

## Nichtamtliche Begründungen zum Pfarrdienstgesetz der EKD

### Begründung zum Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Regelungen 2016 vom 8. November 2016 Artikel 1 Änderung des Pfarrdienstgesetzes

#### I. Allgemeines

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

Artikel 1 das Pfarrdienstgesetz (PfdG.EKD),  
Artikel 2 das Kirchenbeamtenengesetz (KBG.EKD),  
Artikel 3 das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG-EKD),  
Artikel 4 das Ökumenengesetz (ÖG-EKD),  
Artikel 5 das Ausführungsgesetz der EKD zum Pfarrdienstgesetz (AGPfdG-EKD),  
Artikel 6 das Ausführungsgesetz der EKD zum Kirchenbeamtenengesetz (AGKBG.EKD),  
Artikel 7 das Ausführungsgesetz der EKD zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz (AGBVG-EKD)  
sowie Artikel 8 das Inkrafttreten.

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

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

Folgende inhaltliche Änderungen sollen hervorgehoben werden:

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

nach Antragstellung ein Ersuchen näherer Auskünfte über die Nebentätigkeit oder eine Versagung eingehet (§ 94 Absatz 5 PfdG.EKD). Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt soll für Nebentätigkeiten Anzeigepflicht gelten mit der Möglichkeit, nähere Auskünfte einzuholen und ggf. eine Unter-sagung auszusprechen (§ 114 Absatz 2 PfdG.EKD).

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

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

### **I. Artikel 1 4. Änderung des Pfarrdienstgesetzes der EKD**

#### **1. Ergänzung bzw. Änderung der Inhaltsübersicht**

##### **2. Zu § 5**

- a) Absatz 1: redaktionelle Anpassung an den Wortlaut des § 28 Absatz 6 Nummer 1 BVG-EKD. Damit wird klargestellt, dass der Verlust der Ordinationsrechte nicht durch eine Beendigung der Kirchenmitgliedschaft aufgrund dauerhaften Wegzugs aus dem Gebiet der Gliedkirchen der EKD (§§ 10, 11 Kirchenmitgliedschaftsgesetz) bewirkt wird, sondern nur durch Erklärung des Kirchenaustritts.
- b) Absatz 3: Der Verlust der Ordination ist im Amtsblatt der EKD zu veröffentlichen. Die Änderung sieht vor, dass Amtsblätter mit diesen Angaben insbesondere in das Fachinformationssystem Kirchenrecht (kirchenrecht-ekd.de) eingestellt werden dürfen. Einige Gliedkirchen haben eine entsprechende Regelung bereits in ihr Ausführungsgesetz aufgenommen. Mit der Änderung im Pfarrdienstgesetz wird die Möglichkeit für alle Gliedkirchen ohne eigene Regelung eröffnet.

##### **3. Zu § 19**

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

##### **4. Zu § 31**

Redaktionelle Klarstellung

##### **5. Zu § 35**

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

##### **6. Zu § 46a**

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

##### **7. Zu § 61**

- a) Absatz 1 Satz 3 stellt die Zulässigkeit der Digitalisierung von Personalakten klar (vgl. § 106 Absatz 1 Satz 3 BBG). Satz 4 regt die Gliedkirchen an, die Personalaktenregelungen des Pfarrdienstgesetzes durch Verwaltungsrichtlinien oder Rechtsverordnungen auszufüllen. Dies kann insbesondere vor dem Hintergrund sinnvoll sein, dass die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes in das Personalaktenrecht des Pfarrdienstgesetzes hineinzulesen sind, so dass eine Zusammenfassung kombiniert mit gliedkirchenspezifischen Handlungsanweisungen (zum Beispiel zur Führung, Weitergabe und Vernichtung von Teil- und Nebenakten auf der mittleren Ebene) für die tägliche Praxis hilfreich sein kann, insbesondere wenn Teil- und Nebenakten nicht zentral geführt werden.
- b) aa) Absatz 2 Satz 4 enthält eine Definition von Nebenakten, die – anders als Teilakten – immer nur Unterlagen enthalten, die auch in der Grundakte oder in Teilakten enthalten sind.  
bb) Absatz 2 Satz 6 klärt den Umfang, in dem Teil- und Nebenakten angelegt werden dürfen, und nimmt dazu die in § 106 Absatz 2 BBG enthaltene Richtschnur auf.
- c) Absatz 3 betont den Grundsatz der Zweckbindung für Personalakten und klärt gleichzeitig das Verhältnis des Datenschutzgesetzes der EKD zum Personalaktenrecht, wie es im Pfarrdienstgesetz enthalten ist. Das Personalaktenrecht als Vorläufer des heutigen Datenschutzrechtes stellt ein Teilgebiet des Personaldatenrechts dar. Für den staatlichen Bereich wird davon ausgegangen, dass das Personalaktenrecht in den Beamtenetzen des Bundes und der Länder abschließende Sonderregelungen enthält, die einen Rückgriff auf das allgemeine Datenschutzrecht verbieten (BVerwG 2 C 10.02 vom 27. Februar 2003). Im Gegensatz dazu stellt Absatz 3 das Datenschutzgesetz der EKD ausdrücklich ergänzend neben die Personalaktenregelungen des Pfarrdienstgesetzes und bestimmt, dass sich Verwendung, Nutzung und Übermittlung von Personalaktendaten nach dem Datenschutzgesetz richten. Lediglich wo eine einzelne Frage im Pfarrdienstgesetz speziell geregelt ist, geht diese Regelung dem DSGVO-EKD vor. Diese Regelungstechnik erspart eine Überfrachtung des Pfarrdienstgesetzes mit Personalaktenregelungen und eine Überarbeitung mehrerer Kirchengesetze, wenn die EU Datenschutz-Grundverordnung, die demnächst die Datenschutzrichtlinie von 1995 ersetzen soll, Änderungen des kirchlichen Datenschutzes erfordern wird.
- d) aa) In Absatz 4 Satz 2 wird die bisherige Regelung, nach der anonyme Schreiben niemals in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, dahingehend eingeschränkt, dass dies in der Regel nicht erfolgen soll. Dies entspricht der praktischen Handhabung im staatlichen Bereich, wo es im Bundesbeamtenengesetz keinerlei gesetzliche Regelung über den Umgang mit anonymen Schreiben gibt.  
bb) Absatz 4 Satz 3 klärt, wann die Regel der Nichtaufnahme anonymer Schreiben ausnahmsweise in seltenen Fällen nicht greift, nämlich dann, wenn ein anonymes Schreiben so detaillierte Angaben enthält, dass die Behörde darin unmittelbar einen Ansatzpunkt für ein besonderes Schutzbedürfnis (zum Beispiel betreuter Minderjähriger) oder zu näheren Nachforschungen findet und die erhobenen Vorwürfe (z.B. Täuschung über Einstellungs Voraussetzungen) nicht auf sich beruhen lassen darf. In diesen Fällen wird ein anonymes Schreiben häufig zunächst nur vorläufig zur Personalakte genommen. Wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet, kommt es in die Disziplinarakte, stellen sich die Vorwürfe als unberechtigt heraus, wird es entfernt. Sofern ein anonymes Schreiben nicht von vornherein zu vernichten ist, ist durch (vorläufige) Aufnahme in die Personalakte aufgrund der Regelung des Absatzes 4 Satz 1 sichergestellt, dass darin beschuldigte Pfarrfrauen und Pfarrer sich in einer Stellungnahme gegen die erhobenen Vorwürfe wehren und vielleicht die Herkunft des Briefes klären können.
- e) Absatz 6 Satz 1 verweist hinsichtlich der Entfernung von Mitteilungen in Strafsachen und Auskünften aus dem Bundeszentralregister aus der Personalakte auf die Vorschriften des Absatzes 5. Die Geltung desselben Verfahrens für beide Vorgänge bedeutet eine Entlastung der Verwaltung und Verminderung von Fehlerquellen.  
Der neu gefasste Satz 2 trägt dem Bedürfnis der kirchlichen Verwaltungen Rechnung, nachweisen zu können, dass sie die Eignung für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen durch Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG geprüft haben. Diese Führungszeugnisse sollen daher in der Personalakte verbleiben, auch wenn sie im Einzelfall kleinere – die Eignung der betreffenden Person nicht in Frage stellende – Gesetzesverstöße vermerken.
- f) Absatz 7 ermöglicht den Gliedkirchen eine Verlängerung der Frist des Absatzes 5 Satz 1 Nummer 2. Dies geschieht in Angleichung an die Regelung des § 16 Absatz 7 KBG.EKD, der bisher keine Entsprechung im Pfarrdienstgesetz hatte.

## 8. Zu § 62

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

## 8a. Zu Teil 6 Kapitel 1

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

### **9. Zu § 69**

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

### **10. Zu § 69a**

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

#### **Zu Absatz 1**

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

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

#### **Zu Absatz 2:**

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 3 Satz 1.

#### **Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 2 des Familienpflegezeitgesetzes.

#### **Zu Absatz 4**

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

#### **Zu Absatz 5**

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 2.

**Zu Absatz 6**

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 4.

**Zu Absatz 7**

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 5. Der Bund ändert mit dem genannten Gesetzentwurf gleichzeitig § 7 BBesG, der die Vorschussgewährung während der Familienpflegezeit und Pflegezeit betrifft, sowie die „Verordnung über einen Vorschuss bei der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit (Pflegezeitvorschussverordnung – PflZV)“, bisher Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung benannt. § 69a verweist in Absatz 7 auf diese Regelungen, damit auch die Gliedkirchen, die das Bundesbesoldungsgesetz nicht aufgrund ihrer Zustimmung zum BVG-EKD anwenden, für diese Fälle auf eine passende finanzielle Regelung zurückgreifen können.

**Zu Absatz 8**

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

**11. Zu § 69b**

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

**Zu Absatz 1**

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

**Zu Absatz 2**

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

**Zu Absatz 3**

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

**12. Zu § 73**

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

**13. Zu § 75****a) zu Absatz 4**

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

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

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

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

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

- b) **Absatz 5** enthält die Regelung des bisherigen Absatzes 4 Satz 3, wobei die Formulierung wie in Absatz 4 auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen umgestellt wird.
- c) **Absatz 6** enthält die Regelung des bisherigen Absatzes 4 Satz 4, wobei redaktionell berücksichtigt wird, dass die Regelung zur Beihilfe im Falle einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse jetzt in einem eigenen Absatz geregelt wird.

#### 14. Zu § 80

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

#### 15. Zu § 90

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

#### 16. Zu § 91

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

c) Folgeänderung zu a) und b)

#### 17. Zu § 93

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

#### 18. Zu § 94

Absatz 5 stellt die Geltung des allgemeinen Nebentätigkeitsrechts für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand wieder her, nachdem die mit Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes eingeführte Lockerung sich nicht bewährt hat, weil Interessenkollisionen zu spät erkannt werden können. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird bei genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten die Genehmigung fingiert, wenn die zuständige Stelle nicht innerhalb von sechs Wochen seit Antragstellung die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt oder um nähere Auskünfte hierzu bittet.

#### 19. Zu § 95

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

#### 20. Zu § 105

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

**21.**

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

**II. Artikel 2 (...)****III. Artikel 3 (...)****IV. Artikel 4 (...)****V. Artikel 5 (...)****VI. Artikel 6 (...)****VII. Artikel 7 (...)****VIII. Artikel 8 Inkrafttreten**

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