

Az.: G:LKND:25:2 – DAR Kr

Kiel, 14.01.2019

**V o r l a g e**  
der Ersten Kirchenleitung  
**für die Tagung der Landessynode vom  
28. Februar bis 2. März 2019**

**Gegenstand: Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes**

In dem Zeitraum von 1983 bis weit in die 1990iger Jahre wurden wegen einer wirtschaftlich angespannten Situation im Personalwesen und eines niedrigeren Stellenkontingents mehr Pastoren eingestellt als Pfarrstellen vorhanden waren. Dies erfolgte durch Dienstverhältnisse in Teildienst zu 50 Prozent, insbesondere an Pastorenehepaare. Auch wenn damals ein überwiegendes Einvernehmen zwischen der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite innerhalb der Einstellung in den Probendienst und Übernahme in das Lebensdienstverhältnis bestanden hatte, wurde darauf verzichtet, versorgungsrechtlich einen Ausgleich zu schaffen. Es ist beabsichtigt, durch eine kirchengesetzliche Überleitungsbestimmung eine Regelung in das Kirchliche Versorgungsgesetz einzufügen, nach der es dem betroffenen Personenkreis zugebilligt wird, maximal drei Jahre von diesen Teildienstverhältnissen danach pauschal als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu 100 Prozent anerkannt zu bekommen.

**Beschlussvorschlag:**

**Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:**

Das Erste Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes [Anlage Nr. 1] wird der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.

**Anlagen:**

- Nr. 1: Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes
- Nr. 2: Teilbeschäftigungsgesetz NEK
- Nr. 3: Teildienstgesetz ELLM
- Nr. 4: Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz PEK
- Nr. 5: Stellungnahme der Pastorinnen- und Pastorenvertretung
- Nr. 6: Stellungnahme der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

**Beteiligt wurden:**

Dezernat P  
Dezernat DAR  
Pastorenvertretung  
Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit  
Ausschuss für Dienst- und Arbeitsrecht  
Rechtsausschuss  
EKD  
VELKD

**Finanzielle Auswirkungen:**

zusätzliche Versorgungslast von bis zu 400.000 Euro pro Jahr; hochgerechnet nach versicherungsmathematischen Parametern auf 35 Jahre eine zusätzliche Versorgungslast von insgesamt bis zu 6,6 Mio Euro

**Begründung:****A.****Handlungsbedarf**

In den 1980iger Jahren machte sich aufgrund finanzieller Rückgänge bei gleichzeitigem deutlichen Anstieg der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für den pastoralen Dienst (geburtenstarke Jahrgänge) ein Pfarrstellenmangel in der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche bemerkbar. Die Personalentwicklung des Nordelbischen Kirchenamts versuchte bis weit in die 1990iger Jahre hinein dem entgegen zu wirken, indem vorhandene Pfarrstellen geteilt wurden und Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in der Regel nur noch im Teildienst übernommen wurden. Nur auf diese Weise konnte erreicht werden, dass eine größtmögliche Anzahl von ausgebildeten Pastorinnen und Pastoren in ein Dienstverhältnis gelangte.

Ab Ende der 1990iger Jahre kann eine ähnliche Entwicklung in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der ehemaligen Pommerschen Evangelischen Kirche festgestellt werden. Diese Praxis wurde bis etwa 2007 geübt. Für die Nordelbische Kirche geschah dies zunächst auf der Grundlage des Teilbeschäftigungsgesetzes vom 22. Januar 1983 (GVOBl. S. 86). Weitere Rechtsvorschriften folgten, in der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche ab Mitte der 1990iger Jahre.

Für die nordelbische Kirche wurde mit dem Teilbeschäftigungsgesetz vom 22. Januar 1983 (GVOBl. S. 86) die Aufteilung von Pfarrstellen zur Besetzung durch Teildienstverhältnisse geregelt. Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, die verheiratet waren, wurden im Jahr 1985 Regelungen geschaffen, um einen Großteil von ausgebildeten Pastorinnen und Pastoren zur Anstellung und Übernahme in ein Dienstverhältnis zur nordelbischen Kirche zu binden. Kirchengesetzliche Grundlage war § 7, der durch Änderungsgesetz vom 19. Januar 1985 (GVOBl. S 67) in das Teilbeschäftigungsgesetz<sup>1</sup> eingefügt worden ist. Diese Vorschrift hatte folgenden Wortlaut:

## § 7

*„(1) Ein Ehepaar, bei dem beide Ehegatten die Anstellungsfähigkeit erworben haben und ordiniert sind, kann von Beginn der Probezeit an in ein eingeschränktes Dienstverhältnis übernommen werden, wenn das Ehepaar beantragt, dass ihm gemeinsam eine Gemeindepfarrstelle übertragen wird.*

*(2) Die Übertragung einer gemeinsam zu verwaltenden Pfarrstelle an ein Pastoren-Ehepaar bedarf der Zustimmung des Kirchenvorstandes, des Propstes und des Bischofs.*

*(3) Die Probezeit beider im eingeschränkten Dienstverhältnis beschäftigten Ehegatten verlängert sich um zwei Jahre. Die Frist für die Genehmigung zur Bewerbung um freie Planstellen nach § 2 Abs. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes verlängert sich ebenfalls um zwei Jahre.*

*(4) Die Dienstaufgaben beider Ehegatten sind in einer Dienstordnung (§ 2 Abs. 2) festzulegen.*

---

<sup>1</sup> Mit diesem Änderungsgesetz erhielt das Kirchengesetz zur vorläufigen Regelung von eingeschränkten Dienstverhältnissen für Pastoren in der Überschrift die Kurzfassung „Teilbeschäftigungsgesetz“. Mit Änderungsgesetz vom 11. Februar 1991 (GVOBl. S. 89) wurde in der Überschrift das Wort „vorläufigen“ gestrichen und das Teilbeschäftigungsgesetz geschlechtergerecht formuliert.

*(5) Für die Dauer der gemeinsamen Verwaltung einer Pfarrstelle in einem eingeschränkten Dienstverhältnis erhält jeder Ehegatte 50 vom Hundert der im Kirchenbesoldungsgesetz festgesetzten Besoldung eines Pastors in der Besoldungsgruppe A 13. § 6 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 22. Januar 1983 (Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 93) findet keine Anwendung.*

*(6) Wird das eingeschränkte Dienstverhältnis eines Ehegatten vor Ablauf der Probefrist beendet, ohne dass eine neue Aufgabe übertragen wird, wird dieser Ehegatte aus dem Dienst entlassen. In diesem Fall wird das Dienstverhältnis auf Antrag des im Probefrist verbleibenden Ehegatten in ein volles Dienstverhältnis umgewandelt, wenn der Kirchenvorstand zustimmt. In diesem Fall wird die im eingeschränkten Dienstverhältnis abgeleistete Probefrist auf die gesetzliche, im vollen Probefristverhältnis abzuleistende Dienstzeit mit 50 % angerechnet.*

*(7) Ein Rechtsanspruch eines Pastoren-Ehepaares auf Übernahme in ein Probefristverhältnis im Rahmen eines eingeschränkten Dienstverhältnisses zur Verwaltung einer gemeinsamen Pfarrstelle besteht nicht.“*

Nach dieser Vorschrift konnte ein Ehepaar, wenn es dies beantragte, den Probefrist auf einer vollen Pfarrstelle in gemeinsamer Verwaltung ableisten. Dies war in Zeiten einer Divergenz zwischen der Nachfrage, in ein Pfarrdienstverhältnis übernommen zu werden, und dem Stellenkontingent in der ehemaligen Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche eine Maßnahme zur Personalgewinnung und des Personalerhalts, um mehr Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten die Möglichkeit der Einstellung zu geben. Aufgrund weiterer Vorschriften des Teilbeschäftigungsgesetzes konnte die Probezeit auch für nicht verheiratete Pastorinnen und Pastoren in Teildienst abgeleistet werden. Es konnten aber auch Pastorinnen und Pastoren im Lebensdienstverhältnis in Teilzeit auf Pfarrstellen berufen werden. Diese Vorschriften galten in der nordelbischen Kirche bis zur Aufhebung des Teilbeschäftigungsgesetzes zum 3. April 2002 gemäß Artikel 4 des Zweiten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. Febr. 2002 (GVBl. S. 122-124 (123)).

In der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs gab es mit dem Teildienstgesetz vom 23. März 1997 (KABl S. 59) eine vergleichbare Regelung. Diese Rechtslage wurde auch in der Pommerschen Evangelischen Kirche durch die Artikel 6 und 7 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz PEK vom 17. November 1996 (ABl. 1997 S. 56) in der jeweils geltenden Fassung abgebildet. Dabei ist Artikel 6 des pommerschen Kirchengesetzes nur einschlägig, soweit es sich auf ein eingeschränktes Dienstverhältnis von 50 Prozent bezieht.

Auch wenn damals ein überwiegendes Einvernehmen zwischen der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite innerhalb der Einstellung in den Probefrist und Übernahme in das Lebensdienstverhältnis bestanden hatte, wurde in den vergleichbaren Vorschriften aller ehemaligen drei Gliedkirchen darauf verzichtet, versorgungsrechtlich einen Ausgleich zu schaffen. In den Lebensdienstbiographien der betroffenen Personen klafft dadurch eine Lücke zum Erreichen des Höchstruhegehaltsatzes von derzeit 71,75 Prozent. Dies wird dadurch verstärkt, dass nunmehr dafür in der Regel 40 anrechenbare Dienstjahre erforderlich sind und in dem damaligen Zeitraum Versorgungsberechtigte den Höchstruhegehaltsatz bereits nach 35 anrechenbaren Dienstjahren hätten erreichen können.

Zur Rechtmäßigkeit von Einstellungsteilzeit gibt es eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG 2. Senat, Beschluss vom 19.09.2007 - 2 BvF 3/0). Danach liegt nur dann kein Eingriff in die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums vor, wenn ein Einstellungsteildienst rein freiwillig eingegangen wird. Dagegen wäre es erheblich, wenn die Hauptberuflichkeit und die Alimentationspflicht durchbrochen werden. Dies könnte dann der Fall sein, wenn durch ein sozialstaatlich legitimes und nachvollziehbares Anliegen zur Minderung der Arbeitslosigkeit in die Substanz des Berufsbeamtentums eingegriffen werde. Ein Eingriff läge demnach insbesondere vor, wenn ohne entsprechende Flexibilisierungsangebote ausreichender und qualifizierter Nachwuchs rekrutierbar bleibe. Denn auch der öffentliche Dienst müsse mit Konditionen werben können, die einem Vergleich mit der privaten Wirtschaft standhalten. Dazu leiste Einstellungsteildienst keinen Beitrag zur Fortentwicklung des Berufsbeamtentums, weil er nicht im Interesse des Beamten erfolge und deshalb ungeeignet sei, das Berufsbeamtentum

attraktiver zu gestalten. Auch sei zu beachten, dass der Beamte mit dem Eintritt in das Beamtenverhältnis grundsätzlich die Freiheit zu anderweitiger Erwerbstätigkeit verliere.

Nachfolgend hatten obergerichtliche Entscheidungen, wie das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 2. Senat, Urteil vom 17.06.2010 - 2 C 86/08), das Obergerverwaltungsgericht Niedersachsen (OVG Lüneburg, Urteil vom 08. Juli 2014 – 5 LB 10/14), das Verwaltungsgericht Düsseldorf (VG Düsseldorf, Urteil vom 07. Juni 2010 – 23 K 7659/08) und das Verwaltungsgericht Potsdam (VG Potsdam, Urteil vom 25. April 2012 – 2 K 1322/11 und Urteil vom 08. Mai 2013 – 2 K 99/11) zu den Fragen der Einstellungsteilzeit und den Ausgleich durch versorgungsrechtliche Anwartschaften entschieden. Diese Entscheidungen gehen allerdings davon aus, dass der Beamte selbst gehalten ist, keine Bestandskraft von rechtswidrigen Verwaltungsakten eintreten zu lassen und deswegen selbst aktiv mit Widerspruch und Klage gegen Bescheide betreffend Einstellungsteilzeit im Rahmen der geltenden Fristen vorzugehen habe. Nur dann könne sich der Beamte darauf berufen, dass der Alimentationsgrundsatz den Dienstherrn verpflichte, Mittel für einen Lebensunterhalt für ihn und seine Familie zur Verfügung zu stellen, der nach dem Dienstrang, der mit dem Amt verbundenen Verantwortung und der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit angemessen ist. Besoldung und Versorgung seien keine Mittel für eine Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistungen, denn beides stelle gesetzliche Erfüllungsansprüche und keinen zeitnahen Gegenwert für erbrachte Leistungen dar.

Unterlässt hingegen der Beamte die Einlegung eines Rechtsbehelfs innerhalb der Fristen und verrichtet er über Jahre seinen Teildienst ohne sich zeitnah auf Vollzeitstellen zu bewerben, so kann kein Rechtsanspruch mehr auf eine ruhegehaltfähige Dienstzeit entsprechend eines vollen Dienstverhältnisses für zurückliegende Teildienstzeiten hergeleitet werden.

Viele Rechtsfragen in diesem Zusammenhang bleiben bei Anwendung der staatlichen Rechtsprechung auf die kirchenrechtliche angemessene Versorgung bei den o. g. Teildienstverhältnissen offen und könnten nur in einzelgerichtlichen Entscheidungen bei Klagen gegen den individuellen Versorgungsfestsetzungsbescheid geklärt werden.

In der Evangelischen Landeskirche in Baden, ist mit § 20 Absatz 3 des Kirchlichen Gesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD vom 21. Oktober 2015 (GVBl. S. 168), das zuletzt durch Kirchengesetz vom 22. April 2016 geändert worden ist (GVBl. S. 131) die Möglichkeit eingeräumt worden, Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Zeitraum vom 1. April 1985 bis 31. August 2001 den Probendienst mindestens ein Jahr im Teildienstverhältnis geführt haben, einmalig 0,25 Dienstjahre als ruhegehaltfähige Dienstzeit hinzuzurechnen.

In der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland ist mit § 15 des Besoldungs- und Versorgungsausführungsgesetzes vom 21. November 2015 (ABl. S. 258), das zuletzt durch Kirchengesetz vom 25. November 2017 (ABl. S. 226) geändert worden ist, § 6 Absatz 1 Satz 3 BeamtVG für Teildienstverhältnisse von Pfarrehepaaren, die nicht lediglich im eigenen Interesse und ohne Wahl einer Vollzeitstelle eingegangen worden sind, abbedungen worden. Dies hatte allerdings fusionsbedingt den Grund, dass allein 2004 die Evangelisch-Lutherischen Kirche Thüringens Zeiten einer Teilbeschäftigung zu 100 Prozent ruhegehaltfähig stellte, die nicht lediglich auf im eigenen Interesse des Versorgungsberechtigten gestellten Antrag gewährt wurden, ohne dass die Wahl der Beschäftigung in einem Dienstverhältnis mit vollem Umfang bestanden hätte. Diese Regelung sollte kirchenpolitisch ohne Anerkennung einer Rechtspflicht für thüring'sche Pastorinnen und Pastoren gelten. Man hatte Anlass, weil um die Jahrtausendwende verschiedentlich staatliche Lehrer in Thüringen Einstellungsteilzeiten vor den Verwaltungsgerichten klagbar stellten. Zur Schaffung eines Rechtsfriedens wollte man für den kirchlichen Bereich Rechtsklarheit zu schaffen, ohne ober- und höchstrichterliche staatliche und kirchliche Rechtsprechung abzuwarten. So wurde durch das Kirchengesetz vom 27. März 2004 eine entsprechende Vorschrift noch vor der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts 2008 in § 8 Absatz 5 Satz 5 des Kirchengesetzes über die

Versorgung der Pfarrer, Pastorinnen, Pfarrvikare, Pfarrvikarinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen aufgenommen. Im Fusionsvertrag der Mitteldeutschen Kirche gilt bei Rechtsvereinheitlichungen das Besserstellungsprinzip. Deshalb wurde bei Einführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD diese Regelung, die nach heutiger Rechtsansicht nur kirchenpolitisch und nicht nach der geltenden staatlichen und kirchlichen Rechtslage zu begründen ist, auf den Bereich der Pastorinnen und Pastoren der ehemaligen Evangelischen Kirchenprovinz Sachsen ausgedehnt. Diese rechtliche Bewertung ist mit der Vertretung der Pastorinnen und Pastoren der Nordkirche am 4. Oktober 2018 in Wismar eingehend erörtert worden.

Der Befund in den anderen Gliedkirchen ist derzeit so, dass es keine eine Teildienstzeit entlastende Regelung für Versorgungsberechtigte gibt.

Das Thema der Einstellungsteilzeit wird im Landeskirchenamt seit der Fusion zur Nordkirche mit Betroffenen und der Vertretung der Pastorinnen und Pastoren bearbeitet. Diese hatte bei der Ersten Kirchenleitung, nicht zuletzt durch Schreiben vom 23. Juli 2015, um eine versorgungsrechtliche Neubewertung der sogenannten Zwangsteilzeiten bei Pastorenehepaaren und sonstigen zu 50 Prozent im Rahmen einer unfreiwilligen Einstellungsteilzeit Beschäftigten gebeten. Damals sollte in dem neuen Kirchenversorgungsgesetz noch keine Regelung aufgenommen werden, sondern zunächst erst einmal mehr Klarheit über den Umfang des betroffenen Personenkreises gewonnen werden, um dann mit dieser betroffenen Personengruppe gemeinsam zu überlegen, wie ggf. in Härtefällen ein gewisser Ausgleich geschaffen werden kann. Letztmalig fand dazu auf Einladung des Vorsitzenden der Ersten Kirchenleitung ein Gespräch mit Betroffenen am 17. April 2018 in Kiel statt. Man verständigte sich dabei, auf eine generell auf drei Jahre begrenzte Ausgleichsregelung hinarbeiten zu wollen.

Mit dem Ersten Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes soll vermieden werden, dass die ca. 190 Personalfälle der ehemaligen Nordelbischen Kirche und den ca. 20 weiteren aus den Gebieten der ehemaligen mecklenburgischen und pommerschen Kirche mit der Versorgungsfestsetzung zu jeweiligen klagbaren Einzelfallentscheidungen erwachsen. Die Anrechnungszeit der Aufstockung soll auf drei Jahre begrenzt sein, um einerseits eine gewisse Härtefallregelung zu dokumentieren und andererseits keine Übervorteilung gegenüber anderen Teildienstverhältnissen zu schaffen. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der betroffene Personenkreis sich innerhalb seiner beruflichen Weiterentwicklung zumutbar auf andere Dienstverhältnisse zumindest nach Ablauf dieses Zeitraums hätte bewerben können.

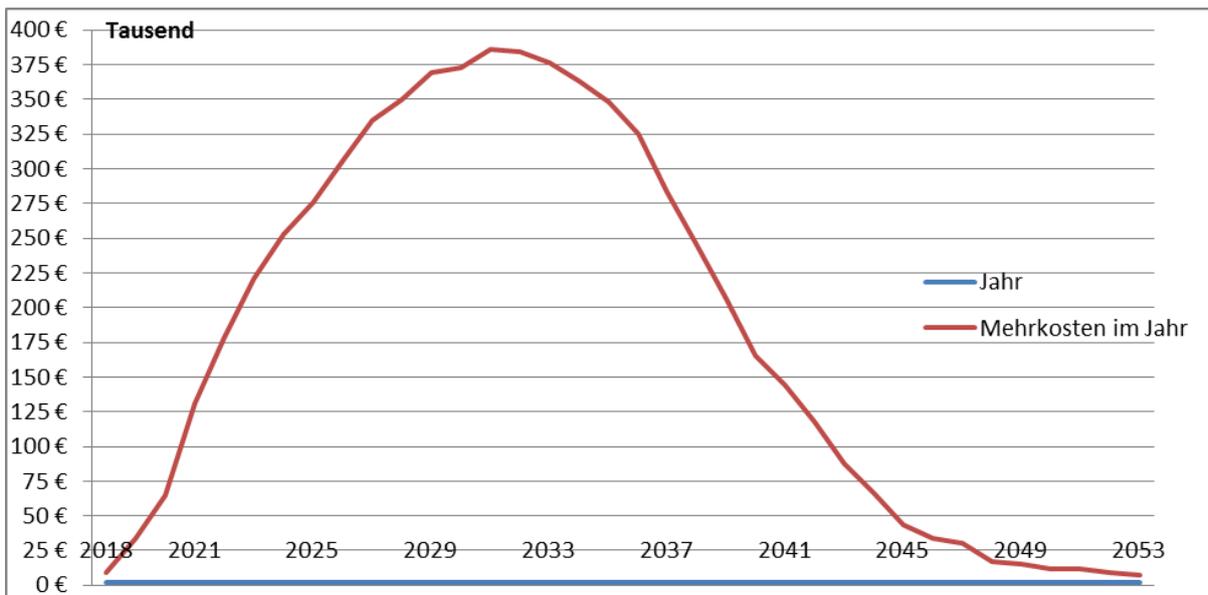
Die Mehrkosten für die jährlichen Aufwendungen im Versorgungshauhalt lassen sich nur pauschal ermitteln, weil nicht alle ca. 210 Personalfälle auf einmal als Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu berechnen sind. Auf Grund der Alterspyramide werden sie demnach erst in ca. 20 Jahren im vollen Umfang zu Buche schlagen. Unter dieser Prämisse lassen sich nachstehend folgende Zahlen dokumentieren:

Anzahl Personen:		210
(davon ehem. ELLM/PEK)		20
Durchschnittlicher Ruhegehaltssatz der betroffenen Jahrgänge à Person:		<b>66,86%</b>
Gutschrift aufgrund der Teildienste =	1,5 Jahre x 1,79375 =	2,69%
	gesamt:	<b>69,55%</b>

<u>Ruhegehalt:</u>			<u>Ruhegehalt: mit Aufschlag</u>		
A 14 Stufe 8		5.809,63€	A 14 Stufe 8		5.809,63€
FZ Stufe 1		139,18€	FZ Stufe 1		139,18 €
rgfh. Dienstbezüge		5.948,81€	rgfh. Dienstbezüge		5.948,81€
Einbaufaktor	0,9901	5.889,92€	Einbaufaktor	0,9901	5.889,92€
<b>Ruhegehalt bei 66,86%</b>		<b><u>3.938,00€</u></b>	<b>Ruhegehalt bei 69,55%</b>		<b><u>4.096,44€</u></b>
		<b>Monat</b>			<b>Monat</b>
		<b><u>47.255,98€</u></b>			<b><u>49.157,25 €</u></b>
		<b>Jahr</b>			<b>Jahr</b>

<b>Mehrkosten/Fall/Jahr</b>	<b><u>1.901,27€</u></b>		
Bei 190 Personen (ehem. Nordelbien)	<b>361.240,38 €</b>	}	<b><u>399.265,68 €</u></b> Mehrkosten gesamt pro Jahr
Bei 20 Personen (ehem. ELLM/PEK)	<b>38.025,30€</b>		

Die gesamten Mehrkosten belaufen sich für den Zeitraum 2018 – 2053 auf 6.580.000,- €. Zur Berechnung dieses Betrags wurde das fiktive durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter aus der sog. PEP-Statistik für die kommenden acht Jahre herangezogen. Des Weiteren wurde das fiktive Sterbedatum aller Versorgungsberechtigten auf Grundlage der aktuellen Statistik vom Bundesamt für Statistik herangezogen und die Lebenserwartung von Frauen und Männern (Unisex) als Durchschnitt zugrunde gelegt. Danach steigen die jährlichen Mehrkosten bis zum Jahr 2031 und bilden mit ca. 386.000,- € den Scheitelpunkt. Anschließend fallen die Beträge bis ins Jahr 2053 wieder ab. Zu diesem Termin haben nach den versicherungsmathematischen Parametern die Mehrkosten der o. g. Ruhegehaltsempfänger nahezu wieder die Nulllinie erreicht.



## B. Die Regelung im Einzelnen

### Zu Artikel 1

Aufgrund des zu erwartenden Eintritts der Regelaltersgrenze häufen sich nunmehr die Fälle von Festsetzungen der Versorgungsbescheide, bei denen Lücken bei der Anrechnung

ruhegehaltfähiger Dienstzeiten auftreten. Durch eine kirchengesetzliche Überleitungsbestimmung soll eine Regelung in das Kirchliche Versorgungsgesetz eingefügt werden, nach der es dem betroffenen Personenkreis zugebilligt wird, maximal drei Jahre von diesen Teildienstverhältnissen pauschal als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu 100 Prozent anerkannt zu bekommen. Die Vorschrift soll für Ehegatten gelten, die in dem Zeitraum vom 9. März 1985 bis 2009 ein Teildienstverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit mit oder ohne Antrag erlangt haben. Zudem eröffnet die Vorschrift Anwendungsfälle, wenn in dieser Zeit auch an einzelne oder unverheiratete Personen im Probendienst oder zu Beginn oder während des Lebensdienstverhältnisses Teildienstverhältnisse zugewiesen wurden. Nach § 6 Absatz 1 Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes, das über § 2 Absatz 1 des Kirchlichen Versorgungsgesetzes anzuwenden ist, sind Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Diese Vorschrift soll in den Fällen, in denen auf der Grundlage der kirchengesetzlichen Möglichkeiten der damaligen drei Gliedkirchen Teildienstverhältnisse ausgeübt wurden, ausgeschlossen werden, und zwar bis zur Anrechnung von insgesamt drei Jahren, während denen Teildienst zu 50 Prozent erbracht wurde. Nicht davon begünstigt sind Teildienstverhältnisse von mehr als 50 Prozent, also z. B. von 75 Prozent oder andere höhere Teildienstverhältnisse. Die Befristung auf drei Jahre folgt der Überlegung, dass zumindest in der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche von den 190 aufgenommenen Personalfällen überwiegend bereits der Probendienst in Ehegattenteilzeit ausgeübt worden ist. Der normale Probendienst dauerte in der Regel drei Jahre. Die Übernahme in das Lebensdienstverhältnis erfolgte davon ungeachtet in einigen Fällen teilweise in Vollzeitdienstverhältnissen. Da damit immer die Bewerbungsfähigkeit verbunden war, wäre es zumindest nach einer gewissen Zeit den Pastorinnen und Pastoren möglich gewesen, sich auf eine 100 prozentige Stelle zu bewerben. Wenn es stattdessen über viele Jahre hinweg, insbesondere wegen der persönlichen Lebensplanung bei Teildienstverhältnissen blieb, soll diese Zeit nicht begünstigt werden. Dies würde auch im Vergleich zu Pfarrstelleninhaberinnen und –inhabern, die zeitlebens zu 100 Prozent gedient hatten, sozial unverträglich und unverhältnismäßig sein und insoweit rechtswidrig.

Diese Vorschrift bedarf von zweierlei Sichtweisen einer Einschränkung:

- Wenn sich aus dem einzelnen Personalfall ermitteln lässt, dass das Teildienstverhältnis nicht nur auf Antrag, sondern ausschließlich aus eigenem Wunsch ausgeübt wurde, dann soll diese Zeit, unabhängig, wie lange sie dauerte, nicht an der pauschalen Begünstigung der Anrechnung von bis zu drei ruhegehaltfähigen Dienstjahren Anteil haben.

- Auch wenn aus eigenem Wunsch oder auf Antrag ein Teildienstverhältnis ausgeübt wurde, es aber nachgewiesen werden kann, dass der Dienstherr bereit und in der Lage war, eine Vollzeitstelle zuzuweisen, soll das ausgeübte Teildienstverhältnis an der Begünstigung nicht teilhaben.

Schließlich ist die Vorschrift auch anwendbar, wenn Versorgungsberechtigte Teile ihrer ruhegehaltfähigen Dienstzeiten bei anderen Gliedkirchen der EKD ausgeübt haben, dort nach entsprechenden Vorschriften Teildienstverhältnisse zu 50 Prozent ausgeübt haben und erst zu einem späteren Zeitpunkt in den Dienst des Geltungsbereichs der Nordkirche übernommen wurden.

## **Zu Artikel 2**

Diese Regelung entspricht Artikel 110 Absatz 5 der Verfassung. Ein rückwirkendes Inkrafttreten dieser Vorschrift ist angemessen, weil sie lediglich begünstigend auf das versorgungsrechtliche Anwartschaftsrecht der Versorgungsberechtigten wirkt und sie auch auf Fälle anzuwenden ist, die bereits am 1. Januar 2018 im verwaltungsrechtlichen Widerspruchsverfahren oder im Klageverfahren rechtshängig waren und über die bisher noch nicht rechtskräftig entschieden wurde.

(Entwurf: Stand 10. Dezember 2018)

## **Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes**

**Vom**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

### **Artikel 1 Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes**

Dem § 17 des Kirchenversorgungsgesetzes vom 26. November 2015 (KABl. 2016 S. 2), das durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 3. November 2017 (KABl. S. 506, 518) geändert worden ist, wird folgender Absatz angefügt:

„(12) § 6 Absatz 1 Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt für Teildienste von Pastorinnen und Pastoren in Höhe der Hälfte des Umfangs eines uneingeschränkten Diensts, die nach

1. dem Teildienstgesetz vom 23. März 1997 (KABl. S. 59) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs in der jeweils geltenden Fassung,
2. dem Kirchengesetz zur vorläufigen Regelung von eingeschränkten Dienstverhältnissen für Pastoren vom 22. Januar 1983 (GVOBl. S. 86) der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche in der jeweils geltenden Fassung,
3. den Artikeln 6 oder 7 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz PEK vom 17. November 1996 (ABl. 1997 S. 56) in der jeweils geltenden Fassung oder
4. einer vergleichbaren kirchengesetzlichen Regelung einer anderen Gliedkirche der EKD

ausgeübt wurden, mit der Maßgabe, dass die Versorgungsberechtigten insgesamt für längstens drei Jahre so zu stellen sind, als hätten sie Dienst mit einem uneingeschränkten Dienstumfang geleistet, wenn die Gewährung des Teildiensts nicht lediglich im eigenen Interesse der Versorgungsberechtigten erfolgt ist und nicht die Wahl eines Diensts mit einem uneingeschränkten Dienstumfang bestand.“

### **Artikel 2 Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft.

## Anlage 2

Geltungszeitraum von: 01.03.1983  
bis: 03.04.2002

Kirchengesetz zur vorläufigen Regelung  
von eingeschränkten Dienstverhältnissen für Pastoren  
vom 22. Januar 1983 (GVOBl. S. 86),  
das durch Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Kirchengesetzes zur vorläufigen Regelung  
von eingeschränkten Dienstverhältnissen für Pastoren  
vom 19. Januar 1985 die Überschrift: „Kirchengesetz zur vorläufigen Regelung von eingeschränkten  
Dienstverhältnissen für Pastoren (Teilbeschäftigungsgesetz)" erhalten hat,  
das zuletzt durch Kirchengesetz vom 15. Oktober 1999 (GVOBl. S. 206) geändert worden ist und  
durch Artikel 4 des Kirchengesetzes vom 9. Febr. 2002 (GVOBl. S. 122)  
mit Wirkung vom 3. April 2002 aufgehoben worden ist

### § 1

(1) In besonderen Fällen können Pastorinnen und Pastoren auf ihren Antrag nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Kirchengesetzes in einem Dienstverhältnis mit eingeschränktem Auftrag (eingeschränktes Dienstverhältnis) beschäftigt werden. Die Beschäftigung erfolgt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. In besonderen Fällen kann die Beschäftigung auch in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Nordelbischen Kirche erfolgen.

(2) Das eingeschränkte Dienstverhältnis umfasst mindestens die Hälfte eines vollen Dienstverhältnisses.

(3) Die durch die Ordination übertragenen Rechte und Pflichten der Pastorin und des Pastors werden durch die Begründung dieses Dienstverhältnisses nicht eingeschränkt.

### § 2

(1) Das eingeschränkte Dienstverhältnis wird in der Regel durch die Übertragung einer Pfarrstelle begründet. In Ausnahmefällen kann auch ohne Übertragung einer Pfarrstelle ein solches Dienstverhältnis durch Erteilung eines Auftrages für einen bestimmten Tätigkeitsbereich im Rahmen des Stellenplanes begründet werden; dies gilt nicht für eine Tätigkeit in einer Kirchengemeinde.

(2) Vor Begründung eines eingeschränkten Dienstverhältnisses sind die Aufgaben nach ihrem inhaltlichen, ggf. auch nach ihrem zeitlichen Umfang (Verhältnis des eingeschränkten Auftrages zu einer entsprechenden Vollbeschäftigung) im Einzelnen zu beschreiben. Es muss sich um deutlich abgegrenzte Teilbereiche eines Gemeindepfarramtes oder eines allgemein- bzw. gesamtkirchlichen Dienstes handeln. Außerdem ist die Frage der Residenzpflicht zu regeln. Die entsprechende Dienstordnung wird nach Anhörung der zuständigen Gremien der Kirchengemeinde, des Kirchenkreises oder des Dienstes und Werkes sowie der Pastorin oder des Pastors und der oder des Dienstaufsichtsführenden durch das Nordelbische Kirchenamt erlassen.

(3) Eine Pastorin oder ein Pastor mit eingeschränktem Auftrag hat Sitz und Stimme im Kirchenvorstand, soweit sie oder er eine Pfarrstelle innehat oder mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt ist. In anderen Fällen nimmt sie oder er an den Beratungen des Kirchenvorstandes teil, soweit es sich um einen Dienst in einer Kirchengemeinde handelt.

(4) Im Übrigen gelten für den Dienst der Pastorin oder des Pastors mit eingeschränktem Auftrag das Pfarrergesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands einschließlich der für

die Nordelbische Kirche dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen mit der Maßgabe, daß über den Auftrag nach Absatz 2 hinausgehende Aufgaben nur übertragen werden dürfen, wenn dadurch der Umfang des eingeschränkten Auftrages nicht mehr als zumutbar überschritten wird.

(5) Ein eingeschränkter Auftrag in einem Gemeindepfarramt ist möglich, wenn

a) in der Kirchengemeinde eine mit vollem Dienstverhältnis angestellte Pastorin oder ein mit vollem Dienstverhältnis angestellter Pastor Dienst tut oder

b) die Versorgung der Gemeinde durch eine mit eingeschränktem Auftrag beschäftigte Pastorin oder einen mit eingeschränktem Auftrag beschäftigten Pastor aus anderen Gründen gesichert erscheint.

Die Beschäftigung von mehr als einer Pastorin oder einem Pastor mit eingeschränktem Auftrag in einer Kirchengemeinde ist möglich.

### § 3

(1) Bei der Umwandlung eines vollen Dienstverhältnisses in ein eingeschränktes Dienstverhältnis bleiben bisher erworbene Rechte und Ansprüche unberührt, soweit nicht im Folgenden etwas anderes geregelt ist. Über die Zuweisung oder Belassung einer Dienstwohnung entscheidet der Kirchenvorstand mit Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes. für allgemeinkirchliche Stellen der Kirchenkreisvorstand mit Genehmigung des Nordelbischen Kirchenamtes. in allen übrigen Fällen das Nordelbische Kirchenamt. Gegebenenfalls sind bestehende Dienstwohnungsverhältnisse in Mietverhältnisse umzuwandeln.

(2) Soll der Dienst in einer Pfarrstelle, die bisher mit einer Pastorin oder einem Pastor in einem vollen Dienstverhältnis besetzt war, künftig von zwei Pastorinnen oder Pastoren in einem eingeschränkten Dienstverhältnis wahrgenommen werden, bedarf es dafür in der Regel der Errichtung einer zusätzlichen Pfarrstelle nach den dafür geltenden Bestimmungen.

(3) Die Umwandlung eines vollen Dienstverhältnisses in einer Kirchengemeinde in ein eingeschränktes Dienstverhältnis ist nur möglich, wenn der Kirchenvorstand dem zustimmt.

### § 4

(1) Die Dauer des eingeschränkten Dienstverhältnisses einer Pastorin oder eines Pastors soll mindestens drei und höchstens acht Jahre betragen. Bis zum 31. Dezember 1993 können auch eingeschränkte Dienstverhältnisse bis zu 15 Jahren begründet oder bereits bestehende eingeschränkte Dienstverhältnisse auf insgesamt 15 Jahre verlängert werden.

(2) Kann der Pastorin oder dem Pastor bei Beendigung des eingeschränkten Dienstverhältnisses keine andere Pfarrstelle oder vorübergehende Beschäftigung übertragen werden, tritt sie oder er in den Wartestand. Die Pastorin oder der Pastor hat die Pflicht, einen ihr oder ihm angebotenen angemessenen Auftrag anzunehmen. Tut sie oder er das nicht, ist das Dienstverhältnis zu beenden. Ist die Übertragung einer neuen Aufgabe nicht möglich, weil keine geeignete Stelle oder Beschäftigungsmöglichkeit zur Verfügung steht, wird die Pastorin oder der Pastor nach den Bestimmungen des Pfarrergesetzes der Vereinigten Ev-Luth. Kirche Deutschlands in der jeweils gültigen Fassung in den Ruhestand versetzt.

(3) Die Pastorin oder der Pastor erhält während der ersten fünf Jahre nach Eintritt in den Wartestand 75 v.H. der bei Beendigung des eingeschränkten Dienstverhältnisses gezahlten Dienstbezüge, mindestens aber das zum Zeitpunkt des Eintritts in den Wartestand erdiente Ruhegehalt als Wartestandsbezüge.

## § 5

(1) Die Besoldung (Vergütung) und die Gewährung von Nebenleistungen richten sich nach dem Vomhundertsatz der vergleichbaren vollen Pastorenbesoldung und werden für den Einzelfall entsprechend dem Umfang des eingeschränkten Dienstverhältnisses vom Nordelbischen Kirchenamt festgesetzt. Diese Regelung gilt nicht für Auslagenersatz, Beihilfen und für bei einem Dienstunfall zustehende Leistungen. Bei der Berechnung der höchsten Dienstwohnungsvergütung (§ 12 Pastoratsvorschriften) ist der Vomhundertsatz nach Satz 1 zugrunde zu legen. Diese Minderung erfolgt nur, soweit nachgewiesen wird, daß bei Alleinstehenden das gesamte Einkommen oder bei Ehepaaren das gemeinsame Einkommen gemäß dem Zweiten Teil des Wohngeldgesetzes nicht die jeweilige vergleichbare volle Pastorenbesoldung erreicht. Die gegebenenfalls entsprechende verringerte Dienstwohnungsvergütung ist von dem Monat an zu zahlen, der dem Monat folgt, in dem der Antrag gestellt wurde. Der Pastor oder die Pastorin hat jede Änderung der Verhältnisse, die die Höhe der Dienstwohnungsvergütung beeinflussen kann, der zuständigen Stelle unverzüglich anzuzeigen. Die Festsetzung der Dienstwohnungsvergütung erfolgt für längstens zwölf Monate und ist auf Antrag bei Vorliegen der Voraussetzungen zu verlängern.

(2) Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist nach den für Nebentätigkeiten geltenden Bestimmungen zulässig. Im Einzelfall kann das Nordelbische Kirchenamt nach Anhörung der Bischöfin oder des Bischofs und der Pröpstin oder des Propstes die Ausübung einer darüber hinausgehenden Nebentätigkeit, soweit diese die Wahrnehmung der Pflichten aus dem eingeschränkten Dienstverhältnis nicht beeinträchtigt, genehmigen.

(3) Die Ruhegehaltsfähigkeit einer Dienstzeit im eingeschränkten Dienstverhältnis richtet sich nach den für die Versorgung der Pastorinnen und Pastoren geltenden Bestimmungen.

## § 6

(1) Eine Pastorin oder ein Pastor zur Anstellung kann in ein eingeschränktes Dienstverhältnis übernommen werden. Die Probezeit dauert 3 1/2 bis höchstens 5 Jahre. Wird das eingeschränkte Dienstverhältnis vor Ablauf der Probezeit beendet, ohne daß eine neue Aufgabe übertragen wird, wird die Pastorin oder der Pastor zur Anstellung entlassen

(2) Für die Dauer des eingeschränkten Dienstverhältnisses erhält die Pastorin oder der Pastor zur Anstellung eine Besoldung nach § 5 Abs. 1 dieses Gesetzes, mindestens jedoch 50 v.H. der im Kirchenbesoldungsgesetz festgesetzten Besoldung einer Pastorin oder eines Pastors in der Besoldungsgruppe A 13. § 6 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz i.d.F. vom 11. Februar 1991(GVOBl.1991S.90) findet keine Anwendung.

## § 7

(1) Ein Ehepaar, bei dem beide Ehegatten die Anstellungsfähigkeit erworben haben und ordiniert sind, kann von Beginn der Probezeit an in ein eingeschränktes Dienstverhältnis übernommen werden, wenn das Ehepaar beantragt, daß ihm gemeinsam eine Gemeindepfarrstelle übertragen wird.

(2) Die Übertragung einer gemeinsam zu verwaltenden Pfarrstelle an ein Pastoren-Ehepaar bedarf der Zustimmung des Kirchenvorstandes, der Pröpstin oder des Propstes und der Bischöfin oder des Bischofs.

(3) Die Probezeit beider im eingeschränkten Dienstverhältnis beschäftigter Ehegatten beträgt mindestens 3 1/2 Jahre, höchstens 5 Jahre. Die Frist für die Genehmigung zur Bewerbung um freie Pfarrstellen entspricht der Regelung nach § 2 Abs. 3 Beschäftigungsförderungsgesetz.

(4) Die Dienstaufgaben beider Ehegatten sind in einer Dienstordnung (§ 2 Abs. 2) festzulegen.

(5) Für die Dauer der gemeinsamen Verwaltung einer Pfarrstelle in einem eingeschränkten Dienstverhältnis erhält jeder Ehegatte 50 v.H. der im Kirchenbesoldungsgesetz festgesetzten Besoldung einer Pastorin oder eines Pastors in der Besoldungsgruppe A 13. Im Falle der gegenseitigen Vertretung während des Erziehungsurlaubs erhält jeder der Ehegatten, der die Vertretung wahrnimmt, seine volle im Kirchenbesoldungsgesetz festgesetzte Besoldung. § 6 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz findet keine Anwendung.

(6) Wird das eingeschränkte Dienstverhältnis eines Ehegatten vor Ablauf der Probefrist beendet, ohne daß eine neue Aufgabe übertragen wird, wird dieser Ehegatte aus dem Dienst entlassen. In diesem Fall wird das Dienstverhältnis auf Antrag des im Probefrist verbleibenden Ehegatten in ein volles Dienstverhältnis umgewandelt, wenn der Kirchenvorstand zustimmt. In diesem Fall wird die im eingeschränkten Dienstverhältnis abgeleistete Probefrist auf die gesetzliche, im vollen Probefristverhältnis abzuleistende Dienstzeit mit 50 v.H. angerechnet.

(7) Ein Rechtsanspruch eines Pastoren-Ehepaares auf (Übernahme in ein Probefristverhältnis im Rahmen eines eingeschränkten Dienstverhältnisses zur Verwaltung einer gemeinsamen Pfarrstelle besteht nicht.

## § 8

(Inkrafttreten)

# **Kirchengesetz über Dienstverhältnisse mit eingeschränkter Aufgabe für Pastoren und Pastorinnen (Teildienstgesetz)<sup>1,2</sup>**

**vom 23. März 1997**

***veröffentlicht im KABl 1997 S. 59***

## **§ 1**

(1) Dienstverhältnisse mit eingeschränkter Aufgabe können nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes begründet werden, wenn

1. der Oberkirchenrat Pfarrstellen zu Pfarrstellen mit halbem oder drei Viertel Dienst erklärt hat,
2. einem Ehepaar gemeinsam eine Pfarrstelle übertragen wird.

(2) Ein Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe darf nur für einen Aufgabenbereich begründet werden, der mindestens der Hälfte des vollen Dienstes eines Pastors entspricht.

(3) Die Entscheidung über die Begründung von Dienstverhältnissen mit eingeschränkter Aufgabe trifft der Oberkirchenrat nach Anhörung des Kirchgemeinderates und des Landessuperintendenten, bei allgemeinkirchlichen Pfarrstellen, die nicht durch die Kirchenleitung besetzt werden, nach Anhörung des nach den kirchlichen Ordnungen zuständigen Gremiums, bei allgemeinkirchlichen Pfarrstellen im Kirchenkreis nach Anhörung des Kirchenkreisrates.

(4) <sup>1</sup>Bei allgemeinkirchlichen Pfarrstellen, die durch die Kirchenleitung besetzt werden, tritt an die Stelle des Oberkirchenrates die Kirchenleitung. <sup>2</sup>Anstelle der Beteiligung nach Absatz 3 sind die nach den kirchlichen Ordnungen zuständigen Gremien anzuhören.

## **§ 2**

<sup>1</sup>Der Inhaber einer Pfarrstelle mit eingeschränkter Aufgabe hat alle Rechte und Pflichten eines Pastors gemäß den Bestimmungen der kirchlichen Ordnungen. <sup>2</sup>Art und Umfang des Dienstes werden in einer Dienstordnung festgelegt, die der Landessuperintendent im Einvernehmen mit dem Kirchgemeinderat, bei allgemeinkirchlichen Pfarrstellen der Oberkirchenrat erlässt. <sup>3</sup>Bei der Heranziehung zu Vertretungsdiensten und Sonderaufgaben ist zu berücksichtigen, dass der Pastor in einem Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe steht.

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die abgebildete Fassung dieses Rechtstextes wurde von der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs zur Verfügung gestellt.

<sup>2</sup> Red. Anm.: Das Kirchengesetz trat gemäß § 39 Absatz 2 Nummer 6 des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes vom 31. März 2014 (KABl. S. 219) mit Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes der EKD vom 10. November 2010 (ABl. EKD S. 307, 2011 S. 149, 289) für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland am 1. April 2014 mit Ablauf des 31. März 2014 außer Kraft.

### § 3

(1) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis eines Pastors kann auf seinen Antrag oder von Amts wegen mit seiner Zustimmung in ein Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe umgewandelt werden, wenn die Voraussetzungen gegeben sind. <sup>2</sup>Der Pastor behält das Recht, sich auf eine Pfarrstelle mit vollem Dienstumfang zu bewerben.

(2) Die Vorschriften der §§ 83 bis 85 Pfarrergesetz bleiben unberührt.

### § 4

<sup>1</sup>Der Pastor in einem Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe erhält Besoldung entsprechend dem Umfang seines Dienstes. <sup>2</sup>Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen werden ohne Kürzung gewährt. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt für die Unfallfürsorge bei Dienstunfällen.

### § 5

Für die Ausübung einer weiteren Tätigkeit durch den Pastor, der in einem Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe steht, gelten die Vorschriften des Pfarrergesetzes über die Nebentätigkeit entsprechend.

### § 6

Der Pastor in einem Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Dienstwohnung zu bewohnen.

### § 7

(1) <sup>1</sup>Ehegatten, die die Bewerbungsfähigkeit haben, kann nach Maßgabe der Bestimmungen des Pfarrstellenübertragungsrechts gemeinsam eine Pfarrstelle übertragen werden, wenn jeder Ehegatte in einem Dienstverhältnis mit eingeschränkter Aufgabe beschäftigt wird. <sup>2</sup>In diesem Fall werden die Ehegatten gemeinsam Inhaber der Pfarrstelle.

(2) Vor der Übertragung der Pfarrstelle ist der Kirchgemeinderat zu hören.

(3) Die Ehegatten, denen gemeinsam eine Pfarrstelle übertragen worden ist, sind verpflichtet, die ihnen zugewiesene Dienstwohnung zu beziehen.

(4) <sup>1</sup>Beide Ehegatten erhalten die ihnen zustehende Besoldung je zur Hälfte. <sup>2</sup>Beihilfen in Krankheits-, Geburts- oder Todesfällen werden ohne Kürzung gewährt. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt für die Unfallfürsorge bei Dienstunfällen.

(5) Für die Ausübung einer weiteren Tätigkeit durch einen oder beide Ehegatten gelten die Vorschriften des Pfarrergesetzes über die Nebentätigkeit entsprechend.

### § 8

(1) <sup>1</sup>Art und Umfang des Dienstes sind für jeden Ehegatten in einer Dienstordnung festzulegen, die der Landessuperintendent im Einvernehmen mit dem Kirchgemeinderat erlässt. <sup>2</sup>Jedem Ehegatten soll ein arbeitsmäßig abgrenzbarer Teilbereich des pfarramtlichen Dienstes übertragen werden.

(2) <sup>1</sup>Im Falle der Verhinderung hat jeder der Ehegatten den anderen zu vertreten. <sup>2</sup>Ist dies im Einzelfall nicht möglich, so ist die Vertretung nach den allgemeinen Grundsätzen zu regeln.

(3) <sup>1</sup>Einer der Ehegatten ist Mitglied des Kirchgemeinderates, der andere nimmt an den Sitzungen des Kirchgemeinderates beratend teil. <sup>2</sup>Ist das Mitglied verhindert, so übt der andere Ehegatte das Stimmrecht aus. <sup>3</sup>Der Landessuperintendent bestimmt, welcher der Ehegatten dem Kirchgemeinderat als Mitglied angehört.

(4) <sup>1</sup>Wird einem Ehegatten Erziehungsurlaub gewährt oder wird ein Ehegatte gemäß den dienstrechtlichen Bestimmungen wegen der Betreuung von Kindern oder aus anderen wichtigen familiären Gründen beurlaubt, so ist das Dienstverhältnis des anderen Ehegatten während der Dauer des Erziehungsurlaubes oder der Beurlaubung in ein Dienstverhältnis mit vollem Dienstumfang umzuwandeln. <sup>2</sup>Dem Antrag eines Ehegatten auf Gewährung von Erziehungsurlaub oder auf Beurlaubung kann nur entsprochen werden, wenn der andere Ehegatte zugestimmt hat.

(5) <sup>1</sup>Treten bei einem der Ehegatten Umstände ein, aufgrund deren ein Pastor gemäß den dienstrechtlichen Bestimmungen die Ausübung des Dienstes untersagt oder er vorläufig des Dienstes enthoben werden kann, so kann der Oberkirchenrat anordnen, dass auch der andere Ehegatte keinen Dienst ausübt. <sup>2</sup>Zuvor sind der Betroffene, der Kirchgemeinderat und der Landessuperintendent zu hören.

## **§ 9**

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Kirchengesetz gelten jeweils in der männlichen und weiblichen Form.

## **§ 10**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. April 1997 in Kraft.

**Kirchengesetz zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes  
vom 15. Juni 1996 (PfdG) und des Einführungsgesetzes  
zum Pfarrdienstgesetz vom 15. Juni 1996 (EGPfdG)  
(Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz PEK –  
AG PfdG Pom.)<sup>1, 2</sup>**

**Vom 17. November 1996**

**(ABl. 1997 S. 56)**

**Änderungen**

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes der Ausführung des Pfarrdienstgesetzes	24. April 2005	ABl. S. 24	Artikel 9 Satz 2	Angabe ersetzt
2	Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes vom 15.6.1996 (PfdG) und des Einführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz vom 15.6.1996 (EGPfdG) (Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz PEK – AG PfdG Pom)	26. März 2006	ABl. Heft 1 S. 3	Artikel 7a und 7b  Anlage	neu eingefügt  angefügt

<sup>1</sup> Red. Anm.: Das Kirchengesetz galt nach Maßgabe des Teil 1 § 48 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in seiner jeweils geltenden Fassung bis zu einer Rechtsvereinheitlichung auf dem Gebiet der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche fort.

<sup>2</sup> Red. Anm.: Das Kirchengesetz ist gemäß § 39 Absatz 2 Nummer 3 des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der EKD und des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes der VELKD in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz – PfdGErgG) vom 31. März 2014 (KABl. S. 219) mit Ablauf des 31. März 2014 außer Kraft getreten.

3	Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes vom 15.6.1996 (PfdG) und des Einführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz vom 15.6.1996 (EGPfdG) (Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz PEK - AG PfdG Pom)	15. Oktober 2006	ABl. Heft 2 S. 7	Artikel 3a	neu eingefügt
4	Viertes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Pfarrdienstgesetzes vom 15. Juni 1996 (PfdG) und des Einführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz vom 15. Juni 1996 (EGPfdG) (Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz PEK – AG PfdG Pom)	18. Oktober 2009	ABl. S. 87	Artikel 9 Satz 2	Angabe ersetzt

Die Landessynode erlässt gemäß § 106 PfdG folgendes Ausführungsgesetz:

**Artikel 1**  
(zu § 3 PfdG)

In der Pommerschen Evangelischen Kirche erfolgt die Ordinationsverpflichtung auf die lutherischen oder auf die reformatorischen Bekenntnisschriften.

**Artikel 2**  
(zu § 21 Absatz 4 PfdG)

Das Dienstverhältnis der Pfarrerrinnen und Pfarrer zur Anstellung endet, wenn nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit bis zum Ablauf von vier Jahren ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit nicht begründet worden ist, sofern nicht im Einzelfall etwas anderes bestimmt wurde.

**Artikel 3**  
(zu § 31 Absatz 3 PfdG)

<sup>1</sup>Pfarrerinnen und Pfarrer haben kein Recht auf Einsicht in die Ausbildungs- und Prüfungsakten. <sup>2</sup>Das Konsistorium kann auf begründeten Antrag Auskünfte aus diesen Akten erteilen.

**Artikel 3 a**  
(zu § 34 Absatz 5 PfdG)

Ordinierten, die nicht in einem Dienstverhältnis als Pfarrerin oder Pfarrer auf Lebenszeit oder auf Probe stehen, kann durch die Bischöfin oder den Bischof das Recht auf Führung der Bezeichnung „Pastorin“ oder „Pastor“ beigelegt werden.

#### **Artikel 4**

##### **(zu § 34 Absatz 5 PfdG)**

<sup>1</sup>Zur Amtstracht der Pfarrerinnen und Pfarrer gehören der Talar, das Barett und das Beffchen. <sup>2</sup>Pfarrerinnen können statt des Beffchens auch den Stehkragen tragen. <sup>3</sup>Die Inhaber der Pfarrstellen im Bereich der Hansestadt Stralsund können wie bisher die weiße Halskrause tragen. <sup>4</sup>Die Verwendung anderer liturgischer Kleidung regelt eine »Ordnung zur liturgischen Kleidung«<sup>3</sup>.

#### **Artikel 5**

##### **(zu § 35 PfdG)**

Der Erholungsurlaub der Pfarrerinnen und Pfarrer wird durch eine Urlaubsordnung geregelt, die die Kirchenleitung erlässt.

#### **Artikel 6**

##### **(zu §§ 67 und 68 PfdG)**

- (1) <sup>1</sup> Wurde eine Pfarrstelle für den eingeschränkten Dienst bestimmt, so kann die Stelle nur Pfarrerinnen und Pfarrern übertragen werden, die im eingeschränkten Dienst beschäftigt sind. <sup>2</sup> Pfarrerinnen und Pfarrer, die im eingeschränkten Dienst beschäftigt sind, sollen nicht in Pfarrstellen berufen werden, die nicht für den eingeschränkten Dienst bestimmt sind.
- (2) <sup>1</sup> Bevor für eine Pfarrstelle ein anderer Dienstumfang festgelegt wird, sind der zuständige Gemeindekirchenrat und Kreiskirchenrat zu hören. <sup>2</sup> Sind diese einverstanden, entscheidet über die Veränderung das Konsistorium, andernfalls die Kirchenleitung.
- (3) <sup>1</sup> Wird für eine Pfarrstelle ein anderer Dienstumfang festgelegt, so ist die Stelle der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber zu belassen, wenn diese oder dieser einer entsprechenden Einschränkung oder Erweiterung des Dienstumfangs zustimmt. <sup>2</sup> Über Ausnahmen entscheidet in begründeten Einzelfällen die Kirchenleitung.

#### **Artikel 7**

##### **(zu § 69 PfdG)**

- (1) Ist zwei Pfarrerinnen oder Pfarrern, deren Dienstumfang jeweils auf die Hälfte eingeschränkt ist, gemeinsam eine Pfarrstelle übertragen worden und wird das Dienstverhältnis einer oder eines der Beteiligten verändert oder beendet, so kann die oder der andere aus der Pfarrstelle abberufen oder in den Wartestand versetzt werden.
- (2) <sup>1</sup> Für die gemeinsame Wahrnehmung des Dienstes in einer Pfarrstelle kann die Kirchenleitung im Einzelfall eine andere als eine Teilung je zur Hälfte zulassen. <sup>2</sup> In diesem Fall ist diejenige oder derjenige der Beteiligten, der oder dem der geringere Anteil übertragen wird, zur Ausübung des pfarramtlichen Dienstes im Nebenberuf (§ 102) freizustellen.

---

<sup>3</sup> Red. Anm.: siehe Ordnungsnummer 3.147-501 P.

**Artikel 7a**  
**(zu § 72 PfdG)<sup>4</sup>**

(1) <sup>1</sup>Zehn Jahre nach der Übertragung einer Pfarrstelle prüfen die an der Übertragung Beteiligten gemeinsam mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer, ob der Dienst weiter in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll oder ob ein Stellenwechsel als geraten erscheint. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Pfarrfrauen oder Pfarrer, die sich in einem Alter von fünf Jahren vor der Versetzung in den Ruhestand gemäß § 92 PfdG befinden.

(2) Wird zu einem Stellenwechsel geraten, so soll die Pfarrerin oder der Pfarrer innerhalb eines Jahres die Pfarrstelle wechseln.

(3) Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann aus der Pfarrstelle abberufen werden, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der vorgenannten Frist eine neue Pfarrstelle übertragen worden ist.

**Artikel 7b**  
**(zu § 73 PfdG)**

(1) Pfarrfrauen und Pfarrer können unter den in § 73 PfdG genannten Voraussetzungen in eine andere Pfarrstelle gerufen werden, wenn der Pfarrstellenwechsel der oder dem Betroffenen zumutbar ist.

(2) <sup>1</sup>Die Kirchenleitung teilt der Pfarrerin oder dem Pfarrer schriftlich ihre Absicht mit, den Ruf in eine andere Pfarrstelle auszusprechen und erbittet eine schriftliche Äußerung innerhalb von zwei Monaten. <sup>2</sup>Die Kirchenleitung entscheidet danach, ob sie die Pfarrerin oder den Pfarrer in die andere Pfarrstelle ruft.

(3) Die Pfarrerin oder der Pfarrer hat dem Ruf Folge zu leisten.

**Artikel 8**  
**(zu Artikel 2 § 2 EG PfdG)**

Die Kirchenleitung kann für einen festzulegenden Zeitraum, jedoch nicht mit Wirkung über den 31. Dezember 2001 hinaus, beschließen, dass die Berufung in den pfarramtlichen Probedienst (Entsendungsdienst) allgemein nur im eingeschränkten Dienst erfolgt.

**Artikel 9**  
**(zu Artikel 12 § 1 EG PfdG)**

<sup>1</sup>Im Interesse des Abbaus eines Personalüberhanges im pfarramtlichen Dienst können Pfarrfrauen und Pfarrer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden. <sup>2</sup>Diese Regelung tritt am 31. Dezember 2014 außer Kraft.

**Artikel 10**

Weitere Ergänzungsbestimmungen erlässt das Konsistorium.

**Artikel 11**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

---

<sup>4</sup> Anmerkung der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche:

Hierzu bestimmt die Anlage zum Änderungsgesetz vom 26. März 2006 (ABl. Heft 1 S. 3, 4):

„Die Landessynode empfiehlt, Artikel 10 des AG PfdG Pom bezüglich Artikel 7 a anzuwenden. In der Ergänzungsbestimmung soll als Übergangsregelung bestimmt werden, dass das Gesetz auf alle Pfarrfrauen und Pfarrer, die vor länger als 10 Jahren die Pfarrstelle übertragen bekommen haben und die Überprüfung nicht freiwillig oder nach dem bis 1997 geltenden Pfarrdienstgesetz stattgefunden hat, angewendet werden soll.“

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes tritt das Kirchengesetz zur Durchführung des Pfarrerdienstgesetzes des Bundes und des Pfarrerdienstrechtsausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 6. November 1983 (PfdrDG Greifswald) außer Kraft.

## Anlage 5

Pastorinnen- und Pastorenvertretung  
Pastor Herbert Jeute  
Kirchenstr. 35, 25709 Kronprinzenkoog  
21.9.2018

An  
die Kirchenleitung  
Herrn Bischof Ulrich

Herrn OKR Kriedel

Zur Kenntnis  
Herrn OKR Tetzlaff  
Herrn OKR Dr. Ahme  
Dänische Str. 21-35  
24103 Kiel

### **Stellungnahme zum Entwurf:      Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes**

Sehr geehrter Herr Bischof Ulrich,

sehr geehrter Herr OKR Kriedel,

sehr geehrte Damen und Herren,

die Pastorinnen- und Pastorenvertretung der Nordkirche begrüßt den vorgelegten Entwurf.

Leider können wir zurzeit nur eine vorläufige Stellungnahme abgeben. Von Betroffenen wird noch eine rechtliche Beratung in Anspruch genommen. Die in Kürze erwarteten Ergebnisse wollen und müssen wir berücksichtigen.

Von den Betroffenen wird darauf verwiesen,

1. dass ihnen beim Dienstantritt mitgeteilt wurde, dass sie eine volle Versorgungsanwartschaft aufgrund der bestehenden Regelungen leicht erreichen könnten,
2. dass für Ehepaare in Zwangsteilzeit nicht nur eine 100%-Beschäftigung verweigert wurde, sondern dass auch in der Folgezeit die Zwangsteilung nachwirkte, da aufgrund der vielen Stellensuchenden - zum Beispiel der Rückkehrer aus Beurlaubungen oder aus zeitlich begrenzten Stellen - freie Stellen sehr selten und begehrt waren. Zwei Stellen in familienverträglicher Nähe zu finden, war unmöglich.

## Anlage 5

3. dass sie und ebenso die Pastorenvertretung auf Fragen nach Widerspruchsmöglichkeiten oder Rechtswegen wegen der reduzierten Versorgungsanwartschaft vom zuständigen Dezernat des Landeskirchenamt die Antwort erhielten, dass Rechtswege erst beim Eintritt der Versorgung möglich seien.

Der Vorstand der Pastorenvertretung begrüßt die vorgeschlagene einvernehmliche Regelung. Allerdings werden die besonderen Belastungen der Ehepaare mit einem Dienstantritt auf Zwangsteilstellen vor der Versorgungsreform des Bundes von 1991 nur unzureichend berücksichtigt. Wir verweisen hier auf das Versorgungsgesetz der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands, das für die Jahre ohne Bewerbungsmöglichkeit auf eine ganze Stelle für Ehepaare in Zwangsteilzeit in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundes einen vollen Erwerb der Versorgungsanwartschaft für die zwangsreduzierten Jahre vorsieht.

Mit freundlichem Gruß

Pastor Herbert Jeute

**Von:** [Schollas, Thomas](#)  
**An:** [Kriedel, Sebastian](#)  
**Betreff:** AW: Stellungnahmeverfahren  
**Datum:** Montag, 3. September 2018 10:54:33  
**Anlagen:** [image002.jpg](#)  
[image003.jpg](#)

---

Lieber Herr Kriedel,

ich begrüße diese Vorlage ausdrücklich, weil sie das Opfer der von der „Zwangsteilzeit“ betroffenen Personen würdigt. Sie macht zugleich das Dilemma deutlich, vor dem die Kirchen damals standen.

Formal bitte ich darum, die offizielle Bezeichnung „Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit“ statt „Gleichstellungsbeauftragte“ in die Vorlage einzufügen.

Herzliche Grüße

Thomas Schollas



**Thomas Schollas**

### **Beauftragter für Geschlechtergerechtigkeit**

Landeskirchenamt

Dezernat Leitung

Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel  
Tel.: +49 431 9797-656

[www.nordkirche.de](http://www.nordkirche.de)  
[www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de](http://www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de)

---

**Von:** Kriedel, Sebastian  
**Gesendet:** Dienstag, 28. August 2018 17:29  
**An:** Schollas, Thomas  
**Betreff:** Stellungnahmeverfahren

Lieber Herr Schollas,

mit diesem Anschreiben gibt Ihnen das Landeskirchenamt Gelegenheit zur Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu dem in den Anlagen dokumentierten Kirchengesetzvorhaben. Ich bitte Sie wegen des Zeitplans (vgl. Vorlage Seite 2) um Stellungnahme binnen drei Wochen.

Zum Sachverhalt dürfte die Begründung der Vorlage ausreichend sein. Zusammenfassend dazu kurz folgendes:

In den 1980iger Jahren machte sich aufgrund finanzieller Rückgänge bei gleichzeitigem deutlichen Anstieg der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für den pastoralen Dienst (geburtenstarke Jahrgänge) ein Pfarrstellenmangel in der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche bemerkbar. Die Personalentwicklung des Nordelbischen Kirchenamts versuchte bis weit in die 1990iger Jahre hinein dem entgegen zu wirken, indem

vorhandene Pfarrstellen geteilt wurden und Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in der Regel nur noch im Teildienst übernommen wurden. Nur auf diese Weise konnte erreicht werden, dass eine größtmögliche Anzahl von ausgebildeten Pastorinnen und Pastoren in ein Dienstverhältnis gelangte.

Ab Ende der 1990iger Jahre kann eine ähnliche Entwicklung in der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der ehemaligen Pommerschen Evangelischen Kirche festgestellt werden. Diese Praxis wurde bis etwa 2007 geübt. Für die Nordelbische Kirche geschah dies zunächst auf der Grundlage des Teilbeschäftigungsgesetzes vom 22. Januar 1983 (GVOBl. S. 86). Weitere Rechtsvorschriften folgten, in der Mecklenburgischen und der Pommerschen Kirche ab Mitte der 1990iger Jahre.

Aufgrund des in den kommenden Jahren bevorstehenden Eintritts dieser Personen in die Regelaltersrente häufen sich nunmehr die Anfragen, wie die Zeit des unfreiwilligen Teildienstes bei der Festsetzung der Versorgung berücksichtigt wird.

Nach § 6 Absatz 1 Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes, das über § 2 Absatz 1 des Kirchlichen Versorgungsgesetzes anzuwenden ist, sind Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Zwischen dem Höchstruhegehaltsatz und dem individuell errechneten Ruhegehaltsatz der betreffenden Pastorinnen und Pastoren klafft daher angesichts des Teildienstes, der nicht immer auf eigenen Antrag versehen wurde, eine Lücke. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass durch das zur Zeit des damaligen Bundesinnenministers Otto Schily erlassene Strukturanpassungsgesetzes des Bundes anstelle der zum damaligen Zeitpunkt 35 Dienstjahre bis zum Erreichen des Höchstruhegehaltsatzes zwischenzeitlich aufgrund von Änderungen des Versorgungsrechts in der Regel 40 Dienstjahre zurückgelegt werden müssen, um den Höchstruhegehaltsatz zu erreichen.

Das Landeskirchenamt und die Pastorenvertretung sind seit längerem im Gespräch, wie, ungeachtet der Rechtsprechung der Obergerichte zum Teildienst, ein gewisser Ausgleich, auch wenn er eher nur symbolischen Charakter haben kann, für die Pastorinnen und Pastoren getroffen werden kann, die nicht nur aus eigenem Interesse ein Teildienstverhältnis begründet haben. Das DAR Dezernat hat inzwischen an einer ganz konkreten Lösung gearbeitet, die der Landessynode voraussichtlich im März 2019 zur Beschlussfassung vorgelegt werden soll.

Für das Gesetzesvorhaben entsprechend des anhängenden Entwurfs einer Vorlage bitte ich freundlich um ein Votum. Das Nähere dazu können Sie der Vorlage entnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Sebastian Kriedel

*Sebastian Kriedel*

jur. Oberkirchenrat



LANDESKIRCHENAMT

Außenstelle Schwerin

Dezernat Recht / Dienst- und Arbeitsrecht

Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

Münzstraße 8-10; D- 19055 Schwerin

Telefon: (+49) (0)385) 20223 -164

Telefax: (+49) (0)385) 20223 -166

E-Mail: [sebastian.kriedel@lka.nordkirche.de](mailto:sebastian.kriedel@lka.nordkirche.de)

[www.nordkirche.de](http://www.nordkirche.de)



**Bitte prüfen Sie, ob diese Mail wirklich ausgedruckt werden muss!**