

B e r i c h t

des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Regelung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften

Zernien, 24. April 2017

I.

Auftrag

Die 25. Landessynode hatte während ihrer VI. Tagung in der 27. Sitzung am 25. Mai 2016 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den vom Kirchensenat vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes zur Regelung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften (Aktenstücke Nr. 58 und Nr. 58 A) auf Antrag des Synodalen Reisner folgende Beschlüsse gefasst:

- "1. Die Aktenstücke Nr. 58 und Nr. 58 A werden dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit (federführend), dem Rechtsausschuss und dem Finanzausschuss zur Beratung überwiesen.*
- 2. Das Landeskirchenamt wird gebeten, die finanziellen Auswirkungen zu ermitteln, die mit der Durchstufung der Pfarrbesoldung nach A 14 mit Erreichen der Stufe 9 verbunden sind, und den mit der Beratung beauftragten Ausschüssen zu berichten."*

(Beschlusssammlung der VI. Tagung Nr. 4.11)

Ferner hatte die 25. Landessynode während ihrer VII. Tagung in der 35. Sitzung am 22. November 2016 aus Anlass eines Zwischenberichtes des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit und auf Antrag des Ausschusses folgenden Beschluss gefasst:

"Die Landessynode nimmt den Zwischenbericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Regelung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften (Aktenstück Nr. 58 B) zustimmend zur Kenntnis."

(Beschlusssammlung der VII. Tagung Nr. 3.1.1)

II.

Beratungsgang

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit hat sich in seiner 15., 18., 21. und 22. Sitzung vom Landeskirchenamt berichten lassen und seine Stellungnahme diskutiert. Die erfolgten Beratungen im Finanzausschuss und im Rechtsausschuss wurden in die Diskussion einbezogen.

III.

Ergebnisse

Zur Frage eines Vorziehens der Durchstufung in der Pfarrbesoldung nach A 14 mit Erreichen der Stufe 9 hatte der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit bereits in seinem Zwischenbericht (Aktenstück Nr. 58 B) deutlich gemacht, dass der Finanzausschuss diese Frage zunächst für zwei Jahre zurückzustellen wünscht, um sie im Zusammenhang mit der dann wieder anstehenden Haushaltsplanung erneut zu prüfen. Dieses Votum hat der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit zustimmend zur Kenntnis genommen.

In Bezug auf den vorliegenden Gesetzentwurf hatte der Ausschuss ferner darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vom 8. November 2016 Veränderungen des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BVG-EKD) vorgenommen wurden. Diese Veränderungen sind zwar überwiegend redaktioneller Art und wurden z.T. ausdrücklich von den niedersächsischen Kirchen eingefordert, gleichwohl machen sie redaktionelle und systematische Veränderungen am vorliegenden Gesetzentwurf erforderlich.

Materielle Veränderungen ergeben sich ausdrücklich nicht.

Die am vorliegenden Gesetzentwurf vorzunehmenden Veränderungen werden in der Folge im Einzelnen kenntlich gemacht werden.

1. Artikel 1 (Zustimmungsgesetz zum BVG-EKD)

Nach dem zweiten Klammerzusatz werden ein Komma sowie die Wörter "berichtigt am 30. Mai 2016 (ABI. EKD S. 147), zuletzt geändert am 8. November 2016 (ABI. EKD S. 325)" eingefügt.

Begründung:

Aufgrund einer Berichtigung und der ersten Änderung des BVG-EKD muss die genaue Bezeichnung der in Bezug genommenen Rechtsquelle fortgeschrieben werden.

2. Artikel 2 (BVGergG)

2.1 Nach § 2 wird folgender § 3 eingefügt:

"§ 3 (zu § 13 BVG-EKD)

Familienzuschlag

Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag nicht angewandt, weil der kirchliche Dienst aufgrund geltenden Rechts insoweit nicht als öffentlicher Dienst behandelt wird, so ist Familienzuschlag nach diesem Kirchengesetz neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in § 13 Absatz 2 Satz 2 BVG-EKD bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen."

Begründung:

Das Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 vom 8. November 2016 der EKD sieht in seinem Artikel 3 u.a. eine Änderung von § 13 Absatz 1 BVG-EKD vor. Die neue Formulierung vollzieht hinsichtlich der Höhe des zu zahlenden Familienzuschlags einen Systemwechsel weg von den konkreten Zahlbeträgen hin zu einer Orientierung an den jeweiligen Dienstumfängen. Dies läuft dem bisher immer vertretenen Grundsatz der Orientierung des kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsrechtes am entsprechenden staatlichen Recht zuwider und liegt nicht im Interesse der hannoverschen Landeskirche. Die Bedenken sind auch darin begründet, dass es für laufende Fälle aufgrund der Übergangsbestimmungen in den §§ 42 und 43 BVG-EKD bei der Anwendung des bisherigen Rechtes bleiben müsste und insofern auf unabsehbare Zeit von Versorgungskasse und gehaltszahlender Stelle zwei unterschiedliche Verfahren beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag parallel praktiziert werden müssten.

Zudem erscheint der verwendete Begriff der "Anteile des Familienzuschlags" insbesondere im Hinblick auf Versorgungsempfänger und -empfängerinnen nicht hinreichend bestimmt. Aus der Formulierung wird nicht zweifelsfrei deutlich, ob sich die "Anteile" in diesen Fällen auf den Ruhegehaltssatz beziehen oder ob nicht vielmehr die grundsätzlich volle Berücksichtigung des Familienzuschlags durch den Staat als Basis der Ermittlung von ruhegehaltfähigen Dienstbezügen

100 Anteilen entspricht. Ein Beispiel:

	Versorgungs- empfänger Staat	Versorgungs- empfänger Kirche
Familienzuschlag Stufe 1	129,20 Euro	129,20 Euro
Davon die Hälfte	64,60 Euro	64,60 Euro
Ruhegehaltssatz Kirche 71,75 %		46,35 Euro
Ruhegehaltssatz Staat 41,14 %	26,58 Euro	
Zu zahlen wären (§ 40 Abs. 4 BBesG)	72,93 Euro	
Der Staat zahlt (129,20 Euro x 41,14 %)	53,15 Euro	
Nachteilsausgleich durch Kirche	19,78 Euro	

Aufgrund der neuen Formulierung des § 13 Absatz 1 BVG-EKD ergäbe sich für Versorgungsempfänger und -empfängerinnen aus dem kirchlichen Dienst künftig keine Zahlung eines Nachteilsausgleiches mehr. Auf Wunsch der hannoverschen Landeskirche hat die EKD eine Öffnungsklausel aufgenommen, die es ermöglicht, mit der vorgesehenen ergänzenden Regelung den Status quo zu erhalten.

2.2 Der bisherige § 3 wird § 4

2.3 Der bisherige § 4 wird § 5

2.4 Der bisherige § 5 wird § 6

2.5 Der bisherige § 6 wird § 7

In der Überschrift des neuen § 7 werden die Wörter "und Leistungsbesoldung" gestrichen.

Begründung:

Dies entspricht einem Wunsch der anderen konföderierten Kirchen. Weil bisher noch gar keine Leistungsbesoldung zum Tragen kommt und diese bei Bedarf erst noch durch Rechtsverordnung geregelt werden muss, sollte nicht an so prominenter Stelle wie der Überschrift darauf hingewiesen werden, um keine unberechtigten Erwartungen zu wecken.

2.6 Der bisherige § 7 wird § 8

2.7 Der bisherige § 8 wird § 9

2.8 Der bisherige § 9 wird § 10 und wie folgt geändert:

- a) der bisherige Absatz 2 wird gestrichen, weil durch die Neufassung des § 29 Absatz 1 BVG-EKD eindeutig ist, dass sich die dort genannte Höchstgrenze für den Versorgungsabschlag von 14,4 % nicht auf die landeskirchliche Antragsaltersgrenze (60. Lebensjahr) beziehen kann.
- b) Folgender neuer Absatz 2 wird aufgenommen, um damit die niedersächsischen Übergangsbestimmungen in Bezug zu nehmen; weil ansonsten das Übergangsrecht des Bundes gelten würde, was wegen der unterschiedlichen Gesamtkonstruktion beider Übergangsvorschriften nicht stimmig wäre:
"Für Versorgungsberechtigte gelten bei der Festsetzung des Versorgungsabschlages die Übergangsregelungen des § 90 Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz fort."

2.9 Der bisherige § 10 wird § 11

2.10 Der bisherige § 11 wird gestrichen *(und wird zum neuen § 14)*

2.11 Der bisherige § 13 wird gestrichen *(und wird zum neuen § 13 Abs. 2)*

2.12 Der bisherige § 14 wird § 13 und erhält folgende Fassung:

"§ 13 (zu § 56 Absatz 3, Absatz 4a und Absatz 6 BVG-EKD)

Fortgeltung vorhandenen Rechts

- (1) Die Anerkennung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit richtet sich nach den für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften. *(unverändert)*
- (2) Wird für eine Waise nach beamtenrechtlichen Vorschriften von anderer Seite ein niedrigeres Waisengeld gezahlt, weil der Dienstherr eine beamtenrechtliche Regelung über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche für diesen Fall nicht anwendet, so wird das Waisengeld nach diesem Kirchengesetz unter Abzug der von anderer Seite gewährten Leistungen gezahlt. *(bisheriger § 13)*
- (3) Für die Gewährung von Altersgeld sind die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Bestimmungen anzuwenden. Die Bestimmungen des BVG-EKD über das Erlöschen des Anspruchs auf Altersgeld und über die Aberkennung des Altersgeldes finden ergänzend Anwendung.

(4) Vom 1. Dezember 2011 bis 31. Dezember 2016 erhöht oder vermindert sich der Kürzungsbetrag gemäß § 69 Absatz 2 Sätze 2 und 3 NBeamtVG in der bis zum 31. Dezember 2016 jeweils geltenden Fassung." (*unverändert*)

Begründung:

a) Nach neuer Absatzzählung lautete § 13 Abs. 2 (*bzw. der ehemalige § 14 Abs. 2*) wie folgt: "(2) *Abweichend von § 28 Absatz 1 BVG-EKD findet das 17. Lebensjahr als Altersgrenze keine Anwendung.*"

Diese Bestimmung wird gestrichen. Sie ist nicht mehr erforderlich, weil das 17. Lebensjahr als Altersgrenze für die Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten bereits in § 28 Abs. 1 BVG-EKD entfallen ist.

b) Zu Abs. 3 (*nach neuer Zählung*): Bezüglich des Altersgeldes sollen in der Landeskirche nicht die Regelungen des Bundes sondern des Landes Niedersachsen zur Anwendung kommen. Ergänzend sollen aber auch die Bestimmungen des BVG-EKD über das Erlöschen des Anspruchs auf Altersgeld und über die Aberkennung des Altersgeldes Anwendung finden. Um dies sicherzustellen bedarf es einer entsprechenden Ergänzung.

2.13 Nach § 13 wird folgender § 14 eingefügt (bisher § 11):

"§ 14 (zu § 56a BVG-EKD)

Zusage der Unfallfürsorge

Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der allgemeinen Vorschriften kann für Unfälle zugesagt werden, die in Ausübung oder in Folge außerdienstlicher, im kirchlichen Interesse liegender Tätigkeiten, auch im Falle einer Beurlaubung erlitten wurden. Neben Leistungen, die Betroffene oder ihre Hinterbliebenen aufgrund des Unfalls von anderer Seite erhalten, wird Unfallfürsorge nur bis zur Höhe der gesetzlichen Unfallfürsorge gewährt. Leistungen einer Versicherung sind insoweit nicht zu berücksichtigen, als sie auf eigene Beiträge zurückgehen."

2.14 In der Bezeichnung "Anlage (zu § 4)" wird die Angabe "4" durch die Angabe "5" ersetzt.

2.15 In die Begründung zu Artikel 2, § 1 Absatz 1 wird folgender Satz 2 zur allgemeinen Klarstellung eingefügt:

"Das gilt auch für die Gewährung einer das Grundgehalt ergänzenden ruhegehaltfähigen Zulage, wie sie den Beamten und Beamtinnen des Landes Nieder-

sachsen nach der dortigen Besoldungsordnung in der entsprechenden Besoldungsgruppe als allgemeine Zulage zusteht".

3. Artikel 3 (Ergänzungsgesetz zum PFDG.EKD)

3.1 Die Einleitung erhält folgende Fassung:

"Das Kirchengesetz zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (PFDGErgG) vom 19. Juli 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 226), geändert durch Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vorschriften vom 7. Juni 2016 (Kirchl. Amtsbl. S. 56), wird wie folgt geändert:"

Begründung:

Nach einer zwischenzeitlichen Änderung des PFDGErgG muss die genaue Bezeichnung der zu ändernden Rechtsvorschrift fortgeschrieben werden.

3.2 § 26 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Die Sätze 1 und 2 werden Satz 1. Er erhält folgende Fassung:

"(2) Pfarrer und Pfarrerinnen im Ehrenamt erhalten Auslagenersatz sowie eine Aufwandsentschädigung entsprechend den Vorschriften der Vakanz- und Vertretungsverordnung."

b) Der bisherige Satz 3 wird Satz 2.

Begründung:

Die bisherige Formulierung lautet: "(2) Pfarrer und Pfarrerinnen im Ehrenamt erhalten Auslagenersatz. Sie erhalten ferner eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Lektoren-Entschädigungsverordnung." Die Regelung der Entschädigungssätze ist zwischenzeitlich von der Lektoren-Entschädigungsverordnung in die Vakanz- und Vertretungsverordnung verlagert worden. Um den richtigen Bezug wieder herzustellen wird die o. a. Regelung erforderlich.

4. Artikel 4 (Ergänzungsgesetz zum KBG.EKD)

Die Einleitung erhält folgende Fassung:

"Das Kirchengesetz zur Ergänzung des Kirchenbeamtengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ergänzungsgesetz zum Kirchenbeamtengesetz der EKD – KBG.EKDErgG) vom 13. Dezember 2006 (Kirchl. Amtsbl. S. 197), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vor-

schriften vom 7. Juni 2016 (Kirchl. Amtsbl. S. 57), wird wie folgt geändert:"

Begründung:

Nach einer zwischenzeitlichen Änderung des KBGErgG muss die genaue Bezeichnung der zu ändernden Rechtsvorschrift fortgeschrieben werden.

5. Artikel 7 (Inkrafttreten)

In Artikel 7 Absatz 1 wird das Wort "am" durch die Wörter "mit Wirkung vom" ersetzt.

Bezüglich des vorgesehenen Datums des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes erfolgt zwar keine Veränderung, angesichts der aus dem Zwischenbericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit bekannten verzögerten Abläufe im Gesetzgebungsverfahren kommt es nun jedoch zu einem rückwirkenden Inkrafttreten. Darauf sei an dieser Stelle ausdrücklich hingewiesen.

Diese Rückwirkung ist insbesondere erforderlich, weil die 25. Landessynode während ihrer V. Tagung in der 26. Sitzung am 27. November 2015 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Besoldung im Superintendentenamts (Aktenstück Nr. 39 A) folgenden Beschluss gefasst hatte:

"Superintendenten und Superintendentinnen sollen mit Wirkung vom 1. Januar 2017 bei einem Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 15 vom vierten Jahr in diesem Amt an eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zur Besoldungsgruppe A 16 für die Zeit der Ausübung des Ephoralamtes erhalten."

(Beschlusssammlung der V. Tagung Nr. 4.1)

Ein weiterer Grund für das rückwirkende Inkrafttreten ergibt sich aus der Regelung des § 1 Absatz 2. Darin ist bestimmt, dass Bezügeempfänger des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 mit Beginn des Probendienstes der Erfahrungsstufe 5 zugeordnet werden. Mit Wirkung vom 1. Januar 2017 gilt aufgrund der allgemeinen Verweisungen in den landeskirchlichen Besoldungsgesetzen bereits das neue Besoldungsrecht des Landes Niedersachsen. Die wesentliche Neuerung liegt bei der Eingruppierung in einem Wechsel weg von den bisherigen Dienstaltersstufen hin zu den neuen Erfahrungsstufen. Im Ergebnis hat das für die Mehrzahl der Probendienstleistenden zur Folge, dass sie in einer ungünstigeren Stufe starten würden. Da mit dem vorliegenden Gesetzentwurf aber ausdrücklich keine Gehaltskürzungen bezweckt werden, wurde die Regelung des § 1 Absatz 2 geschaffen. Weitere Einzelheiten dazu sind der Begründung des Gesetzentwurfes zu entnehmen. Diese Regelung muss nun konsequenterweise auch zum 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt werden, weil ansonsten

die in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zu einem späteren Zeitpunkt des Inkrafttretens eingestellten Probendienstleistenden benachteiligt wären.

In einigen wenigen Fällen, vor allem bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor Erreichen der letzten Erfahrungsstufe, kann das neue Besoldungsrecht zu einer Schlechterstellung der Betroffenen führen (siehe Gesetzesbegründung II. Ziffer 17). Für den Zeitraum zwischen dem rückwirkenden Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2017 und dem Datum der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt sieht die Übergangsregelung von Artikel 7 Absatz 3 daher im Sinne einer Meistbegünstigungsregelung vor, dass bestandskräftige Bescheide, die vor der Verkündung dieses Kirchengesetzes nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses gültigen Recht ergangen sind, auf jeden Fall fortgelten.

Für die weitere Arbeit mit dem Entwurf des Kirchengesetzes zur Regelung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften ist diesem Bericht eine neue Fassung des Gesetzentwurfes im Anhang beigefügt, der sämtliche oben beschriebenen Veränderungen bereits berücksichtigt.

IV.

Antrag

Der Ausschuss für kirchliche Mitarbeit stellt folgenden Antrag:

Die Landessynode wolle beschließen:

Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für kirchliche Mitarbeit betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Regelung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften (Aktenstück Nr. 58 C) zustimmend zur Kenntnis und tritt in die Lesung des Kirchengesetzentwurfes ein, wie er in der Anlage zu diesem Aktenstück abgedruckt ist.

Gierow
Vorsitzender

Anlage

Entwurf

Kirchengesetz zur Regelung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften

Vom

Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Zustimmung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (BVG-EKD)

Dem Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – BVG-EKD) vom 12. November 2014 (ABl. EKD 2014 S. 346), berichtigt am 30. Mai 2016 (ABl. EKD S. 147), zuletzt geändert am 8. November 2016 (ABl. EKD S. 325) wird zugestimmt.

Artikel 2

Kirchengesetz zur Ergänzung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (BVGergG)

§ 1 (zu § 9 BVG-EKD)

Eigene Regelungen zur Höhe der Bezüge

- (1) Die Höhe der Besoldung und Versorgung richtet sich nach den für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Besoldungstabellen. Darüber hinaus richten sich auch
1. die Zahl der Erfahrungsstufen,
 2. die vor einem Stufenaufstieg zurückzulegenden Zeiten,
 3. die für die Erfahrungsstufen anzuerkennenden Zeiten sowie
 4. die Anpassung der Bezüge
- nach den für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen jeweils geltenden Bestimmungen.
- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 werden Pfarrer und Pfarrerinnen sowie Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 mit Beginn des Probedienstes der Erfahrungsstufe 5 zugeordnet.

- (3) § 50f Beamtenversorgungsgesetz findet keine Anwendung.
- (4) Vikare und Vikarinnen erhalten Bezüge in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 gelten. Setzen Vikare oder Vikarinnen den Vorbereitungsdienst wegen einer Zusatzausbildung nach Bestehen der Zweiten theologischen Prüfung fort, so erhalten sie einen Sonderzuschlag in Höhe von 55 v. H. des ihnen zustehenden Grundbetrages.

§ 2 (zu § 10 BVG-EKD)

Öffnungsklauseln

Sonderzahlungen und Einmalzahlungen werden in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften gewährt. Bei der Anwendung von Ruhens- und Anrechnungsvorschriften sind die jährlichen Sonderzahlungen sowie Einmalzahlungen und eine entsprechende Leistung, die Versorgungsberechtigte aus einer Erwerbstätigkeit oder zu den früheren Versorgungsbezügen erhalten, entsprechend der gesetzlich bestimmten Zahlungsweise zu berücksichtigen. Die bei Anwendung von Ruhensvorschriften maßgebenden Höchstgrenzen erhöhen sich um den in dem jeweiligen Monat gewährten Gesamtbetrag.

§ 3 (zu § 13 BVG-EKD)

Familienzuschlag

Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag nicht angewandt, weil der kirchliche Dienst aufgrund geltenden Rechts insoweit nicht als öffentlicher Dienst behandelt wird, so ist Familienzuschlag nach diesem Kirchengesetz neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in § 13 Absatz 2 Satz 2 BVG-EKD bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen.

§ 4 (zu § 17 BVG-EKD)

Höhe des Grundgehaltes der Pfarrer und Pfarrerinnen

- (1) Pfarrer und Pfarrerinnen erhalten, soweit nicht durch Kirchengesetz oder auf Grund eines Kirchengesetzes etwas anderes bestimmt ist, Grundgehalt
1. bis zur elften Stufe nach Besoldungsgruppe A 13
 2. von der zwölften Stufe an nach Besoldungsgruppe A 14.
- Das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehaltes bestimmt sich nach den Erfahrungszeiten.
- (2) Superintendenten und Superintendentinnen erhalten Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 15. Mit Beginn des vierten Jahres nach Einweisung in das Superintendenten-

tenamt erhalten sie zusätzlich eine das Grundgehalt ergänzende, nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsgruppe A 15.

- (3) Der Stadtsuperintendent oder die Stadtsuperintendentin in Hannover erhält eine das Grundgehalt aus Besoldungsgruppe A 15 ergänzende ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsgruppe A 15.

§ 5 (zu § 18 BVG-EKD)

Zuordnung der Ämter und Dienstpostenbewertung

- (1) Die Zuordnung der Ämter der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen zu den Besoldungsgruppen der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Besoldungsordnungen richtet sich nach der Anlage. Die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen führen die in der Anlage für ihr Amt aufgeführte Amtsbezeichnung. Die Einstiegsämter der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen richten sich nach den für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften.
- (2) Soweit die Ämter von Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen einer besonderen Fachrichtung nicht in der Anlage aufgeführt sind, ist für die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen das für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltende Recht entsprechend anzuwenden. Gleiches gilt für das Führen der Amtsbezeichnung. Sie erhält den Zusatz „im Kirchendienst“ („i. K.“). Im Übrigen erfolgt die Zuordnung zu den Besoldungsgruppen durch den Stellenplan der jeweiligen Dienststelle. Jeder Dienstposten, der mit einem Kirchenbeamten oder einer Kirchenbeamtin besetzt ist oder besetzt werden soll, ist nach sachgerechter Bewertung durch den Dienstherrn einem der in den Besoldungsordnungen aufgeführten Ämter zuzuordnen (Dienstpostenbewertung).
- (3) Das Landeskirchenamt kann für einzelne Dienstposten oder Arten von Dienstposten regeln, nach welchem Verfahren eine Dienstpostenbewertung durchzuführen ist.
- (4) Durch die Bewertung der Dienstposten und die Errichtung entsprechender Kirchenbeamtenstellen und ihre Verteilung auf die Dienstposten wird ein Anspruch der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers auf Verleihung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt nicht begründet.

§ 6 (zu § 20 BVG-EKD)

Besoldung bei Wegfall von Zulagen und Verleihung eines anderen Amtes

- (1) Übernimmt ein Pfarrer oder eine Pfarrerin im kirchlichen Interesse einen Auftrag, für den niedrigere Dienstbezüge vorgesehen sind, als sie im bisherigen Auftrag zustanden, so kann eine Ausgleichszulage bis zur Höhe des Unterschiedes zwischen den künftigen Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die im bisherigen Auftrag zuletzt zustanden, gewährt werden.
- (2) Hat der Pfarrer oder die Pfarrerin den bisherigen Auftrag mindestens sechs Jahre lang innegehabt, so kann abweichend von Absatz 1 auch eine Ausgleichszulage bis zur Höhe des Unterschiedes zwischen den künftigen Dienstbezügen und den jeweiligen Dienstbezügen, die im bisherigen Auftrag zugestanden hätten, gewährt werden.
- (3) Die Ausgleichszulage kann für ruhegehaltfähig erklärt werden.
- (4) Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn der neue Auftrag aufgrund eines Disziplinarurteils übertragen wird.

§ 7 (zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD)

Zulagen

- (1) Durch Rechtsverordnung kann ergänzend die Gewährung folgender Leistungen geregelt werden:
 1. Zulage für die hauptamtliche Wahrnehmung der Seelsorge in Justizvollzugseinrichtungen oder Psychiatrischen Krankenhäusern,
 2. Inselzulage,
 3. Wohnungsausgleichszulage,
 4. Wohnungs- und Mobilitätzulage für Vikare und Vikarinnen,
 5. Zuschuss für die Möblierung des Amtszimmers oder eines dienstlich genutzten privaten Arbeitszimmers,
 6. Prämien und Zulagen für besondere Leistungen.
- (2) Wird vorübergehend vertretungsweise ein höherwertiges Amt übertragen, so besteht ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Tätigkeit Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der eigenen Besoldungsgruppe und dem Grundgehalt, das bei dauerhafter Wahrnehmung der vorübergehend übertragenen Tätigkeit zustehen würde.
- (3) Pfarrer und Pfarrfrauen, denen ein allgemein kirchlicher Auftrag von besonderer Schwierigkeit und weitreichender Verantwortung übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung dieses Auftrags eine Zulage. Das Nähere wird durch Rechtsverordnung geregelt. Die Zulage wird ruhegehaltfähig, wenn sie zehn Jahre lang gewährt worden ist.

§ 8 (zu §§ 24 und 25 BVG-EKD)

Dienstwohnung

- (1) Für Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen (§ 27 Absatz 1 Pfarrdienstgesetz der EKD - PfdG.EKD, § 4 Absätze 1 und 2 PfdGErgG) ist die Dienstwohnung durch den zuständigen Dienstwohnungsgeber in einem kircheneigenen Pfarrhaus, in einem anderen geeigneten kirchlichen Gebäude oder durch Anmietung bereitzustellen. Die Dienstwohnungsvergütung wird von den Dienstbezügen einbehalten und verbleibt bei der Landeskirche, soweit nicht durch Kirchengesetz eine andere Regelung getroffen wird.
- (2) Das Nähere wird durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 9 (zu § 26 BVG-EKD)

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

- (1) Der Faktor aus § 5 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes findet keine Anwendung.
- (2) Hat ein Pfarrer oder eine Pfarrerin früher ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zehn Jahre lang erhalten, so sind bei der Berechnung des Ruhegehaltes die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde zu legen, die bei Verbleiben in dem früheren Amt zugrunde zu legen gewesen wären.
- (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn der Pfarrer oder die Pfarrerin das mit höheren Dienstbezügen verbundene Amt auf Grund eines Disziplinarurteils verloren hat.

§ 10 (zu § 29 BVG-EKD)

Höhe des Ruhegehaltes in besonderen Fällen

- (1) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das Versorgungsberechtigte
 1. mit Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) vor Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, nach § 21 PfdGErgG oder § 9a Absatz 1 KBG.EKDErgG in den Ruhestand versetzt werden,
 2. ohne Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX vor Ablauf des Monats, in dem sie die jeweils geltende gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen, nach § 21 PfdGErgG oder § 9a Absatz 1 KBG.EKDErgG in den Ruhestand versetzt werden,
 3. vor Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden. In diesem Fall darf die Minderung des Ruhegehaltes 10,8 Prozent nicht übersteigen.

- (2) Für Versorgungsberechtigte gelten bei der Festsetzung des Versorgungsabschlages die Übergangsregelungen des § 90 Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz fort.

§ 11 (zu § 32 BVG-EKD)

Kindererziehungszuschlag in besonderen Fällen

Der Kindererziehungszuschlag wird in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften gewährt.

§ 12 (zu § 41 BVG-EKD)

Sockelbetrag für Versicherte der Rentenversicherung der DDR

§ 41 des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD findet keine Anwendung. Für die Personengruppe des § 41 Absatz 1 des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD gilt hinsichtlich der Ausbildungszeiten im Sinne des § 12b des Beamtenversorgungsgesetzes die Regelung von § 12 des Beamtenversorgungsgesetzes. Im Übrigen gilt für sie § 28 BVG-EKD.

§ 13 (zu § 56 Absatz 3, Absatz 4a und Absatz 6 BVG-EKD)

Fortgeltung vorhandenen Rechts

- (1) Die Anerkennung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit richtet sich nach den für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften.
- (2) Wird für eine Waise nach beamtenrechtlichen Vorschriften von anderer Seite ein niedrigeres Waisengeld gezahlt, weil der Dienstherr eine beamtenrechtliche Regelung über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche für diesen Fall nicht anwendet, so wird das Waisengeld nach diesem Kirchengesetz unter Abzug der von anderer Seite gewährten Leistungen gezahlt.
- (3) Für die Gewährung von Altersgeld sind die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Bestimmungen anzuwenden. Die Bestimmungen des BVG-EKD über das Erlöschen des Anspruchs auf Altersgeld und über die Aberkennung des Altersgeldes finden ergänzend Anwendung.
- (4) Vom 1. Dezember 2011 bis 31. Dezember 2016 erhöht oder vermindert sich der Kürzungsbetrag gemäß § 69 Absatz 2 Sätze 2 und 3 NBeamtVG in der bis zum 31. Dezember 2016 jeweils geltenden Fassung.

§ 14 (zu § 56a BVG-EKD)

Zusage der Unfallfürsorge

Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der allgemeinen Vorschriften kann für Unfälle zugesagt werden, die in Ausübung oder in Folge außerdienstlicher, im kirchlichen Interesse liegender Tätigkeiten, auch im Falle einer Beurlaubung erlitten wurden. Neben Leistungen, die Betroffene oder ihre Hinterbliebenen aufgrund des Unfalls von anderer Seite erhalten, wird Unfallfürsorge nur bis zur Höhe der gesetzlichen Unfallfürsorge gewährt. Leistungen einer Versicherung sind insoweit nicht zu berücksichtigen, als sie auf eigene Beiträge zurückgehen.

Anlage
(zu § 5)

Vorbemerkungen

Die Amtsbezeichnungen sind in den Besoldungsgruppen nach der Buchstabenfolge geordnet.

A. Zuordnung der kirchlichen Ämter zur Besoldungsordnung A

A 6 Kirchensekretär oder Kirchensekretärin

A 7 Kirchenobersekretär oder Kirchenobersekretärin

A 8 Kirchenhauptsekretär oder Kirchenhauptsekretärin

A 9 Kirchenamtsinspektor oder Kirchenamtsinspektorin,
Kircheninspektor oder Kircheninspektorin

A 10 Kantor oder Kantorin – mit A-Prüfung (soweit nicht in A 11, A 12 oder A 13)
Kantor oder Kantorin – mit B-Prüfung (soweit nicht in A 11 oder A 12)
Kirchenoberinspektor oder Kirchenoberinspektorin

A 11 Kantor oder Kantorin – mit A-Prüfung (soweit nicht in A 10, A 12 oder A 13)
Kantor oder Kantorin – mit B-Prüfung (soweit nicht in A 10 oder A 12)
Kirchenamtmannt oder Kirchenamtmanntfrau

A 12 Kantor oder Kantorin – mit A-Prüfung (soweit nicht in A 10, A 11 oder A 13)
Kantor oder Kantorin – mit B-Prüfung (soweit nicht in A 10 oder A 11)
Kirchenamtsrat oder Kirchenamtsrätin

A 13 Dozent oder Dozentin – an einer landeskirchlichen Ausbildungsstätte
(soweit nicht in A 14 oder A 15¹)
Kantor oder Kantorin – mit A-Prüfung (soweit nicht in A 10, A 11 oder A 12)
Kirchenmusikdirektor oder Kirchenmusikdirektorin (soweit nicht in A 14)
Kirchenrat oder Kirchenrätin
Kirchenrat oder Kirchenrätin – als Leitung eines Referates im Landeskirchenamt
Kirchenrat oder Kirchenrätin – als Leitung oder stellvertretende Leitung

¹ Das Landeskirchenamt kann, um besonders geeignete Dozenten oder Dozentinnen zu gewinnen, eine ruhegehaltfähige oder eine nicht ruhegehaltfähige Zulage zum Grundgehalt gewähren; sie darf den Unterschied zwischen dem jeweiligen Grundgehalt und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 nicht übersteigen.

einer kirchlichen Verwaltungsstelle
Pfarrer oder Pfarrerin (soweit nicht in A 14)

A 14 Dozent oder Dozentin – an einer landeskirchlichen Ausbildungsstätte

(soweit nicht in A 13 oder A 15²)

Hochschullehrer oder Hochschullehrerin – an der Hochschule Hannover (Fakultät für Diakonie, Gesundheit und Soziales) nach Maßgabe der Fußnote 1 zu der Besoldungsgruppe A 15 (soweit nicht in A 15)

Kantor oder Kantorin – mit A-Prüfung in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die Landeskirche (soweit nicht in A 10, A 11, A 12 oder A 13)

Kirchenmusikdirektor oder Kirchenmusikdirektorin – nach fünfjähriger Tätigkeit in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13

Landeskirchenmusikdirektor oder Landeskirchenmusikdirektorin –
(soweit nicht in A 15)

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung oder stellvertretende Leitung einer kirchlichen Verwaltungsstelle oder Geschäftsführer oder Geschäftsführerin der Verwaltungsstelle des Hauses kirchlicher Dienste (soweit nicht in A 15)

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung eines Referates im Landeskirchenamt (soweit nicht in A 15 oder A 16)

Pfarrer oder Pfarrerin (soweit nicht in A 13)

A 15 Dozent oder Dozentin – an einer landeskirchlichen Ausbildungsstätte

(soweit nicht in A 13 oder A 14)

Fachhochschullehrer oder Fachhochschullehrerin – an der Fachhochschule Hannover (Fakultät für Diakonie, Gesundheit und Soziales) nach Maßgabe der Fußnote 1 zu der Besoldungsgruppe A 15 (soweit nicht in A 14^{3,4})

Landeskirchenmusikdirektor oder Landeskirchenmusikdirektorin – nach fünfjähriger Tätigkeit in einem Amt der Besoldungsgruppe A 14

² Das Landeskirchenamt kann, um besonders geeignete Dozenten oder Dozentinnen zu gewinnen, eine ruhegehaltfähige oder eine nicht ruhegehaltfähige Zulage zum Grundgehalt gewähren; sie darf den Unterschied zwischen dem jeweiligen Grundgehalt und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 15 nicht übersteigen.

³ Kirchenbeamte oder Kirchenbeamtinnen auf Lebenszeit, denen nach den Vorschriften des Niedersächsischen Hochschulgesetzes das Führen des akademischen Titels „Professor“ gestattet ist.

⁴ Nach vierjähriger Tätigkeit, in den Fällen der Fußnote 2 zu der Besoldungsgruppe A 14 nach fünfjähriger Tätigkeit in dem Amt der Besoldungsgruppe A 14.

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung einer kirchlichen Verwaltungsstelle oder Geschäftsführer oder Geschäftsführerin der Verwaltungsstelle des Hauses kirchlicher Dienste (soweit nicht in A 14)

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung des Rechnungsprüfungsamtes (soweit nicht in A 16)

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung eines Referates im Landeskirchenamt (soweit nicht in A 14 oder A 16)

Rektor oder Rektorin – des Religionspädagogischen Instituts (soweit nicht in A 16)

A 16 Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung des Rechnungsprüfungsamtes (soweit nicht in A 15)

Oberkirchenrat oder Oberkirchenrätin – als Leitung eines Referates im Landeskirchenamt (soweit nicht in A 14 oder A 15)

Rektor oder Rektorin – des Religionspädagogischen Instituts (soweit nicht in A 15)

B. Zuordnung der kirchlichen Ämter zur Besoldungsordnung B

B 2 Oberlandeskirchenrat oder Oberlandeskirchenrätin als Abteilungsleitung im Landeskirchenamt

B 4 Vizepräsident oder Vizepräsidentin im Landeskirchenamt

B 7 Präsident oder Präsidentin des Landeskirchenamtes

Artikel 3

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengesetz zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (PfdGErgG) vom 19. Juli 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 226), geändert durch Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vorschriften vom 7. Juni 2016 (Kirchl. Amtsbl. S. 56), wird wie folgt geändert:

1. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender neuer Absatz 3 eingefügt:

„(3) Beihilfen sowie Unterstützungen werden in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften von der Landeskirche gewährt.“

b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

c) Dem neuen Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„Diese Stelle handelt in allen Verfahrensschritten im Namen und im Auftrag der Landeskirche.“

d) Es wird folgender Absatz 5 angefügt:

„Für Pfarrer und Pfarrerinnen, deren Beihilfeansprüche sich am 1. Januar 2017 nach § 22 des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes in der Fassung vom 29. August 2001 (Kirchl. Amtsbl. S. 162), zuletzt geändert durch Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 8. März 2014 (Kirchl. Amtsbl. S. 56), bemessen haben, besteht dieser Anspruch fort, solange die Voraussetzungen dafür vorliegen.“

2. Nach § 23 wird folgender § 23a eingefügt:

„§ 23a

(zu § 106 PfdG.EKD)

(1) Vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Pfarrdienstverhältnis können gegenüber einem Pfarrer oder einer Pfarrerin durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt.

(2) Der Leistungsbescheid wird vom Landeskirchenamt auf Antrag der forderungsberechtigten Körperschaft oder von Amts wegen erlassen. Er soll nur erlassen werden, wenn ein Pfarrer oder eine Pfarrerin nicht zur Zahlung bereit oder nicht mit der Einbehaltung von den Dienst- oder Versorgungsbezügen einverstanden ist.

- (3) Der Leistungsbescheid wird mit der Zustellung an den Pfarrer oder die Pfarrerin sofort vollziehbar. Er wird durch Einbehaltung des festgesetzten Betrages von den Dienst- oder Versorgungsbezügen vollzogen.
 - (4) Für die Vollziehung des Leistungsbescheides gelten die Vorschriften der Zivilprozessordnung über die Unpfändbarkeit von Forderungen entsprechend.
 - (5) Für die Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen gegenüber versorgungsberechtigten Angehörigen der Pfarrerin oder des Pfarrers gelten die Vorschriften der Absätze 1 bis 4 entsprechend.
3. § 26 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Die Sätze 1 und 2 werden Satz 1. Er erhält folgende Fassung:

„(2) Pfarrer und Pfarrerninnen im Ehrenamt erhalten Auslagenersatz sowie eine Aufwandsentschädigung entsprechend den Vorschriften der Vakanz- und Vertretungsverordnung.“

b) Der bisherige Satz 3 wird Satz 2.

Artikel 4

Kirchengesetz zur Änderung des Ergänzungsgesetzes zum Kirchenbeamten-gesetzes der EKD

Das Kirchengesetz zur Ergänzung des Kirchenbeamten-gesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ergänzungsgesetz zum Kirchenbeamten-gesetz der EKD – KBG.EKD.ErgG) vom 13. Dezember 2006 (Kirchl. Amtsbl. S. 197), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und anderer Vorschriften vom 7. Juni 2016 (Kirchl. Amtsbl. S. 57), wird wie folgt geändert:

1. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter „in Krankheits- und Pflegefällen“ gestrichen.

b) Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„Diese Stelle handelt in allen Verfahrensschritten im Namen und im Auftrag der Landeskirche.“

2. In § 8 Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Für die damit verbundenen besoldungs- und versorgungsrechtlichen Rechtsfolgen gelten die Bestimmungen des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD sowie die dazu ergangenen ergänzenden Regelungen.“

3. § 11 erhält folgende Fassung:

„§ 11

(zu § 88 KBG.EKD)

- (1) Vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Kirchenbeamtenverhältnis können gegenüber einem Kirchenbeamten oder einer Kirchenbeamtin durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt.
- (2) Der Leistungsbescheid wird vom Dienstherrn auf Antrag der forderungsberechtigten Körperschaft oder von Amts wegen erlassen. Er soll nur erlassen werden, wenn ein Kirchenbeamter oder eine Kirchenbeamtin nicht zur Zahlung bereit oder nicht mit der Einbehaltung von den Dienst- oder Versorgungsbezügen einverstanden ist.
- (3) Der Leistungsbescheid wird mit der Zustellung an den Kirchenbeamten oder die Kirchenbeamtin sofort vollziehbar. Er wird durch Einbehaltung des festgesetzten Betrages von den Dienst- oder Versorgungsbezügen vollzogen.
- (4) Für die Vollziehung des Leistungsbescheides gelten die Vorschriften der Zivilprozessordnung über die Unpfändbarkeit von Forderungen entsprechend.
- (5) Für die Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen gegenüber versorgungsberechtigten Angehörigen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin gelten die Vorschriften der Absätze 1 bis 4 entsprechend.

Artikel 5

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung und die Ausbildung der Kandidaten und Kandidatinnen für das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin (Kandidatengesetz – KandG)

Das Kirchengesetz über die Rechtsstellung und die Ausbildung der Kandidaten und Kandidatinnen für das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin (Kandidatengesetz - KandG) vom 26. Oktober 1990 (Kirchl. Amtsbl. S. 131), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Kirchengesetzes vom 24. Juni 2001 (Kirchl. Amtsbl. S. 103) wird wie folgt geändert:

1. § 13 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Beihilfen sowie Unterstützungen werden in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften von der Landeskirche gewährt.“

2. § 14 erhält folgende Fassung:

„§ 14

(1) Werden Kandidaten oder deren Angehörige körperlich verletzt oder getötet, so werden Leistungen, zu denen der Dienstherr während einer auf der Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Dienstfähigkeit oder infolge der Körperverletzung oder der Tötung verpflichtet ist, nur gewährt, wenn gesetzliche Ansprüche gegen Dritte auf Schadensersatz wegen der Körperverletzung oder der Tötung bis zur Höhe der Leistung des Dienstherrn Zug um Zug abgetreten werden.

(2) Nach Absatz 1 abgetretene Ansprüche dürfen nicht zum Nachteil der verletzten Person oder ihrer Hinterbliebenen geltend gemacht werden.“

3. § 30 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Kandidat oder die Kandidatin des Predigtamtes kann in ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zur Landeskirche auf Widerruf berufen werden; er oder sie erhält Bezüge nach Maßgabe der für die öffentlich-rechtlich Bediensteten der Landeskirche geltenden Bestimmungen sowie nach Maßgabe der Rechtsverordnung gemäß § 31.“

Artikel 6

Pfarrverwaltergesetz

Das Pfarrverwaltergesetz in der Fassung vom 15. August 1988 (Kirchl. Amtsbl. S. 118), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 12. Dezember 1994 (Kirchl. Amtsbl. S. 184) wird wie folgt geändert:

§ 13 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„Pfarrverwalter erhalten Bezüge nach Maßgabe der für die öffentlich-rechtlich Bediensteten der Landeskirche geltenden Bestimmungen.“

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmung

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft:

1. das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Pfarrerinnen (Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetz – PfBVG) in der Fassung vom 29. August 2001 (Kirchl. Amtsbl. S. 162), zuletzt geändert durch Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 8. März 2014 (Kirchl. Amtsbl. S. 56),

2. das Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 9. Januar 1998 (Kirchl. Amtsbl. S. 26), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 13. Dezember 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 330),
 3. das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Bezüge der Vikare und Vikarinnen vom 23. November 1995 (Kirchl. Amtsbl. S. 167), zuletzt geändert durch Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 17. Dezember 2013 (Kirchl. Amtsbl. S. 186),
 4. das Kirchengesetz über die Vernehmung der vakanten Stelle eines Landessuperintendenten und eines Superintendenten in besonderen Fällen vom 18. November 1969 (Kirchl. Amtsbl. S. 233), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Kirchengesetzes vom 9. Dezember 2009 (Kirchl. Amtsbl. S. 230).
- (3) Bestandskräftige Bescheide in besoldungs- und versorgungsrechtlichen Fragen, die vor der Verkündung dieses Kirchengesetzes nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses gültigen Recht ergangen sind, gelten fort.

Hannover, den

Der Kirchensenat
der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers

Begründung:

I. Allgemeines

Die Gliedkirchen der EKD setzen bisher in der Regel ihr eigenes Besoldungs- und Versorgungsrecht, in dem sie in den wesentlichen Grundzügen jeweils auf Bundes- bzw. Landesrecht verweisen. Lediglich die Kirchen der ehemaligen Evangelischen Kirche der Union und der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hatten sich bereits in der Vergangenheit jeweils auf gemeinsame Regelungen verständigt. Durch die Föderalismusreform von 2006 wurde den Ländern die vollständige Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung ihrer Beamtenschaft übertragen, die bis dahin bundeseinheitlich geregelt war. Nachdem die Länder von ihrem Recht in der jüngeren Vergangenheit regen Gebrauch gemacht haben, streben deren besoldungs- und versorgungsrechtliche Regelungen und infolge dessen auch die Bestimmungen der Kirchen nicht nur hinsichtlich des Zahlungsniveaus, sondern auch strukturell zunehmend auseinander.

Das Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) unternimmt für den kirchlichen Bereich den Versuch, insbesondere die Schwierigkeiten zu reduzieren, die sich aus der wachsenden Vielfalt grundlegender Definitionen des Besoldungs- und Versorgungsrechts ergeben, und treibt damit zugleich die notwendige Rechtsvereinheitlichung innerhalb der Gliedkirchen der EKD weiter konsequent voran, für die das Pfarrdienstgesetz und das Kirchenbeamtenengesetz nur zwei Beispiele sind.

Mit dem BVG-EKD ist es gelungen, als Gegengewicht zu den Folgen der Föderalismusreform im staatlichen Besoldungs- und Versorgungsrecht den Gliedkirchen der EKD einen gemeinsamen Rahmen zu bieten. Das Gesetz bedient sich dazu eines sogenannten Vollgesetzes mit Öffnungsklauseln, dessen Grundlage der Verweis auf das jeweils geltende Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes ist. Die Gliedkirchen können es ohne eigene Begleitregeln zur Anwendung bringen, haben aber an genau benannten Schnittstellen auch die Möglichkeit der Abweichung.

Die wahrscheinlich wichtigste Öffnungsklausel findet sich in § 9 BVG-EKD. Sie stellt die Höhe der Besoldung und Versorgung sowie die Gestaltung der Besoldungstabellen hinsichtlich ihrer Stufen vollständig in die Kompetenz der Gliedkirchen. Das BVG-EKD bezweckt insofern keine Zusammenführung auf finanziellem Gebiet, sondern ein Zusammenhalten der unübersichtlichen, aber grundlegenden strukturellen Regelungen, wie zum Beispiel der Definition von Erfahrungszeiten und ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Damit sollen vor allem die Mobilität, die verwaltungsmäßige Umsetzung und die gegenseitige Zusammenarbeit der Gliedkirchen unterstützt und einer Vereinzelung des Besoldungs-

rechts der Kirchen im Vergleich zur Entwicklung, die auf Ebene der Bundesländer zu beobachten ist, im Rahmen des Möglichen entgegengewirkt werden.

Das Kirchengesetz zur Ergänzung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (BVGergG) hat das Ziel, aufbauend auf den sich bietenden Vorteilen des BVG-EKD die erforderlichen, landeskirchlich spezifischen Ergänzungsregelungen zu treffen. Dabei ist ausdrücklich ein Festhalten am aktuellen Besoldungs- und Versorgungsgefüge und die Fortsetzung der Orientierung am Besoldungsniveau der Beamtenschaft des Landes Niedersachsen beabsichtigt.

Weitere wesentliche Punkte für vom BVG-EKD abweichende Regelungen sind das Festhalten an den Bestimmungen des Niedersächsischen Versorgungsgesetzes über das Altersgeld sowie über die Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschläge, die wesentlich einfacher gestaltet sind als im Bundesrecht. Das sogenannte Altersgeld bei Ausscheiden aus dem Dienst bildet zudem in Abstimmung mit dem Nds. Finanzministerium die Grundlage für den Versorgungslastenausgleich bei Dienstherrnwechseln zwischen der Landeskirche und dem Land Niedersachsen und muss schon allein aus diesem Grunde nach dem Recht des Landes Niedersachsen gestaltet sein.

Zwischen allen niedersächsischen Kirchen besteht Einigkeit, dass es erforderlich ist, auch nach Wegfall der Gesetzgebungshoheit der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen mit Inkrafttreten des neuen Konföderationsvertrages zum 01. 01. 2015 in ganz Niedersachsen an einheitlichen Strukturen des Besoldungs- und Versorgungsrechts und vor allem an einem einheitlichen Besoldungsniveau festzuhalten. Zudem ist es für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und die Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe unerlässlich, im Blick auf die gemeinsame Versorgungskasse eine einheitliche Struktur des Versorgungsrechts zu wahren. Die maßgeblichen Eckpunkte dieses Gesetzes wurden darum auch in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Kirchen unter Beteiligung der NKVK erarbeitet und zwischen den jeweiligen obersten kirchlichen Verwaltungsbehörden abgestimmt. Die Ergänzungsgesetze der anderen niedersächsischen Kirchen werden daher jeweils entsprechend formuliert.

Das BVGergG führt die in der Landeskirche bisher in drei separaten Gesetzen geregelten Bestimmungen über die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, Vikarinnen und Vikare sowie der Anwärterinnen und Anwärter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und spezielle Regelungen über Zulagen in einer

einheitlichen Vorschrift zusammen und fasst erstmals auch das Besoldungs- und Versorgungsrecht der Landeskirche in geschlechtergerechter Sprache.

- II. Inhaltliche Änderungen durch die Übernahme des BVG-EKD und durch bewussten Verzicht auf die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln sowie Erläuterungen zu Einzelheiten, die nicht im Rahmen der getroffenen Ergänzungsregelungen zu begründen sind
1. § 3a KBBVG u. § 2a PfBVG regeln die Anpassung von Besoldung und Versorgung in Folge linearer Steigerungen im Rahmen des staatlichen Rechts sowie insbesondere die Möglichkeit, davon bei Bedarf abzuweichen. Gemäß § 2a PfBVG ist für eine abweichende Regelung das Einvernehmen von Rat und Präsidium der Synode der Konföderation herzustellen. Nach Überleitung des Pfarrerbesoldungs- und –versorgungsgesetzes der Konföderation in ein Gesetz der Landeskirche durch das Kirchengesetz zu dem Vertrag über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 17. Dezember 2013 (Kirchl. Amtsbl. S. 186) ist dieses Verfahren gegenstandslos geworden. Unabhängig davon sind im Bedarfsfall abweichende Regelungen aber ohnehin problemlos im Wege von Kirchengesetzen oder in Eilfällen auch durch Verordnungen mit Gesetzeskraft nach Artikel 121 der Kirchenverfassung möglich.
 2. § 16 Abs. 8 BVG-EKD soll den Gliedkirchen eine Ausnahme von den Regelungen des BeamtenVG zum Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge ermöglichen. Ziel ist es, z.B. einer privatrechtlichen Einrichtung der Diakonie zu ermöglichen, für eine im kirchlichen Dienstverhältnis stehende oder aus einem kirchlichen Dienstverhältnis beurlaubte Leitungskraft eine zusätzliche privatrechtliche Versorgung neben der kirchlichen Versorgung aufzubauen, ohne dass diese zusätzlichen Einkünfte im Ruhestand mit der kirchlichen Versorgung verrechnet werden. Weil entsprechende Differenzversorgungen ohnehin anrechnungsfrei sind, bedarf es keiner ergänzenden Regelung.
 3. §§ 35 – 39 BVG-EKD betreffen insbesondere Fälle, die aus zwei Versorgungssystemen Anspruch auf Berücksichtigung derselben ruhegehaltfähigen Dienstzeiten haben; konkret ehemalige Missionare des ELM. Für sie wurden nach bisherigem Recht bis zum Erreichen des Höchstruhegehaltes Dienstzeiten u.U. doppelt berücksichtigt. Für diese Besserstellung gegenüber anderen Versorgungsfällen besteht keine Veranlassung. Von der Möglichkeit zu abweichenden Regelungen wird insofern kein Gebrauch gemacht. Betroffen wären ohnehin nur Ausnahmefälle und diese auch nur dann, wenn sie nicht bereits den Höchstruhegehaltssatz erreicht haben.

4. In der Vergangenheit wurden und auslaufend bis 2040 werden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung steuerlich begünstigt. Dieser Steuervorteil ist bisher von den meisten Gliedkirchen mit früherer Rentenversicherungspflicht für öffentlich-rechtliche Bedienstete durch eine entsprechende Kürzung der Versorgung abgeschöpft worden. § 40 BVG-EKD ermöglicht, entsprechende Rechtsverordnungen zu erlassen bzw. beizubehalten; hierfür gibt es in der Landeskirche keine Anwendungsfälle.
5. § 15 BVG-EKD entspricht im Wesentlichen § 7 PfbVG und § 10 KBBVG. Nach den kirchlichen Vorschriften ist allerdings nur die Hälfte der Versorgungsbezüge auf die Besoldung anzurechnen, während nach § 15 BVG-EKD eine volle Anrechnung zu erfolgen hat. Eine Öffnungsklausel ist im BVG-EKD nicht vorgesehen, kirchenspezifische Gründe für eine Sonderregelung sind aber auch nicht erkennbar, sodass bei Neufällen die volle Anrechnung vorzunehmen ist. Relevante Fälle hat es allerdings schon seit Jahren nicht mehr gegeben.
6. Im Übrigen gelten die o.a. kirchlichen Vorschriften auch für Hinterbliebene; § 15 BVG-EKD bisher nicht. Eine entsprechende Erweiterung ist für die erste Novelle zum BVG-EKD vorgemerkt.
7. Gleiches gilt auch für § 14 BVG-EKD im Vergleich zu § 23 PfbVG. Eine entsprechende Erweiterung ist für die erste Novelle zum BVG-EKD vorgemerkt.
8. § 12 PfbVG entspricht im Wesentlichen § 15 BVG-EKD, sieht allerdings eine Sonderhöchstgrenze von 133 1/3% für die Anrechnung vor. Hierbei handelt es sich um eine überkommene Sonderregelung, die vermutlich mit Blick auf die Personen einschließlich der Flüchtlinge und Vertriebenen, die am 8. Mai 1945 im öffentlichen Dienste standen, getroffen wurde und zum Ziel hatte, diesen Personenkreis für eine Arbeit im kirchlichen Dienst zu motivieren. Es gibt aktuell noch zwei Witwen sowie zwei Kirchenbeamte, auf die diese Regelung angewandt wird. Für sie gilt eine Besitzstandswahrung gemäß § 43 BVG-EKD. Kirchenspezifische Gründe für einen Erhalt dieser Sonderregelung sind nicht erkennbar.
9. § 8 PfbVG regelte den Ausgleich von Nachteilen beim Wechsel von Pastoren oder Pastorinnen in den Staatsdienst und umgekehrt. Regelmäßiger Anwendungsfall war der Wechsel in die Militärseelorge. Weil der kirchliche Dienst vom Staat nicht als öffentlicher Dienst angesehen wird, hatten Militärseelsorger und –seelsorgerinnen aus ihrer dortigen Verwendung im laufenden Abrechnungsjahr im Regelfall nur Anspruch auf anteilige Sonderzahlungen („Weihnachtsgeld“ und Urlaubsgeld), obwohl sie den Rest des Jahres im kirchlichen Dienst gestanden hatten. Dieser Nachteil wurde über § 8 PfbVG ausgeglichen, solange die öffentlich-rechtlich Bediensteten der Landeskirche noch Anspruch auf entsprechende Sonderzahlungen hatten. Seit

der Streichung dieser Sonderzahlungen läuft die Regelung leer und muss keine Entsprechung mehr im BVGErgG finden.

10. Die in § 20 PfBVG bezüglich der Militärpfarrer und –pfarrerinnen getroffenen Regelungen ergeben sich bereits aus den allgemeinen Grundsätzen.
11. Die Abtretung von Schadensersatzansprüchen aus § 24 PfBVG ist jetzt in § 50 PFDG.EKD und § 36 KBG.EKD geregelt.
12. Die Übergangsvorschrift aus § 2 (Übergangsvorschriften auf Grund der Änderung der Besoldungsstruktur) der Anlage zum PfBVG kann entfallen, weil durch die Rückkehr zur allgemeinen Durchstufung nach A 14 kein Bedarf mehr für eine Sonderregelung zur Besitzstandswahrung für „Altfälle“ besteht.
13. Die Übergangsvorschrift aus § 3 Nr. 2. (Übergangsvorschrift aufgrund des Reformgesetzes) wird nicht mehr benötigt. Sie bezog sich ausschließlich auf die Gewährung eines Erhöhungsbetrages zum Familienzuschlag für den Zeitraum 1. Juli 1993 bis 30. Juni 1997 unter der Voraussetzung, dass bis zum 30. Juni 1998 ein entsprechender Antrag gestellt wurde.
14. § 13 Abs. 2 PfBVG betraf die sog. Quotelung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten, die nur eine anteilige Berücksichtigung der Ausbildungszeiten bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung vorsah. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 25.03.2010 (Az.: 2 C 72.08) entschieden, dass Regelungen, die zu einer überproportionalen Schlechterstellung von teilzeitbeschäftigten Beamten und Beamtinnen führen, nicht mehr angewendet werden dürfen, sodass der Regelungsbedarf des § 13 Abs. 2 PfBVG entfallen ist.
15. Für § 18 PfBVG und § 20 KBBVG (Grund für die Nichtgewährung von Übergangsgeld) sowie § 19 PfBVG und § 21 KBBVG (Erlöschen der Versorgungsbezüge) ist bisher jeweils kein Anwendungsfall bekannt. Auf entsprechende Regelungen wird daher künftig verzichtet.
16. § 10 BVG-EKD bietet mit einer Reihe von Öffnungsklauseln die Möglichkeit, bestimmte Sondertatbestände abweichend vom Bundesrecht zu regeln. Diese Tatbestände oder Sachverhalte berühren aber die Grundstrukturen und den Kernbestand der Regelfälle nicht, treten erwartungsgemäß nur in vergleichsweise wenigen Einzelfällen auf und sollen daher künftig nach Bundesrecht geregelt werden, nicht zuletzt um dem übergeordneten Ziel eines möglichst engen Beisammenbleibens aller Gliedkirchen der EKD auf Basis des Bundesrechts Rechnung zu tragen und nicht in jeder untergeordneten Detailfrage am Landesrecht zu haften. Bestandskräftige Bescheide, die vor Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses geltenden Recht ergangen sind, gelten fort (§ 43 BVG-EKD). Die hiervon betroffenen wesentlichen Regelungen werden in der Folge kurz skizziert und ge-

genübertgestellt; dabei wirken sich die Bestimmungen des Bundesrechts in aller Regel für die Betroffenen günstiger aus:

- Vermögenswirksame Leistungen werden bereits nach Bundesrecht gewährt.
 - Zuschläge bei Altersteilzeit:
 - § 9 NBesG: Altersteilzeitzuschlag bis zur Höhe von 70 % der Nettobesoldung; ruhegehaltfähig sind 8/10 der Dienstzeit (§ 6 Abs. 1 NBeamtVG).
 - § 6 BBesG u. Altersteilzeitzuschlagsverordnung: Zuschlag u. Besoldung dürfen 83 % der Nettobesoldung nicht überschreiten; in Sonderfällen (§ 93 III BBG) Zuschlag von 20 % zur zeitanteiligen Besoldung; dafür müssen in den vorangegangenen Jahren mindestens 3 Jahre Teilzeit geleistet worden sein sowie die Betroffenen 60 Jahre alt und in einen Stellenabbaubereich beschäftigt sein; ruhegehaltfähig sind 9/10 der Dienstzeit (§ 6 Abs. 1 BeamtVG).
 - Zuschlag beim Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf einen Zeitpunkt nach Erreichen der Regelaltersgrenze:
 - § 7a BBesG: 10% des Grundgehaltes.
 - § 55 NBesG: 8 % des Grundgehaltes.
 - Für Auslandsbesoldungen gibt es keine Anwendungsfälle.
 - Nichtruhegehaltfähige Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit:
 - § 72 a BBesG i.V.m. Begrenzte-Dienstfähigkeit-Zuschlag-Verordnung: Grundbetrag in Höhe von 150 Euro sowie ein Erhöhungsbetrag in Höhe von 10 % der Differenz zwischen den Dienstbezügen, die dem Grad der Dienstfähigkeit entsprechen oder dem fiktiven Ruhegehalt und den Dienstbezügen, die Betroffene bei Vollzeitbeschäftigung erhielten.
 - § 10 NBesG: Zuschlag in Höhe von 5% der vollen Dienstbezüge, mindestens aber 250 € mtl..
 - Zu Besoldung und Vorschüssen bei Familienpflegezeit gibt es aufgrund der Neuartigkeit des Rechts bisher noch keine Anwendungsfälle.
17. § 14 PfbVG/§ 14 KBBVG/§ 26 BVG.EKD: Bei Dienstunfähigkeit (nicht nur in Folge eines Dienstunfalles) werden anders als beim Staat die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bisher immer aus der Endstufe der zustehenden Besoldungsgruppe bestimmt. Das BVG.EKD sieht keine Öffnungsklausel vor. Auch wenn es sich in den wenigen betroffenen Fällen durchaus um tragische Einzelfälle handeln kann, sind keine plausiblen kirchenspezifischen Gründe für ein Abweichen von der staatlichen Regelung erkennbar. Im Übrigen gibt es, wie auch im staatlichen Bereich, zum Auffangen von Härten aus der Dienstunfähigkeit bereits die sog. Zurechnungszeit. Ruhegehaltfähig sind danach bei in frühen Lebensjahren eintretender Dienstunfähigkeit 2/3 der fiktiven Dienstzeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Bestandskräftige Bescheide gelten aufgrund der §§ 42 und 43 BVG-EKD fort.

18. Das niedersächsische Versorgungsrecht sieht hinsichtlich der Anrechenbarkeit beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzentkommen (§ 64 Abs. 2 Nr. 3 u. Abs. 3 NBeamtVG) eine geringfügige Schlechterstellung der Betroffenen gegenüber der Bundesregelung (§ 53 Abs. 2 Nr. 3 BeamtVG) vor. Künftig wird das Bundesrecht zur Anwendung kommen, wonach Ruheständler, die wegen Dienstunfähigkeit oder Schwerbehinderung in den Ruhestand versetzt wurden, jährlich 900 € mehr hinzuverdienen dürfen.

III. Im Einzelnen

Artikel 1

Gesetz zur Zustimmung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (BVG-EKD)

Um von den im allgemeinen Teil dieser Begründung bereits benannten Vorteilen einer in den Grundstrukturen einheitlichen Gesetzgebung zum Besoldungs- und Versorgungsrecht auf EKD-Ebene profitieren zu können, wird der Anwendung des BVG-EKD für den Bereich der Landeskirche zugestimmt. Landeskirkenspezifische Ausführungsbestimmungen werden im Kirchengesetz zur Ergänzung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland getroffen.

Artikel 2

Kirchengesetz zur Ergänzung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (BVGergG)

Zu § 1: (zu § 9 BVG-EKD)

Zu Absatz 1: In den Grundstrukturen der Regelfälle soll der Status quo erhalten bleiben. Darum erfolgt hinsichtlich der Tabellenstruktur (Zahl der Erfahrungsstufen und der vor einem Stufenaufstieg zurückzulegende Zeiten), des Besoldungsniveaus (Tabellenwerte und Anpassung der Bezüge) sowie der Anerkennung von Erfahrungszeiten weiterhin eine Orientierung an den entsprechenden Regelungen des Landes Niedersachsen. Das gilt auch für die Gewährung einer das Grundgehalt ergänzenden ruhegehaltfähigen Zulage, wie sie den Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen nach der dortigen Besoldungsordnung in der entsprechenden Besoldungsgruppe als allgemeine Zulage zusteht. In diesem Rahmen finden auch spezifische niedersächsische Regelungen wie die teilweise Anerkennung von Zeiten eines Masterstudiums und einer Promotion Anwendung. Ferner ist zu berücksichtigen, dass das Niedersächsische Besoldungsgesetz (NBesG) im Gegensatz zum Bund keine Leistungsbindung beim Stufenaufstieg vorsieht (vgl. § 27 Abs. 5 ff BBesG)

Zu Absatz 2: Das neue Besoldungsrecht des Landes Niedersachsen sieht einen systematischen Wechsel weg von den bisherigen Dienstaltersstufen nach Besoldungsdienstalter (BDA) hin zu sogenannten Erfahrungsstufen vor. Dabei bleibt insgesamt die Systematik der bisherigen Besoldungstabellen mit ihren zwölf Spalten bzw. Stufen erhalten. Auswirkungen ergeben sich lediglich bei der Ersteinstufung in dieses System und damit hinsichtlich der Berufsanfängerbesoldung. Ausgehend von einem Regel-BDA und einem Beginn des Pfarrdienstes auf Probe um das 30. Lebensjahr herum, erfolgt gegenwärtig eine Eingruppierung in A 13 Stufe 5 (Grundgehalt 3.848,13 €). Nach § 25 NBesG sind demgegenüber im Wesentlichen nur hauptberufliche (förderliche) Zeiten, Kinderbetreuungszeiten und der Wehrdienst als Erfahrungszeiten berücksichtigungsfähig, außerdem lediglich weiterbildende Masterstudiengänge mit zwei Jahren (Das Theologiestudium würde insofern nicht dazugehören) und eine Promotion mit einem Jahr. Sonstige Ausbildungszeiten bleiben ausdrücklich unberücksichtigt. Dazu würde auch das Vikariat zählen. Das hätte im Regelfall voraussichtlich zur Folge, dass mit Beginn des Probendienstes eine Einstufung in Erfahrungsstufe 1 (entspricht Dienstaltersstufe 4) erfolgen würde, bei einem derzeitigen Grundgehalt von 3.677,60 € und damit einer monatlichen Einbuße von ca. 170 €. Um diese deutliche Verschlechterung der Einstellungsbedingungen auszuschließen und an dieser Stelle die Attraktivität des kirchlichen Dienstes nicht zu gefährden, soll dem Be-

ginn des Probedienstes einheitlich die Erfahrungsstufe 2 (entspricht Dienstaltersstufe 5) zugeordnet und damit der Status quo erhalten werden.

Dies soll im Rahmen der Gleichbehandlung auch für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 gelten, zumal auch dieser Personenkreis im Regelfall nur unwesentlich früher den Probedienst antreten würde und die Landeskirche bei diesem Personenkreis zudem in einem verschärften Wettbewerb der Personalgewinnung mit dem Staat und der Privatwirtschaft steht.

Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 sind von dieser Entwicklung und ihren finanziellen Auswirkungen nicht betroffen, weil sie aufgrund ihres Lebensalters ihren Probedienst im Regelfall auch in der ersten Dienstaltersstufe, vergleichbar der ersten Erfahrungsstufe, aufnehmen.

Zu Absatz 3: § 50f BeamtVG ist eine Regelung, mit der die Erhöhung des Beitrages der Rentner und Rentnerinnen zur Pflegeversicherung (§ 55 SGB XI) „wirkungsgleich“ auf Bundesbeamte und -beamtinnen übertragen wurde. Diese Übertragung geschah ursprünglich im Jahr 2004 durch eine entsprechende Kürzung der Sonderzuwendungen (damals § 4a BSZG), bis sie 2009 durch das DNeuG als § 50f in das BeamtVG eingebaut wurde. Die Übertragung des Rentner-Pflegeversicherungsbeitrages auf Versorgungsempfänger und -empfängerinnen wurde – obwohl noch vor der Föderalismusreform – den Bundesländern anheimgestellt, aber von Niedersachsen und den anderen Bundesländern nicht mitvollzogen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Bundesbesoldung und –versorgung durch den Einbau der ehemaligen Sonderzuwendung deutlich über dem Niveau des Landes Niedersachsen und der meisten anderen Bundesländer liegt. Da es insbesondere zu keiner niedrigeren Versorgung der kirchlichen Versorgungsempfänger und –empfängerinnen gegenüber vergleichbaren Versorgungsempfängern und –empfängerinnen des Landes Niedersachsen kommen soll, ist die Anwendung des § 50 f BeamtVG auszuschließen.

Zu Absatz 4: Für Vikare und Vikarinnen, die in unveränderter Weise vergleichbare Bezüge erhalten sollen wie die Referendare und Referendarinnen des Landes Niedersachsen, ist zudem eine eigenständige Regelung für die Bezüge im Sondervikariat zu treffen.

Zu § 2: (zu § 10 BVG-EKD)

Das NBesG sieht jährliche Sonderzahlungen für Beamte und Beamtinnen in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 in Höhe von 420 € sowie für das erste und zweite Kind in Höhe von 120 € und für das dritte und jedes weitere Kind in Höhe von 400 € vor. Entsprechende Sonderzahlungen kennt das BBesG nicht. Da diese Leistungen zur Grundstruktur und zum Kernbestand der Regelfälle zählen, ist zu ihrem Erhalt im landeskirchlichen Recht

eine Sonderregelung zu treffen. Ansonsten würden sie den Anrechnungsvorschriften des BeamtVG unterliegen und damit entfallen. Die Formulierung der Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 57 Abs. 3 Satz 3 f. NBeamtVG.

Zu § 3: (zu § 13 BVG-EKD)

Der Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 der EKD sieht in seinem Artikel 3 u.a. eine Änderung von § 13 Absatz 1 BVG-EKD vor. Die neue Formulierung vollzieht hinsichtlich der Höhe des zu zahlenden Familienzuschlags einen Systemwechsel weg von den konkreten Zahlbeträgen hin zu einer Orientierung an den jeweiligen Dienststümfängen. Dies läuft dem bisher immer vertretenen Grundsatz der Orientierung des kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsrechts am entsprechenden staatlichen Recht zuwider und liegt nicht im Interesse der Landeskirche. Die Bedenken sind auch darin begründet, dass es für laufende Fälle aufgrund der Übergangsbestimmungen in den §§ 42 und 43 BVG-EKD bei der Anwendung des bisherigen Rechts bleiben müsste und insofern auf unabsehbare Zeit von Versorgungskasse und gehaltszahlender Stelle zwei unterschiedliche Verfahren beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Familienzuschlag parallel praktiziert werden müssten.

Zudem erscheint der verwendete Begriff der „Anteile des Familienzuschlags“ insbesondere im Hinblick auf Versorgungsempfänger und –empfängerinnen nicht hinreichend bestimmt. Aus der Formulierung wird nicht zweifelsfrei deutlich, ob sich die „Anteile“ in diesen Fällen auf den Ruhegehaltssatz beziehen oder ob nicht vielmehr die grundsätzlich volle Berücksichtigung des Familienzuschlags durch den Staat als Basis der Ermittlung von ruhegehaltfähigen Dienstbezügen 100 Anteilen entspricht. Ein Beispiel:

	Versorgungs- empfänger Staat	Versorgungs- empfänger Kirche
Familienzuschlag Stufe 1	129,20 Euro	129,20 Euro
Davon die Hälfte	64,60 Euro	64,60 Euro
Ruhegehaltssatz Kirche 71,75 %		46,35 Euro
Ruhegehaltssatz Staat 41,14 %	26,58 Euro	
Zu zahlen wären (§ 40 Abs. 4 BBesG)	72,93 Euro	
Der Staat zahlt (129,20 Euro x 41,14 %)	53,15 Euro	
Nachteilsausgleich durch Kirche	19,78 Euro	

Aufgrund der neuen Formulierung des § 13 Absatz 1 BVG-EKD ergäbe sich für Versorgungsempfänger und -empfängerinnen aus dem kirchlichen Dienst künftig keine Zahlung eines Nachteilsausgleiches mehr.

Auf Wunsch der Landeskirche hat die EKD eine Öffnungsklausel vorgesehen, die es ermöglicht, mit einer ergänzenden Regelung den Status quo zu erhalten.

Zu § 4: (zu § 17 BVG-EKD)

Zu Absatz 1: Die Vorschrift übernimmt für die grundlegende Pfarrbesoldung die geltenden Regelungen der einheitlichen Besoldung nach Besoldungsgruppe A 13 mit der vollen Durchstufung nach Besoldungsgruppe A 14 bei Erreichen der zwölften Erfahrungsstufe. Ergänzend erhalten Pfarrer und Pfarrerinnen sowie auch Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 13 eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Zulage in der Höhe, wie sie Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen nach den Besoldungsordnungen in der entsprechenden Besoldungsgruppe als allgemeine Zulage zusteht. Dies ergibt sich letztlich bereits aus § 1 Abs. 1 Satz 1 BVGErgG.

Absatz 2 übernimmt die bisherige Bestimmung zur Superintendentenbesoldung, nach der Superintendenten und Superintendentinnen ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 15 erhalten. Entsprechend den Beschlüssen, die die Landessynode in ihrer V. Tagung im November 2015 gefasst hat, wird diese Regelung dahin gehend erweitert, dass Superintendenten und Superintendentinnen mit Beginn des vierten Jahres nach Übernahme des Superintendentenamtes eine das Grundgehalt ergänzende, nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Besoldungsgruppe A 16 und der Besoldungsgruppe A 15 erhalten.

Diese Entscheidung ist im Interesse einer Erhaltung der Attraktivität des Superintendentenamtes vor allem aufgrund folgender Überlegungen gerechtfertigt:

- Die Gewährung der Zulage trägt den strukturellen Veränderungen, vor allem der qualitativen und quantitativen Vergrößerung des Verantwortungsbereiches in den vergangenen 15 Jahren Rechnung.
- Das Niveau der Superintendentenbesoldung nähert sich durch die Zulage zumindest dem Niveau der Besoldung des Leitungsamtes auf der mittleren kirchlichen Handlungsebene in anderen Landeskirchen (Bayern, Nordkirche, Pfalz, Rheinland, Württemberg) an, ohne eine echte Vergleichbarkeit herzustellen.

Der Entscheidung für eine nicht ruhegehaltfähige Zulage ab Beginn des vierten Jahres nach Übernahme des Superintendentenamtes liegt ein längerer Diskussionsprozess zugrunde, in dem unterschiedliche Modelle von Zulagen geprüft wurden und an dem neben dem Landessynodalausschuss der synodale Ausschuss für kirchliche Mitarbeit und der Finanzausschuss der Landessynode beteiligt waren. Im Rahmen dieser Beratungen fand auch die Stellungnahme des Pastorenausschusses vom 30. Juni 2015 Berücksichtigung. Letztlich wurde mit dem gewählten Modell eine ausgewogene Regelung gefunden, die

- geeignet ist die Attraktivität des Superintendentensamtes zu unterstützen.
- vor dem Hintergrund des langfristigen Trends der kirchlichen Einnahmen und im Interesse der gebotenen Verlässlichkeit der Gehaltsstrukturen auch langfristig finanziell verantwortbar ist,
- die notwendige Balance zwischen den kirchlichen Vergütungssystemen (Pfarrbesoldung, Kirchenbeamtenbesoldung, privatrechtlich Beschäftigte) wahrt,
- insbesondere durch den Verzicht auf die Ruhegehaltfähigkeit der Zulage das kirchliche Altersversorgungssystem der Norddeutschen Kirchlichen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte (NKVK) nicht zusätzlich belastet.

Zu Absatz 3: Diese Vorschrift regelt in unveränderter Weise die Besoldung des Stadtsuperintendenten bzw. der Stadtsuperintendentin des Stadtkirchenverbandes Hannover mit einem Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 15 zuzüglich einer ruhegehaltfähigen Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Besoldungsgruppe A 15 und A 16.

Zu § 5: (zu § 18 BVG-EKD)

Zu Absatz 1: Die Vorschrift regelt die Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen, die Amtsbezeichnungen und die Einstiegsämter. Dabei ist aus strukturellen Gründen auf das Recht des Landes Niedersachsen Bezug genommen, weil das BBesG in seinem § 23 noch von den Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes ausgeht, während das Land Niedersachsen zur Bildung von Laufbahngruppen übergegangen ist, in denen jeweils der bisherige einfache und mittlere sowie der gehobene und höhere Dienst zusammengefasst ist.

Absatz 2 regelt den Umgang mit Ämtern besonderer Fachrichtungen.

Absätze 3 und 4 bestimmen, dass jeder Dienstposten sachgerecht zu bewerten und einem der in den Besoldungsordnungen aufgeführten Ämter zuzuordnen ist, wobei das Bewertungsverfahren im Einzelfall vom Landeskirchenamt bestimmt werden kann.

Absatz 5 stellt klar, dass kein Rechtsanspruch auf eine bewertungsgerechte Besoldung besteht.

Zu § 6: (zu § 20 BVG-EKD)

Die Absätze 1 bis 4 geben von geringfügigen redaktionellen Änderungen abgesehen den Inhalt von § 5 PfbVG nahezu im Wortlaut wieder. Getroffen werden Regelungen zur Wahrung des Besitzstandes bei Aufgabe eines höherwertigen Amtes oder einer mit der Zah-

lung einer Zulage verbundenen Verwendung zugunsten einer Beauftragung mit niedrigeren Dienstbezügen.

Zu § 7: (zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD)

Diese Vorschrift ersetzt im Wesentlichen die Regelungen aus § 29 Abs. 2 bis 4 PfbVG. Darin ist bisher das Verfahren für die Gewährung von Zulagen für herausgehobene all-gemeinkirchliche Aufgaben geregelt. Zudem werden in den Absätzen 1 und 3 dieser Vor-schrift alle Ermächtigungen für den Erlass von Rechtsverordnungen zum Besoldungs- und Versorgungsrecht zusammengefasst. Die entsprechende Rechtsverordnung über die Ge-währung von Zulagen nach dem BVGErgG wird zurzeit erarbeitet; sie tritt zum selben Zeitpunkt in Kraft wie dieses Kirchengesetz.

Unabhängig davon wird § 29 Abs. 5 PfbVG nach Aufgabe der Evangelischen Fachhoch-schule im Jahr 2007 nicht mehr benötigt. Für die Besoldung aller anderen Dozenten und Dozentinnen im Pfarrdienstverhältnis an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrich-tungen gilt § 3 BVGErgG. Sonderfälle sind in der o.a. Rechtsverordnung geregelt.

Absatz 1 trifft eine entsprechende Aufzählung von bereits existierenden Zulagen, wie Inselzulage, Wohnungsausgleichszulage, Wohnungs- und Mobilitätzulage sowie Zulage für die hauptamtliche Wahrnehmung der Seelsorge in Justizvollzugseinrichtungen oder Psychiatrischen Krankenhäusern, die sich bisher aus Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B des BBesG in der Fassung vom 6. August 2002, zu-letzt geändert durch Artikel 3 Abs. 4 des Gesetzes vom 12. Juli 2006 und die Inselzulage aus § 30 PfbVG i.V.m. der Verfügung vom 19. November 1987, zuletzt geändert am 20. November 2001 ergibt. Ferner wird in diesem Zusammenhang die Ermächtigungsgrund-lage für die Gewährung einer Zulage für die Möblierung des Amtszimmers geschaffen. Eine Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer Rechtsverordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen gibt es bisher nicht. Sie soll vorsorg-lich in diesem Rahmen mit vorgesehen werden, denn der Bund (§ 42a BBesG) und das Land Niedersachsen (§ 53 NBesG neu) haben sich bereits eine solche Möglichkeit grund-sätzlich geschaffen. Solange keine landeskirchliche Rechtsverordnung erlassen wird, ist eine Zahlung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen allerdings nicht mög-lich.

Absatz 2: Der bisherige § 46 BBesG eröffnete die Möglichkeit, nach 18 Monaten der un-unterbrochenen vorübergehend vertretungsweisen Wahrnehmung von Aufgaben eines höherwertigen Amtes eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Grundgehalt der eigenen Besoldungsgruppe und der des höherwertigen Amtes zu gewäh-ren. Es hat sich erwiesen, dass eine derart lange Wartezeit nicht sachgerecht ist und dem

Engagement derjenigen, die eine entsprechende Vertretungsaufgabe übernehmen, nicht gerecht wird. Hinzu kommt, dass § 46 BBesG aufgehoben wird, weil das Urteil des BVerwG vom 25. September 2014 (2 C 16.13) die Anwendung der Vorschrift bezogen auf die im staatlichen Bereich praktizierte „Topfwirtschaft“ nicht mehr praktikabel erscheinen lässt. In der landeskirchlichen Praxis besteht aber, wenn auch nur in sehr wenigen Anwendungsfällen, vorwiegend in Superintendenturen und im Leitungsbereich von Kirchenämtern, weiterhin Bedarf an einer entsprechenden Regelung, allerdings mit einer auf sechs Monate verkürzten Wartefrist. Da diese Regelung ausdrücklich auch für die Vertretung im Superintendentenamts gilt, können das Vernehmungsgesetz und die Rechtsverordnung über die Entschädigung der mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines Superintendenten Beauftragten aufgehoben werden. Die in diesem Rahmen mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines Superintendenten oder einer Superintendentin Beauftragten erhalten gegenwärtig eine Entschädigung in Höhe von monatlich 55 €. In der Praxis hat dies nahezu keine Relevanz, weil Voraussetzung dafür die Aussetzung einer Besetzung der Stelle ist, dass dies im Hinblick auf eine mögliche Änderung der kirchlichen Organisation zweckmäßig erscheint. Die üblichen Vertretungen von Vakanzzeiten vor der regulären Wiederbesetzung von Stellen werden bisher finanziell nicht abgegolten.

Absatz 3 bildet die Rechtsgrundlage für den Erlass einer Rechtsverordnung, in der künftig alle allgemeinkirchlichen Aufträge von besonderer Schwierigkeit und weitreichender Verantwortung zusammenfassend aufgelistet werden sollen. Dazu wird auch die Stelle des Studiendirektors oder der Studiendirektorin des landeskirchlichen Predigerseminars in Loccum zählen, die – allerdings im Rückblick auf Zeiten, in denen es mehrere Predigerseminare gab - bisher ausdrücklich im PfBVG geregelt war. Damit wird das bisherige Verfahren aus § 29 Abs. 2 PfBVG abgelöst, nach dem die Entscheidung über die Gewährung möglicher neuer Zulagen jeweils im Einzelfall im Einvernehmen zwischen Landeskirchenamt und Landessynodalausschuss zu treffen war. Sofern künftig eine neue Zulage gewährt werden soll, ist die Rechtsverordnung über die Gewährung von Zulagen nach dem BVGErgG zu ändern. Das neue Verfahren beabsichtigt die Herstellung einer erhöhten Transparenz hinsichtlich der im Bereich der Landeskirche für allgemeinkirchliche Aufträge gewährten Zulagen. Die Zulagen orientieren sich weiterhin an den Besoldungsgruppen A 14, A 15 und A 16. Sie werden ruhegehaltfähig, wenn sie zehn Jahre gewährt worden sind. Ein Festhalten an der bisherigen Wartezeit von drei Jahren, nach der frühestens die Gewährung einer Zulage nach A 14 und A 15 zulässig war, entfällt dagegen. Sie erscheint schon allein deswegen entbehrlich, weil der Kirchensenat auch bisher Ausnahmen zulassen konnte. Dass eine Zulage nach A 16 nur für die Wahrnehmung einer allgemeinkirchlichen Aufgabe mit besonderer Verantwortung für die gesamte Landeskirche gewährt wer-

den kann, bedarf nicht noch einmal einer ausdrücklichen Regelung; der Sache nach ist sie bei der Erstellung der künftigen Rechtsverordnung ohnehin zu berücksichtigen.

Zu § 8: (zu §§ 24 und 25 BVG-EKD)

An dieser Stelle werden nur grundlegende Regelungen zur Gestellung einer Dienstwohnung und zur Dienstwohnungsvergütung getroffen. Alle weiteren Einzelheiten sind in der Dienstwohnungsverordnung vom 2. Dezember 2014 (Kirchl. Amtsbl. S. 160 ff.) geregelt.

Zu § 9: (zu § 26 BVG-EKD)

Absatz 1: Hintergrund dieser Vorschrift ist der „Einbau“ der bisherigen Sonderzahlung in die allgemeine Gehaltstabelle des Bundes durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz von 2009, die nicht ruhegehaltfähig sein soll und darum über den Faktor 0,9901 (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG) herausgerechnet werden muss. In Bundesländern, in denen die Sonderzahlung ganz ausgesetzt, im Versorgungsbereich nicht abgesenkt oder nicht in die Gehaltstabelle eingearbeitet ist, darf darum kein Faktor angewandt werden.

Absätze 2 und 3: Diese Vorschrift ersetzt im Wesentlichen die bisherigen Regelungen des § 15 PfbVG. Darin ist bisher die Wahrung des versorgungsrechtlichen Besitzstandes geregelt, wonach bei Pfarrern oder Pfarrerinnen, die ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt inne hatten, diese Dienstbezüge der Berechnung des Ruhegehaltes zugrunde zu legen sind, wenn das höherwertige Amt mindestens zehn Jahre bekleidet wurde. Der Bestimmung des § 15 Abs. 3 PfbVG bedarf es künftig nicht mehr, weil Fälle, in denen das höherwertige Amt in einem Dienstverhältnis auf Zeit bei einem anderen Dienstherrn bekleidet wurde, bereits durch § 16 Abs. 3 und 6 BVG-EKD geregelt sind.

Zu § 10: (zu § 29 BVG-EKD)

§ 29 Abs. 1 BVG-EKD sieht eine Obergrenze für den Versorgungsabschlag von 14,4% vor. Nach dem Recht der Landeskirche kann es bei Versetzung in den Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres durch Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze im Extremfall aber zu einem Versorgungsabschlag von 25,2% (3,6% für sieben Jahre) kommen. Dieser muss voll ausgeschöpft werden können, da von dieser frühzeitigen Möglichkeit des Ruhestandsantritts freiwillig Gebrauch gemacht wird und es folglich nicht zu vertreten wäre, maximal einen Versorgungsabschlag von 14,4% zu erheben.

Zu § 11: (zu § 32 BVG-EKD)

Der Kindererziehungszuschlag ist im BeamtVG kleinteiliger und verwaltungsunfreundlicher mit Bezugnahme auf das Rentenrecht geregelt. Die Vorschriften des BeamtVG zur Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten stehen in ihrer rein rentenrechtli-

chen Ausgestaltung systemwidrig zur Beamtenversorgung und verursachen durch die rentenrechtliche Höchstgrenzenberechnung einen erheblichen Verwaltungsaufwand. Auf diese rentenrechtliche Höchstgrenzenberechnung wird im NBeamtVG verzichtet. Insgesamt errechnen sich die Leistungen nach niedersächsischem Recht nicht durch Verweisung auf das Rentenrecht. Die Beträge werden vielmehr in der Anlage zum NBeamtVG ausgewiesen. Sie wurden einmalig aufgrund des geltenden aktuellen Rentenwertes berechnet und werden in Zukunft entsprechend den Anpassungen der Beamtenversorgung erhöht.

Zu § 12: (zu § 41 BVG-EKD)

Der sogenannte Sockelbetrag im Sinne des § 41 BVG-EKD betrifft Pfarrerinnen und Pfarrer und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die aufgrund der Vereinbarung zwischen dem Bund der Evangelischen Kirchen in der DDR und dem Staatssekretariat für Arbeit und Löhne der DDR über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der Kirchen (ABl. EKD 1981 S. 17 ff) rentenversichert waren oder später aufgrund der Übernahme dieser Regelung im Einigungsvertrag rentenversicherungspflichtig wurden. Für sie ist nach § 41 BVG-EKD die Zeit bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres nicht ruhegehaltfähig. Sie erhalten für diese Zeit aber pauschal 17,9375 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge als Sockelbetrag. Diese Regelung soll einerseits benachteiligten Biographien kirchennaher Menschen in der ehemaligen DDR Rechnung tragen, andererseits aber die Berücksichtigung entsprechender beitragsfreier Zeiten in der rentenrechtlichen Gesamtleistungsbewertung (§ 71 Abs. 4 SGB VI) ermöglichen. Für die Beschäftigten der Landeskirche spielt diese Sonderregelung praktisch keine Rolle und kann daher ausgeschlossen werden.

Gleichzeitig ist dafür Sorge zu tragen, dass durch den Ausschluss des Sockelbetrages keine Regelungslücke hinsichtlich der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten und anderer außerhalb der Kirche rentenversicherter Berufsjahre in der ehemaligen DDR entsteht. § 12b BeamtVG bestimmt, dass Zeiten in der ehemaligen DDR nicht ruhegehaltfähig sein können, wenn die Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zurückgelegt wurde. Diese Regelung wurde in § 27 Satz 2 BVG-EKD von der Anwendung ausgeschlossen. An ihre Stelle soll für den Bereich der Landeskirche die allgemeine Regelung des § 12 BeamtVG treten, die die Berücksichtigung von Ausbildungszeiten für das Ruhegehalt regelt. Für weitere in der ehemaligen DDR rentenversicherte Zeiten gelten anstelle des § 12b BeamtVG die allgemeinen Regeln zur Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten in § 28 BVG-EKD (vgl. Begründung zum Ausführungsgesetz der EKD).

Zu § 13: (§ 56 Absatz 3, Absatz 4a und Absatz 6 BVG-EKD)

Absatz 1: Das BeamtVG erkennt nur 855 Tage Hochschulausbildung als ruhegehaltfähig an, das NBeamtVG dagegen 1095 Tage. Wegen der besonders langen Dauer des Theologiestudiums und insbesondere zum Erhalt der Attraktivität des kirchlichen Dienstes soll diesbezüglich sowohl für die Pfarrerschaft als auch für die Kirchenbeamtenschaft, deren Laufbahn im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 beginnt, das niedersächsische Recht zur Anwendung kommen.

Absatz 2: Das BVG-EKD enthält keine Regelung über das Zusammentreffen von zwei Waisengeldansprüchen, von denen der eine auf kirchlichen und der andere auf staatlichen Bestimmungen beruht. Diese Fälle sind bisher durch § 13 Abs. 1 PfBVG und § 17 KBBVG geregelt. Die dortige Formulierung wurde übernommen. Es muss eine entsprechende Anrechnungsvorschrift erhalten bleiben, die bewirkt, dass insgesamt nur bis zur allgemeinen Höchstgrenze gezahlt wird.

Absatz 3: Die Begründung zu Absatz 2 gilt umso mehr für die gesamten Regelungen zum Altersgeld. Nachdem das Land Niedersachsen als eines der ersten Bundesländer in seinem Versorgungsrecht Regelungen zum Altersgeld geschaffen hatte und damit gleichsam gewährleistet ist, dass bei einem Dienstherrnwechsel der Versorgungsanspruch unmittelbar gegenüber dem abgebenden Dienstherrn gewahrt bleibt, bestand keine Notwendigkeit mehr, zwischen Staat und Kirche eine Vereinbarung zur Gestaltung einer Versorgungslastenteilung in derartigen Fällen zu treffen. Der wechselseitige Ausgleich von Versorgungslasten im Wege des Altersgeldes bedingt aber, dass beide Seiten auch identische Regelungen anwenden. Da die Bestimmungen zum Altersgeld des Landes Niedersachsen von denen des Bundes abweichen (z.B. fünf statt sieben Jahre Wartezeit bis zur Begründung eines Anspruchs), ist es unerlässlich, im Recht der Landeskirche auch künftig die Regelungen zum Altersgeld des Landes Niedersachsen für anwendbar zu erklären. Für Wechsel in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis der EKD, einer ihrer Gliedkirchen oder eines gliedkirchlichen Zusammenschlusses wird weiterhin der Versorgungslastenausgleich auf Basis des in der Zwischenzeit bewährten sog. EKD-Modells praktiziert. Die Regelungen zum Altersgeld sind auf derartige Fälle nicht anzuwenden. Dies wird bereits durch § 50 BVG-EKD sichergestellt.

Absatz 4: Die Regelung betrifft die Kürzung der Versorgungsbezüge nach einer Ehescheidung. Bis zum 30. November 2011 regelte sich die Berechnung des Kürzungsbetrages nach § 57 BeamtVG, ab 1. Dezember 2011, mit Inkrafttreten des eigenständigen niedersächsischen Versorgungsrechts, nach § 69 NBeamtVG und ab 1. Januar 2017, mit Zustimmung zum BVG-EKD, wieder nach § 57 BeamtVG. Danach berechnet sich der Kür-

zungsbetrag für das Ruhegehalt aus dem Monatsbetrag der durch die Entscheidung des Familiengerichts begründeten Anwartschaften oder übertragenen Anrechte. Dieser Monatsbetrag erhöht oder vermindert sich um die Prozentsätze der nach dem Ende der Ehezeit eingetretenen allgemeinen Anpassungen der Versorgungsbezüge. Diese Prozentsätze vermindern sich nach § 69 NBeamtVG wiederum jeweils um 0,1 Prozent, nach § 57 BeamtVG dagegen nicht. Für die Zeit der Geltungsdauer des NBeamtVG für den Bereich der Landeskirche vom 1. Dezember 2011 bis 31. Dezember 2016 muss darum aus Gründen der Rechtssicherheit eine Übergangsregelung getroffen werden, die den Erhalt des Status quo sicherstellt. Das Land Niedersachsen hat das mit § 69 Abs. 2 Satz 4 NBeamtVG für die Zeit bis 30. November 2011, in der auch in Niedersachsen das BeamtVG Anwendung fand, in vergleichbarer Weise getan.

Zu § 14: (zu § 56a BVG-EKD)

Diese Regelung knüpft an den bisherigen § 17 PfBVG an und trifft die Zusage der Unfallfürsorgeleistungen auch für solche Fälle, in denen in Ausübung oder in Folge außerdienstlicher, aber im kirchlichen Interesse liegender Tätigkeiten Unfälle erlitten werden. In sehr seltenen Einzelfällen hat sich eine solche Rechtsgrundlage als hilfreich und sachgerecht erwiesen, sodass sie erhalten bleiben soll. Im Hinblick auf das Gastdienstprojekt der Landeskirche dient es für die am Projekt Teilnehmenden zugleich einer größeren Klarheit und auch Sicherheit, wenn ihnen im Rahmen der Beauftragung die Dienstunfallfürsorge aufgrund einer eindeutigen Rechtsgrundlage verbindlich zugesagt werden kann, auch wenn das Dienstverhältnis im Ruhestand fortbesteht und aufgrund dessen nach derzeitiger Verwaltungspraxis auch ohne diese ausdrückliche Zusage ein Anspruch auf Dienstunfallfürsorge besteht.

Artikel 3

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdG.EKD)

Zu Nr. 1. a) und b):

Bisher ist in § 2 Abs. 2 PfBVG geregelt, dass neben Besoldung und Versorgung auch Beihilfen in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Bestimmungen gewährt werden. Mit Inkrafttreten des PfdG.EKD wurde der grundsätzliche Anspruch auf Unterhalt in Form von Beihilfen systematisch richtig in das Statusrecht verlagert (§ 49 Abs. 1 PfdG.EKD). Darin ist zugleich bestimmt, dass die Gliedkirchen das Nähere je für ihren Bereich selbständig regeln. Von dieser Möglichkeit hat die Landeskirche bisher keinen Gebrauch gemacht, weil der Beihilfeanspruch der Pfarrerschaft im PfBVG verankert war. Aufgrund der vorgesehenen Ände-

rungen im Besoldungsrecht wird es nun erforderlich, von der Öffnungsklausel des § 49 Abs. 1 PfdG.EKD Gebrauch zu machen und im Ergänzungsgesetz zum PfdG.EKD zu regeln, dass Beihilfen in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften gewährt werden.

Im Kirchenbeamtenrecht wurde diese strukturelle Änderung im Übrigen bereits vollzogen, denn in § 4 des Ergänzungsgesetzes zu § 35 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD findet sich schon ein entsprechender Verweis.

Zu Nr. 1. c):

Nach § 1 Abs. 2 der Satzung der NKVK hat diese die Aufgabe, die Versorgungsleistungen zu zahlen sowie weitere ihr übertragene dienstrechtsnahe Aufgaben durchzuführen. Die dabei zu fertigenden Bescheide ergehen nach § 10 Satz 2 der Satzung im Auftrag und im Namen der jeweils beteiligten Kirche. § 32 Abs. 2 der Satzung behandelt das weitere Verfahren bei Verwaltungsstreitigkeiten. Danach richtet sich das weitere Verfahren nach den Vorschriften der beteiligten Kirche über den Rechtsweg in Versorgungsstreitigkeiten. Dies hat bei verschiedenen Verwaltungsgerichten zu der Frage geführt, ob letztlich die NKVK oder die beteiligte Kirche Beklagte im Verfahren ist. Um derartigen Missverständnissen künftig zu entgehen soll § 32 Abs. 2 der Satzung gestrichen und im Statusrecht unmissverständlich klargestellt werden, dass die NKVK in allen Verfahrensschritten im Namen und im Auftrag der beteiligten Kirche handelt.

Zu Nr. 1. d):

§ 22 PfbVG wurde mit Wirkung vom 1.1.1990 als politisch begründete kirchenspezifische Sonderregelung eingeführt. Berührt sind ausschließlich Fälle, in denen beide Ehegatten nur einen 50%-Auftrag haben. Nach allgemeiner Regelung beträgt der Bemessungssatz für einen nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten 70%. Wird dieser durch Begründung eines Dienstverhältnisses mit eingeschränktem Auftrag nun selbst beihilfeberechtigt, verringert sich sein Bemessungssatz auf 50%, obgleich der andere, bisher wohlmöglich in einem vollen Dienstverhältnis stehende Ehegatte nun ebenfalls nur noch einen halben Dienstauftrag hat und unverändert einen Bemessungssatz von 50%. Eine solche Pfarrerehegattin verliert bei einer entsprechenden Stellenteilung 20 Prozentpunkte der Beihilfe und wird sich regelmäßig entsprechend höher versichern müssen, obwohl in beiden Fällen jeweils nur ein Einkommen zur Verfügung steht. Das staatliche Recht kennt eine entsprechende Regelung nicht, und kirchenspezifische Gründe für deren vollständigen Erhalt sind heute zudem nicht mehr erkennbar. Die Gründe, die seinerzeit dazu geführt haben mögen – vor allem die Stellenknappheit und das Anliegen, den Betroffenen nicht an dieser Stelle eine zusätzliche Belastung aufzuerlegen, liegen nicht mehr vor. Denn heute ist es möglich, allen, die daran Interesse haben, eine volle Stelle anzubieten. Betroffen sind

nach Auskunft der NKVK-Beihilfestelle in allen beteiligten Kirchen zudem insgesamt nur 27 Fälle. Insofern wird die Regelung des § 22 PfbVG nicht fortgeführt. Die Übergangsvorschrift sichert den Besitzstand derer, die gegenwärtig noch von der bestehenden Regelung profitieren, solange sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Zu Nr. 2.:

Gemäß § 106 PfdG.EKD können u. a. nach Maßgabe des Rechts der Gliedkirchen Ansprüche aus dem Pfarrdienstverhältnis durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden. Den Leistungsbescheid erlässt grundsätzlich das Landeskirchenamt. Einzelheiten dazu sind bisher in § 25 PfbVG geregelt. Die wesentlichen Eckpunkte dieser Bestimmung werden übernommen und im Sinne einer klaren Systematik ins Statusrecht überführt. Materielle Änderungen ergeben sich dadurch nicht.

Zu Nr. 3.:

Die bisherige Formulierung verwies hinsichtlich der Entschädigung und des Auslagenersatzes für Pfarrer und Pfarrerinnen im Ehrenamt auf eine entsprechende Anwendung der Vorschriften der Lektoren-Entschädigungsverordnung. Die Regelung der Entschädigungssätze ist zwischenzeitlich von der Lektoren-Entschädigungsverordnung in die Vakanz- und Vertretungsverordnung verlagert worden. Um den richtigen Bezug wieder herzustellen ist eine entsprechende Regelung erforderlich.

Artikel 4

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Kirchenbeamtenengesetzes der EKD (KBG.EKD)

Zu Nr. 1. a):

Es handelt sich lediglich um eine redaktionelle Anpassung an die Formulierung im Niedersächsischen Beamtenengesetz.

Zu Nr. 1. b):

Siehe Begründung zu Artikel 3 Nr. 1. c)

Zu Nr. 2.:

Die Regelung ist erforderlich, um klarzustellen, dass für die Gewährung von Altersteilzeit zwar die statusrechtlichen Bestimmungen des Landes Niedersachsen, aber die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgewirkungen des Bundesrechts gelten.

Zu Nr. 3.:

Siehe Begründung zu Artikel 3 Nr. 2.

Beide Regelungen unterscheiden sich lediglich darin, dass der Leistungsbescheid für die Pfarrerschaft vom Landeskirchenamt und für die Kirchenbeamtschaft vom jeweiligen Dienstherrn zu erlassen ist.

Artikel 5

Kirchengesetz zur Änderung des Kandidatengesetzes

Zu Nr. 1.:

Bisher ist in § 4 des Vikarsbezügegesetzes geregelt, dass Vikare und Vikarinnen Beihilfen in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst des Landes Niedersachsen geltenden Bestimmungen erhalten. Mit der Integration des Vikarsbezügerechts in das BVG-EKD sowie das dazu ergehende Ergänzungsgesetz wird das Vikarsbezügegesetz aufgehoben. Wie auch im Pfarrdienstrecht und im Kirchenbeamtenrecht muss die konkrete Verweisung hinsichtlich des Anspruchs auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften folgerichtig ebenfalls in das Statusrecht der Kandidaten und Kandidatinnen verlagert werden. Im Übrigen siehe Begründung zu Artikel 3 Nr. 1 a) und b).

Zu Nr. 2.:

Intention der Vorschrift ist es, dem Dienstherrn durch die Abtretung die Möglichkeit zu geben, eigene Zahlungen mit Leistungen Dritter zu verrechnen, die den Geschädigten aufgrund eines Schadensersatzanspruchs zufließen. Für die Pfarrerschaft und die Kirchenbeamtschaft wird dies durch § 50 PfdG.EKD und § 36 KBG.EKD geregelt. Für die Vikare fand sich eine entsprechende Bestimmung bisher in § 7 des Vikarsbezügegesetzes. Mit Aufhebung dieses Gesetzes ist es konsequent, die Regelung zur Abtretung von Schadensersatzansprüchen auch für Kandidaten und Kandidatinnen in deren Statusrecht zu verankern.

Zu Nr. 3.:

Aufgrund des Gesetzesvorbehaltes für Besoldungsleistungen bedarf es für den Bereich der Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes einer entsprechenden Regelung im Kandidatengesetz. Bisher war diese Bestimmung in § 27 PfbVG verankert.

Artikel 6

Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrverwaltergesetzes

Die Regelung ist erforderlich um klarzustellen, dass sich die Bezüge möglicher Pfarrverwalter im Kirchenbeamtenverhältnis (§ 4 Abs. 2 PfVerwG) ebenfalls nach dem BVG.EKD und dem dazu ergangenen Ergänzungsgesetz richten. Bisher war diese Bestimmung in § 27 PfBVG verankert.

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Vorschrift regelt das rückwirkende Inkrafttreten von BVG-EKD und BVGErgG sowie das Außerkrafttreten von PfBVG, KBBVG, VikBG und Versehungsg.

Diese Rückwirkung ist insbesondere erforderlich, weil die 25. Landessynode während ihrer V. Tagung in der 26. Sitzung am 27. November 2015 beschlossen hat, Superintendenten und Superintendentinnen mit Wirkung vom 1. Januar 2017 bei einem Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 15 vom vierten Jahr in diesem Amt an eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zur Besoldungsgruppe A 16 für die Zeit der Ausübung des Ephoralamtes zu gewähren.

Ein weiterer Grund für das rückwirkende Inkrafttreten ergibt sich aus der Regelung des § 1 Abs. 2. Darin ist bestimmt, dass Bezügeempfänger des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 mit Beginn des Probendienstes der Erfahrungsstufe 5 zugeordnet werden. Mit Wirkung vom 1. Januar 2017 gilt aufgrund der allgemeinen Verweisungen in den landeskirchlichen Besoldungsgesetzen bereits das neue Besoldungsrecht des Landes Niedersachsen. Die wesentliche Neuerung liegt bei der Eingruppierung in einem Wechsel weg von den bisherigen Dienstaltersstufen hin zu den neuen Erfahrungsstufen. Im Ergebnis hat das für die Mehrzahl der Probendienstleistenden zur Folge, dass sie in einer ungünstigeren Stufe starten würden. Da mit dem vorliegenden Gesetzentwurf aber ausdrücklich keine Gehaltskürzungen bezweckt werden, wurde die Regelung des § 1 Abs. 2 geschaffen. Diese Regelung muss nun konsequenterweise auch zum 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt werden, weil ansonsten die in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zu einem späteren Zeitpunkt des Inkrafttretens eingestellten Probendienstleistenden benachteiligt wären.

In einigen wenigen Fällen, vor allem bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor Erreichen der letzten Erfahrungsstufe, kann das neue Besoldungsrecht zu einer Schlechterstellung der Betroffenen führen (siehe Gesetzesbegründung II. Ziffer 17.). Für den Zeitraum zwischen dem rückwirkenden Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2017 und dem Datum der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt sieht die

Übergangsregelung von Artikel 7 Absatz 3 daher im Sinne einer Meistbegünstigungsregelung vor, dass bestandskräftige Bescheide, die vor der Verkündung dieses Kirchengesetzes nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses gültigen Recht ergangen sind, auf jeden Fall fortgelten.