl. §§ 9, 19).

§ 109 Pfarrdienstverhältnis auf Zeit

vergleichbare Vorschriften: § 6 Abs. 1 Nr. 4 KBG.EKD

Das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit soll den Gliedkirchen in erster Linie einen Personalwechsel auf Zeit ermöglichen. Es erfüllt – zusammen mit der Beurlaubung im kirchlichen Interesse (§ 70) – eine ähnliche Funktion wie das Institut der Abordnung, das bisher zwischen Gliedkirchen mit unterschiedlichen Pfarrdienstgesetzen nicht genutzt werden konnte, und das der Zuweisung zu einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, das in vielen Gliedkirchen als relativ junges Rechtsinstitut noch nicht im Pfarrdienstgesetz verankert war. Nach Verabschiedung dieses Gesetzes könnte sich die Bedeutung des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit also reduzieren, da das Pfarrdienstverhältnis auf

Zeit ebenso wie die Abordnung darauf angelegt ist, in den Dienst des beurlaubenden Dienstherrn zurückzuführen.

Allerdings unterfallen abgeordnete und zugewiesene Pfarrerinnen und Pfarrer in vollem Umfang dem Besoldungs- und Versorgungsrecht des abgebenden Dienstherrn. Nehmen sie bei dem aufnehmenden Dienstherrn einen Beförderungsdienstposten wahr, erhalten sie dennoch nur die Besoldung aus der Besoldungsgruppe, die sie in ihrer Heimatkirche erreicht hatten, es sei denn die Heimatkirche ist bereit, die abgeordnete Pfarrerin oder den abgeordneten Pfarrer zu befördern. Dies wird sie nicht wollen, wenn sie nicht mit hoher Wahrscheinlichkeit bei Rückkehr einen entsprechend dotierten Dienstposten zu vergeben hat. Das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit wird daher voraussichtlich seine Bedeutung in den Fällen behalten, in denen eine Pfarrerin oder ein Pfarrer auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn einen höher bewerteten Dienstposten versehen soll und dort entsprechend höher besoldet werden soll, aber bei Rückkehr in die Heimatkirche in die alte Position zurückkehren soll. Auch das aufgrund der Föderalismusreform weiter auseinander fallende Besoldungsrecht der Gliedkirchen könnte die Nutzung dieses Instituts befördern. Die Praxis der nächsten Jahre wird zeigen, ob die Gliedkirchen für diese Frage möglicherweise auch neue Lösungen entwickeln, beispielsweise indem eine abordnende Kirche für die Dauer der Wahrnehmung eines Beförderungsdienstpostens bei einem anderen Dienstherrn eine nichtruhegehaltfähige Stellenzulage gewährt.

Die Rechts- und Interessenlage dieser Pfarrdienstverhältnisse auf Zeit ist nicht vergleichbar mit der Situation, die in einigen Bundesländern durch Regelungen zum Beamtenverhältnis auf Zeit geschaffen wurde. Der Beschluss des BVerfG vom 28.05.2008 – 2 BvL 11/07 zu § 25b LBG.NRW betrifft Pfarrdienstverhältnisse auf Zeit nicht. Das BVerfG moniert, dass die Landesregelung jemanden möglichst lange über die Beständigkeit einer Beförderung im Unklaren lasse und dadurch eine erhöhte Abhängigkeit schaffe. Bei den Pfarrdienstverhältnissen auf Zeit ist hingegen die Rückkehr in die Heimatkirche und das Aufrechterhalten der Bindung zu ihr „Programm“, so dass eine Abhängigkeit durch Unklarheit nicht zu beanstanden ist. Ziel der Norm ist die Steigerung der Mobilität, nicht jedoch die „Förderung des Wettbewerbs oder ein Anreiz, Leistungsfähigkeit oder Leistungsbereitschaft zu erhöhen“ (vgl. dazu LTDrucks 12/3186, S. 37, 44). Soweit Gliedkirchen beabsichtigen, Leitungsämter zunächst im Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis auf Zeit zu vergeben (s. dazu § 25 Abs. 5) sollte die besprochene Rechtsprechung Beachtung finden.

§ 110 Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland

Die Vorschrift beschreibt den Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland. Einzelheiten zum Entsendungsverhältnis, den Voraussetzungen der Entsendung, der Dauer der Entsendungszeit sowie der Disziplinar- und

Lehraufsicht sind in den §§ 7, 8, 9 und 14 des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene vom 6. November 1996 (ABl. EKD 1996 S. 525) geregelt.

§ 111 Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

vergleichbare Vorschriften: § 1 Richtlinie der EKU für den pfarramtlichen Dienst im Nebenberuf oder im Ehrenamt (NEPRL) vom 4. Juni 1997 – ABl. EKD 1997 S. 401 1; Richtlinie nach Art. 6 Abs. 2 der Verfassung der Vereinigten Kirche vom 25. März 1985 – „Grundsätze über die ehrenamtliche Mitarbeit von Theologen im Verkündigungsdienst". (ABI.VELKD Band VI S. 2); Kirchengesetz über den pfarramtlichen Dienst im Nebenberuf oder im Ehrenamt der KPS Vom 16. November 1997 (ABl. S. 213); Durchführungsbestimmungen der KPS zum Kirchengesetz über den pfarramtlichen Dienst im Nebenberuf oder im Ehrenamt vom 13. Dezember 1997 (ABl. S. 214)

Bisher waren die Rechtsverhältnisse der Ordinierten im Ehrenamt nur in einigen Gliedkirchen rudimentär geregelt. Teilweise, wie in der Richtlinie der VELKD, war stärker im Blick, wann überhaupt eine Ordination in das Ehrenamt stattfinden konnte, als wie die Rechtsverhältnisse der so Tätigen ausgestaltet sein sollten. Eine Ausnahme bildete hier die Richtlinie der EKU, die von einigen ihrer Gliedkirchen als Kirchengesetz übernommen wurde.

zu Absatz 1: Die Begründung eines dem Ehrenbeamtenverhältnis (vgl. § 133 BBG) nachgebildeten Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt für Ordinierte, die regelmäßig einen geordneten kirchlichen Dienst versehen, trägt der Bedeutung des ordinierten Amtes Rechnung und schafft Klarheit über ihre Rechte und Pflichten. Voraussetzung ist, dass tatsächlich ein regelmäßiger Dienst versehen werden soll, der die öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung einschließt, ferner, dass die Betreffenden die Voraussetzungen für die Ordination und die Aufnahme in den Probedienst erfüllen. Sie müssen mithin die volle wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den allgemeinen Pfarrdienst erfolgreich durchlaufen und beide theologischen Prüfungen abgelegt haben. Da alle Regelungen, die mit der Alimentation zusammenhängen, keine Anwendung finden, ist es um der Unabhängigkeit des Amtes willen notwendig, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt aus einer anderen Quelle einen gesicherten Lebensunterhalt beziehen. Dem entsprechend haben die meisten Gliedkirchen schon bisher die Berufung in den ehrenamtlichen Pfarrdienst auch an diese Voraussetzung gebunden.

zu den Absätzen 2 bis 4: Amtsbezeichnung und Berufung sind in Anlehnung an § 29 Abs. 1 und § 20 geregelt. Auch hier gilt § 118 Abs. 3. Mit dem Zusatz „im Ehrenamt" wird verdeutlicht, dass diese Kräfte dem kirchlichen Dienst in kleinerem zeitlichem Umfang zur Verfügung stehen.

Absätze 5 und 6 klären die Rechte und Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt fast ohne Regelungsaufwand, indem – wie bereits die Richtlinie der EKU – bestimmt wird,

dass für diesen Personenkreis im Grundsatz dieselben dienstrechtlichen Bestimmungen anzuwenden sind wie für alle anderen Pfarrdienstverhältnisse. Im Übrigen werden (neben § 114) eine Reihe notwendiger Ausnahmen genannt. Alle Regelungen, die mit der Alimentation zusammenhängen, finden keine Anwendung, wohl aber diejenigen über Aufwendungsersatz. Auch ist der Pflichtenkreis der Ehrenamtlichen zwar nicht hinsichtlich der Amts- und Lebensführungspflichten, wohl aber hinsichtlich der Pflicht, erreichbar zu sein, der Dienstwohnungspflicht und der Pflicht zur Übernahme neuer Aufgaben durch Abordnung, Zuweisung und Versetzung weniger streng zu beschreiben.

§ 112 Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

vergleichbare Vorschriften: § 2 NEPRL; vgl. oben § 106

Absatz 1 beinhaltet für die Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt eine Spezialregelung zu § 25 Abs. 2 Satz 1, da ihre Aufträge meist Einzelaufgaben beinhalten (z.B. monatlich eine Predigt und Übernahme eines Gemeindekreises) und daher nur selten mit einer Stelle verbunden sind. Der Natur des Ehrenamtes entspricht es, Aufträge nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers im Ehrenamt zu erteilen und den Auftrag zeitlich und örtlich zu beschränken und durch eine Beschreibung in einer Dienstanweisung oder Dienstordnung für die Ehrenamtlichen überschaubar und handhabbar zu machen.

Absatz 2 regelt die Beendigung eines Auftrages und damit letztlich die Versetzbarkeit der Ehrenamtlichen, für die die Bestimmungen über die Versetzung gemäß § 111 Abs. 6 keine Anwendung finden. Er ermöglicht die Beendigung eines Auftrages auch auf Antrag des Leitungsorgans ihrer Einsatzstelle oder einer aufsichtführenden Person oder Stelle. Da Ehrenamtliche vom Wechsel ihrer Einsatzstelle weniger existenziell betroffen sind als hauptberufliche Pfarrerinnen und Pfarrer mit Residenzpflicht, soll dienstlichen Interessen ohne Verwaltungsaufwand entsprochen werden können. Allerdings bedarf auch bei Beendigung eines Auftrages nach Absatz 2 die Übertragung eines neuen Auftrages gemäß Absatz 1, stets der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers im Ehrenamt. Bis zur Erteilung eines neuen Auftrages ruhen das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt und die Rechte aus der Ordination gemäß § 113 Abs. 2. Auf eine allgemeine Regelung, ab wann die Beendigung eines Auftrages wirksam wird, ist verzichtet worden. Eine entsprechende Bestimmung ist daher in jede Verfügung aufzunehmen.

§ 113 Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt

vergleichbare Vorschriften: §§ 6, 8 NEPRL; vgl. oben § 106

zu Absatz 1: Anders als bei alimentierten Pfarrerinnen und Pfarrern endet das Pfarrdienstverhältnis der Ehrenamtlichen außer in den im Gesetz allgemein vorgesehen Fällen aus Gründen der Klarheit und Verwaltungsvereinfachung auch wenn innerhalb von drei Jahren nach Beendigung eines Auftrages kein anderer Auftrag übertragen wurde, ferner mit Feststellung der Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze, sofern nicht von der

Möglichkeit des § 87 Abs. 4 Gebrauch gemacht wird. Die Rechte aus der Ordination können im Einzelfall im kirchlichen Interesse gemäß § 5 Abs. 2 bei der Entlassung belassen werden. Wie alle anderen Pfarrerinnen und Pfarrer können sich Ehrenamtliche auch gemäß § 100 auf ihren eigenen Antrag entlassen lassen oder durch Verzicht auf die Rechte aus der Ordination (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 97 Abs. 1) kraft Gesetzes ausscheiden.

Absatz 2 sieht für die Zeit zwischen zwei Aufträgen das Ruhen (vgl. hierzu die Begründung zu § 5 Abs. 5 und § 75 Abs. 2) des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt vor. Es kann mit dem Wartestand im alimentierten Pfarrdienstverhältnis verglichen werden. Denn Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt haben in dieser Zeit weiter die Pflicht, einen neuen Auftrag zu übernehmen, und müssen allen Pflichten genügen, die der glaubwürdigen Ausübung des Amtes der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung dienen.

§ 114 Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt

vergleichbare Vorschriften: § 133 BBG

zu Absatz 1: Die Unfallfürsorge für Ehrenbeamte des Bundes richtet sich gemäß § 133 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz nach § 68 des Beamtenversorgungsgesetzes. Durch die Verweisung auf diese Vorschrift haben Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt im Falle eines Dienstunfalls (§ 31 BeamtVG) einen Anspruch auf Heilverfahren (§ 33 BeamtVG), also auf die notwendige ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei- und Heilmitteln und Pflege. In besonderen Fällen kann ihnen und ihren Hinterbliebenen nach einem Dienstunfall ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden. Die Gliedkirchen können abweichende Regelungen treffen, etwa auf das jeweilige Landesversorgungsrecht verweisen.

zu Absatz 2: Alle entgeltlichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten i.S.d. § 63 sind auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt Nebentätigkeiten, da auch ihr Pfarrdienstverhältnis die volle Verantwortung begründet, die glaubwürdige Wahrnehmung des Amtes der öffentlichen Wortverkündigung und das Ansehen der Kirche nicht zu beeinträchtigen. Für sie sind die Vorschriften der §§ 63 bis 67 daher mit nur zwei Einschränkungen anzuwenden: 1. an die Stelle der Genehmigungspflicht tritt die Anzeigepflicht; 2. Nebentätigkeiten können nur dann versagt werden, wenn sie geeignet sind, das Ansehen der Kirche oder des Amtes der öffentlichen Wortverkündigung zu beeinträchtigen (§ 65 Abs. 2 Nr. 3).

zu Absatz 3 (vgl. § 5 Abs. 3 Beamtenstatusgesetz): Da der Pfarrdienst im Ehrenamt unentgeltlich ausgeübt wird, kann das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt – anders als die anderen Pfarrdienstverhältnisse – nicht direkt in ein Pfarrdienstverhältnis anderer Art umgewandelt werden. Dies schließt aber nicht aus, nach einer Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein reguläres Pfarrdienstverhältnis zu begründen, sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

zu Absatz 4: Dieses Gesetz kann wegen der unterschiedlichen verfassungsrechtlichen Stellung der Pfarrerinnen und Pfarrer in den Gliedkirchen keine Regelungen über die Teil-

nahme der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt an Sitzungen des Kirchenvorstandes oder des Presbyteriums treffen. Auch die Regelungen über die Zugehörigkeit zum Pfarrkonvent ist den Gliedkirchen vorzubehalten. Die Ausgestaltung weiterer Einzelheiten steht den Gliedkirchen frei.

Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 115 Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 93 Abs.1 KBG.EKD und stellt eine Auffangvorschrift für die Zuständigkeitsregelungen in diesem Gesetz dar. Zuständig ist grundsätzlich die durch das jeweilige kirchliche Verfassungsrecht bestimmte oberste kirchliche Verwaltungsbehörde (z.B. Konsistorium, Landeskirchenamt, Oberkirchenrat). Diese ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 zugleich oberste Dienstbehörde. Den Gliedkirchen steht es aber frei, für ihren Bereich auch völlig andere Zuständigkeiten zu bestimmen. Auch welche Institutionen oder Gremien bei bestimmten Entscheidungen in welchem Verfahren zu beteiligen sind, steht in der vollen Regelungskompetenz der Gliedkirchen. Darüber hinaus können die Gliedkirchen bestimmen, wer Anstellungskörperschaft i.S.d. § 25 Abs. 2 ist. Nicht abdingbar sind die Regelungen dieses Gesetzes, die im Verhältnis mehrerer Gliedkirchen zueinander die zuständige Gliedkirche bestimmen, z.B. in §§ 93 Abs. 1,109 Abs. 5.

§ 116 Vorbehalt für Staatskirchenverträge und Bestimmungen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienst

Die Vorschrift entspricht § 123 PfG.VELKD und stellt das Verhältnis zum staatlichen Recht und zu Staatskirchenverträgen klar.

§ 117 Regelungszuständigkeiten

Absatz 1 ermöglicht es Gliedkirchen dieses Gesetz für ihre Verhältnisse zu rezipieren und Einzelheiten zu seiner Ausführung im Ausführungsgesetz, in Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften zu regeln. Sie stellt klar, dass Ausführungsbestimmungen das Gesetz für die Praxis ausfüllen und anwendbar machen, aber nicht zu einer inhaltlichen Abweichung führen dürfen. Dies ist allein dort zulässig, wo das Gesetz ausdrückliche Öffnungsklauseln enthält.

Absatz 2 stellt klar, dass die Rezeption dieses Gesetzes die Regelungskompetenz der Gliedkirchen in Regelungsmaterien, die mit dem Dienstrecht zusammenhängen, unberührt lässt.

§ 118 Übergangsbestimmungen

Die Vorschrift ermöglicht es, einige bestimmte, bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehende gliedkirchliche Regelungen beizubehalten.

Absatz 1 betrifft die Übung der Bayrischen Kirche, mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die ihren Berufsweg außerhalb der Kirche suchen, über ein mittelbares Dienstverhältnis weiter in Kontakt zu bleiben.

Gemäß Absatz 2 kann abweichend von § 11 Abs. 3 die Ordination im Laufe des Probedienstes (so die Praxis in der westfälischen Kirche aufgrund Art. 221 ihrer Kirchenordnung) oder bei Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit erfolgen (so § 4 Abs. 2 Pfarrerdienstgesetz der Evangelisch-reformierten Kirche).

Nach Absatz 3 können bereits bestehende andere Amtsbezeichnungen weiter geführt werden, z.B. Hauptpastorin, wo dies für Inhaberinnen und Inhaber bestimmter Stellen üblich ist, oder Pfarrvikar für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst, obwohl dieses Gesetz für Pfarrdienstverhältnisse auf Probe und auf Lebenszeit die einheitliche Amtsbezeichnung Pfarrerin und Pfarrer vorsieht (§§ 10, 29). Die weiter geführten Amtsbezeichnungen gelten neben, nicht an Stelle der in diesem Kirchengesetz geregelten Amtsbezeichnung. Satz 2 ermöglicht es, anstelle der Amtsbezeichnung „Pfarrer/in im Ehrenamt“ eine andere Amtsbezeichnung zu vergeben, sofern (wie in der Evangelischen Kirche im Rheinland) die Amtsbezeichnung „Pfarrer/in“ im Recht der Gliedkirche fest mit der Versehung einer Pfarrstelle verbunden ist. Satz 3 sieht eine weitere Ausnahme von der Anwendung der Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt vor, wo (wie in der Evangelischen Kirche der Pfalz) für den in § 111 Abs. 1 genannten Personenkreis bisher Prädikantenverhältnisse begründet wurden.

Absatz 4 zielt auf die Bremer Kirche, deren Kirchenverfassung wegen der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit ihrer Gemeinden kein Visitationsrecht der obersten Kirchenbehörde kennt.

Absatz 5 ermöglicht es, von diesem Gesetz abweichende gliedkirchliche Regelungen zur Gesamtdauer von Beurlaubungen oder zum Teildienst und Vorruhestand beizubehalten. Der antragsfreie Teildienst“ nach § 17 Abs. 2 Satz 1 des bayerischen DNG gehört nicht hierzu, da der VuVG der VELKD in seinem Urteil vom 07. Juli 2009 – RVG 1/2008 (noch nicht veröffentlicht) entschieden hat, dass die Norm gegen § 121 Abs. 1 PfG.VELKD als höherrangiges Recht verstößt und daher unwirksam ist. Allerdings ermöglicht Satz 2 den Gliedkirchen aus dringenden kirchlichen Gründen (vgl. dazu Begründung zu § 71) eine Regelung zum antragsfreien Teildienst vor der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit zu schaffen.

Absatz 6 ermöglicht der Badischen Kirche und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau die Fortführung einer Regelung zum Stellenverzicht.

Absatz 7 ermöglicht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg Versetzungstatbestände dieses Kirchengesetzes enger zu fassen oder auszuschließen. Dasselbe gilt für die Beibehaltung engerer Voraussetzungen für die Versetzung in den Wartestand.

Absatz 8 ermöglicht der Evangelischen Kirche der Pfalz, die in ihrem bisherigen Pfarrdienstgesetz die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand, nicht aber in den Wartestand kennt, diejenigen Bestimmungen zur Wartestandsversetzung, die ihrem bisherigen Recht widersprechen (insbesondere im Anschluss an eine Beurlaubung gemäß § 76 Abs. 3), von der Anwendung auszunehmen.

§ 119 Bestehende Pfarrdienstverhältnisse

Die Vorschrift entspricht § 94 KBG.EKD und stellt eine Überleitungsvorschrift dar, die aufgrund der inhaltlichen Änderungen, die ein neues Pfarrdienstgesetz für das Pfarrdienstverhältnis mit sich bringt, erforderlich ist.

§ 120 Inkrafttreten

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die EKD selbst entsprechend Art. 10 Abs. 1 GO.EKD.

Absatz 2 Satz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die Gliedkirchen, die nicht der VELKD angehören und Absatz 2 Satz 2 für die VELKD und ihre Gliedkirchen entsprechend dem Gesetzgebungsverfahren nach Art. 10a Abs. 2 Buchst. b) u. c) GO.EKD. Die Zustimmung ist gegenüber dem Rat der EKD zu erklären. Um einerseits eine zügige Meinungsbildung zu dem Gesetz herbei zu führen, andererseits aber angesichts divergierender Synodentermine in den Gliedkirchen ausreichend Zeit hierfür zu geben, ist in Absatz 2 bis zum 31. Dezember 2012 Frist zur Zustimmung gegeben. Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die sich bis zum Ablauf dieser Frist außer Stande sehen, ein Ausführungsgesetz zu verabschieden, besteht auch die Möglichkeit, dem Gesetz zunächst zuzustimmen, den Rat der EKD aber zu bitten, den Zeitpunkt für das Inkrafttreten des Gesetzes in dieser Kirche nach Art. 26 Abs. 7 GO.EKD so zu bestimmen, dass er mit dem Inkrafttreten ihres Ausführungsgesetzes zusammen fällt. Dieser Weg bietet sich unter Ausnutzung der neuen Möglichkeiten des Verbindungsmodells insbesondere für die zeitgleich mit der EKD-Synode tagende Generalsynode der VELKD und die Vollversammlung der UEK an.

Den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bestimmt der Rat der EKD gemäß Art. 26a Abs. 7 GO.EKD durch besondere Verordnung, die im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen ist (vgl. zum Ganzen Guntau, Das [neue] Gesetzgebungsrecht in der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, ZevKR 47 [2002] S. 639, 664 f.)

§ 121 Außerkrafttreten

Diese Regelung ermöglicht den „Ausstieg“ aus diesem Kirchengesetz nach Art. 10a Abs. 3 GO.EKD durch Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse. (dazu Guntau, a.a.O., S. 639 f., 668 f.). Insbesondere den Gliedkirchen, die bisher eigene Pfarrdienstgesetze 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 für das Pfarrdienstrecht bereits gibt, auseinanderbrechen und eine noch größere Rechtszersplitterung entstehen kann. Deshalb dürfen diese Kirchen den „Ausstieg“ nur durch ihren Zusammenschluss oder gemeinsam erklären.

Begründung zum Kirchengesetz zur Änderung des Disziplinargesetzes der EKD und weiterer dienstrechtlicher Regelungen vom 12. November 2014

A. Allgemeines

Vor dem Hintergrund einiger Disziplinarverfahren zur Aufarbeitung lang zurück liegender sexueller Übergriffe durch kirchliche Mitarbeitende hat sich die Frage gestellt, ob im Rahmen von Disziplinarverfahren stärker Rücksicht auf die Belange von Verletzten von Amtspflichtverletzungen genommen und das Disziplinargesetz zu diesem Zweck geändert werden sollte. Es stellte sich ferner die Frage, wie der Zweck des Disziplinarverfahrens zutreffend zu definieren ist und ob der Maßnahmenkatalog für Personen im Ruhestand geändert werden sollte, damit für sie außer der Entfernung aus dem Dienst eine Disziplinarmaßnahme zur Verfügung steht, die nicht dem Disziplinarmaßnahmeverbot durch Zeitablauf (§ 22) unterliegt.

Ein wesentliches Interesse der von Amtspflichtverletzungen betroffenen Personen oder Stellen liegt darin, dazu beizutragen, dass die erlittenen Verstöße sich nicht wiederholen. Disziplinarverfahren, die Umstände aufklären, durch die ein Fehlverhalten begünstigt werden kann, können hierzu einen Beitrag leisten. Die Verpflichtung, hieraus Konsequenzen zu ziehen, ergibt sich indessen aus dem Dienst- und Arbeitsrecht. Daher wurde diese schon bisher bestehende Pflicht nochmals explizit im Kirchenbeamtengesetz und Pfarrdienstgesetz benannt. Darüber hinaus wurde erklärt, dass die Anzeige von sexuellen Belästigungen und Sexualstraftaten an eine von der obersten Dienstbehörde benannte Stelle (zum Beispiel eine Rechtsanwaltskanzlei) mit der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit vereinbar ist.

Weitere Änderungen des Pfarrdienstgesetzes und des Kirchenbeamtengesetzes werden der Synode in dem Entwurf des Kirchengesetzes zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vorgelegt. Da beide Gesetzgebungsvorhaben inhaltlich unabhängig voneinander sind und von der Synode unterschiedlich behandelt werden können, finden sich in jedem Artikelgesetz die im jeweiligen Sachzusammenhang stehenden Änderungen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (...)

Zu Artikel 2 Änderung des Pfarrdienstgesetzes der EKD

Zu § 31 Amtsverschwiegenheit

Der bisherige Absatz 1 wird auf zwei Absätze aufgeteilt, indem in Absatz 2 die Ausnahmen von der Schweigepflicht näher beschrieben werden. Eine solche Ausnahme ist auch für

die Anzeige von Straftaten erforderlich, da eine generelle beamtenrechtliche Pflicht zur Anzeige von Straftaten weder im staatlichen Recht noch im kirchlichen Recht existiert. Insbesondere soll es zulässig sein, gegenüber einer von der obersten Dienstbehörde benannten Stelle, zum Beispiel einer Rechtsanwaltskanzlei, einer Ombudsperson oder einer bestimmten Behörde dienstlich bekannt gewordene Tatsachen zu berichten, die den Verdacht einer Korruptions- oder Sexualstraftat oder einer sexuellen Belästigung durch Mitarbeitende begründen.

Die Öffnung der dienstlichen Verschwiegenheit bei Verdacht einer Korruptionsstraftat soll Mitarbeitenden, die möglicherweise an solchen beteiligt waren oder sich selbst vorwerfen, nicht sofort eingeschritten zu sein, eine Aufdeckungsmöglichkeit geben, die den direkten Gang zu der oder dem Vorgesetzten (zunächst) vermeidet. Im Zusammenhang mit Sexualstraftaten wird hingegen in besonderer Weise dem Interesse von Opfern sexualisierter Gewalt Rechnung getragen, selbst Einfluss auf die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens oder sonstigen Verfahrens zu haben. Denn im Falle der Information einer Leitungs- oder Aufsichtsperson der Kirche wäre diese ihrerseits verpflichtet, sofortiges Einschreiten zu veranlassen (vgl. § 6 Absatz 2 DG.EKD). Nur Personen ohne kirchliches Aufsichtsamt können die Anzeigenden und Betroffenen in einer Weise beraten und begleiten, die Raum für die Berücksichtigung der Bereitschaft und Fähigkeit der betroffenen Person gibt, ein Verfahren und die damit verbundene Retraumatisierung durchzustehen.

Pfarrerinnen und Pfarrer, denen eine der genannten Taten im Rahmen eines Seelsorgegesprächs oder einer Beichte anvertraut wird, können von der Möglichkeit, einer Ombudsperson zu berichten und um Beratung zu bitten, keinen Gebrauch machen. Denn Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht werden durch § 31 Absatz 2 nicht eingeschränkt. Lediglich die Amtsverschwiegenheit, die sich auf eigene Beobachtungen, Aktenkenntnis oder sonstige Formen der Kenntnisnahme außerhalb der Seelsorge bezieht, ist für die Anzeige der genannten Taten eingeschränkt. Besteht aufgrund dienstlicher Kenntnis außerhalb von Seelsorge und Beichte der durch Tatsachen begründete Verdacht einer anderen Straftat oder anderen dienstlichen Pflichtverletzung, ist die oder der Vorgesetzte einzuschalten.

Zu § 58 Dienstaufsicht

§ 58 wird um einen Absatz 4 ergänzt. Klarstellend wird ein Verweis auf § 6 Absatz 2 des Disziplinargesetzes der EKD eingefügt. Danach sind alle vorgesetzten und aufsichtführenden Personen verpflichtet, der disziplinaraufsichtführenden Stelle Anhaltspunkte, die den Verdacht einer Amtspflichtverletzung rechtfertigen, mitzuteilen und sie in Disziplinarangelegenheiten zu unterstützen. Ferner wird auf die – bereits jetzt bestehende – Verpflichtung hingewiesen, aus festgestellten Amtspflichtverletzungen die nötigen Folgerungen zur Vermeidung vergleichbarer Pflichtverletzungen im eigenen Verantwortungsbereich ziehen. Diese Änderung nimmt das dringende Anliegen der Mehrheit der Menschen,

die durch eine Amtspflichtverletzung geschädigt wurden, auf, dass vergleichbares Unrecht im kirchlichen Raum nicht wieder vorkommen soll.

Zu Artikel 3 (...)

Artikel 4 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Begründung zum Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKD und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze vom 12. November 2014

A. Allgemeines

Das Kirchengesetz zur gemeinsamen Regelung der Besoldung und Versorgung und zur Änderung dienstrechtlicher Kirchengesetze enthält neben dem eigentlichen Besoldungs- und Versorgungsgesetz in Artikel 1 in den folgenden Artikeln einige Änderungen des Pfarrdienstgesetzes, des Kirchenbeamtengesetzes und des Disziplinargesetzes der EKD. Zum Teil handelt es sich hierbei um notwendige redaktionelle Anpassungen, die das Besoldungs- und Versorgungsgesetz erfordert. Zum anderen Teil wurden die Regelungen des Bundes zur Ermöglichung einer Familienpflegezeit (§ 92a BBG) ins Kirchenbeamtengesetz und Pfarrdienstgesetz eingearbeitet und einige wenige Nachjustierungen am Pfarrdienstgesetz vorgenommen, wie sie von Vertretern der Gliedkirchen in verschiedenen Referentenkonferenzen erbeten wurden, zum Beispiel die Ermöglichung einer Teilbeurlaubung (§ 68 Absatz 1 PfDG.EKD).

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Artikel 1 (...)

Artikel 2 (...)

Artikel 3 Änderung des Pfarrdienstgesetzes der EKD

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderung aus Nummer 9

Zu Nummer 2 (§ 9 Absatz 1 Nummer 1)

Es handelt sich um die Berichtigung eines Redaktionsversehens bei Erlass des Gesetzes.

Zu Nummer 3 (§ 21)

a) Es handelt sich um die Berichtigung eines Redaktionsversehens bei Erlass des Gesetzes.

b) In das Kirchenbeamtengesetz waren 2011 einige Änderungen des Bundesbeamtenrechts aufgenommen worden. Diese waren zum damaligen Zeitpunkt noch nicht in das Pfarrdienstgesetz übernommen worden, da dieses sich noch in der Rezeptionsphase befand. Das kann nunmehr erfolgen.

Der Wortlaut wird der Regelung des § 10 Absatz 3 KBG.EKD angepasst, in inhaltlicher Anlehnung an § 15 BBG. Im Falle einer korrigierbaren Nichtigkeit der Ernennung muss erst dann mit Untersagung der weiteren Ausübung des Dienstes reagiert werden, wenn die zuständige Stelle es abgelehnt hat, die nichtige Berufung rückwirkend zu bestätigen.

Zu Nummer 4 (§ 22 Absatz 3 und 4)

a) Angleichung an den Wortlaut des § 11 Absatz 3 KBG.EKD, wie 2011 in Anlehnung an das Bundesbeamtengesetz neu gefasst.

b) Angleichung an den Wortlaut des § 11 Absatz 4 KBG.EKD

Zu Nummer 5 (§ 29 Absatz 2 Satz 3)

Anpassung an den Wortlaut des § 15 Absatz 4 KBG.EKD.

Zu Nummer 6 (§ 35 Absatz 2 Satz 4)

Der bisherige Verweis auf § 76 Absatz 2 und 3 "läuft leer", da dort Rechtsfolgen beim Verlust der Stelle benannt werden. Ein solcher tritt nach Satz 2 in einer Wahlbewerbungsphase jedoch noch nicht ein.

Zu Nummer 7 (§ 46 Absatz 1 Satz 1)

Angleichung an den Wortlaut des § 33 Absatz 1 KBG.EKD, wie 2011 in Anlehnung an das Bundesbeamtengesetz neu gefasst.

Zu Nummer 8 (§ 68 Absatz 1)

Einige Gliedkirchen hatten vor Einführung des Pfarrdienstgesetzes die Übung von Teilbeurlaubungen im kirchlichen Interesse, z.B. zur Erstellung einer Dissertation. Diese Konstruktion hatte den Vorteil, dass für diese Zeit über Anwendung des § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5, 2. Halbsatz BeamtVG (oder vergleichbare Regelungen) im kirchlichen Interesse die volle ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden konnte. Die Änderung ermöglicht den Gliedkirchen, diese Übung wieder aufzunehmen.

Zu Nummer 9 (§ 69a)

Die Regelung übernimmt in enger Anlehnung an § 92a BBG die Regelung des Bundes zur Familienpflegezeit. Sie enthält in Absatz 5 eine dynamische Verweisung auf die besoldungs-rechtlichen Regelungen des Bundes zur Familienpflegezeit. Da die Änderungen des Pfarrdienstgesetzes bereits am 1. Januar 2015 in Kraft treten, wird auf diese Weise der notwendige besoldungsrechtliche Hintergrund zur Verfügung gestellt. Absatz 6 ermöglicht, die Regelungen zur Familienpflegezeit ganz auszuschließen oder eine andere besoldungsrechtliche Regelung zu erlassen.

Zu Nummer 10 (§ 71 Absatz 1 Satz 2)

Folgeänderung aus Nummer 8

Zu Nummer 11 (§ 73 Absatz 2)

Während einer Beurlaubung dürfen Nebentätigkeiten gemäß § 73 Absatz 2 PfDG.EKD ohne Genehmigung ausgeübt werden. Allerdings ist klarzustellen, dass es auch in dieser besonderen Situation notwendig sein kann, genauere Auskunft über eine Nebentätigkeit einzuholen und eine Nebentätigkeit zu untersagen, wenn sie im Einzelfall das Ansehen der Kirche oder des Pfarrdienstes beeinträchtigen sollte oder dem Zweck der Beurlaubung zuwiderlaufen würde.

Zu Nummer 12 (§ 78 Absatz 1 Satz 1)

Die Definition der Zuweisungen wird nicht mehr an den Geltungsbereich des Gesetzes, sondern an die Dienstherrn-Definition in § 1 Absatz 3 gebunden. Damit ist klargestellt, dass zu Gliedkirchen, die das Pfarrdienstgesetz der EKD für ihren Bereich nicht anwenden (Evangelische Kirche der Pfalz, Bremische Evangelische Kirche), keine Zuweisung erfolgen muss, sondern abgeordnet werden kann. Das entspricht der Funktion der Zuweisung als "Abordnung zu einem Nicht-Dienstherrn". Da das Kirchenbeamtengesetz der EKD von allen Gliedkirchen angewandt wird, erübrigt sich eine entsprechende Änderung in § 57 KBG.EKD.

Zu Nummer 13 (§ 80 Absatz 4 Satz 4)

Pfarrerinnen und Pfarrer werden in einigen Gliedkirchen nach bestimmten Dienstzeiten nach Besoldungsgruppe A 14 "durchgestuft". Wollen sie nach erfolgter Durchstufung in eine Gliedkirche ohne Durchstufung wechseln, wird von der aufnehmende Gliedkirche regelmäßig verlangt, den Wechsel durch Entlassung und Neueinstellung zu vollziehen, um das bisherige Dienstverhältnis nicht aufgrund Versetzung weiter fortzusetzen (vgl. § 80 Absatz 4 PfDG.EKD) und so eine Besoldung nach einer niedrigeren Besoldungsgruppe zahlen zu können. Dieses Vorgehen widerspricht der Idee eines gemeinsamen Pfarrdienstrechts. Da keine Chance besteht, die Pfarrbesoldung in der Frage der Durchstufung in den Gliedkirchen der EKD auf einer gemeinsamen Linie zu regeln, wird mit Satz 4 ermöglicht, den Wechsel auch dann durch Versetzung zu vollziehen, wenn das Pfarrbesoldungsrecht der aufnehmenden Kirche keine Durchstufung nach Besoldungsgruppe A 14 vorsieht.

Zu Nummer 14 (§ 84 Absatz 3)

Folgeänderung aus § 22 BVG-EKD. Das BVG-EKD spricht von Wartestandsbesoldung. Gliedkirchen, die dem BVG-EKD nicht zustimmen, verwenden aber möglicherweise weiter den Begriff Wartegeld und ordnen dieses evtl. als Versorgungsbezug ein. Der Begriff Wartestandsbezüge umfasst Wartestandsbesoldung wie Wartegeld.

Zu Nummer 15 (§ 85 Absatz 3 Satz 1)

Folgeänderung aus § 22 BVG-EKD. Der Begriff Wartestandsbezüge umfasst Wartestandsbesoldung wie Wartegeld.

Artikel 4 (...)

Artikel 5 Inkrafttreten

Mit den in Artikel 2, 3 und 4 genannten Kirchengesetzen werden Kirchengesetze nach Artikel 10 Absatz 1 GO-EKD geändert, soweit sie Angelegenheiten der EKD betreffen, und Kirchengesetze nach Artikel 10a Absatz 1 GO-EKD, soweit sie für mehrere Gliedkirchen bereits gemeinsam gesetztes Recht betreffen. Ohne eigene Regelung des Inkrafttretens würden sie gemäß Artikel 26a Absatz 7 GO-EKD mit dem 14. Tage nach der Herausgabe des Amtsblattes in Kraft treten. Um die Zuordnung einzelner Artikel dieses Kirchengesetzes zu den unterschiedlichen Bestimmungen zum Inkrafttreten von Kirchengesetzen in der Grundordnung der EKD deutlich zu machen, erfolgt hier eine ausdrückliche Regelung des Inkrafttretens zum 1. Januar 2015.

(...)

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

A. Allgemeines

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

Artikel 1 das Pfarrdienstgesetz (PfDG.EKD),
Artikel 2 das Kirchenbeamtengesetz (KBG.EKD),
Artikel 3 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG-EKD),
Artikel 4 das Ökumenegesetz (ÖG-EKD),
Artikel 5 das Ausführungsgesetz der EKD zum Pfarrdienstgesetz (AGPfDG-EKD),
Artikel 6 das Ausführungsgesetz der EKD zum Kirchenbeamtengesetz (AGKBG.EKD),
Artikel 7 das Ausführungsgesetz der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz (AGBVG-EKD) sowie
Artikel 8 das Inkrafttreten.

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

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

Folgende inhaltliche Änderungen sollen hervorgehoben werden:

- § 5 Absatz 3 PfDG.EKD: Veröffentlichung des Verlustes der Ordinationsrechte im Amtsblatt darf auch im Internet lesbar sein.

- §§ 61f. PfDG.EKD und §§ 16f. KBG.EKD: Änderung einiger personalaktenrechtlicher Regelungen, teilweise in Orientierung an dem Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes: insbesondere
- - die vollständige oder teilweise Digitalisierung von Personalakten wird zugelassen,
  - die besonderen Personalakten-Regelungen im PfDG.EKD und KBG.EKD sind – anders als im staatlichen Recht – nicht abschließend, sondern werden durch das allgemeine Datenschutzrecht im DSG-EKD ergänzt.
  - Mitteilungen in Strafsachen sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister werden hinsichtlich des Anspruchs der Mitarbeitenden auf Entfernung mit Beschwerden u.ä. gleichgestellt. Nicht entfernt werden Registerauszüge nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG), die eingeholt werden, um die Eignung für Aufgaben mit Zugang zu Kindern und Jugendlichen zu prüfen.
- §§ 69 bis 69b PfDG.EKD und §§ 50 bis 51b KBG.EKD: Anpassung und Erweiterung der bisherigen Regelungen an die vom Bundestag beschlossenen neuen Regelungen zur Beurlaubung aus familiären Gründen, zur Familienpflegezeit mit Vorschuss und zur Pflegezeit mit Vorschuss mit der Folge, dass es nicht mehr erforderlich ist, sich bereits bei Beginn der Pflege zum Dienstumfang nach Abschluss der Pflegephase festzulegen.
- §§ 73 Absatz 2, 94 Absatz 5 PfDG.EKD und § 53 Absatz 2, § 72 Absatz 6 KBG.EKD: Differenzierung des Nebentätigkeitsrechts für Teildienst, Beurlaubungen, Ruhestand und Ehrenamt. Im Teildienst und bei Beurlaubungen soll das allgemeine Nebentätigkeitsrecht gelten, ebenso im Ruhestand, dort aber mit dem Zusatz, dass die Genehmigung als erteilt gilt, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Antragstellung ein Ersuchen näherer Auskünfte über die Nebentätigkeit oder eine Versagung eingeht (§ 94 Absatz 5 PfDG.EKD). Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt soll für Nebentätigkeiten Anzeigepflicht gelten mit der Möglichkeit, nähere Auskünfte einzuholen und ggf. eine Untersagung auszusprechen (§ 114 Absatz 2 PfDG.EKD).
- §§ 6, 82a, 91a KBG.EKD, § 8 AGKBG.EKD: Ämter mit leitender Funktion können künftig auch zunächst im Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe übertragen werden.
- § 11 Absatz 2 ÖG-EKD: durch Rechtsverordnung kann eine Interessenvertretung für in Auslandsgemeinden entsandte Pfarrerinnen und Pfarrer geregelt werden, da sie bisher keine rechtlich gesicherte Vertretung haben.
- § 13 BVG-EKD fasst die Regelung zum Familienzuschlag genauer für Fälle des Zusammentreffens staatlicher und kirchlicher Zahlungen, in denen der Staat den kirchlichen Dienst nicht als öffentlichen Dienst anerkennt. Es wird verdeutlicht, dass der staatliche Anteil unabhängig von seiner konkreten Höhe angerechnet wird, so dass künftig unterschiedliche Besoldungstabellen in den Ländern und Ruhegehaltssätze der Familienzuschlagsberechtigten nicht mehr ermittelt werden müssen.

- § 3a AGPfDG-EKD und § 2a AGKBG.EKD: Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen können auch durch Fachärztinnen und -ärzte erfolgen, da staatliche Gesundheitsämter es zunehmend ablehnen, kirchliche Beschäftigte amtsärztlich zu untersuchen.
- § 4a AGPfDG-EKD und § 7a AGKBG.EKD: Regelungen über einen Leistungsbescheid, wie sie bei staatlichen und kirchlichen Dienstherren üblich sind, werden für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisses der EKD eingefügt.
- Aufhebung des § 7 AGBVG-EKD: wer sich aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der EKD entlassen lässt, kann künftig anstelle einer Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Altersgeld wählen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

I. Artikel 1
4. Änderung des Pfarrdienstgesetzes der EKD

1. Ergänzung bzw. Änderung der Inhaltsübersicht

2. Zu § 5

a) Absatz 1: redaktionelle Anpassung an den Wortlaut des § 28 Absatz 6 Nummer 1 BVG-EKD. Damit wird klargestellt, dass der Verlust der Ordinationsrechte nicht durch eine Beendigung der Kirchenmitgliedschaft aufgrund dauerhaften Wegzugs aus dem Gebiet der Gliedkirchen der EKD (§§ 10, 11 Kirchenmitgliedschaftsgesetz) bewirkt wird, sondern nur durch Erklärung des Kirchenaustritts.

b) Absatz 3: Der Verlust der Ordination ist im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen. Die Änderung sieht vor, dass Amtsblätter mit diesen Angaben insbesondere in das Fachinformationssystem Kirchenrecht (kirchenrecht-ekd.de) eingestellt werden dürfen. Einige Gliedkirchen haben eine entsprechende Regelung bereits in ihr Ausführungsgesetz aufgenommen. Mit der Änderung im Pfarrdienstgesetz wird die Möglichkeit für alle Gliedkirchen ohne eigene Regelung eröffnet.

3. Zu § 19

Korrektur eines Redaktionsfehlers. Der Verweis auf § 9 Absatz 1 Nummer 7 ist zu streichen, da diese Ziffer ein Höchstalter für die Aufnahme in den Probedienst enthält.

4. Zu § 31

Redaktionelle Klarstellung

5. Zu § 35

Redaktionelle Klarstellung, da Absatz 3 und 4 nicht die politischen Ämter betreffen.

6. Zu § 46a

Die Regelung entspricht § 84a BBG, der mit dem Gesetz zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 6. März 2015 (BGBl I S. 250) in Wiederaufnahme der Regelung im früheren § 87 Absatz 2 BBG (vor dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009) in das Bundesbeamtengesetz aufgenommen wurde. Für Überzahlungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht gibt es bereits eigene Rückforderungsvorschriften in § 12 Absatz 2 BBesG und § 52 Absatz 2 BeamtVG, die für Anwender des BVG-EKD durch Verweisung gelten. Für Überzahlungen weiterer Geldleistungen (zum Beispiel Beihilfe, Reisekosten, Umzugskosten) gilt nunmehr § 46a, der weitgehend wortgleich ist.

7. Zu § 61

a) Absatz 1 Satz 3 stellt die Zulässigkeit der Digitalisierung von Personalakten klar (vgl. § 106 Absatz 1 Satz 3 BBG). Satz 4 regt die Gliedkirchen an, die Personalaktenregelungen des Pfarrdienstgesetzes durch Verwaltungsrichtlinien oder Rechtsverordnungen auszufüllen. Dies kann insbesondere vor dem Hintergrund sinnvoll sein, dass die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes in das Personalaktenrecht des Pfarrdienstgesetzes hineinzulesen sind, so dass eine Zusammenfassung kombiniert mit gliedkirchenspezifischen Handlungsanweisungen (zum Beispiel zur Führung, Weitergabe und Vernichtung von Teil- und Nebenakten auf der mittleren Ebene) für die tägliche Praxis hilfreich sein kann, insbesondere wenn Teil- und Nebenakten nicht zentral geführt werden.

b) aa) Absatz 2 Satz 4 enthält eine Definition von Nebenakten, die – anders als Teilakten – immer nur Unterlagen enthalten, die auch in der Grundakte oder in Teilakten enthalten sind.

bb) Absatz 2 Satz 6 klärt den Umfang, in dem Teil- und Nebenakten angelegt werden dürfen, und nimmt dazu die in § 106 Absatz 2 BBG enthaltene Richtschnur auf.

c) Absatz 3 betont den Grundsatz der Zweckbindung für Personalakten und klärt gleichzeitig das Verhältnis des Datenschutzgesetzes der EKD zum Personalaktenrecht, wie es im Pfarrdienstgesetz enthalten ist. Das Personalaktenrecht als Vorläufer des heutigen Datenschutzrechtes stellt ein Teilgebiet des Personaldatenrechts dar. Für den staatlichen Bereich wird davon ausgegangen, dass das Personalaktenrecht in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder abschließende Sonderreglungen enthält, die einen Rückgriff auf das allgemeine Datenschutzrecht verbieten (BVerwG 2 C 10.02 vom 27. Februar 2003). Im Gegensatz dazu stellt Absatz 3 das Datenschutzgesetz der EKD ausdrücklich ergänzend neben die Personalaktenregelungen des Pfarrdienstge-

setzes und bestimmt, dass sich Verwendung, Nutzung und Übermittlung von Personalaktendaten nach dem Datenschutzgesetz richten. Lediglich wo eine einzelne Frage im Pfarrdienstgesetz speziell geregelt ist, geht diese Regelung dem DSG-EKD vor. Diese Regelungstechnik erspart eine Überfrachtung des Pfarrdienstgesetzes mit Personalaktenregelungen und eine Überarbeitung mehrerer Kirchengesetze, wenn die EU Datenschutz-Grundverordnung, die demnächst die Datenschutzrichtlinie von 1995 ersetzen soll, Änderungen des kirchlichen Datenschutzes erfordern wird.

d) aa) In Absatz 4 Satz 2 wird die bisherige Regelung, nach der anonyme Schreiben niemals in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, dahingehend eingeschränkt, dass dies in der Regel nicht erfolgen soll. Dies entspricht der praktischen Handhabung im staatlichen Bereich, wo es im Bundesbeamtengesetz keinerlei gesetzliche Regelung über den Umgang mit anonymen Schreiben gibt.

bb) Absatz 4 Satz 3 klärt, wann die Regel der Nichtaufnahme anonymer Schreiben ausnahmsweise in seltenen Fällen nicht greift, nämlich dann, wenn ein anonymes Schreiben so detaillierte Angaben enthält, dass die Behörde darin unmittelbar einen Ansatzpunkt für ein besonderes Schutzbedürfnis (zum Beispiel betreuter Minderjähriger) oder zu näheren Nachforschungen findet und die erhobenen Vorwürfe (z.B. Täuschung über Einstellungsvoraussetzungen) nicht auf sich beruhen lassen darf. In diesen Fällen wird ein anonymes Schreiben häufig zunächst nur vorläufig zur Personalakte genommen. Wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet, kommt es in die Disziplinarakte, stellen sich die Vorwürfe als unberechtigt heraus, wird es entfernt. Sofern ein anonymes Schreiben nicht von vornherein zu vernichten ist, ist durch (vorläufige) Aufnahme in die Personalakte aufgrund der Regelung des Absatzes 4 Satz 1 sichergestellt, dass darin beschuldigte Pfarrerinnen und Pfarrer sich in einer Stellungnahme gegen die erhobenen Vorwürfen wehren und vielleicht die Herkunft des Briefes klären können.

e) Absatz 6 Satz 1 verweist hinsichtlich der Entfernung von Mitteilungen in Strafsachen und Auskünften aus dem Bundeszentralregister aus der Personalakte auf die Vorschriften des Absatzes 5. Die Geltung desselben Verfahrens für beide Vorgänge bedeutet eine Entlastung der Verwaltung und Verminderung von Fehlerquellen.

Der neu gefasste Satz 2 trägt dem Bedürfnis der kirchlichen Verwaltungen Rechnung, nachweisen zu können, dass sie die Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen durch Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG geprüft haben. Diese Führungszeugnisse sollen daher in der Personalakte verbleiben, auch wenn sie im Einzelfall kleinere – die Eignung der betreffenden Person nicht in Frage stellende – Gesetzesverstöße vermerken.

f) Absatz 7 ermöglicht den Gliedkirchen eine Verlängerung der Frist des Absatzes 5 Satz 1 Nummer 2. Dies geschieht in Angleichung an die Regelung des § 16 Absatz 7 KBG.EKD, der bisher keine Entsprechung im Pfarrdienstgesetz hatte.

8. Zu § 62

Absatz 3 enthält eine Angleichung an den Wortlaut des § 110 Absatz 3 BBG und ermöglicht insbesondere – entsprechend zur zulässigen Digitalisierung von Personalakten nach § 61 Absatz 1 PfDG.EKD – die Herstellung von Ausdrucken im Zusammenhang mit der Einsichtnahme in die Personalakte.

8a. Zu Teil 6 Kapitel 1

Die Inhaltsangabe zu Teil 6 Kapitel 1 wird um die Legaldefinition der Freistellung in der Klammer ergänzt. Dies entspricht der Fassung der Inhaltsangabe zu Teil 4 Kapitel 1 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD.

9. Zu § 69

a) aa) Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 wird durch den Verweis auf § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes ergänzt. Hierdurch wird eine Freistellung auch in Fällen ermöglicht, in denen eine angehörige Person begleitet wird, die an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Dies entspricht inhaltlich dem Entwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes (…) vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16) zu § 92 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BBG.

bb) Der neu formulierte Satz 3 betrifft den Nachweis der Pflegebedürftigkeit bzw. Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in inhaltlicher Anlehnung an den aktuellen Entwurf des § 92 BBG.

b) Beurlaubungen ohne dienstliches Interesse und unterhälftiger Teildienst dürfen zusammen fünfzehn Jahre nicht überschreiten. Der genannte Gesetzentwurf des Bundes sieht nunmehr in besonders begründeten Ausnahmefällen eine Abweichungsmöglichkeit vor. Damit sollen – gesellschaftlich erwünschte – Pflegeleistungen nicht von vornherein ausgeschlossen werden, wenn zum Beispiel die 15-Jahre-Frist bereits durch Kinderbetreuung ausgeschöpft ist.

10. Zu § 69a

Die Regelung zur Familienpflegezeit mit Vorschuss entspricht dem Entwurf zu § 92a BBG im Entwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes (…) vom 1. April 2016 (BR-Drucks. 158/16). Mit den §§ 92a und 92b BBG wird das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 1. Januar 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich im Beamtenbereich nachvollzogen. Mit diesem Gesetz sind das Familienpflegezeitgesetz einerseits und das Pflegezeitgesetz andererseits grundlegend über-

arbeitet worden. Die Familienpflegezeit beinhaltet nunmehr einen Anspruch auf teilweise Freistellung (mit mindestens 15 Stunden verbleibender Arbeitszeit pro Woche) von bis zu 24 Monaten verbunden mit einer finanziellen Förderung. Die Pflegezeit beinhaltet demgegenüber eine vollständige (oder teilweise) Freistellung bis zu sechs Monaten, ebenfalls verbunden mit einer finanziellen Förderung. Die komplexen (Neu-) Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes werden jeweils mit einem eigenen Paragrafen im Bundesbeamtengesetz abgebildet: § 92a enthält – wie schon bisher – Regelungen zur Familienpflegezeit, § 92b enthält – erstmals – Regelungen zur Pflegezeit.

Zu Absatz 1

§ 69a Absatz 1 enthält nunmehr – wie der Entwurf zu § 92a Absatz 1 BBG in Entsprechung zu § 2 Absatz 1 des Familienpflegezeitgesetzes – einen Anspruch auf 24 Monate Familienpflegezeit mit Vorschuss. Die Aufteilung in eine Pflege- und eine Nachpflegephase wird – wie auch im Familienpflegezeitgesetz – aufgegeben. Die neue Familienpflegezeit entspricht nunmehr der ehemaligen Pflegephase. Dementsprechend besteht der Anspruch für 24 Monate.

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

Zu Absatz 2:

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 3 Satz 1.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 2 des Familienpflegezeitgesetzes.

Zu Absatz 4

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

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 2.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 4.

Zu Absatz 7

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 5. Der Bund ändert mit dem genannten Gesetzentwurf gleichzeitig § 7 BBesG, der die Vorschussgewährung während der Familienpflegezeit und Pflegezeit betrifft, sowie die „Verordnung über einen Vorschuss bei der

Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit (Pflegezeitvorschussverordnung – PflZV)“, bisher Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung benannt. § 69a verweist in Absatz 7 auf diese Regelungen, damit auch die Gliedkirchen, die das Bundesbesoldungsgesetz nicht aufgrund ihrer Zustimmung zum BVG-EKD anwenden, für diese Fälle auf eine passende finanzielle Regelung zurückgreifen können.

Zu Absatz 8

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

11. Zu § 69b

Neu eingefügt wird – entsprechend dem genannten Gesetzentwurf des Bundes zu § 92b BBG - eine Regelung zur Pflegezeit. Die Regelung ergänzt die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeit oder Beurlaubung aus familienbedingten Gründen in den §§ 69 und 69a. Während es für Teilzeit oder Beurlaubungen nach § 69 keinen Vorschuss gibt, wird bei § 69b (wie auch bei der Familienpflegezeit nach § 69a) ein Vorschuss auf künftige Dienstbezüge gewährt. Im Gegensatz zu § 69a kann der Teildienst auch weniger als ein Drittel eines vollen Dienstauftrages betragen. Mit dem neuen § 69b wird die Neuregelung im Pflegezeitgesetz insoweit nachvollzogen, als nunmehr für Pflegezeiten ein Vorschuss gezahlt wird.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält einen Anspruch auf sechs Monate Pflegezeit unter den Voraussetzungen von § 69a Absatz 1. Die Familienpflegezeit nach § 69a darf hingegen längstens 24 Monate dauern.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Absatz 3 ordnet die entsprechende Anwendung von § 69a Absatz 3 bis 8 an. Hiernach besteht die Verpflichtung, jede Änderung der der Pflegezeit zu Grunde liegenden Umstände unverzüglich mitzuteilen. Die Pflegezeit ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht mehr vorliegen, wenn zum Beispiel die zu pflegende Person nicht mehr tatsächlich betreut oder gepflegt wird oder verstirbt. Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn die Pflegezeit nicht mehr zumutbar ist und dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ein solcher Härtefall liegt vor, wenn sich zum Beispiel die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit erforderlich ist. Die Rückabwicklung in beiden Härtefällen ist eine Einzelfallentscheidung und liegt im

Ermessen des Dienstherrn. Wie bei der Familienpflegezeit sind die Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend anzuwenden; ebenso gibt es eine Öffnungsklausel.

12. Zu § 73

Absatz 2 stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Zeiten des Teildienstes und der Beurlaubung wieder her, nachdem die mit Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können.

13. Zu § 75

a) zu Absatz 4

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

Im Übrigen wird durch Änderung des Satzes 1 der Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge auf die Pflegezeit nach § 69b, die mit einer vollständigen Freistellung vom Dienst verbunden sein kann, ausgedehnt.

Satz 2 wird sprachlich neu gefasst, um beide Geschlechter korrekt zu erfassen.

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

b) Absatz 5 enthält die Regelung des bisherigen Absatzes 4 Satz 3, wobei die Formulierung wie in Absatz 4 auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen umgestellt wird.

c) Absatz 6 enthält die Regelung des bisherigen Absatzes 4 Satz 4, wobei redaktionell berücksichtigt wird, dass die Regelung zur Beihilfe im Falle einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse jetzt in einem eigenen Absatz geregelt wird.

14. Zu § 80

Redaktionelle Folgeänderung in Absatz 3 Satz 2 aufgrund der Änderung des § 91

15. Zu § 90

Redaktionelle Folgeänderung in Absatz 1 Satz 2 aufgrund der Änderung des § 91

16. Zu § 91

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

d) Folgeänderung zu a) und b)

17. Zu § 93

Die bisherige Regelung in Absatz 2 sah vor, dass eine Ruhestandsversetzung in allen Fällen zuzustellen ist. Das entspricht in mehreren Gliedkirchen nicht der Praxis, sofern es sich um beantragte oder einvernehmliche Versetzungen in den Ruhestand handelt. Daher wird Absatz 2 so verändert, dass die Zustellung nur noch in den Fällen zwingend gefordert wird, in denen Auseinandersetzungen möglich erscheinen, nämlich bei Versetzung in den Ruhestand aufgrund nachhaltiger Störung in der Wahrnehmung des Dienstes (§ 88 Absatz 4), wegen Dienstunfähigkeit, ohne dass eine Ruhestandsversetzung beantragt wurde (§ 91 Absatz 2) und im Falle eines vorangegangenen Wartestandes (§ 92 Absatz 2 und 3). Es bleibt unbenommen, auch in den Fällen zuzustellen, für die das nicht vorgeschrieben ist. Insbesondere die persönliche Übergabe der Verfügung (vgl. § 55 Absatz 1 Nummer 2 VVZG-EKD) ist vielerorts ein guter Brauch.

18. Zu § 94

Absatz 5 stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand wieder her, nachdem die mit Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten die Genehmigung fingiert, wenn die zuständige Stelle nicht

innerhalb von sechs Wochen seit Antragstellung die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt oder um nähere Auskünfte hierzu bittet.

19. Zu § 95

Redaktionelle Folgeänderung in Absatz 2 Satz 3 wegen der Änderung des § 91

20. Zu § 105

a) bb) Behebung eines Redaktionsfehlers. Rechtsbehelfe gegen die Anordnung von Teildienst wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach § 90 bleiben wie bei anderen statusverändernden Verwaltungsakten ohne aufschiebende Wirkung.

cc) Folgeänderung zu bb)

b) Folgeänderung zu a)

21.

Die Haupt- und Nebentätigkeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt sind in Zukunft anzeigepflichtig, soweit es sich nicht um anzeigefreie Tätigkeiten i.S.d. § 66 Absatz 1 handelt. Eine Genehmigungspflicht kann bei Ehrenamtlichen aus Gründen ihrer Berufsfreiheit weder verlangt noch durchgesetzt werden. Sollten sie eine Tätigkeit ausüben, die mit den Pflichten aus der Ordination nicht vereinbar ist und sollten sie diese nicht aufgeben wollen (zum Beispiel eine regelmäßige, freiberufliche Tätigkeit als Trauer- oder Hochzeitsredner, die den Eindruck erwecken könnte, gegen Bezahlung werde eine bessere Leistung als die übliche für Mitglieder der Kirche erbracht), so ist eine Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt in Betracht zu ziehen (vgl. § 112 Absatz 2 Nummer 4 i.V.m. § 113 Absatz 1 PfDG.EKD).

II. Artikel 2 (...)
III. Artikel 3 (...)
IV. Artikel 4 (...)
V. Artikel 5 (...)
VI. Artikel 6 (...)
VII. Artikel 7 (...)

VIII. Artikel 8
Inkrafttreten

Dieses Artikelgesetz tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die Änderungen im Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamtengesetz und Besoldungs- und Versorgungsgesetz treten somit in den Gliedkirchen, die den genannten Kirchengesetzen für ihren Bereich zugestimmt haben, zu diesem Termin in Kraft, ohne dass es seitens der Gliedkirchen eines weiteren Aktes be-

dürfte. Für die EKD, für deren Eigenbereich drei Ausführungsgesetze und das Ökumenegesetz geändert werden, gilt das ohnehin.

Begründung
zum Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestandes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen
vom 13. November 2019

A. Allgemeines

Das Kirchengesetz zur Flexibilisierung des Ruhestandes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Regelungen umfasst als Artikelgesetz Änderungen der dienstrechtlichen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen sowie einiger weiterer Kirchengesetze mit Wirkung nur für die EKD unmittelbar.

Im Einzelnen sind dies:
Artikel 1 Pfarrdienstgesetz der EKD
Artikel 2 Kirchenbeamtengesetz der EKD
Artikel 3 Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD
Artikel 4 Disziplinargesetz der EKD
Artikel 5 Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD
Artikel 6 Entsendungsbeihilfeverordnung
Artikel 7 Mitarbeitervertretungsgesetz
Artikel 8 Bekanntmachungserlaubnis
Artikel 9 Inkrafttreten

Ab dem Jahr 2020 werden in den Gliedkirchen der EKD die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Es zeichnet sich ab, dass nicht alle Stellen wiederbesetzt werden können, obwohl aufgrund des Mitgliederrückgangs, Stellen reduziert werden. Andererseits besteht bei einigen Pfarrerinnen und Pfarrern das Bedürfnis, über die gesetzliche Ruhestandsgrenze hinaus tätig zu sein. Im Hintergrund steht zuweilen der Umstand, dass der Höchstruhegehaltssatz aufgrund der Berufsbiografie deutlich unterschritten wird oder dass man den Eintritt in den Ruhestand als einen gestreckten Übergang gestalten möchte. Auch besteht das Erfordernis, bereits praktizierte Dienste im Ruhestand auf eine solidere rechtliche Basis zu stellen. Daher sollen die Ruhestandsgrenzen flexibilisiert werden, indem das freiwillige Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze in unterschiedlichen Formen länger ermöglicht wird. Hierzu werden drei rechtliche Möglichkeiten näher ausgestaltet:

1. Hinausschieben des Ruhestandes im Entwurf **§ 87a PfDG.EKD**, § 66a KBG.EKD (bisher § 87 Absatz 4 PfDG.EKD, § 66 Absatz 4 KBG.EKD)

   Das Hinausschieben des Ruhestandes soll nicht mehr nur längstens drei Jahre, sondern bis zur Vollendung des 75. Lebensjahres möglich sein, wobei in überschaubaren Zeitabschnitten von drei bzw. zwei Jahren hierüber zu entscheiden ist. Das Hinausschieben des Ruhestandes erhöht die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten.

2. Dienst im Ruhestand im Entwurf **§ 94a PfDG.EKD**, § 72a KBG.EKD (bisher § 94 Absatz 3 PfDG.EKD, § 72 Absatz 5 KBG.EKD)

   In allen Gliedkirchen übernehmen bereits jetzt Ruheständler/innen in unterschiedlichem Umfang insbesondere Predigt- und Vertretungsdienste. Dies wird in Zukunft noch wichtiger werden. Diese Dienste stellen keine Unterbrechung des Ruhestandes dar und sind daher nicht ruhegehaltfähig. Zu den sozialversicherungsrechtlichen Implikationen (§ 172 SGB VI) wurde ein Gutachten des Kirchenrechtlichen Instituts eingeholt.

3. Wiederverwendung in einem aktiven Dienstverhältnis nach Beginn des Ruhestandes im Entwurf **§ 95a PfDG.EKD**, § 73a KBG.EKD unterbricht den Ruhestand, so dass grundsätzlich weitere ruhegehaltfähige Dienstzeiten erworben werden.

   Da hierzu bisher keine Erfahrungen oder Vorbilder aus dem staatlichen Bereich vorliegen, gilt die Regelung in den Gliedkirchen nur, wenn diese sie für ihren Bereich für anwendbar erklären. Mit dieser Form der Weiterarbeit sollen z.B. Menschen erreicht werden, die nach einem frühzeitigen Ruhestand auf Antrag eine Aufgabe in der Familie übernommen haben, die nach einiger Zeit nicht mehr wahrgenommen werden muss.

Die Regelungen sollen für (künftige) Ruheständler/innen attraktiv sein, sie zur Weiterarbeit einladen und ihnen eine gewisse Planungssicherheit bieten, sie zeigen aber auch die Notwendigkeit fortbestehender Eignung und kirchlichen Interesses auf. Für Pfarrerinnen und Pfarrer kann ein wesentlicher Gesichtspunkt sein, ob für das Hinausschieben oder die Wiederverwendung, Dienstwohnungspflicht besteht. Hierzu liegt die Regelungskompetenz in den Gliedkirchen.

Nach dem Erreichen der Höchstversorgung wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 10% des Grundgehaltes gezahlt (§§ 2, 16a BVG-EKD i.V.m. § 7a BBesG). Ein Teildienst nach Erreichen der Regelaltersgrenze führt zu einem Gehalt, das sich aus dem regulären Teildienstgehalt (§ 6 BBesG) und einem Zuschlag zusammensetzt. Der Zuschlag bildet das bis zu diesem Zeitpunkt erdiente Ruhegehalt ab. Seine Höhe entspricht dem Verhältnis des Teildienstes zu einem vollen Dienstauftrag (§ 7a Absatz 2 BBesG). Bei einem ¾ Teildienst wird z.B. ¾ des Grundgehaltes und als Zuschlag ¼ der erdienten Versorgung gezahlt. Die Gliedkirchen, die das BVG-EKD nicht anwenden, sollten eine eigene Besoldungsregelung für die Fortsetzung des aktiven Dienstverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze erlassen. Insbesondere die Kombination von Teildienstgehalt und „Teilversorgung“ als Besoldungszuschlag kann die Verlängerung des Berufslebens attraktiv machen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesetzentwurfes liegt bei den Regelungen zu den Ordinationsrechten in Pfarrdienstverhältnissen im Ehrenamt. Die Änderungen wurden von den Gliedkirchen mit dem Ziel erbeten, Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt, die keinen aktiven Dienst mehr versehen, im Hinblick auf ihre Ordinationsrechte stärker mit Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand gleichzustellen. Bisher endet mit der Regelaltersgrenze gemäß **§ 113 Absatz 1 PfDG.EKD** nicht nur der jeweilige Predigtauftrag, sondern das

gesamte Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt. Hiermit entfallen bisher die Ordinationsrechte gemäß **§ 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 6 PfDG.EKD**, sofern sie nicht im Einzelfall ausdrücklich im kirchlichen Interesse belassen werden. Die neue Regelung lässt das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt und mit ihm die uneingeschränkten Ordinationsrechte auch bei Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze fortbestehen, ebenso wenn über längere Zeit kein Dienstauftrag übernommen wurde. Sie wird damit stärker als bisher dem Grundsatz der auf Lebenszeit angelegten Ordination gerecht. Gleichzeitig werden neue Beendigungstatbestände für das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein geführt, nämlich das Vorliegen einer Amtspflichtverletzung, die im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens die Kürzung der Bezüge zur Folge hätte, oder die Ausübung einer Tätigkeit, die das Ansehen der Kirche oder des Amtes beeinträchtigt.

Daneben greift der Gesetzentwurf Anregungen der Gliedkirchen zur Veränderung oder Ergänzung vorhandener Regelungen auf oder reagiert auf Änderungen des staatlichen Rechts. Diese Regelungen betreffen insbesondere:

- **§ 54 PfDG.EKD** und § 39 KBG.EKD: Aktualisierungen nach Neufassung des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung über den Mutterschutz und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV)
- **§ 75 Absatz 2 PfDG.EKD**: in der Regel kein Ruhen der Ordinationsrechte bei Beurlaubung im kirchlichen Interesse
- § 14 Absatz 1 BVG-EKD: Anrechnung von Bezügen aus Amt oder Mandat auf aktive Dienstbezüge von höchstens 50% des kirchlichen wie des nichtkirchlichen Einkommens
- § 28 BVG-EKD: Anpassung der Rechtslage an EWR-Verordnungen 1408/71 und 574/72 und EG-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 und die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz vom 2. Februar 2018 (Tz. 6.1.2.31 bis 6.1.2.33), die eine Anrechnung von Renten aus EU-Staaten und der Schweiz auf die Versorgung untersagen, aber eine entsprechend geringere Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten bei sogenannten „Kann-Zeiten" erlauben
- § 31 Absatz 5 DG.EKD: Angleichung an das Disziplinargesetz des Landes Niedersachsen. Hierdurch werden die Möglichkeiten, beschuldigte Person und Beistand bei einer Zeugenvernehmung auszuschließen, erweitert, aber gleichzeitig durch ein Regelbeispiel (Minderjährige) das Gewicht der möglichen Ausschlussgründe (Sicherung des Ermittlungszwecks, schutzwürdige Interessen von Zeugen/innen oder Dritten) fassbar gemacht.
- Einführung eines Zuschusses zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung ausschließlich für Kirchenbeamtenverhältnisse der EKD auf Zeit und Pfarrdienstverhältnisse der EKD auf Zeit (§ 7 AGBVG-EKD), da einige Gliedkirchen einen solchen Zuschuss zahlen und der Wegfall einen vorübergehenden Wechsel zur EKD belastet.

Im Rahmen des Stellungnahmeverfahrens und aus der Dienstrechtsreferentenkonferenz sind nach Eröffnung des Gesetzgebungsverfahrens weitere, neue Regelungen erbeten und in den Gesetzentwurf eingearbeitet worden. Dies sind insbesondere:

- **§ 94a PfDG.EKD**, § 72a KBG.EKD, § 16a BVG-EKD: Regelungen zur Besoldung neben Versorgung bei Dienst im Ruhestand können durch Rechtsverordnung getroffen werden
- **§ 105 Absatz 3 PfDG.EKD**, § 87 Absatz 3 KBG.EKD: Vervollständigung der ohne Vorverfahren zu entscheidenden Maßnahmen (Übertragung einer anderen Aufgabe während Wartestandserhebungen, Entlassung aus dem Probedienst und dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt, Verlust der Ordinationsrechte, Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder Widerruf)
- § 32a BVG-EKD: Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung werden einige seltene und in der Praxis schwer zu erfassende Einkommensarten von der Definition des § 53 des Beamtenversorgungsgesetzes und damit von der Anrechnung auf die Versorgung ausgenommen (Umlagezahlungen zur zusätzlichen Alterssicherung neben einer privatrechtlichen Tätigkeit im Ruhestand, Leistungen nach dem Bundesfreiwilligengesetz).
- §§ 42, 43 BVG-EKD: Ergänzung der Übergangsbestimmungen hinsichtlich Leistungen für Kindererziehung
- § 35 DG.EKD: Erweiterung der Möglichkeiten der Protokollierung in Disziplinarverfahren
- § 46 DG.EKD: Regelung zum Verfall bzw. zur Nachzahlung einbehaltener Bezüge bei Versetzung in den Wartestand oder Ruhestand.

Aufgrund der Diskussion im Stellungnahmeverfahren wurde insbesondere der Entwurf zu § 16a Absatz 3 BVG-EKD (Versorgung nach Wiederverwendung) modifiziert. Die bisherige Verweisung auf § 85a BeamtVG wurde mit der Maßgabe versehen, dass der nach § 85a gewährleistete Betrag den regelmäßigen Versorgungsanpassungen unterliegt und dass Versorgungsabschläge, die ggf. beim ersten Eintritt in den Ruhestand anfielen, sich für jedes Jahr der Wiederverwendung um 3,6% vermindern.

B. Begründungen der Vorschriften

Artikel 1
5. Änderung des Pfarrdienstgesetzes der EKD

1. Ergänzung der Inhaltsübersicht

2. Zu § 54

§ 54 Absatz 1 PfDG.EKD verweist für Mutterschutz und Elternzeit auf die Regelungen des Bundes. Hierzu gehört insbesondere die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV). Diese wurde nach der Neufassung des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) am 9. Februar 2018 geändert (BGBl. I S. 198). Aufgrund dessen ist in § 4 Absatz 3 MuSchEltZV klargestellt: „Die §§ 31, 32, 34 Absatz 4, § 35 Satz 1, letzterer vorbehaltlich der Fälle des § 24 Absatz 3, sowie die §§ 36 und 37 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) bleiben unberührt.“ Die §§ 35, 36 und 37 Absatz 1 Satz 3 BBG betreffen Führungsämter auf Probe, politische Beamte und Beamte auf Widerruf. Sie finden im Pfarrdienstgesetz keine Entsprechung. Soweit das Pfarrdienstgesetz indessen entsprechende Regelungen enthält, müssen auch diese während Schwangerschaft, Schutzfristen, Stillzeiten und Elternzeit in vollem Umfang gelten. Es sind dies:

- § 97 PfDG.EKD Entlassung kraft Gesetzes (vgl. § 31 BBG)
- § 99 PfDG.EKD Nichterfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit (vgl. §§ 32, 34 Absatz 4 BBG)

Darüber hinaus ist die unveränderte Geltung des § 14 Absatz. 2 Nr. 2 i.V.m. § 9 Absatz 1 Nr. 1 und 5 und des § 14 Absatz. 2 Nr. 5 PfDG.EKD vorzusehen. Hier sind die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD und die Bereitschaft, die mit der Ordination einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen, gesondert für das Probedienstverhältnis als Basisvoraussetzungen für den Pfarrdienst geregelt. Im Bundesbeamtengesetz sind die entsprechenden Voraussetzungen über die allgemeine Regelung des § 31 Absatz 1 Nr. 1 BBG erfasst.

In die Liste der auch während der geschützten Zeiten fortgeltenden Entlassungstatbestände ist auch § 98 PfDG.EKD (Entlassung wegen einer Straftat) aufzunehmen. Die entsprechende Regelung des Bundes (§ 41 BBG) ist als automatischer Verlust der Beamtenrechte (nicht Entlassung) ausgestaltet und bedarf daher für seine Fortgeltung während der geschützten Zeiten keiner Erwähnung. Im kirchlichen Bereich ist die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Verurteilung zu einer Straftat in § 98 PfDG.EKD hingegen als Entlassung kraft Gesetzes ausgestaltet, da es möglich sein soll, in ganz besonderen Ausnahmefällen in einem Disziplinarverfahren über die im Regelfall erfolgende Entlassung zu entscheiden. Diese Regelung ist in § 54 PfDG.EKD bei den Entlassungstatbeständen aufzuführen, die während Schwangerschaft, Schutzfristen, Stillzeiten und Elternzeit uneingeschränkt anwendbar sind. Den Gliedkirchen wird empfohlen, in ihren Ausbildungsgesetzen ebenfalls klarzustellen, dass die genannten Entlassungsgründe im Vikariat, einem Dienstverhältnis auf Widerruf, während Schwangerschaft, Schutzfristen, Stillzeiten und Elternzeit uneingeschränkt fortgelten.

3. Zu § 72 Absatz 1

Nach dem bisherigen Wortlaut sind Hinweise auf die Rechtsfolgen einer Beurlaubung oder eines Teildienstes schriftlich zu geben, also i.S.d. § 126 BGB eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet. Das wird der Realität weitreichender elektronischer Kommunikation nicht gerecht. Die Parallelvorschrift im Bundesrecht § 94 BBG fordert keinerlei bestimmte Form für Hinweise. Für den kirchlichen Bereich soll aus Gründen der Nachweisbarkeit die Textform i.S.d. § 126b BGB vorgeschrieben sein. Hierbei ist zu betonen, dass die Aufklärungspflicht eines Dienstherrn sich immer nur auf das bei ihm bestehende Rechtsverhältnis beziehen kann. Beurlaubte Personen müssen sich z.B. selbst informieren über Bezüge in einem Dienstverhältnis auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn oder mögliche sozialrechtliche Folgen.

4. Zu § 75 Absatz 2

Bisher ist bei allen Beurlaubungen das Ruhen der Rechte aus der Ordination vorgesehen, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird. Dies erfordert jeweils eine gesonderte Entscheidung. Indessen ist bei Beurlaubungen im kirchlichen Interesse zur Übernahme eines anderen Dienstes im Interesse der Kirche die Beibehaltung der Ordinationsrechte selbstverständliche Bedingung dieses Dienstes. Daher wird das automatische Ruhen der Ordinationsrechte nunmehr nur für Beurlaubungen vorgesehen, die nicht im kirchlichen Interesse erfolgen. Satz 2 ermöglicht eine Ausnahme sowohl von der Beibehaltung der vollen Ordinationsrechte bei Beurlaubung im kirchlichen Interesse als auch vom Ruhen der Ordinationsrechte bei Beurlaubungen aus anderen Gründen. Diese Regelung gilt gem. § 90 Satz 2 KBG.EKD entsprechend für ordinierte Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte.

5. Zu § 87 Absatz 4

§ 87 Absatz 4 PfDG.EKD wird gestrichen, da das Hinausschieben des Ruhestandes nunmehr in dem neu eingefügten § 87a PfDG.EKD eingehender geregelt wird.

6. Zu § 87a

Absatz 1

Der Wortlaut des Absatzes 1 entspricht dem des bisherigen § 87 Absatz 4 PfDG.EKD. Zusätzlich wird die zuständige Stelle benannt. Es handelt sich um einen Verwaltungsakt des Dienstherrn. Ein Antragsrecht wurde nicht aufgenommen, um mögliche Rechtsstreitigkeiten über eine ermessensfehlerfreie Entscheidung und den Anschein eines Anspruchs auf ein Hinausschieben zu vermeiden. Das Hinausschieben des Ruhestandes ist immer nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers möglich. Das bedeutet, dass die Fortsetzung des aktiven Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus immer einen kommunikativen Prozess und ein Hinarbeiten auf eine Einigung insbesondere über die wahrzunehmenden Aufgaben und weitere Dienstbedingungen im Einzelfall wie z.B. die Dienstwohnungs-

pflicht voraussetzt. Auch wenn Pfarrerinnen und Pfarrern kein Antragsrecht zusteht, entspricht die aktive Bekundung eines Fortsetzungsinteresses ihrerseits der beiderseitigen Interessenlage. Auch eine Kirchengemeinde oder sonstige mögliche Einsatzstelle kann ein Hinausschieben des Ruhestandes anregen.

Wünschenswert ist ein sehr frühzeitiges Gespräch über Vorstellungen und Möglichkeiten des künftigen Dienstes, z.B. im Rahmen der Jahresgespräche. Hierbei kann auch bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze ein Stellenwechsel in Betracht gezogen werden, wenn ein Hinausschieben des Ruhestandes zwar interessant, die derzeitige Stelle aber zu aufreibend hierfür erscheint. Gemäß § 16a Absatz 4 Satz 3 BVG-EKD können die Versorgungsbezüge aus dem früheren höher dotierten Amt bezahlt werden, wenn mit dem Stellenwechsel (weit) vor Erreichen der Regelaltersgrenze zugleich ein Hinausschieben des Ruhestandes verbunden wird.

Voraussetzung des Hinausschiebens des Ruhestandes oder der Verlängerung des Hinausschiebens ist stets das Vorliegen eines dienstlichen Interesses. Nur wenn dieses zu bejahen ist, ist der Ermessensraum für ein Hinausschieben des Ruhestandes überhaupt eröffnet (VGH München, Beschluss vom 4. November 2016 – 3 ZB 15.543). Das „dienstliche Interesse“ stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, dessen Vorliegen grundsätzlich der uneingeschränkten gerichtlichen Nachprüfung unterliegt. Er räumt dem Dienstherrn einen Beurteilungsspielraum ein (VGH München aaO.). Der Rechtshof der Konföderation sieht im Beschluss vom 29. Oktober 2016 (Az. VR 9/16) zwar keinen Beurteilungsspielraum, hält aber fest: „Das dienstliche Interesse richtet sich nach dem Auftrag der Kirche und den in der jeweiligen Landeskirche vorhandenen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten zur Umsetzung kirchenpolitischer Ziele. Auch wenn die jeweilige Landeskirche über das Vorliegen des dienstlichen Interesses ohne Beurteilungsspielraum befindet, ist der Begriff des dienstlichen Interesses von verwaltungspolitischen und organisatorischen Entscheidungen vorgeprägt, die ihrerseits nur eingeschränkt gerichtlich nachprüfbar sind. Es ist in erster Linie Sache des Dienstherrn, in Ausübung seiner Personal- und Organisationsgewalt zur Umsetzung gesetzlicher und kirchenpolitischer Ziele die Aufgaben der Verwaltung festzulegen, ihre Prioritäten zu bestimmen, sie auf die einzelnen Organisationseinheiten zu verteilen und ihre Erfüllung durch bestmöglichen Einsatz von Personal sowie der zur Verfügung stehenden Sachmittel sicherzustellen. Bei den personalwirtschaftlichen Entscheidungen kommt dem Dienstherrn eine entsprechende Einschätzungsprärogative und Gestaltungsfreiheit zu mit der Folge, dass die gerichtliche Kontrolle dieser Entscheidungen auf die Prüfung beschränkt ist, ob die gesetzlichen Grenzen des Organisationsermessens überschritten sind oder von diesem in unsachlicher Weise Gebrauch gemacht worden ist. (Vgl. auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 12. September 2013, Az. 6 B 1065/13). Ein dienstliches Interesse ist somit ohne entsprechenden Personalbedarf für eine konkrete Aufgabe und im Haushaltsplan vorhandene Mittel stets ausgeschlossen.

Darüber hinaus müssen die in Absatz 3 genannten Voraussetzungen erfüllt sein. Hierzu gehört, dass bereits Zweifel an der fortbestehenden Eignung ein Hinausschieben des Ruhestandes ausschließen. Im Falle eines kirchengemeindlichen Pfarrdienstes dürfte im Regelfall nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechs ein positives Votum des Kirchenvorstandes Voraussetzung für die Annahme eines dienstlichen Interesses sein. Der o.g. Beschluss des Rechtshofs der Konföderation stellt hierzu fest, dass ein dienstliches Interesse nicht bejaht werden kann, wenn Spannungen auf der in Aussicht genommenen Pfarrstelle nicht auszuschließen sind. Bei übergemeindlichen Positionen ist die jeweilige Regelung zur befristeten Vergabe zu beachten. Das jeweilige gliedkirchliche Recht bestimmt, ob und wie die für die Stellenbesetzung zuständigen Organe bei dieser Entscheidung zu beteiligen sind oder ob das Hinausschieben des Ruhestandes z.B. bei Ausschreibungen wie eine Neubesetzung der Stelle behandelt wird.

Absatz 2

Der Ruhestand kann insgesamt längstens bis zum Ende des Monats, in dem das 75. Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden. Hierüber ist in mehreren überschaubaren Zeitabschnitten, also gegebenenfalls im Wege der Mehrfachverlängerung, zu entscheiden. Das erste Hinausschieben des Ruhestandes geschieht für längstens drei Jahre. Die anschließenden Entscheidungen über das Hinausschieben umfassen jeweils längstens einen Zeitraum von zwei Jahren. Diese Behutsamkeit entspringt der bisher fehlenden Erfahrung mit dem Pfarrdienst im siebten und achten Lebensjahrzehnt und dem Umstand, dass sich mit zunehmendem Alter die persönlichen und gesundheitlichen Lebensverhältnisse unerwartet gravierend ändern können. Auf der anderen Seite muss die Dauer des Hinausschiebens und seiner Verlängerung für Pfarrerinnen und Pfarrer für ausreichende Zeit Stabilität und Planungssicherheit bieten, damit sie sich darauf einlassen können. Das gilt in besonderem Maße, wenn ein Ortswechsel damit verbunden sein sollte.

Die Voraussetzungen für die Verlängerung des Hinausschiebens des Ruhestandes sind dieselben wie für das erste Hinausschieben, nämlich Vorliegen eines dienstlichen Interesses und Erfüllung der übrigen Voraussetzungen der Absätze 1 und 3.

Absatz 3

Absatz 3 nennt weitere Voraussetzungen des Hinausschiebens des Ruhestandes und der Verlängerung des Hinausschiebens und entfaltet Einzelheiten des nach Absatz 1 und 2 vorauszusetzenden dienstlichen Interesses.

Nr. 1

Das Hinausschieben des Ruhestandes kann mit vollem Dienst oder im Teildienst erfolgen. Die organisatorischen Möglichkeiten der Gliedkirchen erfordern, dass mindestens ein Teildienst mit der Hälfte des Umfanges eines uneingeschränkten Dienstes ausgeübt wird.

Nr. 2

Die Regelung akzentuiert zwei besondere Aspekte des dienstlichen Interesses. Es muss eine vakante Stelle oder ein Auftrag i.S.d. § 25 Absatz 2 PfDG.EKD vorhanden sein. Die

Schaffung einer Stelle oder eines Auftrages darf zur Ermöglichung des Hinausschiebens nicht erfolgen. Im Übrigen muss die vakante Stelle oder der Auftrag dem Qualifikationsprofil der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechen.

Nr. 3

Die in Absatz 1 und Absatz 3 Nr. 2 genannten dienstlichen Interessen an einer guten Aufgabenerfüllung beschreiben einen Ausschnitt des weiter reichenden kirchlichen Interesses, das Rücksichtnahmen auf weitere Aspekte erfordern kann, z.B. auf das ökumenische Miteinander oder auf anstehende grundsätzliche Strukturveränderungen, die, auch wenn sie noch nicht vollständig konkretisiert sind, nicht durch vorübergehende Stellenvergabe eingeengt werden sollen. Kirchliche Interessen stehen entgegen, wenn die vorübergehende Besetzung einer Pfarrstelle Beratungs- oder Planungsprozesse zu strukturellen, organisatorischen und personellen Entscheidungen behindern oder beschränken würde, z.B. weil für einen kommenden Vikarsjahrgang attraktive Pfarrstellen zur Verfügung stehen sollen, weil anstehende Veränderungen oder andere Gründe erfordern, dass die betroffene Stelle länger als zwei oder drei Jahre von derselben Person versehen wird oder weil die Attraktivität des kirchlichen Dienstes für längerfristig einsetzbare Personen durch Bewerbungsmöglichkeiten auf höher dotierte Dienstposten erhalten bleiben soll. Insofern kann es vorkommen, dass im Einzelfall übergeordnete kirchliche Interessen der wünschenswerten adhoc Aufgabenerledigung vor Ort entgegenstehen oder dass gemeindliche und gesamtkirchliche Interessen gegeneinander abgewogen werden müssen.

Nr. 4

Ein dienstliches Interesse an der Fortsetzung des Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus ist nur gegeben, wenn die persönliche und fachliche Eignung i.S.d. § 9 PfDG.EKD außer Frage stehen, so dass die Pfarrerin oder der Pfarrer den Dienst weiterhin gut wahrnehmen kann, insbesondere nicht aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrdienstes beeinträchtigt ist. Dieser Aspekt dürfte insbesondere bei Verlängerungen des Hinausschiebens des Ruhestandes bedeutsam sein. Die Einholung eines amtsärztlichen oder sonstigen Zeugnisses oder Gutachtens kann von den Gliedkirchen vorgesehen werden. Bereits Zweifel an der fortbestehenden Eignung sprechen gegen ein Hinausschieben des Ruhestandes. Hierzu gehören auch Zweifel, ob das Hinausschieben des Ruhestandes am möglichen Einsatzort ohne Irritationen und Unruhe ablaufen wird (vgl. o.g. Beschluss des Rechtshofs der Konföderation vom Oktober 2016 Az. VR 9/16).

Absatz 4

Absatz 4 begründet den Grundsatz des Stellenwechsels im Zusammenhang mit dem Hinausschieben des Ruhestandes, akzentuiert aber zugleich die Möglichkeit von Ausnahmen. Der Grundsatz des Stellenwechsels dient der Entscheidungsfreiheit. Er erleichtert Pfarrerinnen und Pfarrern den Weggang, wenn der Kirchenvorstand sie halten möchte. Ebenso erleichtert er es dem Kirchenvorstand, seine Stellungnahme zum Hinausschieben des Ruhestandes frei von (vermeintlichen) Rücksichtnahmen abzugeben.

Ausnahmen vom Grundsatz des Stellenwechsels dürften insbesondere in Betracht kommen, wenn das Hinausschieben des Ruhestandes der Überbrückung oder der Erreichung eines bestimmten Ziels auf der bisherigen Stelle dienen soll, z.B. dem Abschluss des Konfirmandenkurses oder eines begonnenen Projektes. Der erste Halbsatz ermöglicht den Gliedkirchen, mögliche Ausnahmen im Einzelfall zu entscheiden oder sie durch allgemeine Regelungen, d.h. im Ausführungsgesetz, im Pfarrstellengesetz oder in Verwaltungsvorschriften, zu beschreiben.

Die weitere Tätigkeit muss zwischen Dienstherr und Pfarrer/in abgesprochen werden. In aller Regel ist eine Einigung aller Beteiligten zu suchen. Hierbei wird in der Praxis von Bedeutung sein, dass ein Aufgabenbereich gefunden werden muss, an dessen Wahrnehmung Dienstherr und Pfarrer/in gleichermaßen Interesse haben. Ein wesentlicher Aspekt hierbei dürfte die Frage des Wohnortes sein. Im Interesse der Pfarrerin oder des Pfarrers sowie der Ersparnis von Umzugskosten dürfte es häufig liegen, entweder im bisherigen Pfarrhaus zu bleiben oder in die künftige Ruhestandswohnung zu ziehen. Absatz 4 greift ein, wenn es keine Einigung gibt. Damit wird auch gesichert, dass Stellen frei werden für Strukturveränderungen oder die Besetzung durch Nachwuchskräfte.

Absatz 5

Ruhestand auf Antrag ist bisher nur für die Zeit vor der Regelaltersgrenze geregelt. Damit Pfarrerinnen und Pfarrer, die den Ruhestand hinausschieben, auch vor Ablauf der hierfür vorgesehenen Zeit die Versetzung in den Ruhestand beantragen können, wird § 88 PfDG.EKD für entsprechend anwendbar erklärt. Die Gliedkirchen können gemäß § 117 PfDG.EKD in ihren Ausführungsbestimmungen Fristen bestimmen, die zwischen Ruhestandsantrag und Beginn des Ruhestandes liegen müssen. Auch ohne solche Regelungen ist bei der Ermessensentscheidung nach § 88 PfDG.EKD hinsichtlich des Ruhestandsbeginns die jeweils erforderliche Zeit für notwendige Verwaltungsabläufe, evtl. zustehenden Resturlaub und andere dienstliche Interessen zu berücksichtigen.

Unmittelbar gelten beim Hinausschieben des Ruhestandes die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand in den §§ 89 bis 94 PfDG.EKD. Daher sind insbesondere bei der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit die §§ 89 bis 91 PfDG.EKD direkt anwendbar.

Absatz 6

§ 87a Absatz 2 PfDG.EKD hat die grundsätzliche Möglichkeit der Verlängerung des Dienstes über die Regelaltersgrenze hinaus bis zum 75. Lebensjahr geöffnet, um damit dem Denken und Planen für das siebte und achte Lebensjahrzehnt eine weite Perspektive zu geben. Da bisher kaum Erfahrung mit Pfarrdienst in diesem Alter besteht, haben die Gliedkirchen die Möglichkeit, die Perspektive durch entsprechende Regelung in ihrem Ausführungsgesetz einzuschränken. Dies kann auch durch Entwicklung einer vorsichtigen Verwaltungspraxis bei Abwägung des kirchlichen Interesses geschehen. Dieser Weg bietet

den Vorzug der allmählichen Sammlung von Erfahrungen und schrittweisen Entwicklung von Kriterien.

7. Zu § 94 Absatz 3

In § 94 Absatz 3 PfDG.EKD werden die Sätze 2 und 3 aus Gründen des besseren Sachzusammenhangs miteinander getauscht. Dem neuen Satz 3 wird eine Legaldefinition für „Dienst im Ruhestand“ eingefügt. Dieser wird in § 94a PfDG.EKD näher geregelt.

Anders als bei staatlichen Beamtenverhältnissen dauert das Pfarrdienstverhältnis nach Eintritt in den Ruhestand fort. § 94 PfDG.EKD verdeutlicht dies insbesondere in den Absätzen 2, 3 und 4. Grund hierfür ist, dass die Ordination auf Lebenszeit angelegt ist. Wer sein Leben der Verkündigung des Evangeliums widmet, bleibt dieser Aufgabe für immer verbunden. Die Berufung zur öffentlichen Verkündigung des Evangeliums geschieht nicht etwa nur bis zum Eintritt ins Rentenalter, sondern grundsätzlich auf Lebenszeit. Dem entspricht die Berufung in ein dauerhaftes Dienstverhältnis, bei dem nach Eintritt in den Ruhestand lediglich keine Pflicht zur Dienstleistung mehr besteht und die Übernahme eines Dienstes freiwillig erfolgt. Im Ruhestand wird anstelle der Besoldung ein Ruhegehalt gezahlt. Wird im Ruhestand Dienst geleistet, erfolgt dies häufig ehrenamtlich. Bei aufwendigen Diensten wird eine gliedkirchlich bestimmte Geldleistung erbracht, die von der Besoldung im aktiven Dienstverhältnis erheblich nach unten abweicht, um eine Anrechnung auf die Versorgung gemäß § 53 BeamtVG zu vermeiden. Da der Ruhestand fortdauert, ist mit dieser Besoldung neben dem Bezug des Ruhegehaltes der Erwerb ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nicht verbunden (s. § 28 Absatz 4 BVG-EKD). Diese vom staatlichen Recht abweichende Gestaltung entspricht dem kirchlichen Selbstverständnis. Sie ist aufgrund der Dienstherrenfähigkeit der Kirchen nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Absatz 5 WRV möglich.

Die Fortdauer des öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnisses und die Beauftragung in dessen Rahmen hat sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. Sie führt dazu, dass die Versicherungsfreiheit des aktiven Dienstverhältnisses gemäß § 5 Absatz 1 Nr. 3 SGB VI fortdauert und die Versicherungsfreiheit für Renten- und Versorgungsbezieher gemäß § 5 Absatz 4 SGB VI „leerläuft“, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand im Rahmen des bestehenden Dienstverhältnisses einen Dienstauftrag für ihren Dienstherrn versehen und hierfür neben dem Ruhegehalt eine Besoldung erhalten. Dies hat zur Folge, dass die Voraussetzungen des § 172 SGB VI für die Erhebung eines halben Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung in diesem Fall nicht gegeben sind (vgl. Gutachten des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD vom 23. Oktober 2018, a.A. Deutsche Rentenversicherung im Schreiben vom 4. April 2018). Etwas anderes gilt, wenn eine Beschäftigung im Ruhestand bei einem anderen kirchlichen Dienstherrn ausgeübt wird, zu dem bisher kein Dienstverhältnis bestand.

8. Zu § 94a

Absatz 1

§ 94a PfDG.EKD trifft nähere Bestimmungen zum Dienst im Ruhestand im Rahmen des fortbestehenden Dienstverhältnisses. Die Voraussetzungen zur Übertragung eines solchen Dienstes sind im Prinzip ähnlich wie beim Hinausschieben des Ruhestandes. Insbesondere geschieht die Übernahme eines Dienstes im Ruhestand stets freiwillig und ausschließlich im kirchlichen Interesse. Da der Ruhestand bei dieser Form des Dienstes fortdauert, werden durch ihn keine ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erworben (s. § 28 Absatz 4 BVG-EKD).

Absatz 2

Dienst im Ruhestand nach § 94a PfDG.EKD kann eine wesentlich größere Bandbreite beinhalten als der Dienst in einem aktiven Dienstverhältnis. Er reicht von der einmaligen Predigt bis zur Vertretung einer Pfarrstelle für mehrere Monate. Erreicht der Dienst einen Umfang eines halben Teildienstes, soll der Auftrag auf längstens ein Jahr befristet werden. Verlängerung sollte die Ausnahme bleiben. Bei umfangreichen, längeren Diensten, die für ein Hinausschieben des Ruhestandes oder für eine Wiederverwendung im aktiven Dienstverhältnis geeignet sind, sollten diese Gestaltungsmöglichkeiten vor allem dann in Betracht gezogen werden, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer noch nicht die Höchstversorgung erreicht hat.

Absatz 3

Ähnlich § 49 PfDG.EKD betont § 94a Absatz 3 PfDG.EKD die Zuständigkeit der Gliedkirchen zur Regelung der Vergütung an Dienst leistende Ruheständler/innen. Viele Gliedkirchen haben insbesondere für die volle oder halbe Mitversehung einer Pfarrstelle pauschale Vertretungssätze bestimmt. Der Sache nach handelt sich hierbei um Besoldung, die neben dem Ruhegehalt gezahlt wird. Das gilt auch, wenn entsprechende Zahlungen durch Kirchenkreise erfolgen oder teilweise als Zuschuss zum Ruhegehalt bezeichnet werden sollten. In allen Fällen sind § 53 BeamtVG bzw. vergleichbare Vorschriften des Landesrechts, auf die manche Gliedkirchen verwiesen haben, anwendbar.

Da Dienst im Ruhestand vollständig freiwillig geschieht und die gezahlten Beträge meist von untergeordneter Bedeutung sind, können die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse die Höhe der neben dem Ruhegehalt gezahlten Besoldung abweichend von § 49 PfDG.EKD durch Rechtsverordnung bestimmen. Die Bestimmungen zur Besoldung neben Versorgung vermeiden bisher in allen Gliedkirchen das Erreichen der in § 53 BeamtVG bestimmten Höchstgrenze, die zur Anrechnung der Besoldung auf die Versorgung führen würde, zumal § 65 BeamtVG keine Anwendung findet (vgl. § 16a Absatz 5 BVG-EKD). Zu sozialversicherungsrechtlichen Aspekten wird verwiesen auf die Begründung zu § 94 Absatz 3 PfDG.EKD. Weitere Hinweise finden sich in der Begründung der § 1 Absatz 2, § 16a Absatz 5 BVG-EKD.

9. Zu § 95

Die Wiederverwendung nach Wegfall der Ruhestandsgründe unter Wiederaufleben aller Rechte und Pflichten eines aktiven Dienstverhältnisses wird auf den Fall des vorhergehenden Ruhestandes wegen Dienstunfähigkeit eingeengt. Da diese Wiederverwendung nicht an die Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers gebunden ist, kann sie längstens bis zur Regelaltersgrenze (in der Praxis voraussichtlich längstens bis zum Alter für den Antragsruhestand) in Betracht gezogen werden. Die bei Wiederverwendung übertragene Stelle oder der Auftrag kann niedriger bewertet sein als die vor dem Ruhestand wahrgenommene Stelle, muss aber der Ausbildung entsprechen. Die bisherige Besoldungsgruppe wird der Besoldung zugrunde gelegt. Für die Versorgung entsteht in einem solchen Fall aufgrund § 16a Absatz 4 BVG-EKD des Entwurfs ebenfalls kein Nachteil. In den Gliedkirchen, die das BVG-EKD nicht anwenden, dürfte nur selten anzunehmen sein, dass die wiederverwendete Person „lediglich auf ihren im eigenen Interesse gestellten Antrag in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt übergetreten ist“, so dass nach § 5 Absatz 5 BeamtVG bzw. nach den entsprechenden Vorschriften des jeweiligen Landesversorgungsrechts auch hier meist Versorgung nach dem früheren, höher besoldeten Amt zu zahlen sein dürfte.

10. Zu § 95a

Absatz 1

Die Möglichkeit der Wiederverwendung im aktiven Dienst, die bisher nur bei Wegfall eines Ruhestandsgrundes möglich ist, wird erweitert auf alle Ruhestandsfälle nach einem Wartestand (§ 92 PfDG.EKD) oder Erreichen einer Altersgrenze, sei es die Regelaltersgrenze nach § 87 Absatz 1 bis 3 PfDG.EKD, sei es eine Antragsaltersgrenze gemäß § 88 PfDG.EKD. Gedacht ist insbesondere an Ruheständler/innen, die frühzeitig in den Ruhestand gegangen sind, um eine vorübergehende Aufgabe in der Familie zu übernehmen und nach deren Auslaufen wieder ein berufliches Betätigungsfeld ausfüllen können und wollen. Da wenig Erfahrungen mit Wiederverwendungen vorliegen und seitens der Gliedkirchen bürokratische Hürden und offene Fragen befürchtet werden, gilt diese Vorschrift in den Gliedkirchen nur, wenn die Gliedkirchen ihre Anwendung ausdrücklich beschließen. Sie können den Beschluss auch auf einen Teil des Anwendungsbereichs beschränken.

Absatz 2

Da das Dienstverhältnis im Ruhestand fortbesteht, genügt zur Wiederverwendung eine Verfügung der für die Berufung zuständigen Stelle, die den Wegfall der Rechtsfolgen des Ruhestandes (§ 94 PfDG.EKD) bewirkt. Die Übergabe einer Urkunde ist möglich, aber nicht zwingend. Die Zugangsbestimmungen zur Wiederverwendung im aktiven Dienst entsprechen denen für das Hinausschieben des Ruhestandes. Insoweit wird auf die Erläuterungen zu § 87a PfDG.EKD verwiesen. Insbesondere müssen dienstliches Interesse sowie fachliche und persönliche Eignung gegeben sein. Die Eignung kann beeinflusst sein

durch die Frage, wie lange die erste Zurruhesetzung zurückliegt, aber auch davon, ob und welcher Dienst im Ruhestand (§ 94a PfDG.EKD) geleistet wurde. Die Gliedkirchen können hierzu Allgemeinen Verwaltungs-vorschriften erlassen oder durch allmähliche Entwicklung der Praxis zunächst Erfahrungen sammeln und genauere Kriterien entwickeln.

Da für die Wiederverwendung ein erheblicher Verwaltungsaufwand erwartet wird, kommt sie nur in Betracht, wenn mindestens ein halber Dienstauftrag für mindestens ein Jahr übernommen wird. Bei der ersten Wiederverwendung wird längstens eine Dauer von drei Jahren vorgesehen. Diese kann nach den Regelungen des Hinausschiebens des Ruhestandes (§ 87a PfDG.EKD) verlängert werden, auch wenn die Verlängerung im Falle eines sehr frühen Ruhestandsbeginns vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgen sollte. Bei Verlängerung der Wiederverwendung nach Absatz 2 Satz 3 i.V.m. mit § 87a Absatz 2, 5 und 6 PfDG.EKD gelten dieselben Voraussetzungen wie bei der ursprünglichen Wiederverwendungsentscheidung.

Bei der Wiederverwendung kann die Pfarrerin oder der Pfarrer wie beim Hinausschieben des Ruhestandes in entsprechender Anwendung des § 88 PfDG.EKD die Versetzung in den Ruhestand beantragen. Unmittelbar gelten die übrigen Regelungen zur Versetzung in den Ruhestand in den §§ 89 bis 94 PfDG.EKD. Daher sind insbesondere bei der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit die §§ 89 bis 91 PfDG.EKD direkt anwendbar.

Die bei Wiederverwendung übertragene Stelle kann niedriger bewertet sein als die vor dem Ruhestand wahrgenommene. Für die Versorgung entsteht in einem solchen Fall aufgrund § 16a Absatz 4 BVG-EKD des Entwurfs kein Nachteil. In den Gliedkirchen, die das BVG-EKD nicht anwenden, dürfte nur selten anzunehmen sein, dass die wiederverwendete Person „lediglich auf ihren im eigenen Interesse gestellten Antrag in ein mit geringeren Dienstbezügen verbundenes Amt übergetreten ist“, so dass nach § 5 Absatz 5 BeamtVG bzw. nach den entsprechenden Vorschriften des jeweiligen Landesversorgungsrechts auch hier meist Versorgung nach dem früheren, höher besoldeten Amt zu zahlen sein dürfte.

Die Fürsorgepflicht erfordert ausreichende Information über die (insbesondere versorgungsrechtlichen) Rechtsfolgen der Wiederverwendung. Eine Arbeitsgruppe der Dienstrechtsreferentenkonferenz wird der Frage nachgehen und nach Möglichkeit ein Merkblatt entwickeln.

11. Zu § 105 Absatz 3

Behebung eines Redaktionsfehlers. Rechtsbehelfe gegen die Übertragung einer anderen Aufgabe nach § 80 Absatz 2 Satz 3 und 4 PfDG.EKD, die Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt nach § 113 Absatz 1 PfDG.EKD, der Verlust der Ordinationsrechte nach § 5 PfDG.EKD und die Entlassung aus dem Probedienst nach § 14 Absatz 2 und 3 PfDG.EKD bleiben wie bei anderen statusverändernden Verwaltungsakten ohne aufschiebende Wirkung. § 20 Absatz 3 des Verwaltungsgerichtsgesetzes der EKD bleibt unberührt. Der Verlust der Ordinationsrechte kann insbesondere Personen betreffen, denen

die Ordinationsrechte bei Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst belassen wurden, obwohl sie - von der Mitgliedschaft und der Ordination abgesehen - in keinerlei Rechtsverhältnis mehr zu Kirche stehen. Die bisherige Nummerierung wurde nicht verändert, um die Lesbarkeit der immer wieder herangezogenen ursprünglichen Begründung zum PfDG.EKD von 2010 zu erhalten.

12. Zu § 111

Absatz 6

Staatliche und kirchliche öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse enden grundsätzlich, wenn ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet wird (vgl. § 31 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 BBG, § 97 Absatz 1 Nr. 6 PfDG.EKD, § 76 Absatz 1 Nr. 3 KBG.EKD). Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt, die ja in der Regel neben einem Beruf wahrgenommen werden, müssen von diesem Grundsatz ausgenommen sein, sofern es sich um ein staatliches Beamtenverhältnis handelt oder um ein Kirchenbeamtenverhältnis, das keinen unmittelbar theologischen Bezug hat. Allerdings kommt es vor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt in ein besoldetes Pfarrdienstverhältnis berufen werden oder dass sie ein neues ehrenamtliches Pfarrdienstverhältnis in einer anderen Gliedkirche begründen. Letzteres kommt z.B. nach einem Umzug häufiger vor und ist aus Sicht der Pfarrerinnen und Pfarrer folgerichtig, da die Regelungen zur Versetzung auf sie keine Anwendung finden. In beiden Fällen ist es aber geboten, dass das ursprüngliche Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt kraft Gesetzes endet, da die Loyalität und der volle persönliche Einsatz eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auch bei Ehrenamtlichen jedenfalls immer dann nur einem Dienstherrn gehören können, wenn die ehrenamtlichen Dienstverhältnisse im Wesentlichen gleiche Inhalte haben. Ebenso kann neben einem besoldeten Pfarrdienstverhältnis kein ehrenamtliches Pfarrdienstverhältnis bestehen, selbst wenn dieses zum selben Dienstherrn bestehen sollte.

Absatz 7

Bisher gab es keine Regelung, wann Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt zu ordinieren sind. Die jetzt eingefügte Regelung entspricht derjenigen in § 11 Absatz 3 für den Probedienst. Sie wird eingefügt, da von den Gliedkirchen die Klarstellung in § 118 Absatz 2 Satz 2 gewünscht wurde, dass Gliedkirchen mit einer abweichenden Ordinationspraxis später ordinieren können. Das setzt eine Grundregel, wann zu ordinieren ist, voraus.

13. Zu § 112 Absatz 2 Nr. 6 und 7

Die Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt werden so umgestaltet, dass der Grundsatz der Ordination auf Lebenszeit konsequenter durchgehalten wird. Deshalb soll auch das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt nicht mehr mit der Regelaltersgrenze oder bei Dienstunfähigkeit enden, was bisher zur Folge hatte, dass auch die Ordinationsrechte entfielen, wenn nicht im Einzelfall etwas anderes bestimmt wurde. Nunmehr wird vorgesehen,

dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze oder bei Eintritt von Dienstunfähigkeit allein der bisher übertragene Auftrag endet, vergleichbar mit dem Entfallen der Pflicht zur Dienstleistung bei Beginn des Ruhestandes (§ 94 Absatz 2 Satz 1 PfDG.EKD). Der Dienstherr kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers den Auftrag belassen oder einen neuen Auftrag übertragen. Der Begriff Regelaltersgrenze bezieht sich auf § 87 PfDG.EKD und somit auf diejenige Regelaltersgrenze, die für die jeweilige Gliedkirche der EKD gilt.

14. Zu § 113

Absatz 1

Bisher enden Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt, wenn die Umstände eintreten, die bei einem besoldeten Dienstverhältnis zur Versetzung in den Ruhestand führen, also bei Erreichen der Regelaltersgrenze und Dienstunfähigkeit, aber auch wenn drei Jahre lang kein Auftrag wahrgenommen wurde. Künftig sollen diese Sachverhalte nicht mehr zur Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt führen. Vielmehr entfällt nunmehr bei Erreichen der Regelaltersgrenze und bei Dienstunfähigkeit gemäß § 112 Absatz 2 Nr. 6 und 7 PfDG.EKD lediglich der Auftrag. Somit gelten für die Beendigung von Pfarrdienstverhältnissen im Ehrenamt zunächst die Entlassungsgründe der §§ 97 bis 100 PfDG.EKD z.B. bei Nichtaufnahme des Dienstes trotz Aufforderung, wegen Verurteilung zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder auf Antrag. Nach Beendigung eines Auftrages ruht das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt mit den Rechtsfolgen des § 113 Absatz 2 PfDG.EKD, bis ein neuer Auftrag übertragen wird. Die Verpflichtung, einen Auftrag zu übernehmen, gilt nicht bei Dienstunfähigkeit und nach Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 113 Absatz 3 PfDG.EKD).

Der 2. Halbsatz des Satzes 1 enthält zwei neue, bisher nicht geregelte Tatbestände, die zur Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt kraft Gesetzes führen. Zunächst ist der Spezialfall genannt, dass neben dem ehrenamtlichen Pfarrdienstverhältnis ein Hauptberuf oder eine andere Tätigkeit ausgeübt wird (beide sind Nebentätigkeiten zum Pfarrdienstverhältnis), durch die ein Konflikt mit den Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis entstehen kann. Der Verweis beinhaltet zwei Konfliktlagen, zum einen, dass ein Widerstreit zu Dienstpflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis i.S.d. § 65 Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 PfDG.EKD entstehen kann, z.B. weil im Hauptberuf Interessen vertreten werden (müssen), die kirchlichen Wertvorstellungen oder Interessen deutlich entgegenstehen, zum anderen, dass die andere Tätigkeit geeignet ist, das Ansehen der Kirche oder des Amtes i.S.d. § 65 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 PfDG.EKD zu beeinträchtigen. Darüber hinaus wird die Beendigung des ehrenamtlichen Pfarrdienstverhältnisses aus disziplinarischen Gründen ähnlich ausgestaltet werden wie bei Pfarrdienstverhältnissen auf Probe in § 14 Absatz 2 Nr. 3 PfDG.EKD i.V.m. § 9 Absatz 3 DG.EKD. Wenn eine Amtspflichtverletzung festgestellt wird, die im Falle eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Bezüge zur Folge hätte, kann der kirchliche Dienstherr künftig die Entlassung aus dem ehrenamtlichen Pfarrdienstverhältnis unmittelbar feststellen.

§ 113 Absatz 1 PfDG.EKD ist lex specialis zu § 44 Absatz 2 PfDG.EKD. Die Regelung geht daher dem dort niedergelegten Grundsatz vor, dass Rechtsfolgen einer Amtspflichtverletzung und das Verfahren ihrer Feststellung sich nach dem Disziplinarrecht richten. Vielmehr enden Dienstverhältnisse in diesem Fall durch Verwaltungsverfahren, nicht durch Disziplinarverfahren, so wie beim Probedienstverhältnis gemäß § 14 Absatz Nr. 3 PfDG.EKD.

Wie bisher verlieren Ordinierte gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 6 PfDG.EKD mit der Entlassung ihre Ordinationsrechte, sofern sie nicht im Einzelfall im kirchlichen Interesse belassen werden.

Absatz 3

Für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt finden die Vorschriften über den Ruhestand gemäß § 111 Absatz 6 PfDG.EKD keine Anwendung. Bisher endete das Dienstverhältnis gemäß § 113 Absatz 1 PfDG.EKD bei Dienstunfähigkeit, mit Erreichen der Regelaltersgrenze sowie nach dreijähriger Nicht-Übertragung eines Auftrages, so dass sich die Frage, wie ein „inaktives" Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt bei Eintritt dieser Umstände gestaltet sein sollte, nicht stellte. Absatz 3 bestimmt nunmehr, dass die Regelungen des § 94 Absatz 2 Satz 1 und 4 PfDG.EKD und Absatz 3 und 4 bei Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze entsprechend gelten. Es endet mithin die Verpflichtung zum Dienst (§ 94 Absatz 2 Satz 1 PfDG.EKD), während die übrige Rechtsstellung erhalten bleibt (§ 94 Absatz 2 Satz 4 PfDG.EKD). Die Ordinationsrechte bleiben gemäß § 94 Absatz 3 PfDG.EKD belassen, weitere Aufträge können mit Zustimmung übertragen werden, allerdings können, wenn erforderlich, im kirchlichen Interesse auch Beschränkungen in der Ausübung der Ordinationsrechte auferlegt werden. Im Übrigen dauern gemäß § 94 Absatz 4 PfDG.EKD die Lehr- und Disziplinaraufsicht und die Pflicht zur angemessenen Lebensführung fort.

15. Zu § 118 Absatz 2 Satz 2

Wie bei der Ordination besoldeter Pfarrerinnen und Pfarrer wird bei der Ordination ehrenamtlicher Pfarrerinnen und Pfarrer ermöglicht, die Ordination erst später zu vollziehen, wenn dies für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst bereits bei Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes in der jeweiligen Gliedkirche durch das dortige Recht vorgesehen war. Dies entspricht der Praxis der westfälischen Kirche (vgl. Art. 221 ihrer Kirchenordnung) und der evangelisch-reformierten Kirche (vgl. § 44 ihres Pfarrdienstausführungsgesetzes).

Artikel 2 (...)

Artikel 3 (...)

Artikel 4 (...)

Artikel 5 (...)

Artikel 6 (...)

Artikel 7 (...)

Artikel 8
Bekanntmachungserlaubnis

Artikel 8 enthält für das Kirchenamt der EKD die Erlaubnis, den Wortlaut des Pfarrdienstgesetzes, des Kirchenbeamtengesetzes und des Disziplinargesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.

Artikel 9
Inkrafttreten

1. (...)
2. Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz zum 1. Januar 2020 in Kraft.

Begründung zum Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 vom 9. November 2020

A. Allgemeines

Das Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2020 umfasst als Artikelgesetz Änderungen der vier dienstrechtlichen Kirchengesetze mit Wirkung für die Gliedkirchen. Dies sind in

- **Artikel 1 das Pfarrdienstgesetz (PfDG.EKD),**
- Artikel 2 das Kirchenbeamtengesetz (KBG.EKD),
- Artikel 3 das Disziplinargesetz (DG.EKD),
- Artikel 4 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG-EKD).

Ferner wird – ausschließlich mit Wirkung für Mitarbeitende der EKD in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen – das Ausführungsgesetz der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz geändert.

Drei Anregungen bzw. Anlässe haben zu dem Gesetzentwurf geführt:

1. der Beschluss der EKD-Synode vom 12. November 2019 (ABl. EKD S.329), die konkreten dienst- und arbeitsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (GSch-RiLi-EKD) vom 18. Oktober 2019, (ABl. EKD S. 270) in das Pfarrdienstgesetz und das Kirchenbeamtengesetz der EKD einzufügen,
2. die Anregung der Evangelische Landeskirche in Baden, in das Disziplinarrecht Handlungsmöglichkeiten aufzunehmen, die geeignet sind, im Falle sexueller Übergriffe, die ausnahmsweise nicht zu einer Entfernung aus dem Dienst führen, das Unrechtsbewusstsein der beschuldigten Person wirksamer zu beeinflussen,
3. die Neuregelung von Kindererziehungsleistungen in Versorgung und Rentenversicherung durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) (BGBl. Teil I vom 12. Dezember 2019, S. 2053) und das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) (BGBl. Teil I vom 4. Dezember 2018, S. 2016).

Der Beschluss der EKD-Synode führte zu den Vorschlägen zu folgenden Bestimmungen:

Zu 1:

- **§ 9 Absatz 1a PfDG.EKD**, § 8 Absatz 2a KBG.EKD: Einstellungsausschluss und erweitertes Führungszeugnis
- **§ 31a PfDG.EKD**, § 24 KBG.EKD: Meldepflicht und Beratungsrecht
- **§ 31b PfDG.EKD**, § 24b KBG.EKD: Abstinenz- und Abstandsgebot

- **§ 47 PfDG.EKD**, § 34 KBG.EKD: Schutz vor sexualisierter Gewalt und politisch motivierter Bedrohung
- **§ 98 Absatz 1 PfDG.EKD**, § 77 Absatz 1 KBG.EKD: Erweiterung der Entlassung aufgrund Verurteilung wegen einer Straftat auch auf Fälle der Verurteilung wegen einer Straftat, die für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe disqualifiziert
- § 20 Absatz 3 DG.EKD: Tätigkeitsausschluss bei Feststellung einer Straftat, die für Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe disqualifiziert, durch Entfernung aus dem Dienst als regelmäßiger Disziplinarmaßnahme.

Zu 2:

Die Anregung, die Pflichtenmahnung eines Disziplinarverfahrens durch besondere Einwirkungsmöglichkeiten zu ergänzen, führte zu den Vorschlägen zur Änderung bzw. Einfügung der folgenden Bestimmungen:

- **§ 31b Absatz 2 PfDG.EKD**, § 24b Absatz 2 KBG.EKD: Anordnungen zur Vermeidung von Distanzverletzungen,
- **§ 61 Absatz 6 PfDG.EKD**, § 16 Absatz 6 KBG.EKD, § 23 Absatz 5 DG.EKD: dauerhafte Aufbewahrung von Vorgängen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt zunächst innerhalb und später außerhalb der Personalakte, Möglichkeiten der institutionellen Aufarbeitung
- § 19 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 4 DG.EKD: Erteilung von Weisungen als disziplinarrechtliche Nebenmaßnahme,
- § 31 Absatz 7 und 8 DG.EKD: Konkretisierung, wann eine Zeugenvernehmung im Rahmen des behördlichen Disziplinarverfahrens durch ein Disziplinargericht vorgenommen werden kann.

Zu 3:

Aufgrund der Generalverweisung in § 2 Absatz 1 BVG-EKD auf das jeweils für Bundesbeamtenverhältnisse geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht finden Regelungen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes auf diesem Gebiet automatisch Anwendung. Für die Kirchen, die früher für Pfarrdienstverhältnisse und Kirchenbeamtenverhältnisse die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorsahen[1], sind diese zum Teil nicht kompatibel mit den Änderungen des Rentenrechts durch das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz. Aus diesem Grund hat der Rat im Juni 2020 mit Zustimmung der Kirchenkonferenz eine gesetzesvertretende Verordnung beschlossen, mit der das Inkrafttreten bestimmter Regelungen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes für kirchliche Versorgungsempfänger/innen verhindert wurde,

1 sogenannte VSG-Kirchen, so genannt nach ihren damaligen Versorgungssicherungsgesetzen, die Rentenanrechnung regelten. Unter den Kirchen, die das BVG-EKD anwenden sind dies Anhalt, Baden, EKBO, EKHN, EKM.

so dass die in Frage stehende Materie durch das hier vorliegende Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 geregelt werden kann.

Durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz und das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz wurde in bereits bestandskräftig beschiedene Rechtsverhältnisse eingegriffen, wobei das Verhältnis der beiden Regelungen zueinander für die kirchlichen Dienstverhältnisse zu klären war, die früher der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterlagen. Hier war zunächst nach drei Kriterien zu differenzieren, die nach bisherigem Versorgungsrecht zu unterschiedlichen Kindererziehungsleistungen führten:
01: Kinder vor 1992 geboren, aber vor Berufung in ein Beamtenverhältnis geboren,
02: Kinder vor 1992 geboren und innerhalb eines Beamtenverhältnisses geboren und
03: Kinder nach 1992 geboren.
Da die Rechtsänderungen in Rentenversicherung und Beamtenversorgung zu unterschiedlichen Zeitpunkten griffen, waren die jeweiligen Leistungszeitpunkte genau zu differenzieren und besondere Übergangsregelungen zu schaffen, um die Zeiten des unterschiedlichen Inkrafttretens der Leistungsveränderungen zur klären. So ergaben sich insgesamt neun Fallgruppen, da die oben genannten Gruppen jeweils nach „Neufällen“ (Ruhestand ab 2021) „Bestandsfällen“ (Ruhestand nach Inkrafttreten des BVG-EKD in der jeweiligen Gliedkirche) und „Zwischenfällen“ (Ruhestand nach Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes aber vor Inkrafttreten des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes) zu differenzieren waren. Näheres ist der Anlage 2 zur Begründung mit Darstellung der Fallgruppen zu entnehmen. Im Laufe des Stellungnahmeverfahrens wurden die sogenannten „Altfälle“ (Ruhestand vor Inkrafttreten des BVG-EKD in der jeweiligen Gliedkirche) auf Initiative einiger Gliedkirchen und in enger Absprache mit allen Zuständigen in den betroffenen Gliedkirchen und Versorgungskassen in die Änderungen einbezogen und in § 42 Absatz 1 Satz 3 geregelt. Somit entstanden 12 Fallgruppen. In der Begründung der §§ 45a und 45b sind Voraussetzungen und Lösungen der Fallgruppen tabellarisch dargestellt.

Die Kindererziehungsleistungen sind je Kind zu bestimmen, so dass mehrere Fallvarianten bei der Versorgungsfestsetzung für eine Person zusammentreffen können.

Im Ergebnis sollen Renten wegen Kindererziehung in den sogenannten VSG-Kirchen künftig nicht mehr nach § 35 BVG-EKD auf die Versorgung angerechnet werden, sondern wie im staatlichen Bereich der Ruhensregelung des § 55 BeamtVG unterliegen. Gemäß § 50a Absatz 1 Satz 2 BeamtVG besteht kein Anspruch auf Kindererziehungszuschlag für das jeweilige Kind, wenn hierfür eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf Rente wegen Kindererziehung besteht.

Für bereits vorhandene Versorgungsempfänger/innen waren auch außerhalb der VSG-Kirchen eigene Regelungen zu finden für diejenigen, die bisher keinen Kindererziehungszuschlag, sondern nach einer alten Vorschrift bei Freistellung in den ersten Monate nach

der Geburt sechs Monate ruhegehaltfähige Dienstzeit pro Kind erhielten (Kinder vor 1992 und nach Berufung in ein Beamtenverhältnis geboren). Nach § 69m Absatz 3 BeamtVG können diese Versorgungsempfänger/innen einen Antrag auf Kindererziehungszuschlag für 30 Monate unter Wegfall von sechs Monaten ruhegehaltfähiger Dienstzeit stellen. Hierdurch wird eine aufwendige, händisch durchzuführende Höchstgrenzenbetrachtung mit Vergleichsrechnung und Erlass neuer Bescheide erforderlich, die je nach biographischer und beruflicher Entwicklung für jede Antragstellerin und jeden Antragsteller anders ausfällt. Im Geltungsbereich der EKD soll diese Personengruppe hingegen gemäß § 45a einen pauschalen Ausgleich für die Nichtanwendung des § 69m Absatz 3 BeamtVG bekommen, indem Personen, die bisher eine kinderbedingte ruhegehaltfähige Dienstzeit haben, hierzu einen Zuschlag erhalten, der in der Höhe einem Kindererziehungszuschlag für sechs Monate entspricht, Gliedkirchen, die bei Kindererziehungsleistungen bisher Landesrecht anwenden, können dabei bleiben.

Weitere Änderungen des BVG-EKD betreffen die Schließung von Regelungslücken sowie die Aufhebung der Regelung des § 51 Absatz 1, die bisher von ausgeschiedenen Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zum Erhalt eines Anspruchs auf Altersgeld die Kirchenmitgliedschaft verlangt.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Artikel 1
6. Änderung des Pfarrdienstgesetzes der EKD

1. Ergänzung der Inhaltsübersicht

2. Zu § 9 Absatz 1a

Die Evangelische Kirche in Deutschland, ihre Gliedkirchen und Diakonischen Werke setzen sich für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirken auf Aufarbeitung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

Mit dieser Sicht ist die Beschäftigung einer Person im Pfarrdienst, die rechtskräftig wegen einer Sexualstraftat verurteilt worden ist, nicht vereinbar. Auch das Sozialgesetzbuch verlangt in seinen verschiedenen Büchern von Trägern sozialer Arbeit, dass diese für den Umgang mit Menschen, die von ihrer Unterstützung abhängig sind, niemanden beschäftigen dürfen, der wegen einer der dort aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt wurde (§ 72a SGB VIII, § 124 Absatz 2 SGB IX, § 75 Absatz 2 SGB XII).

Der hieraus resultierende Beschäftigungsausschluss wirft die Frage auf, in welchem Verhältnis dieses zum Anspruch von Kirche, glaubwürdig für Vergebung und einen barmherzigen Umgang mit Schuld einzutreten, Rechnung getragen wird. Hierzu sind verschiedene Aspekte zu betrachten.

Vergebung bedeutet die Wiederherstellung des Friedens mit einer Person, die Fehler gemacht und andere geschädigt hat. Insofern hilft die Vergebung zunächst der geschädigten Person, die aufgrund der ihr persönlich möglich gewordenen Vergebung ggf. nicht mehr von Angst, Hass, Verbitterung oder anderen negativen Gefühlen belastet wird. Im Weiteren hilft Vergebung der schädigenden Person. Vergebung bedeutet aber nicht unmittelbar die Wiederherstellung des status quo ante für die schädigende Person, insbesondere wenn hiermit leichter Zugang zu weiteren schädigenden Handlungen und erhebliche Risiken für andere gegeben wären.

Im Hinblick auf die Prävention sexualisierter Gewalt, deren Begriff weit über körperliche Gewalt hinaus geht (vgl. § 2 GSch-RiLi-EKD, zitiert in der Begründung zu § 31), fällt ins Gewicht, dass solche Vorgänge nicht selten auf einer grundsätzlichen sexuellen Neigung oder Störung der Sexualpräferenz beruhen. In einem solchen Fall kann selbst ein einsichtiger und therapierter Täter das Risiko einer erneuten Tat nicht völlig ausschließen. Er oder sie muss Risikosituationen möglichst vermeiden, wie dies auch im Rahmen der Führungsaufsicht vorgesehen werden kann (vgl. § 68b StGB). Der Pfarrdienst ist in dieser Hinsicht mit zahlreichen Risikosituationen verbunden, da der direkte Umgang mit vielen Menschen - oftmals in Zwei-Personen-Situationen - ein wesentlicher Bestandteil ist und oft Kinder, Jugendliche und unterstützungsbedürftige Menschen betrifft. Hinzu kommt, dass Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst von vielen Menschen ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird. Dies macht den Missbrauch beruflicher Kontakte leichter als in anderen Berufen. Auch gehört es zu den immer wieder beobachteten Täterstrategien, gezielt ein solches Umfeld anzusteuern und sich dort eine Vertrauensposition zu schaffen, die ihnen sexuell übergriffiges Verhalten erlaubt. Dies gilt auch für den Missbrauch religiöser Gefühle und Haltungen zu Zwecken der sexualisierten Gewalt.

Würde man Menschen, die wegen sexualisierter Gewalt verurteilt worden sind, weiter Zugang zum Pfarrdienst geben, würde das damit verbundene Rückfallrisiko stets Menschen, treffen, die der Kirche vertraut haben. Würde es die Kirche für richtig halten, als Teil ihrer Vergebung trotz einer solchen Verurteilung weiter Zugang zum Pfarrdienst zu geben, würde weder die Vergebende noch der Vergebung Empfangende das Rückfallrisiko tragen, sondern eine dritte, oftmals schutzbedürftige Person. Anders verhält es sich bei anderen Delikten, einem wiederholten Vermögensdelikt zum Beispiel. Hierbei würde wahrscheinlich das Kirchenvermögen geschädigt, aber nicht das Leben Dritter. Auch lassen sich Vermögensschäden ausgleichen. Nach sexualisierter Gewalt aber tragen fast alle Opfer ihr Leben lang eine Bürde, die sie bei jedem Lebensschritt beeinträchtigt.

Das der Kirche und ihren Mitarbeitenden entgegen gebrachte Vertrauen ist eine ihrer Existenzgrundlagen. Wird der Schutzraum der Kirche zur Ausübung sexualisierter Gewalt missbraucht und wird einem solchen Angriff nicht energisch entgegen gewirkt, kann dieses Vertrauen dauerhaft verwirkt werden. Die Verkündung des Evangeliums von der Liebe Gottes würde vor einem solchen Hintergrund unmöglich. Daher ist es undenkbar, dass im Bereich der Verkündigung und der Liturgie Personen tätig werden, die durch eine Straftat zum Ausdruck gebracht haben, dass sie ihre eigenen sexuellen Wünsche über die Würde des ihnen anvertrauten Nächsten stellen. Der Anspruch der Kirche, glaubwürdig für Vergebung und einen barmherzigen Umgang mit Schuld einzutreten, darf nicht den Schutzraum, den die Kirche insbesondere für Kinder, Jugendliche und unterstützungsbedürftige Menschen bietet, gefährden.

Die Regelung nimmt den Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss gemäß § 5 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. Oktober 2019 (ABl. EKD S. 270 - hier zitiert als GSch-RiLi-EKD) auf. Sie zählt allerdings nicht die dort genannten Paragraphen auf, sondern verweist auf § 72a SGB VIII zur Kinder- und Jugendhilfe, dem die aufgezählten Paragraphen entnommen sind. Die Begehung einer der dort genannten Straftaten disqualifiziert indessen nicht nur für die Jugendarbeit, sondern für den gesamten Pfarrdienst. § 124 Absatz 2 SGB IX zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und § 75 Absatz 2 SGB XII zur Sozialhilfe enthalten dieselbe Aufzählung unter Zufügung von § 184j StGB (Straftaten aus Gruppen). Soweit entsprechende Verurteilungen aufgrund Zeitablaufs nicht mehr im Führungszeugnis aufgeführt werden, wird aufgrund des Verweises von § 51 Absatz 1 Nr. 5 und Absatz 2 BZRG Gebrauch gemacht.

Alle in § 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 GSch-RiLi-EKD genannten Tätigkeiten, die nach einer Verurteilung wegen einer Sexualstraftat aus guten Gründen nicht ausgeübt werden dürfen, gehören zum Kernbereich des Pfarrdienstes. Wer hier nicht eingesetzt werden kann, ist für den Pfarrdienst ungeeignet. Zum Nachweis, dass dieser gravierende Grund für eine Nichteignung nicht vorliegt, ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Den Gliedkirchen steht es frei, die regelmäßige Vorlage eines solchen zu verlangen. Ihre Entscheidung in dieser Frage wird häufig davon abhängen, welche Erfahrungen sie in ihrem Bundesland mit der praktischen Umsetzung der Informationspflicht der Staatsanwaltschaft nach Nr. 22 der Anordnung über die Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) machen. Die Kostentragung für das erweiterte Führungszeugnis ist in gliedkirchlichen Verwaltungsregeln oder Ausführungsbestimmungen zu regeln.

Über ggf. anhängige Strafverfahren, die zum Tätigkeitsausschluss nach § 72a SGB VIII führen, ist auf Nachfrage im Bewerbungsverfahren Auskunft zu geben, auf Verlangen der Gliedkirche schriftlich. Die Entwicklung eines entsprechenden Formulars bietet sich an. Eine Auskunfts- und Wahrheitspflicht von Bewerber/innen hat das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 270/11) für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bejaht, wenn der Arbeitgeber ein

berechtigtes Interesse an der Information hat und er seine Frage auf die für ihn relevante Information beschränkt, also nicht nur in allgemeiner Form nach Strafverfahren fragt.

Absatz 1a ist eine Spezifizierung der allgemeinen Eignungsvoraussetzung in Absatz 1 Nr. 2 und nimmt hierauf ausdrücklich Bezug. Daher ist Absatz 1a auch im Rahmen anderer Vorschriften, die auf die Eignung Bezug nehmen anzuwenden, insbesondere § 14 Absatz 2 Nr. 2, § 16 Absatz 1 Nr. 3, § 19 Absatz 1 Nr. 1 und § 22 Absatz 1 Nr. 2.

3. Zu § 31 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 Buchstabe c)

Die Amtsverschwiegenheit gilt nicht bei Mitteilungen, wenn an eine von der obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle ein durch Tatsachen begründeter Verdacht mitgeteilt wird, dass kirchliche Mitarbeitende sexuell übergriffig geworden sind. In diesem Zusammenhang wird der Begriff „sexuelle Belästigung“, der § 3 Absatz 4 AGG und § 184i StGB entspringt und dort unterschiedlich definiert ist, durch den weiteren Begriff der „sexualisierten Gewalt“ ersetzt. Der Begriff wird in § 2 GSch-RiLi-EKD wie folgt definiert:

„(1) Nach dieser Richtlinie ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.
(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.
(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.“

Soweit die Gliedkirchen in ihren Präventionsgesetzen oder ähnlichen Vorschriften leicht abweichende Definitionen verwenden, sind diese bei Auslegung und Anwendung des Pfarrdienstgesetzes in ihrem jeweiligen Bereich maßgeblich. Eine Klarstellung im gliedkirchlichen Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz ist wünschenswert.

4. Zu § 31a

§ 31a enthält ein Junktim aus Meldepflicht und Beratungsrecht und -pflicht und nimmt damit § 8 GSch-RiLi-EKD auf.

Satz 1 begründet für alle Pfarrerinnen und Pfarrer eine Meldepflicht, wenn ein durch Tatsachen zureichend begründeter Verdacht vorliegt, dass beruflich oder ehrenamtlich in der Kirche Mitarbeitende gegen das Abstinenz- und Abstandsgebot nach § 31b verstoßen oder sexualisierte Gewalt ausgeübt haben. Die Pflicht, deren Verletzung ggf. zu einem Disziplinarverfahren führen kann, gilt auch, wenn sich der Verdacht gegen einen befreundeten Pfarrer richtet und / oder ausschließlich den privaten Bereich betrifft. Allerdings besteht keine Pflicht, sich selbst oder Familienmitglieder im Sinne des § 52 StPO zu belasten. Dieser Grundsatz kommt in § 20 Absatz 1 und 3 BDG, § 26 Absatz 1 und 4 DG.EKD und § 32 Absatz 1 i.V.m. § 52 StPO zum Ausdruck und ist bereits vor dem Beginn von Vorermittlungen zu beachten. Im Übrigen haben Pfarrerinnen und Pfarrer über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut worden oder bekannt geworden ist. Das Beicht- und Seelsorgegeheimnis wird durch die Meldepflicht nicht ausgehöhlt. § 30 bleibt unberührt, ebenso § 32 Absatz 2 DG.EKD innerhalb des Disziplinarverfahrens. Wohl aber bedingen das Beratungsrecht und die Meldepflicht eine entsprechende Einschränkung der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit (§ 31). Die Meldung ist an eine vom Dienstherrn benannte Stelle zu erstatten und unterliegt daher nicht der Pflicht zur Einhaltung des Dienstweges. Die kircheninterne Meldestelle sorgt erforderlichenfalls für die Einschaltung zuständiger staatlicher Stellen.

Die Verdachtsschwelle der „zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkte“ entspricht der Schwelle zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens (§ 24 Absatz 1 DG.EKD, § 17 Absatz 1 BDG) durch den Dienstherrn oder zur Einleitung eines Ermittlungsverfahrens durch die Staatsanwaltschaft (§ 152 Absatz 2 StPO), so dass die Kommentare und Rechtsprechung zu diesen Vorschriften zur Auslegung und Konkretisierung herangezogen werden können. Maßgeblich ist stets, dass greifbare Tatsachen für einen Ermittlungsansatz vorliegen (z.B. ein Gerücht, das einen Hinweis enthält, wo weitere Informationen zu finden sein könnten, nicht aber ein Gerücht, das keinerlei Ansatz bietet, wie die Frage etwas mehr geklärt werden könnte), nicht dass der Verdacht bewiesen ist. Eigene Ermittlungen sollen nicht angestellt werden.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, sich beraten zu lassen, wenn sie einen Vorgang oder eine Beobachtung nicht einschätzen können. Die Gliedkirchen haben hierzu entsprechende Stellen zu benennen und einzurichten. In der Regel dürften dies die Melde- und Ansprechstellen der Gliedkirchen für Fälle sexualisierter Gewalt sein. Die Gliedkirchen können aber auch andere Stellen, z.B. entsprechende Fachstellen außerhalb des kirchlichen Dienstes benennen.

Neben der dienstrechtlichen Meldepflicht gibt es eine Meldepflicht bei einer Kindeswohlgefährdung gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII. Sie ist in erster Linie von den Mitarbeitenden, die mit Kindern umgehen, wahrzunehmen. Vorgesetzte haben Garantenpflicht, dass dies geschieht.

Zu § 31b

Absatz 1 greift das Abstands- und Abstinenzgebot des § 4 Absatz 2 und 3 GSch-RiLi-EKD auf und beschreibt damit selbstverständliche Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, die sich bereits in allgemeiner Form aus § 3 als Pflicht aus der Ordination ergeben. Besonders in den Bereichen, in denen der allgemeine körperliche Abstand nicht gewahrt werden kann oder wo Nähe sogar geboten sein kann (z. B. beim Trösten, beim Segnen oder in der Arbeit mit kleinen Kindern) gilt das Abstandsgebot vor, dass die angemessene Distanz jeweils situations- und personenabhängig gesucht und austariert werden muss. Entscheidender Maßstab ist dabei das Empfinden des Gegenübers.

Das Abstinenzverbot nach Satz 2 und 3 gilt für Obhutsverhältnisse sowie Seelsorge- und vergleichbare Vertrauensbeziehungen unabhängig von den Wünschen des Gegenübers. Es wurde bisher aus den Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 3 PfDG.EKD) abgeleitet und findet sich ebenso in den Regelungen für medizinische, therapeutische, psychologische und pädagogische Berufe, da hier typischerweise Nähe und Abhängigkeit in einer hochsensiblen Beziehung entstehen. Es handelt sich um Beziehungen, in denen typischerweise ein Gefälle besteht, in dem sich die andere Person auf die professionelle Distanz des Pfarrers /der Pfarrerin verlässt oder in der möglicherweise eine psychische Abhängigkeit ausgenutzt werden kann, die es erschwert, das Verhältnis zu beenden. Eine solche Beziehung darf nicht parallel zu einer sexuellen Beziehung bestehen. Soll die sexuelle Beziehung gelebt werden, so muss die andere hochsensible berufliche Beziehung beendet werden – oder umgekehrt. Die Beendigung der Vertrauensbeziehung ist dabei oft kaum schlagartig möglich. Beispielhaft sei genannt, dass die Muster-Berufsordnung für die Psychologischen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in ihrem § 6 Absatz 7 das Abstinenzgebot nach Beendigung einer Psychotherapie aufrecht erhält, „solange noch eine Behandlungsnotwendigkeit oder eine Abhängigkeitsbeziehung des Patienten zum Psychotherapeuten gegeben ist“ und vor einer privaten Kontaktaufnahme einen zeitlichen Abstand von mindestens einem Jahr für notwendig hält (vgl. https://www.bptk.de/wp-content/uploads/2019/01/20060113_musterberufsordnung.pdf Zugriff am 12.8.2020). Die Verantwortung für die Einhaltung des Abstinenzverbotes trägt allein die Pfarrerin oder der Pfarrer.

Der Begriff „Obhutsverhältnisse“ beinhaltet die Pflicht, für eine Person, die wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlos ist, zu sorgen und ihr beizustehen. Der Begriff entstammt §§ 221 und 225 StGB, so dass zur Abgrenzung die Kommentierung und Rechtsprechung herangezogen werden kann. Die Gliedkirchen können Begrifflichkeiten in ihren Ausführungsgesetzen konkretisieren.

Nach Absatz 2 können Anordnungen zur Sicherung eines distanzwahrenden Verhaltens insbesondere vorbeugend und klarstellend von der direkt vorgesetzten Person erlassen werden, wenn keine Dienstpflicht verletzt ist, z.B. Duschräume nicht zu betreten oder an bestimmten Fortbildungen teilzunehmen. Die Thematik kann in verschiedenen biographi-

schen und dienstlichen Situationen aufbrechen; sie sollte daher regelmäßig auch in Personalentwicklungsgesprächen angesprochen werden, um eine Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen aufzubauen und zu stärken.

5. Zu § 44 Absatz 2

Redaktionelle Klarstellung. Rechtsfolgen einer Amtspflichtverletzung werden auch an wenigen Stellen im PfDG.EKD bestimmt, so in § 98 (Entlassung wegen einer Straftat) und § 113 Absatz 1 (Beendigung eines Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt wegen Ausübung einer pfarrdienstwidrigen Tätigkeit).

6. Zu § 47

Die Vorschrift greift das Recht auf Schutz vor sexualisierter Gewalt des § 4 Absatz 1 GSchRiLi-EKD auf. Schutz vor politisch motivierter Bedrohung entspringt einer Notwendigkeit der letzten Jahre. Er lässt die Pflicht zur Mäßigung nach § 34 PfDG.EKD unberührt, so dass Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin erkennen lassen müssen, dass das anvertraute Amt sie an alle Gemeindeglieder weist, so dass sie verbinden, nicht polarisieren sollen. Die Nennung dieser aktuellen Themen schmälert nicht die Verpflichtung aus dem allgemeinen Recht auf Fürsorge. Insbesondere muss der Dienstherr auch vor ungerechtfertigten Angriffen, die keine strafbaren Handlungen darstellen, schützen (Battis, Bundesbeamtengesetz, 5. Auflage 2017 Rn. 10-18) z.B. vor unwahren Medienberichten, unter Umständen durch Gegendarstellung (BVerwGE 99, 56; BGH ZBR 1961, 318; Weimar DöD 1964, 91; Wilhelm ZBR 1966, 6; VGH Mannheim ZBR 1983, 263; zum Gegendarstellungsanspruch Groß DVBl 1981, 247; → Rn. 22) oder eine Ehrenerklärung (OVG Münster NVwZ-RR 2013, 727). Wird er ungerechtfertigt der Korruption bezichtigt, so muss der Dienstherr ihm den Denunzianten auch dann nennen, wenn diesem Vertraulichkeit zugesichert wurde (BVerwG NJW 2003, 3217). Des besonderen Schutzes bedarf der Beamte auch deshalb, weil ihm die „Flucht in die Öffentlichkeit“ versagt ist (BVerwGE 99, 46 [60]; 81, 365 [369]; Haas, FS Fürst 2002, 149 [165]; → § 62 Rn. 3ff.).

7. Zu § 61 Absatz 6

Vorgänge, die sexualisierte Gewalt beinhalten, sollen künftig unbefristet aufbewahrt werden, allerdings nach Ablauf einer Frist nicht mehr in der Personalakte. Dies betrifft Mitteilungen rechtskräftiger Verurteilungen, die sexualisierte Gewalt beinhalten, erweiterte Führungszeugnisse, die eine Straftat enthalten, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, sowie Meldungen oder Vorermittlungen zu Vorgängen sexualisierter Gewalt, die nicht zu einem Disziplinarverfahren führten, sich aber auch nicht als falsch erwiesen haben.

Erweiterte Führungszeugnisse sollten nach bisherigem Recht dauerhaft in der Personalakte bleiben. Diese Regelung wird nun aus datenschutzrechtlichen Gründen begrenzt auf solche erweiterten Führungszeugnisse, die eine der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten enthalten. Da diese Straftaten gemäß § 98 PfDG.EKD in aller Regel zur Entlassung kraft Gesetzes führen, dokumentiert ein solches erweitertes Führungszeugnis den Entlassungsgrund. Auch wenn gemäß § 98 Absatz 2 PfDG.EKD ausnahmsweise im kirchlichen Interesse ein Disziplinarverfahren wegen einer strafgerichtlichen Verurteilung wegen sexualisierter Gewalt eingeleitet wird, ist der Verbleib in der Personalakte sachgerecht. Denn ein kirchliches Interesse an einem Disziplinarverfahren dürfte nach einer strafgerichtlichen Verurteilung wegen einer Sexualstraftat nur dann vorliegen, wenn in dem Disziplinarverfahren weitere sexuell motivierte Amtspflichtverletzungen geklärt werden sollen, die strafrechtlich verjährt sind.

Mitteilungen über Verurteilungen wegen sexualisierter Gewalt bleiben in der Personalakte, solange sie nach § 24 Absatz 3 BZRG in ein einfaches Führungszeugnis aufzunehmen sind. Diese Frist beträgt bei Straftaten nach den §§ 174 bis 180 oder § 182 StGB 20 Jahre. Lässt sich ein Vorwurf oder Verdacht sexualisierter Gewalt nicht klären, bleibt der Vorgang aufbewahrt, auch wenn die Belege hierfür so dürftig sind, dass die Voraussetzungen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens (§ 24 DG.EKD) nicht gegeben sind. Nur wenn sich der Vorwurf eindeutig als unrichtig erweist, wird der Vorgang gemäß Absatz 5 aus der Personalakte entfernt. Diese Regelung beruht auf der Erfahrung, dass Opfer sexualisierter Gewalt nicht selten viele Jahre benötigen, bis ihnen eine substantielle Aussage möglich ist oder bis sie jemanden finden, der bereit ist, ihrer Aussage nachzugehen.

Allerdings ist der Vorgang aus der Personalakte zu nehmen, sobald festgestellt wird, dass eine weitere Aufklärung jedenfalls zunächst nicht möglich ist, spätestens nach Ablauf der Frist von drei Jahren gemäß Absatz 5, sofern diese Frist nicht nach Absatz 5 Satz 2 unterbrochen wird. Ein Antrag hierzu ist in den Fällen nach Absatz 6 nicht erforderlich, da insbesondere über Vorermittlungen und disziplinarische Ermittlungen zu unklaren Vorfällen nicht unterrichtet wird, solange dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts nicht möglich ist (§ 24 Absatz 1 DG.EKD).

Die nach Absatz 6 aus der Personalakte zu entnehmenden Einzelvorgänge, werden nicht physisch vernichtet, sondern in eine Sachakte überführt oder dem zuständigen Archiv angeboten. Sie verlieren in beiden Fällen ihren Charakter als Personalakte, die z.B. bei einem Stellenwechsel zu versenden ist, sind aber weiterhin vertraulich zu behandeln. Das Archiv hat die Pflicht, „die notwendigen organisatorischen, technischen und personellen Maßnahmen zu treffen, um die dauernde Aufbewahrung, Erhaltung und Benutzbarkeit des Archivguts zu gewährleisten sowie dessen Schutz vor unbefugter Benutzung sicherzustellen. Insbesondere sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Unterlagen zu sichern, die personenbezogene Daten enthalten oder Rechtsvorschriften über Geheimhaltung unterliegen“ (§ 5 Absatz 2 EKD-Archiv-Gesetz stellvertretend für ähnlich lautende gliedkirchliche Ar-

chivgesetze). Für das Archivgut ist das Archiv ein Schutzraum, der durch die kirchlichen Archivgesetze geschützt ist. Danach ist der Zugang zu Archivgut nur bei Nachweis eines berechtigten Interesses zu gewähren, erforderlichenfalls unter besonderen Vorkehrungen zum Schutz personenbezogener Angaben. Bei Unterlagen, die aufgrund von Rechtsvorschriften zur Löschung bestimmt waren, tritt die Archivierung an die Stelle der Löschung. Maßgeblich für die Erfüllung der Löschpflicht ist lediglich, dass die Daten dem Zugriff der datenverarbeitenden Stelle entzogen werden. In diesem Fall ist das Archiv ein Löschungssurrogat (vgl. Manegold, Bartholomäus: Archivrecht. Berlin 2002, S. 218 und Becker, Irmgard Christa und Rehm, Clemens (Hrsg.) Archivrecht für die Praxis. München 2017, S. 74)

Die abgebende Stelle (z.B. Landeskirchenamt) hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit das Recht, Archivgut jederzeit zu benutzen. Das gilt nicht für personenbezogene Daten, die auf Grund einer Rechtsvorschrift hätten gesperrt oder gelöscht werden müssen (§ 6 EKD-Archiv-Gesetz stellvertretend für ähnlich lautende gliedkirchliche Archivgesetze). Verlangen Außenstehende Einsicht, wird der angegebene Benutzungszweck gegen sonstige Rechtsgüter im Rahmen einer Ermessensentscheidung abgewogen. Sobald schützenswerte personenbezogene Informationen betroffen sind, hat das Archiv die Benutzung einzuschränken oder mit Auflagen zu versehen oder ganz zu versagen. Zu den Versagungsgründen gehören insbesondere der Persönlichkeitsschutz oder eine Gefährdung des Wohls der evangelischen Kirche (§ 10 EKD-Archiv-Gesetz stellvertretend für ähnlich lautende gliedkirchliche Archivgesetze).

Satz 5 und 6 ermöglichen es, autorisierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder Beauftragten Zugang zu Personalakten zu geben, die Vorgänge zu sexualisierter Gewalt enthalten oder von denen zu erwarten ist, dass sie diese enthalten. Es kann dann angenommen werden, dass eine Personalakte einen solchen Vorgang enthält, wenn hierfür tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, z.B. weil Gerüchte über sexuelle Übergriffe einer Person im Umlauf sind oder weil eine Person bei einer unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexualisierter Gewalt oder bei einem Interview von Wissenschaftler/innen mit Opfern sexualisierter Gewalt als sexuell übergriffig genannt worden ist.

Die Einsichtnehmenden sind persönlich auf Verschwiegenheit und Datenschutz zu verpflichten. Einzelheiten hierzu und zu weiteren Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten sind durch eine Rechtsverordnung des Rates der EKD mit Zustimmung der Kirchenkonferenz zu regeln. Das Gesetz gibt an dieser Stelle eine Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung. Zugleich soll es sich bei der angedachten Verordnung um eine Verordnung gemäß § 54 Absatz 1 DSG-EKD handeln. Diese Regelung ermöglicht, dem Rat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung der Kirchenkonferenz Durchführungsbestimmungen zum DSG-EKD sowie weitere ergänzende Bestimmungen zum Datenschutz zu erlassen. Die angedachte Rechtsverordnung würde somit ebenfalls für Mitarbeitende in

privatrechtlichen Dienstverhältnissen Anwendung finden können, auch soweit sie in der Kirche zugeordneten Einrichtungen z.B. in der Diakonie beschäftigt werden.

8. Zu § 98 Absatz 1

§ 5 GSch-RiLi-EKD bestimmt, dass für eine Einstellung nicht in Betracht kommt, wer wegen einer Tat verurteilt wurde, die in § 72a SGB VIII genannt wird. Für den Fall, dass eine solche Verurteilung während eines laufenden Dienstverhältnisses geschieht, ist in erster Linie die Beendigung des Dienstes anzustreben, erst in zweiter Linie ist nach der GSch-RiLi-EKD dafür zu sorgen, dass bestimmte Tätigkeiten, die indessen alle zum Kernbereich des Pfarrdienstes gehören, nicht mehr wahrgenommen werden. Zur Umsetzung dieser Maxime wird § 98 Absatz 1 erweitert, so dass künftig die Entlassung kraft Gesetzes im Regelfall auch in den Fällen erfolgt, in denen eine Pfarrerin oder ein Pfarrer wegen einer der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten verurteilt wurde. Auch in diesen Fällen ist aus kirchlichem Interesse die Einleitung eines Disziplinarverfahrens möglich. Ein solches Interesse könnte im Falle sexualisierter Gewalt dann bestehen, wenn in einem Disziplinarverfahren weitere, bereits verjährte Straftaten, die das staatliche Gericht unbeachtet lassen musste, aufgeklärt werden sollen. Hier ist ein Vorgehen nach Absatz 2 erforderlich, weil bei Wirksamwerden der Entlassung nach Absatz 1 das Disziplinarverfahren gemäß § 38 Absatz 2 Nr. 2 DG.EKD kraft Gesetzes eingestellt ist.

Artikel 2 (...)

Artikel 3 (...)

Artikel 4 (...)

Artikel 5 (...)

Artikel 6
Bekanntmachungserlaubnis

Die vier Kirchengesetze, die durch dieses Gesetz tiefgreifend verändert werden, also Pfarrdienstgesetz, Kirchenbeamtengesetz, Disziplinargesetz und Besoldungs- und Versorgungsgesetz können neu bekannt gemacht werden. Die Neubekanntmachung des Disziplinargesetzes schließt die Veränderungen ein, die dieses durch das Kirchengesetz zur Änderung kirchengerichtsverfahrensrechtlicher Regelungen erhalten hat, das derselben Synodaltagung zur Beschlussfassung vorlag.

Artikel 7
Inkrafttreten

Die Änderungen des Pfarrdienstgesetzes, Kirchenbeamtengesetzes, Disziplinargesetzes treten zum 1. Januar 2021 in Kraft. Das gilt grundsätzlich ebenso für das Besoldungs- und Versorgungsgesetz. Die Öffnungsklauseln, die den Gliedkirchen rückwirkende Anwen-

dung der neuen, besserstellenden Regelungen erlauben und die Übergangsregelung für die Jahre 2019 und 2020, müssen indessen mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft treten. Dies betrifft Artikel 4 Nr. 7: § 42 Absatz 1 Satz 5 und Nummer 9: § 45b Absatz 3 bis 5.

Die gesetzesvertretende Verordnung vom 18. Juni 2020 wird durch die versorgungsrechtlichen Regelungen des Dienstrechtsänderungsgesetzes 2020 abgelöst. Sie tritt ab 1. Januar 2021 außer Kraft, da die Regelung des § 2 Absatz 4 BVG-EKD in Artikel 4 Nr. 2 Buchstabe b dieses Kirchengesetzes aufgehoben wird.