

V o r b l a t t

zum Entwurf eines Kirchengesetzes

über die Zustimmung und über die Ausführungsbestimmungen zum Pfarrdienstgesetz der EKD

A. Problemlage und Zielsetzung

I. Pfarrdienstgesetz der EKD

Das Pfarrdienstrecht ist eine zentrale Materie des evangelischen Kirchenrechts. Sie regelt die Rechtsbeziehungen zwischen der Kirche als Dienstherrn und ihren Pfarrern und Pfarrerinnen. Kennzeichnend für das Pfarrdienstverhältnis sind seine Unterschiede zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen: Es ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis, das nicht durch Vertrag, sondern durch Hoheitsakt begründet und dessen Inhalt durch gesetzlich geregelte Rechte und Pflichten bestimmt wird.

Das Pfarrdienstrecht ist in den 22 Gliedkirchen der EKD in 11 verschiedenen Pfarrdienstgesetzen geregelt. In den Gliedkirchen der VELKD gilt das Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrern und Pfarrer in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands. In den Gliedkirchen der ehemaligen EKU gilt das Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrern und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union. In den anderen neun Gliedkirchen gelten eigene Pfarrdienstgesetze.

Angesichts dieser Situation hat die Dienstrechtliche Kommission des Rates der EKD bereits im Jahr 1996 Formulierungsvorschläge zur Vereinheitlichung der einzelnen Pfarrdienstgesetze erarbeitet. Der Rat der EKD und die Kirchenkonferenz haben die Vorschläge zustimmend zur Kenntnis genommen und den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen empfohlen, die Vorschläge im Falle von Novellierungen und Gesetzesänderungen zu berücksichtigen. Zu einer nachhaltigen Vereinheitlichung haben sie nicht geführt. Die Kirchenkonferenz der EKD hat in ihrer Sitzung am 22. Juni 2006 die Anregung aus der EKM, die elf verschiedenen Pfarrdienstgesetze in den Gliedkirchen der EKD zusammenzuführen und ein gemeinsames Pfarrdienstrecht zu schaffen, positiv aufgenommen und die Erwartung geäußert, dass das Kirchenamt der EKD den Entwurf eines solchen Gesetzes vorbereitet. Der Rat der EKD hat sich diese Anregung mit Beschluss vom 6. Oktober 2006 zu eigen gemacht und das Kirchenamt der EKD gebeten, die nötigen Vorarbeiten aufzunehmen und das Verfahren mit der VELKD und der UEK abzustimmen. Nachdem in den letzten Jahren bereits die Vereinheitlichung des Kirchenbeamtenrechts und des Disziplinarrechts gelungen ist, ist die Vereinheitlichung des Pfarrdienstrechts aus mehreren Gründen folgerichtig: Da nur noch ein Gesetz fortgeschrieben werden muss, verringert sich der dafür erforderliche zeitliche, organisatorische, personelle und auch finanzielle Aufwand. Ein einheitliches Pfarrdienstrecht ermöglicht eine Angleichung der Verwaltungspraxis und damit den Austausch von Erfahrungen und Kenntnissen zwischen den Landeskirchen. Die Pfarrern-

nen und Pfarrer in den einzelnen Gliedkirchen werden nach gleichen gesetzlichen Bestimmungen behandelt, so dass auch ein Wechsel zwischen den Gliedkirchen leichter möglich ist. Letztlich wird ein einheitliches Pfarrdienstgesetz auch zu einer höheren Akzeptanz kirchlichen Rechts gegenüber staatlichen Stellen führen.

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat dem Pfarrdienstgesetz der EKD bereits zugestimmt und die übrigen Landeskirchen beraten die Übernahme derzeit.

II. Zweiter Zugang zum Pfarrdienst

Weiterhin wird die Übernahme des Pfarrdienstgesetzes der EKD zum Anlass genommen, für den Bereich der EKHN den sog. „zweiten Zugang“ zum Pfarrdienst zu etablieren.

Gegenwärtig besteht ein großes Interesse an einem Zugang zum Pfarramt bei Personen, die nach einer bereits erfolgreichen Studien- und Berufslaufbahn den Pfarrberuf als zweite Berufslaufbahn anstreben und zunehmend in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und anderen Kirchen nach den Möglichkeiten eines qualifizierten Zugangs zum Pfarrdienst fragen. Die Altersstruktur der Interessenten reicht von Anfang 30 bis Mitte 40. Ein Teil dieser Interessenten verfügt dabei über beachtliche Qualifikationen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Medizin, Publizistik, Betriebswirtschaft, Geschichte, Ingenieurwissenschaften u.a.) und mehrjährige Berufserfahrungen (Medien, Informationstechnologie, Finanzen, u.a.) einschließen. Die Bereitschaft des persönlichen Ressourceneinsatzes und die persönliche Eignung sind ebenfalls zum Teil als sehr beachtenswert einzuschätzen. Gleichwohl scheidet der reguläre Zugang zum Pfarrdienst über ein klassisches Theologiestudium unter zeitlichen und finanziellen Gesichtspunkten in der Regel aus.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die Zahl der Theologiestudierenden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau den Personalbedarf im Nachwuchsbereich alleine nicht decken wird. Auf Basis der bekannten Zahlen im Bereich der Theologiestudierenden und der ab ca. 2017 steigenden Pensionierungszahlen im Pfarrdienst ist damit zu rechnen, dass bis zu 5 -10 Personen im Jahr für die gewünschte Auslastung im Vikariatsbereich und damit in Folge für das Pfarramt fehlen werden. Zur Zeit kann diese bereits spürbare Entwicklung durch Aufnahmen aus anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland ausgeglichen werden. Mittelfristig ist diese Möglichkeit jedoch geringer zu gewichten, da auf Grund vergleichbarer Pensionierungszahlen und Nachwuchsmängeln perspektivisch auch in anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland von einer Unterdeckung auszugehen ist.

B. Lösungsvorschlag

I. Pfarrdienstgesetz der EKD

Durch das vorliegende Artikelgesetz wird für den Bereich der EKHN das Pfarrdienstgesetz der EKD übernommen und damit das Bestreben der EKD, ein gliedkirchenweites einheitliches Pfarrdienstrecht zu etablieren, aufgenommen. Das Pfarrdienstgesetz der EKD gibt den einzelnen Gliedkirchen aber

durch sogenannte Öffnungsklauseln auch Gestaltungsmöglichkeiten. Für den Bereich der EKHN soll von den Öffnungsklauseln nur dort Gebrauch gemacht werden, wo dies mit Rücksicht auf den bisherigen Rechtsstand erforderlich ist. Der vorgelegte Entwurf des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD ist daher von dem Bestreben geleitet, an möglichst wenigen Stellen Sonderregelungen zum Pfarrdienstgesetz der EKD vorzusehen.

Das Pfarrdienstgesetz der EKD enthält in § 121 eine Ausstiegsklausel, so dass jede Landeskirche es später für ihren Bereich auch wieder außer Kraft setzen kann.

In der Vorbereitung dieses Gesetzes wurden umfangreiche Überlegungen angestellt zur Anpassung des Pfarrdienstrechts an das EKD-Recht. Eine von der Kirchenleitung beauftragte Arbeitsgruppe (bestehend aus drei Dekaninnen und Dekanen, einem Propst, einem Gemeindeglied der Kirchenleitung, einem Mitglied des Pfarrerausschusses und zwei Referentinnen der Kirchenverwaltung) hat das gesamte Pfarrdienstgesetz der EKD gesichtet und hinsichtlich der künftigen Regelungen für die EKHN beraten.

1. Befristung gemeindlicher Pfarrstellen

An der mit dem Kirchengesetz zur zeitlichen Neuregelung der Inhaberschaft der gemeindlichen und übergemeindlichen Pfarrstellen sowie der sonstigen Planstellen im Jahr 2004 eingeführten Befristung von gemeindlichen Pfarrstellen soll festgehalten werden. Daher bedarf es nach dem Urteil des KVVG, das die bisherige Regelung für nichtig erklärt hatte, einer Neuregelung unter Beachtung der Ausführungen des KVVG. Das KVVG stellte in seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2010 ausdrücklich fest, dass es kein kirchenverfassungsrechtliches Gebot gäbe, dass Gemeindepfarrstellen stets auf unbegrenzte Zeit zu übertragen sind. Auch habe das Kirchengesetz zur Neuregelung der Inhaberschaft der Gemeindepfarrstellen nicht gegen ein Gebot des Schutzes wohlerworbener Rechte verstoßen. Ebenso sei das Lebenszeitprinzip nicht verletzt. Das KVVG hatte auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen ein Evaluierungsverfahren. Nach Auffassung des KVVG sei es kirchenverfassungsrechtlich unbedenklich, eine Verpflichtung zu statuieren, jeweils nach Ablauf einer bestimmten Zeitspanne ein Gespräch zu führen, wie es § 35 Absatz 4 PfdG vorgesehen hatte. Es bestünden auch keine rechtlichen Bedenken, wenn die Kirchenleitung durch Gesetz ermächtigt werden würde, auf der Grundlage eines Bilanzierungsgesprächs des Kirchenvorstands die Pfarrerin oder den Pfarrer durch einen mit einer Begründung versehenen, rechtsmittelfähigen Bescheid zu versetzen oder zu einer Bewerbung auf eine andere Pfarrstelle aufzufordern. Rechtlich bestehen somit keine Bedenken gegen eine zeitliche Befristung von Gemeindepfarrstellen, so dass die Befristung wieder in das Pfarrdienstgesetz aufgenommen wird.

Nach wie vor ist ein für die Gemeinde bzw. die Pfarrerrinnen und die Pfarrer gleichermaßen geregelter Wechsel der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen erwünscht. Hierdurch kann einerseits der kontinuierlichen Gemeindegemeinschaft in regelmäßigen Zeitabständen neue Impulse gegeben werden. Andererseits bleibt aber auch die Fortsetzung des Dienstes möglich, wenn das Konzept der pastoralen Arbeit der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers mit dem gemeindlichen Profil und den Entwicklungsperspektiven der Gemeinde übereinstimmt. Auf diese Weise werden die Vorstellungen über die gemeinsame Arbeit der Stelleninhaberinnen und -inhaber sowie der Kirchenvorstände abgestimmt, indem den Kirchenvorständen in regelmäßigen Zeitabständen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Ein-

schätzung der Arbeit der Pfarrerin bzw. des Pfarrers im Bezug zur Entwicklung der Gemeinde zum Ausdruck zu bringen. In Bezug auf den Pfarrdienst wird das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen gefördert und im Rahmen einer Kultur des Wechsels insgesamt die Zufriedenheit bezüglich der Zuordnung von Person und Stelle erhöht. Die Kommunikation wird gestärkt, Wertschätzung vermittelt und Chancen einer möglichen Veränderung können ausgelotet werden. Festgefahrene Verhaltensmuster im Umgang miteinander können hinterfragt und verändert werden.

Die Überlegung, ob die Übertragung des Dienstes verlängert werden soll, dient auf Seiten des Kirchenvorstandes und Pfarrerinnen und Pfarrer dazu, ihren gemeinsamem Auftrag zur Leitung der Gemeinde zu überprüfen. Es werden wichtige Fragen für ein gelingendes Miteinander gestellt und reflektiert. Es kann überprüft werden, ob das Gemeindeprofil, die Konzeption und die Aufgaben einerseits und die Pfarrperson mit ihren Gaben und Fähigkeiten andererseits noch zueinander passen. Für die einzelne Pfarrerin oder den Pfarrer bietet es die Chance zur Vergewisserung, Bilanz und Neuausrichtung nach 10 Jahren in einer Stelle. Die Nichtverlängerung der Übertragung ist nicht das Ziel, sondern nur eine Option der Regelung für den Fall, dass der Kirchenvorstand, die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan und die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst und die Kirchenleitung einen Wechsel für erforderlich halten und daher die Kirchenleitung keine Verlängerung beschließt.

1. Seitens des Kirchenvorstandes besteht die Möglichkeit, in diesem Verfahren mögliche Differenzen zu benennen und den Wunsch eines Stellenwechsels zu formulieren.
2. Seitens der Pfarrerin oder des Pfarrers kann das Verfahren zum Anlass genommen werden, über die eigene berufliche und private Situation nachzudenken und möglicherweise auch die persönlichen Chancen eines Neuanfangs auszuloten.
3. Für die Kirchenleitung besteht durch dieses Verfahren die Chance, geeignete Personen auch für andere Aufgaben zu empfehlen und durch deren Wechsel die Qualität kirchlicher Arbeit auch an anderen Stellen zu fördern.

Die Hinweise des KVVG berücksichtigend normiert § 7 Absatz 4 PfdGAG daher, dass Gemeindepfarrstellen auf zehn Jahre befristet übertragen werden und vor Ablauf dieser Frist seitens der Kirchenleitung darüber entschieden wird, ob eine Verlängerung der Übertragung erfolgen soll. Wie bisher auch schon bei den übergemeindlichen Stellen hat die Kirchenleitung vor ihrer Entscheidung das zuständige Leitungsorgan, in diesem Fall den Kirchenvorstand, zu hören. Daneben sind aber auch die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan und die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst zu hören (siehe Anlage: Verfahrensablauf Verlängerung der Inhaberschaft einer Gemeindepfarrstelle).

2. Lebensführungspflichten

§ 39 PfdG.EKD normiert hinsichtlich der Lebensführungspflichten von Pfarrerinnen und Pfarrern den Begriff des „familiären Zusammenlebens“. Dieser Begriff umfasst nicht nur das generationsübergreifende Zusammenleben, sondern jede Form des rechtsverbindlich geordneten Zusammenlebens von mindestens zwei Menschen, das sich als auf Dauer geschlossene, solidarische Einstandsgemeinschaft darstellt und damit den in Satz 2 genannten inhaltlichen Anforderungen Verbindlichkeit, Ver-

lässlichkeit und gegenseitige Verantwortung genügt. Soweit diese Anforderungen erfüllt sind, bleibt es den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen überlassen, ihr eigenes Profil für die Anwendung von § 39 Absatz 1 PfdG.EKD zu entwickeln und die Norm auf diese Weise näher auszugestalten. Das kann im Rahmen des § 117 PfdG.EKD durch ein Kirchengesetz geschehen. Möglich ist aber auch jede Form von untergesetzlicher Regelung oder eine Ausgestaltung durch die schlichte Rechtspraxis. Da es in der EKHN eine etablierte Rechtspraxis gibt, bedarf es keiner weiteren Regelungen.

II. Zweiter Zugang zum Pfarrdienst

Mit dem dreijährigen Masterstudiengang der Evangelischen Fakultät an der Philipps-Universität in Marburg, der in Kooperation mit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck entwickelt wurde, steht für diese Personengruppe seit 2006 die Möglichkeit zur Verfügung, einen akademischen theologischen Abschluss in Form eines Masters (Master of Theology) zu erwerben. Der in Zusammenarbeit zwischen der Fakultät und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck konzipierte Studiengang ist berufsbegleitend im Wechsel zwischen Präsenzzeiten und Selbststudium in Modulform aufgebaut. Die zehn Module schließen jeweils mit einer Prüfungsleistung in Form einer Klausur, einer mündlichen Prüfung oder einer Seminararbeit ab. Diese gehen zusammen mit der wissenschaftlichen Hausarbeit in die Endnote ein (siehe Anlage: Information zum Masterstudiengang). Zulassungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Studium mit Bachelorgrad oder ein gleichwertiges Hoch- oder Fachhochschulstudium und eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung. Die Studiengebühren, die von den Studierenden selbst zu tragen sind, liegen derzeit bei 10.500 Euro für die gesamte Studienzzeit.

Im Vergleich mit anderen Zugangsmöglichkeiten innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland (Kirchlicher Hilfsdienst, Pfarrverweser, Pfarrverwalter u.a.) und den Möglichkeiten des Vorbildungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (§ 13 ff. VorbG) stellt diese Option eines berufsbegleitenden Masterstudienganges Theologie derzeit die einzig akademisch fundierte Zugangsmöglichkeit zum Pfarramt neben dem klassischen Theologiestudium in Deutschland dar.

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens haben deshalb inzwischen die ersten Absolventen dieses berufsbegleitenden Masterstudienganges in das Vikariat aufgenommen und damit den Weg in den regulären Pfarrdienst eröffnet. Zugleich hat die Evangelische Landeskirche in Baden in Zusammenarbeit mit der Theologischen Fakultät in Heidelberg die Absicht bekräftigt, das „Marburger Modell“ zu adaptieren und ebenfalls über einen berufsbegleitenden Masterstudiengang den Zugang zum Vikariat in der Evangelischen Landeskirche in Baden zu ermöglichen.

Es empfiehlt sich, diese Zugangsmöglichkeit auch für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau zu erschließen. Zum einen bringen Personen mit anderen beruflichen Qualifikationen spezifische Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen mit. Zum anderen kann hier ein zusätzlicher Zugang erschlossen werden, um den zukünftigen Personalbedarf im Pfarramt mit zusätzlich qualifizierten Personen decken zu können.

Durch die vorgelegte Änderung des Vorbildungsgesetzes sollen deshalb die Voraussetzungen für einen zweiten Zugang in das Pfarramt in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geschaffen werden. Wer den berufsbegleitenden Masterstudiengang an einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Theologischen Fakultät erfolgreich abgeschlossen hat, kann sich für die Aufnahme in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau bewerben. Die Aufnahme kann erfolgen, wenn freie Ausbildungsplätze im Vikariat zur Verfügung stehen, für die sich keine regulären Theologiestudierenden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau beworben haben. Voraussetzung für die Aufnahme in das Vikariat der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist zum Zweiten eine erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse.

Mit Eintritt in das Vikariat folgen die Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten hinsichtlich der Amtsbezeichnung und Besoldung der normalen Dienstlaufbahn der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Als Altersgrenze für die Aufnahme in das Vikariat der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist es analog der Regelung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und den derzeitigen Überlegungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden sinnvoll, eine Höchstaltersgrenze von 39 Jahren anzusetzen. Zum einen entspricht dies der Alterstruktur der potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten und ermöglicht deshalb, bei Bedarf eine möglichst große Anzahl von Personen gewinnen zu können. Zum anderen verbleiben nach Dienstantritt bis zum Ruhestandsbeginn mindestens 20 Jahre ruhegehaltfähiger Dienstzeit, so dass das Mindestruhegehalt erreicht wird. Es entstehen somit keine erhöhten Versorgungsaufwendungen für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.

C. Finanzielle Auswirkungen

I. Pfarrdienstgesetz der EKD

Das Pfarrdienstgesetz regelt die Rechtsbeziehungen zwischen der Kirche als Dienstherrn und ihren beamteten Amtsträgerinnen und Amtsträgern, es handelt sich also um ein Statusgesetz, in dem die Grundfragen (Begründung, Inhalt und Beendigung) des Beamtenverhältnisses geregelt sind.

Die Sonderregelungen für Besoldung und Versorgung der beamteten Amtsträgerinnen und Amtsträger werden hiervon nicht betroffen, so dass besoldungs- und versorgungsrechtliche Fragen mit eventueller Kostenrelevanz hier keine Rolle spielen. Hinsichtlich dieser Fragen bleibt es bei den bisherigen Regelungen der EKHN.

II. Zweiter Zugang zum Pfarrdienst

Durch die Einführung eines „zweiten Zugangs“ zum Pfarrdienst entstehen keine zusätzlichen Kosten.

D. Beteiligung am Beschlussverfahren

Referenten/

Referentinnen: OKR Dr. Bechinger
OKRin Flemmig
OKR Böhm
OKRin Hardegen

Beteiligung:

Kirchenleitung
Pfarrerausschuss
Rat der Vikarinnen und Vikare
Delegiertenrat der Theologiestudierenden
Kirchensynode

E. Anlage

- PfdG.EKD
- Begründung zum PfdG.EKD
- Synopse zu PfdG.EKD und PfdG.EKHN
- Synopse zum Vorbildungsgesetz
- Verfahrensablauf Verlängerung der Inhaberschaft einer Gemeindepfarrstelle
- Information zum Masterstudiengang
- Stellungnahmen des Pfarrerausschusses

**Kirchengesetz
über die Zustimmung und
über die Ausführungsbestimmungen
zum Pfarrdienstgesetz der EKD**

Vom...

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Zustimmung zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Dem Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) vom 10. November 2010 (ABl. EKD 2010 S. 307) wird zugestimmt.

Artikel 2

**Ausführungsgesetz
zum Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdGAG)**

§ 1. Geltungsbereich. Dieses Kirchengesetz gilt für die Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 2. Anwendung des Pfarrdienstgesetzes der EKD. Das Pfarrdienstgesetz der EKD findet unter Beachtung der nachfolgenden Ausführungsbestimmungen Anwendung.

§ 3. Dienstherrnfähigkeit, oberste Dienstbehörde (Zu § 2 Absatz 1, § 25 Absatz 2, § 115 PfdG.EKD). (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau besitzt das Recht, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen (Dienstherrnfähigkeit).

(2) Dienstherr der Pfarrerinnen und Pfarrer ist die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau. Oberste Dienstbehörde und oberste Verwaltungsbehörde ist die Kirchenleitung.

§ 4. Ordination; Verpflichtungserklärung (Zu § 4 Absatz 4 PfdG.EKD). Die Verpflichtungserklärung für die Ordination richtet sich nach der Kirchenordnung.

§ 5. Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Eignung (Zu § 9 Absatz 1 PfdG.EKD). (1) Die Kirchenleitung entscheidet über die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe.

(2) Die Auswahl derjenigen, die in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe übernommen werden, ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Hierbei sind folgende Unterlagen, deren Vorliegen für sich allein noch keinen Anspruch auf Einstellung begründet, zu berücksichtigen:

1. Gutachten der Potentialanalyse gemäß § 6 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes,
2. Zeugnisse der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung,
3. Bericht der Lehrpfarrerinnen oder des Lehrpfarrers,
4. Berichte der jeweiligen Kirchenvorstände,
5. Ausbildungsbericht des Theologischen Seminars,
6. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise.

(3) Die Kirchenleitung beruft eine Einstellungskommission. Diese führt ein Gespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Auf der Grundlage der nach Absatz 2 zu berücksichtigenden Unterlagen sowie des in dem Gespräch gewonnenen Eindrucks schlägt die Einstellungskommission der Kirchenleitung Bewerberinnen und Bewerber zur Ernennung als Pfarrerin oder Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe vor.

(4) Näheres zum Verfahren regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.

§ 6. Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Höchstalter (Zu § 9 Absatz 2 PfdG.EKD). Abweichend von § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 PfdG.EKD kann in den Probedienst berufen werden, wer das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

§ 7. Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare (Zu § 10 PfdG.EKD). Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe.

§ 8. Begründung des Pfarrdienstverhältnisses, Höchstalter (Zu § 19 Absatz 1 PfdG.EKD). Abweichend von § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 PfdG.EKD kann in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, wer das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

§ 9. Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes, Befristete Übertragung von Pfarrstellen (Zu § 25 Absatz 1 und 2 PfdG.EKD). (1) Die Übertragung eines Auftrags ist in der Regel nur mit einer im Stellenplan ausgewiesenen Stelle möglich oder im Ausnahmefall, wenn nachgewiesen wird, dass die Finanzierung für die Dauer des Auftrags gesichert ist.

(2) Aufträge und übergemeindliche Pfarrstellen werden befristet übertragen.

(3) Ist einer Pfarrerin oder einem Pfarrer eine Pfarrstelle oder eine andere Planstelle übertragen, die der Wahrnehmung übergemeindlicher Aufgaben dient, hat die Kirchenleitung spätestens ein Jahr vor Ablauf der Zeitdauer über eine Verlängerung zu beschließen und die Entscheidung der Pfarrerin oder dem Pfarrer unverzüglich mitzuteilen. Vor der Entscheidung hat das zuständige Leitungsorgan mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer ein Gespräch zu führen, in dem die bisherige Tätigkeit der Pfarrerin oder des Pfarrers auszuwerten ist. Beschließt das zuständige Leitungsorgan die Fortsetzung der Tätigkeit, so kann die Kirchenleitung die Übertragung der Pfarrstelle oder Planstelle um die vorgesehene Zeitdauer verlängern. Nach der Vollendung des 60. Lebensjahrs verlängert sich die Übertragung bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Verlängerung kann nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen. Wiederholung ist möglich.

(4) Gemeindepfarrstellen werden für die Dauer von zehn Jahren übertragen. Eine Verlängerung ist möglich. Spätestens ein Jahr vor Ablauf der Zeitdauer hat die Kirchenleitung über eine Verlängerung zu beschließen und die Entscheidung der Pfarrerin oder dem Pfarrer unverzüglich mitzuteilen. Vor der Entscheidung sind die Pfarrerin oder der Pfarrer, der Kirchenvorstand, die Dekanin oder der Dekan und die Pröpstin oder der Propst anzuhören. Die

Kirchenleitung kann aufgrund der Anhörung die Übertragung der gemeindlichen Pfarrstelle um fünf Jahre verlängern. Nach der Vollendung des 60. Lebensjahrs verlängert sich die Übertragung bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Verlängerung kann nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen. Wiederholung ist möglich.

§ 10. Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (Zu § 27 Absatz 4 PfdG.EKD). Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind nach den Vorschriften der Verordnung über die Erteilung von nebenamtlichen Religionsunterricht an Schulen durch Pfarrfrauen und Pfarrer/Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare in der jeweils geltenden Fassung verpflichtet, nebenamtlichen Religionsunterricht zu erteilen.

§ 11. Personalentwicklung und Fortbildung (Zu § 55 PfdG.EKD). Pfarrfrauen und Pfarrer sind verpflichtet, an den Dekanatskonferenzen und den gesamtkirchlichen Pastorkollegs teilzunehmen.

§ 12. Angeordnete Nebentätigkeit (Zu § 64 Absatz 1 PfdG.EKD). (1) Pfarrfrauen und Pfarrer sind verpflichtet, auf Verlangen der oder des Dienstvorgesetzten oder der obersten Dienstbehörde eine Nebentätigkeit im kirchlichen Interesse auch ohne Vergütung zu übernehmen, soweit sie die erforderliche Eignung dafür besitzen und die Übernahme ihnen zugemutet werden kann.

(2) Mit dem Beginn des Ruhestandes oder des Wartestandes oder mit der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses endet die Nebentätigkeit nach Absatz 1, wenn im Einzelfall nichts anderes bestimmt wird.

§ 13. Sabbatzeit (Zu § 71 Absatz 4 PfdG.EKD). Der Teildienst kann auf Antrag der Pfarrfrauen und Pfarrer über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren auch in der Weise bewilligt werden, dass der Teil, um den das Maß des Dienstes ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum zusammengefasst wird (Sabbatzeitregelung). Dem Antrag darf nur stattgegeben werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und der Teildienst spätestens in dem Jahr endet, in dem die Pfarrerin oder der Pfarrer das 63. Lebensjahr vollendet.

§ 14. Versetzung (Zu § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 PfdG.EKD). Steht aufgrund verbindlich beschlossener Stellenplanung fest, dass ihre Stelle aufgehoben wird, unbesetzt sein oder einen anderen Dienstumfang erhalten soll, oder wird ihr Dienstbereich neu geordnet, können Pfarrfrauen und Pfarrer versetzt werden. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist vorher zu hören.

§ 15. Versetzungsvoraussetzungen (Zu § 80 PfdG.EKD). Die erforderlichen Erhebungen nach § 80 Absatz 2 PfdG.EKD werden durch die Kirchenverwaltung durchgeführt. Die Erhebungen können bei einer Gemeindepfarrerin oder einem Gemeindepfarrer nur durchgeführt werden, wenn mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Kirchenvorstand ein geregeltes Mediationsverfahren durchgeführt worden ist. Anzuhören sind die Pfarrerin oder der Pfarrer, der Kirchenvorstand oder das zuständige Leitungsorgan, die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan und die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst.

§ 16. Versetzung in den Wartestand (Zu § 83 Absatz 2 PfdG.EKD). Die Versetzung in den Wartestand darf nur erfolgen, wenn weder eine Stelle noch ein Auftrag im Sinne des § 25 Absatz 2 PfdG.EKD übertragen werden kann.

§ 17. Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (Zu §§ 111, 112 PfdG.EKD). (1) Ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt darf nur zugleich mit der Übertragung eines regelmäßig geordneten kirchlichen Dienstes begründet werden.

(2) Die Möglichkeit der gastweisen Teilnahme an den Sitzungen des Leitungsorgans der Gemeinde oder Einrichtung, an Tagungen und Dienstbesprechungen ist mit der Beauftragung zu regeln.

(3) Pfarrfrauen und Pfarrer im Ehrenamt sind zu den Pfarrkonventen einzuladen.

(4) § 55 gilt mit der Maßgabe, dass Pfarrfrauen und Pfarrer im Ehrenamt berechtigt, aber nicht verpflichtet sind, an Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Artikel 3

Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes

§ 1 Absatz 1 und 2 des Pfarrbesoldungsgesetzes vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 2), zuletzt geändert am 14. Mai 2011 (ABl. 2011 S. 185), wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Pfarrfrauen und Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erhalten Besoldung nach diesem Kirchengesetz.

(2) Pfarrfrauen und Pfarrer in Teilbeschäftigung und Pfarrfrauen und Pfarrer im Teildienstverhältnis erhalten von der Besoldung, die für Pfarrfrauen und Pfarrer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß ihres Dienstes entspricht. Die Dienstwohnung wird davon ausgenommen. Im Übrigen gelten für sie die allgemeinen Vorschriften. Pfarrfrauen und Pfarrer erhalten bei begrenzter Dienstfähigkeit anteilige Bezüge entsprechend der Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes.“

Artikel 4

Kirchengesetz betreffend die Vorbildung und Anstellungsfähigkeit der Pfarrfrauen und Pfarrer in der EKHN (Vorbildungsgesetz – VorbG)

I. Einleitende Bestimmungen

§ 1. (1) Anstellungsfähigkeit ist die Fähigkeit, unter Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Stelle insbesondere in einer Kirchengemeinde übertragen zu bekommen.

(2) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit begründet keinen Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis.

§ 2. (1) Die Befähigung zum Pfarrdienst wird durch Ablegung von zwei theologischen Prüfungen nachgewiesen.

(2) Die Prüfungsordnungen werden durch Ausführungsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz von der Kirchenleitung in Fühlung mit dem Prüfungsamt erlassen.

(3) Zur Abhaltung der Prüfungen wird ein Prüfungsamt gebildet. Diesem gehören an:

1. die Kirchenpräsidentin als Vorsitzende oder der Kirchenpräsident als Vorsitzender und ihre Stellvertreterin oder ihr Stellvertreter oder seine Stellvertreterin oder sein Stellvertreter,
2. die zuständige Referatsleiterin oder der zuständige Referatsleiter der Kirchenverwaltung,
3. eine ausreichende Anzahl von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die für ihre Person von der Kirchenleitung berufen werden; davon müssen mindestens fünf Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sein, die den Disziplinen entsprechend ausgewählt sind,
4. die Professorinnen und Professoren des Theologischen Seminars,
5. die Pröpstin und Pröpste,
6. Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren im Kirchendienst und Studienleiterinnen oder Studienleiter des Seminars für Seelsorge, die jeweils von der Kirchenleitung berufen werden,
7. eine ausreichende Zahl von Pfarrern und Pfarrerinnen, die von der Kirchenleitung berufen werden,
8. die Leiterin oder der Leiter der Kirchenverwaltung, sofern sie Kirchenjuristin oder er Kirchenjurist ist, und weitere Kirchenjuristinnen und Kirchenjuristen, die von der Kirchenleitung berufen werden.

Aus dem Prüfungsamt werden jeweils die Kommissionen für die Erste und Zweite Theologische Prüfung durch die Kirchenleitung gebildet. Bei der Ersten Theologischen Prüfung müssen mindestens die Hälfte der Prüfenden Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sein. Den Vorsitz bei den Prüfungen führt die Kirchenpräsidentin oder der Kirchenpräsident.

II. Wissenschaftliche Vorbildung

§ 3. (1) Der Ersten Theologischen Prüfung muss ein ordnungsgemäßes Studium der evangelischen Theologie von in der Regel neun Semestern nach Ablegung der Reifeprüfung (sprachenfreie Semester) vorausgehen. Die Studierenden können nur zur Prüfung zugelassen werden, wenn sie den Nachweis der erforderlichen Prüfung im Griechischen, Lateinischen und Hebräischen erbringen.

(2) Von den neun sprachfreien Semestern (Absatz 1) sind mindestens vier an theologischen Fakultäten deutscher Universitäten zu verbringen. Die Studierenden sollen die Ausbildungsstätte möglichst einmal wechseln. Das Studium an deutschsprachigen Universitäten des Auslandes (Basel, Bern, Wien und Zürich) wird wie ein Studium an deutschen Universitäten gerechnet. Die Kirchenleitung kann Studiensemester an nichtdeutschsprachigen theologischen Fakultäten anerkennen; dabei sind die Sprachkenntnisse des Studierenden und das Studiensystem der jeweiligen theologischen Fakultät zu berücksichtigen.

(3) Über die in Absatz 2 genannten Pflichtsemester hinaus können weitere Semester an einer von der

EKD anerkannten Kirchlichen Hochschule studiert werden.

(4) Zur Ersten Theologischen Prüfung können im allgemeinen nur Studierende zugelassen werden, die in der Liste der Theologiestudentinnen und Theologiestudenten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geführt werden. Das Nähere regelt die von der Kirchenleitung zu erlassende Studentenordnung.

§ 4. (1) Die Meldung zur Ersten Theologischen Prüfung ergeht an die Kirchenverwaltung.

(2) Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet die Kirchenverwaltung.

§ 5. (1) In der Ersten Theologischen Prüfung soll die oder der Studierende den Nachweis erbringen, dass sie oder er in ihrem oder seinem Studium die für den Pfarrdienst erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat und in der Lage ist, die Aufgaben, die im Dienst der Kirche auf sie oder ihn zukommen, zu erfassen und zu durchdenken.

(2) Hat die Kandidatin oder der Kandidat bestanden, so entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob sie oder er in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen wird. Diese Eintragung ist die Voraussetzung für die Zulassung der Kandidatin oder des Kandidaten zur weiteren praktischen Vorbildung. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Eintragung. Eine Kandidatin oder ein Kandidat, die oder der das 39. Lebensjahr vollendet hat, wird nicht mehr in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

§ 5a. (1) Die Erste Theologische Prüfung kann auf Antrag bei der Kirchenleitung durch die Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Evangelische Theologie an einer dafür von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Theologischen Fakultät ersetzt werden.

(2) Hat die Kandidatin oder der Kandidat den berufsbegleitenden Masterstudiengang erfolgreich absolviert, so entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob sie oder er in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen wird. Diese Eintragung ist die Voraussetzung für die Zulassung der Kandidatin oder des Kandidaten zur weiteren praktischen Vorbildung. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Eintragung. Eine Kandidatin oder ein Kandidat, die oder der das 39. Lebensjahr vollendet hat, wird nicht mehr in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

III. Praktische Vorbildung

§ 6. (1) Die Aufnahme der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt im Rahmen der von der Kirchenleitung festgesetzten Zahl der Ausbildungsplätze. Sie setzt die erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse und das Erste Theologische Examen voraus. Wenn nicht alle Ausbildungsplätze mit Theologiestudierenden besetzt werden können, ist

es möglich, Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a, die an einer Potentialanalyse erfolgreich teilgenommen haben, in den praktischen Vorbereitungsdienst zu übernehmen.

(2) Die an der zweiten Ausbildungsphase interessierten Theologiestudierenden oder Studierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a bewerben sich bei der Kirchenverwaltung für die Potentialanalyse.

(3) Im Rahmen der Potentialanalyse wird die persönliche Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten nach den folgenden Kriterien festgestellt und bewertet:

- a) Fähigkeit zur verantwortlichen Leitungstätigkeit,
- b) Teamfähigkeit,
- c) Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens,
- d) Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit,
- e) Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit,
- f) Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person.

(4) Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten nach Abschluss der Potentialanalyse eine detaillierte Rückmeldung zu ihren Stärken und Schwächen sowie Empfehlungen für ihren weiteren Entwicklungs- und Ausbildungsprozess. Zu Beginn des praktischen Vorbereitungsdienstes händigen die Kandidatinnen und Kandidaten dieses Gutachten der Lehrpfarrerin oder dem Lehrpfarrer und dem Theologischen Seminar aus.

(5) Begründet die Potentialanalyse, dass die Kandidatin oder der Kandidat für den Pfarrdienst zum Zeitpunkt der Entscheidung ungeeignet erscheint, wird sie oder er nicht zum Vikariat zugelassen. Die Wiederholung der Potentialanalyse ist einmal möglich.

(6) Näheres zum Verfahren der Potentialanalyse regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf.

(7) Die praktische Vorbildung erfolgt unter der Leitung eines Theologischen Seminars.

§ 7. Kandidatinnen und Kandidaten, die die Erste Theologische Prüfung vor einer anderen deutschen Prüfungsbehörde abgelegt haben, können in besonders begründeten Fällen in die praktische Vorbereitung aufgenommen werden.

§ 8. (1) Die Zeit der praktischen Vorbereitung soll einschließlich der Zweiten Theologischen Prüfung und des Praktikums nach der Zweiten Prüfung mindestens zwei Jahre dauern.

(2) Die Meldung zur Zweiten Theologischen Prüfung darf nicht später als vier Jahre nach Abschluss der Ersten Prüfung oder der Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a erfolgen.

(3) Über die Zulassung zur Zweiten Theologischen Prüfung entscheidet die Kirchenleitung.

(4) Die Kirchenleitung kann die Fristen nach Absatz 1 und 2 in besonders begründeten Fällen verkürzen bzw. verlängern.

§ 9. (1) In der Zweiten Theologischen Prüfung soll die Kandidatin oder der Kandidat den Nachweis erbringen, dass sie oder er die für den Pfarrdienst erforderlichen praktisch-theologischen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat.

(2) Ist innerhalb von fünf Jahren seit der Zweiten Theologischen Prüfung kein Dienstverhältnis als Pfarrerin oder Pfarrer begründet worden, so kann die Kirchenleitung das Fortbestehen der Anstellungsfähigkeit von einem Kolloquium abhängig machen, durch das die weitere Eignung für den pfarramtlichen Dienst festgestellt wird.

§ 10. Pfarramtskandidatinnen oder Pfarramtskandidaten, die ihre praktische Vorbereitung in einer anderen evangelischen Kirche erhalten haben, können von der Kirchenleitung zur Zweiten Theologischen Prüfung zugelassen werden.

§ 11. *unbesetzt*

§ 12. Die Aufsicht über die Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt nach einer von der Kirchenleitung zu erlassenden Kandidatenordnung, der die Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten bis zu ihrer Ordination unterstehen.

IV. Anstellungsfähigkeit in besonderen Fällen

§ 13. Einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im Auslandsdienst, die oder der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 16 Absatz 1 PfdG.EKD besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn sie oder er

- a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Pfarrdienst im Ausland erhalten hat,
- b) zu dem Dienst im Ausland entweder von der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen ausgesandt worden ist,
- c) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat,
- d) die vorgeschriebene Zeit im Auslandsdienst tätig gewesen ist.

§ 14. Einer ordinierten Missionarin oder einem ordinierten Missionar, die oder der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 16 Absatz 1 PfdG.EKD besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn sie oder er

- a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Missionsdienst erhalten hat,
- b) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat,
- c) die vorgeschriebene Zeit im Missionsdienst tätig gewesen ist.

§ 15. Einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst kann im besonderen Falle die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden. Voraussetzungen sind ferner, dass sie oder er

- a) ein der zweiten theologischen Prüfung entsprechendes Examen abgelegt hat,
- b) mindestens sieben Jahre im kirchlichen Hilfsdienst tätig gewesen ist.

Artikel 5

Änderung des Pfarrstellengesetzes

§ 5 des Pfarrstellengesetzes vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 81), zuletzt geändert am 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118), wird aufgehoben.

Artikel 6

Änderung der Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare

Die Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 382), zuletzt geändert am 24. November 2007 (ABl. 2008 S. 16), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Nassau“ die Wörter „oder der Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a des Vorbildungsgesetzes“ eingefügt.
2. In § 2 wird nach Absatz 2 folgender Absatz 2a eingefügt:
 „(2a) Studierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs im Sinne des § 5a des Vorbildungsgesetzes können sich mit Antritt des Studiums zur Teilnahme an einer Potentialanalyse bewerben.“
3. In § 2 Absatz 3 werden nach dem Wort „Prüfung“ die Wörter „oder das Zeugnis der Masterprüfung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs“ eingefügt.
4. In § 7 Absatz 3 Nummer 5 werden nach dem Wort „Prüfung“ die Wörter „oder das Zeugnis der Masterprüfung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs“ eingefügt.

Artikel 7

Änderung Kandidatenordnung

§ 7 Absatz 2 der Kandidatenordnung vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 380), zuletzt geändert am 28. November 2009 (ABl. 2010 S. 18), wird wie folgt gefasst:

„(2) Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten sollen sich bewusst sein, dass die Entscheidung für eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner Auswirkungen auf ihren Dienst haben kann. Ehepartnerinnen und Ehepartner sollen evangelisch sein. Die Zugehörigkeit der Ehepartnerin oder des Ehepartners zu einer christlichen Kirche ist Voraussetzung für die Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau; im Einzelfall kann eine Ausnahme zugelassen werden, wenn zu erwarten ist, dass die Wahrnehmung des Dienstes nicht beeinträchtigt wird.“

Artikel 8

Änderung der Pfarrdienstwohnungsverordnung

§ 12 Absatz 3 der Pfarrdienstwohnungsverordnung vom 29. April 2004 (ABl. 2004 S. 314), zuletzt geändert am 28. November 2009 (ABl. 2010 S. 17), wird wie folgt gefasst:

„(3) Das Dienstwohnungsverhältnis endet ferner mit der Versetzung der Pfarrerin oder des Pfarrers in den Ruhestand und mit seinem Ausscheiden aus dem Dienst der EKHN. Bei einer Versetzung in den Wartestand und bei Nichtverlängerung der Inhaberschaft einer gemeindlichen Pfarrstelle gemäß § 7 Absatz 4 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD endet das Dienstwohnungsverhältnis spätestens sechs Monate nach dem Beginn des Wartestandes bzw. nach Ablauf der zeitlich befristeten der Inhaberschaft.“

Artikel 9

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Artikel 1 tritt am 1. Juli 2012 in Kraft.

(2) Artikel 2 bis 8 treten an dem Tag in Kraft, zu dem das Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10. November 2010 für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau in Kraft tritt. Diesen Zeitpunkt bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung. Gleichzeitig treten das Pfarrdienstgesetz vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 69), geändert am 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118), das Vorbildungsgesetz vom 7. Dezember 1967 (ABl. 1968 S. 42), zuletzt geändert am 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118), das Kirchengesetz über die Beauftragung von anstellungsfähigen Theologinnen oder Theologen und über die Ordination zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Ehrenamt vom 5. Dezember 1998 (ABl. 1999 S. 2), die Rechtsverordnung über die Umwandlung von Teildienstverhältnissen in volle Dienstverhältnisse vom 20. Januar 1998 (ABl. 1998 S. 95), zuletzt geändert am 18. Dezember 2001 (ABl. 2002 S. 51), und die Verwaltungsverordnung über die Bewilligung von Altersteilzeit im Pfarrdienstverhältnis vom 1. April 2004 (ABl. 2004 S. 199) außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

Durch das vorliegende Artikelgesetz wird für den Bereich der EKHN das Pfarrdienstgesetz der EKD übernommen und damit ermöglicht, ein gliedkirchenweites einheitliches Pfarrdienstrecht zu etablieren. Das Pfarrdienstgesetz der EKD gibt zwar durch sogenannte Öffnungsklauseln auch Gestaltungsmöglichkeiten. Für den Bereich der EKHN soll von den Öffnungsklauseln jedoch nur dort Gebrauch gemacht werden, wo dies mit Rücksicht auf den bisherigen Rechtsstand erforderlich ist. Der vorgelegte Entwurf des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD ist daher von dem Bestreben geleitet, an möglich wenigen Stellen Sonderregelungen zum Pfarrdienstgesetz der EKD vorzusehen.

Das PfdG.EKD orientiert sich an dem im Pfarrdienstrecht der Gliedkirchen Bewährten. An einigen Stellen wurde das bisherige Pfarrdienstrecht weiter entwickelt: Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel knüpft § 37 nicht mehr an die physische Präsenz im Dienstbezirk an. Pfarrerrinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und den Dienst innerhalb angemessener Zeit aufnehmen können. Es wurde insgesamt versucht, das Pfarrdienstrecht weniger stellenbezogen zu gestalten, um den Gliedkirchen die Möglichkeit zu geben, Versetzungen in den Wartestand in größerem Umfang durch Übertragung eines Auftrages ohne Stelle zu vermeiden (vgl. §§ 25, 76 Absatz 2 und 3, 79, 83, 85, 86, 92 Absatz 2 PfdG.EKD). Die in allen Pfarrdienstgesetzen geregelte Versetzung in den Wartestand wegen mangelnder Gedeihlichkeit der Amtsführung wurde als Tatbestand für die Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag aufgenommen (§ 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 PfdG.EKD). Erst bei Nichtdurchführbarkeit der Versetzung ist die Versetzung in den Wartestand möglich (§ 83 Absatz 2 PfdG.EKD). Gleichzeitig wurde der Begriff der „mangelnden Gedeihlichkeit der Amtsführung“, der teilweise trotz penibler Auslegung durch die Rechtsprechung als zu unbestimmt kritisiert wird, durch eine kompakte Kodifizierung der Rechtsprechung zu diesem Begriff ersetzt (§ 80 Absatz 1 PfdG.EKD), so dass künftig von einer „nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“ gesprochen werden muss. Da der Wartestand einen Ausnahme-Status darstellt, soll er bereits nach drei Jahren ohne Ausübung einer dienstlichen Tätigkeit in den Ruhestand übergehen (§ 92). Gleichzeitig wurde der Weg aus dem Ruhestand zurück in den aktiven Dienst deutlicher geregelt, damit Reaktivierungen leichter möglich sind (§ 95 PfdG.EKD). Die Amtsbezeichnung lautet in allen Stadien des aktiven Dienstes „Pfarrerin“ oder „Pfarrer“. Die Amtsbezeichnungen „im Wartestand“ und „im Probendienst“ wurden abgeschafft. Verblieben sind die Bezeichnungen „im Ruhestand“ und „außer Dienst“ (§ 29 PfdG.EKD). Die Zuweisung (§ 78 PfdG.EKD), ermöglicht die Übertragung von Tätigkeiten bei einem Rechtsträger außerhalb des Geltungsbereichs des gemeinsamen Pfarrdienstgesetzes (z.B. bei der Diakonie). Für die in vielen Gliedkirchen ehrenamtlich tätigen Ordinierten, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen, wurde mit dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein greifbarer Rechtsstatus geschaffen, so dass über ihre Rechte und Pflichten künftig Klarheit herrscht (§§ 111 bis 114 PfdG.EKD).

B. Im Einzelnen

Artikel 1. Zustimmung zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Mit dieser Bestimmung wird dem Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) vom 10. November 2010 mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau zugestimmt. Gemäß § 95 Absatz 3 Satz 1 PFDG.EKD tritt das Kirchengesetz mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, nachdem sie ihre Zustimmung erklärt haben. Das PFDG.EKD tritt in den Gliedkirchen mit dem vom Rat der EKD durch Verordnung bestimmten Tag in Kraft.

Die einzelnen Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD einschließlich Begründung ergeben sich aus der Anlage.

Artikel 2. Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der EKD (PfdGAG)

§ 1. Geltungsbereich. Anders als das Pfarrdienstgesetz der EKD gilt das Ausführungsgesetz nur für die Pfarrerrinnen und Pfarrer im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 2. Anwendung des Pfarrdienstgesetzes der EKD. § 2 stellt klar, dass das Pfarrdienstgesetz der EKD in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau Anwendung findet und zusätzlich die Bestimmungen des Ausführungsgesetzes gelten.

§ 3. Dienstherrnfähigkeit, oberste Dienstbehörde (Zu § 2 Absatz 1, § 25 Absatz 2, § 115 PfdG.EKD). § 3 regelt die Dienstherrnfähigkeit und lässt Einschränkungen zu. Diese Bestimmung stellt klar, dass Kirchengemeinden und sonstige kirchliche Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts keine Pfarrdienstverhältnisse begründen können. Das Pfarrdienstgesetz der EKD enthält verschiedene allgemeine Begriffe („Dienstherr“, „oberste Dienstbehörde“, „oberste kirchliche Verwaltungsbehörde“), die die EKD und ihre Gliedkirchen jeweils für ihren Bereich ausfüllen müssen. Deshalb bedarf es für den Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau der Regelung, dass die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau Dienstherr und die Kirchenleitung oberste Dienstbehörde im Sinne des Pfarrdienstgesetzes der EKD ist.

§ 4 Ordination; Verpflichtungserklärung (Zu § 4 Absatz 4 PfdG.EKD)

Als Verpflichtungserklärung wird das Ordinationsversprechen gemäß Artikel 7 Absatz 2 der Kirchenordnung bestimmt.

§ 5. Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Voraussetzung, Eignung (Zu § 9 Absatz 1 PfdG.EKD).

§ 5 beinhaltet die Regelungen des bisherigen § 58a PfdG.EKHN.

§ 6. Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Höchstalter (Zu § 9 Absatz 2 PfdG.EKD).

Abweichend vom PfdG.EKD soll die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Proben bis zu einem Alter von 42 Jahren möglich sein. 42 Jahre entsprechen in den letzten Jahren der Alterstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer, die den Probendienst antreten. Zur Vermeidung von regelmäßigen Ausnahmen wird daher die Höchstaltersgrenze erhöht. Im Einzelfall kann die Kirchenleitung jedoch auch von dieser Höchstaltersgrenze noch eine Ausnahme zulassen.

§ 7. Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare (Zu § 10 PfdG.EKD).

Die Amtsbezeichnung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Probendienstverhältnis lautet nach dem PfdG.EKD nicht mehr Pfarrvikarin oder Pfarrvikar, sondern Pfarrerinnen oder Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe. Die Dienstbezeichnung „Pfarrvikarin“ oder „Pfarrvikar“ findet sich in 41 Gesetzen und Verordnungen der EKHN an 345 Stellen und auch in der Kirchenordnung. Daher wird die Kirchenleitung dann, wenn die Kirchensynode dem Pfarrdienstgesetzes der EKD zugestimmt hat, zeitnah ein Gesetz zur Anpassung der Gesetze und Verordnungen an die neue Dienstbezeichnung erarbeiten.

§ 8. Begründung des Pfarrdienstverhältnisses, Höchstalter (Zu § 19 Absatz 1 PfdG.EKD).

Abweichend vom PfdG.EKD soll die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit bis zu einem Alter von 45 Jahren möglich sein.

45 Jahre entsprechen in den letzten Jahren der Alterstruktur der Pfarrerinnen und Pfarrer, die auf Lebenszeit ernannt werden. Zur Vermeidung von regelmäßigen Ausnahmen wird daher die Höchstaltersgrenze erhöht. Im Einzelfall kann die Kirchenleitung jedoch auch von dieser Höchstaltersgrenze noch eine Ausnahme zulassen.

§ 9. Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes, Befristete Übertragung von Pfarrstellen (Zu § 25 Absatz 1 und 2 PfdG.EKD).

§ 9 regelt, dass sowohl übergemeindliche Pfarrstellen, als auch gemeindliche Pfarrstellen befristet werden und eine Verlängerung nach einem geordneten Verfahren möglich ist. Dieses Verfahren orientiert sich an den Leitsätzen des Urteils des KVVG zu dem Bilanzierungsverfahren und gestaltet sich wie folgt:

Pfarrerinnen und Pfarren wird ihre Gemeindepfarrstelle für die Dauer von 10 Jahren übertragen. Ein Jahr vor Ablauf der 10 Jahre wird von Seiten der Kirchenleitung für die Kirchenleitung das Verfahren auf Verlängerung eingeleitet. Dazu führt die Dekanin oder der Dekan sowohl ein Gespräch mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer als auch mit dem Kirchenvorstand in An- und in Abwesenheit der Pfarrerin oder des Pfarrers. Ein Mitglied des Pfarrerausschusses kann zu beiden Gesprächen einbezogen werden. Die Voten leitet die Dekanin oder der Dekan auf dem Dienstweg an die Pröpstin oder den Propst weiter. Die Pröpstin oder der Propst ergänzt das Votum (auch abweichende Eindrücke) und leitet es dann an die Kirchenleitung weiter. Die Kirchenleitung entscheidet aufgrund der Voten über die Verlängerung.

Die Entscheidung der Kirchenleitung wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Kirchenvorstand in Form eines begründeten rechtsmittelfähigen Bescheides mitgeteilt. Bei einer Verlängerung erfolgt die

Ernennung zur weiteren Inhaberschaft auf 5 Jahre. Entscheidet die Kirchenleitung sich nicht für eine Verlängerung, erfolgt die Beendigung des Dienstes der Pfarrerin oder des Pfarrers zum Ende der Beauftragung. In diesem Fall bleibt die Pfarrerin oder der Pfarrer bis zum Ablauf ihrer oder seiner 10-jährigen Beauftragung Inhaberin oder Inhaber der Pfarrstelle. Analog zu den Regelungen des Wartestandes ist die Pfarrerin oder der Pfarrer berechtigt, das Pfarrhaus darüber hinaus sechs Monate zu bewohnen.

Sowohl im übergemeindlichen Dienst, wie im Gemeindedienst entfällt die Befristung, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer das 60. Lebensjahr vollendet hat. Die bisherige „58er-Regelung“ wird damit an die erhöhte Regelaltersgrenze angepasst. Aus Gründen der Klarheit und Rechtssicherheit tritt die Befristung von Gemeindepfarrstellen nicht mit Rückwirkung in Kraft. Ist Pfarrerinnen und Pfarrern bei Inkrafttreten dieses Gesetzes eine gemeindliche Pfarrstelle unbefristet übertragen worden, wird diese Übertragung nicht nachträglich befristet.

§ 10. Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (Zu § 27 Absatz 4 PfdG.EKD).

Mit dem Pfarrdienst in einer Gemeinde ist die Verpflichtung zur Erteilung von Religionsunterricht verbunden.

§ 11. Personalentwicklung und Fortbildung (Zu § 55 PfdG.EKD).

Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, an den Dekanatskonferenzen und den gesamtkirchlichen Pastoralkollegs teilzunehmen. Die Verpflichtung war bis zur Neufassung der KO in Artikel 17 Absatz 5 KO normiert, sollte aber nach Auffassung des Kirchenordnungsausschusses nur noch im Pfarrdienstgesetz geregelt werden. Näheres zur Personalförderung regelt das Personalförderungsgesetz und die Personalförderungsverordnung der EKHN.

§ 12. Angeordnete Nebentätigkeit (Zu § 64 Absatz 1 PfdG.EKD).

§ 12 stellt klar, dass angeordnete Nebentätigkeiten nur erteilt werden dürfen, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer die erforderliche Eignung dafür besitzt und ihr oder ihm die Übernahme zugemutet werden kann. Die erforderliche Eignung kann z.B. durch die Vorlage von Nachweisen über Zusatzqualifikationen festgestellt werden.

§ 13 Sabbatzeit (Zu § 71 Absatz 4 PfdG.EKD)

Für die Sabbatzeit wird die bisherige Regelung des § 17 c Absatz 3 PfdG.EKHN übernommen.

§ 14. Versetzung (Zu § 79 Absatz 2 Satz 2 Ziffer 3 PFDG.EKD).

Bisher konnte in der EKHN eine Versetzung erfolgen aufgrund Stellenplanveränderungen, bei befristeter Übertragung einer Stelle, aus gesundheitlichen Gründe der Pfarrerin oder des Pfarrers und im Rahmen eines sog. Ungedeihlichkeitsverfahrens. § 79 PfdG.EKD enthält gegenüber den bisherigen Regelungen der EKHN weitere Versetzungstatbestände. Danach kann eine Versetzung auch erfolgen, wenn dies zur Sicherung einer ordnungsgemäßen Gesamtbesetzung der Stellen im Bereich des Dienstherrn notwendig ist. § 14 PfdGAG stellt klar, dass eine Versetzung nur in Betracht kommt,

wenn der Stellenplan rechtsverbindlich beschlossen ist, nicht bereits in der Planungsphase und im Hinblick auf einen zu beschließenden Stellenplan. Das bisherige Recht der EKHN sah in § 5 PfStG vor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer versetzt werden können, wenn ihre Gemeindepfarrstelle verändert oder aufgehoben wurde. Hierbei galt zu beachten, dass dieser Inhaberschaftseingriff nicht bei Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgen sollte, die noch nicht fünf Jahre Inhaberin oder Inhaber der Stelle waren.

§ 15. Versetzungsvoraussetzungen (Zu 80 PfdG.EKD).

Die §§ 36 bis 36c des bisherigen PfdG.EKHN sollen für das Verfahren einer Versetzung wegen einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes nicht übernommen werden, da sie sich in der Praxis als schwer durchführbar erwiesen haben und sie nicht den erhofften Schutz für die Pfarrerinnen und Pfarrer geboten haben.

§ 15 regelt gegenüber der EKD-Regelung, dass mit den Erhebungen seitens der Kirchenverwaltung erst begonnen werden darf, wenn ein Mediationsverfahren durchgeführt worden ist.

§ 16. Versetzung in den Wartestand (Zu § 83 Absatz 2 PfdG.EKD).

Diese Regelung stellt klar, dass eine Versetzung in den Wartestand nur erfolgen darf, wenn der betroffenen Person weder eine Stelle übertragen noch ein Auftrag erteilt werden kann.

§ 17. Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (Zu §§ 111, 112 PfdG.EKD).

Die Regelungen des PfdG.EKD sind im wesentlichen inhaltsgleich zu den bisherigen Regelungen der EKHN, so dass das Kirchengesetz über die Beauftragung von anstellungsfähigen Theologinnen oder Theologen und über die Ordination zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Ehrenamt vom 5. Dezember 1998 (ABl. 1999 S. 2) aufgehoben werden kann. § 17 stellt klar, dass für ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt eine Übertragung eines regelmäßig geordneten kirchlichen Dienstes zu erfolgen hat. Die Möglichkeit der gastweisen Teilnahme an den Sitzungen des Leitungsorgans der Gemeinde oder Einrichtung, an Tagungen und Dienstbesprechungen ist mit der Beauftragung zu regeln.

Die Einladung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt zu den Pfarrkonventen ist zur Klarstellung ausdrücklich erwähnt. Im Übrigen gelten die Regelungen zur Personalentwicklung und Fortbildung auch für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt; allerdings lediglich als Wahrnehmungsmöglichkeit, nicht als Verpflichtung.

Artikel 3. Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes

Mit der Neuregelung des § 90 PfdG.EKD gilt nun, wie schon für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte seit 2008, auch für Pfarrerinnen und Pfarrer der EKHN der Grundsatz „Rehabilitierung vor Versorgung“, so dass, soweit es der gesundheitliche Zustand zulässt, weiterhin ein hälftiger Auftrag versehen werden kann. Die besoldungsrechtlichen Folgen sollen sich wie bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten analog aus den bundesrechtlichen Regelungen ergeben. Daher ist in § 1 Absatz 2 des Pfarrbesoldungsgesetzes ein Verweis auf das Bundesbesoldungsgesetz aufzunehmen. Dies bedeutet, dass die Pfarrpersonen bei einem reduzierten Dienstauftrag die Besoldung anteilig gekürzt

erhalten. Es wird ihnen jedoch mindestens das Ruhegehalt gewährt, das sie bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würden. Versorgungsrechtlich ist die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit in dem Umfang ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis des ermäßigten zum vollen Dienstumfang entspricht.

Artikel 4. Änderung des Vorbildungsgesetzes

zu § 1

Die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Anstellungsfähigkeit sind nun in § 16 PfdG.EKD normiert, so dass hier die Erklärung des Begriffs der Anstellungsfähigkeit genügt.

zu § 3

Einheitlich sind neun sprachfreie Semester Voraussetzung für die wissenschaftliche Vorbildung.

zu § 5 Absatz 2

Die Aufnahme auf die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten, die ein Theologiestudium absolviert haben, ist bis zur Vollendung des 39. Lebensjahrs möglich. 39 Jahre entsprechen der Alterstruktur der Kandidatinnen und Kandidaten. Zur Vermeidung von regelmäßigen Ausnahmen wird daher die Höchstaltersgrenze erhöht. Im Einzelfall kann die Kirchenleitung jedoch auch hiervon noch eine Ausnahme zulassen.

zu § 5a

Der neu eingefügte § 5a normiert die Voraussetzungen für einen weiteren Zugang zum Pfarrdienst. Die Kirchenleitung kann auf Antrag den berufsbegleitenden Masterstudiengang Theologie als wissenschaftliche Vorbildung im Sinne des Vorbildungsgesetzes anerkennen. Eine gesonderte Erste Theologische Prüfung durch die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau im Sinne des § 5 VorbG erfolgt nicht. Auch bei Absolventen des Masterstudiengangs Theologie darf für die Aufnahme auf die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten das 39. Lebensjahr noch nicht vollendet sein. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

zu § 6 Absatz 1 Satz 3

Wenn nicht alle Ausbildungsplätze mit Theologiestudierenden besetzt werden können ist es möglich, dass Bewerberin und Bewerber, die den berufsbegleitenden Masterstudiengang Theologie mit dem Master abgeschlossen und erfolgreich an einer Potentialanalyse im Sinne des § 6 VorbG teilgenommen haben, auf die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten analog zu den Absolventinnen und Absolventen der Ersten Theologischen Prüfung aufgenommen werden.

zu § 6 Absatz 2

Studierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Theologie, die in das Vikariat aufgenommen werden möchten, bewerben sich bei der Kirchenverwaltung zur Teilnahme an einer Potentialanalyse.

zu § 8 Absatz 2

Wie bei den Theologiestudierenden darf der Zeitraum zwischen der Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs und der Meldung zur Zweiten Theologischen Prüfung vier Jahre nicht überschreiten. Die Kirchenleitung kann diese Frist verlängern.

zu §§ 16, 17, 18, und 19

§ 16 kann gestrichen werden, da der Regelungsinhalt in § 16 Absatz 4 und 5 PfdG.EKD erfasst ist. Die Regelung des § 17 hat in der jüngsten Vergangenheit keine Anwendung gefunden und bietet keine Gewähr für eine gleichwertige Ausbildung, die eine Anstellungsfähigkeit begründen könnte. Den Zugang zum Pfarramt als zweite Berufslaufbahn ermöglicht nach einer bereits erfolgreichen Studien- und Berufslaufbahn der Zugang über den berufsbegleitenden Masterstudiengang (dreijähriger berufsbegleitenden Masterstudiengang mit akademischem theologischen Abschluss in Form eines Masters „Master of Theology“). Daher ist § 17 zu streichen. Da §§ 16 und 17 gestrichen sind, bedarf es Regelung des § 18 nicht mehr. Das in § 16 Absatz 4 PfdG.EKD genannte Kolloquium wird im Verwaltungswege geregelt. § 19 kann ebenfalls gestrichen werden, da er seine Wirkung mit dem erstmaligen Inkrafttreten entfaltet hatte.

Im Übrigen beinhaltet die Änderung des Vorbildungsgesetzes die sprachliche Neufassung des Vorbildungsgesetzes unter Berücksichtigung der Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftenprache des Hessischen Ministeriums der Justiz (Staatsanzeiger 1992 S. 538).

Artikel 5**Änderung des Pfarrstellengesetzes**

An der bisherigen „Schutzfrist“ des § 5 PfStG von fünf Jahren wird nicht festgehalten. Eine gesamt-kirchliche Steuerung ist wichtiger denn je. Der Schutz der Pfarrperson wird gewährleistet durch einen „individuellen Sozialplan“, da bei einer Versetzung auf die Situation des Pfarrers/der Pfarrerin Rücksicht genommen wird (Ermessensentscheidung der Kirchenleitung, die gerichtlich überprüfbar ist).

Artikel 6**Änderung der Rechtsverordnung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare****Nummer 1 (§ 1 Satz 1)**

Die Ergänzung stellt klar, dass auch Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden können.

Nummer 2 (§ 2 Absatz 2a)

Die Bewerbung zur Teilnahme an einer Potentialanalyse kann bei Studierenden des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Theologie bereits mit Antritt des Studiums erfolgen. Eine Wartefrist ist nicht erforderlich.

Nummer 3 (§ 2 Absatz 3) und Nummer 4 (§ 7 Absatz 3)

Bei der Bewerbung zur Teilnahme an der Potentialanalyse und zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst müssen Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs ihr Zeugnis der Masterprüfung vorlegen.

Artikel 7**Änderung der Ordnung des praktischen Vorbereitungsdienstes für Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau(Kandidatenordnung – KandO)**

Das PfdG.EKD sieht in § 39 vor, dass die Partnerinnen und Partner der Pfarrerinnen und Pfarrer evangelisch sein sollen. Die Norm regelt, dass die Partnerinnen und Partner einer christlichen Kirchen angehören müssen, eröffnet der Kirchenleitung aber die Möglichkeit Ausnahmen zuzulassen. Die Kandidatenordnung ist entsprechend anzupassen.

Artikel 8**Änderung der Pfarrdienstwohnungsverordnung (PfdWVO)**

Analog zu den Regelungen des Wartestandes sind Pfarrerinnen und Pfarrer bei Nichtverlängerung der Inhaberschaft der Gemeindepfarrstelle berechtigt, das Pfarrhaus darüber hinaus sechs Monate zu bewohnen.

Artikel 9**Inkrafttreten, Außerkrafttreten.**

Diese Bestimmung regelt zum einen das Inkrafttreten der Zustimmung zum Pfarrdienstgesetz der EKD und zum anderen das Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes. Das Ausführungsgesetz soll zum gleichen Zeitpunkt in Kraft treten, zu dem das Pfarrdienstgesetz der EKD in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau in Kraft tritt. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens des Pfarrdienstgesetzes der EKD wird vom Rat der EKD durch Verordnung bestimmt. Erst zu dem vom Rat der EKD bestimmten Zeitpunkt des Inkrafttretens des Pfarrdienstgesetzes der EKD kann das derzeit geltende Pfarrdienstgesetz der EKHN außer Kraft treten. Das Kirchengesetz über die Beauftragung von anstellungsfähigen Theo-

loginnen oder Theologen und über die Ordination zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Ehrenamt kann außer Kraft treten, da das PfdG.EKD dieses Rechtsinstitut in den §§ 111-114 regelt. Bereits im Frühjahr 2003 wurde den Pfarrerinnen und Pfarrern der EKHN, die sich in einem Teildienstverhältnis befanden, das Recht zur Bewerbung um eine volle Pfarrstelle zuerkannt, die Rechtsverordnung über die Umwandlung von Teildienstverhältnissen in volle Dienstverhältnisse kann daher außer Krafttreten. Die Regelungen der EKHN zur Altersteilzeit für Pfarrerinnen und Pfarrer sind zum Jahr 2010 ausgelaufen. Die Verwaltungsverordnung über die Bewilligung von Altersteilzeit im Pfarrdienstverhältnis kann daher außer Kraft treten.

**Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse
der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland
(Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD)**

Vom 10. November 2010

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf Grund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10a Absatz 2 Buchstabe b und c der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

| | |
|---|-----------|
| Teil 1 Grundbestimmungen | 4 |
| § 1 Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbereich.... | 4 |
| § 2 Pfarrdienstverhältnis | 4 |
| Teil 2 Ordination | 5 |
| § 3 Ordination..... | 5 |
| § 4 Voraussetzungen, Verfahren | 5 |
| § 5 Verlust, Ruhen..... | 5 |
| § 6 Erneutes Anvertrauen..... | 7 |
| § 7 Anerkennung der Ordination..... | 7 |
| Teil 3 Probendienst und Anstellungsfähigkeit | 7 |
| Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe..... | 7 |
| § 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe | 7 |
| § 9 Voraussetzungen, Eignung..... | 7 |
| § 10 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe | 8 |
| § 11 Auftrag und Ordination..... | 8 |
| § 12 Dauer des Probendienstes | 9 |
| § 13 Dienstunfähigkeit..... | 9 |
| § 14 Beendigung | 9 |
| Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit | 10 |
| § 15 Wesen der Anstellungsfähigkeit..... | 10 |
| § 16 Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit..... | 10 |
| § 17 Anerkennung der Anstellungsfähigkeit..... | 11 |
| § 18 Verlust, erneute Zuerkennung | 11 |
| Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses..... | 12 |
| § 19 Voraussetzungen..... | 12 |
| § 20 Berufung..... | 12 |
| § 21 Nichtigkeit der Berufung | 12 |
| § 22 Rücknahme der Berufung..... | 13 |
| § 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen | 13 |
| Teil 5 Amt und Rechtsstellung | 13 |

| | |
|---|-----------|
| Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes | 13 |
| § 24 Amtsführung..... | 13 |
| § 25 Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes..... | 14 |
| § 26 Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes..... | 14 |
| § 27 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer..... | 15 |
| § 28 Parochialrecht..... | 15 |
| § 29 Amtsbezeichnungen..... | 15 |
| Kapitel 2 Pflichten | 16 |
| § 30 Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht..... | 16 |
| § 31 Amtsverschwiegenheit..... | 16 |
| § 32 Geschenke und Vorteile..... | 16 |
| § 33 Unterstützung von Vereinigungen..... | 17 |
| § 34 Verhalten im öffentlichen Leben..... | 17 |
| § 35 Mandatsbewerbung..... | 17 |
| § 36 Amtskleidung..... | 18 |
| § 37 Erreichbarkeit..... | 18 |
| § 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung..... | 18 |
| § 39 Ehe und Familie..... | 18 |
| § 40 Verwaltungsarbeit..... | 18 |
| § 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages..... | 19 |
| § 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit..... | 19 |
| § 43 Mitteilungen in Strafsachen..... | 19 |
| § 44 Amtspflichtverletzung..... | 19 |
| § 45 Lehrpflichtverletzung..... | 19 |
| § 46 Schadensersatz..... | 20 |
| Kapitel 3 Rechte | 20 |
| § 47 Recht auf Fürsorge..... | 20 |
| § 48 Seelsorge..... | 20 |
| § 49 Unterhalt..... | 20 |
| § 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen..... | 20 |
| § 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes..... | 21 |
| § 52 Dienstoffreier Tag..... | 21 |
| § 53 Erholungs- und Sonderurlaub..... | 21 |
| § 54 Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen..... | 21 |
| Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht | 22 |
| § 55 Personalentwicklung und Fortbildung..... | 22 |
| § 56 Beurteilungen..... | 22 |
| § 57 Visitation..... | 22 |
| § 58 Dienstaufsicht..... | 22 |
| § 59 Ersatzvornahme..... | 23 |
| § 60 Vorläufige Untersagung der Dienstausübung..... | 23 |
| Kapitel 5 Personalakten | 23 |
| § 61 Personalaktenführung..... | 23 |
| § 62 Einsichts- und Auskunftsrecht..... | 24 |
| Kapitel 6 Nebentätigkeit | 24 |
| § 63 Nebentätigkeit, Grundsatz..... | 24 |
| § 64 Angeordnete Nebentätigkeiten..... | 24 |
| § 65 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten..... | 25 |
| § 66 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten..... | 25 |
| § 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten..... | 26 |

| | |
|---|-----------|
| Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses..... | 26 |
| Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst..... | 26 |
| § 68 Beurlaubung und Teildienst | 26 |
| § 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen | 26 |
| § 70 Beurlaubung im kirchlichen Interesse | 27 |
| § 71 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen..... | 27 |
| § 72 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot..... | 27 |
| § 73 Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes..... | 28 |
| § 74 Verfahren..... | 28 |
| § 75 Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung | 28 |
| § 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes..... | 29 |
| Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand | 29 |
| § 77 Abordnung..... | 29 |
| § 78 Zuweisung..... | 29 |
| § 79 Versetzung | 30 |
| § 80 Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren..... | 31 |
| § 81 Regelmäßiger Stellenwechsel | 31 |
| § 82 Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis | 31 |
| § 83 Versetzung in den Wartestand..... | 31 |
| § 84 Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand..... | 32 |
| § 85 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand | 32 |
| § 86 Beendigung des Wartestandes..... | 32 |
| Kapitel 3 Ruhestand | 33 |
| § 87 Eintritt in den Ruhestand | 33 |
| § 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze | 34 |
| § 89 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation..... | 35 |
| § 90 Begrenzte Dienstfähigkeit..... | 35 |
| § 91 Verfahren bei Dienstunfähigkeit..... | 35 |
| § 92 Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand | 36 |
| § 93 Versetzung in den Ruhestand..... | 36 |
| § 94 Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes..... | 36 |
| § 95 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand..... | 37 |
| Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses | 37 |
| § 96 Beendigung | 37 |
| § 97 Entlassung kraft Gesetzes..... | 37 |
| § 98 Entlassung wegen einer Straftat | 38 |
| § 99 Entlassung ohne Antrag | 38 |
| § 100 Entlassung auf Antrag | 38 |
| § 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung..... | 39 |
| § 102 Entfernung aus dem Dienst | 39 |
| Teil 8 Rechtsschutz, Verfahren und Beteiligung der Pfarrerschaft | 39 |
| § 103 Verwaltungsverfahren..... | 39 |
| § 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht | 39 |
| § 105 Rechtsweg, Vorverfahren | 40 |
| § 106 Leistungsbescheid..... | 40 |
| § 107 Beteiligung der Pfarrerschaft | 40 |
| Teil 9 Sondervorschriften | 41 |
| § 108 Privatrechtliches Dienstverhältnis | 41 |

| | |
|--|-----------|
| § 109 Pfarrdienstverhältnis auf Zeit | 41 |
| § 110 Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland | 42 |
| § 111 Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt | 42 |
| § 112 Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt | 42 |
| § 113 Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt | 43 |
| § 114 Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt | 43 |
| Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften | 43 |
| § 115 Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen | 43 |
| § 116 Vorbehalt für Staatskirchenverträge und Bestimmungen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienst | 44 |
| § 117 Regelungszuständigkeiten | 44 |
| § 118 Übergangsbestimmungen | 44 |
| § 119 Bestehende Pfarrdienstverhältnisse | 45 |
| § 120 Inkrafttreten | 45 |
| § 121 Außerkrafttreten | 45 |

Teil 1 Grundbestimmungen

§ 1

Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbereich

(1) Die Kirche lebt vom Evangelium Jesu Christi, das in Wort und Sakrament zu bezeugen sie beauftragt ist. Zu diesem kirchlichen Zeugendienst sind alle Getauften berufen. Auftrag und Recht zur öffentlichen Ausübung dieses Amtes vertraut die Kirche Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Ordination an (Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung).

(2) Die Ordination setzt voraus, dass ein geordneter kirchlicher Dienst übertragen werden soll, der die öffentliche Wortverkündigung und die Sakramentsverwaltung einschließt.

(3) Dieses Kirchengesetz regelt das Pfarrdienstverhältnis als Form des geordneten kirchlichen Dienstes, in den Pfarrerinnen und Pfarrern von der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen berufen werden.

§ 2

Pfarrdienstverhältnis

(1) Das Pfarrdienstverhältnis ist ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zu der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüssen (Dienstherren). Diese Dienstherren besitzen das Recht, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen (Dienstherrnfähigkeit). Ihre obersten kirchlichen Verwaltungsbehörden sind jeweils oberste Dienstbehörden.

(2) Ein Pfarrdienstverhältnis wird auf Lebenszeit begründet. Ein Pfarrdienstverhältnis kann auch begründet werden

1. auf Probe, wenn zur späteren Verwendung im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Probezeit abzuleisten ist (§ 9),

2. auf Zeit für die Dauer einer Beurlaubung aus einem bereits bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wenn für eine bestimmte Zeit ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 wahrgenommen werden soll (§ 109),

3. als Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt, wenn ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne

des § 1 Absatz 2 regelmäßig unentgeltlich im Ehrenamt wahrgenommen werden soll (§ 111).

(3) Die Evangelische Kirche in Deutschland kann Pfarrerinnen und Pfarrer in ein Pfarrdienstverhältnis berufen, die in einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ordiniert worden sind.

Teil 2 Ordination

§ 3 Ordination

(1) Das mit der Ordination anvertraute Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung (Amt) ist auf Lebenszeit angelegt.

(2) Die Ordinierten sind durch die Ordination verpflichtet, das anvertraute Amt im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis ihrer Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, ihren Dienst nach den Ordnungen ihrer Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und sich in ihrer Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Die in der Ordination begründeten Rechte und Pflichten sind für Ordinierte, die in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen, auch Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis.

§ 4 Voraussetzungen, Verfahren

(1) Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung kann durch die Ordination Frauen und Männern anvertraut werden, die sich im Glauben an das Evangelium gebunden wissen, am Leben der christlichen Gemeinde teilnehmen und die nach ihrer Persönlichkeit, ihrer Befähigung und ihrer Ausbildung für den Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung geeignet sind.

(2) Der Entscheidung über die Ordination geht ein Ordinationsgespräch über die Bedeutung der Ordination und die Voraussetzungen für die Übernahme des Amtes voraus.

(3) Eine Versagung der Ordination ist auf Verlangen zu begründen. Die Versagung der Ordination ist rechtlich nur insoweit überprüfbar, als Verfahrensmängel geltend gemacht werden.

(4) Vor der Ordination erklären diejenigen, die ordiniert werden sollen: "Ich gelobe vor Gott, das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis meiner Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, meinen Dienst nach den Ordnungen meiner Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und mich in meiner Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird". Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine andere Verpflichtungserklärung bestimmen.

(5) Die Ordination wird in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende vollzogen. Über die Ordination wird eine Urkunde ausgestellt.

§ 5 Verlust, Ruhen

(1) Ordinierte verlieren Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakra-

mentsverwaltung

1. durch schriftlich erklärten Verzicht,
2. durch Austritt aus der Kirche,
3. bei Anschluss an eine andere Kirche oder Religionsgemeinschaft, die nicht mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht,
4. bei Nichtigkeit und Rücknahme der Berufung in das Dienstverhältnis,
5. bei Verlust der Anstellungsfähigkeit,
6. bei Entlassung,
7. wenn kein geordneter kirchlicher Dienst übertragen ist,
8. durch entsprechende Entscheidung in einem Lehrbeanstandungs- oder Disziplinarverfahren.

Die Nummern 2 und 6 finden keine Anwendung, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer mit vorheriger Genehmigung der obersten Dienstbehörde im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Kirchenaustritt Mitglied einer Kirche wird, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht.

(2) Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung können im kirchlichen Interesse belassen werden. Die Belassung kann jederzeit widerrufen werden. Ein kirchliches Interesse im Sinne des Satzes 1 kann insbesondere vorliegen

1. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2, 3 und 6, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis beantragt, um in den Dienst einer anderen evangelischen Kirche zu treten, mit der keine Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht, und das Benehmen mit dieser Kirche hergestellt ist,

2. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 5, 6 und 7, wenn die künftige Tätigkeit der oder des Ordinierten im deutlichen Zusammenhang mit dem Verkündigungsauftrag steht.

(3) Mit dem Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung geht auch die Anstellungsfähigkeit verloren sowie das Recht, die Amtsbezeichnung zu führen und die Amtskleidung zu tragen. Die Ordinationsurkunde ist zurückzugeben. Wird sie trotz Aufforderung nicht zurückgegeben, so ist sie für ungültig zu erklären. Der Verlust der Rechte aus der Ordination ist im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.

(4) Der Verlust der Rechte aus der Ordination und der Widerruf der Belassung sind in einem schriftlichen, mit Gründen versehenen Bescheid festzustellen. In diesem ist auch der Zeitpunkt des Verlustes zu bestimmen und auf die Rechtsfolgen hinzuweisen.

(5) Das Ruhen der Rechte aus der Ordination kann festgestellt werden, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer wegen einer Krankheit oder einer Behinderung nicht in der Lage ist, die eigenen Angelegenheiten zu besorgen. Das Recht der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung darf während des Ruhens im Einzelfall mit Genehmigung ausgeübt werden.

(6) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen bei der Entlassung Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung belassen wurden, gelten § 3 Absatz 2 und die §§ 30 bis 34 entsprechend. Sie unterstehen der Lehr- und Disziplinaufsicht der Kirche, in der sie einen geordneten kirchlichen Dienst ausüben, hilfsweise der Kirche, in der sie zuletzt einen geordneten kirchlichen Dienst ausgeübt haben. Die Kirche, die die Lehr- und Disziplinaufsicht ausübt, entscheidet auch über die weitere Belassung oder den Entzug der Rechte aus der Ordination.

§ 6 Erneutes Anvertrauen

(1) Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung können auf Antrag erneut anvertraut werden; die Ordination wird dabei nicht wiederholt. Bevor Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erneut anvertraut werden, ist die Erklärung nach § 4 Absatz 4 zu wiederholen.

(2) Vor einer Entscheidung nach Absatz 1 ist das Benehmen mit der Kirche herzustellen, die den Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung festgestellt hat.

(3) Die Ordinationsurkunde ist wieder auszuhändigen oder neu auszustellen.

§ 7 Anerkennung der Ordination

(1) Jede im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes vollzogene Ordination einer Pfarrerin oder eines Pfarrers wird anerkannt. Satz 1 gilt entsprechend für Verlust, Beschränkung, Ruhen und erneutes Anvertrauen der Rechte aus der Ordination.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Ordination von Pfarrerinnen und Pfarrern, die durch eine Kirche ordiniert wurden, mit der die gegenseitige Anerkennung der Ordination für alle Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland vereinbart wurde.

(3) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich die Ordination durch eine andere in- oder ausländische Kirche anerkennen.

(4) Ordinierte können beim Wechsel des Dienstherrn auf das Bekenntnis der aufnehmenden Gliedkirche oder des aufnehmenden gliedkirchlichen Zusammenschlusses verpflichtet werden, sofern sie nicht bereits anlässlich ihrer Ordination hierauf verpflichtet wurden.

Teil 3 Probendienst und Anstellungsfähigkeit

Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe

§ 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe

(1) Im Probendienst soll innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Bewährung in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden.

(2) Die Regelungen dieses Kirchengesetzes sind auf Pfarrdienstverhältnisse auf Probe anzuwenden, soweit sie nicht die Übertragung einer Stelle voraussetzen und nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 9 Voraussetzungen, Eignung

(1) In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe kann nur berufen werden, wer

1. einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört,
2. nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lässt, den Anforderungen des Pfarrdienstes zu genügen,
3. die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst er-

halten und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,

4. nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrdienstes wesentlich beeinträchtigt ist,

5. bereit ist, die nach § 4 Absatz 4 mit der Ordination einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen,

6. erwarten lässt, nicht vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt zu werden und

7. das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 3 und 7 abgewichen werden. Ein besonders begründeter Fall liegt insbesondere vor, wenn das 35. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten wurde.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich ein höheres Höchstalter für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe festsetzen.

(3) In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe können auch Bewerberinnen und Bewerber berufen werden, die die Anstellungsfähigkeit besitzen und deren Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit beabsichtigt ist.

(4) Ein Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe besteht nicht.

§ 10

Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe

(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird durch Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe begründet. Die Amtsbezeichnung lautet "Pfarrerin" oder "Pfarrer".

(2) Die Berufung erfolgt durch Aushändigung einer Berufungsurkunde. Sie wird mit Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.

(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte "unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe" enthalten.

§ 11

Auftrag und Ordination

(1) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden in der Regel mit einem gemeindlichen Dienst (§ 27) beauftragt. Der Auftrag kann aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen geändert werden.

(2) Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.

(3) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sollen zu Beginn des Probendienstes ordiniert werden. Wird die Ordination gemäß § 118 Absatz 2 erst später vollzogen, sollen sie mit der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung vorläufig beauftragt werden.

(4) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden bei Antritt des Dienstes in einem Gottesdienst vorgestellt.

§ 12 Dauer des Probendienstes

(1) Der Probendienst dauert drei Jahre. Der Probendienst kann im Einzelfall unter Anrechnung anderer Dienste bis auf ein Jahr verkürzt oder aus besonderen Gründen um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Die genannten Fristen verlängern sich um die Dauer einer Beurlaubung und einer Inanspruchnahme von Elternzeit, soweit währenddessen kein Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt wird. Vor Ablauf des Probendienstes ist über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit zu entscheiden.

(2) Ergeben sich Zweifel an der Bewährung, so soll dies der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe alsbald mitgeteilt und gemeinsam erörtert werden. Es können geeignete Maßnahmen angeordnet, ein anderer Auftrag übertragen und der Probendienst bis zu der zulässigen Höchstdauer verlängert werden. Die Möglichkeit einer vorzeitigen Entlassung nach § 14 Absatz 2 Nummer 1 bleibt unberührt.

(3) Nach der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wird das Pfarrdienstverhältnis auf Probe fortgesetzt.

(4) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die Dauer des Probendienstes allgemein verkürzen und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Fristen abweichend regeln. Sie können nähere Regelungen über die Feststellung der Eignung und die Verlängerung des Probendienstes nach Absatz 2 treffen.

§ 13 Dienstunfähigkeit

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verletzung oder sonstiger Beschädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen haben, dienstunfähig (§ 89 Absatz 1) geworden sind. Sie können in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind; § 94 Absatz 1 findet Anwendung.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit auch dann in den Ruhestand versetzt, wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind. § 94 Absatz 1 findet Anwendung.

(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe können nicht in den Wartestand versetzt werden.

§ 14 Beendigung

(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe endet in der Regel durch die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

(2) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird außer durch Tod und durch Beendigung nach den §§ 97 bis 100 und § 102 durch Entlassung beendet, wenn

1. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sich nicht im Sinne des § 16 Absatz 1 bewährt hat,

2. im Laufe der Probezeit eine der Voraussetzungen für die Berufung nach § 9 Absatz 1 weggefallen ist, ohne dass ein Fall von § 13 Absatz 1 vorliegt,

3. eine Amtspflichtverletzung vorliegt, die im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Bezüge zur Folge hätte,

4. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe dienstunfähig ist und nicht in den Ruhestand versetzt wird,

5. die Ordination versagt worden ist.

(3) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe ist durch Entlassung zu beenden, wenn nicht innerhalb von vier Jahren nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet wird. Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen hierzu erlassen. Die Frist verlängert sich um die Dauer einer Beurlaubung, des Mutterschutzes und einer Inanspruchnahme von Elternzeit.

(4) Bei einer Entlassung nach Absatz 2 Nummer 1, 2, 4 und 5 sowie nach Absatz 3 sind folgende Fristen einzuhalten:

bei einem Probedienst von

bis zu drei Monaten zwei Wochen zum Monatsschluss,

mehr als drei Monaten ein Monat zum Monatsschluss,

mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres,

mehr als drei Jahren drei Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres.

Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit

§ 15

Wesen der Anstellungsfähigkeit

(1) Anstellungsfähigkeit ist die Fähigkeit, unter Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Stelle insbesondere in einer Kirchengemeinde übertragen zu bekommen.

(2) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit begründet keinen Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis.

§ 16

Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellungsfähigkeit wird von den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen nur Bewerberinnen und Bewerbern zuerkannt, die

1. die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst erfolgreich absolviert haben,

2. die Voraussetzungen für die Ordination (§ 4 Absatz 1) erfüllen,

3. die Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen und

4. sich im Pfarrdienst, insbesondere in der selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung pfarrdienstlicher Aufgaben, in vollem Umfang bewährt haben.

In der Regel wird die Bewährung im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nachgewiesen.

(2) Die Anstellungsfähigkeit kann abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 aufgrund einer anderen Ausbildung erworben werden, wenn die übrigen Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit erfüllt sind und die andere Ausbildung der in den geltenden Kirchengesetzen über die Ausbildung zum Pfarrdienst vorgeschriebenen wissenschaftlichen und praktischen Ausbildung gleichwertig ist.

(3) Absatz 2 gilt insbesondere für Hochschullehrerinnen und -lehrer der evangelischen Theologie, denen die Anstellungsfähigkeit nicht bereits gemäß § 16 Absatz 1 zuerkannt wurde, aber die die übrigen Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit erfüllen. Von dem Nachweis einer praktischen Ausbildung kann in Ausnahmefällen abgesehen werden.

(4) Theologinnen und Theologen aus nicht zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehö-

renden evangelischen Kirchen, die die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit mit Ausnahme der Anforderungen zur praktischen Ausbildung (Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) und zur Bewährung im Pfarrdienst (Absatz 1 Satz 1 Nummer 4) erfüllen, kann die Anstellungsfähigkeit nach angemessener Vorbereitung und aufgrund eines Kolloquiums zuerkannt werden.

(5) Theologinnen und Theologen aus nicht zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehörenden evangelischen Kirchen, die die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit mit Ausnahme der Anforderungen zur wissenschaftlichen Ausbildung erfüllen, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, nachdem sie den nachträglichen Erwerb ausreichender wissenschaftlicher Bildung durch eine Prüfung nachgewiesen haben.

(6) Theologinnen und Theologen, die aus einer nichtevangelischen Kirche zur evangelischen Kirche übergetreten sind, kann die Anstellungsfähigkeit nach angemessener Probezeit und aufgrund einer besonderen Prüfung zuerkannt werden, sofern die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit, insbesondere der vorgeschriebenen wissenschaftlichen Ausbildung erfüllt sind.

§ 17

Anerkennung der Anstellungsfähigkeit

(1) Die im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 16 Absatz 1 zuerkannte Anstellungsfähigkeit wird von der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen anerkannt.

(2) Liegt der Anstellungsfähigkeit eine Entscheidung nach § 16 Absatz 2 bis 6 zugrunde, so können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sie allgemein oder im Einzelfall anerkennen.

§ 18

Verlust, erneute Zuerkennung

(1) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit kann, solange ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit nicht begründet worden ist, zurückgenommen werden, wenn Tatsachen bekannt werden, deren Kenntnis der getroffenen Entscheidung entgegengestanden hätte.

(2) Sind seit der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit mehr als fünf Jahre vergangen, ohne dass ein geordneter kirchlicher Dienst übertragen worden ist, so kann das Fortbestehen der Anstellungsfähigkeit vom Ausgang eines Kolloquiums oder einer anderen Überprüfung abhängig gemacht werden. Hiervon kann abgesehen werden, wenn das Amt der öffentlichen Wortverkündigung regelmäßig ehrenamtlich ausgeübt wurde. Zuständig für die Durchführung des Kolloquiums und die Entscheidung über einen Widerruf der Anstellungsfähigkeit ist die Gliedkirche, bei der ein Pfarrdienstverhältnis begründet werden soll. Sie widerruft die Anstellungsfähigkeit nicht gegen den Widerspruch der Gliedkirche, die die Anstellungsfähigkeit zuerkannt hat.

(3) Mit dem Verlust der Anstellungsfähigkeit verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer vorbehaltlich der Regelung des § 5 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung.

(4) Werden Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gemäß § 6 erneut anvertraut, so kann damit die erneute Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit verbunden werden.

Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 19 Voraussetzungen

(1) In ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit kann berufen werden, wer

1. die in § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 genannten Voraussetzungen erfüllt; § 9 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt,
2. im Sinne von § 7 unbeschadet des § 118 Absatz 2 ordiniert ist,
3. die Anstellungsfähigkeit nach diesem Kirchengesetz von einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss erhalten hat und
4. das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 4 abgewichen werden. Ein besonders begründeter Fall liegt insbesondere vor, wenn das 40. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten wurde.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich ein höheres Höchstalter für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit festsetzen.

§ 20 Berufung

(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit wird durch die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet. Gleichzeitig erfolgt die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer, wenn diese nicht bereits gemäß § 10 Absatz 1 erfolgt ist.

(2) Die Berufung wird mit Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.

(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen" enthalten.

(4) Die Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ist in der Regel mit der erstmaligen Übertragung einer Stelle einer Anstellungskörperschaft im Sinne des § 25 Absatz 2 verbunden.

(5) Die in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufenen Pfarrersfrauen und Pfarrer werden in einem Gottesdienst eingeführt.

§ 21 Nichtigkeit der Berufung

(1) Eine Berufung ist nichtig,

1. wenn sie nicht der in § 20 Absatz 3 vorgeschriebenen Form entspricht,
2. wenn sie von einer unzuständigen Stelle ausgesprochen wurde,
3. wenn die oder der Berufene nicht Mitglied der Evangelischen Kirche in Deutschland war,
4. wenn die oder der Berufene zur Zeit der Berufung ganz oder teilweise unter Betreuung stand oder
5. wenn die Ordination nicht vollzogen wurde.

(2) Die Berufung ist von Anfang an als wirksam anzusehen, wenn

1. im Fall des Absatzes 1 Nummer 1 aus der Urkunde oder aus dem Akteninhalt eindeutig hervorgeht, dass die für die Berufung zuständige Stelle ein bestimmtes Pfarrdienstverhältnis begründen oder ein bestehendes Dienstverhältnis in ein solches anderer Art umwandeln wollte, für das die sonstigen Voraussetzungen vorliegen,

2. im Fall des Absatzes 1 Nummer 2 die zuständige Stelle die Berufung rückwirkend bestätigt.

(3) Sobald der Grund für die Nichtigkeit bekannt wird, ist er der berufenen Person mitzuteilen. Jede weitere Ausübung des Dienstes ist zu untersagen.

§ 22 Rücknahme der Berufung

(1) Die Berufung ist mit Wirkung auch für die Vergangenheit zurückzunehmen, wenn

1. sie durch Täuschung oder auf andere unredliche Weise herbeigeführt wurde,

2. nicht bekannt war, dass die berufene Person ein Verbrechen oder ein Vergehen begangen hatte, das sie für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis unwürdig erscheinen lässt,

3. im Zeitpunkt der Berufung die Fähigkeit zur Wahrnehmung kirchlicher oder öffentlicher Ämter nicht vorlag.

(2) Die Berufung soll, soweit sie nicht bereits nach § 21 nichtig ist, zurückgenommen werden, wenn sie wegen Fehlens von Voraussetzungen zur Berufung nach § 19 Absatz 1 nicht ausgesprochen werden durfte oder wenn nicht bekannt war, dass die berufene Person in einem rechtlich geordneten Verfahren aus einem kirchlichen oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entfernt worden war oder ihr die Versorgungsbezüge oder die mit der Ordination verliehenen Rechte aberkannt worden waren.

(3) Die Berufung ist innerhalb von sechs Monaten nachdem die für die Berufung zuständige Stelle von dem Grund der Rücknahme Kenntnis erlangt hat, zurückzunehmen.

(4) Sobald der Grund für die Rücknahme bekannt wird, ist er der berufenen Person mitzuteilen. Jede weitere Ausübung des Dienstes kann untersagt werden.

§ 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen

(1) Die Nichtigkeit und die Rücknahme haben zur Folge, dass die Berufung von Anfang an unwirksam ist.

(2) Die Feststellung der Nichtigkeit, die Rücknahme und die Untersagung der Dienstausbübung haben auf die Gültigkeit der bis dahin vollzogenen dienstlichen Handlungen keinen Einfluss. Die gezahlte Besoldung kann belassen werden.

Teil 5 Amt und Rechtsstellung

Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes

§ 24 Amtsführung

(1) Pfarrfrauen und Pfarrer haben den Auftrag und das Recht, das Wort Gottes öffentlich zu verkünden und die Sakramente zu verwalten. Sie sind berechtigt und verpflichtet zur Leitung des Gottesdienstes, zur Vornahme von Amtshandlungen, zur christlichen Unterweisung

und zur Seelsorge.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind in Gestaltung und Inhalt ihrer Verkündigung frei und nur an die Verpflichtungen aus der Ordination nach § 3 Absatz 2 und an die Ordnungen ihrer Kirche gebunden.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer haben in ihrem dienstlichen und außerdienstlichen Verhalten erkennen zu lassen, dass sie dem anvertrauten Amt verpflichtet sind und dieses sie an die ganze Gemeinde weist. Sie berücksichtigen in ihrem Dienst die Vielfalt der Handlungsfelder und Erscheinungsformen, in denen sich der Auftrag der Kirche konkretisiert.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen.

§ 25

Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung in einem gemeindlichen Auftrag, in einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt wahr.

(2) Ein Auftrag ist nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse in der Regel mit einer Stelle verbunden. Anstellungskörperschaften, bei denen Stellen errichtet werden, können neben den in § 2 Absatz 1 genannten Dienstherrn Kirchengemeinden und andere juristische Personen sein, über die die Evangelische Kirche in Deutschland, eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt.

(3) Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, über den mit einem Auftrag unmittelbar übertragenen Aufgabenbereich hinaus Vertretungen und andere zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.

(5) Für Inhaberinnen und Inhaber kirchenleitender Ämter, die in einem Pfarrdienstverhältnis stehen, können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Kirchengesetz abweichende Regelungen treffen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bestimmen je für ihren Bereich, wer ein kirchenleitendes Amt innehat.

§ 26

Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer werden in ihrem Dienst durch ihren Dienstherrn gefördert und begleitet. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse stellen dafür geeignete Einrichtungen und den Dienst kirchlicher Leitungs- und Aufsichtsämter zur Verfügung. Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, diese Begleitung anzunehmen.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf die Fürbitte, den Rat und die Hilfe der Gemeinde angewiesen. Pfarrerinnen und Pfarrer wirken mit allen in den Dienst der Kirche Gerufenen an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages mit und tragen mit ihnen Verantwortung für diese Dienstgemeinschaft.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer stehen als Ordinierte in einer Gemeinschaft untereinander. Sie sollen bereit sein, einander in Lehre, Dienst und Leben Rat und Hilfe zu geben und anzunehmen. Sie sind verpflichtet, regelmäßig am Pfarrkonvent und entsprechenden Einrichtungen teilzunehmen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer üben ihren Dienst in Verantwortung für die Einheit der Kirche und die ihr obliegenden Aufgaben aus. Sie haben insbesondere alles zu unterlassen, was

den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst anderer Ordiniertes erschweren kann.

(5) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Konflikten in der Wahrnehmung des Dienstes rechtzeitig mit geeigneten Mitteln begegnen. Hierzu kommen neben den Mitteln der Dienst- und Gemeindeaufsicht insbesondere Visitation, Mediation, Gemeindeberatung oder Supervision in Betracht.

§ 27

Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer

(1) Der Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern, die eine gemeindliche Stelle innehaben oder einen anderen gemeindlichen Auftrag im Sinne des § 25 wahrnehmen (Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer) kann sich auf eine oder mehrere Kirchengemeinden, auf rechtlich geordnete Teile von Kirchengemeinden oder einen rechtlich geordneten Verbund mehrerer Kirchengemeinden beziehen.

(2) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer haben dafür Sorge zu tragen, dass der Zusammenhalt ihrer Gemeinde gestärkt und erhalten wird. Sie sind zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Leitungsorganen ihrer Gemeinde und ihrer Kirche verpflichtet. Ihr Dienst umfasst auch die Aufgaben, die sich aus der geordneten Zusammenarbeit einer Gemeinde mit anderen Gemeinden und Einrichtungen ergeben.

(3) Sind in einer Gemeinde mehrere Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer tätig, so sind sie einander in der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gleichgestellt und in besonderer Weise zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet.

(4) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass die Erteilung von Religionsunterricht zum Auftrag der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer gehört.

§ 28

Parochialrecht

(1) Amtshandlungen an Gliedern einer Kirchengemeinde werden von der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer vorgenommen.

(2) Gottesdienste und Amtshandlungen außerhalb des Bereichs der örtlichen Zuständigkeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers bedürfen der Genehmigung der örtlich zuständigen Stelle.

(3) In Notfällen, insbesondere bei Todesgefahr, ist jede Pfarrerin und jeder Pfarrer zu Amtshandlungen unmittelbar berechtigt und verpflichtet. Sie haben darüber der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer alsbald Mitteilung zu machen.

(4) Das Nähere einschließlich möglicher Ausnahmen regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

§ 29

Amtsbezeichnungen

(1) Die Amtsbezeichnung lautet "Pfarrer" oder "Pfarrer". Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand führen ihre letzte Amtsbezeichnung mit dem Zusatz "im Ruhestand" ("i. R.").

(2) Bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses erlischt das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung, es sei denn, dass dieses Recht ausdrücklich belassen wird. In diesem Falle darf die bisherige Amtsbezeichnung nur mit dem Zusatz "außer Dienst" ("a. D.") geführt werden. Bei Verstößen gegen diese Vorschrift kann das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung entzogen werden.

(3) Endet ein kirchliches Leitungs- und Aufsichtsamt ohne gleichzeitigen Eintritt in den Ruhestand, so gilt Absatz 2 entsprechend.

Kapitel 2 Pflichten

§ 30

Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, das Beichtgeheimnis gegenüber jedermann unverbrüchlich zu wahren.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer haben auch über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut worden oder bekannt geworden ist. Werden sie von der Person, die sich ihnen anvertraut hat, von der Schweigepflicht entbunden, sollen sie gleichwohl sorgfältig prüfen, ob und inwieweit sie Aussagen oder Mitteilungen verantworten können.

(3) Soweit Pfarrerinnen und Pfarrern Nachteile aus der Pflicht zur Wahrung des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht entstehen, hat die Kirche ihnen und ihrer Familie Schutz und Fürsorge zu gewähren.

§ 31

Amtsverschwiegenheit

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder von Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, sofern nicht ein Vorbehalt ausdrücklich angeordnet oder vereinbart ist. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beginn des Ruhestandes und nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen über Angelegenheiten, die nach Absatz 1 der Amtsverschwiegenheit unterliegen, ohne Genehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung kann versagt werden, wenn durch die Aussage besondere kirchliche Interessen gefährdet würden. Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstherrn ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.

§ 32

Geschenke und Vorteile

Pfarrerinnen und Pfarrern ist es mit Rücksicht auf ihre Unabhängigkeit und das Ansehen des Amtes untersagt,

1. Belohnungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen oder Vorteile jedweder Art für sich oder ihre Angehörigen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen,

2. Belohnungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen oder Vorteile für einen Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, soweit dies bei ihnen oder ihren Angehörigen zu einem wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil führt.

Die Nummern 1 und 2 gelten auch für erbrechtliche Begünstigungen.

(2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden

1. für ortsübliche Sachzuwendungen geringen Umfangs,

2. für Zuwendungen, die im Familien- und Freundeskreis üblich sind und keinen Bezug zum Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers haben,

3. für Erbschaften oder Vermächtnisse, soweit die Pfarrerin oder der Pfarrer zu den gesetzlichen Erben gehört.

(3) In besonders begründeten Fällen kann der Dienstherr die Annahme von Zuwendungen im Sinne des Absatzes 1 genehmigen. Die Genehmigung ist vor der Annahme der Zuwendung einzuholen.

(4) Wer gegen das in Absatz 1 genannte Verbot verstößt, hat auf Verlangen das aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens Erlangte dem Dienstherrn herauszugeben, soweit nicht im Strafverfahren der Verfall angeordnet worden oder es auf andere Weise auf den Staat übergegangen ist. Für den Umfang des Herausgabeanspruchs gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung entsprechend. Die Herausgabepflicht nach Satz 1 umfasst auch die Pflicht, dem Dienstherrn Auskunft über Art, Umfang und Verbleib des Erlangten zu geben.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch nach Eintritt in den Ruhestand und Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

§ 33

Unterstützung von Vereinigungen

Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen einer Vereinigung nicht angehören oder sie auf andere Weise unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Amt treten oder in der Wahrnehmung ihres Dienstes wesentlich behindert werden.

§ 34

Verhalten im öffentlichen Leben

Pfarrerinnen und Pfarrer haben durch ihren Dienst wie auch als Bürgerinnen und Bürger Anteil am öffentlichen Leben. Auch wenn sie sich politisch betätigen, müssen sie erkennen lassen, dass das anvertraute Amt sie an alle Gemeindeglieder weist und mit der ganzen Kirche verbindet. Sie haben die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben.

§ 35

Mandatsbewerbung

(1) Beabsichtigt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, sich um die Aufstellung als Kandidatin oder Kandidat für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes oder zu einem kommunalen Amt oder Mandat zu bewerben, so ist diese Absicht unverzüglich, jedenfalls vor Annahme der Kandidatur, anzuzeigen. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist zur Mitteilung über Ausgang und Annahme der Wahl verpflichtet.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer, die als Kandidatinnen oder Kandidaten für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag oder zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes aufgestellt worden sind, sind innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag und am Wahltag beurlaubt. Ein Verlust der Stelle tritt nicht ein. Eine Dienstwohnung kann weiter bewohnt werden. Im Übrigen gelten § 75 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 76 Absatz 2 und 3.

(3) Mit der Annahme der Wahl nach Absatz 2 ist die Pfarrerin oder der Pfarrer beurlaubt. Es gelten § 75 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 76 Absatz 2 und 3. Eine Dienstwohnung ist zu räumen. Die Beurlaubung endet mit Ablauf der Wahlperiode oder mit einer vorzeitigen Beendigung des Mandats.

(4) Während einer Beurlaubung nach den Absätzen 2 und 3 darf das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nur im Einzelfall mit Genehmigung ausgeübt werden.

(5) Für die Mandatsbewerbung und Mandatsausübung in einer kommunalen Vertretungskörperschaft oder in anderen als den in den Absätzen 2 bis 4 genannten politischen Ämtern gelten die Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes entsprechend.

(6) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich von den Absätzen 2, 3 und 5 abweichende

Regelungen treffen.

§ 36 Amtskleidung

Bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wird die vorgeschriebene Amtskleidung getragen. Bei sonstigen Anlässen darf sie nur getragen werden, wenn dies dem Herkommen entspricht oder besonders angeordnet wird. Orden, Ehrenzeichen und Abzeichen dürfen zur Amtskleidung nicht getragen werden.

§ 37 Erreichbarkeit

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im Dienstbereich aufnehmen können.

(2) Sind Pfarrerinnen und Pfarrer an der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, insbesondere der Pflicht, erreichbar zu sein, gehindert, so haben sie dies unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Verhinderung aufgrund einer Krankheit kann ein ärztliches, amts- oder vertrauensärztliches Attest verlangt werden.

§ 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung

(1) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. Ausnahmen können in besonders begründeten Fällen genehmigt werden.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt werden. Sie können angewiesen werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Dienstwohnung bewohnen, dürfen Teile der Dienstwohnung nur mit Genehmigung an Dritte überlassen. Die Ausübung eines Gewerbes oder eines anderen Berufes in der Dienstwohnung bedarf, auch für die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen, einer Genehmigung.

(4) Wird das Pfarrdienstverhältnis beendet, so ist die Dienstwohnung in angemessener Frist zu räumen. Dies gilt bei Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses sinngemäß.

§ 39 Ehe und Familie

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch in ihrer Lebensführung im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe an die Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 2) gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen sich bewusst sein, dass die Entscheidung für eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner Auswirkungen auf ihren Dienst haben kann. Ehepartnerinnen und Ehepartner sollen evangelisch sein. Sie müssen einer christlichen Kirche angehören; im Einzelfall kann eine Ausnahme zugelassen werden, wenn zu erwarten ist, dass die Wahrnehmung des Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine beabsichtigte Änderung ihres Personenstandes, eine kirchliche Trauung und andere wesentliche Änderungen in ihren persönlichen Lebensverhältnissen alsbald anzuzeigen. Sie haben die Auskünfte zu erteilen und die Unterlagen vorzulegen, die erforderlich sind, um die Auswirkungen auf den Dienst beurteilen zu können.

§ 40 Verwaltungsarbeit

Pfarrerinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Aufgaben in der Verwaltung, der pfarramtlichen Geschäftsführung, der Kirchenbuchführung und in Vermögens- und Geldangelegenheiten sorgfältig zu erfüllen.

§ 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages

Pfarrerinnen und Pfarrer haben bei Beendigung eines Auftrages oder einer sonstigen ihnen übertragenen Aufgabe, sowie bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses, die in ihrem Besitz befindlichen amtlichen Schriftstücke und Gegenstände jeder Art, insbesondere sämtliche Aufzeichnungen über dienstliche Vorgänge, auch soweit es sich um Wiedergaben handelt, sowie Kirchensiegel, Kirchenbücher, Kirchenakten, Kassenbücher und Vermögenswerte zu übergeben und über eine ihnen anvertraute Vermögensverwaltung Rechenschaft abzulegen. Die Pflicht zur Herausgabe gilt auch für ihre Hinterbliebenen und Erben.

§ 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit

Nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer schuldhaft ihren Dienst nicht wahr oder verletzen sie schuldhaft ihre Pflicht, erreichbar zu sein, so verlieren sie für die Dauer des Fernbleibens vom Dienst den Anspruch auf Dienstbezüge. Der Verlust der Dienstbezüge ist festzustellen und der Pfarrerin und dem Pfarrer mitzuteilen. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.

§ 43 Mitteilungen in Strafsachen

Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur Mitteilung verpflichtet, wenn in einem strafrechtlichen Verfahren Anklage gegen sie erhoben oder Strafbefehl erlassen wird. Sie haben das Ergebnis eines solchen Verfahrens anzuzeigen und die strafgerichtliche Entscheidung vorzulegen.

§ 44 Amtspflichtverletzung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer verletzen ihre Amtspflicht, wenn sie in ihrer Amts- oder Lebensführung innerhalb oder außerhalb des Dienstes schuldhaft gegen ihnen obliegende Pflichten verstoßen.

(2) Die Rechtsfolgen der Amtspflichtverletzung und das Verfahren ihrer Feststellung richten sich nach dem Disziplinarrecht.

§ 45 Lehrpflichtverletzung

(1) Nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse findet im Falle einer Beanstandung der Lehre ein besonderes Verfahren statt. Verfahren und Rechtsfolgen werden durch Kirchengesetz geregelt.

(2) Ordinierte in einem Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland unterstehen der Lehraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat, hilfsweise der Kirche, in der sie ordiniert wurden.

§ 46 Schadensersatz

(1) Verletzen Pfarrerinnen und Pfarrer vorsätzlich oder grob fahrlässig ihnen obliegende Pflichten, so haben sie dem Dienstherrn den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Dasselbe gilt, wenn der Dienstherr einem anderen Schadensersatz zu leisten hat, weil eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Amtspflicht verletzt hat.

(2) Haben mehrere Pfarrerinnen oder Pfarrer den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie gesamtschuldnerisch.

(3) Leistet die Pfarrerin oder der Pfarrer dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so ist dieser Anspruch an die Pfarrerin oder den Pfarrer abzutreten.

(4) Hat der Dienstherr Dritten Schadensersatz geleistet, gilt als Zeitpunkt, zu dem der Dienstherr Kenntnis im Sinne der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches erlangt, der Zeitpunkt, zu dem der Ersatzanspruch gegenüber Dritten vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

Kapitel 3 Rechte

§ 47 Recht auf Fürsorge

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein Recht auf Fürsorge für sich und ihre Familie. Sie sind gegen Behinderungen ihres Dienstes und ungerechtfertigte Angriffe auf ihre Person in Schutz zu nehmen.

(2) Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft dürfen sich bei dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken.

§ 48 Seelsorge

Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf seelsorgliche Begleitung.

§ 49 Unterhalt

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf angemessenen Unterhalt für sich und ihre Familie, insbesondere durch Gewährung von Besoldung und Versorgung sowie von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen. Das Nähere sowie die Erstattung von Reise- und Umzugskosten regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich. Die Regelung der Besoldung und Versorgung bedarf eines Kirchengesetzes.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer können, wenn gesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, Ansprüche auf Dienstbezüge nur insoweit abtreten, als sie der Pfändung unterliegen. Der Dienstherr kann ein Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht gegenüber Ansprüchen auf Dienstbezüge nur insoweit geltend machen, als sie pfändbar sind. Diese Einschränkung gilt nicht, soweit ein Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht.

§ 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

(1) Werden Pfarrerinnen oder Pfarrer 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.

§ 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes

(1) Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann gegen Abtretung etwaiger Ersatzansprüche Ersatz geleistet werden.

(2) Ersatz wird nicht gewährt, wenn der Schaden durch ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers herbeigeführt worden ist.

§ 52 Dienstfreier Tag

Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.

§ 53 Erholungs- und Sonderurlaub

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrern steht jährlich Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Dienstbezüge zu.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrern kann aus wichtigen Gründen Sonderurlaub gewährt werden.

(3) Zur Mitarbeit in kirchlichen Organen benötigen Pfarrerrinnen und Pfarrer keinen Urlaub. Hat die Mitarbeit zur Folge, dass sie ihre Pflicht, erreichbar zu sein, oder eine andere Dienstpflicht nicht wahrnehmen können, so haben sie dies vorher anzuzeigen.

(4) Das Nähere einschließlich möglicher weiterer Gremien im Sinne des Absatzes 3 regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung.

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

(1) Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen.

(2) Wird während der Elternzeit kein Dienst oder Dienst mit weniger als der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt, so tritt ein Verlust der Stelle nicht ein, sofern diese Formen der Elternzeit insgesamt längstens für 18 Monate in Anspruch genommen werden. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine längere Frist bestimmen. Im Übrigen gelten § 69 Absatz 3 und

4, die §§ 72 und 73, § 74 Absatz 2 und die §§ 75 und 76 während der Elternzeit entsprechend.

(3) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflege von Angehörigen dürfen sich bei der Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Das gilt auch für Behinderung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe, insbesondere Gründe nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4, 6 und 7 vorliegen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, erhalten Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen nach den Regelungen des § 75 Absatz 4.

Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht

§ 55

Personalentwicklung und Fortbildung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln.

(2) Maßnahmen der Personalentwicklung sollen Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst würdigen und helfen, die für den Dienst erforderlichen Gaben zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln. Im Rahmen der Personalentwicklung können insbesondere regelmäßige Gespräche nach einer festen Ordnung durchgeführt und verbindliche Vereinbarungen über Ziele der Arbeit und über Maßnahmen der Personalentwicklung getroffen werden.

(3) Maßnahmen der Fortbildung sollen helfen, die für den Dienst erforderlichen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten fortzuentwickeln. Maßnahmen der Fortbildung sind insbesondere die theologische Arbeit im Pfarrkonvent, die Teilnahme an Fortbildungsangeboten und das Selbststudium.

§ 56

Beurteilungen

Pfarrerinnen und Pfarrer können nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse beurteilt werden.

§ 57

Visitation

Pfarrerinnen und Pfarrer sind nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse berechtigt und verpflichtet, sich zusammen mit der Gemeinde oder Einrichtung, in der sie Dienst tun, visitieren zu lassen und an der Visitation mitzuwirken.

§ 58

Dienstaufsicht

(1) Die Dienstaufsicht soll sicherstellen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen. Sie umfasst auch die Aufgabe, Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst zu unterstützen und Konflikten rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen im Sinne des § 26 Absatz 5 zu begegnen.

(2) Die mit der Dienstaufsicht Beauftragten können dienstliche Anordnungen treffen. Diese sind für die Pfarrerinnen und Pfarrer bindend.

(3) Wer die Dienstaufsicht ausübt, hat darauf zu achten, dass das Handeln im Rahmen der Dienstaufsicht von der Seelsorge an Pfarrerinnen und Pfarrern unterschieden wird.

§ 59 Ersatzvornahme

Vernachlässigen Pfarrerinnen oder Pfarrer ihre Dienstpflichten, so kann nach erfolgloser Mahnung und Fristsetzung die ersatzweise Erledigung rückständiger Arbeiten veranlasst werden. Bei Verschulden können ihnen die Kosten auferlegt werden.

§ 60 Vorläufige Untersagung der Dienstausbübung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrern kann die Ausübung des Dienstes aus wichtigen dienstlichen Interessen ganz oder teilweise untersagt werden. Das Verbot erlischt, wenn nicht bis zum Ablauf von drei Monaten gegen die Pfarrerin oder den Pfarrer ein Disziplinarverfahren oder ein auf Rücknahme der Berufung, auf Veränderung des Pfarrdienstverhältnisses oder auf Entlassung gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist.

(2) Die Möglichkeit, aufgrund anderer kirchengesetzlicher Vorschriften die Ausübung des Dienstes zu untersagen, bleibt unberührt.

Kapitel 5 Personalakten

§ 61 Personalaktenführung

(1) Für jede Pfarrerin und jeden Pfarrer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.

(2) Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die die Pfarrerin oder den Pfarrer betreffen, soweit sie mit dem Pfarrdienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; hierzu gehören auch in Dateien gespeicherte, personenbezogene Daten (Personalaktendaten). Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Pfarrdienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungsakten, sind nicht Bestandteil der Personalakten. Wird die Personalakte in Grund- und Teilakten gegliedert, so ist in die Grundakte ein vollständiges Verzeichnis aller Teilakten aufzunehmen. Ist die Führung von Nebenakten erforderlich, ist auch dies in der Grundakte zu vermerken.

(3) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden. Soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist, richten sich Verarbeitung und Nutzung sowie Übermittlung der Personalaktendaten nach dem Kirchengesetz über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören; ihre Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen. Anonyme Schreiben dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

(5) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen sind, falls sie

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,

2. für die Pfarrerin oder den Pfarrer ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Die Frist nach Satz 1 Nummer 2 wird durch neue Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf-, Disziplinar- oder Lehrbeanstandungsverfahrens unterbrochen. Stellt sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als

nicht unterbrochen.

(6) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 62 Einsichts- und Auskunftsrecht

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben, auch nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Dies gilt ebenso für die von ihnen beauftragten Angehörigen. Ihren Bevollmächtigten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, Erbinnen und Erben, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und für deren Bevollmächtigte.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Pfarrdienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Pfarrerinnen und Pfarrer mit Daten Dritter oder mit Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist den Pfarrerinnen und Pfarrern Auskunft zu erteilen. Das Recht auf Einsicht in die Ausbildungs- und Prüfungsakten regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich.

(3) Die personalaktenführende Stelle bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, können auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers Kopien gefertigt werden.

(4) Das Recht auf Auskunft steht dem Recht auf Einsicht gleich; insoweit gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

(5) Kenntnisse, die durch Akteneinsicht erlangt sind, unterliegen der Amtsverschwiegenheit nach § 31.

(6) Die Einsicht in Ermittlungsakten eines Disziplinarverfahrens und die Unterrichtung über die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten für diese Akten regelt das Disziplinarrecht.

Kapitel 6 Nebentätigkeit

§ 63 Nebentätigkeit, Grundsatz

Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen eine Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches oder kirchliches Ehrenamt) nur übernehmen, wenn dies mit ihrem Amt und mit der sorgfältigen Erfüllung ihrer Dienstpflichten vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen.

§ 64 Angeordnete Nebentätigkeiten

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, nach Maßgabe des für sie geltenden Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse auf Verlangen der zuständigen oder vorgesetzten aufsichtführenden Personen oder Stellen eine Nebentätigkeit im kirchlichen Interesse auch ohne Vergütung zu übernehmen,

soweit sie die erforderliche Eignung dafür besitzen und ihnen die Übernahme zugemutet werden kann.

(2) Mit dem Beginn des Ruhestandes oder des Wartestandes oder mit der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses endet eine Nebentätigkeit nach Absatz 1, wenn im Einzelfall nicht etwas anderes bestimmt wird.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die aus einer auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung übernommenen Tätigkeit in einem Leitungs- oder Aufsichtsorgan einer juristischen Person haftbar gemacht werden, haben Anspruch auf Ersatz eines ihnen entstandenen Schadens. Ist der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden, so besteht ein Ersatzanspruch nur dann, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer auf Verlangen einer Person oder einer Stelle gehandelt hat, die die Dienstaufsicht ausübt.

§ 65

Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

(1) Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung. Die Genehmigung kann bedingt, befristet, widerruflich oder mit Auflagen erteilt werden. Jede wesentliche Änderung der Nebentätigkeit ist unverzüglich anzuzeigen.

(2) Die Genehmigung ist zu versagen oder zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen des § 63 nicht oder nicht mehr vorliegen. Ein Versagungs- oder Widerrufsgrund liegt insbesondere vor, wenn zu besorgen ist, dass die Nebentätigkeit geeignet ist,

1. nach Art und Umfang die Pfarrerin oder den Pfarrer so stark in Anspruch zu nehmen, dass die sorgfältige Erfüllung der Dienstpflichten behindert werden kann,
2. die Pfarrerin oder den Pfarrer in einen Widerstreit mit den Dienstpflichten zu bringen,
3. das Ansehen der Kirche oder des Amtes zu beeinträchtigen.

§ 66

Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

(1) Keiner Genehmigung und keiner Anzeige bedürfen folgende Nebentätigkeiten:

1. die unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft bei Angehörigen,
2. eine Testamentsvollstreckung nach dem Tod von Angehörigen,
3. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Pfarrerin oder des Pfarrers unterliegenden Vermögens,
4. die Tätigkeit in Pfarrvereinen oder anderen Berufsverbänden,
5. die Übernahme von Ehrenämtern,
6. eine nur gelegentlich ausgeübte schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit,
7. eine nur gelegentlich ausgeübte selbständige Gutachterstätigkeit.

(2) Keiner Genehmigung, aber einer Anzeige bedürfen Nebentätigkeiten nach Absatz 1 Nummer 6 und 7, wenn sie nicht nur gelegentlich ausgeübt werden.

(3) Aus begründetem Anlass kann verlangt werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer über eine Nebentätigkeit nach Absatz 1 oder 2, insbesondere über deren Art und Umfang, schriftlich Auskunft erteilt.

(4) Die Übernahme oder Fortführung einer Nebentätigkeit nach Absatz 1 und 2 ist zu untersagen, wenn ein Versagungsgrund nach § 65 Absatz 2 gegeben ist. Sofern es zur sachgerechten und sorgfältigen Erfüllung der Dienstpflichten erforderlich ist, kann die Nebentätigkeit auch bedingt, befristet, widerruflich oder unter Auflagen gestattet werden. Die Ausübung eines kirchlichen Ehrenamtes darf nicht aus Gründen der kirchenpolitischen Einflussnahme

untersagt werden.

§ 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten

Die zur Ausführung der §§ 63 bis 66 notwendigen Regelungen können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung treffen. In der Rechtsverordnung kann insbesondere bestimmt werden,

1. ob und inwieweit Pfarrerinnen und Pfarrer mit Bezügen verpflichtet sind, die Vergütungen aus Nebentätigkeiten ganz oder teilweise abzuführen;
2. dass Pfarrerinnen und Pfarrer unverzüglich nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres eine Abrechnung über die Vergütungen und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten vorzulegen haben;
3. unter welchen Voraussetzungen Pfarrerinnen und Pfarrer zur Ausübung von Nebentätigkeiten für dienstliche Zwecke bestimmte Einrichtungen, Personal oder Material in Anspruch nehmen dürfen und in welcher Höhe ein Entgelt hierfür zu entrichten ist.

Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses

Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst

§ 68 Beurlaubung und Teildienst

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer können nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen auf ihren Antrag ohne Besoldung von der Pflicht zur Dienstleistung ganz freigestellt werden (Beurlaubung).
- (2) Der Dienstumfang kann auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen bei entsprechender Kürzung der Besoldung bis zur Hälfte des Umfangs eines uneingeschränkten Dienstes ermäßigt werden (Teildienst).
- (3) Nach Maßgabe der Stellenplanung der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen kann der Dienstumfang auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers im kirchlichen Interesse für begrenzte Zeit unter das nach Absatz 2 zulässige Mindestmaß ermäßigt werden (unterhältiger Teildienst).

§ 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind, soweit besondere kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, auf Antrag zu beurlauben, wenn sie
 1. mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder
 2. nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörigetatsächlich betreuen oder pflegen. Unter denselben Voraussetzungen ist Teildienst zu bewilligen.
- (2) Die Beurlaubung nach Absatz 1 darf, auch wenn sie mehrfach gewährt wird, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung nach § 71 und unterhältigem Teildienst die Dauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten.

(3) Auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder der Teildienst geändert werden, wenn die Beurlaubung oder der Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Soweit zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen dies erfordern, kann nachträglich die Dauer der Beurlaubung oder des Teildienstes beschränkt oder der Umfang des zu leistenden Teildienstes erhöht werden.

(4) Während einer Beurlaubung nach Absatz 1 sollen die Verbindung zum Dienst und der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen erleichtert werden.

§ 70

Beurlaubung im kirchlichen Interesse

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag im kirchlichen Interesse beurlaubt werden.

(2) Die Zeit der Beurlaubung kann nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Versorgungsrechts als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden, sofern die Beurlaubung im Interesse des Dienstherrn liegt. Im Falle eines besonderen Interesses des Dienstherrn an der Beurlaubung kann die Besoldung belassen werden.

(3) Die Beurlaubung soll auf Antrag widerrufen werden, wenn sie der Pfarrerin oder dem Pfarrer nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sie kann von Amts wegen aus kirchlichen oder dienstlichen Interessen beendet werden.

§ 71

Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag

1. bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder

2. für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss

beurlaubt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung darf, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung nach § 69 und unterhältigem Teildienst die Dauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrern kann auf Antrag Teildienst bewilligt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Soweit zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen dies erfordern, kann nachträglich die Dauer der Beurlaubung oder des Teildienstes beschränkt oder der Umfang des zu leistenden Teildienstes erhöht werden.

(3) Auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder der Teildienst geändert werden, wenn die Beurlaubung oder der Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich Regelungen über den Altersdienst und über eine Sabbatzeit treffen.

§ 72

Informationspflicht und Benachteiligungsverbot

(1) Wird eine Beurlaubung oder ein Teildienst beantragt, so sind die Pfarrerinnen und Pfarrer schriftlich auf die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen hinzuweisen.

(2) Beurlaubung aus familiären Gründen und Teildienst dürfen sich bei dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

§ 73
Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit
während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes

(1) Während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht zuwiderlaufen.

(2) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung; Erwerbstätigkeiten im Umfang von mindestens der Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes sind genehmigungspflichtig.

§ 74
Verfahren

(1) Beurlaubung und Teildienst beginnen, wenn kein anderer Zeitpunkt festgesetzt wird, mit dem Ablauf des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Verfügung bekannt gegeben wird. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst sollen der Beginn und das Ende einer Beurlaubung und eines Teildienstes oder eine Änderung derselben jeweils auf den Beginn und das Ende eines Schulhalbjahres oder eines Semesters festgesetzt werden.

(2) Ein Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes soll spätestens drei Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes gestellt werden.

§ 75
Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung

(1) Mit dem Beginn einer Beurlaubung verlieren die Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Stelle oder ihren Auftrag im Sinne des § 25 und die damit verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben. Bei kurzfristigen Beurlaubungen können Stelle oder Auftrag belassen werden. Die mit der Stelle verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben können im Einzelfall ganz oder teilweise belassen werden. Die Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, insbesondere Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten, bleiben bestehen, soweit die Beurlaubung dem nicht entgegensteht. Alle Anwartschaften, die im Zeitpunkt der Beurlaubung erworben waren, bleiben gewahrt. Die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften über die Berücksichtigung von Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung bleiben unberührt.

(2) Mit der Beurlaubung ruhen die Rechte aus der Ordination im Sinne des § 5 Absatz 5 Satz 2, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird.

(3) Während einer Beurlaubung unterstehen Pfarrerinnen und Pfarrer der Lehr- und Disziplinaraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat; sie sollen an Fortbildungsveranstaltungen und Maßnahmen der Personalentwicklung im Sinne des § 55 teilnehmen.

(4) Während der Zeit der Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 69) besteht Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Anspruch auf Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer

1. berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer beihilfeberechtigten Person wird oder
2. nach den Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über die Familienversicherung krankenversichert ist oder
3. einen Anspruch auf zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit als Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch hat.

Im Falle einer Beurlaubung nach § 70 Absatz 2 kann ein Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Anspruch auf Besoldung gewährt werden. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich von den Bestimmungen dieses Absatzes abweichende oder ergänzende Regelungen treffen.

§ 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes

- (1) Die Beurlaubung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer oder ihrem Widerruf.
- (2) Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist verpflichtet, sich rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder eines Teildienstes um eine Stelle zu bewerben. Führt die Bewerbung vor dem Ende der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht zum Erfolg, so soll unter Berücksichtigung des jeweiligen Stellenbesetzungsrechts von Amts wegen eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 übertragen werden.
- (3) Steht nach Ablauf einer Beurlaubung weder eine Stelle noch ein Auftrag zur Verfügung, so wird die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Wartestand versetzt. Mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers kann anstelle einer Versetzung in den Wartestand die Beurlaubung um die Zeit bis zur Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages verlängert werden.

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand

§ 77 Abordnung

- (1) Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der bisherigen Stelle oder des bisherigen Auftrages im Sinne des § 25. Die Abordnung erfolgt im dienstlichen Interesse. Sie kann ganz oder teilweise erfolgen.
- (2) Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers, wenn sie
 1. bei einer teilweisen Abordnung insgesamt länger als zwölf Monate dauert oder
 2. bei einer Abordnung im Ganzen insgesamt länger als sechs Monate dauert oder
 3. zu einem anderen Dienstherrn erfolgt.
- (3) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Einverständnis ist schriftlich zu erklären.
- (4) Für die abgeordneten Pfarrerinnen und Pfarrer sind die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer entsprechend anzuwenden mit Ausnahme der Regelungen über die Amtsbezeichnung (§ 29), die Zahlung von Bezügen, von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen und von Versorgung (§ 49 Absatz 1).

§ 78 Zuweisung

- (1) Eine Zuweisung ist die befristete oder unbefristete Übertragung einer der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer Einrichtung oder einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes. Die Zuweisung kann ganz oder teilweise erfolgen. Die Rechtsstellung der Pfarrerin oder des Pfarrers bleibt unbe-

rührt.

(2) Die Zuweisung erfolgt im kirchlichen Interesse. Sie bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrern mit einer Stelle oder einem Auftrag im Sinne des § 25 in einer Einrichtung, die ganz oder teilweise in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der Kirche oder der Diakonie umgebildet wird, kann auch ohne ihre Zustimmung im kirchlichen Interesse eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden.

(4) Die Zuweisung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer. Sie kann im dienstlichen oder kirchlichen Interesse beendet werden.

(5) Bei einer Zuweisung von insgesamt nicht mehr als einem Jahr tritt ein Verlust der Stelle nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers ein. Im Übrigen gilt § 76 entsprechend.

§ 79 Versetzung

(1) Versetzung ist die Übertragung einer anderen Stelle oder eines anderen Auftrages im Sinne des § 25 unter Verlust der bisherigen Stelle oder des bisherigen Auftrages.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer können um der Unabhängigkeit der Verkündigung willen nur versetzt werden, wenn sie sich um die andere Verwendung bewerben oder der Versetzung zustimmen oder wenn ein besonderes kirchliches Interesse an der Versetzung besteht. Ein besonderes kirchliches Interesse liegt insbesondere vor, wenn

1. die befristete Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages im Sinne des § 25 endet,
2. die Wahrnehmung eines Aufsichtsamtes endet, das mit der bisherigen Stelle oder dem bisherigen Auftrag im Sinne des § 25 verbunden ist,
3. aufgrund verbindlich beschlossener Stellenplanung ihre Stelle aufgehoben wird, unbesetzt sein oder einen anderen Dienstumfang erhalten soll, oder wenn ihr Dienstbereich neu geordnet wird,
4. es zur Sicherung einer ordnungsgemäßen Gesamtbesetzung der Stellen im Bereich ihres Dienstherrn notwendig ist,
5. in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird,
6. sie wegen ihres Gesundheitszustandes in der Ausübung ihres bisherigen Dienstes wesentlich beeinträchtigt sind.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag im Sinne des § 25 sowie Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (§ 27), die keine Stelle innehaben, können über die in Absatz 2 genannten Gründe hinaus ohne ihre Zustimmung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag versetzt werden, wenn dafür ein kirchliches Interesse besteht.

(4) Sieht das Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse vor, dass zwei Pfarrerinnen oder Pfarrern, deren Dienstumfang jeweils eingeschränkt ist, gemeinsam eine Stelle übertragen werden kann, so kann, wenn das Pfarrdienstverhältnis einer beteiligten Person verändert wird oder endet, auch die andere beteiligte Person versetzt werden. Die §§ 83 bis 85 sind anwendbar.

(5) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich von den Regelungen des Absatzes 2 Satz 2 Nummer 3 und 4 und des Absatzes 4 abweichen.

§ 80

Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren

(1) Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes im Sinne des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 liegt vor, wenn die Erfüllung der dienstlichen oder der gemeindlichen Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Verhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und nicht unbeträchtlichen Teilen der Gemeinde zerrüttet ist oder das Vertrauensverhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Vertretungsorgan der Gemeinde zerstört ist und nicht erkennbar ist, dass das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich handelt. Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.

(2) Zur Feststellung der Voraussetzungen des Absatzes 1 werden die erforderlichen Erhebungen durchgeführt. Der Beginn der Erhebungen wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer mitgeteilt. Sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes angeordnet wird, nehmen Pfarrerrinnen und Pfarrer für die Dauer der Erhebungen den Dienst in der ihnen übertragenen Stelle oder in dem ihnen übertragenen Auftrag nicht wahr. Während dieser Zeit soll eine angemessene Aufgabe übertragen werden.

(3) Zur Feststellung der Voraussetzungen des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 kann eine amts- oder vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. § 91 Absatz 3 und 5 gilt entsprechend.

(4) Versetzungen zu einem anderen Dienstherrn bedürfen der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers. Bei einem Wechsel des Dienstherrn wird die Versetzung von dem abgehenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Pfarrdienstverhältnis wird mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; dieser tritt an die Stelle des bisherigen. Auf die Rechtsstellung der Versetzten sind die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften anzuwenden.

§ 81

Regelmäßiger Stellenwechsel

Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz ein besonderes Verfahren regeln, nach dem Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (§ 27), die mindestens zehn Jahre in derselben Gemeinde tätig sind und das 57. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, versetzt werden können.

§ 82

Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis

Das Pfarrdienstverhältnis kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers in ein Kirchenbeamtenverhältnis umgewandelt werden, wenn ein dienstliches Interesse besteht. In diesem Fall wird das Pfarrdienstverhältnis als Kirchenbeamtenverhältnis fortgesetzt. Die Vorschriften über die Ordination (§§ 3 bis 7) und die daraus folgenden Rechte und Pflichten bleiben unberührt.

§ 83

Versetzung in den Wartestand

(1) Wartestand ist die vorübergehende dienstrechtliche Stellung, in der einer Pfarrerin oder einem Pfarrer, ohne beurlaubt oder in den Ruhestand versetzt zu sein, weder eine Stelle noch ein anderer Auftrag im Sinne des § 25 übertragen ist.

(2) Neben den anderen in diesem Kirchengesetz genannten Fällen werden Pfarrerrinnen und Pfarrer in den Wartestand versetzt, wenn eine Versetzung in eine andere Stelle in den Fällen

des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und 5 nicht durchführbar ist. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich bestimmen, dass eine Versetzung in den Wartestand nur dann erfolgen darf, wenn weder eine Stelle noch ein Auftrag im Sinne des § 25 Absatz 2 übertragen werden kann.

(3) Anstelle einer Versetzung nach § 79 Absatz 2 Satz 2 kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers eine Versetzung in den Wartestand erfolgen.

§ 84

Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand

(1) Die Verfügung über die Versetzung in den Wartestand ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer zuzustellen. Sie kann bis zum Beginn des Wartestandes zurückgenommen werden.

(2) Der Wartestand beginnt, wenn nicht in der Verfügung ein anderer Zeitpunkt bestimmt wird, mit dem Ende des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Versetzung in den Wartestand bekannt gegeben wird.

(3) Während des Wartestandes besteht ein Anspruch auf Wartegeld nach Maßgabe der jeweils geltenden kirchengesetzlichen Bestimmungen.

(4) Im Fall des Wartestandes gemäß § 83 Absatz 2 in Verbindung mit § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 können Pfarrern und Pfarrerinnen im kirchlichen Interesse Beschränkungen in der Ausübung von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung auferlegt werden. Es kann bestimmt werden, dass ihre Bewerbungen der vorherigen Genehmigung einer aufsichtführenden Stelle bedürfen.

§ 85

Verwendung nach Versetzung in den Wartestand

(1) Pfarrern und Pfarrerinnen im Wartestand sind verpflichtet, sich um eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder einen ihrer Ausbildung entsprechenden Auftrag im Sinne des § 25 zu bewerben oder sich eine solche Stelle oder einen solchen Auftrag übertragen zu lassen. Sie können verpflichtet werden, sich in einer anderen Gliedkirche zu bewerben, wenn sie in dieser zur Bewerbung zugelassen worden sind.

(2) Pfarrern und Pfarrerinnen im Wartestand kann jederzeit ein ihrer Ausbildung entsprechender, befristeter Auftrag zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben erteilt werden (Wartestandsauftrag).

(3) Kommen Pfarrern und Pfarrerinnen trotz Aufforderung ihrer Pflicht zur Bewerbung nach Absatz 1 nicht nach oder nehmen sie ihren Dienst nach Absatz 2 nicht wahr, so verlieren sie für diese Zeit den Anspruch auf Wartegeld und Dienstbezüge. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.

§ 86

Beendigung des Wartestandes

Der Wartestand endet mit

1. der erneuten Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages im Sinne des § 25,
2. dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand oder
3. der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

Kapitel 3 Ruhestand

§ 87 Eintritt in den Ruhestand

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Sie erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Pfarrerinnen und Pfarrer im Schul- oder Hochschuldienst treten mit Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird diese Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

| Geburtsjahr | Anhebung um Monate | Altersgrenze | |
|-------------|--------------------|--------------|-------|
| | | Jahr | Monat |
| 1947 | 1 | 65 | 1 |
| 1948 | 2 | 65 | 2 |
| 1949 | 3 | 65 | 3 |
| 1950 | 4 | 65 | 4 |
| 1951 | 5 | 65 | 5 |
| 1952 | 6 | 65 | 6 |
| 1953 | 7 | 65 | 7 |
| 1954 | 8 | 65 | 8 |
| 1955 | 9 | 65 | 9 |
| 1956 | 10 | 65 | 10 |
| 1957 | 11 | 65 | 11 |
| 1958 | 12 | 66 | 0 |
| 1959 | 14 | 66 | 2 |
| 1960 | 16 | 66 | 4 |
| 1961 | 18 | 66 | 6 |
| 1962 | 20 | 66 | 8 |
| 1963 | 22 | 66 | 10 |

(3) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz eine abweichende Regelaltersgrenze festsetzen.

(4) Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers um bis zu drei Jahren hinausgeschoben werden. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst geschieht dies unter Berücksichtigung des Ablaufs des Schulhalbjahres oder des Semesters.

§ 88

Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn

1. sie das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist und sie das 62. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Pfarrerinnen oder Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird diese Altersgrenze wie folgt angehoben:

| Geburtsjahr Geburtsmonat | Anhebung um Monate | Altersgrenze | |
|-----------------------------|-----------------------|--------------|-------|
| | | Jahr | Monat |
| 1952 | | | |
| Januar | 1 | 60 | 1 |
| Februar | 2 | 60 | 2 |
| März | 3 | 60 | 3 |
| April | 4 | 60 | 4 |
| Mai | 5 | 60 | 5 |
| Juni – Dezember | 6 | 60 | 6 |
| 1953 | 7 | 60 | 7 |
| 1954 | 8 | 60 | 8 |
| 1955 | 9 | 60 | 9 |
| 1956 | 10 | 60 | 10 |
| 1957 | 11 | 60 | 11 |
| 1958 | 12 | 61 | 0 |
| 1959 | 14 | 61 | 2 |

| | | | |
|------|----|----|----|
| 1960 | 16 | 61 | 4 |
| 1961 | 18 | 61 | 6 |
| 1962 | 20 | 61 | 8 |
| 1963 | 22 | 61 | 10 |

(3) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz Altersgrenzen festsetzen, die von den in den Absätzen 1 und 2 genannten Altersgrenzen abweichen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer können auch in den Ruhestand versetzt werden, wenn aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen, eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird und eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes in einer anderen Stelle oder einem anderen Auftrag im Sinne des § 25 nicht erwartet werden kann.

§ 89

Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Dienstunfähigkeit kann auch dann angenommen werden, wenn wegen Krankheit innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate kein Dienst geleistet wurde und keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate wieder volle Dienstfähigkeit erlangt wird.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.

§ 90

Begrenzte Dienstfähigkeit

(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann (begrenzte Dienstfähigkeit). § 91 Absatz 1 bis 3 und 5 gilt entsprechend. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen erlassen.

(2) Der Dienstumfang der Pfarrerin oder des Pfarrers ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

§ 91

Verfahren bei Dienstunfähigkeit

(1) Beantragt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, so wird die Dienstunfähigkeit in der Regel aufgrund eines ärztlichen Gutachtens festgestellt, das die Pfarrerin oder den Pfarrer für dauernd unfähig hält, die Dienstpflichten zu erfüllen.

(2) Soll die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ohne Antrag erfolgen, so wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer unter Angabe der Gründe mitgeteilt, dass eine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann innerhalb eines Monats Einwendungen erheben. Nach Ablauf der Frist wird über die Versetzung in den Ruhestand entschieden. Während des Verfahrens kann angeordnet werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer die Dienstgeschäfte ruhen lässt.

(3) Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann verpflichtet werden, ein ärztliches Gutachten über die Dienstfähigkeit vorzulegen und sich, falls dies für erforderlich gehalten wird, ärztlich beobachten zu lassen.

(4) Entzieht sich die Pfarrerin oder der Pfarrer trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung, sich untersuchen oder beobachten zu lassen, so kann sie oder er so behandelt werden, als ob die Dienstunfähigkeit ärztlich bestätigt worden wäre. Die Besoldung wird mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand bekannt gegeben wird, einbehalten, soweit sie das Ruhegehalt übersteigt.

(5) Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen sollen, soweit nicht im Einzelfall die Dienstunfähigkeit zweifelsfrei feststeht, durch Vertrauens- oder Amtsärztinnen und -ärzte erfolgen, wenn nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich etwas anderes bestimmt haben. Gutachten entfalten keine verbindliche Wirkung. Sie schließen die Erhebung weiterer Beweise nicht aus.

§ 92

Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand können mit ihrer Zustimmung jederzeit in den Ruhestand versetzt werden.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand werden in den Ruhestand versetzt, wenn ihnen bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Beginn des Wartestandes nicht erneut eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 übertragen worden ist. Der Lauf der Frist ist gehemmt, solange ein Wartestandsauftrag gemäß § 85 Absatz 2 wahrgenommen wird.

(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand können in den Ruhestand versetzt werden, wenn während des Wartestands neue Tatsachen festgestellt werden, die, aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerrin oder des Pfarrers liegen, eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes nicht erwarten lassen.

§ 93

Versetzung in den Ruhestand

(1) Die Versetzung in den Ruhestand wird von der für die Berufung zuständigen Stelle verfügt. Im Rahmen einer Abordnung nach § 77 erfolgt die Versetzung in den Ruhestand durch den abordnenden Dienstherrn im Benehmen mit dem aufnehmenden Dienstherrn. Im Falle der Zuweisung nach § 78 wird das Einvernehmen mit der aufnehmenden Einrichtung oder dem aufnehmenden Dienstherrn hergestellt.

(2) Die Verfügung ist der Pfarrerrin oder dem Pfarrer zuzustellen. Sie kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden.

(3) Soweit in der Verfügung nach Absatz 2 kein Zeitpunkt bestimmt ist, beginnt der Ruhestand, abgesehen von den Fällen des Ruhestandes auf Antrag nach § 88 Absatz 1 und 2 und des Ruhestandes wegen Dienstunfähigkeit nach § 89 mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand bekannt gegeben worden ist.

§ 94

Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes

(1) Eintritt und Versetzung in den Ruhestand setzen die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit voraus, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Mit Beginn des Ruhestandes endet die Pflicht der Pfarrerrinnen und Pfarrer zur Dienstleistung. Sie scheiden aus ihrer Stelle oder ihrem Auftrag aus und verlieren sonstige übertragene kirchliche Aufgaben oder Funktionen, soweit sie nicht im Einzelfall vorübergehend belassen werden. Sie erhalten Versorgungsbezüge nach den jeweils

geltenden kirchengesetzlichen Bestimmungen des Versorgungsrechts. Im Übrigen bleibt ihre Rechtsstellung erhalten.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand behalten Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Ihnen kann mit ihrer Zustimmung widerruflich ein pfarramtlicher oder ein anderer kirchlicher Dienst übertragen werden. Im kirchlichen Interesse können ihnen Beschränkungen in der Ausübung von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, insbesondere bei der Vornahme von Amtshandlungen, auferlegt werden.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand unterstehen weiterhin der Lehr- und Disziplinaraufsicht. Sie sind weiterhin zu einer amtsangemessenen Lebensführung verpflichtet. Sie haben insbesondere alles zu vermeiden, was den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst anderer Ordinierten erschweren kann.

(5) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung. Eine Nebentätigkeit kann unter den Voraussetzungen des § 65 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 untersagt werden.

§ 95

Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand kann erneut eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder ein ihrer Ausbildung entsprechender Auftrag im Sinne des § 25 übertragen werden, wenn die Gründe für die Versetzung in den Ruhestand weggefallen sind. Sie sind auf Aufforderung verpflichtet, sich um eine Stelle zu bewerben und sich eine Stelle oder einen Auftrag übertragen zu lassen, wenn zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen genügen werden. Sie erhalten Besoldung mindestens aus der Besoldungsgruppe ihrer letzten Verwendung.

(2) Das Vorliegen der Dienstunfähigkeit kann in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Zur Prüfung ihrer Dienstfähigkeit sind Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet, sich nach Weisung ärztlich untersuchen zu lassen. § 91 Absatz 3 und 5 ist anzuwenden.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf Weisung verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.

Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 96

Beendigung

Das Pfarrdienstverhältnis endet außer durch den Tod durch Entlassung oder Entfernung aus dem Dienst.

§ 97

Entlassung kraft Gesetzes

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie

1. die evangelische Kirche durch Austrittserklärung oder durch Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft verlassen oder

2. nach § 5 Absatz 1 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verlieren oder

3. den Dienst unter Umständen aufgeben, aus denen zu entnehmen ist, dass sie ihn nicht wieder aufnehmen wollen oder

4. den Dienst trotz Aufforderung durch den Dienstherrn nicht aufnehmen oder
 5. durch ihr Verhalten nach Ablauf einer Beurlaubung erkennen lassen, dass sie den Dienst nicht wieder aufnehmen wollen oder
 6. in ein öffentlich-rechtliches Amts- oder Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn treten, sofern kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist oder die für die Berufung zuständige Stelle keine andere Regelung trifft.
- (2) Die für die Berufung zuständige Stelle entscheidet darüber, ob die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen und stellt den Tag der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses fest.

§ 98

Entlassung wegen einer Straftat

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie in einem ordentlichen Strafverfahren durch Urteil eines deutschen Gerichts wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr rechtskräftig verurteilt worden sind. Die Entlassung aus dem Dienst wird einen Monat nach amtlicher Kenntnis der disziplinaufsichtführenden Stelle von der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils rechtswirksam, spätestens einen Monat nach Zugang der amtlichen Mitteilung bei der disziplinaufsichtführenden Stelle.
- (2) eine Entlassung nach Absatz 1 erfolgt nicht, wenn vor Ablauf der Frist nach Absatz 1 Satz 2 aus kirchlichem Interesse ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder die Fortsetzung eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens beantragt oder beschlossen wird. Ein Anspruch auf Einleitung oder Fortsetzung eines Disziplinarverfahrens besteht nicht.
- (3) Wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder fortgesetzt, so tritt die Pfarrerin oder der Pfarrer mit der Einleitung oder Fortsetzung dieses Verfahrens in den Wartestand.
- (4) Wird eine Entscheidung, durch die die Entlassung nach Absatz 1 bewirkt worden ist, in einem strafgerichtlichen Wiederaufnahmeverfahren rechtskräftig durch eine Entscheidung ersetzt, die diese Wirkungen nicht hat, so gilt das Pfarrdienstverhältnis als nicht unterbrochen. Der Pfarrerin oder dem Pfarrer wird, soweit möglich, die Rechtsstellung eingeräumt, die sie oder er ohne die aufgehobene Entscheidung hätte. Die Möglichkeit, aufgrund des im gerichtlichen Verfahren festgestellten Sachverhalts ein Disziplinarverfahren durchzuführen, bleibt unberührt.

§ 99

Entlassung ohne Antrag

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind zu entlassen, wenn sie nicht in den Ruhestand versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist.
- (2) Die Entlassung wird mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Entlassungsverfügung zugestellt worden ist, wirksam.

§ 100

Entlassung auf Antrag

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind zu entlassen, wenn sie gegenüber dem Dienstherrn schriftlich ihre Entlassung verlangen. Die Erklärung kann zurückgenommen werden, solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugegangen ist.
- (2) Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen. Mit Rücksicht auf dienstliche Belange kann sie längstens drei Monate, bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst längstens bis zum Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters, hinausgeschoben werden.
- (3) Der Pfarrerin oder dem Pfarrer kann mit der Entlassung die Möglichkeit eingeräumt wer-

den, im Falle der erfolgreichen Bewerbung auf eine Stelle in das Pfarrdienstverhältnis zurückzukehren. Die Möglichkeit kann befristet werden. Sie ist zu widerrufen, wenn die für die Ausübung des pfarramtlichen Dienstes erforderlichen persönlichen Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.

§ 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung

(1) Die Entlassung wird von der für die Berufung zuständigen Stelle verfügt. Sie wird mit dem in der Entlassungsverfügung angegebenen Zeitpunkt, jedoch frühestens mit ihrer Zustellung wirksam. In den Fällen der Entlassung nach § 98 wird der durch das Kirchengesetz bestimmte Zeitpunkt der Entlassung mitgeteilt.

(2) Nach der Entlassung besteht kein Anspruch auf Besoldung, Versorgung oder sonstige Leistungen; die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich etwas anderes bestimmen. Wird die Entlassung im Laufe eines Kalendermonats wirksam, so können die für den Entlassungsmonat gezahlten Dienstbezüge belassen werden.

(3) Ein Unterhaltsbeitrag kann widerruflich, befristet oder unter Auflagen als laufende Zahlung oder als Einmalzahlung gewährt werden.

(4) Mit der Entlassung verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer vorbehaltlich der Regelungen der §§ 5 und 29 Absatz 2 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie das Recht zum Führen der Amtsbezeichnung und etwaiger kirchlicher Titel.

§ 102 Entfernung aus dem Dienst

Die Entfernung aus dem Dienst wird durch das Disziplinarrecht geregelt.

Teil 8 Rechtsschutz, Verfahren und Beteiligung der Pfarrerschaft

§ 103 Verwaltungsverfahren

Für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit nach diesem Kirchengesetz gelten ergänzend die Bestimmungen des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit diese nicht zu den Bestimmungen dieses Kirchengesetzes in Widerspruch stehen oder soweit nicht in diesem Kirchengesetz oder anderen Kirchengesetzen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse etwas anderes bestimmt ist.

§ 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer können Anträge und Beschwerden vorbringen. Hierbei ist der Dienstweg einzuhalten.

(2) Richtet sich die Beschwerde gegen die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten, so kann sie unmittelbar bei der nächsthöheren vorgesetzten Stelle eingereicht werden.

(3) Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 105 Rechtsweg, Vorverfahren

(1) Bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Pfarrdienstverhältnis ist nach Maßgabe des in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen jeweils geltenden Rechts der Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten eröffnet.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse regeln je für ihren Bereich, ob vor Eröffnung des Rechtswegs ein Vorverfahren erforderlich ist.

(3) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen folgende Maßnahmen haben keine aufschiebende Wirkung:

1. Untersagung der Dienstausübung nach § 21 Absatz 3, § 22 Absatz 4 und § 60 Absatz 1,
2. Abordnung nach § 77,
3. Zuweisung nach § 78,
4. Versetzung nach § 79,
5. Versetzung in den Wartestand nach § 76 Absatz 3, § 83 Absatz 2 und § 118 Abs. 6,
6. Versetzung in den Ruhestand nach § 88 Absatz 4, § 91 Absatz 2 und 4 und § 92 Absatz 2 und 3,
7. Entlassung nach den §§ 97 und 98.

In den Fällen nach den Nummern 3 bis 7 kann eine bisher innegehabte Stelle einer anderen Pfarrerin oder einem anderen Pfarrer erst übertragen werden, wenn die angefochtene Maßnahme bestandskräftig geworden ist.

§ 106 Leistungsbescheid

Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können nach Maßgabe ihres Rechts Ansprüche aus Pfarrdienstverhältnissen durch Leistungsbescheid geltend machen. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt.

§ 107 Beteiligung der Pfarrerschaft

(1) Bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften für Pfarrerrinnen und Pfarrer, die nach Artikel 10 a der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse gelten sollen, erhält der Verband evangelischer Pfarrerrinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Beteiligung der Pfarrerschaft bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen richtet sich nach dem dort jeweils geltenden Recht.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Pfarrerschaft bei Einzelmaßnahmen je für ihren Bereich regeln.

Teil 9 Sondervorschriften

§ 108

Privatrechtliches Dienstverhältnis

(1) In begründeten Einzelfällen können Pfarrerinnen und Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden.

(2) Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes gelten sinngemäß, soweit sie nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich etwas anderes regeln. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Bezuges einer Rente oder vergleichbaren Leistung bleiben die Rechte aus der Ordination erhalten. § 94 Absatz 3 bis 5 gilt entsprechend.

§ 109

Pfarrdienstverhältnis auf Zeit

(1) Für das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit (§ 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2) gelten die Vorschriften über das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit nicht in diesem Kirchengesetz etwas anderes bestimmt ist.

(2) Das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit wird durch die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit begründet. Gleichzeitig erfolgt die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer, wenn diese nicht bereits gemäß § 10 Absatz 1 oder § 20 Absatz 1 erfolgt ist.

(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "in das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit berufen" enthalten.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit sind kraft Gesetzes auch entlassen durch

1. Zeitablauf,
2. Widerruf der Beurlaubung nach Absatz 6,
3. Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nach Absatz 7,
4. Beendigung ihres öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit,
5. Verlust der Stelle oder des Auftrages im Sinne des § 25 aufgrund einer Disziplinentcheidung.

(5) Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit können im Einvernehmen mit dem beurlaubenden Dienstherrn vorzeitig entlassen werden, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen einer Versetzung in den Wartestand nach § 83 Absatz 2 vorliegen.

(6) Die Beurlaubung kann durch den beurlaubenden Dienstherrn im Einvernehmen mit dem Dienstherrn des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit widerrufen werden.

(7) Eintritt und Versetzung in den Ruhestand erfolgen bei dem beurlaubenden Dienstherrn nach Maßgabe des bei ihm geltenden Rechts im Einvernehmen mit dem Dienstherrn des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit.

§ 110

Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können mit ihrer Zustimmung befristet für die Dauer der Beurlaubung aus einem Pfarrdienstverhältnis nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene von der Evangelischen Kirche in Deutschland zu einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland oder zu einer evangelischen Kirche im Ausland entsandt werden und mit ihr ein Dienstverhältnis begründen.

(2) Hierzu wird ein Entsendungsverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene begründet. Dieses beinhaltet ein Aufsichts- und Fürsorgeverhältnis der entsandten Pfarrerinnen und Pfarrer zur Evangelischen Kirche in Deutschland nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene. Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsverhältnis stehen weiter unter der Lehr- und Disziplinaraufsicht des Dienstherrn, der sie beurlaubt hat.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienstverhältnis der EKD können mit ihrer Zustimmung einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland zugewiesen werden.

§ 111

Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

(1) In das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (§ 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3) kann berufen werden, wer regelmäßig einen geordneten kirchlichen Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 versehen soll und die Voraussetzungen für die Ordination gemäß § 4 Absatz 1 und für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe gemäß § 9 erfüllt.

(2) Die Amtsbezeichnung im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt lautet "PfarrerIn im Ehrenamt" oder "Pfarrer im Ehrenamt".

(3) Das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt wird durch die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Ehrenamt unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt begründet.

(4) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt" enthalten.

(5) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt erhalten keine Besoldung und keine Versorgung.

(6) Für das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt gelten die Vorschriften über das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit sie nicht ein besoldetes Dienstverhältnis voraussetzen und soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist. Keine Anwendung finden die Regelungen über Aufnahmealter, Erreichbarkeit, Residenzpflicht, Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Wartestand, Ruhestand und Entlassung bei Eintritt in ein anderes öffentliches Amts- oder Dienstverhältnis.

§ 112

Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

(1) Pfarrerinnen und Pfarrern im Ehrenamt wird ein regelmäßig wahrzunehmender Auftrag, insbesondere ein Predigtbefehl übertragen. Der Auftrag kann zeitlich befristet werden. Er ist örtlich zu beschränken. Der Auftrag soll durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden. Übertragung und Änderung eines Auftrages bedürfen der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers.

(2) Der Auftrag endet

1. mit Ablauf seiner Befristung,

2. auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers im Ehrenamt,
3. auf Antrag der Gemeinde oder Einrichtung, in der der Auftrag ausgeübt wird,
4. auf Antrag einer aufsichtführenden Person oder Stelle,
5. mit Verlegung der Hauptwohnung außerhalb der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, in der zuletzt ein geordneter kirchlicher Dienst ausgeübt wurde, sofern nicht im Einzelfall eine andere Regelung getroffen wird.

§ 113

Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt

(1) Das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt endet außer in den in diesem Kirchengesetz genannten Fällen bei Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 87), bei Dienstunfähigkeit (§ 89) und wenn innerhalb von drei Jahren seit Beendigung eines Auftrages kein anderer Auftrag übertragen wurde. § 5 findet Anwendung.

(2) Nach Beendigung eines Auftrages ruht das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt bis zur Erteilung eines neuen Auftrages. Die Rechte aus der Ordination ruhen im Sinne des § 5 Absatz 5 Satz 2, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird. Die Verpflichtung einen Auftrag zu übernehmen, bleibt bestehen, sofern die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt nicht beurlaubt ist. Die Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, insbesondere Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten, bleiben bestehen, soweit das Ruhen nicht entgegensteht.

§ 114

Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt

(1) Die Unfallfürsorge für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt und ihre Hinterbliebenen richtet sich nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes zum Dienstunfallschutz der Ehrenbeamten. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine andere Regelung treffen.

(2) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung. Eine Nebentätigkeit kann nur unter den Voraussetzungen des § 65 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 untersagt werden.

(3) Ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt kann nicht in ein Pfarrdienstverhältnis anderer Art, ein solches Pfarrdienstverhältnis nicht in ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt umgewandelt werden.

(4) Das Nähere, insbesondere die mögliche Teilnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt an Pfarrkonventen und Sitzungen des Leitungsorgans der Gemeinde oder Einrichtung, in der sie regelmäßig Dienst tun, regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich.

Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 115

Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen

Soweit in diesem Kirchengesetz keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, ist für Entscheidungen nach diesem Kirchengesetz die jeweilige oberste kirchliche Verwaltungsbehörde zuständig. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die in diesem Kirchengesetz bestimmten Anstellungskörperschaften, sowie die Zuständigkeiten und Beteiligungen kirchlicher Stellen oder Amtsträgerin-

nen und Amtsträger je für ihren Bereich in eigener Weise regeln.

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

(1) Besondere Bestimmungen in Verträgen mit dem Bund und mit den Ländern werden durch dieses Kirchengesetz nicht berührt.

(2) Soweit für ordinierte Hochschullehrerinnen und -lehrer der evangelischen Theologie an staatlichen Hochschulen oder für Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst anderer Personen des öffentlichen Rechts besondere Rechtsverhältnisse bestehen, bleiben diese unberührt.

§ 117 Regelungszuständigkeiten

(1) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse treffen die zur Ausführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Regelungen. Sie können insbesondere Regelungen zur Ausgestaltung des Verfahrens erlassen. Abweichungen von Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sind nur in den gesondert genannten Fällen möglich.

(2) Die Bestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse zu Ausbildung, Prüfung, Besoldung, Versorgung, Erstattungen und sonstigen Leistungen, zur Errichtung und Besetzung von Stellen und Erteilung von Aufträgen sowie zu Haushalt, Visitation und Lehrbeanstandung bleiben unberührt.

§ 118 Übergangsbestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können die Begründung mittelbarer Pfarrdienstverhältnisse vorsehen.

(2) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass die Ordination erst im Laufe der Probezeit oder bei der Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit stattfindet, sofern ihr Recht dies bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes vorsieht.

(3) Neben einer Amtsbezeichnung nach diesem Kirchengesetz kann eine bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach dem Herkommen mit einer Stelle verbundene oder nach dem Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bisher übliche Bezeichnung geführt werden. Gliedkirchen, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes die Amtsbezeichnung "Pfarrer" oder "Pfarrer" ausschließlich im Falle des Inhabens einer Pfarrstelle verwenden, können Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt als Pastorenverhältnisse im Ehrenamt mit der Amtsbezeichnung "Pastorin im Ehrenamt" oder "Pastor im Ehrenamt" begründen. Gliedkirchen, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Ordinierte im Sinne des § 111 Absatz 1 in ein Prädikantenverhältnis berufen, können von der Anwendung der §§ 111 bis 114 ganz oder teilweise absehen.

(4) In Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes aus kirchenverfassungsrechtlichen Gründen keine Visitation vorsieht, findet § 57 keine Anwendung.

(5) Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Bestimmungen zum Vorruhestand oder von diesem Kirchengesetz abweichende Regelungen zur Dauer von Beurlaubungen enthält, können diese Regelungen beibehalten. Die Gliedkirchen können aus dringenden kirchlichen Gründen vorsehen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer vor Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ohne ihren Antrag im Teildienst beschäftigt werden können.

(6) Kirchengesetzliche Regelungen der Gliedkirchen, nach denen Pfarrerinnen und Pfarrer mit Genehmigung auf eine ihnen übertragene Stelle verzichten können, können fortgeführt werden. Nach Genehmigung des Verzichts soll der Pfarrerinnen oder dem Pfarrer vorläufig eine

andere Aufgabe übertragen werden. Ist die Übertragung einer anderen Stelle oder eines anderen Auftrages im Sinne des § 25 innerhalb eines Jahres nach Genehmigung des Verzichts nicht durchführbar, werden diese Pfarrerinnen und Pfarrer in den Wartestand versetzt.

(7) Kirchengesetzliche Regelungen der Gliedkirchen, die für die Versetzung und die Versetzung in den Wartestand engere Voraussetzungen vorsehen, können ganz oder teilweise beibehalten werden.

(8) Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes keine Versetzung in den Wartestand vorsieht, können von der Anwendung der Regelungen über den Wartestand ganz oder teilweise absehen.

§ 119

Bestehende Pfarrdienstverhältnisse

(1) Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestimmen sich die Rechtsverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer nach diesem Kirchengesetz.

(2) Erworbene Rechte bleiben unberührt.

§ 120

Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 2011 in Kraft.

(2) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, nachdem sie ihre Zustimmung erklärt haben. Für die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands und ihre Gliedkirchen tritt es in Kraft, nachdem die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands ihre Zustimmung erklärt hat. Zustimmungen können bis zum 31. Dezember 2012 erklärt werden. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 121

Außerkräftreten

Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können dieses Kirchengesetz jederzeit je für ihren Bereich außer Kraft setzen. Für die Gliedkirchen der Vereinigten Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands kann das Außerkräftsetzen nur durch die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands erklärt werden. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt das Kirchengesetz jeweils außer Kraft getreten ist.

Begründung

zum Entwurf des Pfarrdienstgesetzes der EKD

I. Allgemeines

Das Pfarrdienstrecht ist eine zentrale Materie des evangelischen Kirchenrechts. Sie regelt die Rechtsbeziehungen zwischen der Kirche als Dienstherr und ihren Pfarrern und Pfarrerinnen. Das Pfarrdienstrecht ist in den 22 Gliedkirchen der EKD in 11 verschiedenen Pfarrdienstgesetzen geregelt. In den Gliedkirchen der VELKD gilt das Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Pfarrergesetz – PfG) vom 17. Oktober 1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 274), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 15. November 2007 (ABl. VELKD Bd. VII S. 376). In den Gliedkirchen der ehemaligen EKU gilt das Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PfDG) vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 470).

Eigene Pfarrdienstgesetze gelten in der

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

Angesichts dieser Situation hat die Dienstrechtliche Kommission des Rates der EKD bereits im Jahr 1996 Formulierungsvorschläge zur Vereinheitlichung der einzelnen Pfarrdienstgesetze erarbeitet (Vereinheitlichung dienstrechtlicher Vorschriften in den Gliedkirchen der EKD. Hrsg.: Kirchenamt der EKD, 1996). Der Rat der EKD und die Kirchenkonferenz haben

die Vorschläge zustimmend zur Kenntnis genommen und den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen empfohlen, die Vorschläge im Falle von Novellierungen und Gesetzesänderungen zu berücksichtigen. Zu einer nachhaltigen Vereinheitlichung haben sie nicht geführt.

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

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

II. Begründung der Vorschriften

A. Einführung

Mit der Gestaltung des Pfarrdienstrechts machen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse von dem ihnen nach Art. 140 GG / Art. 137 Absatz 3 WRV zustehenden Selbstbestimmungsrecht Gebrauch. Dieses ist auf europäischer Ebene als Teil der korporativen Religionsfreiheit nach Artikel 9 der europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet. Deshalb wird namentlich das Recht der Kirchen, besondere Loyalitätspflichten zu statuieren, durch die so genannte Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union vom 27. November 2000 (2000/78 EG) und ihre nationale Umsetzung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht tangiert. Artikel 4 Absatz 1 und 2 der Antidiskriminierungs-Richtlinie sowie §§ 8 und 9 AGG tragen diesem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Rechnung. Mit Rücksicht auf ihr Selbstbestimmungsrecht können die Kirchen nach ihrem eigenen Selbstverständnis bestimmen, ob und inwieweit sie die Zugehörigkeit zur Kirche zur Voraussetzung für eine Anstellung machen und welche Loyalitätspflichten mit dem Dienst in der Kirche verbunden sind. In der gemeinsamen „Stellungnahme des Kommissariats der deutschen Bischöfe, des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, des Deutschen Caritasverbandes und des Diakonischen Werkes der EKD zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ vom 3. März 2005 ist zu Recht darauf hingewiesen worden, dass die vom Europarecht und dem deutschen Verfassungsrecht eröffneten Freiräume durch Auslegung und Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes nicht eingeschränkt werden dürfen. Diesen Grundsätzen tragen insbesondere die §§ 4, 9, 19 und 24 des vorliegenden Gesetzentwurfs Rechnung. Das besondere, im Regelfall auf Lebenszeit angelegte Geflecht von Rechten und Pflichten, das mit der Begründung eines Dienst- und Treueverhältnisses nach § 2 Absatz 1 des Entwurfs begründet wird, rechtfertigt, unabhängig von der konkreten Verwendung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers, durchweg die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft, wie sie in § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Entwurfs geregelt ist.

Der vorgelegte Entwurf beinhaltet ein vollständiges und eigenständig anwendbares Gesetz. Er nimmt insbesondere Regelungen aus dem Kirchenbeamtengesetz der EKD, dem Pfarr-

dienstgesetz der ehemaligen EKU und dem Pfarrergesetz der VELKD, aber auch eine Reihe kluger Bestimmungen aus gliedkirchlichen Pfarrdienstgesetzen auf. Der Entwurf orientiert sich an dem im Pfarrdienstrecht der Gliedkirchen Bewährten. An einigen Stellen wurde das bisherige Pfarrdienstrecht weiter entwickelt:

- Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel knüpft § 37 nicht mehr an die physische Präsenz im Dienstbezirk an. Pfarrerrinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und den Dienst innerhalb angemessener Zeit aufnehmen können.
- Es wurde insgesamt versucht, das Pfarrdienstrecht weniger stellenbezogen zu gestalten, um den Gliedkirchen die Möglichkeit zu geben, Versetzungen in den Wartestand in größerem Umfang durch Übertragung eines nicht-stellen-gebunden Auftrages zu vermeiden (vgl. §§ 25, 76 Absatz 2 und 3, 79, 83, 85, 86, 92 Absatz 2).
- Die in allen Pfarrdienstgesetzen geregelte Versetzung in den Wartestand wegen mangelnder Gedeihlichkeit der Amtsführung wurde als Tatbestand für die Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag aufgenommen (§ 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5). Erst bei Nichtdurchführbarkeit der Versetzung ist die Versetzung in den Wartestand möglich (§ 83 Absatz 2). Gleichzeitig wurde der Begriff der „mangelnden Gedeihlichkeit der Amtsführung“, der teilweise trotz penibler Auslegung durch die Rechtsprechung als zu unbestimmt kritisiert wird, durch eine kompakte Kodifizierung der Rechtsprechung zu diesem Begriff ersetzt (§ 80 Absatz 1), so dass künftig von einer „nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“ gesprochen werden muss.
- Da der Wartestand einen Ausnahme-Status darstellt, soll er bereits nach drei Jahren ohne Ausübung einer dienstlichen Tätigkeit in den Ruhestand übergehen (§ 92).
- Gleichzeitig wurde der Weg aus dem Ruhestand zurück in den aktiven Dienst deutlicher geregelt, damit Reaktivierungen leichter möglich sind (§ 95).
- Die Amtsbezeichnung lautet in allen Stadien des aktiven Dienstes „Pfarrerin“ oder „Pfarrer“. Die Amtsbezeichnungen „im Wartestand“ und „im Probendienst“ wurden abgeschafft. Verblieben sind die Bezeichnungen „im Ruhestand“ und „außer Dienst“ (§ 29).
- Die Zuweisung (§ 78), die bisher nur in wenigen Pfarrdienstgesetzen enthalten war, wurde als Instrument zur Übertragung von Tätigkeiten bei einem Rechtsträger außerhalb des Geltungsbereichs des gemeinsamen Pfarrdienstgesetzes (z.B. bei der Diakonie) aufgenommen.
- Für die in vielen Gliedkirchen ehrenamtlich tätigen Ordinierten, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen, wurde mit dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein greifbarer Rechtsstatus geschaffen, so dass über ihre Rechte und Pflichten künftig Klarheit herrscht (§§ 111 bis 114).
- Schließlich wurde die Beteiligung des Verbandes evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. für alle Fälle vorgesehen, in denen die EKD dienstrechtliche Regelungen mit Wirkung für die Gliedkirchen erlässt, wobei es den Gliedkirchen überlassen bleibt, wie sie die Frage von Pfarrdienstvertretungen für ihren Bereich regeln wollen (§ 107).

B. Einzelne Vorschriften

Teil 1 Grundbestimmungen

§ 1 Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbe- reich

vergleichbare Vorschriften: Präambel PfdG.EKU

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

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

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

§ 2 Pfarrdienstverhältnis

vergleichbare Vorschriften: § 2 PfdG.EKU, § 3 PfdG.VELKD

Zu Absatz 1: Das Pfarrdienstverhältnis ist ein besonders ausgestaltetes Dienstverhältnis, das wesentliche Merkmale des staatlichen Beamtenverhältnisses teilt und wie dieses öffentlich-rechtlicher Natur ist. Diese öffentlich-rechtliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses hat sich für den Pfarrdienst als besonders funktionsgerecht erwiesen. Als lebenslanges Dienst- und Treuverhältnis sichert es in besonderer Weise die Unabhängigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer Verkündigung, die ihre Bindung allein in Schrift und Bekenntnis findet (vgl. § 24 Absatz 2). Die ausdrückliche Kennzeichnung als Dienst- und Treuverhältnis bringt die gegenüber anderen Dienstverhältnissen besonders umfassende, grundsätzlich auf Lebenszeit angelegte beiderseitige Pflichtenbindung zum Ausdruck (vgl. für § 2 BBG Plog/Wiedow/Lemhöfer/Bayer, BBG. Kommentar, Loseblatt, Stand 06/2003, § 2 BBG

RdNr. 4; ausf. Jachmann, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 4. Aufl. 1999, Artikel 33 RNr. 30 m. w. N.), die sich in den Rechten und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis (s. im Einzelnen die Begründung zu §§ 3 Absatz 2, 24 ff.) konkretisiert. Pfarrerrinnen und Pfarrer sind an die Ordnungen ihrer Kirche gebunden (§§ 3 Absatz 2, 24 Absatz 2). Pfarrerrinnen und Pfarrer haben ein Recht auf Schutz in ihrem Dienst und in ihrer Stellung als Pfarrerrin oder Pfarrer sowie ein Recht auf Fürsorge für sich und ihre Familie (§§ 30 Absatz 3, 47 Absatz 1).

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

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

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

Teil 2 Ordination

§ 3 Ordination

vergleichbare Vorschrift: § 3 PfdG.UEK, § 4 PfdG.VELKD

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

Nach Absatz 2 ist Maßstab für die Amts- und Lebensführung der Pfarrerrinnen und Pfarrer die Nicht-Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der kirchlichen Verkündigung. Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung ist mit dem gesamten Leben der Ordinierten verwoben, da sie ihr persönliches Leben unter den Anspruch Gottes stellen und gleichzeitig ein öffentliches Amt inne haben, so dass sie von der Öffentlichkeit daran gemessen werden, wie weit es ihnen in ihrer Amts- und Lebensführung gelingt, diesem Anspruch gerecht zu werden. Das

Gesetz geht demgegenüber davon aus, dass der einzelne Geistliche nicht durch sein Verhalten die Glaubwürdigkeit des Amtes garantieren muss und dass die Verpflichtung zu glaubwürdiger Lebensführung auch die persönliche Freiheit und die privaten Rechte des Amtsinhabers achten muss (vgl. Maurer, ZevKR 1993/1994, S. 387 ff.). Daher ist die Lebensführungspflicht der Pfarrerinnen und Pfarrer letztlich eine Unterlassenspflicht, nämlich alles zu unterlassen, was die Glaubwürdigkeit ihres persönlichen Zeugnisses und der Verkündigung der Kirche beschädigt. Pfarrerinnen und Pfarrer sind an Schrift und Bekenntnis gebunden. Das Bekenntnis ergibt sich aus den Bekenntnisschriften der jeweiligen Kirche.

Die Formulierung in Absatz 3 von den „in der Ordination begründeten Rechten und Pflichten“ ist bewusst weit gewählt und schließt auch sekundäre Pflichten, z. B. zur Zurückhaltung in politischen Fragen, mit ein. Die Norm bezieht die Pflichten aus der Ordination in das Pfarrdienstverhältnis mit ein und macht sie auf diese Weise einer dienstrechtlichen Würdigung zugänglich: Absatz 3 macht Absatz 2 justizierbar und durchsetzbar. Die in Absatz 3 beschriebene Verpflichtung bezieht sich sowohl auf dienstliches als auch auf außerdienstliches Verhalten. Einige dieser Pflichten – Lehr- und Bekenntnistreue – sind in Absatz 2, andere in Kapitel 2, §§ 30ff. ausdrücklich, aber nicht abschließend geregelt. Es lassen sich unmittelbare Amtspflichten und mittelbare oder besondere Lebenspflichten unterscheiden. Die besonderen Amtspflichten können auch das Verhalten des Amtsinhabers im privaten Bereich betreffen, soweit dieses Rückwirkungen auf das Amt hat. Also müssen Inhalt und Ausmaß dieser Amtspflichten durch das Amt und seine Erfordernisse bestimmt werden. Die Regelung beachtet, dass für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Regel keine höheren Anforderungen bezüglich der Lebensführung bestehen als beim einfachen Kirchenglied, bei ihnen allerdings ein Verstoß gegen solche Anforderungen dienstrechtliche Folgen auslösen kann. Soweit der außerdienstliche Bereich berührt ist, müssen auch die persönliche Freiheit und die privaten Rechte des Amtsinhabers Berücksichtigung finden. (Maurer, Hartmut in ZevKR 38 [1993], „Bestehen für die Lebensführung von Pfarrern und Kirchenbeamten besondere rechtliche Anforderungen?“, S. 397ff., 412; siehe auch Mainusch, Aktuelle kirchenrechtliche und kirchenpolitische Fragestellungen im Pfarrdienstrecht, ZevKR 47 [2002] S. 1, 8).

§ 4 Voraussetzungen, Verfahren

vergleichbare Vorschriften: §§ 5 u. 6 PFG.VELKD, §§ 4, 12 Absatz 1 PfdG.EKU

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

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

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

Absatz 4 korrespondiert mit der Vorschrift des § 3 Absatz 2. Für die abzugebende Erklärung in Absatz 4 können die Gliedkirchen die Schriftform vorschreiben. Nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 ist diese Erklärung eine Voraussetzung für die Berufung in das Pfarrdienstver-

hältnis auf Probe. Mit „Kirche“ ist hier - wie auch sonst im Gesetz - die jeweilige Ortskirche gemeint; nur in § 1 Absatz 1 i.V.m. § 3 Absatz 1 ist die ekklesia universalis gemeint.

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

§ 5 Verlust, Ruhen

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

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

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

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

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

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

Absatz 2 ermöglicht, auch in anderen Fällen, die eigentlich mit dem Verlust der Ordinationsrechte verbunden sind, diese im kirchlichen Interesse zu belassen. Anders als nach Absatz 1 Satz 2 handelt es sich hier um eine Ermessensentscheidung. Zum Begriff des kirchlichen Interesses wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen. Die Nummern 1 und 2 nennen Regelbeispiele. Grundlage für die Belassung der Ordinationsrechte ist, dass weiterhin ein geordneter kirchlicher Dienst – nicht notwendig in einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche, mit der Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht - ausgeübt wird. Mindestens sollte die künftige Tätigkeit mit dem Verkündigungsauftrag im Zusammenhang stehen, etwa als Religionslehrerin oder -lehrer in einem staatlichen Beamtenverhältnis. Bei ordinierten Theologieprofessorinnen und -professoren kann die Wahrnehmung eines geordneten kirchlichen

Dienstes regelmäßig angenommen werden. Grund hierfür ist, dass die theologischen Fakultäten als gemeinsame Angelegenheit von Kirche und Staat von zentraler Bedeutung für die Ausbildung für das kirchliche Verkündigungsamt sind (vgl. hierzu BVerfG Az 1 BvR 462/06 vom 28. 10. 2008 - Lüdemann-Urteil, insbes. Ziffer 58 ff. der Urteilsbegründung). Nach Absatz 2 steht die Belassung der Ordinationsrechte stets unter dem Vorbehalt des Widerrufs.

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

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

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

Absatz 6 trifft Regelungen über den Fortbestand der Lehr- und Disziplinaraufsicht für den Fall, dass die Rechte aus der Ordination belassen werden. Satz 2 bezieht sich hierbei inhaltlich auf § 4 DG.EKD, in dem die disziplinaraufsichtführende Stelle für Pfarrerinnen und Pfarrer näher bestimmt ist. Die sich aus § 4 DG.EKD ergebende Kirche trifft auch evt. später notwendig werdende Entscheidungen über die Belassung der Ordinationsrechte.

§ 6 Erneutes Anvertrauen

vergleichbare Vorschrift: § 8 PfdG.EKU, § 9 PfdG.VELKD

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

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

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

§ 7 Anerkennung der Ordination

Absatz 1 Satz 1 bestimmt in Übereinstimmung mit Artikel 4 Absatz 1 Nummer 3 der GO.EKD, dass jede im Geltungsbereich dieses Gesetzes vollzogene Ordination von der Evangelischen Kirche in Deutschland, allen Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen anerkannt wird. Ordinierte sind – unter Beachtung des Kanzelrechts – in allen Gliedkirchen zur öffentlichen Wortverkündigung, zur Vornahme von Taufen und Amtshandlungen zugelassen. Dies gilt auch für die Kirchen mit gegenseitiger Anerkennung der Ordina-

tion für alle Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (Absatz 2). Absatz 3 betrifft andere Kirchen. Hier können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich die Ordination durch eine andere in- oder ausländische Kirche anerkennen.

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

Teil 3 Probendienst und Anstellungsfähigkeit

Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe

§ 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe

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

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

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

§ 9 Voraussetzungen, Eignung

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

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

Die Regelung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Kirche geschieht in Wahrnehmung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, welches in Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV festgeschrieben ist, und ist damit von staatlichen Einflüssen frei. Insbesondere gilt das Prinzip der Bestenauslese im kirchenrechtlichen Dienstrecht ebenso wenig wie das Leistungsprinzip überhaupt. (*Mainusch, Aktuelle kirchenrechtliche und kirchenpolitische Fragestellungen im Pfarrerdienstrecht, ZevKR 47 [2002], S. 1, 8*); *de Wall, Die Hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtenrechts und die Einstellungspraxis der Gliedkirchen der EKD (unveröffentlichtes Rechtsgutachten im Auftrag der EKD), S. 22 f.*; *VGH der EKU, Beschl. V. 30.05.1996 – VGH 3/96 – RSprB. Abts.EKD 1997, S. 11*). Allerdings muss ein sog. „Typenzwang“ stets berücksichtigt werden, der dem Umstand Rechnung tragen muss, dass Beamte nicht unter den Schutz des Arbeits- und Sozialrechts fallen. Vor

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

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

Die Altersgrenze in Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 entspricht der bisherigen Altersgrenze in § 16 Absatz 1 PfdG.EKU. Sie korrespondiert mit der Altersgrenze in § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und soll eine vertretbare Relation zwischen der erbrachten Dienstzeit und der später aufzubringenden Versorgung wahren. Altersgrenzen für die Einstellung und Übernahme in eine Beamtenlaufbahn werden nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgeschlossen. BVerwG, Urt. v. 19.2.2009 – 2 C 18/07, BeckRS 2009, 33325). In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 3 und 7 abgewichen werden (Satz 2). Von der Lebensaltersgrenze kann insbesondere abgewichen werden, wenn das 35. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten worden ist (Satz 3).

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

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

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

§ 10 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe

vergleichbare Vorschriften: § 17 PfdG.EKU

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

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

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

§ 11 Auftrag und Ordination

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

Zu Absatz 2: Der Begriff Dienstbeschreibung umfasst sowohl die Dienstanweisung als auch die Dienstordnung. Es kann eine abstrakt generelle Dienstordnung ebenso erlassen werden wie eine mehr oder weniger detaillierte Anweisung oder Einzelweisung der vorgesetzten Aufsichtsperson. Auch eine einvernehmlich ausgehandelte Beschreibung des Aufgabenkatalogs ist möglich.

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

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

§ 12 Dauer des Probendienstes

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

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

Anfragen zur Bewährung zu beantworten. Entsprechende Regelungen können die Gliedkirchen nach §§ 115, 117 Absatz 1 erlassen.

zu Absatz 3: Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit nicht automatisch in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt, weil dieser Schritt, der gemäß § 20 Absatz 4 in der Regel mit der erstmaligen Übertragung einer Stelle bei einer Anstellungskörperschaft verbunden ist, durch die Stellensituation einer Kirche mit beeinflusst wird. Gemäß § 12 Absatz 3 wird das Probendienstverhältnis daher zunächst fortgeführt, allerdings längstens vier Jahre. Wird bis dahin - mangels Übertragung einer Stelle gemäß § 20 Absatz 4 - kein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet, so erfolgt gemäß § 14 Absatz 3 die Entlassung.

§ 13 Dienstunfähigkeit

vergleichbare Vorschriften: § 74 KBG.EKD, § 20 PfdG.EKU, § 17 PFG.VELKD

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

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

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

§ 14 Beendigung

vergleichbare Vorschriften: § 82 KBG.EKD, § 21 PfdG.EKU, §§ 15 Absatz 2, 16f. PFG.VELKD

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

Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe endet in der Regel durch Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit. In dieses kann nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 i. V. m. § 16 Absatz 1 allerdings nur berufen werden, wer sich in der Probezeit in vollem Umfang bewährt hat. Fehlende Bewährung in diesem Sinne stellt nach § 14 Absatz 2 Nummer 1 einen Entlassungsgrund dar. Wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe den Anforderungen nur mit Einschränkungen entspricht und auch am Ende der Probezeit die Prognose lediglich ergibt, dass bestehende Mängel behoben werden können, liegt keine ausreichende Bewährung vor. Ein solcher Fall ist auch dann gegeben, wenn in der Wahrnehmung des bisherigen Auftrages eine nachhaltige Störung festgestellt wird und nicht erwartet werden kann, dass in einem anderen Auftrag eine vergleichbare Störung nicht auftritt (vgl. Begründung zu § 16). Der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe soll grundsätzlich die volle Probezeit zur Verfügung stehen, um ihre oder seine Bewährung zu beweisen. Maßgebend ist die im Einzelfall von den Betroffenen abzuleistende, ggf. individuell verkürzte oder verlängerte Probezeit. Ausnahmsweise darf der Dienstherr diese durch Entlassung wegen mangelnder Bewährung vorzeitig beenden, wenn er aufgetretene Mängel

ihrer Natur nach oder wegen ihrer Schwere als in der restlichen Probezeit nicht behebbar ansieht. Eine Anwendung von Nummer 1 nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist nicht denkbar.

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

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

Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit

vergleichbare Vorschriften: §§ 11-14, 19 PFDG.EKU, §§ 20, 21 PFG.VELKD

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

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

§ 15 Wesen der Anstellungsfähigkeit

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

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

bleiben muss. Auch ein Anspruch auf Umwandlung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Probe in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit ist damit ausgeschlossen.

§ 16 Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

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

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

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

Nach Absatz 2 können Gliedkirchen z.B. bestimmen, auch Personen mit einer nicht primär auf den Pfarrberuf bezogenen Ausbildung die Anstellungsfähigkeit zuzuerkennen. Dies betrifft in manchen Gliedkirchen zum Beispiel ordinierte Gemeindepädagogen/innen. Absatz 3 ist ein Unterfall der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ohne reguläre Ausbildung.

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

§ 17 Anerkennung der Anstellungsfähigkeit

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

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

§ 18 Verlust, erneute Zuerkennung

vergleichbare Vorschriften: § 14 PfdG.EKU, § 21 Absatz 1 PfdG.VELKD

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

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

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

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

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

Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 19 Voraussetzungen

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

Die Regelung normiert die Voraussetzungen für die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass gemäß § 118 Absatz 2 die Ordination weiterhin bei Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit möglich ist (vgl. § 4 Absatz 2 Pfarrerdienstgesetz der Evangelisch-reformierten Kirche). Die Altersgrenze in Absatz 1 Nummer 4 korrespondiert mit der Altersgrenze in § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 und der Dauer des Probendienstes – die sich ergebende Differenz berücksichtigt eine mögliche Verlängerung des Probendienstes und die Fortsetzung des Probendienstes bis zur Übertragung einer Stelle (§ 12 Absatz 3).

§ 20 Berufung

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

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

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

Absatz 2 und 3 enthalten die Konstitutiva einer rechtswirksamen Berufung, angelehnt an die Formstrenge des Beamtenrechts. Die strengen Formen stehen im Interesse der Rechtssicherheit und –klarheit sowohl zugunsten des Dienstherrn als auch der Pfarrfrauen und Pfarrer (vgl. Günther, Hellmuth, „Ernennungen nach neuem Recht der Landesbeamten“, Recht im Amt 2/2009, S. 49f.). Konstitutiv für das Bestehen eines Pfarrdienstverhältnisses ist allein die Übergabe der Berufungsurkunde. Die Einführung im Gottesdienst (Absatz 5) ist es nicht. Da ohne eine wirksame Berufung kein Dienstunfallschutz gegeben ist, ist ein Dienstantritt vor der Berufung nicht ratsam. Im Falle einer Einführung im Gottesdienst nach der Berufung kann eine Kopie oder die ausgehändigte Urkunde nochmals übergeben werden. Es wird insoweit von der Rechtslage, die es beispielsweise nach § 9 Absatz 1 PfdG von Westfalen

vom 11.11.1960 i.d.F. der Bekanntmachung vom 16. März 1981 [ABl.EKD, S. 176] gab, abgewichen. Nach diesem Recht war auch die Einführung im Gottesdienst neben der Aushändigung der Berufungsurkunde konstitutiv (vgl. VGH der EKD – Zweiter Senat, Urteil vom 27.11.1992 – VGH 8/90 – RSprB Abl.EKD 1996, S. 9).

Die Regelung des Absatzes 2 folgt beamtenrechtlichen Grundsätzen. „Insoweit unwirksam“ im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 bedeutet, dass die Ernennung für die Zeitspanne vom zurückliegenden Zeitpunkt bis zum Tag der Aushändigung der Urkunde unwirksam ist. Entspricht die Berufungsurkunde nicht den Anforderungen des Absatzes 3, so ist sie nichtig gemäß § 21 Absatz 1 Nummer 1.

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

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

§ 21 Nichtigkeit der Berufung

vergleichbare Vorschriften: §§ 7 Absatz 3, 10 KBG.EKD; § 25 PfdG.EKU; § 28 PFG.VELKD

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

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

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

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

§ 22 Rücknahme der Berufung

vergleichbare Vorschriften: § 29 PFG.VELKD, § 26 PFDG.EKU, § 11 KBG.EKD

Siehe auch Erläuterungen zu § 21.

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

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

Absatz 3 legt fest, dass die Rücknahme binnen einer Frist von sechs Monaten stattzufinden hat. Nach Ablauf von sechs Monaten seit der erstmaligen Kenntnisnahme des Rücknahmegrundes ist eine Rücknahme der Berufung unter Berufung auf diesen Rücknahmegrund nicht mehr möglich. Der Rücknahme hat nach § 15 VVZG eine Anhörung vorauszugehen; eine Rücknahmeerklärung ist zuzustellen (~~§ 102 Absatz 4~~).

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

§ 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen

vergleichbare Vorschriften: § 12 KBG.EKD

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

Teil 5 Amt und Rechtsstellung

Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes

§ 24 Amtsführung

vergleichbare Vorschriften: § 18 KBG.EKD, § 32 PFDG.EKU, §§ 31, 32 PFG.VELKD

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

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

Absatz 3 stellt klar, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihr Verhalten daran ausrichten müssen, dass sie Verantwortung für die ganze Gemeinde haben. Gemeinde im Sinne dieser Vorschrift sind alle Personen im pastoralen Zuständigkeitsbereich unabhängig von seiner rechtlichen Verfasstheit. Der Pfarrerin und dem Pfarrer obliegt es, in der Gemeinschaft der Gemeindeglieder zu wirken und sich gemeinsam mit den Kirchenältesten an ihrer Leitung zu

beteiligen. Der Auftrag in seiner Gesamtheit kann nur in einem Zusammenwirken wahrgenommen werden, zu dem alle in den Ämtern und Diensten der Gemeinde Tätigen aufgerufen sind, um ihrerseits den Gemeindegliedern bei der Erfüllung ihres Auftrags zu helfen. (VGH der UEK, Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB Abl.EKD 2009, S. 4 (5)) Pfarrerinnen und Pfarrer müssen unvoreingenommen und ohne äußeren wie inneren Vorbehalt bereit sein, den Auftrag zu Wortverkündigung, Seelsorge und Liebestätigkeit gegenüber jedem Gemeindeglied zu erfüllen, und dies durch ihr Verhalten bezeugen. Dies setzt nicht voraus, dass Pfarrerinnen und Pfarrer zu jedem der Kirche zugewandten Gemeindeglied in einer allzeit ungetrübten Beziehung stehen; allerdings müssen Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Verhältnis zur Gemeinde stehen, das es allen Gemeindegliedern ermöglicht, den Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers in innerer Bereitschaft anzunehmen (Verwaltungskammer, der Ev. Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB Abl.EKD 1991, S. 13 (14); VGH der EKV – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB Abl.EKD 1985, S. 8). Satz 2 verpflichtet Pfarrerinnen und Pfarrer in Ihrer Arbeit zu berücksichtigen, dass die öffentliche Wortverkündigung in vielen Handlungsfeldern und Gestaltungsformen geschieht. Hier sind Diakonie, Seelsorge, Unterricht, Erwachsenenbildung, Gemeindeaufbau und vieles mehr in den Blick zu nehmen, aber nicht etwa alle Handlungsfelder mit gleicher Intensität zu bearbeiten. Je nach Situation und Bedarf der Gemeinde sind Schwerpunkte zu setzen und die jeweils angemessenen Formen zu finden.

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

§ 25 Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes

Vergleichbare Vorschriften: § 31, 37, 38 PFG.VELKD

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

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

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

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

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

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

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

§ 26 Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes

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

Absatz 2 akzentuiert, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Teil der Dienstgemeinschaft all derer sind, die durch ihre ehrenamtliche oder berufliche Tätigkeit in der Kirche mittelbar oder unmittelbar zur Verbreitung des Evangeliums beitragen; sie tragen aber auch Verantwortung, dass diese Gemeinschaft gelingt und Früchte trägt. Umgekehrt werden sie in Satz 1 daran erinnert, dass die Gemeinde auch sie durch Gebet, Rat und Hilfe trägt.

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

Absatz 4 hebt hervor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihren Dienst in Verantwortung für die gesamte Kirche und deren Einheit wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund haben sie all das zu unterlassen, was dieser Verantwortung widerspricht. Absatz 4 nennt exemplarisch eine Unterlassenspflicht hinsichtlich Tätigkeiten, die den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den

Dienst mit anderen Ordinierten erschweren könnten. Dabei handelt es sich auch um eine Obliegenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer, um nachhaltige Störungen von vornherein zu vermeiden (vgl. insbesondere VGH der EKU – Zweiter Senat -, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB Abl.EKD 1992, S. 12 [13, 15]); insbesondere gilt dieser Absatz nach einem Stellenwechsel und für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand (vgl. hierzu § 94 Absatz 4).

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

§ 27 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer

Absatz 1 enthält zunächst eine Legaldefinition der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer. Auch wenn der Begriff der Gemeinde ansonsten im Gesetz untechnisch als die Gemeinschaft aller unter Gottes Wort Versammelten verstanden wird, wird die Gemeindepfarrerin oder der Gemeindepfarrer immer in einer rechtlich verfassten Kirchengemeinde oder Pfarrgemeinde verortet. Um Raum für künftige Entwicklungen zu geben, wird Wert darauf gelegt, dass Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in unterschiedlichen rechtlichen Konstellationen eingebunden sein können. Daher betont Absatz 2 die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden und Einrichtungen und den jeweiligen Leitungsorganen. Das schließt die grundsätzliche Verpflichtung, die Zusammenarbeit der kirchlichen Einrichtungen in der Region aktiv zu unterstützen und zu befördern ein. Dabei handelt es sich um Obliegenheiten des Pfarrers, um seinen Auftrag erfolgreich wahrnehmen zu können (vgl. auch VGH der EKU – Zweiter Senat -, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB Abl.EKD 1992, S. 12 [13, 15]).

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

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

§ 28 Parochialrecht

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

§ 29 Amtsbezeichnungen

vergleichbare Vorschriften: § 15 KBG.EKD, § 34 PfdG.EKU, § 26 PFG.VELKD

zu Absatz 1: Die Amtsbezeichnung lautet im Regelfall Pfarrerin oder Pfarrer. Bei Versetzung in den Ruhestand wird „i.R.“ hinter die letzte Amtsbezeichnung angefügt. Ehrenamtlich im öffentlichen Verkündigungsdienst stehende, die die Voraussetzungen für die Ordination und die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen (§ 111 Absatz 1) führen die Amtsbezeichnung „Pfarrerin im Ehrenamt“ oder „Pfarrer im Ehrenamt“ (§ 111 Absatz 2). Pfarrersinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe, im Wartestand und auf Zeit führen keine eigene Amtsbezeichnung mehr. Gemäß § 118 Absatz 3 können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse neben der Amtsbezeichnung nach diesem Gesetz eine weitere, dem Herkommen entsprechende Amtsbezeichnung wie beispielsweise „Pastor“ vorsehen.

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

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

Kapitel 2 Pflichten

§ 30 Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht

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

Zu Absatz 1: Das Beichtgeheimnis ist gegenüber jedermann strikt zu wahren, selbst wenn ein Verrat schwere Verbrechen oder die Bestrafung Unschuldiger verhindern würde. Es ist unverbrüchlich, da die Beichte gegenüber Gott selbst stattfindet. Auch die Person, die den Seelsorgenden etwas in der Beichte anvertraut hat, kann diese nicht nachträglich von der Schweigepflicht entbinden. Der Staat erkennt dies an, indem er Pfarrersinnen und Pfarrer bei der Nichtanzeige geplanter Straftaten (§ 138 StGB) einen Rechtfertigungsgrund gemäß § 139 Absatz 2 StGB einräumt; sie brauchen nicht anzuzeigen, was ihnen in ihrer Eigenschaft als Seelsorger anvertraut worden ist. Strafprozessual haben Pfarrersinnen und Pfarrer nach § 53 Absatz 1 Nummer 1 Strafprozessordnung (StPO) ein Zeugnisverweigerungsrecht. Zur Beichte gehört eine geschützte Form, ein Ritus mit klarem Beginn und Ende.

Absatz 2 unterscheidet vom Beichtgeheimnis die seelsorgliche Schweigepflicht. Sie unterwirft über das Beichtgeheimnis hinaus all das der Geheimhaltung, was der Pfarrerin oder dem Pfarrer in der Eigenschaft als Seelsorgerin oder Seelsorger anvertraut oder bekannt wird. Was "in der Seelsorge" anvertraut worden ist, entscheiden die Seelsorgenden im Einzelfall, wobei den Umständen des Gesprächs wesentliche Bedeutung zukommt. Inhalt eines

Seelsorgegesprächs kann nur sein, was dem Kernbereich privater Lebensgestaltung einer bestimmten Einzelperson zuzuordnen ist. Dabei kann gerade auch das tägliche Leben Ausdruck und Grund seelischer Bedrückung sein. Im Gegensatz zum Beichtgeheimnis kann von der seelsorglichen Schweigepflicht entbunden werden, allerdings nur von der Person, die sich der Pfarrerin oder dem Pfarrer anvertraut hat. In einem solchen Fall haben Pfarrerinnen und Pfarrer dennoch sorgfältig zu prüfen, ob eine Preisgabe des Anvertrauten dem Partner des Seelsorgegesprächs oder einem Dritten schaden können. Auch darf das Vertrauen in das Beicht- und Seelsorgegeheimnis und die Verlässlichkeit der Pfarrerschaft durch Ausnahmen nicht enttäuscht werden.

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

§ 31 Amtsverschwiegenheit

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

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

zu Absatz 2: Die Wörter „aussagen oder Erklärungen abgeben“ sind im Hinblick auf den Zusammenhang mit Absatz 1 und auf den Schutzzweck der Vorschrift weit dahin auszulegen, dass nicht etwa nur mündliche Erklärungen, sondern jede Offenbarung von unter Absatz 1 fallenden Tatsachen in mündlicher, schriftlicher oder sonstiger, auch elektronischer Form einschließlich der Vorlage oder Überlassung schriftlicher, auch bildlicher oder sonstiger Unterlagen oder Informationsmittel gemeint ist (vgl. BVerwG vom 15.12.2005 – 2 A 4.04 – NVwZ-RR 2006, 485 [487]). Die Amtsverschwiegenheit entfällt, wenn die vorgesetzte Dienstbehörde die Genehmigung zur Aussage erteilt. Absatz 1 Satz 3 stellt klar, dass die Verschwiegenheitspflicht von der Fortdauer und vom Verlauf des konkreten Dienstverhältnisses unabhängig ist.

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

§ 32 Geschenke und Vorteile

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

zu Absatz 1: Die persönliche Unabhängigkeit der Pfarrerin oder des Pfarrers und das Ansehen des Amtes dürfen durch die Annahme, das Sich-versprechen-lassen sowie das Fordern von Geschenken, Belohnungen und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen nicht beein-

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

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

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

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

§ 33 Unterstützung von Vereinigungen

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

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

§ 34 Verhalten im öffentlichen Leben

vergleichbare Vorschriften: § 27 KBG.EKD, § 39 PfdG.EKU, § 58 PFG.VELKD

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

§ 35 Mandatsbewerbung

vergleichbare Vorschriften: § 27 KBG.EKD, § 39 Absatz 3 PfdG.EKU, § 58 PFG.VELKD, EKD-Mandatsgesetz (ABl. EKD 1989 S. 533)

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

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

Absatz 3 bestimmt, dass kraft Gesetzes mit der Annahme einer Wahl nach Absatz 2 für die Dauer der Wahlperiode bzw. des Mandats eine Beurlaubung eintritt. Aus § 76 Absatz 2 ergibt sich, dass sich die Pfarrerin oder der Pfarrer rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung um eine Stelle bewerben muss, so dass es nach Ablauf der Beurlaubung entweder zu einer Stellenübertragung oder zur Versetzung in den Wartestand kommt. Beginn und Ablauf der Beurlaubung sind gesetzlich festgelegt und treten kraft Gesetzes ein.

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

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

Absatz 6 eröffnet der EKD, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen die Möglichkeit, von Absatz 2, 3 und 5 abweichende Regelungen zu erlassen. Dies wird insbesondere in Bundesländern mit einem „Feierabendparlament“ geboten sein. Aufschluss hierzu kann das sog. Diätenurteil vom 5.11.1975 (BVerfGE 40, 297 = NJW 1975,2331) bieten. Es

betont die formalisierte Gleichheit der Abgeordneten (weitgehend bestätigt am 21.7.2000 in BVerfG 102,224 = NJW 2000, 3771) und die verfassungsrechtlich begründete Zusammengehörigkeit von Alimentation und Dienstleistungspflicht bei Beamtinnen und Beamten.

§ 36 Amtskleidung

vergleichbare Vorschriften: § 35 PfdG.EKU, § 49 Absatz 2 PfdG.VELKD

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

§ 37 Erreichbarkeit

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

zu Absatz 1: Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel knüpft Absatz 1 nicht an die physische Präsenz im Dienstbereich an. Pfarrerrinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und ihren Dienst in angemessener Zeit aufnehmen können. Für die Erreichbarkeit sind unter den heutigen Lebensbedingungen Anrufweitschaltungen, ein regelmäßig abgehörter Anrufbeantworter und die zügige Beantwortung von E-Mails wichtig (vgl. Aktenstück Nr. 50 der 24. Landessynode der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers). Was angemessen ist, ist je nach Gemeindestruktur, Größe und infrastruktureller Ausprägung des Dienstbereichs durch Verwaltungsvorschriften der Gliedkirchen näher festzulegen (vgl. § 117 Absatz 1). Absatz 1 gilt nicht nur für Gemeindepfarrerrinnen und Gemeindepfarrer sondern auch für Pfarrerrinnen und Pfarrer in übergemeindlichen Pfarrstellen.

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

§ 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung

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

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

Eine **Dienstwohnung** muss angemessen, zumutbar und beziehbar sein (*Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Entscheidung vom 18.04.2000 – SCHL 2/2000 – RSprB Abl.EKD 2001, S. 27*). Eine **Befreiung von der Pflicht zum Bewohnen der Dienstwohnung** kommt ausnahmsweise nur in Betracht, wenn im dienstlichen oder

persönlichen Bereich des Pfarrers oder der Pfarrerin Umstände eintreten, die ein Verlassen der Dienstwohnung gebieten. Wird ein Befreiungsantrag auf persönliche Gründe gestützt, so liegt ein Ausnahmefall in aller Regel vor, wenn anderenfalls ohne eigenes Zutun eine menschliche Härte entsteht (*Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 29.11.1996 – KonfR 2/96 – RSprB Abl.EKD 1998, S. 11; Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Entscheidung vom 18.04.2000 – SCHL 2/2000 – RSprB Abl.EKD 2001, S. 26*). Weist ein vorliegendes Gutachten eine **Gesundheitsgefährdung** durch beispielsweise vorhandene Holzschutzmittel nach, so dürfen Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelfall aus dem Pfarrhaus und der Dienstwohnung ausziehen. Grundsätzlich ist unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht von dem jeweiligen Dienstherrn der Pfarrerinnen und Pfarrer sicherzustellen, dass diese durch die Verpflichtung zum Bewohnen einer Dienstwohnung keiner von dieser ausgehenden gesundheitlichen Belastung ausgesetzt werden. Ist eine Pfarrdienstwohnung für eine Pfarrfamilie **vollkommen unzureichend** und schafft die Kirchengemeinde keine Abhilfe, kann bei eigenmächtigem Handeln des Pfarrers zur Beschaffung geeigneten Wohnraums das Verschulden ausgeschlossen sein. (*Disziplinarkammer für Pfarrer und Kirchenbeamte der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Urteil vom 06.03.2008 – Disz 2/2007 – RSprB Abl.EKD 2009, S. 3*) Die **Beweislast** dafür, dass die Voraussetzungen für eine Ausnahme von der Residenzpflicht vorliegen, trägt die Pfarrerin oder der Pfarrer. Werden sie durch ein Verhalten der entscheidenden Kirchenbehörde daran gehindert, alle erforderlichen Beweise für eine umfassende Sachverhaltsaufklärung anzubieten, so kehrt sich die Beweislast um (vgl. *Kopp, Ferdinand / Ramsauer, Ulrich; Verwaltungsverfahrensgesetz; C.H.Beck Verlag, München, 10. Auflage 2008, § 24 Rz. 45, 50; Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Urteil vom 29.11.1996 – KonfR 2/96 – RSprB Abl.EKD 1998, S. 11*). Ein **erneuter Umzug** innerhalb weniger Monate vermag eine menschliche Härte nicht zu begründen; solch ein Umzug ist zwar lästig und beschwerlich, bei beruflichem Neuanfang oder Wechsel aber so gut wie nicht vermeidbar (*Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Entscheidung vom 18.04.2000 – SCHL 2/2000 – RSprB Abl.EKD 2001, S. 27*).

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

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

Absatz 4 regelt die Räumungspflicht. Räumung ist zivilrechtlich (vgl. hierzu Palandt § 546 BGB) zu verstehen: Es handelt sich lediglich um die Herausgabe im status quo unter Entfernung aller eingebrachten Gegenstände, nicht aber um eine Rückgabe im status quo ante. Schönheitsreparaturen, etc. müssen die Ausziehenden mithin nicht vornehmen. Die Räumung hat bei einer Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses in angemessener Frist zu erfolgen. Dasselbe gilt bei Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses im Sinne des 6. Teils des Gesetzes (§§ 68ff), bei denen die Stelle, der die Dienstwohnung zugeordnet ist, gewechselt wird, so dass die Räumung geboten ist (sinngemäß). In der Praxis dürften allein Veränderungen des Dienstumfangs unter Beibehaltung der Stelle ohne Räumung des Pfarrhauses vonstatten gehen.

§ 39 Ehe und Familie

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

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

Der Begriff „familiäres Zusammenleben“ ist hingegen bewusst weit gewählt. Er umfasst nicht nur das generationsübergreifende Zusammenleben, sondern jede Form des rechtsverbindlich geordneten Zusammenlebens von mindestens zwei Menschen, das sich als auf Dauer geschlossene, solidarische Einstandsgemeinschaft darstellt und damit den in Satz 2 genannten inhaltlichen Anforderungen Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung genügt. Soweit diese Anforderungen erfüllt sind, bleibt es den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen überlassen, ihr eigenes Profil für die Anwendung von § 39 Abs. 1 zu entwickeln und die Norm auf diese Weise näher auszugestalten. Das kann im Rahmen des § 117 durch ein Kirchengesetz geschehen. Möglich ist aber auch jede Form von untergesetzlicher Regelung oder eine Ausgestaltung durch die schlichte Rechtspraxis.

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

zu Absatz 2: „Ohne ein tiefes Einverständnis in die Beruf und Lebensführung umgreifende Natur des Pfarrerdaseins und ohne eine Vielfalt gemeinsamer Interessen wird man sich eine Pfarrerehe nur schwer vorstellen können“ (vgl.: *Der Beruf des Pfarrers / der Pfarrerin heute –*

Ein Diskussionspapier zur V. Würzburger Konsultation über Personalplanung in der Evangelischen Kirche in Deutschland; S. 10). Diese Erfahrung, an der der öffentliche Charakter des Amtes der Pfarrerinnen und Pfarrer nochmals deutlich wird, bringt Satz 1 in Erinnerung, ohne damit eine unmittelbare Rechtswirkung zu verbinden. Auch die Vorgaben der Sätze 2 und 3 entfalten nicht etwa die Wirkung eines Eheverbotes, das im Übrigen weder zulässig noch durchsetzbar wäre (vgl. Maurer, ZevKR 1993 / 1994, S. 387 ff., 408). Abweichungen von den in Satz 2 und Satz 3 1. Halbsatz geregelten Voraussetzungen können aber zu dienstrechtlichen Konsequenzen nach §§ 80 ff. führen, wenn durch solche Abweichungen eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes entsteht. Abweichungen von den in Satz 2 und Satz 3, 1. Halbsatz geregelten Voraussetzungen können insofern ein Beispiel für einen über die Regelbeispiele des § 80 Abs. 1 Satz 2 hinausgehenden Anwendungsfall von § 80 Abs. 1 darstellen.

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

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

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

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

§ 40 Verwaltungsarbeit

vergleichbare Vorschriften: § 33 PfG.VELKD

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

§ 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages

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

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

§ 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit

Die Vorschrift regelt ähnlich dem § 29 Absatz 2 KBG.EKD den Verlust der Dienstbezüge wegen der schuldhaften Nichtwahrnehmung des Dienstes oder der Verletzung der Pflicht, erreichbar zu sein. Bei Dienstunfähigkeit liegt eine schuldhafte Nichtwahrnehmung des Dienstes nicht vor, auch wenn die Anzeigepflicht nach § 37 Absatz 2 verletzt wird. Der Verlust der Dienstbezüge tritt kraft Gesetzes ein; er wird lediglich nach Satz 2 festgestellt und der Pfarrerin oder dem Pfarrer mitgeteilt. Dabei handelt es sich um einen feststellenden Verwaltungsakt. Ein solcher liegt immer dann vor, wenn die Behörde den Eintritt oder den Nichteintritt normativ geregelter Rechtsfolgen verbindlich festgestellt hat (vgl. Urteil vom 25. April 1979 BVerwG 8 C 52. 77 BVerwGE 58, 37; Urteil vom 22. Juni 1979 BVerwG 4 C 40. 75 DÖV 1980, 135; Urteil vom 16. Januar 2003 BVerwG 7 C 31. 02 DVBl. 2003, 544). Voraussetzung für den Verlust der Dienstbezüge ist (a) ein Fernbleiben vom Dienst oder eine Verletzung der Pflicht, erreichbar zu sein, (b) ohne Beurlaubung und (c) ein Verschulden. Auf den Grad des Verschuldens kommt es dabei nicht an. Daneben kann nach Satz 3 ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden. Einer neuen förmlichen Feststellung, dass der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Dienstbezüge wieder zustehen, bedarf es nicht. Soweit Dienstbezüge schon bezahlt sind, sind sie ohne Rechtsgrundlage gewährt und von der Pfarrerin oder dem Pfarrer zurückzuzahlen. Auf den Rückforderungsanspruch finden die Vorschriften des kirchlichen Besoldungsrechts in Verbindung mit §§ 812 ff. BGB Anwendung.

§ 43 Mitteilungen in Strafsachen

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

Gemäß Abschnitt 22 der „Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen“ (MiStra) sind öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften über Anklageerhebung (§ 151 StPO), Erlass eines

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

§ 44 Amtspflichtverletzung

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

Der Begriff der Amtspflichtverletzung in Absatz 1 setzt voraus, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer objektiv eine ihr oder ihm obliegende Pflicht verletzt hat. Erfasst wird insbesondere über §§ 3 Absatz 2 auch das außerdienstliche Verhalten. Die Pflichtverletzung kann auch in einem dem Amt nicht gemäßen Verhalten bestehen (z. B. Entwürdigung, Missbrauch, mangelnde Ausübung des Amtes; vgl. §§ 3, 24 Absatz 3, 26, 27, 39). Eine im Sinne des § 44 relevante Amtspflichtverletzung liegt nur dann vor, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer schuldhaft, d. h. vorsätzlich oder fahrlässig, eine Amtspflicht verletzt hat.

§ 45 Lehrpflichtverletzung

vergleichbare Vorschriften: § 58 PfdG.EKU, § 66 PfdG.VELKD

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

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

§ 46 Schadensersatz

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

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

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

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

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

Das staatliche Recht sieht im Außenverhältnis bei entsprechend gelagerten Fällen einen gesetzlichen Forderungsübergang vor (vgl. § 75 Absatz 3 BBG), wenn der Dienstherr einen Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten hat. Eine solche *cessio legis* durch Kirchengesetz festzuschreiben, ist nicht möglich, weil die Kirchen – mit Rücksicht auf das „für alle geltende Gesetz“, Artikel 140 GG / Artikel 137 Absatz 3 WRV) – nicht durch Kirchengesetz in zivilrechtliche Beziehungen eingreifen können. Deshalb ist die Abtretung erforderlich, die in Absatz 3 geregelt ist.

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

Kapitel 3 Rechte

§ 47 Recht auf Fürsorge

vergleichbare Vorschriften: § 34 KBG.EKD, § 2 Absatz 2 PfdG.EKU, § 69 PfdG.VELKD

Die Vorschrift beschreibt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn einschließlich des Schutzes gegen unsachliche Einflussnahme von außen und gegen amtsbezogene Ehr- und Persönlichkeitsverletzungen. Die Fürsorgepflicht folgt im staatlichen Recht, ebenso wie das Alimentationsprinzip, aus Art. 33 Absatz 5 GG. Beide Grundsätze finden auf Pfarrdienstverhältnisse nicht unmittelbar Anwendung, jedoch mittelbar aufgrund des Typenzwangs (vgl. o. Begründung zu § 9). Bei den in den folgenden Paragraphen geregelten Rechten, handelt es sich um Anwendungsfälle der allgemeinen Fürsorgepflicht. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn korrespondiert mit dem Recht der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Fürsorge. Daher ist diese Vorschrift auch selbständige und unmittelbare Anspruchsgrundlage für Pfarrerinnen und Pfarrer. Beispielsweise kann bei Beleidigungen gegen kirchliche Amtsträger und Behörden gemäß § 194 Absatz 3 Satz 3 StGB auch vom Vorgesetzten bzw. Behördenleiter Strafantrag gestellt werden. Allerdings wird es auch Ausdruck der Fürsorge sein, dass dies nicht gegen den Willen der Pfarrerinnen oder des Pfarrers geschieht. Er muss mithin vorher angehört werden (vgl. § 15 Absatz 1 VVZG).

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

§ 48 Seelsorge

vergleichbare Vorschriften: § 61 PfG.VELKD

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

§ 49 Unterhalt

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

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

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

Absatz 2 entspricht § 11 BBesG und § 51 BeamtVG; die Bedeutung der Vorschrift liegt darin, den allgemeinen Gedanken der §§ 400 und 1274 Absatz 2 BGB, dass ein Anspruch nur abgetreten werden kann, soweit er der Pfändung unterliegt, in das öffentliche Recht zu übertragen, wo er ansonsten keine Geltung hätte (vgl. Plog, Ernst; Wiedow, Alexander, u.a.; Bundesbeamtengesetz Kommentar, Bd. 1, Stand Dezember 2008, § 84 BBG Rz. 2).

§ 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

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

Intention der Vorschrift ist es, dem Dienstherrn durch die Abtretung die Möglichkeit zu geben, eigene Zahlungen mit Leistungen Dritter zu verrechnen, die der geschädigten Pfarrerin oder dem geschädigten Pfarrer aufgrund eines Schadensersatzanspruches zufließen. Die Regelung stellt weder darauf ab, ob dem Dienstherrn ein Schaden im Sinne einer zusätzlichen finanziellen Belastung entsteht, noch darauf, ob der Dienstherr infolge des Unfalls Leistungen erspart. Erforderlich ist lediglich ein ursächlicher Zusammenhang zwischen schadenstiftendem Ereignis und der Leistung des Dienstherrn. Die Vorschrift entspricht § 76 des Bundesbeamtengesetzes, allerdings mit der Abweichung, dass an die Stelle der *cessio legis* die Abtretung tritt. Dies ist notwendig, da der kirchliche Gesetzgeber einen gesetzlichen Forde-
rungsübergang nicht normieren kann.

§ 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes

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

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

§ 52 Dienstfreier Tag

vergleichbare Vorschriften: § 48 Absatz 2 PfdG.EKU

Die Regelung ist als Schutznorm mit Appellations- und Rechtfertigungsfunktion zu verstehen, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer freie Zeiten als Kompensation für ihren regelmäßigen Sonntagsdienst auch gegen Widerstand sichern müssen. Inhaberinnen und Inhaber von Aufsichts- und Leitungsämtern sind aufgerufen, Pfarrerinnen und Pfarrer bei Organisation und Wahrnehmung einer solchen unentbehrlichen Arbeitsunterbrechungen zu unterstützen. Die Bestimmung enthält keine Regelung der Arbeitszeit für den Pfarrdienst. Daher steht es Pfarrerinnen und Pfarrern ebenso frei, über mehrere Tage verteilt, bestimmte Zeiten regelmäßig von Dienstpflichten frei zu halten. Der Pflicht, erreichbar zu sein (§ 37), ist auch am dienstfreien Tag zu genügen. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen also (z.B. über Mobiltelefon) erreichbar sein und dürfen sich nur so weit vom Dienstort entfernen, dass sie bei Bedarf in angemessener Zeit ihren Dienst aufnehmen können. In Zeiten, in denen eine Erreichbarkeit nicht gewährleistet ist, muss für Vertretung gesorgt werden. Würden Pfarrerinnen und Pfarrern über den Erholungsurlaub hinaus regelmäßige Zeiten ohne Pflicht, erreichbar zu sein, gewährt, müssten regelrechte Dienstpläne erstellt werden, die unvermeidlich mit einer Einschränkung der Freiheit des Pfarrberufs einhergingen.

§ 53 Erholungs- und Sonderurlaub

vergleichbare Vorschriften: § 38 KBG.EKD, § 74 Absatz 1 u. 2 PFG.VELKD, §§ 51, 52 PfdG.EKU

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

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

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

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

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

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

vergleichbare Vorschriften: § 39 KBG.EKD

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

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

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

Der Verlust der Stelle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wie dem Pfarrdienstverhältnis ist zu unterscheiden von dem Verlust des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Mutterschutzgesetz (MuSchG) und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) schützen für die gesamte Dauer des Erziehungsurlaubs, also längstens drei Jahre vor Kündigung. Der Verlust des Dienstpostens hingegen ist wesentlich weniger einschneidend, da das Dienstverhältnis und der Anspruch auf Beschäftigung nach Beendigung einer Beurlaubung im Erziehungsurlaub bestehen bleiben; lediglich die konkrete Verwendung wird neu bestimmt. Bei der Beibehaltung bzw. Neubesetzung eines Dienstpostens dürfen daher Interessen des Dienstherrn stärker gewichtet werden, als wenn es um den Verlust des Dienstverhältnisses überhaupt geht. Da im Pfarrdienstverhältnis die Versetzung auf eine andere Stelle häufig mit einem Umzug in eine neue Dienstwohnung verbunden ist, andererseits Gemeinden aber ein berechtigtes Interesse an einer geordneten pfarramtlichen Versorgung haben, wurde eine Frist von 18 Monaten bestimmt, bis zu deren Ablauf bei einer Beurlaubung in der Elternzeit die bisherige Stelle belassen wird.

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

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

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

Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht

§ 55 Personalentwicklung und Fortbildung

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

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

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

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

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

§ 56 Beurteilungen

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

§ 57 Visitation

vergleichbare Vorschriften: § 61 b PFG.VELKD

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

§ 58 Dienstaufsicht

vergleichbare Vorschriften: § 28 PfdG.EKU, § 62 PFG.VELKD

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

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

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

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

§ 59 Ersatzvornahme

vergleichbare Vorschriften: § 62 PfdG.EKU

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

§ 60 Vorläufige Untersagung der Dienstaübung

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

Die Regelung ermöglicht die vorläufige Suspendierung vom Dienst („Zwangsbeurlaubung“) unabhängig von einem Disziplinarverfahren, um in dringenden Fällen Schaden von der Pfarrerin oder dem Pfarrer oder von einer Gemeinde und der Kirche abzuwenden. Diesem Eilcharakter entspricht die Regelung in § 105 Absatz 3, die einem Widerspruch oder einer Anfechtungsklage gegen diese Maßnahme keine aufschiebende Wirkung zuerkennt. Die Möglichkeit der Suspendierung ist unabhängig davon, welcher Art das Pfarrdienstverhältnis ist. Die Suspendierung darf nur aus wichtigen dienstlichen Gründen ausgesprochen werden. Sie ist eine Sofortmaßnahme von nur vorübergehender Dauer, die bis zur Entscheidung über die Einleitung eines Verfahrens zur endgültigen Regelung der Angelegenheit eine einstweilige Regelung trifft. Hierbei muss die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme gegenüber den Interessen der Pfarrerin oder des Pfarrers, insbesondere gegenüber dem Interesse an der weiteren Ausübung des Amtes, gewahrt sein. Der der Suspendierung zugrundeliegende Anlass muss die Gefahr von schädlichen Auswirkungen in der Zukunft in sich tragen. Pfarrerrinnen und Pfarrer dürfen nach der Untersagung den bisherigen Dienst nicht mehr ausüben. Das Verbot berührt die Rechtsstellung aus dem Pfarrdienstverhältnis im Übrigen nicht. Pfarrerrinnen und Pfarrer behalten demnach alle sonstigen Rechte und Pflichten insbesondere ihre Stelle oder ihren Auftrag. Da die Suspendierung ein Mittel zur vorläufigen sofortigen Sicherung wichtiger dienstlicher Belange ist, ist die Dauer ihrer Wirkung grundsätzlich auf längstens drei Monate beschränkt. Mit Ablauf dieser Zeit erlischt das Verbot kraft Gesetzes. Das Verbot erlischt dann nicht, wenn vor Ablauf von drei Monaten seit Wirksamwerden der Suspendierung ein Disziplinarverfahren (§ 44) oder ein sonstiges auf Rücknahme der Berufung (§ 22), auf Veränderung des Pfarrdienstverhältnisses (§§ 68 – 86), auf Versetzung in den Ruhestand (§§ 87 bis 94) oder auf Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses (§§ 96 bis 101) gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist. Nach § 24 Absatz 1 DG.EKD ist ein Disziplinarverfahren eingeleitet, sobald die Einleitung aktenkundig gemacht worden ist. Die Frist von drei Monaten ist durch die neue Struktur des Disziplinarverfahrens als Verwaltungsverfahren ausreichend. Bei einem Versetzungsverfahren wegen nachhaltiger Störung findet § 60 Absatz 1 keine Anwendung; hier geht § 80 Absatz 2 als spezielleres Gesetz vor. Zum Begriff der dienstlichen Interessen wird auf die Begründung zu § 71 verwiesen.

Kapitel 5 Personalakten

§ 61 Personalaktenführung

§ 62 Einsichts- und Auskunftsrecht

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

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

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

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

Kapitel 6 Nebentätigkeit

§ 63 Nebentätigkeit, Grundsatz

vergleichbare Vorschriften: § 43 KBG.EKD, § 43 PfdG.EKU, § 56 PFG.VELKD

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

Der Begriff „kirchliches Ehrenamt“ ist in § 63 und in § 43 KBG.EKD nicht definiert. Der Begriff ist aber weit auszulegen, da kirchliche Ehrenämter - im Gegensatz zum staatlichen Beamtenrecht - deshalb in die Nebentätigkeitsdefinition der Vorschrift einbezogen wurden, um genau prüfen zu können, ob kirchliche Mitarbeiter, insbesondere solche, die in aufsichtführenden Stellen arbeiten, durch ein – grundsätzlich wünschenswertes - ehrenamtliches kirchliches Engagement in Interessenkollisionen geraten können. Daher ist auch eine ehrenamtliche Tätigkeit für einen eingetragenen Verein, der mit ausdrücklicher kirchlicher Zielsetzung regelmäßig mit kirchlichen Stellen zusammen arbeitet, als „kirchliches Ehrenamt“ im Sinne des § 63 zu verstehen.

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

§ 64 Angeordnete Nebentätigkeiten

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

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

der Anzeige- und Genehmigungspflicht nach §§ 65, 66 als genehmigte Tätigkeiten zu behandeln.

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

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

§ 65 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

vergleichbare Vorschriften: § 46 KBG.EKD, § 43 PfdG.EKU, § 56a,b PFG.VELKD

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

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

Das Vorliegen eines Versagungsgrundes nach Ziffer 1 wird in der Regel dann zu bejahen sein, wenn die Prognoseentscheidung ergibt, dass der Umfang der Nebentätigkeit ein Fünftel eines vollen Dienstumfangs überschreitet. Im Falle des Teildienstes oder der Beurlaubung ist § 73 zu beachten, der während dieser Zeit nur eine solche Nebentätigkeit zulässt, die dem Zweck der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht entgegen steht.

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

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

§ 66 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

vergleichbare Vorschriften: § 47 KBG.EKD, § 43 PfdG.EKU, § 56c PFG.VELKD

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

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

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

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

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

§ 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten

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

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

Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses

Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst

§ 68 Beurlaubung und Teildienst

vergleichbare Vorschriften: § 49ff. KBG.EKD, §§ 67ff., 77ff. PfdG. EKV, §§ 92ff. PfdG.VELKD

Grundsätzlich ist auch für Pfarrdienstverhältnisse von den hergebrachten Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der Dienstleistung auf Lebenszeit auszugehen (vgl. § 24 Absatz 3). Ausnahmen davon sind hier aus familiären oder sonstigen persönlichen Gründen wie auch im Kirchenbeamtenengesetz (§§ 49ff. KBG.EKD) und im Bundesbeamtenengesetz (§§ 91ff. BBG) vorgesehen. § 68 legaldefiniert die Begriffe Beurlaubung (Absatz 1) und Teildienst (Absatz 2). Beides kann nur auf Antrag gewährt werden. Wegen des Grundsatzes der Hauptberuflichkeit muss Teildienst im Normalfall mindestens die Hälfte eines vollen Dienstauftrages umfassen. Davon abweichend räumt Absatz 3 die Möglichkeit ein, unterhältigen Teildienst insbesondere während der Elternzeit (siehe § 54 Absatz 2) vorzusehen. Unterhältiger Teildienst kann nur für eine begrenzte Zeit ausgeübt werden und wird in der Regel nicht im Gemeindepfarramt möglich sein. Er darf zusammen mit einer vollständigen Beurlaubung die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten (§§ 68 Absatz 2, 70 Absatz 1).

§ 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen

Die Vorschrift regelt die familiären Gründe für Beurlaubung oder Teildienst auf Antrag und statuiert einen Rechtsanspruch. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen hat die Pfarrerin oder der Pfarrer einen Anspruch (Absatz 1) auf antragsgemäße Gewährung von Beurlaubung oder Teildienst. Die Regelung bezüglich pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger setzt voraus, dass der begutachtende Arzt die Pflegebedürftigkeit bestätigt. Die Gesamtbeurlaubungsdauer darf einschließlich möglicher Zeiten des unterhältigen Teildienstes die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten (Absatz 2).

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

§ 70 Beurlaubung im kirchlichen Interesse

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

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

Absatz 2 betrifft vor allem Beurlaubungen, um im privatrechtlichen Dienstverhältnis einen Dienst in Diakonie oder Mission zu übernehmen, sofern in diesen Fällen nicht von der Möglichkeit der Zuweisung Gebrauch gemacht wird. Wesentlich ist hier, dass der Dienstherr selbst – über das allgemeine kirchliche Interesse hinaus - ein Interesse an der Beurlaubung hat. Die Beurlaubung erfolgt unter Wegfall der Besoldung, allerdings kann der beurlaubten Person weiterhin ein Versorgungsanspruch zuwachsen (vgl. § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5, 2. HS BeamtVG). In der Regel wird der neue Arbeitgeber oder die Person selbst hierfür einen Versorgungsbeitrag an den Dienstherrn zahlen. Satz 2 legt fest, dass im Falle eines besonderen Interesses des Dienstherrn an der Beurlaubung auch die Besoldung belassen werden kann, was ein weiteres Zuwachsen von Versorgungsansprüchen mit sich bringt.

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

§ 71 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen

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

zu Absatz 2: Die Genehmigung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes nach dieser Bestimmung kann bereits versagt werden, wenn einfach kirchliche oder dienstliche Interessen entgegen stehen, während im Falles des § 69 nur besondere Interessen dagegen geltend gemacht werden dürften. Wie bei den anderen Beurlaubungs- und Teilzeitarten darf der Teildienst nachträglich in Dauer und Umfang beschränkt werden kann, wenn zwingende dienstliche oder kirchliche Interessen dies als erforderlich erscheinen lassen. In diesem Fall ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer vor der Änderung ein angemessener Zeitraum zu gewähren, sich darauf einzustellen. **„Zwingende dienstliche oder kirchliche Interessen“** ist ein gerichtlich voll überprüfbarer (BVerwG, DVBl. 04, 1375 (1376) = NVwZ-RR 04, 863 = ZBR 04, 393; ZBR 05, 88; OVG Münster, NWVBl. 05, 375 (376)) unbestimmter Rechtsbegriff. Der Begriff bezeichnet schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Kirche. Dabei sind lediglich solche Interessen „zwingend“, deren Beachtung wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Aufrechterhaltung und / oder die Ordnung des kirchlichen Dienstbetriebs alternativlos ist. Es soll auf diese Weise die Anwendung des Absatzes 2 auf wenige Ausnahmefälle beschränkt werden. **„Zwingende dienstliche Interessen“ oder „Belange“** sind nur dann betroffen, wenn die mit Teildienst oder Beurlaubung verbundenen Nachteile für den Dienstherrn außer Verhältnis zu der Motivation oder dem Zweck von Beurlaubung und Teildienst stehen. Insoweit ist der Dienstherr darlegungs- und beweispflichtig. Ein allgemeiner Personalnotstand ist hierbei nicht ausreichend. Im Vergleich dazu sind **„besondere dienstliche Interessen“ oder „Belange“** (§§ 31 Absatz 2, 69 Absatz 1, 79 Absatz 2) weiter zu verstehen. „Besonders“ in diesem Sinne sind Interessen, die zwar aus dem gewöhnlichen kirchlichen Betrieb entspringen können, deren Bedeutung aber über das Normalmaß hinausgeht, um einen effektiven dienstlichen und kirchlichen Betrieb zu gewährleisten. Sie liegen zwar unter der Schwelle zu zwingenden Interessen, sind aber von erheblicher Bedeutung; sie können beispielsweise schon bei Personalengpässen, angespannter Haushaltslage, und ähnlichem zu bejahren sein. **„Dienstliche Interessen“ oder „Belange“** (§§ 60 Absatz 1, 62 Absatz 3, 63,

69 Absatz 3, 70 Absatz 3, 71 Absatz 1 und 2) sind solche, die aus personalwirtschaftlichen, organisatorischen und fachlichen Aspekten herrühren. Sie beschreiben das engere öffentliche, d.h. dienstliche oder kirchliche Interesse an einer sachgemäßen und reibungslosen Wahrnehmung des Dienstes. (Wichmann, Manfred/Langer, Karl-Ulrich, Öffentliches Dienstrecht, 6. Auflage 2007, Kohlhammer Deutscher Gemeinde Verlag, Rz. 248) „**Kirchliche Interessen**“ oder „**Belange**“ sind weiter zu verstehen als dienstliche Interessen. Entsprechend dem öffentlichen Interesse im staatlichen Recht umfassen sie das gesamte Interesse an der Verkündigung des Evangeliums überhaupt; sie können auch in der Unterstützung anderer Religionsgemeinschaften oder in der Zusammenarbeit mit staatlichen oder sonstigen Stellen zu Unterstützung kirchlicher Anliegen Ausdruck finden.

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

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

§ 72 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot

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

Absatz 2 verpflichtet den Dienstherrn, Dienstzeiten mit ermäßigtem Dienstauftrag bei Personalentscheidungen nicht geringer zu bewerten als solche mit einem vollen Auftrag. Darüber hinaus darf Teildienst nicht negativ in eine dienstliche Beurteilung einfließen. Dies gilt auch für eine Beurlaubung aus familiären Gründen.

§ 73 Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes

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

§ 74 Verfahren

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

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

§ 75 Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung

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

Absatz 2 bestimmt korrespondierend mit § 5 Absatz 1 Nummer 7, Absatz 2 und 5 für die Zeit einer Beurlaubung das Ruhen der Rechte aus der Ordination, da in dieser Zeit häufig kein geordneter kirchlicher Dienst wahrgenommen wird. Wo etwas anderes gilt, etwa während

einer Beurlaubung im kirchlichen Interesse für einen Dienst in der Diakonie, kann – für den Einzelfall oder allgemein für bestimmte Fallgruppen – seitens des Dienstherrn eine andere Regelung getroffen werden.

Absatz 4 bestimmt in Anlehnung an § 92 Absatz 5 BBG, dass grundsätzlich während einer Beurlaubung aus familienbedingten Gründen ein Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Geburts- und Pflegefällen besteht. Allerdings gehen dem Beihilfeanspruch die genannten Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung vor. Dies sind die Familienversicherung nach § 10 SGB V und der Anspruch auf zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit nach § 44a SGB XI. Beide Sozialleistungen sorgen in besonderen Lagen für eine ausreichende Kranken- und Pflegeversicherung.

§ 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes

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

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

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand

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

Mit diesen Instrumentarien sind im Grunde alle Fälle abgedeckt, für die bisher die Beurlaubung bei gleichzeitiger Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses an anderer Stelle ausgesprochen wurde. Allerdings bleibt bei Abordnung und Zuweisung eine engere Bindung an den bisherigen Dienstherrn bestehen. Insbesondere unterliegt die Pfarrerin oder der Pfarrer in vollem Umfang dem dortigen Besoldungs- und Versorgungsrecht. Bei der Versetzung zu einem anderen Dienstherrn wird das Dienstverhältnis bei dem neuen Dienstherrn fortgeführt, so dass dessen Besoldungs- und Versorgungsrecht gilt. Im Falle einer Rückversetzung zum alten Dienstherrn gilt wieder dessen Besoldungs- und Versorgungsrecht. Allerdings hat er im Falle einer inzwischen erfolgten Beförderung die so erreichte Besoldungsgruppe zugrunde zu legen. Wo aber eine eigene Gehaltsentwicklung nur für die Dauer der Tätigkeit bei einem anderen Dienstherrn oder in einer privatrechtlichen Einrichtung gewünscht wird (z.B. bei einer Entsendung zu einer Auslandsgemeinde nach dem Ökumenegesetz der EKD oder bei der Militärseelsorge), wird es bei der bisherigen Praxis der Beurlaubung im kirchlichen Interesse bleiben.

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

§ 77 Abordnung

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

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

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

zu Absatz 2: Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers, wenn sie bei einer teilweisen Abordnung insgesamt länger als zwölf Monate dauert oder bei einer vollständigen Abordnung insgesamt länger als sechs Monate dauert. Mit dieser Abstufung der Zeiträume ist der unterschiedlichen Schwere des Eingriffs in die Rechte der Pfarrerin oder des Pfarrers Rechnung getragen. Im Falle einer Verlängerung über die genannten Zeiträume hinaus wird die Zustimmung notwendig. Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf immer der Zustimmung. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer sich in einer anderen Gliedkirche der EKD möglicherweise auf ein anderes Bekenntnis verpflichten muss, um dort Dienst zu tun. Eine Abordnung kann auch mehrfach verlängert werden oder mit dem Ziel späterer Versetzung erfolgen. Eine Dauer der Abordnung von zwei und bis fünf Jahren schließt jedenfalls nicht aus, die Abordnung als vorübergehend zu bezeichnen (Lenders / Peters / Weber, „Das neue Dienstrecht des Bundes“ – Handbuch für die Praxis, Luchterhand Verlag Köln, 2009, Rz. 272).

Absatz 3 regelt das Abstimmungsverfahren der Behörden.

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

§ 78 Zuweisung

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

Die Zuweisung ist als vorübergehende oder als unbefristete Maßnahme möglich. Sie ist der Abordnung vergleichbar. Wie bei ihr wird das dienstrechtliche Verhältnis zum Dienstherrn nicht verändert wird, während die auszuübende Tätigkeit bei einer privatrechtlich betriebenen Einrichtung oder einem (z.B. staatlichen) Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes (vgl. § 1 Absatz 3) zu erbringen ist. Soweit keine eigene Gehaltsentwicklung für die Dauer der Tätigkeit außerhalb des bisherigen Dienstherrn gewünscht wird, ersetzt die Zuweisung die bisher in diesen Fällen ausnahmslos praktizierte Beurlaubung unter gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses mit der aufnehmenden Einrichtung (vgl. hierzu Begründung vor § 77). Die neue Tätigkeit muss der Ausbildung entsprechen (vgl. hierzu Begründung zu § 77). § 20 Absatz 1 Nummer 1 Beamtenstatusgesetz sieht für den Staat die

Möglichkeit der Zuweisung von Beamtinnen und Beamten zu kirchlichen Einrichtungen, zum Beispiel zum Zwecke der Erprobung vor einer Versetzung zur Kirche vor. In § 78 wird die Möglichkeit eröffnet, Pfarrerinnen und Pfarrer beispielsweise zur Erteilung von Religionsunterricht zuzuweisen. Keine Anwendung findet die Zuweisung bei der Militärseelsorge. Dort wird weiterhin die Beurlaubung bei zeitgleichem staatlichem Beamtenverhältnis auf Zeit nach dem Militärseelsorgevertrag praktiziert.

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

Einzigste Ausnahme vom Zustimmungserfordernis ist nach Absatz 3 die Umwandlung einer Einrichtung der verfassten Kirche in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung „der Kirche oder der Diakonie“. Dies setzt voraus, dass die Gesellschaftsanteile der neuen Einrichtung, gleich welche Rechtsform sie erhält, mehrheitlich von Gliedkirchen, gliedkirchlichen Zusammenschlüssen, Diakonischen Werken oder ihnen angeschlossenen Rechtsträgern gehalten werden. Auch in diesen Fällen ist ein kirchliches Interesse an der Zuweisung erforderlich. Angesichts der Auslagerung zahlreicher Aufgaben auf privatrechtlich organisierte Rechtsträger kann dieses Instrument, das im staatlichen Bereich häufig Anwendung findet, auch für Pfarrerinnen und Pfarrer von praktischer Relevanz werden (vgl. dazu etwa Bieltz, Privatrechtliche Organisationsformen in der evangelischen Kirche, ZevKR 47 [2002] S. 57ff.).

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

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

§ 79 Versetzung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ein weiterer Versetzungsgrund lässt sich § 39 Absatz 4 entnehmen.

§ 80 Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren

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

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

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

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

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

Eine Zerrüttung ist jede eingetretene Störung (i.e.S.) des Gemeindefriedens (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 08.06.2005 – VK 2/04 – RSprB Abl.EKD 2007, S. 10ff.), unabhängig davon, ob sie ihre Ursache im Verhältnis zum Vorstandsorgan oder zu den Gemeindegliedern hat. Anhaltspunkte für eine solche Zerrüttung können sich zunächst daraus ergeben, dass die am Konflikt beteiligten Gemeindeglieder sich nicht bereit zeigen, den Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers anzunehmen (VGH der EKU – Zweiter Senat -, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB Abl.EKD 1992, S. 12ff.). Eine Störung des Gemeindefriedens ist jedenfalls dann eingetreten, wenn sich die Gemeinde in sich derart entzweit hat, dass sie in gegnerische Gruppen zerfallen ist, deren eine sich außerstande sieht, den Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers anzunehmen, und sich seinem Wirken entzieht (VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB Abl.EKD 1985, S. 8ff., Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB Abl.EKD 1991, S. 13ff., VGH der EKU – Zweiter Senat -Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB Abl.EKD 1992, S. 12ff., VGH der EKU - Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB Abl.EKD 2004, S. 10ff. , VGH der UEK – Urteil vom 18.04.2008 – VGH 12/06 – RSprB Abl.EKD 2009, S. 5).

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

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

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

Die Versetzung wegen einer nachhaltigen Störung des Dienstes ist – ebenfalls entsprechend der bisherigen Rechtsprechung - ausgeschlossen, wenn das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich gehandelt hat. Die Zerrüttung darf also vom Vertretungsorgan nicht treuwidrig herbeigeführt oder festgestellt worden sein; ferner darf die Beschlussfassung zur Einleitung eines Versetzungsverfahrens nicht treuwidrig herbeigeführt worden sein (VuVG der EKHN, Urteil vom 09.08.1991 – II 13/90 – RSprB Abl.EKD 1993, S. 11f.). Allerdings ist auch festzuhalten, dass es letztendlich unerheblich ist, wer die Zerrüttung und Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zu verantworten hat oder verschuldet hat (VGH der EKU – Zweiter Senat – Urteil vom 27.02.1984 – VGH 48/83 – RSprB Abl.EKD 1985, S. 8ff., VGH der EKU – Zweiter Senat - Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB Abl.EKD 1992, S. 12ff., VGH der EKU – Urteil vom 10.02.2003 – VGH 2/00 – RSprB ABI.EKD 2004, S. 10ff.). Die Versetzung ist

auch dann zulässig, wenn die Gründe für die Zerrüttung nicht in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen (VuVG der VELKD, Urteil vom 20.07.1984 – RVG 4/83 – RSprB Abl.EKD 1988, VuVG der VELKD, Urteil vom 14.03.1988 – RVG 4/87 – RSprB Abl.EKD 1989, S. 10f.); ebenso, wie sie im Charakter oder Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers gegeben sein können, können die Gründe für eine Zerrüttung auch in dem Charakter oder Verhalten von Presbytern, Amtsbrüdern, kirchlichen Mitarbeitern oder Gemeindegliedern liegen (Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen, Urteil vom 06.03.1989 – VK 2/1988 – RSprB Abl.EKD 1991, S. 13ff.). Eine Prüfung der Frage, wer oder was der derzeitigen Pfarrerin oder dem derzeitigen Pfarrer die gedeihliche Führung des Pfarramts unmöglich gemacht hat, verbietet sich im Allgemeinen, weil diese Frage als solche unerheblich ist. (vgl. Urteil der Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 06.03.1989 – VK 2 /1988 – RSprB Abl.EKD 1991, S. 14).

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

Die Zerrüttung des Verhältnisses zu Teilen der Gemeinde und die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zum Vertretungsorgan müssen nachhaltig sein. Es bedarf daher einer Prognose, ob sich die Störung ohne Versetzung auflösen lassen wird (ggf. durch die in § 26 Absatz 5 genannten Mittel) oder ob sie die Pfarrerin oder den Pfarrer ohne Versetzung auf absehbare Zeit hindern wird, in der Gemeinde fruchtbar zu arbeiten und ob ein gedeihliches Wirken noch am ehesten nach einer Versetzung zu erwarten ist (VGH der ECU – Zweiter Senat -, Urteil vom 16.11.1990 – VGH 13/89 – RSprB Abl.EKD 1992, S. 12ff.). Ein störungsfreies, also fruchtbares Wirken der Pfarrerin oder des Pfarrers setzt voraus, dass sie oder er unvoreingenommen und ohne äußeren und inneren Vorbehalt bereit ist, den Dienst gemäß den Ordnungen der Kirche zu erfüllen, und dies durch ihr oder sein Verhalten bezeugt und dass die Mitglieder der Kirchengemeinde ohne Vorbehalte bereit sind, die Dienste der Pfarrerin oder des Pfarrers anzunehmen. (vgl. Ur. des Rechtshofs v. 30.11.1995 – KonfR 3/95 -, S. 5 des Entscheidungsabdrucks).

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

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

ten ist hierbei, dass die mittlere Ebene der Dienstaufsicht angehalten ist, Konflikte im frühen Stadium zu erkennen und nach Möglichkeit zu entschärfen (vgl. § 26 Absatz 5) . Der Wartestand ist „ultima ratio“.

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

Die Beweislast wie sie die ZPO kennt, ist Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess fremd, da hier der Untersuchungsgrundsatz (§ 12 VVZG) gilt. Beweislastprobleme ergeben sich folglich nur in Fällen der Unerweislichkeit. Mithin kommt es auf die materielle Beweislast an, die regelmäßig der zu tragen hat, der aus der zu beweisenden Tatsache eine für ihn günstige Rechtsfolge herleiten will. Die Dienstbehörde trägt grundsätzlich die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen geplanter Eingriffsmaßnahmen (z.B.: für die nachhaltige Störung in allen Einzelheiten). Für das Vorliegen rechtshindernder Tatsachen trägt derjenige die Beweislast, der daraus eine für ihn günstige Rechtsfolge herleiten will (bspw. betroffene Pfarrerinnen oder Pfarrer hinsichtlich der Rechtsmissbräuchlichkeit des Handelns des Vertretungsorgans). (vgl. Kopp, Ferdinand / Ramsauer, Ulrich; *Verwaltungsverfahrensgesetz*; C.H.Beck Verlag, München, 10. Auflage 2008, § 24 Rz. 42) Etwas anderes gilt stets dann, wenn die Unerweislichkeit dem Betroffenen zuzurechnen ist, weil er durch unläuterer Verhalten die Aufklärungen zumindest behindert hat (vgl. Kopp, Ferdinand / Ramsauer, Ulrich; *Verwaltungsverfahrensgesetz*; C.H.Beck Verlag, München, 10. Auflage 2008, § 24 Rz. 48).

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

Der Versetzungstatbestand betrifft in erster Linie Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer, die eine Stelle innehaben, auch wenn seine Anwendbarkeit nicht auf sie eingeschränkt ist. Aufgrund des allgemeinen Versetzungstatbestandes des § 79 Absatz 3 für Pfarrerinnen und Pfarrer ohne Gemeindepfarrstelle wird die Frage der nachhaltigen Störung im Zusammenhang mit ihrem Dienst in der Praxis kaum konkret geprüft werden (vgl. aber Verwaltungskammer der Ev. Kirche im Rheinland, Urteil vom 05.02.1990 – VK 11/1989 – RSprB ABI.EKD 1991, S. 11).

§ 81 Regelmäßiger Stellenwechsel

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

§ 82 Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis

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

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

§ 83 Versetzung in den Wartestand

vergleichbare Vorschriften: §60 KBG.EKD, § 88 PfdG.EKU, §§ 99, 102 Absatz 1 PfdG.VELKD

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

zu Absatz 2: Andere Regelungen dieses Gesetzes zur Versetzung in den Wartestand sind § 39 Absatz 4 [Ehe und Familie], § 76 Absatz 3 [Ende einer Beurlaubung], § 78 Absatz 5 [Ende einer Zuweisung], § 79 Absatz 4 [gemeinsame Pfarrstelle], § 54 Absatz 2 [Ende der Elternzeit] und § 35 Absatz 3 [Ende eines Mandats]. Nach § 83 Absatz 2 werden Pfarrerrinnen und Pfarrer darüber hinaus in den Wartestand versetzt, wenn sich eine Versetzung trotz Vorliegens eines der zwingenden Versetzungsgründe nach § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 [Ende einer befristeten Stellenübertragung], Nummer 2 [Ende eines Aufsichtsamtes], Nummer 3 [Stellenaufhebung oder Neuorganisation] und 5 [nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes] als nicht durchführbar erweist. Diese Aufzählung ist abschließend.

Der Wortlaut „nicht durchführbar“ ist bewusst offen formuliert. Er trifft z.B. auch dann zu, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer eine zumutbare Stelle nicht antreten will oder wenn eine angemessene Frist zur Bewerbung, die vorher auf der alten Stelle eingeräumt wurde, erfolglos abgelaufen ist. Möglicherweise sollten die Gliedkirchen entsprechende „Pufferzeiten“ durch Verwaltungsvorschrift regeln (vgl. § 117 Absatz 1). Auf die Gründe für die Nichtdurchführbarkeit kommt es nicht an. Sie können in der Stellensituation ebenso wie in Verhalten und Persönlichkeit der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen. Gründe in der Person, die zur Nichtdurchführbarkeit der Versetzung führen, können insbesondere mit Defiziten in Kommunikationsfähigkeit und Selbstwahrnehmung zusammen hängen. Eine Versetzung ist daher insbesondere dann undurchführbar im Sinne des § 83 Absatz 2, wenn zunächst keine störungsfreie Dienstwahrnehmung in einer anderen Aufgabe erwartet wird. Ist gar zu erwarten, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer in gar keinem Dienst mehr fruchtbar arbeiten kann, so kann sie oder er gemäß § 88 Absatz 4 direkt in den Ruhestand versetzt werden. Der Warte-

stand kann auch durch Übertragung eines nicht mit einer Stelle unterlegten Auftrages im Sinne des § 25 vermieden werden. Die Kirchenleitungen sind aber nicht verpflichtet, zur Vermeidung des Wartestandes künstlich Aufträge ohne Stellenunterlegung zu schaffen.

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

§ 84 Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand

vergleichbare Vorschriften: § 61 KBG.EKD, §§ 88 Absatz 2, 89 PfdG.EKU, §§ 100ff. PFG.VELKD

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

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

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

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

§ 85 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand

vergleichbare Vorschriften: § 62 KBG.EKD, § 90 PfdG.EKU, § 102 Absatz 2 und 3 PFG.VELKD

zu Absatz 1: Entsprechend dem Charakter des Wartestandes als Übergangszeit vor Übertragung einer neuen Stelle sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand verpflichtet, sich aktiv um die Erlangung einer neuen Stelle oder eines neuen Auftrages zu kümmern. Insbesondere wenn Konfliktsituationen, die über eine Gemeinde hinaus bekannt wurden, Anlass für die Versetzung in den Wartestand waren, kann es aussichtsreicher sein, eine neue berufliche Perspektive in einer anderen Gliedkirche zu suchen. Voraussetzung ist stets, dass die andere Gliedkirche bereit ist, einer Pfarrerin oder einem Pfarrer die Berechtigung zur Bewerbung bei einer Gemeinde in ihrem Gebiet zu geben. Geschieht dies, kann die Pfarrerin oder der Pfarrer auch verpflichtet werden, sich außerhalb der bisherigen Gliedkirche zu bewerben. Die Anordnung muss auf die persönlichen Verhältnisse der Pfarrerin oder des Pfarrers in angemessenem Umfang (Ermessensabwägung, vgl. Begründung zu § 103) Rücksicht

nehmen. Hierzu gehört auch die Frage, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer in der neuen Kirche auf ein anderes Bekenntnis verpflichtet würde (vgl. § 7 Absatz 4) oder ob sie oder er dort mit einer wesentlich niedrigeren Besoldung als bisher auskommen müsste.

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

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

§ 86 Beendigung des Wartestandes

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

Gemäß Nummer 1: durch die Übertragung einer neuen Stelle oder eines anderen nicht mit einer Stelle unterlegten Auftrages im Sinne des § 25, nicht aber durch Übertragung eines Wartestandsauftrages gemäß § 85 Absatz 2,

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

gemäß Nummer 3 durch Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

Kapitel 3 Ruhestand

§ 87 Eintritt in den Ruhestand

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

zu Absatz 1: Pfarrerrinnen und Pfarrer, die einen Anspruch auf Ruhegehalt haben (vgl. § 99 Absatz 1), treten kraft Gesetzes mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden. Eine Urkunde bei Eintritt in den Ruhestand hat in diesem Fall lediglich deklaratorischen Charakter. Die Altersgrenze entspricht § 66 Absatz 1 des KBG.EKD, der sich an der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes von 2009 orientiert. Die Heraufsetzung des Ruhestandsalters in einem Statusgesetz wie dem PfdG hat unmittelbar lediglich die Auswirkung, dass einen Antrag auf Ruhestandsversetzung stellen muss, wer wie bisher mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen will. Erst durch die in den Versorgungsgesetzen geregelten Versorgungsabschläge (vgl. § 14 Absatz 3 BeamtVG) wird über finanzielle Anreize Einfluss auf die Ruhestandsentscheidung des Einzelnen genommen. Die Regelung dieser Frage steht in ausschließlicher Kompetenz der Gliedkirchen (vgl. § 117 Absatz 2).

Absatz 2 enthält die Übergangsregelung zur schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wie in der gesetzlichen Rentenversicherung und in § 51 BBG. Entsprechend diesen Regelungen wird die Regelaltersgrenze von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang

1947 bis zum Jahr 2029 stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Die Stufen der Anhebung betragen zunächst einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang. Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

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

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

§ 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze

vergleichbare Vorschriften: § 67 KBG.EKD, §§ 92 Absatz 2, 93 PfdG.EKU, §§ 104 Absatz 2, 105 PFG.VELKD

Absatz 1 regelt den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ohne Eintritt einer Dienstunfähigkeit. Hiernach ist eine Ruhestandsversetzung auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers mit Vollendung des 63. Lebensjahres zulässig oder, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch ist, mit Vollendung des 62. Lebensjahres. In beiden Fällen muss die Pfarrerin oder der Pfarrer einen Antrag stellen. Der Antrag bedarf keiner Begründung.

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

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

§ 89 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation

vergleichbare Vorschriften: § 105 PFG.VELKD, § 93 PfdG.EKU, § 68 KBG.EKD, § 44 BBG

Absatz 1 enthält die Legaldefinition des Begriffs der Dienstunfähigkeit. Satz 2 enthält wie § 44 BBG und § 68 KBG.EKD eine Vermutung für die Dienstunfähigkeit. Liegen ihre Voraussetzungen vor, so muss die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Ruhestand versetzt werden,

sofern die allgemeinen Voraussetzungen für die Versetzung in den Ruhestand erfüllt sind. Ist die Pfarrerin oder der Pfarrer dienstunfähig, ohne dass die allgemeinen Voraussetzungen, insbesondere die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit gegeben sind, so ist sie oder er zu entlassen (§ 99 Absatz 1). Die Feststellung der Dienstunfähigkeit ist regelmäßig abhängig von einem entsprechenden ärztlichen Gutachten (§ 91 Absatz 1).

Absatz 2 bezieht die generelle Verpflichtung zur Gesunderhaltung, die sich aus § 24 Absatz 3 ergibt, auf die besondere Situation einer drohenden Dienstunfähigkeit. Hier sind Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet, sich um geeignete Rehabilitationsmaßnahmen zu kümmern und daran teilzunehmen. Der Dienstherr ist auch berechtigt, sie auf bestimmte Maßnahmen hinzuweisen und die Teilnahme von ihnen zu verlangen, wenn diese Rehabilitationsmaßnahmen geeignet und zumutbar sind. Im Übrigen gilt die Begründung zu § 95 Absatz 3.

§ 90 Begrenzte Dienstfähigkeit

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

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

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

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

§ 91 Verfahren bei Dienstunfähigkeit

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

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

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

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

§ 92 Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand

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

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

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

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

§ 93 Versetzung in den Ruhestand

vergleichbare Vorschriften: § 72 KBG.EKD

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

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

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

§ 94 Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes

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

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

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

Absatz 4 nennt deklaratorisch (vgl. Absatz 1) einige fortbestehende Pflichten und akzentuiert damit die fortwährende Verantwortung der Pfarrfrauen und Pfarrer, die Glaubwürdigkeit des Amtes der öffentlichen Wortverkündigung und das Ansehen der Kirche nicht zu beeinträchtigen.

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

§ 95 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand

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

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

zu den Absätzen 2 und 3: Pfarrfrauen und Pfarrer, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, sind auf Weisung der Personaldienststelle verpflichtet, sich nach Maßgabe der Regelungen des § 91 Absätze 3 und 5 ärztlich untersuchen zu lassen. Sie sind ferner verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren Rehabilitationsmaßnahmen im Rahmen der Gesunderhaltungspflicht teilzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch für noch nicht in den Ruhestand versetzte Pfarrfrauen und Pfarrer, wenn durch die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen eine drohende Dienstunfähigkeit vermieden werden kann (vgl. § 89 Absatz 2). Es muss nach der ärztlichen Begutachtung Aussicht auf Wiederherstellung der vollen oder zumindest begrenzten Dienstfähigkeit im Sinne des § 90 bestehen. Bei Anordnung entsprechender Rehabilitationsmaßnahmen hat in der Regel der Dienstherr die hierfür anfal-

lenden Kosten zu tragen. Er hat insoweit die Aufgaben eines Rehabilitationsträgers entsprechend dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch, da die Kosten der Wiederherstellung den Versorgungshaushalt entlasten.

Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 96 Beendigung

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

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

§ 97 Entlassung kraft Gesetzes

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

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

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

§ 98 Entlassung wegen einer Straftat

vergleichbare Vorschriften: §§ 77f. KBG.EKD, § 98 Absatz 1 Nummer 6, Absatz 4 PfdG.EKU, § 117 a, b PfdG.VELKD

Das Pfarrdienstverhältnis endet durch Entlassung bei Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr. Die Verurteilung muss wegen vorsätzlicher Tat (§§ 15, 16 StGB) erfolgt sein. Das schriftlich ablaufende Strafbefehlsverfahren (§§ 407 ff. StPO), in dem unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 1 Jahr Freiheitsstrafe mit Bewährung festgesetzt

werden kann, genügt schon mangels „Urteil“ nicht. Sachlich bietet das Strafbefehlsverfahren ohne Hauptverhandlung und gerichtliche Beweisaufnahme nicht das gleiche Maß an Ergebnissicherheit wie ein förmliches Verfahren. Ergeht in einem Wiederaufnahmeverfahren eine anderweitige strafgerichtliche Entscheidung, so gilt das Pfarrdienstverhältnis als nicht unterbrochen (Absatz 4). Auch Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probedienst fallen unter die Regelung des § 98. Zur Entwicklung der Regelung vgl. Kästner, Gesetzliche Beendigung des Dienstverhältnisses evangelischer Pfarrer oder Kirchenbeamter nach rechtskräftiger Verurteilung, FS Hollerbach, 2001, S. 851 ff.; Tröger, Überlegungen zu einigen Problemen im kirchlichen Disziplinarrecht, insbesondere im Disziplinargesetz der VELKD, ZevKR 49 [2004] S. 221, 230 ff.

§ 99 Entlassung ohne Antrag

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

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

§ 100 Entlassung auf Antrag

vergleichbare Vorschriften: § 80 KBG.EKD, § 112 PFG.VELKD, § 97 PFDG.EKU, § 33 BBG

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

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

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

§ 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung

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

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

zu Absatz 2 und 3: Mit Wirksamwerden der Entlassung endet das Pfarrdienstverhältnis. Ansprüche auf Leistungen gegenüber dem früheren Dienstherrn erlöschen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Zahlung eines Unterhaltsbeitrags ist ebenso möglich wie dessen Kapitalisierung. Hierzu muss das jeweils geltende Versorgungsrecht Regelungen treffen. Der

Unterhaltsbeitrag kann an die Stelle der an sich fälligen Nachversicherung gemäß §§ 8 Absatz 2, 181ff. Sechstes Buch Sozialgesetzbuch treten, da ein „Aufschubgrund“ gemäß § 184 Absatz 2 Nummer 3 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch vorliegt, wenn verbindlich regelmäßige Leistungen zugesagt werden, die mindestens die Höhe der gesetzlichen Rente im Falle der Nachversicherung erreichen. In bestimmten Fällen kann es für den Dienstherrn günstiger sein, einen Unterhaltsbeitrag zu zahlen als die Nachversicherung vorzunehmen.

Absatz 4 ordnet den grundsätzlichen Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und des Rechts zum Tragen der Amtskleidung an. Im Falle der Zuwiderhandlung kann der Straftatbestand des § 132a Absatz 3 StGB verwirklicht sein. Der Absatz enthält auch einen Hinweis auf mögliche Ausnahmen hiervon nach § 5 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 hinsichtlich der Belassung der Ordinationsrechte sowie des § 29 Absatz 2, wonach ausnahmsweise gestattet werden kann, nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses eine Amtsbezeichnung mit dem Zusatz „a.D.“ zu führen.

§ 102 Entfernung aus dem Dienst

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

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

Teil 8 Rechtsschutz und Verfahren

§ 103 Verwaltungsverfahren

Vergleichbare Vorschriften: § 7 DG.EKD

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

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

§ 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht

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

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

§ 105 Rechtsweg, Vorverfahren

zu den Absätzen 1 und 2: Pfarrern und Pfarrerinnen steht zur Überprüfung kirchenverwaltungsrechtlicher Entscheidungen der Rechtsweg vor die Kirchengerichte nach den jeweils geltenden Ordnungen und Gerichtsverfahrensgesetzen offen. Die Gliedkirchen regeln ebenfalls selbst, ob vor Klageerhebung ein Widerspruch erforderlich ist. Die Regelung rückt von dem bisherigen Grundsatz ab, für „vermögensrechtliche Streitigkeiten“ auf den staatlichen Rechtsweg zu verweisen. Hat sich bereits die Abgrenzung dessen, was eine „vermögensrechtliche Streitigkeit“ ist, als schwierig gezeigt (Unzulässigkeit der so genannten „verkappeten Statusklage“, vgl. v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, a.a.O., S. 378 m. w. N.), kann es für die Eröffnung des staatlichen Rechtswegs ohnehin nicht darauf ankommen, ob die Kirchen ihrerseits bestimmte Streitigkeiten den Staatsgerichten zugewiesen haben (so ausdrücklich für den Bereich des Dienstrechts v. Campenhausen, a.a.O., Artikel 137 WRV RNr. 128; vgl. auch BGH, ZevKR 48 [2003] S. 336, 338 und Kästner, Vergangenheit und Zukunft der Frage nach rechts-staatlicher Judikatur in Kirchensachen, ZevKR 48 [2003] S. 301 ff.). Der Klageweg vor staatliche Gerichte ist nicht eröffnet, da innerkirchliche Rechtsakte der staatlichen Gerichtsbarkeit entzogen sind. Innerkirchliche Rechtsakte (wie beispielsweise Versetzungen oder Versetzungen in den Warte- oder Ruhestand) sind keine Akte der „öffentlichen Gewalt“, in die der Staat durch seine Rechtsprechung korrigierend eingreifen darf. Auch eine Verfassungsbeschwerde gegen innerkirchliche Rechtsakte ist damit unzulässig. Da solche Rechtsakte die Ausgestaltung des Dienst- und Amtsrechts der Evangelischen Kirche betreffen, unterliegen sie dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art 138 WRV (BVerfG, Beschluss vom 9.12.2008 – 2 BvR 717/09 – KuR 2009, S. 135).

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

§ 106 Leistungsbescheid

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

§ 107 Beteiligung der Pfarrerschaft

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

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

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

Teil 9 Sondervorschriften

§ 108 Privatrechtliches Pfarrdienstverhältnis

vergleichbare Vorschriften: § 100 PfdG.EKU, § 120 PfdG.VELKD

Pfarrdienstverhältnisse können auch privatrechtlich ausgestaltet werden. Allerdings entspricht das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis dem Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, das Pfarrerinnen und Pfarrer mit der Ordination anvertraut wird, wesentlich besser. Denn dieses Amt ist – wie das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis - auf Lebenszeit angelegt (vgl. § 3 Absatz 1). Ferner soll sich die Verkündigung allein an

Schrift und Bekenntnis ausrichten. Es darf nicht der Verdacht entstehen (können), dass Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Auslegung des Wortes Gottes durch Rücksichtnahme auf persönliche Erwerbsinteressen oder andere Abhängigkeiten beeinflusst werden. Auch diesem Gesichtspunkt notwendiger persönlicher Unabhängigkeit trägt ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besser Rechnung. Daher kommt ein Arbeitsvertrag nur ausnahmsweise als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnis in Betracht. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Voraussetzungen für die Aufnahme in ein Pfarrdienstverhältnis (z.B. wegen Überschreitens des Aufnahmealters) nicht erfüllt sind (vgl. §§ 9, 19).

§ 109 Pfarrdienstverhältnis auf Zeit

vergleichbare Vorschriften: § 6 Absatz 1 Nummer 4 KBG.EKD

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

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

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

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

Die Vorschrift beschreibt den Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland. Einzelheiten zum Entsendungsverhältnis, den Voraussetzungen der Entsendung, der Dauer der Entsendungszeit sowie der Disziplinar- und Lehraufsicht sind in den §§ 7, 8, 9 und 14 des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene vom 6. November 1996 (ABl.EKD 1996, S. 525) geregelt.

§ 111 Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

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

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

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

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

Absätze 5 und 6 klären die Rechte und Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt fast ohne Regelungsaufwand, indem - wie bereits die Richtlinie der EKU – bestimmt wird, dass für diesen Personenkreis im Grundsatz dieselben dienstrechtlichen Bestimmungen anzuwenden sind wie für alle anderen Pfarrdienstverhältnisse. Im Übrigen werden (neben § 114) eine Reihe notwendiger Ausnahmen genannt. Alle Regelungen, die mit der Alimentation zusammenhängen, finden keine Anwendung, wohl aber diejenigen über Aufwundersatz. Auch ist der Pflichtenkreis der Ehrenamtlichen zwar nicht hinsichtlich der Amts- und Lebensführungspflichten, wohl aber hinsichtlich der Pflicht, erreichbar zu sein, der Dienstwohnungspflicht und der Pflicht zur Übernahme neuer Aufgaben durch Abordnung, Zuweisung und Versetzung weniger streng zu beschreiben.

§ 112 Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

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

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

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

§ 113 Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt

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

zu Absatz 1: Anders als bei alimentierten Pfarrerinnen und Pfarrern endet das Pfarrdienstverhältnis der Ehrenamtlichen außer in den im Gesetz allgemein vorgesehen Fällen aus Gründen der Klarheit und Vereinfachung auch wenn innerhalb von drei Jahren nach Beendigung eines Auftrages kein anderer Auftrag übertragen wurde, ferner mit Feststellung der Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze, sofern nicht von der Möglichkeit des § 87 Abs. 4 Gebrauch gemacht wird. Die Rechte aus der Ordination können im Einzelfall im kirchlichen Interesse gemäß § 5 Absatz 2 bei der Entlassung belassen werden. Wie alle anderen Pfarrerinnen und Pfarrer können sich Ehrenamtliche auch gemäß § 100 auf ihren eigenen Antrag entlassen lassen oder durch Verzicht auf die Rechte aus der Ordination (§ 5 Absatz 1 Nummer 1 i.V.m. § 97 Absatz 1) kraft Gesetzes ausscheiden.

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

§ 114 Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt

vergleichbare Vorschriften: § 133 BBG

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

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

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

zu Absatz 4: Dieses Gesetz kann wegen der unterschiedlichen verfassungsrechtlichen Stellung der Pfarrerinnen und Pfarrer in den Gliedkirchen keine Regelungen über die Teilnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt an Sitzungen des Kirchenvorstandes oder des Presbyteriums treffen. Auch die Regelungen über die Zugehörigkeit zum Pfarrkonvent ist den Gliedkirchen vorzubehalten. Die Ausgestaltung weiterer Einzelheiten steht den Gliedkirchen frei.

Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 115 Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen

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

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

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

§ 117 Regelungszuständigkeiten

Absatz 1 ermöglicht es Gliedkirchen dieses Gesetz für ihre Verhältnisse zu rezipieren und Einzelheiten zu seiner Ausführung im Ausführungsgesetz, in Verordnungen oder Verwaltungsvorschriften zu regeln. Sie stellt klar, dass Ausführungsbestimmungen das Gesetz für die Praxis ausfüllen und anwendbar machen, aber nicht zu einer inhaltlichen Abweichung führen dürfen. Dies ist allein dort zulässig, wo das Gesetz ausdrückliche Öffnungsklauseln enthält. Absatz 2 stellt klar, dass die Rezeption dieses Gesetzes die Regelungskompetenz der Gliedkirchen in Regelungsmaterien, die mit dem Dienstrecht zusammenhängen, unberührt lässt.

§ 118 Übergangsbestimmungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 119 Bestehende Pfarrdienstverhältnisse

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

§ 120 Inkrafttreten

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die EKD selbst entsprechend Artikel 10 a Absatz 1 GO.EKD.

Absatz 2 Satz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die Gliedkirchen, die nicht der VELKD angehören und Absatz 2 Satz 2 für die VELKD und ihre Gliedkirchen entsprechend dem Gesetzgebungsverfahren nach Artikel 10 a Absatz 2 Buchst. b) u. c) GO.EKD. Die Zu-

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

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

§ 121 Außerkrafttreten

Diese Regelung ermöglicht den „Ausstieg“ aus diesem Kirchengesetz nach Artikel 10 a Absatz 3 GO.EKD durch Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse. (dazu Guntau, a.a.O., S. 639 f., 668 f.). Insbesondere den Gliedkirchen, die bisher eigene Pfarrdienstgesetze haben, könnte der Entschluss, dem EKD-Gesetz zuzustimmen, leichter fallen, wenn sie damit keine unlösbare Bindung eingehen. Allerdings gilt ein „Ausstieg“ immer für das ganze Gesetz. Es ist also nicht möglich, nur eine einzelne Gesetzesänderung abzulehnen. Sollte eine Gliedkirche dies wünschen, müsste Sie das ganze EKD-Gesetz für sich außer Kraft setzen und es anschließend - ohne die unerwünschte Änderung - als wortgleiches eigenes Gesetz für sich beschließen und in der Folgezeit selbständig weiter entwickeln. Die „Ausstiegsmöglichkeit“ soll nicht dazu führen, dass die Rechtseinheit, die es im Bereich der VELKD für das Pfarrdienstrecht bereits gibt, auseinanderbrechen und eine noch größere Rechtszersplitterung entstehen kann. Deshalb dürfen diese Kirchen den „Ausstieg“ nur durch ihren Zusammenschluss oder gemeinsam erklären.

| Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) Vom 10. November 2010 | Kirchengesetz über die Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrdienstgesetz – PfdG) Vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 69), zuletzt geändert am 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118) | Ausführungsbestimmungen der EKHN / Erläuterungen (Stand 08.08.2011) |
|--|--|--|
| Teil 1 Grundbestimmungen § 1 Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbereich (1) Die Kirche lebt vom Evangelium Jesu Christi, das in Wort und Sakrament zu bezeugen sie beauftragt ist. Zu diesem kirchlichen Zeugendienst sind alle Getauften berufen. Auftrag und Recht zur öffentlichen Ausübung dieses Amtes vertraut die Kirche Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Ordination an (Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung). (2) Die Ordination setzt voraus, dass ein geordneter kirchlicher Dienst übertragen werden soll, der die öffentliche Wortverkündigung und die Sakramentsverwaltung einschließt. (3) Dieses Kirchengesetz regelt das Pfarrdienstverhältnis als Form des geordneten kirchlichen Dienstes, in den Pfarrerinnen und Pfarrer von der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen berufen werden. | Abschnitt 1. Voraussetzung des Dienstverhältnisses Das Amt der Pfarrerin und des Pfarrers beruht auf dem der Kirche von ihrem Herrn gegebenen Auftrag zur Verkündigung des Wortes Gottes und zur Verwaltung der Sakramente. Die Berufung in das Amt erfolgt mit der Ordination. Als Dienerinnen und Diener am Wort stehen alle Pfarrerinnen und Pfarrer einander gleich. Das Dienstverhältnis der Pfarrerinnen und Pfarrer regelt sich nach folgenden Bestimmungen: | |
| § 2 Pfarrdienstverhältnis (1) Das Pfarrdienstverhältnis ist ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zu der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüssen (Dienstherrn). Diese Dienstherrn besitzen das Recht, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen (Dienstherrnfähigkeit). Ihre obersten kirchlichen Verwaltungsbehörden sind jeweils ober- | § 1 (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau beruft Frauen und Männer als Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren Dienst. Die Pfarrerinnen und Pfarrer werden grundsätzlich auf Lebenszeit ernannt. (2) Die Ernennung begründet ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. | § 3. Dienstherrnfähigkeit, oberste Dienstbehörde (Zu § 2 Absatz 1, § 25 Absatz 2, § 115 PfdG.EKD). (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau besitzt das Recht, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen (Dienstherrnfähigkeit). (2) Dienstherr der Pfarrerinnen und Pfarrer ist die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau. Oberste Dienstbehörde und oberste Verwaltungsbehörde |

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| <p>te Dienstbehörden. (2) Ein Pfarrdienstverhältnis wird auf Lebenszeit begründet. Ein Pfarrdienstverhältnis kann auch begründet werden 1. auf Probe, wenn zur späteren Verwendung im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Probezeit abzuleisten ist (§ 9), 2. auf Zeit für die Dauer einer Beurlaubung aus einem bereits bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wenn für eine bestimmte Zeit ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 wahrgenommen werden soll (§ 109), 3. als Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt, wenn ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 regelmäßig unentgeltlich im Ehrenamt wahrgenommen werden soll (§ 111). (3) Die Evangelische Kirche in Deutschland kann Pfarrerinnen und Pfarrer in ein Pfarrdienstverhältnis berufen, die in einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ordiniert worden sind.</p> | | <p>ist die Kirchenverwaltung.</p> |
| <p>Teil 2 Ordination § 3 Ordination (1) Das mit der Ordination anvertraute Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung (Amt) ist auf Lebenszeit angelegt. (2) Die Ordinierten sind durch die Ordination verpflichtet, das anvertraute Amt im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis ihrer Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, ihren Dienst nach den Ordnungen ihrer Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und sich in ihrer Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird. (3) Die in der Ordination begründeten Rechte und Pflichten sind für Ordinierte, die in einem kirchlichen</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| Dienstverhältnis stehen, auch Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis. | | |
| <p>§ 4 Voraussetzungen, Verfahren</p> <p>(1) Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung kann durch die Ordination Frauen und Männern anvertraut werden, die sich im Glauben an das Evangelium gebunden wissen, am Leben der christlichen Gemeinde teilnehmen und die nach ihrer Persönlichkeit, ihrer Befähigung und ihrer Ausbildung für den Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung geeignet sind.</p> <p>(2) Der Entscheidung über die Ordination geht ein Ordinationsgespräch über die Bedeutung der Ordination und die Voraussetzungen für die Übernahme des Amtes voraus.</p> <p>(3) Eine Versagung der Ordination ist auf Verlangen zu begründen. Die Versagung der Ordination ist rechtlich nur insoweit überprüfbar, als Verfahrensmängel geltend gemacht werden.</p> <p>(4) Vor der Ordination erklären diejenigen, die ordiniert werden sollen: "Ich gelobe vor Gott, das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis meiner Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, meinen Dienst nach den Ordnungen meiner Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und mich in meiner Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird". Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine andere Verpflichtungserklärung bestimmen.</p> <p>(5) Die Ordination wird in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende vollzogen. Über die Ordi-</p> | | <p>§ 4 Ordination; Verpflichtungserklärung (Zu § 4 Absatz 4 PfdG.EKD) Die Verpflichtungserklärung für die Ordination richtet sich nach der Kirchenordnung.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| nation wird eine Urkunde ausgestellt. | | |
| <p>§ 5 Verlust, Ruhen</p> <p>(1) Ordinierte verlieren Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. durch schriftlich erklärten Verzicht, 2. durch Austritt aus der Kirche, 3. bei Anschluss an eine andere Kirche oder Religionsgemeinschaft, die nicht mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht, 4. bei Nichtigkeit und Rücknahme der Berufung in das Dienstverhältnis, 5. bei Verlust der Anstellungsfähigkeit, 6. bei Entlassung, 7. wenn kein geordneter kirchlicher Dienst übertragen ist, 8. durch entsprechende Entscheidung in einem Lehrbeanstandungs- oder Disziplinarverfahren. <p>Die Nummern 2 und 6 finden keine Anwendung, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer mit vorheriger Genehmigung der obersten Dienstbehörde im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Kirchenaustritt Mitglied einer Kirche wird, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht.</p> <p>(2) Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung können im kirchlichen Interesse belassen werden. Die Belassung kann jederzeit widerrufen werden. Ein kirchliches Interesse im Sinne des Satzes 1 kann insbesondere vorliegen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2, 3 und 6, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis beantragt, um in den Dienst einer anderen evangelischen Kirche zu treten, mit der keine Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht, und das Benehmen mit dieser | <p>§ 62</p> <p>(1) Das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung, zur Verwaltung der Sakramente und zur Vornahme von Amtshandlungen, sowie das Recht, eine kirchliche Amtsbezeichnung zu führen und die Amtskleidung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers zu tragen, (mit der Ordination erworbene Rechte) erlöschen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a) das Dienstverhältnis der Pfarrerinnen und Pfarrer oder der Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare endet und sie eine nichtkirchliche Tätigkeit übernehmen, b) die Pfarrerinnen oder Pfarrer oder Pfarrvikarinnen oder Pfarrvikare nach § 56 Absatz 1 Buchstabe a aus dem Dienst ausscheiden, c) der Verlust der Rechte nach den Vorschriften des kirchlichen Disziplinarrechts eintritt. <p>(2) Im Falle des Absatzes 1 Buchstabe a können die mit der Ordination erworbenen Rechte auf Antrag unter dem Vorbehalt des Widerrufs belassen werden. Den Pfarrerinnen und Pfarrern oder Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren ist schriftlich mitzuteilen, dass sie innerhalb eines Monats nach dem Eingang der Mitteilung einen entsprechenden Antrag stellen können. Bis zur Entscheidung der Kirchenleitung über den Antrag tritt ein Verlust der Rechte nicht ein.</p> <p>§ 62a</p> <p>Die Ordinierten können auf die mit der Ordination erworbenen Rechte verzichten. Der Verzicht ist schriftlich oder zu Protokoll bei der Kirchenverwaltung zu erklären. Er wird erst mit der Annahme durch die Kirchenleitung wirksam.</p> <p>§ 62b</p> <p>Die Kirchenleitung kann feststellen, dass die mit der Ordination erworbenen Rechte ruhen, solange die</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Kirche hergestellt ist, 2. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 5, 6 und 7, wenn die künftige Tätigkeit der oder des Ordinierten im deutlichen Zusammenhang mit dem Verkündigungsauftrag steht. (3) Mit dem Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung geht auch die Anstellungsfähigkeit verloren sowie das Recht, die Amtsbezeichnung zu führen und die Amtskleidung zu tragen. Die Ordinationsurkunde ist zurückzugeben. Wird sie trotz Aufforderung nicht zurückgegeben, so ist sie für ungültig zu erklären. Der Verlust der Rechte aus der Ordination ist im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen. (4) Der Verlust der Rechte aus der Ordination und der Widerruf der Belassung sind in einem schriftlichen, mit Gründen versehenen Bescheid festzustellen. In diesem ist auch der Zeitpunkt des Verlustes zu bestimmen und auf die Rechtsfolgen hinzuweisen. (5) Das Ruhen der Rechte aus der Ordination kann festgestellt werden, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer wegen einer Krankheit oder einer Behinderung nicht in der Lage ist, die eigenen Angelegenheiten zu besorgen. Das Recht der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung darf während des Ruhens im Einzelfall mit Genehmigung ausgeübt werden. (6) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen bei der Entlassung Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung belassen wurden, gelten § 3 Absatz 2 und die §§ 30 bis 34 entsprechend. Sie unterstehen der Lehr- und Disziplinaraufsicht der Kirche, in der sie einen geordneten kirchlichen Dienst ausüben, hilfsweise der Kirche, in der sie zuletzt einen geordneten kirchlichen Dienst ausgeübt haben. Die Kirche, die die Lehr- und Dis-</p> | <p>Ordinierten nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts geschäftsunfähig oder nur beschränkt geschäftsfähig sind.</p> <p>§ 62c (1) Die mit der Ordination erworbenen Rechte können erneut übertragen werden, wenn eine Verwendung im Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beabsichtigt ist. Über die erneute Übertragung ist eine Urkunde auszustellen. (2) Hat eine andere Kirche den Verlust der mit der Ordination erworbenen Rechte ausgesprochen, so ist die erneute Übertragung nur zulässig, wenn die andere Kirche nicht widerspricht.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|---|--|--|
| <p>ziplinaraufsicht ausübt, entscheidet auch über die weitere Belassung oder den Entzug der Rechte aus der Ordination.</p> | | |
| <p>§ 6 Erneutes Anvertrauen (1) Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung können auf Antrag erneut anvertraut werden; die Ordination wird dabei nicht wiederholt. Bevor Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erneut anvertraut werden, ist die Erklärung nach § 4 Absatz 4 zu wiederholen. (2) Vor einer Entscheidung nach Absatz 1 ist das Benehmen mit der Kirche herzustellen, die den Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung festgestellt hat. (3) Die Ordinationsurkunde ist wieder auszuhändigen oder neu auszustellen.</p> | | |
| <p>§ 7 Anerkennung der Ordination (1) Jede im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes vollzogene Ordination einer Pfarrerin oder eines Pfarrers wird anerkannt. Satz 1 gilt entsprechend für Verlust, Beschränkung, Ruhen und erneutes Anvertrauen der Rechte aus der Ordination. (2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Ordination von Pfarrerinnen und Pfarrern, die durch eine Kirche ordiniert wurden, mit der die gegenseitige Anerkennung der Ordination für alle Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland vereinbart wurde. (3) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich die Ordination durch eine andere in- oder ausländische Kirche anerkennen. (4) Ordinierte können beim Wechsel des Dienstherrn auf das Bekenntnis der aufnehmenden Gliedkirche oder des aufnehmenden gliedkirchlichen Zusammenschlusses verpflichtet werden, sofern sie nicht</p> | | |

| | | |
|---|---|---|
| bereits anlässlich ihrer Ordination hierauf verpflichtet wurden. | | |
| <p>Teil 3 Probendienst und Anstellungsfähigkeit</p> <p>Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe</p> <p>§ 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe</p> <p>(1) Im Probendienst soll innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Bewährung in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden.</p> <p>(2) Die Regelungen dieses Kirchengesetzes sind auf Pfarrdienstverhältnisse auf Probe anzuwenden, soweit sie nicht die Übertragung einer Stelle voraussetzen und nicht etwas anderes bestimmt ist.</p> | <p>§ 58 Die Einleitung dieses Kirchengesetzes und die Bestimmungen der §§ 1, 2 und 3 Absatz 3, §§ 4 bis 34 und 38a finden auf Pfarrerinnen und Pfarrer, die nicht auf Lebenszeit ernannt sind (Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare), sinngemäß Anwendung. Diese Pfarrerinnen oder Pfarrer führen die Dienstbezeichnung „Pfarrvikarin“ oder „Pfarrvikar“.</p> | |
| <p>§ 9 Voraussetzungen, Eignung</p> <p>(1) In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe kann nur berufen werden, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört, 2. nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lässt, den Anforderungen des Pfarrdienstes zu genügen, 3. die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst erhalten und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat, 4. nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrdienstes wesentlich beeinträchtigt ist, 5. bereit ist, die nach § 4 Absatz 4 mit der Ordination einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen, 6. erwarten lässt, nicht vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt zu werden und 7. das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. <p>In besonders begründeten Fällen kann von den Vor-</p> | <p>§ 58a</p> <p>(1) Die Kirchenleitung entscheidet über die Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar und die Ordination.</p> <p>(2) Die Auswahl der anstellungsfähigen Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten, die zu Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren ernannt werden, ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Hierbei sind folgende Unterlagen, deren Vorliegen für sich allein noch keinen Anspruch auf Einstellung begründet, zu berücksichtigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gutachten der Potentialanalyse gemäß § 6 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes, 2. Zeugnisse der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung, 3. Bericht der Lehrpfarrerin oder des Lehrpfarrers, 4. Berichte der jeweiligen Kirchenvorstände, 5. Ausbildungsbericht des Theologischen Seminars, 6. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise. | <p>§ 4. Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Eignung (Zu § 10 Absatz PfDG.EKD).</p> <p>(1) Die Kirchenleitung entscheidet über die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe.</p> <p>(2) Die Auswahl derjenigen, die in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe übernommen werden, ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Hierbei sind folgende Unterlagen, deren Vorliegen für sich allein noch keinen Anspruch auf Einstellung begründet, zu berücksichtigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gutachten der Potentialanalyse gemäß § 6 Absatz 3 des Vorbildungsgesetzes, 2. Zeugnisse der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung, 3. Bericht der Lehrpfarrerin oder des Lehrpfarrers, 4. Berichte der jeweiligen Kirchenvorstände, 5. Ausbildungsbericht des Theologischen Seminars, 6. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise. |

| | | |
|--|---|---|
| <p>aussetzungen des Satzes 1 Nummer 3 und 7 abgewichen werden. Ein besonders begründeter Fall liegt insbesondere vor, wenn das 35. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten wurde.</p> <p>(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich ein höheres Höchstalter für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe festsetzen.</p> <p>(3) In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe können auch Bewerberinnen und Bewerber berufen werden, die die Anstellungsfähigkeit besitzen und deren Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit beabsichtigt ist.</p> <p>(4) Ein Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe besteht nicht.</p> | <p>(3) Die Kirchenleitung beruft eine Einstellungskommission. Diese führt ein Gespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Auf der Grundlage der nach Absatz 2 zu berücksichtigenden Unterlagen sowie des in dem Gespräch gewonnenen Eindrucks schlägt die Einstellungskommission der Kirchenleitung Bewerberinnen und Bewerber zur Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar vor.</p> <p>(4) Näheres zum Verfahren regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p> | <p>(3) Die Kirchenleitung beruft eine Einstellungskommission. Diese führt ein Gespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Auf der Grundlage der nach Absatz 2 zu berücksichtigenden Unterlagen sowie des in dem Gespräch gewonnenen Eindrucks schlägt die Einstellungskommission der Kirchenleitung Bewerberinnen und Bewerber zur Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar vor.</p> <p>(4) Näheres zum Verfahren regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p> <p>§ 5. Pfarrdienstverhältnis auf Probe, Höchstalter (Zu § 9 Absatz 2 PfdG.EKD).</p> <p>Abweichend von § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 PfdG.EKD kann in den Probendienst berufen werden, wer das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.</p> |
| <p>§ 10 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe</p> <p>(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird durch Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe begründet. Die Amtsbezeichnung lautet "Pfarrerin" oder "Pfarrer".</p> <p>(2) Die Berufung erfolgt durch Aushändigung einer Berufungsurkunde. Sie wird mit Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.</p> <p>(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte "unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe" enthalten.</p> | <p>§ 59</p> <p>(1) Die Ernennung zur Pfarrvikarin oder zum Pfarrvikar begründet ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Probe. Sie erfolgt durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde, die die Worte „unter Berufung in den Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau als Pfarrvikarin (Pfarrvikar)“ enthalten muss. Der Pfarrvikarin oder dem Pfarrvikar ist bei der Ernennung ein bestimmter Dienstauftrag zu erteilen.</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>(2) Die Kirchenleitung kann in Ausnahmefällen eine Ernennung zur Pfarrvikarin oder zum Pfarrvikar im Teildienstverhältnis auf Probe mit einem eingeschränkten Dienstauftrag vornehmen, der mindestens die Hälfte eines vollen Dienstes umfassen muss. Sie erfolgt durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde, die die Worte „unter Berufung in den Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau als Pfarrvikarin (Pfarrvikar) im Teildienstverhältnis“ enthalten muss. Für Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare im Teildienstverhältnis gelten die Vorschriften dieses Abschnittes, sofern nichts anderes bestimmt ist.</p> | <p>--> diese bisherige Regelung der EKHN wird nicht in das Ausführungsgesetz übernommen, da keine Teildienstverhältnisse mehr begründet werden. Es kann Teilbeschäftigung auf Antrag bewilligt werden.</p> |
| <p>§ 11 Auftrag und Ordination (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden in der Regel mit einem gemeindlichen Dienst (§ 27) beauftragt. Der Auftrag kann aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen geändert werden. (2) Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden. (3) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sollen zu Beginn des Probendienstes ordiniert werden. Wird die Ordination gemäß § 118 Absatz 2 erst später vollzogen, sollen sie mit der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung vorläufig beauftragt werden. (4) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden bei Antritt des Dienstes in einem Gottesdienst vorgestellt</p> | | |
| <p>§ 12 Dauer des Probendienstes (1) Der Probendienst dauert drei Jahre. Der Probendienst kann im Einzelfall unter Anrechnung anderer Dienste bis auf ein Jahr verkürzt oder aus besonderen Gründen um höchstens zwei Jahre verlängert</p> | <p>§ 60 (1) Die Probezeit der Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare beträgt drei Jahre und kann in besonderen Fällen bis zur Dauer von fünf Jahren verlängert werden.</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>werden. Die genannten Fristen verlängern sich um die Dauer einer Beurlaubung und einer Inanspruchnahme von Elternzeit, soweit währenddessen kein Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt wird. Vor Ablauf des Probendienstes ist über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit zu entscheiden.</p> <p>(2) Ergeben sich Zweifel an der Bewährung, so soll dies der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe alsbald mitgeteilt und gemeinsam erörtert werden. Es können geeignete Maßnahmen angeordnet, ein anderer Auftrag übertragen und der Probendienst bis zu der zulässigen Höchstdauer verlängert werden. Die Möglichkeit einer vorzeitigen Entlassung nach § 14 Absatz 2 Nummer 1 bleibt unberührt.</p> <p>(3) Nach der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wird das Pfarrdienstverhältnis auf Probe fortgesetzt.</p> <p>(4) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die Dauer des Probendienstes allgemein verkürzen und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Fristen abweichend regeln. Sie können nähere Regelungen über die Feststellung der Eignung und die Verlängerung des Probendienstes nach Absatz 2 treffen.</p> | <p>(2) Die Zeit einer früheren Tätigkeit im kirchlichen oder öffentlichen Dienst oder einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse kann bis zu eineinhalb Jahren auf die Probezeit angerechnet werden.</p> | |
| <p>§ 13 Dienstunfähigkeit</p> <p>(1) Pfarrערinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verletzung oder sonstiger Beschädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen haben, dienstunfähig (§ 89 Absatz 1) geworden sind. Sie können in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind; § 94 Absatz 1 findet Anwendung.</p> <p>(2) Pfarrערinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit auch dann in den Ruhestand versetzt,</p> | <p>§ 61a</p> <p>Die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verletzung oder sonstiger Schädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen haben, dienstunfähig geworden sind.</p> | |

| | | |
|---|---|---|
| <p>wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind. § 94 Absatz 1 findet Anwendung. (3) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe können nicht in den Wartestand versetzt werden.</p> | | |
| <p>§ 14 Beendigung (1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe endet in der Regel durch die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.</p> <p>(2) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird außer</p> | <p>§ 60a (1) Die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare können nach Ablauf der Probezeit zu Pfarrerrinnen oder Pfarrern auf Lebenszeit ernannt werden. Sie werden spätestens nach Ablauf von fünf Jahren seit der Berufung in das Dienstverhältnis auf Probe zur Pfarrerin oder zum Pfarrer auf Lebenszeit ernannt, wenn die kirchengesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Frist verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge.</p> <p>(2) Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare im Teildienstverhältnis können nach Ablauf der Probezeit zur Pfarrerin oder zum Pfarrer auf Lebenszeit im Teildienstverhältnis ernannt werden. Sie werden spätestens nach Ablauf von fünf Jahren seit der Berufung in das Teildienstverhältnis auf Probe zur Pfarrerin oder zum Pfarrer auf Lebenszeit im Teildienstverhältnis ernannt, wenn die kirchengesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Frist verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge.</p> <p>(3) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer können sich nach der Ernennung auf Lebenszeit um eine Pfarrstelle bewerben. Die Pfarrerrinnen und Pfarrer im Teildienstverhältnis können sich nach der Ernennung auf Lebenszeit um eine Teilpfarrstelle oder gemeinsam mit ihren Ehepartnern um eine Pfarrstelle bewerben.</p> <p>§ 61 (1) Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare können ihre Entlassung aus dem Dienst der Evangelischen Kirche in</p> | <p>--> diese bisherige Regelung der EKHN wird nicht in das Ausführungsgesetz übernommen, da keine Teildienstverhältnisse mehr begründet werden. Es kann Teilbeschäftigung auf Antrag bewilligt werden.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>durch Tod und durch Beendigung nach den §§ 97 bis 100 und § 102 durch Entlassung beendet, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sich nicht im Sinne des § 16 Absatz 1 bewährt hat, 2. im Laufe der Probezeit eine der Voraussetzungen für die Berufung nach § 9 Absatz 1 weggefallen ist, ohne dass ein Fall von § 13 Absatz 1 vorliegt, 3. eine Amtspflichtverletzung vorliegt, die im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Bezüge zur Folge hätte, 4. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe dienstunfähig ist und nicht in den Ruhestand versetzt wird, 5. die Ordination versagt worden ist. <p>(3) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe ist durch Entlassung zu beenden, wenn nicht innerhalb von vier Jahren nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet wird. Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen hierzu erlassen. Die Frist verlängert sich um die Dauer einer Beurlaubung, des Mutterschutzes und einer Inanspruchnahme von Elternzeit.</p> <p>(4) Bei einer Entlassung nach Absatz 2 Nummer 1, 2, 4 und 5 sowie nach Absatz 3 sind folgende Fristen einzuhalten:</p> <p>bei einem Probendienst von bis zu drei Monaten zwei Wochen zum Monatschluss, mehr als drei Monaten ein Monat zum Monatschluss, mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres, mehr als drei Jahren drei Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres.</p> | <p>Hessen und Nassau beantragen. § 55 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare können entlassen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) wenn ihr Verhalten bei Pfarrerrinnen und Pfarrern auf Lebenszeit eine Disziplinarmaßnahme zur Folge hätte, die nur im förmlichen Disziplinarverfahren verhängt werden kann, b) wenn sie nach ihren dienstlichen oder persönlichen Verhalten für den Dienst als Pfarrerin oder Pfarrer nicht hinreichend geeignet sind, c) wenn die Voraussetzungen des § 47 Absatz 1 und 2 vorliegen und sie nicht nach § 61a in den Ruhestand versetzt werden. <p>(3) Bei der Entlassung ist eine Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres einzuhalten.</p> <p>(4) Vor der Entlassung nach Absatz 2 ist der Pfarrerausschuss nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über den Pfarrerausschuss zu beteiligen. Die Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sind anzuhören. Sie können verlangen, vor der Entscheidung mündlich von der Kirchenleitung und dem Pfarrerausschuss gehört zu werden. Auf dieses Recht sind sie hinzuweisen.</p> <p>(5) Für das Ausscheiden der Pfarrvikarinnen und Pfarr-</p> | <p>--> zu Absatz 3 ist in der EKHN nicht relevant, da die Begründung des Pfarrdienstverhältnisses durch die Gesamtkirche gesetzlich zu erfolgen hat. In anderen Landeskirchen erfolgt dies durch einen anderen Anstellungsträger (Kirchengemeinde), so dass dort der Fall eintreten kann, dass nach dem Probendienst keine Stelle für ein Lebenszeitverhältnis gefunden werden kann.</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| | vikare aus dem Dienst gelten § 55 Absatz 4 und § 56 entsprechend. | |
| <p>Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit</p> <p>§ 15 Wesen der Anstellungsfähigkeit (1) Anstellungsfähigkeit ist die Fähigkeit, unter Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Stelle insbesondere in einer Kirchengemeinde übertragen zu bekommen. (2) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit begründet keinen Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis.</p> | | |
| <p>§ 16 Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit (1) Die Anstellungsfähigkeit wird von den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen nur Bewerberinnen und Bewerbern zuerkannt, die 1. die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst erfolgreich absolviert haben, 2. die Voraussetzungen für die Ordination (§ 4 Absatz 1) erfüllen, 3. die Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen und 4. sich im Pfarrdienst, insbesondere in der selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung pfarrdienstlicher Aufgaben, in vollem Umfang bewährt haben. In der Regel wird die Bewährung im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nachgewiesen. (2) Die Anstellungsfähigkeit kann abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 aufgrund einer anderen Ausbildung erworben werden, wenn die übrigen Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit erfüllt sind und die andere Ausbildung der in den geltenden Kirchengesetzen über die Ausbildung zum Pfarrdienst vorgeschriebenen wissenschaftlichen und praktischen Ausbildung gleichwertig ist.</p> | | <p>--> die vorgeschriebene wissenschaftliche Ausbildung ist in §§ 3-12 VorbG normiert.</p> <p>--> Anstellungsfähigkeit in besonderen Fällen, diese Regelungen beleiben für die EKHN erhalten:</p> <p>(Auszug aus dem Vorbildungsgesetz)</p> <p><i>„§ 13. Einem Pfarrer im Auslandsdienst, der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 1 besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn er</i></p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>(3) Absatz 2 gilt insbesondere für Hochschullehrerinnen und -lehrer der evangelischen Theologie, denen die Anstellungsfähigkeit nicht bereits gemäß § 16 Absatz 1 zuerkannt wurde, aber die die übrigen Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit erfüllen. Von dem Nachweis einer praktischen Ausbildung kann in Ausnahmefällen abgesehen werden.</p> <p>(4) Theologinnen und Theologen aus nicht zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehörenden evangelischen Kirchen, die die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit mit Ausnahme der Anforderungen zur praktischen Ausbildung (Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) und zur Bewährung im Pfarrdienst (Absatz 1 Satz 1 Nummer 4) erfüllen, kann die Anstellungsfähigkeit nach angemessener Vorbereitung und aufgrund eines Kolloquiums zuerkannt werden.</p> <p>(5) Theologinnen und Theologen aus nicht zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehörenden evangelischen Kirchen, die die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit mit Ausnahme der Anforderungen zur wissenschaftlichen Ausbildung erfüllen, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, nachdem sie den nachträglichen Erwerb ausreichender wissenschaftlicher Bildung durch eine Prüfung nachgewiesen haben.</p> <p>(6) Theologinnen und Theologen, die aus einer nichtevangelischen Kirche zur evangelischen Kirche übergetreten sind, kann die Anstellungsfähigkeit nach angemessener Probezeit und aufgrund einer besonderen Prüfung zuerkannt werden, sofern die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit, insbesondere der vorgeschriebenen wissenschaftlichen Ausbildung erfüllt sind.</p> | | <p>a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Pfarrdienst im Ausland erhalten hat,</p> <p>b) zu dem Dienst im Ausland entweder von der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen ausgesandt worden ist,</p> <p>c) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat,</p> <p>d) die vorgeschriebene Zeit im Auslandsdienst tätig gewesen ist.</p> <p>§ 14. Einem ordinierten Missionar, der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 1 besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn er</p> <p>a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Missionsdienst erhalten hat,</p> <p>b) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat,</p> <p>c) die vorgeschriebene Zeit im Missionsdienst tätig gewesen ist.</p> <p>§ 15. Einem Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst kann im besonderen Falle die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden. Voraussetzungen sind ferner, daß er</p> <p>a) ein der zweiten theologischen Prüfung entsprechendes Examen abgelegt hat,</p> <p>b) mindestens sieben Jahre im kirchlichen Hilfsdienst tätig gewesen ist.“</p> |
| <p>§ 17 Anerkennung der Anstellungsfähigkeit</p> <p>(1) Die im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 16 Absatz 1 zuerkannte Anstellungsfähigkeit wird von der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammen-</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>schlüssen anerkannt. (2) Liegt der Anstellungsfähigkeit eine Entscheidung nach § 16 Absatz 2 bis 6 zugrunde, so können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sie allgemein oder im Einzelfall anerkennen.</p> | | |
| <p>§ 18 Verlust, erneute Zuerkennung (1) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit kann, solange ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit nicht begründet worden ist, zurückgenommen werden, wenn Tatsachen bekannt werden, deren Kenntnis der getroffenen Entscheidung entgegengestanden hätte. (2) Sind seit der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit mehr als fünf Jahre vergangen, ohne dass ein geordneter kirchlicher Dienst übertragen worden ist, so kann das Fortbestehen der Anstellungsfähigkeit vom Ausgang eines Kolloquiums oder einer anderen Überprüfung abhängig gemacht werden. Hiervon kann abgesehen werden, wenn das Amt der öffentlichen Wortverkündigung regelmäßig ehrenamtlich ausgeübt wurde. Zuständig für die Durchführung des Kolloquiums und die Entscheidung über einen Widerruf der Anstellungsfähigkeit ist die Gliedkirche, bei der ein Pfarrdienstverhältnis begründet werden soll. Sie widerruft die Anstellungsfähigkeit nicht gegen den Widerspruch der Gliedkirche, die die Anstellungsfähigkeit zuerkannt hat. (3) Mit dem Verlust der Anstellungsfähigkeit verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer vorbehaltlich der Regelung des § 5 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. (4) Werden Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gemäß § 6 erneut anvertraut, so kann damit die erneute Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit verbunden werden.</p> | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses § 19 Voraussetzungen (1) In ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit kann berufen werden, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die in § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 genannten Voraussetzungen erfüllt; § 9 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt, 2. im Sinne von § 7 unbeschadet des § 118 Absatz 2 ordiniert ist, 3. die Anstellungsfähigkeit nach diesem Kirchengesetz von einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss erhalten hat und 4. das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. <p>In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 4 abgewichen werden. Ein besonders begründeter Fall liegt insbesondere vor, wenn das 40. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten wurde.</p> <p>(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich ein höheres Höchstalter für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit festsetzen.</p> | <p>§ 2 (1) Zur Pfarrerin oder zum Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau kann ernannt werden,</p> <ol style="list-style-type: none"> a) wer die Voraussetzungen des Kirchengesetzes betreffend die Vorbildung und Anstellungsfähigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erfüllt, oder b) wer die Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin oder Pfarrer in einer anderen Gliedkirche in der Evangelischen Kirche in Deutschland erworben hat, wenn die Vorbildung den Anforderungen des genannten Gesetzes im Wesentlichen entspricht. <p>(2) Die Anstellungsfähigkeit begründet keinen Rechtsanspruch auf Ernennung zur Pfarrvikarin oder zum Pfarrvikar. Die Anstellungsfähigkeit wird bescheinigt.</p> | <p>§ 6. Begründung des Pfarrdienstverhältnisses, Höchstalter (Zu § 19 Absatz 1 PfdG.EKD).</p> <p>Abweichend von § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 PfdG.EKD kann in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, wer das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.</p> |
| <p>§ 20 Berufung (1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit wird durch die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet. Gleichzeitig erfolgt die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer, wenn diese nicht bereits gemäß § 10 Absatz 1 erfolgt ist.</p> <p>(2) Die Berufung wird mit Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.</p> <p>(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen" enthalten.</p> | <p>§ 3 (1) Die Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer erfolgt durch Aushändigung einer Urkunde. (2) Die Ernennungsurkunde muss die Worte „unter Berufung in den Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau auf Lebenszeit“ enthalten. (3) Das Dienstverhältnis beginnt mit der Aushändi-</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>(4) Die Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ist in der Regel mit der erstmaligen Übertragung einer Stelle einer Anstellungskörperschaft im Sinne des § 25 Absatz 2 verbunden.</p> <p>(5) Die in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufenen Pfarrerinnen und Pfarrer werden in einem Gottesdienst eingeführt.</p> | <p>gung der Ernennungsurkunde, wenn nicht in der Urkunde ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Ernennung zu einem rückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.</p> <p>§ 3a (1) Der Pfarrerin oder dem Pfarrer ist in der Regel bei der Ernennung eine Pfarrstelle oder eine andere Planstelle zu übertragen. Kann einer Pfarrerin oder einem Pfarrer in zumutbarer räumlicher Verbindung mit der Pfarrstelle oder Planstelle des Ehepartners oder der Ehepartnerin weder eine Pfarrstelle oder Planstelle übertragen noch ein Dienstauftrag erteilt werden und ist die gemeinsame Versehung der Stelle des Ehepartners oder der Ehepartnerin nach §§ 31b und 31c Pfarrstellengesetz nicht möglich, so kann die Pfarrerin oder der Pfarrer bis zur Übertragung einer Pfarrstelle oder Planstelle oder der Erteilung eines Dienstauftrages ohne Bezüge beurlaubt werden, wenn das Ehepaar es aus nicht entschuldbaren Gründen ablehnt, sich um andere Stellen zu bewerben oder Dienstaufträge an anderen Orten wahrzunehmen. Das Ehepaar ist vor der Entscheidung zu hören.</p> <p>(2) Übergemeindliche Pfarrstellen werden grundsätzlich befristet übertragen. Verlängerung ist möglich.</p> | |
| <p>§ 21 Nichtigkeit der Berufung</p> <p>(1) Eine Berufung ist nichtig,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wenn sie nicht der in § 20 Absatz 3 vorgeschriebenen Form entspricht, 2. wenn sie von einer unzuständigen Stelle ausgesprochen wurde, 3. wenn die oder der Berufene nicht Mitglied der Evangelischen Kirche in Deutschland war, 4. wenn die oder der Berufene zur Zeit der Berufung ganz oder teilweise unter Betreuung stand oder 5. wenn die Ordination nicht vollzogen wurde. 13 <p>(2) Die Berufung ist von Anfang an als wirksam an-</p> | <p>§ 4</p> <p>(1) Die Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer ist nichtig, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die oder der Ernannte zur Zeit der Ernennung zur Besorgung aller Angelegenheiten unter Betreuung nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches stand, b) die Ernennung von einer unzuständigen kirchlichen Stelle ausgesprochen wurde. <p>(2) Im Falle des Absatzes 1 Buchstabe b kann die</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>zusehen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Fall des Absatzes 1 Nummer 1 aus der Urkunde oder aus dem Akteninhalt eindeutig hervorgeht, dass die für die Berufung zuständige Stelle ein bestimmtes Pfarrdienstverhältnis begründen oder ein bestehendes Dienstverhältnis in ein solches anderer Art umwandeln wollte, für das die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, 2. im Fall des Absatzes 1 Nummer 2 die zuständige Stelle die Berufung rückwirkend bestätigt. <p>(3) Sobald der Grund für die Nichtigkeit bekannt wird, ist er der berufenen Person mitzuteilen. Jede weitere Ausübung des Dienstes ist zu untersagen.</p> | <p>Ernennung von der Kirchenleitung rückwirkend bestätigt werden.</p> | |
| <p>§ 22 Rücknahme der Berufung</p> <p>(1) Die Berufung ist mit Wirkung auch für die Vergangenheit zurückzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sie durch Täuschung oder auf andere unredliche Weise herbeigeführt wurde, 2. nicht bekannt war, dass die berufene Person ein Verbrechen oder ein Vergehen begangen hatte, das sie für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis unwürdig erscheinen lässt, 3. im Zeitpunkt der Berufung die Fähigkeit zur Wahrnehmung kirchlicher oder öffentlicher Ämter nicht vorlag. <p>(2) Die Berufung soll, soweit sie nicht bereits nach § 21 nichtig ist, zurückgenommen werden, wenn sie wegen Fehlens von Voraussetzungen zur Berufung nach § 19 Absatz 1 nicht ausgesprochen werden durfte oder wenn nicht bekannt war, dass die berufene Person in einem rechtlich geordneten Verfahren aus einem kirchlichen oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entfernt worden war oder ihr die Versorgungsbezüge oder die mit der Ordination verliehenen Rechte aberkannt worden waren.</p> <p>(3) Die Berufung ist innerhalb von sechs Monaten nachdem die für die Berufung zuständige Stelle von dem Grund der Rücknahme Kenntnis erlangt hat,</p> | <p>§ 5</p> <p>Die Ernennung ist zurückzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a) sie durch Zwang, arglistige Täuschung oder Bestechung herbeigeführt wurde, b) nicht bekannt war, dass die oder der Ernante wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das sie oder ihn der Berufung in das Dienstverhältnis als Pfarrerin oder Pfarrer unwürdig erscheinen lässt, rechtskräftig verurteilt ist. <p>§ 6</p> <p>Die Ernennung kann zurückgenommen werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a) nicht bekannt war, dass die oder der Ernante aus dem kirchlichen oder einem sonstigen öffentlichen Dienst entfernt worden war oder ihr oder ihm die Versorgungsbezüge oder die mit der Ordination erworbenen Rechte aberkannt worden waren, b) bei einer nach ihrer Ernennung nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches ganz oder teilweise unter Betreuung gestellten Person die Voraussetzungen hierfür im Zeitpunkt der Ernennung vorgelegen haben. | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>zurückzunehmen. (4) Sobald der Grund für die Rücknahme bekannt wird, ist er der berufenen Person mitzuteilen. Jede weitere Ausübung des Dienstes kann untersagt werden.</p> | <p>§ 7 (1) Die Kirchenleitung kann, sobald sie von einem Grund für die Nichtigkeit oder die Rücknahme der Ernennung Kenntnis erlangt, die Ausübung der Dienstgeschäfte untersagen. (2) In den Fällen der §§ 5 und 6 muss die Rücknahme der Ernennung innerhalb von sechs Monaten erfolgen, nachdem die Kirchenleitung von dem Grund zur Rücknahme Kenntnis erlangt hat. Vor der Rücknahme ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Der Pfarrerausschuss ist zu hören. (3) Die Rücknahme ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer durch schriftliche Verfügung bekannt zu geben. Die Verfügung ist mit Gründen zu versehen.</p> | |
| <p>§ 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen (1) Die Nichtigkeit und die Rücknahme haben zur Folge, dass die Berufung von Anfang an unwirksam ist. (2) Die Feststellung der Nichtigkeit, die Rücknahme und die Untersagung der Dienstausbübung haben auf die Gültigkeit der bis dahin vollzogenen dienstlichen Handlungen keinen Einfluss. Die gezahlte Besoldung kann belassen werden.</p> | <p>§ 7 (4) Auf die Rechtswirksamkeit von Dienstgeschäften, die bis zur Rücknahme der Ernennung vorgenommen worden sind, sind die Nichtigkeit und die Rücknahme der Ernennung ohne Einfluss. Die gezahlten Dienstbezüge können belassen werden.</p> | |
| <p>Teil 5 Amt und Rechtsstellung Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes § 24 Amtsführung (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben den Auftrag und das Recht, das Wort Gottes öffentlich zu verkündigen und die Sakramente zu verwalten. Sie sind berechtigt und verpflichtet zur Leitung des Gottesdienstes, zur Vornahme von Amtshandlungen, zur christlichen Unterweisung und zur Seelsorge. (2) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind in Gestaltung und Inhalt ihrer Verkündigung frei und nur an die Ver-</p> | <p>§ 8 Die Pfarrerrinnen und Pfarrer haben ihr Amt nach der „Ordnung der Evangelischen Kirche in Hessen</p> | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>pflichtungen aus der Ordination nach § 3 Absatz 2 und an die Ordnungen ihrer Kirche gebunden.</p> <p>(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben in ihrem dienstlichen und außerdienstlichen Verhalten erkennen zu lassen, dass sie dem anvertrauten Amt verpflichtet sind und dieses sie an die ganze Gemeinde weist. Sie berücksichtigen in ihrem Dienst die Vielfalt der Handlungsfelder und Erscheinungsformen, in denen sich der Auftrag der Kirche konkretisiert.</p> <p>(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen.</p> | <p>und Nassau“ und ihren sonstigen Kirchengesetzen sowie den hierauf beruhenden dienstlichen Anweisungen gewissenhaft und mit ganzer Kraft zu führen.</p> <p>§ 10</p> <p>(1) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer haben sich in und außer Dienst so zu verhalten, wie es verordneten Dienern der Kirche geziemt.</p> | |
| <p>§ 25 Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes</p> <p>(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer nehmen das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung in einem gemeindlichen Auftrag, in einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt wahr.</p> <p>(2) Ein Auftrag ist nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse in der Regel mit einer Stelle verbunden. Anstellungskörperschaften, bei denen Stellen errichtet werden, können neben den in § 2 Absatz 1 genannten Dienstherrn Kirchengemeinden und andere juristische Personen sein, über die die Evangelische Kirche in Deutschland, eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt.</p> <p>(3) Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.</p> <p>(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind verpflichtet, über den mit einem Auftrag unmittelbar übertragenen Aufgabenbereich hinaus Vertretungen und andere zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.</p> <p>(5) Für Inhaberinnen und Inhaber kirchenleitender Ämter, die in einem Pfarrdienstverhältnis stehen, können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse</p> | <p>§ 14</p> <p>Die Pfarrerrinnen und Pfarrer sind verpflichtet, sich untereinander zu vertreten.</p> | <p>§ 7. Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes, Befristete Übertragung von Pfarrstellen (Zu § 25 Absatz 1 und 2 PfdG.EKD). (1) Die Übertragung eines Auftrags ist in der Regel nur mit einer im Stellenplan ausgewiesenen Stelle möglich oder im Ausnahmefall, wenn nachgewiesen wird, dass die Finanzierung für die Dauer des Auftrags gesichert ist.</p> <p>(2) Aufträge und übergemeindliche Pfarrstellen werden befristet übertragen.</p> <p>(3) Ist einer Pfarrerrin oder einem Pfarrer eine Pfarrstelle oder eine andere Planstelle übertragen, die der Wahrnehmung übergemeindlicher Aufgaben dient, hat die Kirchenleitung spätestens ein Jahr vor Ablauf der Zeitdauer über eine Verlängerung zu beschließen und die Entscheidung der Pfarrerrin oder dem Pfarrer unverzüglich mitzuteilen. Vor der Entscheidung hat das zuständige Leitungsorgan mit der Pfarrerrin oder dem Pfarrer ein Gespräch zu führen, in dem die bisherige Tätigkeit der Pfarrerrin oder des Pfarrers auszuwerten ist. Beschließt das zuständige Leitungsorgan die Fortsetzung der Tätigkeit, so kann die Kirchenleitung die Übertragung der Pfarrstelle oder Planstelle um die vorgesehene Zeitdauer verlängern. Nach der Vollendung des 60. Lebensjahrs verlängert sich die Übertragung bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Verlängerung kann nur mit Zu-</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>se je für ihren Bereich durch Kirchengesetz abweichende Regelungen treffen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bestimmen je für ihren Bereich, wer ein kirchenleitendes Amt innehat.</p> | | <p>stimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen. Wiederholung ist möglich.</p> <p>(4) Gemeindepfarrstellen werden für die Dauer von zehn Jahren übertragen. Eine Verlängerung ist möglich. Spätestens ein Jahr vor Ablauf der Zeitdauer hat die Kirchenleitung über eine Verlängerung zu beschließen und die Entscheidung der Pfarrerin oder dem Pfarrer unverzüglich mitzuteilen. Vor der Entscheidung sind die Pfarrerin oder der Pfarrer, der Kirchenvorstand, die Dekanin oder der Dekan und die Pröpstin oder der Propst anzuhören. Die Kirchenleitung kann aufgrund der Anhörung die Übertragung der gemeindlichen Pfarrstelle um fünf Jahre verlängern. Nach der Vollendung des 60. Lebensjahrs verlängert sich die Übertragung bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Verlängerung kann nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen. Wiederholung ist möglich.</p> |
| <p>§ 26 Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes</p> <p>(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer werden in ihrem Dienst durch ihren Dienstherrn gefördert und begleitet. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse stellen dafür geeignete Einrichtungen und den Dienst kirchlicher Leitungs- und Aufsichtsämter zur Verfügung. Pfarrerrinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, diese Begleitung anzunehmen.</p> <p>(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind auf die Fürbitte, den Rat und die Hilfe der Gemeinde angewiesen. Pfarrerrinnen und Pfarrer wirken mit allen in den Dienst der Kirche Gerufenen an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages mit und tragen mit ihnen Verantwortung für diese Dienstgemeinschaft.</p> <p>(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer stehen als Ordinierte in einer Gemeinschaft untereinander. Sie sollen bereit sein, einander in Lehre, Dienst und Leben Rat und Hilfe zu geben und anzunehmen. Sie sind verpflichtet, regelmäßig am Pfarrkonvent und entsprechenden Einrichtungen teilzunehmen.</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>(4) Pfarrerinnen und Pfarrer üben ihren Dienst in Verantwortung für die Einheit der Kirche und die ihr obliegenden Aufgaben aus. Sie haben insbesondere alles zu unterlassen, was den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst anderer Ordinierter erschweren kann.</p> <p>(5) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Konflikten in der Wahrnehmung des Dienstes rechtzeitig mit geeigneten Mitteln begegnen. Hierzu kommen neben den Mitteln der Dienst- und Gemeindeaufsicht insbesondere Visitation, Mediation, Gemeindeberatung oder Supervision in Betracht.</p> | | |
| <p>§ 27 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer</p> <p>(1) Der Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern, die eine gemeindliche Stelle innehaben oder einen anderen gemeindlichen Auftrag im Sinne des § 25 wahrnehmen (Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer) kann sich auf eine oder mehrere Kirchengemeinden, auf rechtlich geordnete Teile von Kirchengemeinden oder einen rechtlich geordneten Verbund mehrerer Kirchengemeinden beziehen.</p> <p>(2) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer haben dafür Sorge zu tragen, dass der Zusammenhalt ihrer Gemeinde gestärkt und erhalten wird. Sie sind zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Leitungsorganen ihrer Gemeinde und ihrer Kirche verpflichtet. Ihr Dienst umfasst auch die Aufgaben, die sich aus der geordneten Zusammenarbeit einer Gemeinde mit anderen Gemeinden und Einrichtungen ergeben.</p> <p>(3) Sind in einer Gemeinde mehrere Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer tätig, so sind sie einander in der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gleichgestellt und in besonderer Weise zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet.</p> <p>(4) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass die Erteilung von Religionsunterricht zum Auftrag der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer gehört.</p> | | <p>§ 8. Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (Zu § 27 Absatz 4 PfdG.EKD). Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind nach den Vorschrif-</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | ten der Verordnung über die Erteilung von nebenamtlichen Religionsunterricht an Schulen durch Pfarrerinnen und Pfarrer/Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare in der jeweils geltenden Fassung verpflichtet nebenamtlichen Religionsunterricht zu erteilen. |
| <p>§ 28 Parochialrecht</p> <p>(1) Amtshandlungen an Gliedern einer Kirchengemeinde werden von der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer vorgenommen.</p> <p>(2) Gottesdienste und Amtshandlungen außerhalb des Bereichs der örtlichen Zuständigkeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers bedürfen der Genehmigung der örtlich zuständigen Stelle.</p> <p>(3) In Notfällen, insbesondere bei Todesgefahr, ist jede Pfarrerin und jeder Pfarrer zu Amtshandlungen unmittelbar berechtigt und verpflichtet. Sie haben darüber der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer alsbald Mitteilung zu machen.</p> <p>(4) Das Nähere einschließlich möglicher Ausnahmen regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.</p> | | |
| <p>§ 29 Amtsbezeichnungen</p> <p>(1) Die Amtsbezeichnung lautet "Pfarrerin" oder "Pfarrer". Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand führen ihre letzte Amtsbezeichnung mit dem Zusatz "im Ruhestand" ("i. R.).</p> <p>(2) Bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses erlischt das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung, es sei denn, dass dieses Recht ausdrücklich belassen wird. In diesem Falle darf die bisherige Amtsbezeichnung nur mit dem Zusatz "außer Dienst" ("a. D.") geführt werden. Bei Verstößen gegen diese Vorschrift kann das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung entzogen werden.</p> <p>(3) Endet ein kirchliches Leitungs- und Aufsichtsamt ohne gleichzeitigen Eintritt in den Ruhestand, so gilt Absatz 2 entsprechend.</p> | <p>§ 11</p> <p>(1) Die Amtsbezeichnung der auf Lebenszeit ernannten Pfarrerinnen und Pfarrer ist Pfarrerin oder Pfarrer. Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand führen den Zusatz „im Wartestand“ (i.W.). Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand führen den Zusatz „im Ruhestand“ (i.R.) zu ihrer seitherigen Amtsbezeichnung.</p> <p>(2) Titel, Amts- oder Dienstbezeichnungen aus einem früheren, außerhalb der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder einer ihrer Rechtsvorgängerinnen bekleideten Amt dürfen im dienstlichen Verkehr nur neben der neuen Amtsbezeichnung mit einem die Beendigung der alten Tätigkeit andeutenden Zusatz (a.D., i.W. usw.) geführt werden.</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Kapitel 2 Pflichten</p> <p>§ 30 Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, das Beichtgeheimnis gegenüber jedermann unverbrüchlich zu wahren.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer haben auch über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut worden oder bekannt geworden ist. Werden sie von der Person, die sich ihnen anvertraut hat, von der Schweigepflicht entbunden, sollen sie gleichwohl sorgfältig prüfen, ob und inwieweit sie Aussagen oder Mitteilungen verantworten können.</p> <p>(3) Soweit Pfarrerinnen und Pfarrern Nachteile aus der Pflicht zur Wahrung des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht entstehen, hat die Kirche ihnen und ihrer Familie Schutz und Fürsorge zu gewähren.</p> | <p>§ 18</p> <p>(1) Über alles, was den Pfarrerinnen und Pfarrern bei Ausübung der Seelsorge anvertraut wird, haben sie unverbrüchliches Stillschweigen zu wahren.</p> | |
| <p>§ 31 Amtsverschwiegenheit</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder von Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, sofern nicht ein Vorbehalt ausdrücklich angeordnet oder vereinbart ist. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beginn des Ruhestandes und nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen über Angelegenheiten, die nach Absatz 1 der Amtsverschwiegenheit unterliegen, ohne Genehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung kann versagt werden, wenn durch die Aussage besondere kirchliche Inte-</p> | <p>§ 18</p> <p>(2) Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben auch über die ihnen bei ihren amtlichen Tätigkeiten sonst bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt nicht, wenn es sich um Mitteilungen gegenüber der Aufsichtsbehörde oder über Tatsachen handelt, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen oder wenn die Kirchenleitung die Pfarrerin oder den Pfarrer von der Pflicht zur Verschwiegenheit befreit.</p> <p>(3) Für das Zeugnisverweigerungsrecht der Pfarrerinnen und Pfarrer in gerichtlichen Verfahren gelten die Vorschriften der staatlichen Gesetzgebung (§ 383 Absatz 1 Nummer 4 ZPO und § 53 Absatz 1 Nummer 1 StPO).</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>ressen gefährdet würden. Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstherrn ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.</p> | | |
| <p>§ 32 Geschenke und Vorteile Pfarrerinnen und Pfarrern ist es mit Rücksicht auf ihre Unabhängigkeit und das Ansehen des Amtes untersagt, 1. Belohnungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen oder Vorteile jedweder Art für sich oder ihre Angehörigen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, 2. Belohnungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen oder Vorteile für einen Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, soweit dies bei ihnen oder ihren Angehörigen zu einem wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil führt. Die Nummern 1 und 2 gelten auch für erbrechtliche Begünstigungen. (2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden 1. für ortsübliche Sachzuwendungen geringen Umfangs, 2. für Zuwendungen, die im Familien- und Freundeskreis üblich sind und keinen Bezug zum Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers haben, 3. für Erbschaften oder Vermächtnisse, soweit die Pfarrerin oder der Pfarrer zu den gesetzlichen Erben gehört. (3) In besonders begründeten Fällen kann der Dienstherr die Annahme von Zuwendungen im Sinne des Absatzes 1 genehmigen. Die Genehmigung ist vor der Annahme der Zuwendung einzuholen. (4) Wer gegen das in Absatz 1 genannte Verbot verstößt, hat auf Verlangen das aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens Erlangte dem Dienstherrn herauszugeben, soweit nicht im Strafverfahren der Verfall angeordnet worden oder es auf andere Weise auf den Staat übergegangen ist. Für den Umfang des Herausgabeanspruchs gelten die Vorschriften des</p> | <p>§ 10 (2) Für Amtshandlungen und seelsorgerliche Dienste dürfen sie Geldzuwendungen für ihre Person weder fordern noch annehmen.</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung entsprechend. Die Herausgabepflicht nach Satz 1 umfasst auch die Pflicht, dem Dienstherrn Auskunft über Art, Umfang und Verbleib des Erlangten zu geben.</p> <p>(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch nach Eintritt in den Ruhestand und Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.</p> | | |
| <p>§ 33 Unterstützung von Vereinigungen Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen einer Vereinigung nicht angehören oder sie auf andere Weise unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Amt treten oder in der Wahrnehmung ihres Dienstes wesentlich behindert werden.</p> | <p>§ 27 Die Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen nicht Körperschaften oder Personenvereinigungen angehören oder sie in andere Weise fördern, wenn ihre Zwecke mit dem Auftrag der Kirche unvereinbar sind.</p> | |
| <p>§ 34 Verhalten im öffentlichen Leben Pfarrerinnen und Pfarrer haben durch ihren Dienst wie auch als Bürgerinnen und Bürger Anteil am öffentlichen Leben. Auch wenn sie sich politisch betätigen, müssen sie erkennen lassen, dass das anvertraute Amt sie an alle Gemeindeglieder weist und mit der ganzen Kirche verbindet. Sie haben die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben.</p> | | |
| <p>§ 35 Mandatsbewerbung (1) Beabsichtigt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, sich um die Aufstellung als Kandidatin oder Kandidat für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes oder zu einem kommunalen Amt oder Mandat zu bewerben, so ist diese Absicht unverzüglich, jedenfalls vor Annahme der Kandidatur, anzuzeigen. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist zur Mitteilung über Ausgang und Annahme der Wahl verpflichtet. (2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Kandidatinnen oder Kandidaten für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag oder zu ei-</p> | <p>§ 23 Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben das Recht zur politischen Betätigung. Dieses Recht wird bestimmt und begrenzt durch die Rücksicht auf ihr Amt und ihre Gemeinde.</p> <p>§ 24 Stimmen Pfarrerinnen und Pfarrer ihrer Aufstellung als Bewerberinnen und Bewerber für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Bundestag oder zu einem Landtag zu, so teilen sie dies unverzüglich der Kirchenleitung mit. Sie sind für die Dauer der Kandidatur von ihren Dienstgeschäften beurlaubt.</p> <p>§ 25</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>nem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes aufgestellt worden sind, sind innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag und am Wahltag beurlaubt. Ein Verlust der Stelle tritt nicht ein. Eine Dienstwohnung kann weiter bewohnt werden. Im Übrigen gelten § 75 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 76 Absatz 2 und 3.</p> <p>(3) Mit der Annahme der Wahl nach Absatz 2 ist die Pfarrerin oder der Pfarrer beurlaubt. Es gelten § 75 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 76 Absatz 2 und 3. Eine Dienstwohnung ist zu räumen. Die Beurlaubung endet mit Ablauf der Wahlperiode oder mit einer vorzeitigen Beendigung des Mandats.</p> <p>(4) Während einer Beurlaubung nach den Absätzen 2 und 3 darf das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nur im Einzelfall mit Genehmigung ausgeübt werden.</p> <p>(5) Für die Mandatsbewerbung und Mandatsausübung in einer kommunalen Vertretungskörperschaft oder in anderen als den in den Absätzen 2 bis 4 genannten politischen Ämtern gelten die Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes entsprechend.</p> <p>(6) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich von den Absätzen 2, 3 und 5 abweichende Regelungen treffen.</p> | <p>(1) Werden Pfarrerinnen oder Pfarrer in das Europäische Parlament, in den Bundestag oder in einen Landtag gewählt, so ruhen die Rechte und Pflichten aus ihren Dienstverhältnissen vom Tage der Annahme der Wahl für die Dauer der Mitgliedschaft. Dies gilt nicht für die mit der Ordination erworbenen Rechte, für die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und für den Anspruch auf Ruhegehalt. Pfarrerinnen und Pfarrer können ihre Amts- oder Dienstbezeichnung mit dem Zusatz „außer Dienst“ (a.D.) führen.</p> <p>(2) Nach der Beendigung der Mitgliedschaft im Europäischen Parlament, im Bundestag oder in einem Landtag richten sich die Rechtsstellung und die Wiederverwendung von Pfarrerinnen und Pfarrern, die sich nicht im Ruhestand befinden, nach den Vorschriften für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, deren Amt mit einem Abgeordnetenmandat unvereinbar ist. Beantragen Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Wiederverwendung, so ist § 53 sinngemäß anzuwenden. § 31c Absatz 3 des Kirchenbeamtengesetzes gilt entsprechend.</p> | |
| <p>§ 36 Amtskleidung Bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wird die vorgeschriebene Amtskleidung getragen. Bei sonstigen Anlässen darf sie nur getragen werden, wenn dies dem Herkommen entspricht oder besonders angeordnet wird. Orden, Ehrenzeichen und Abzeichen dürfen zur Amtskleidung nicht getragen werden.</p> | | |
| <p>§ 37 Erreichbarkeit (1) Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im</p> | <p>§ 13 Die Pfarrerinnen und Pfarrer müssen für ihre Gemeindeglieder jederzeit erreichbar sein.</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Dienstbereich aufnehmen können.</p> <p>(2) Sind Pfarrerinnen und Pfarrer an der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, insbesondere der Pflicht, erreichbar zu sein, gehindert, so haben sie dies unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Verhinderung aufgrund einer Krankheit kann ein ärztliches, amts- oder vertrauensärztliches Attest verlangt werden.</p> | <p>§ 16 Erkrankungen, die Pfarrerinnen und Pfarrer länger als drei Tage an der Ausübung ihres Dienstes hindern, sind der Dekanin oder dem Dekan anzuzeigen. Dauert die Krankheit länger als eine Woche, so ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.</p> | |
| <p>§ 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung</p> <p>(1) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. Ausnahmen können in besonders begründeten Fällen genehmigt werden.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt werden. Sie können angewiesen werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Dienstwohnung bewohnen, dürfen Teile der Dienstwohnung nur mit Genehmigung an Dritte überlassen. Die Ausübung eines Gewerbes oder eines anderen Berufes in der Dienstwohnung bedarf, auch für die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen, einer Genehmigung.</p> <p>(4) Wird das Pfarrdienstverhältnis beendet, so ist die Dienstwohnung in angemessener Frist zu räumen. Dies gilt bei Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses sinngemäß.</p> | <p>§ 12</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, in der ihnen zugewiesenen Dienstwohnung mit ihren Familien Wohnung zu nehmen. Weigern sie sich, diese Wohnung zu beziehen, so entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob die Weigerung berechtigt ist.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, denen keine Dienstwohnung zugewiesen werden kann, haben ihren Wohnsitz so zu wählen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Dienstes gewährleistet ist. Die Wohnung soll deshalb im Seelsorgebezirk der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.</p> <p>(3) Zur Überlassung von Teilen der Dienstwohnung an andere Personen sind Pfarrerinnen und Pfarrer nicht befugt. Ausnahmen kann die Kirchenleitung nach Anhörung des Kirchenvorstandes zulassen. Diese Vorschrift bezieht sich nicht auf den Ehegatten oder die Ehegattin, unverheiratete Kinder, Hausangestellte und solche Personen, die sich als Gäste vorübergehend im Pfarrhaus aufhalten.</p> <p>§ 28</p> <p>(1) Die Ausübung eines Berufes oder Gewerbes im Pfarrhaus durch Personen, die mit den Pfarrerinnen und Pfarrern in häuslicher Gemeinschaft leben oder denen sie Räume im Pfarrhaus zum Gebrauch überlassen haben, ist nur mit Genehmigung der Kirchenleitung zulässig.</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>§ 39 Ehe und Familie (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch in ihrer Lebensführung im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe an die Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 2) gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend. (2) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen sich bewusst sein, dass die Entscheidung für eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner Auswirkungen auf ihren Dienst haben kann. Ehepartnerinnen und Ehepartner sollen evangelisch sein. Sie müssen einer christlichen Kirche angehören; im Einzelfall kann eine Ausnahme zugelassen werden, wenn zu erwarten ist, dass die Wahrnehmung des Dienstes nicht beeinträchtigt wird. (3) Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine beabsichtigte Änderung ihres Personenstandes, eine kirchliche Trauung und andere wesentliche Änderungen in ihren persönlichen Lebensverhältnissen alsbald anzuzeigen. Sie haben die Auskünfte zu erteilen und die Unterlagen vorzulegen, die erforderlich sind, um die Auswirkungen auf den Dienst beurteilen zu können.</p> | <p>§ 19 Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben ihre Verlobung und ihre Eheschließung der Kirchenleitung auf dem Dienstwege anzuzeigen.</p> <p>§ 20 (1) Wird ein gerichtliches Verfahren zur Scheidung ihrer Ehe anhängig, so haben die Pfarrerinnen und Pfarrer den Scheidungsantrag und die Antragserwidernis in Abschrift der Kirchenleitung vorzulegen. (2) Die Kirchenleitung kann die Pfarrerinnen und Pfarrer bis zur Entscheidung nach § 21 ganz oder teilweise von ihrem Dienst beurlauben, wenn ihre weitere Tätigkeit den Auftrag ihres Amtes oder das Ansehen der Kirche gefährden würde. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind vorher zu hören. (3) Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben der Kirchenleitung ein im Scheidungsverfahren ergangenes Urteil vorzulegen und den Eintritt der Rechtskraft des Urteils unverzüglich anzuzeigen.</p> <p>§ 21 Ist die Ehe einer Pfarrerin oder eines Pfarrers rechtskräftig geschieden, so soll die Kirchenleitung binnen drei Monaten entscheiden, ob gegen die Pfarrerin oder den Pfarrer eine nach diesem Kirchengesetz zulässige dienstrechtliche Maßnahme zu ergreifen oder ein förmliches Disziplinarverfahren einzuleiten ist. Die Frist von drei Monaten beginnt mit dem Tage, an dem die Anzeige über die Rechtskraft des Ehescheidungsurteils bei der Kirchenleitung eingeht.</p> <p>§ 22 Die §§ 20 und 21 gelten entsprechend für Verfahren zur Auflösung der Ehe im Wege der Aufhebungs- oder Nichtigkeitsklage.</p> | <p>--> Die Kandidatenordnung wird entsprechend angepasst.</p> |
|--|---|---|

| | | |
|---|---|--|
| | <p>§ 28 (2) Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben dahin zu wirken, dass ihre Ehegatten und Ehegattinnen nicht eine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit ausüben, die ihren Dienst in der Gemeinde abträglich ist.</p> <p>(3) Die Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen nicht dulden, dass ein Glied ihres Hausstandes durch sittenloses, unehrenhaftes oder kirchenfeindliches Verhalten Ärgernis gibt.</p> | |
| <p>§ 40 Verwaltungsarbeit Pfarrerinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Aufgaben in der Verwaltung, der pfarramtlichen Geschäftsführung, der Kirchenbuchführung und in Vermögens- und Geldangelegenheiten sorgfältig zu erfüllen.</p> | | |
| <p>§ 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages Pfarrerinnen und Pfarrer haben bei Beendigung eines Auftrages oder einer sonstigen ihnen übertragenen Aufgabe, sowie bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses, die in ihrem Besitz befindlichen amtlichen Schriftstücke und Gegenstände jeder Art, insbesondere sämtliche Aufzeichnungen über dienstliche Vorgänge, auch soweit es sich um Wiedergaben handelt, sowie Kirchensiegel, Kirchenbücher, Kirchenakten, Kassenbücher und Vermögenswerte zu übergeben und über eine ihnen anvertraute Vermögensverwaltung Rechenschaft abzulegen. Die Pflicht zur Herausgabe gilt auch für ihre Hinterbliebenen und Erben.</p> | | |
| <p>§ 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit Nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer schuldhaft ihren Dienst nicht wahr oder verletzen sie schuldhaft ihre Pflicht, erreichbar zu sein, so verlieren sie für die Dauer des Fernbleibens vom Dienst den Anspruch auf Dienstbezüge. Der Verlust der Dienstbezüge ist</p> | <p>§ 9 Pfarrerinnen oder Pfarrer, die aus nichtentschuldbaren Gründen ein ihnen übertragenes Amt nicht antreten oder ihren Dienst vorübergehend oder dauernd aufgeben, verlieren vorbehaltlich dienstaufsichtlicher oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen den Anspruch auf Bezüge. Die Kirchenlei-</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| festzustellen und der Pfarrerin und dem Pfarrer mitzuteilen. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt. | tung stellt den Verlust der Bezüge fest. Die Feststellung ist den Pfarrerinnen und Pfarrern mitzuteilen. | |
| § 43 Mitteilungen in Strafsachen Pfarrern und Pfarrer sind zur Mitteilung verpflichtet, wenn in einem strafrechtlichen Verfahren Anklage gegen sie erhoben oder Strafbefehl erlassen wird. Sie haben das Ergebnis eines solchen Verfahrens anzuzeigen und die strafgerichtliche Entscheidung vorzulegen. | § 28a Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur Mitteilung an die Kirchenleitung verpflichtet, wenn sie in einem strafrechtlichen Verfahren einer Straftat beschuldigt werden. Sie haben das Ergebnis eines solchen Verfahrens anzuzeigen und den Wortlaut einer strafgerichtlichen Entscheidung vorzulegen. | |
| § 44 Amtspflichtverletzung (1) Pfarrerinnen und Pfarrer verletzen ihre Amtspflicht, wenn sie in ihrer Amts- oder Lebensführung innerhalb oder außerhalb des Dienstes schuldhaft gegen ihnen obliegende Pflichten verstoßen. (2) Die Rechtsfolgen der Amtspflichtverletzung und das Verfahren ihrer Feststellung richten sich nach dem Disziplinarrecht. | | |
| § 45 Lehrpflichtverletzung (1) Nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse findet im Falle einer Beanstandung der Lehre ein besonderes Verfahren statt. Verfahren und Rechtsfolgen werden durch Kirchengesetz geregelt. (2) Ordinierte in einem Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland unterstehen der Lehraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat, hilfsweise der Kirche, in der sie ordiniert wurden. | | |
| § 46 Schadensersatz (1) Verletzen Pfarrerinnen und Pfarrer vorsätzlich oder grob fahrlässig ihnen obliegende Pflichten, so haben sie dem Dienstherrn den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Dasselbe gilt, wenn der Dienstherr einem anderen Schadensersatz zu leisten hat, weil eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Amtspflicht verletzt hat. (2) Haben mehrere Pfarrerinnen oder Pfarrer den | § 34 (1) Verletzen Pfarrerinnen und Pfarrer vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten, so haben sie dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Pfarrerinnen und Pfarrer gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner. | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie gesamtschuldnerisch.</p> <p>(3) Leistet die Pfarrerin oder der Pfarrer dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so ist dieser Anspruch an die Pfarrerin oder den Pfarrer abzutreten.</p> <p>(4) Hat der Dienstherr Dritten Schadensersatz geleistet, gilt als Zeitpunkt, zu dem der Dienstherr Kenntnis im Sinne der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches erlangt, der Zeitpunkt, zu dem der Ersatzanspruch gegenüber Dritten vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.</p> | <p>(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person der oder des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunkts, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.</p> <p>(3) Leistet die Pfarrerin oder der Pfarrer dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf die Pfarrerin oder den Pfarrer über.</p> | |
| <p>Kapitel 3 Rechte § 47 Recht auf Fürsorge (1) Pfarrern und Pfarrer haben ein Recht auf Fürsorge für sich und ihre Familie. Sie sind gegen Behinderungen ihres Dienstes und ungerechtfertigte Angriffe auf ihre Person in Schutz zu nehmen. (2) Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft dürfen sich bei dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken.</p> | <p>§ 29 (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau gewährt den Pfarrern und Pfarrern Schutz und Förderung in ihrem Dienst und in ihrer Stellung als Pfarrern und Pfarrer.</p> | |
| <p>§ 48 Seelsorge Pfarrern und Pfarrer haben Anspruch auf seelsorgliche Begleitung.</p> | | |
| <p>§ 49 Unterhalt (1) Pfarrern und Pfarrer haben Anspruch auf angemessenen Unterhalt für sich und ihre Familie, insbesondere durch Gewährung von Besoldung und Versorgung sowie von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen. Das Nähere sowie die Erstattung von Reise- und Umzugskosten regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für</p> | <p>§ 29 (2) Die Pfarrern und Pfarrer haben Anspruch auf angemessenen Unterhalt für sich und ihre Familien, insbesondere auf Besoldung und Versorgung nach den dazu erlassenen Kirchengesetzen. Die Unfallfürsorge bei Dienstunfällen richtet sich nach den für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltenden Vorschriften.</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>ihren Bereich. Die Regelung der Besoldung und Versorgung bedarf eines Kirchengesetzes.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer können, wenn gesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, Ansprüche auf Dienstbezüge nur insoweit abtreten, als sie der Pfändung unterliegen. Der Dienstherr kann ein Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht gegenüber Ansprüchen auf Dienstbezüge nur insoweit geltend machen, als sie pfändbar sind. Diese Einschränkung gilt nicht, soweit ein Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht.</p> | <p>(2a) Die Gewährung von Beihilfen zu den Aufwendungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, 2. in Fällen des nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs und bei nicht rechtswidriger Sterilisation und 3. für Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und zur Früherkennung von Krankheiten <p>richtet sich nach der Hessischen Beihilfenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.</p> <p>(3) Die Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei Dienstjubiläen eine Jubiläumsgabe. Das Nähere regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p> <p>(4) Für Ansprüche aus diesem Gesetz, aufgrund dieses Gesetzes anzuwendender staatlicher Vorschriften oder aufgrund dieses Gesetzes erlassener Rechtsverordnungen gelten als Eheschließung auch die Begründung einer Lebenspartnerschaft, als Ehe auch eine Lebenspartnerschaft, als Auflösung einer Ehe auch die Aufhebung einer Lebenspartnerschaft, als Ehegattin oder Ehegatte auch eine Lebenspartnerin oder ein Lebenspartner, als geschiedene Ehegattin oder geschiedener Ehegatte auch eine frühere Lebenspartnerin oder ein früherer Lebenspartner und als Witwe oder Witwer auch eine hinterbliebene Lebenspartnerin oder ein hinterbliebener Lebenspartner. Der Anspruch einer Witwe oder eines Witwers aus einer zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Ehe schließt den Anspruch einer hinterbliebenen Lebenspartnerin oder eines hinterbliebenen Lebenspartners aus einer zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Lebenspartnerschaft aus.</p> | |
| <p>§ 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen</p> <p>(1) Werden Pfarrerinnen oder Pfarrer oder deren Angehörige körperlich verletzt oder getötet, so werden Leistungen, zu denen der Dienstherr während</p> | <p>§ 34a.</p> <p>(1) Werden Pfarrerinnen und Pfarrer, Versorgungsberechtigte oder Angehörige von solchen körperlich verletzt oder getötet und steht einer dieser Personen</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>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 Schadenersatz wegen der Körperverletzung oder der Tötung bis zur Höhe der Leistung des Dienstherrn Zug um Zug abgetreten werden.</p> <p>(2) Nach Absatz 1 abgetretene Ansprüche dürfen nicht zum Nachteil der verletzten Person oder ihrer Hinterbliebenen geltend gemacht werden.</p> | <p>infolge der Körperverletzung oder der Tötung ein gesetzlicher Schadenersatzanspruch gegen Dritte zu, so werden Leistungen während einer auf der Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Dienstfähigkeit oder Leistungen infolge der Körperverletzung oder der Tötung nur gegen Abtretung dieser Ansprüche bis zur Höhe der Leistung des Dienstherrn gewährt.</p> <p>(2) Der abgetretene Anspruch kann nicht zum Nachteil der Bezugsberechtigten geltend gemacht werden.</p> <p>(3) In den Fällen des Absatzes 1 sind die Bezugsberechtigten von Amts wegen auf die Möglichkeit der Abtretung und die Rechtsfolgen für die Gewährung der Leistungen nach diesem Kirchengesetz hinzuweisen.</p> | |
| <p>§ 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes</p> <p>(1) Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann gegen Abtretung etwaiger Ersatzansprüche Ersatz geleistet werden.</p> <p>(2) Ersatz wird nicht gewährt, wenn der Schaden durch ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers herbeigeführt worden ist.</p> | <p>§ 34b</p> <p>(1) Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer dafür Ersatz geleistet werden.</p> <p>(2) Schadenersatz wird nicht gewährt, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat; er kann ganz oder teilweise versagt werden, wenn ein grob fahrlässiges Verhalten der Pfarrein oder des Pfarrers zur Entstehung des Schadens beigetragen hat.</p> | |
| <p>§ 52 Dienstreier Tag</p> <p>Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.</p> | | |
| <p>§ 53 Erholungs- und Sonderurlaub (1) Pfarrerinnen und Pfarrern steht jährlich Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Dienstbezüge zu. (2) Pfarrerinnen und Pfarrern kann aus wichtigen Gründen Sonderurlaub gewährt werden. (3) Zur Mitarbeit in kirchlichen Organen benötigen Pfarrerinnen und Pfarrer keinen Urlaub. Hat die Mitarbeit zur Folge, dass sie ihre Pflicht, erreichbar zu sein, oder eine andere Dienstpflicht nicht wahrnehmen können, so haben sie dies vorher anzuzeigen. (4) Das Nähere einschließlich möglicher weiterer Gremien im Sinne des Absatzes 3 regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung.</p> | <p>§ 15 (1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf Erholungsurlaub. (2) Die Kirchenleitung erlässt durch Rechtsverordnung nähere Bestimmungen über Urlaub und Dienstbefreiung.</p> | |
| <p>§ 54 Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (1) Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen. (2) Wird während der Elternzeit kein Dienst oder Dienst mit weniger als der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt, so tritt ein Verlust der Stelle nicht ein, sofern diese Formen der Elternzeit insgesamt längstens für 18 Monate in Anspruch genommen werden. Die Evangelische Kirche in</p> | <p>Verwaltungsverordnung über die Elternzeit für Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte. Vom 22. Januar 2002 (ABl. 2002 S. 137) Die Kirchenleitung hat aufgrund von Artikel 48 Absatz 2 n der Kirchenordnung folgende Verwaltungsverordnung beschlossen: § 1. Die Verordnung über die Elternzeit für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (Elternzeitverordnung – EltZV) vom 17. Juli 2001 (BGBl. 2001 S. 1669) in der jeweils geltenden Fassung ist entsprechend für Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte anzuwenden. § 2. Die Pfarrerin und der Pfarrer haben während eines Erziehungsurlaubs ohne Dienstbezüge für die Nutzung einer Dienstwohnung eine Entschädigung in Höhe des Mietwertes zu entrichten. Die Entschä-</p> | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine längere Frist bestimmen. Im Übrigen gelten § 69 Absatz 3 und 4, die §§ 72 und 73, § 74 Absatz 2 und die §§ 75 und 76 während der Elternzeit entsprechend.</p> <p>(3) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflege von Angehörigen dürfen sich bei der Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Das gilt auch für Behinderung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe, insbesondere Gründe nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4, 6 und 7 vorliegen.</p> <p>(4) Pfarrerinnen und Pfarrer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, erhalten Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen nach den Regelungen des § 75 Absatz 4.</p> | <p>digung kann bei einer außergewöhnlich hohen Belastung des Familieneinkommens mit Zustimmung der Kirchenverwaltung ermäßigt werden. Dies gilt nicht, wenn der Ehepartner während des Erziehungsurlaubs Anspruch auf freie Dienstwohnung hat (§ 11 Absatz 3 PfBesG). Die Nebenkosten sind nach der Regelung für Dienstwohnungsinhaber zu erstatten.</p> <p>§ 3. Diese Verwaltungsverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft.</p> | |
| <p>Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht § 55 Personalentwicklung und Fortbildung</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln.</p> <p>(2) Maßnahmen der Personalentwicklung sollen Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst würdigen und helfen, die für den Dienst erforderlichen Gaben zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln. Im Rahmen der Personalentwicklung können insbesondere regelmäßige Gespräche nach einer festen Ordnung durchgeführt und verbindliche Vereinbarungen über Ziele der Arbeit und über Maßnahmen der Personalentwicklung getroffen werden.</p> <p>(3) Maßnahmen der Fortbildung sollen helfen, die für den Dienst erforderlichen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten fortzuentwickeln. Maßnahmen der Fortbildung sind insbesondere die theologische Arbeit im Pfarrkonvent, die Teilnahme an Fortbil-</p> | | <p>§ 9. Personalentwicklung und Fortbildung (Zu §55 PfdG.EKD). Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, an den Dekanatskonferenzen und den gesamtkirchlichen Pastorkollegs teilzunehmen.</p> <p>--> diese Verpflichtung war bis zur Neufassung der KO in Artikel 17 Absatz 5 KO normiert, sollte aber nach Auffassung des Kirchenordnungsausschusses nur noch im Pfarrdienstgesetz geregelt werden.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| dungsangeboten und das Selbststudium. | | |
| § 56 Beurteilungen Pfarrerninnen und Pfarrer können nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse beurteilt werden. | | |
| § 57 Visitation Pfarrerninnen und Pfarrer sind nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse berechtigt und verpflichtet, sich zusammen mit der Gemeinde oder Einrichtung, in der sie Dienst tun, visitieren zu lassen und an der Visitation mitzuwirken. | | |
| § 58 Dienstaufsicht (1) Die Dienstaufsicht soll sicherstellen, dass Pfarrerninnen und Pfarrer ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen. Sie umfasst auch die Aufgabe, Pfarrerninnen und Pfarrer in ihrem Dienst zu unterstützen und Konflikten rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen im Sinne des § 26 Absatz 5 zu begegnen. (2) Die mit der Dienstaufsicht Beauftragten können dienstliche Anordnungen treffen. Diese sind für die Pfarrerninnen und Pfarrer bindend. (3) Wer die Dienstaufsicht ausübt, hat darauf zu achten, dass das Handeln im Rahmen der Dienstaufsicht von der Seelsorge an Pfarrerninnen und Pfarrern unterschieden wird. | § 32 (1) Die Dienstaufsicht über die Pfarrerninnen und Pfarrer führt die Kirchenleitung. Die Aufgaben der Dekaninnen und Dekane und Pröpstinnen und Pröpste werden hierdurch nicht berührt. | |
| § 59 Ersatzvornahme Vernachlässigen Pfarrerninnen oder Pfarrer ihre Dienstpflichten, so kann nach erfolgloser Mahnung und Fristsetzung die ersatzweise Erledigung rückständiger Arbeiten veranlasst werden. Bei Verschulden können ihnen die Kosten auferlegt werden. | § 33 (1) Vernachlässigen Pfarrerninnen und Pfarrer bei Erledigung der ihnen obliegenden Verwaltungsgeschäfte schuldhaft ihre Amtspflichten oder kommen sie einer ihnen geforderten Auflage der Kirchenleitung nicht nach, so kann die Kirchenleitung zur Erledigung rückständiger Amtsgeschäfte eine angemessene Frist setzen. Gleichzeitig kann sie bei Nichterledigung innerhalb | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>der Frist den Pfarrerinnen und Pfarrern ein Zwangsgeld bis zu 50,00 Euro androhen. Sie kann nach fruchtlosem Ablauf der Frist das Zwangsgeld verhängen und das betreffende Geschäft auf Kosten der Pfarrerinnen und Pfarrer ausführen lassen. Vor diesen Maßnahmen sind die Pfarrerinnen und Pfarrer zu hören. Das Zwangsgeld kann nur zweimal aus dem selben Grunde verhängt werden.</p> <p>(2) Gegen die Verhängung des Zwangsgeldes können die Pfarrerinnen und Pfarrer innerhalb einer Frist von einem Monat nach Bekanntgabe der Verfügung das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht anrufen. Das Rechtsmittel hat keine aufschiebende Wirkung.</p> | |
| <p>§ 60 Vorläufige Untersagung der Dienstausbübung (1) Pfarrerinnen und Pfarrern kann die Ausübung des Dienstes aus wichtigen dienstlichen Interessen ganz oder teilweise untersagt werden. Das Verbot erlischt, wenn nicht bis zum Ablauf von drei Monaten gegen die Pfarrerin oder den Pfarrer ein Disziplinarverfahren oder ein auf Rücknahme der Berufung, auf Veränderung des Pfarrdienstverhältnisses oder auf Entlassung gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist. (2) Die Möglichkeit, aufgrund anderer kirchengesetzlicher Vorschriften die Ausübung des Dienstes zu untersagen, bleibt unberührt.</p> | <p>§ 32 (2) Die Kirchenleitung kann Pfarrerinnen und Pfarrern nur in den durch dieses oder ein anderes Kirchengesetz bezeichneten Fällen von ihren Dienstgeschäften beurlauben. Wird die Einleitung eines Verfahrens für erforderlich gehalten, mit dem eine vorläufige Dienstenthebung verbunden werden kann, so ist die Kirchenleitung berechtigt, den Pfarrerinnen und Pfarrern bis zur endgültigen Entscheidung die Ausübung des Dienstes vorläufig zu untersagen, wenn ein weiteres Wirken den Auftrag des Amtes oder das Ansehen der Kirche gefährden würde. Diese Maßnahme, mit der eine Minderung des Diensteinkommens der Pfarrerinnen und Pfarrer nicht verbunden sein darf, ist nur für die Dauer von höchstens einem Monat zulässig.</p> | |
| <p>Kapitel 5 Personalakten § 61 Personalaktenführung (1) Für jede Pfarrerin und jeden Pfarrer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. (2) Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die</p> | <p>§ 31 (1) Personalakten über die Pfarrerinnen und Pfarrer werden nur bei der Kirchenleitung geführt. (2) Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben, auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses, ein Recht auf</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>die Pfarrerin oder den Pfarrer betreffen, soweit sie mit dem Pfarrdienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; hierzu gehören auch in Dateien gespeicherte, personenbezogene Daten (Personalaktendaten). Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Pfarrdienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungsakten, sind nicht Bestandteil der Personalakten. Wird die Personalakte in Grund- und Teilakten gegliedert, so ist in die Grundakte ein vollständiges Verzeichnis aller Teilakten aufzunehmen. Ist die Führung von Nebenakten erforderlich, ist auch dies in der Grundakte zu vermerken.</p> <p>(3) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden. Soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist, richten sich Verarbeitung und Nutzung sowie Übermittlung der Personalaktendaten nach dem Kirchengesetz über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils geltenden Fassung.</p> <p>(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören; ihre Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen. Anonyme Schreiben dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden.</p> <p>(5) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen sind, falls sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, 2. für die Pfarrerin oder den Pfarrer ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen. | <p>Einsicht in ihre vollständigen Personalakten.</p> <p>(3) Prüfungsvorgänge, einschließlich der bis zur Zweiten Theologischen Prüfung abgegebenen gutachterlichen Äußerung sowie Bewerbungsunterlagen gehören nicht zu den Personalakten.</p> <p>(4) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Die Äußerung der Pfarrerrinnen und Pfarrer ist in ihre Personalakten zu nehmen.</p> <p>(5) Erteilt die Kirchenleitung zu einer Beanstandung der Amtsführung der Pfarrerrinnen und Pfarrer einen schriftlichen Bescheid, so ist eine Abschrift hiervon zu den Personalakten zu nehmen.</p> <p>(6) Für die Tilgung von Eintragungen in die Personalakten gelten die Vorschriften für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte.</p> | |
|---|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>Die Frist nach Satz 1 Nummer 2 wird durch neue Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf-, Disziplinar- oder Lehrbeurkundungsverfahrens unterbrochen. Stellt sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.</p> <p>(6) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p> | | |
| <p>§ 62 Einsichts- und Auskunftsrecht</p> <p>(1) Pfarrern und Pfarrerinnen haben, auch nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Dies gilt ebenso für die von ihnen beauftragten Angehörigen. Ihren Bevollmächtigten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, Erbinnen und Erben, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und für deren Bevollmächtigte.</p> <p>(2) Pfarrern und Pfarrerinnen haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Pfarrdienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Pfarrern und Pfarrerinnen mit Daten Dritter oder mit Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist den Pfarrern und Pfarrerinnen Auskunft zu erteilen. Das Recht auf Einsicht in die Ausbildungs- und Prüfungsakten regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Be-</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>reich. (3) Die personalaktenführende Stelle bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, können auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers Kopien gefertigt werden. (4) Das Recht auf Auskunft steht dem Recht auf Einsicht gleich; insoweit gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend. (5) Kenntnisse, die durch Akteneinsicht erlangt sind, unterliegen der Amtsverschwiegenheit nach § 31. (6) Die Einsicht in Ermittlungsakten eines Disziplinarverfahrens und die Unterrichtung über die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten für diese Akten regelt das Disziplinarrecht.</p> | | |
| <p>Kapitel 6 Nebentätigkeit § 63 Nebentätigkeit, Grundsatz Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen eine Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches oder kirchliches Ehrenamt) nur übernehmen, wenn dies mit ihrem Amt und mit der sorgfältigen Erfüllung ihrer Dienstpflichten vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen.</p> | | |
| <p>§ 64 Angeordnete Nebentätigkeiten (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, nach Maßgabe des für sie geltenden Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse auf Verlangen der zuständigen oder vorgesetzten aufsichtführenden Personen oder Stellen eine Nebentätigkeit im kirchlichen Interesse auch ohne Vergütung zu übernehmen, soweit sie die erforderliche Eignung dafür besitzen und ihnen die Übernahme zugemutet werden kann. (2) Mit dem Beginn des Ruhestandes oder des Wartestandes oder mit der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses endet eine Nebentätigkeit nach Absatz 1, wenn im Einzelfall nicht etwas anderes bestimmt</p> | | <p>§ 10. Angeordnete Nebentätigkeit (Zu § 64 Absatz 1 PfdG.EKD). (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, auf Verlangen der oder des Dienstvorgesetzten oder der obersten Dienstbehörde eine Nebentätigkeit im kirchlichen Interesse auch ohne Vergütung zu übernehmen, soweit sie die erforderliche Eignung dafür besitzen und die Übernahme ihnen zugemutet werden kann. (2) Mit dem Beginn des Ruhestandes oder des Wartestandes oder mit der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses endet die Nebentätigkeit nach Absatz 1, wenn im Einzelfall nichts anderes bestimmt wird.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>wird.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die aus einer auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung übernommenen Tätigkeit in einem Leitungs- oder Aufsichtsorgan einer juristischen Person haftbar gemacht werden, haben Anspruch auf Ersatz eines ihnen entstandenen Schadens. Ist der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden, so besteht ein Ersatzanspruch nur dann, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer auf Verlangen einer Person oder einer Stelle gehandelt hat, die die Dienstaufsicht ausübt.</p> | | |
| <p>§ 65 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten</p> <p>(1) Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung. Die Genehmigung kann bedingt, befristet, widerruflich oder mit Auflagen erteilt werden. Jede wesentliche Änderung der Nebentätigkeit ist unverzüglich anzuzeigen.</p> <p>(2) Die Genehmigung ist zu versagen oder zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen des § 63 nicht oder nicht mehr vorliegen. Ein Versagungs- oder Widerrufsgrund liegt insbesondere vor, wenn zu besorgen ist, dass die Nebentätigkeit geeignet ist,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nach Art und Umfang die Pfarrerin oder den Pfarrer so stark in Anspruch zu nehmen, dass die sorgfältige Erfüllung der Dienstpflichten behindert werden kann, 2. die Pfarrerin oder den Pfarrer in einen Widerstreit mit den Dienstpflichten zu bringen, 3. das Ansehen der Kirche oder des Amtes zu beeinträchtigen. | <p>§ 26</p> <p>(1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer bedürfen zur Übernahme jeder Nebentätigkeit, auch wenn sie unentgeltlich ausgeübt wird, der vorherigen Zustimmung der Kirchenleitung. Dies gilt auch für die Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit, die Ausübung eines freien Berufes oder die Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten.</p> <p>(2) Die Zustimmung ist zu versagen, wenn Anlass zur Sorge besteht, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Ergibt sich eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nach Erteilen der Zustimmung, ist diese zu widerrufen.</p> | |
| <p>§ 66 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten</p> <p>(1) Keiner Genehmigung und keiner Anzeige bedürfen folgende Nebentätigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft bei Angehörigen, 2. eine Testamentsvollstreckung nach dem Tod von Angehörigen, 3. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der | <p>§ 26</p> <p>(3) Keiner Zustimmung bedarf</p> <ol style="list-style-type: none"> a) eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische Betätigung oder eine Vortragstätigkeit, b) die Übernahme von Ehrenämtern in Körperschaften, Anstalten, Gesellschaften oder Vereinen, | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Pfarrerin oder des Pfarrers unterliegenden Vermögens, 4. die Tätigkeit in Pfarrvereinen oder anderen Berufsverbänden, 5. die Übernahme von Ehrenämtern, 6. eine nur gelegentlich ausgeübte schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit, 7. eine nur gelegentlich ausgeübte selbständige Gutachtertätigkeit. (2) Keiner Genehmigung, aber einer Anzeige bedürfen Nebentätigkeiten nach Absatz 1 Nummer 6 und 7, wenn sie nicht nur gelegentlich ausgeübt werden. (3) Aus begründetem Anlass kann verlangt werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer über eine Nebentätigkeit nach Absatz 1 oder 2, insbesondere über deren Art und Umfang, schriftlich Auskunft erteilt. (4) Die Übernahme oder Fortführung einer Nebentätigkeit nach Absatz 1 und 2 ist zu untersagen, wenn ein Versagungsgrund nach § 65 Absatz 2 gegeben ist. Sofern es zur sachgerechten und sorgfältigen Erfüllung der Dienstpflichten erforderlich ist, kann die Nebentätigkeit auch bedingt, befristet, widerruflich oder unter Auflagen gestattet werden. Die Ausübung eines kirchlichen Ehrenamtes darf nicht aus Gründen der kirchenpolitischen Einflussnahme untersagt werden.</p> | <p>deren Bestrebungen ausschließlich kirchlichen, wohltätigen, erzieherischen oder beruflichen Zwecken dienen. Die Übernahme ist der Kirchenleitung anzuzeigen. (4) Eine nicht zustimmungspflichtige Nebentätigkeit ist ganz oder teilweise zu untersagen, wenn dadurch die ordnungsgemäße Ausübung des Pfarrdienstes beeinträchtigt wird. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind insoweit auf Verlangen der Kirchenleitung verpflichtet, über Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich Auskunft zu geben. Vor der Entscheidung sind die Pfarrerin oder der Pfarrer und der Pfarrerausschuss zu hören.</p> | |
| <p>§ 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten Die zur Ausführung der §§ 63 bis 66 notwendigen Regelungen können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung treffen. In der Rechtsverordnung kann insbesondere bestimmt werden, 1. ob und inwieweit Pfarrerinnen und Pfarrer mit Bezügen verpflichtet sind, die Vergütungen aus Nebentätigkeiten ganz oder teilweise abzuführen; 2. dass Pfarrerinnen und Pfarrer unverzüglich nach</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Ablauf eines jeden Kalenderjahres eine Abrechnung über die Vergütungen und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten vorzulegen haben;</p> <p>3. unter welchen Voraussetzungen Pfarrerinnen und Pfarrer zur Ausübung von Nebentätigkeiten für dienstliche Zwecke bestimmte Einrichtungen, Personal oder Material in Anspruch nehmen dürfen und in welcher Höhe ein Entgelt hierfür zu entrichten ist.</p> | | |
| <p>Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses</p> <p>Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst</p> <p>§ 68 Beurlaubung und Teildienst</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen auf ihren Antrag ohne Besoldung von der Pflicht zur Dienstleistung ganz freigestellt werden (Beurlaubung).</p> <p>(2) Der Dienstumfang kann auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen bei entsprechender Kürzung der Besoldung bis zur Hälfte des Umfanges eines uneingeschränkten Dienstes ermäßigt werden (Teildienst).</p> <p>(3) Nach Maßgabe der Stellenplanung der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen kann der Dienstumfang auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers im kirchlichen Interesse für begrenzte Zeit unter das nach Absatz 2 zulässige Mindestmaß ermäßigt werden (unterhälftiger Teildienst).</p> | | |
| <p>§ 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind, soweit besondere kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, auf Antrag zu beurlauben, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder 2. nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige | <p>§ 17a (1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf ihren Antrag ohne Dienstbezüge beurlaubt werden, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sie mit einem Kind unter sechs Jahren oder mindestens zwei Kindern unter zehn Jahren in häuslicher Gemeinschaft leben und diese Kinder auch tatsächlich betreuen, 2. andere wichtige familiäre Gründe vorlie- | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>tatsächlich betreuen oder pflegen. Unter denselben Voraussetzungen ist Teildienst zu bewilligen.</p> <p>(2) Die Beurlaubung nach Absatz 1 darf, auch wenn sie mehrfach gewährt wird, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung nach § 71 und unterhältigem Teildienst die Dauer von fünf-zehn Jahren nicht überschreiten.</p> <p>(3) Auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder der Teildienst geändert werden, wenn die Beurlaubung oder der Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Soweit zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen dies erfordern, kann nachträglich die Dauer der Beurlaubung oder des Teildienstes beschränkt oder der Umfang des zu leistendes Teildienstes erhöht werden.</p> <p>(4) Während einer Beurlaubung nach Absatz 1 sollen die Verbindung zum Dienst und der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen erleichtert werden.</p> | <p>gen.</p> <p>Eine Beurlaubung nach Satz 1 kann auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers wiederholt verlängert werden und darf eine Gesamtdauer von sechs Jahren nicht überschreiten. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis zu einer Höchstdauer von neun Jahren verlängert werden. Der Antrag auf Verlängerung der Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen.</p> <p>(3) Mit dem Beginn der Beurlaubung verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer ihre oder seine Pfarrstelle und die ihr oder ihm im Zusammenhang mit der Pfarrstelle übertragenen Nebenämter. Im übrigen dauert das Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau fort; alle Anwartschaften, die im Zeitpunkt der Beurlaubung erworben waren, bleiben gewahrt. Die Zeit der Beurlaubung wird nicht auf das Besoldungsdienstalter und die ruhegehaltfähigen Bezüge angerechnet.</p> <p>(4) Ist die Beurlaubung auf höchstens ein Jahr befristet, so kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer auf Antrag mit Zustimmung des zuständigen Leitungsorgans, im gemeindlichen Dienst mit Zustimmung des Kirchenvorstandes und des Dekanatssynodalvorstandes, die Pfarrstelle belassen werden.</p> <p>(5) Die Ausübung einer anderen Tätigkeit während der Beurlaubung kann genehmigt werden, wenn sie mit dem Amt der Pfarrerin oder des Pfarrers vereinbar ist.</p> | |
| <p>§ 70 Beurlaubung im kirchlichen Interesse</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag im kirchlichen Interesse beurlaubt werden.</p> <p>(2) Die Zeit der Beurlaubung kann nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Versorgungsrechts als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden, sofern die Beurlaubung im Interesse des Dienstherrn liegt. Im Falle eines besonderen Interesses des</p> | <p>§ 17 (1) Pfarrerinnen und Pfarrer können für einen anderen kirchlichen oder sonstigen von der Kirchenleitung anerkannten Dienst oder für eine zusätzliche Ausbildung oder Fortbildung, die im dienstlichen Interesse liegt, auf Zeit oder auf Widerruf beurlaubt werden. Die Dauer der Beurlaubung soll sechs Jahre nicht übersteigen; sie kann in besonders begründeten Fällen für die Dauer eines anderen Dienstes</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Dienstherrn an der Beurlaubung kann die Besoldung belassen werden.</p> <p>(3) Die Beurlaubung soll auf Antrag widerrufen werden, wenn sie der Pfarrerin oder dem Pfarrer nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sie kann von Amts wegen aus kirchlichen oder dienstlichen Interessen beendet werden.</p> | <p>im Sinne von Satz 1 verlängert werden. Die Kirchenleitung entscheidet über die Beurlaubung und zugleich über die Fortzahlung der Dienstbezüge. Versehen Pfarrerinnen oder Pfarrer eine Gemeindepfarrstelle, ist bei einer Beurlaubung von über sechs Monaten die Entscheidung im Benehmen mit dem Kirchenvorstand zu treffen.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer unterstehen, unbeschadet des neu eingegangenen Dienstverhältnisses während der Beurlaubung den Bestimmungen dieses Gesetzes. Die im Zeitpunkt der Beurlaubung erworbenen Anwartschaften bleiben gewahrt. Mit dem Beginn der Beurlaubung verlieren Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Pfarrstelle und die ihnen im Zusammenhang mit der Pfarrstelle übertragenen Nebenämter. Ist die Beurlaubung auf höchstens ein Jahr befristet, so kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer auf Antrag mit Zustimmung des zuständigen Leitungsorgans, im gemeindlichen Dienst mit Zustimmung des Kirchenvorstandes und des Dekanatsynodalvorstandes, die Pfarrstelle belassen werden.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer können unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 auch auf Zeit oder auf Widerruf zum Teil vom Dienst freigestellt werden. Absatz 1 Satz 3 und 4 sowie § 17a Absatz 5 gelten entsprechend; bei einer Gemeindepfarrerin oder einem Gemeindepfarrer ist jedoch das Einvernehmen mit dem Kirchenvorstand herzustellen.</p> | |
| <p>§ 71 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder 2. für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss <p>beurlaubt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung darf, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung nach § 69 und unterhältigem Teildienst die Dauer von</p> | <p>§ 17a</p> <p>(2) Bei Vorliegen eines anderen als in Absatz 1 Ziffer 1 und 2 genannten wichtigen Grundes, kann die Pfarrerin oder der Pfarrer auf Antrag ohne Bezüge bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren – in besonders begründeten Fällen bis zu einer Zeitdauer von sechs Jahren – beurlaubt werden, wenn dienstliche Interessen, bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindedienst auch die Interessen der Gemeinde, nicht entgegenstehen.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>fünfzehn Jahren nicht überschreiten.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrern kann auf Antrag Teildienst bewilligt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Soweit zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen dies erfordern, kann nachträglich die Dauer der Beurlaubung oder des Teildienstes beschränkt oder der Umfang des zu leistendes Teildienstes erhöht werden.</p> <p>(3) Auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder der Teildienst geändert werden, wenn die Beurlaubung oder der Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.</p> <p>(4) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich Regelungen über den Altersteildienst und über eine Sabbatzeit treffen.</p> | <p>§ 17c</p> <p>(1) Den Pfarrerinnen und Pfarrern kann auf ihren Antrag Teilbeschäftigung bewilligt werden, die mindestens die Hälfte eines vollen Dienstes umfassen muss.</p> <p>(2) Die Dauer der Teilbeschäftigung soll mindestens zwei Jahre und höchstens fünf Jahre betragen. Sie kann auf Antrag der Pfarrerinnen und Pfarrer wiederholt verlängert werden. Für die Verlängerung gelten die in Satz 1 genannten Fristen. Während der Dauer der Teilbeschäftigung kann eine Änderung ihres Umfangs oder eine vorzeitige Rückkehr zur Vollbeschäftigung nur bewilligt werden, wenn Gründe der Personal- und Stellenplanung nicht entgegenstehen.</p> <p>(3) Die Teilbeschäftigung kann auf Antrag der Pfarrerinnen und Pfarrer über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren auch in der Weise bewilligt werden, dass der Teil, um den das Maß des Dienstes ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum zusammengefasst wird (Sabbatzeitregelung). Dem Antrag darf nur stattgegeben werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die Teilbeschäftigung spätestens in dem Jahr endet, in dem die Pfarrerin oder der Pfarrer das 63. Lebensjahr vollendet. Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p> <p>(4) Die Teilbeschäftigung wird bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindedienst im Benehmen mit dem Kirchenvorstand bewilligt. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im übergemeindlichen Dienst, denen eine Pfarrstelle oder Planstelle bei einem Dekanat oder Kirchlichen Verband übertragen ist, wird sie im Benehmen mit dem zuständigen Vorstand bewilligt. Pfarrerinnen und Pfarrer verlieren ihre Rechte als Inhaberinnen oder Inhaber einer Pfarrstelle nach fünf Jah-</p> | <p>§ 13 Sabbatzeit (Zu § 71 Absatz 4 PfdG.EKD) Der Teildienst kann auf Antrag der Pfarrerinnen und Pfarrer über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren auch in der Weise bewilligt werden, dass der Teil, um den das Maß des Dienstes ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum zusammengefasst wird (Sabbatzeitregelung). Dem Antrag darf nur stattgegeben werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und der Teildienst spätestens in dem Jahr endet, in dem die Pfarrerin oder der Pfarrer das 63. Lebensjahr vollendet.</p> |
|---|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>ren ununterbrochener Teilbeschäftigung.</p> <p>§ 17d (1) Für eine Teilbeschäftigung, die nicht mit einer Teilstelle verbunden ist, sind die einzelnen Aufgaben und ihr Umfang im Verhältnis zu einer entsprechenden Vollbeschäftigung in einer Dienstordnung gem. § 7a Absatz 4 und 5 festzulegen.</p> <p>(2) Für die Mitgliedschaft teilbeschäftigter Pfarrerinnen und Pfarrer in kirchlichen Körperschaften gilt § 7c.</p> <p>§ 46a (ATZ) (1) Pfarrerinnen und Pfarrern mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeit) bewilligt werden, bei teilzeitbeschäftigten Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Hälfte der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit, sonst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens jedoch mit der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre, wenn</p> <ol style="list-style-type: none">1. die Pfarrerin oder der Pfarrer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat,2. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 beginnt und3. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <p>(2) Auf Bewilligung von Altersteilzeit nach Absatz 1 besteht kein Anspruch. Die Kirchenleitung kann von der Anwendung der Regelung absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche beschränken.</p> <p>(3) Die Altersteilzeit nach Absatz 1 kann in der Weise bewilligt werden, dass</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|---|--|--|
| | <p>1. durchgehend Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird (Teilzeitmodell) oder</p> <p>2. die zu erbringende Arbeitsleistung vollständig in der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums geleistet wird und der Pfarrer anschließend vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell).</p> | |
| <p>§ 72 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot</p> <p>(1) Wird eine Beurlaubung oder ein Teildienst beantragt, so sind die Pfarrerinnen und Pfarrer schriftlich auf die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen hinzuweisen.</p> <p>(2) Beurlaubung aus familiären Gründen und Teildienst dürfen sich bei dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.</p> | <p>§ 17f.</p> <p>(1) Wird eine Beurlaubung oder eine Teilbeschäftigung beantragt, so sind die Pfarrerinnen und Pfarrer vor der Entscheidung über den Antrag schriftlich auf die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen hinzuweisen.</p> <p>(2) Teilbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Pfarrerinnen und Pfarrern in Teilbeschäftigung gegenüber solchen mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.</p> | |
| <p>§ 73 Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes</p> <p>(1) Während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht zuwiderlaufen.</p> <p>(2) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung; Erwerbstätigkeiten im Umfang von mindestens der Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes sind genehmigungspflichtig.</p> | | |
| <p>§ 74 Verfahren</p> <p>(1) Beurlaubung und Teildienst beginnen, wenn kein anderer Zeitpunkt festgesetzt wird, mit dem Ablauf des Monats, in dem der Pfarrerinnen oder dem Pfarrer die Verfügung bekannt gegeben wird. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst sollen der Beginn und das Ende einer Beurlaubung und eines Teildienstes oder eine Änderung dersel-</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>ben jeweils auf den Beginn und das Ende eines Schulhalbjahres oder eines Semesters festgesetzt werden.</p> <p>(2) Ein Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes soll spätestens drei Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes gestellt werden.</p> | | |
| <p>§ 75 Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung</p> <p>(1) Mit dem Beginn einer Beurlaubung verlieren die Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Stelle oder ihren Auftrag im Sinne des § 25 und die damit verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben. Bei kurzfristigen Beurlaubungen können Stelle oder Auftrag belassen werden. Die mit der Stelle verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben können im Einzelfall ganz oder teilweise belassen werden. Die Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, insbesondere Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten, bleiben bestehen, soweit die Beurlaubung dem nicht entgegensteht. Alle Anwartschaften, die im Zeitpunkt der Beurlaubung erworben waren, bleiben gewahrt. Die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften über die Berücksichtigung von Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung bleiben unberührt.</p> <p>(2) Mit der Beurlaubung ruhen die Rechte aus der Ordination im Sinne des § 5 Absatz 5 Satz 2, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird.</p> <p>(3) Während einer Beurlaubung unterstehen Pfarrerinnen und Pfarrer der Lehr- und Disziplinaraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat; sie sollen an Fortbildungsveranstaltungen und Maßnahmen der Personalentwicklung im Sinne des § 55 teilnehmen.</p> <p>(4) Während der Zeit der Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 69) besteht Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Anspruch auf Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer</p> | <p>§ 17</p> <p>(3) Mit dem Beginn der Beurlaubung verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer ihre oder seine Pfarrstelle und die ihr oder ihm im Zusammenhang mit der Pfarrstelle übertragenen Nebenämter. Im übrigen dauert das Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau fort; alle Anwartschaften, die im Zeitpunkt der Beurlaubung erworben waren, bleiben gewahrt. Die Zeit der Beurlaubung wird nicht auf das Besoldungsdienstalter und die ruhegehaltfähigen Bezüge angerechnet.</p> <p>(4) Ist die Beurlaubung auf höchstens ein Jahr befristet, so kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer auf Antrag mit Zustimmung des zuständigen Leitungsorgans, im gemeindlichen Dienst mit Zustimmung des Kirchenvorstandes und des Dekanatssynodalvorstandes, die Pfarrstelle belassen werden.</p> <p>(5) Die Ausübung einer anderen Tätigkeit während der Beurlaubung kann genehmigt werden, wenn sie mit dem Amt der Pfarrerin oder des Pfarrers vereinbar ist.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>1. berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer beihilfeberechtigten Person wird oder</p> <p>2. nach den Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über die Familienversicherung krankenversichert ist oder</p> <p>3. einen Anspruch auf zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit als Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch hat.</p> <p>Im Falle einer Beurlaubung nach § 70 Absatz 2 kann ein Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen in entsprechender Anwendung der Beihilferegulungen für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Anspruch auf Besoldung gewährt werden. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich von den Bestimmungen dieses Absatzes abweichende oder ergänzende Regelungen treffen.</p> | | |
| <p>§ 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes</p> <p>(1) Die Beurlaubung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer oder ihrem Widerruf.</p> <p>(2) Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist verpflichtet, sich rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder eines Teildienstes um eine Stelle zu bewerben. Führt die Bewerbung vor dem Ende der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht zum Erfolg, so soll unter Berücksichtigung des jeweiligen Stellenbesetzungsrechts von Amtes wegen eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 übertragen werden.</p> <p>(3) Steht nach Ablauf einer Beurlaubung weder eine Stelle noch ein Auftrag zur Verfügung, so wird die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Wartestand versetzt. Mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers kann anstelle einer Versetzung in den Wartestand die Beurlaubung um die Zeit bis zur Über-</p> | <p>§ 17b (1) Die Beurlaubung endet mit Ablauf der für sie festgesetzten Frist. Sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, kann die Beurlaubung auf Antrag vor Ablauf des festgelegten Zeitraumes beendet werden.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, sich rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung um eine Pfarrstelle oder einen sonstigen pfarramtlichen Dienst zu bewerben oder einen ihnen angebotenen Dienstauftrag zu übernehmen. Unterlassen sie die Bewerbung oder treten einen übertragenen Dienst nicht an, so scheiden sie mit dem Ende der Beurlaubung aus dem Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau aus. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist vorher zu hören.</p> <p>(3) Bleiben die Bewerbungen der Pfarrerin oder des</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>tragung einer Stelle oder eines Auftrages verlängert werden.</p> | <p>Pfarrers ohne Erfolg und kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer aus nicht von ihr oder ihm zu vertretenden Gründen mit dem Ende der Beurlaubung kein Dienstauftrag erteilt werden, wird die Beurlaubung bis zur Übertragung eines Dienstauftrages, längstens jedoch für die Dauer von einem Jahr verlängert. Ist auch diese Frist erfolglos abgelaufen, ist der Pfarrer in den Wartestand zu versetzen.</p> <p>§ 17e Die Teilbeschäftigung endet mit Ablauf der für sie festgesetzten Frist. Die Pfarrerrinnen und Pfarrer, die nicht Inhaberinnen oder Inhaber einer Pfarrstelle sind, sind verpflichtet, sich rechtzeitig vor Ablauf der Frist um eine Pfarrstelle zu bewerben oder einen ihnen angebotenen vollen Dienstauftrag zu übernehmen. Lehnen sie dies ohne hinreichenden Grund ab oder bleibt die Bewerbung ohne Erfolg, wird die Teilbeschäftigung bis zur Übernahme eines vollen Dienstauftrages verlängert und gegebenenfalls mit einem neuen Dienstauftrag verbunden.</p> | |
| <p>Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand § 77 Abordnung (1) Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der bisherigen Stelle oder des bisherigen Auftrages im Sinne des § 25. Die Abordnung erfolgt im dienstlichen Interesse. Sie kann ganz oder teilweise erfolgen. (2) Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei einer teilweisen Abordnung insgesamt länger als zwölf Monate dauert oder 2. bei einer Abordnung im Ganzen insgesamt länger als sechs Monate dauert oder | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>3. zu einem anderen Dienstherrn erfolgt.</p> <p>(3) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Einverständnis ist schriftlich zu erklären.</p> <p>(4) Für die abgeordneten Pfarrerinnen und Pfarrer sind die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer entsprechend anzuwenden mit Ausnahme der Regelungen über die Amtsbezeichnung (§ 29), die Zahlung von Bezügen, von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen und von Versorgung (§ 49 Absatz 1).</p> | | |
| <p>§ 78 Zuweisung</p> <p>(1) Eine Zuweisung ist die befristete oder unbefristete Übertragung einer der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer Einrichtung oder einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes. Die Zuweisung kann ganz oder teilweise erfolgen. Die Rechtsstellung der Pfarrerin oder des Pfarrers bleibt unberührt.</p> <p>(2) Die Zuweisung erfolgt im kirchlichen Interesse. Sie bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrern mit einer Stelle oder einem Auftrag im Sinne des § 25 in einer Einrichtung, die ganz oder teilweise in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der Kirche oder der Diakonie umgebildet wird, kann auch ohne ihre Zustimmung im kirchlichen Interesse eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden.</p> <p>(4) Die Zuweisung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer. Sie kann im dienstlichen oder kirchlichen Interesse beendet werden.</p> <p>(5) Bei einer Zuweisung von insgesamt nicht mehr als einem Jahr tritt ein Verlust der Stelle nur mit Zu-</p> | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>stimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers ein. Im Übrigen gilt § 76 entsprechend.</p> | | |
| <p>§ 79 Versetzung (1) Versetzung ist die Übertragung einer anderen Stelle oder eines anderen Auftrages im Sinne des § 25 unter Verlust der bisherigen Stelle oder des bisherigen Auftrages. (2) Pfarrerrinnen und Pfarrer können um der Unabhängigkeit der Verkündigung willen nur versetzt werden, wenn sie sich um die andere Verwendung bewerben oder der Versetzung zustimmen oder wenn ein besonderes kirchliches Interesse an der Versetzung besteht. Ein besonderes kirchliches Interesse liegt insbesondere vor, wenn 1. die befristete Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages im Sinne des § 25 endet, 2. die Wahrnehmung eines Aufsichtsamtes endet, das mit der bisherigen Stelle oder dem bisherigen Auftrag im Sinne des § 25 verbunden ist, 3. aufgrund verbindlich beschlossener Stellenplanung ihre Stelle aufgehoben wird, unbesetzt sein oder einen anderen Dienstumfang erhalten soll, oder wenn ihr Dienstbereich neu geordnet wird,</p> | <p>§ 35. (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer, die Inhaberinnen und Inhaber einer Pfarrstelle oder einer anderen Planstelle sind, können grundsätzlich während der Dauer der Übertragung der Pfarrstelle oder Planstelle nicht ohne ihre Zustimmung aus ihrer Stelle versetzt werden. (2) Pfarrerrinnen und Pfarrer können durch schriftliche Erklärung gegenüber der Kirchenleitung auf ihre Pfarrstelle verzichten. (3) Ist einer Pfarrerin oder einem Pfarrer eine Pfarrstelle oder eine andere Planstelle übertragen, die der Wahrnehmung übergemeindlicher Aufgaben dient, hat die Kirchenleitung spätestens ein Jahr vor Ablauf der Zeitdauer über eine Verlängerung zu beschließen und die Entscheidung der Pfarrerin oder dem Pfarrer unverzüglich mitzuteilen. Vor der Beschlussfassung hat das zuständige Leitungsorgan mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer ein Gespräch zu führen, in dem die bisherige Tätigkeit der Pfarrerin oder des Pfarrers auszuwerten ist. Beschließt das zuständige Leitungsorgan die Fortsetzung der Tätigkeit, so kann die Kirchenleitung die Übertragung der Pfarrstelle oder Planstelle um die vorgesehene Zeitdauer verlängern. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres verlängert sich die Übertragung bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Verlängerung kann nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen. Wiederholung ist möglich. (4) Ist einer Pfarrerin oder einem Pfarrer eine Gemeindepfarrstelle übertragen, hat der Kirchenvorstand rechtzeitig vor Ablauf von zehn Jahren der Amtsinhaberschaft über eine Fortsetzung der Tätig-</p> | <p>--> Ziffer 3 ist in der EKHN bisher in § 5 PfStG geregelt:</p> <p><i>„§ 5. (1) Die Kirchenleitung kann auf Antrag des Dekanatssynodalvorstandes eine gemeindliche Pfarr- oder Pfarrvikarstelle als Ergebnis des Zuweisungsverfahrens nach § 4 Absatz 2 auch dann verändern oder aufheben, wenn sie einer Inhaberin oder einem Inhaber auf Dauer übertragen ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine übergreifende Neuordnung von Pfarrstellen in einem Dekanat erfolgt. Eine Veränderung oder Aufhebung der Stelle soll nicht vor Ablauf von fünf Jahren nach Übertragung der Stelle erfolgen. Die Inhaberin oder der Inhaber ist vorher zu hören. (2) Die Einschränkung und die Aufhebung der Stelle sind der Inhaberin oder dem Inhaber im Fall des Ab-</i></p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>4. es zur Sicherung einer ordnungsgemäßen Gesamtbesetzung der Stellen im Bereich ihres Dienstherrn notwendig ist,</p> | <p>keit in geheimer Abstimmung zu beschließen. Vor der Beschlussfassung hat der Kirchenvorstand mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Beisein der Dekanin oder des Dekans oder einer oder einem von diesen benannten Vertreterin oder Vertreter ein Gespräch zu führen, in welchem das Konzept der pastoralen Arbeit der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers im Blick auf die Anforderungen in der Gemeinde auszuwerten ist. Die Pröpstin oder der Propst ist zu beteiligen (Artikel 56 Absatz 5 Kirchenordnung). Beschließt der Kirchenvorstand mit der Stimmenmehrheit der gesetzlichen Zahl der Mitglieder (§ 22 Absatz 2 Pfarrstellengesetz) die Fortsetzung der Tätigkeit, so wird die Übertragung der Pfarrstelle um fünf Jahre verlängert. Rechtzeitig vor Ablauf der fünfjährigen Verlängerung hat der Kirchenvorstand erneut über die Fortsetzung der Tätigkeit in geheimer Abstimmung gemäß der Sätze 1 bis 4 zu beschließen. Nach der Vollendung des 58. Lebensjahres verlängert sich die Übertragung der Pfarrstelle bis zum Beginn des Ruhestandes. Eine Verlängerung kann nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers erfolgen. Wiederholung ist möglich.</p> <p>(5) Kommt ein Beschluss gemäß Absatz 4 Satz 4 oder 5 nicht zustande, ist die Abstimmung in einer Frist von mindestens einer Woche und höchstens einem Monat zu wiederholen. Wird auch dann die erforderliche Mehrheit nicht erreicht, so hat sich die Pfarrerin oder der Pfarrer unverzüglich um eine andere Pfarrstelle zu bewerben. Die Übertragung der Gemeindepfarrstelle wird zu diesem Zweck bis zu zwei Jahre verlängert.</p> | <p>satz 1 schriftlich bekannt zu geben und werden erst nach Ablauf eines Jahres seit der Bekanntgabe wirksam. Mit der Aufhebung der Stelle erlöschen die Rechte als Stelleninhaberin oder Stelleninhaber.“</p> <p>--> Diese Regelung ist im Pfarrstellengesetz zu streichen und folgende Ausführungsbestimmung zu formulieren:</p> <p>§ 11. Versetzung (Zu § 79 Absatz 2 Satz 2 Ziffer 3 PfdG.EKD).</p> <p>Steht aufgrund verbindlich beschlossener Stellenplanung fest, dass ihre Stelle aufgehoben wird, unbesetzt sein oder einen anderen Dienstumfang erhalten soll, oder wenn ihr Dienstbereich neu geordnet wird, können Pfarrerinnen und Pfarrer versetzt werden. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist vorher zu hören.</p> <p>An der bisherigen „Schutzfrist“ von fünf Jahren wird nicht festgehalten. Eine gesamtkirchliche Steuerung ist wichtiger denn je. Der Schutz der Pfarrperson wird gewährleistet durch einen „individuellen Sozialplan“, da bei einer Versetzung auf die Situation des Pfarrers/der Pfarrerin Rücksicht genommen wird (Ermessenentscheidung der Kirchenleitung, die gerichtlich überprüfbar ist).</p> <p>--> Ziffer 4: einen solchen Versetzungstatbestand sah das Recht der EKHN bisher nicht vor. Es besteht zwar die Möglichkeit, diesen Versetzungstatbestand auszuschließen, davon wird aber kein Gebrauch gemacht. Eine gesamtkirchliche Steuerung ist wichtiger denn je. Der Schutz der Pfarrperson wird gewährleistet durch einen „individuellen Sozialplan“, da bei einer Versetzung auf die Situation des Pfarrers/der Pfarrerin</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|--|
| <p>5. in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird,</p> <p>6. sie wegen ihres Gesundheitszustandes in der Ausübung ihres bisherigen Dienstes wesentlich beeinträchtigt sind.</p> <p>(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag im Sinne des § 25 sowie Gemeindepfarrerrinnen und Gemeindepfarrer (§ 27), die keine Stelle innehaben, können über die in Absatz 2 genannten Gründe hinaus ohne ihre Zustimmung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag versetzt werden, wenn dafür ein kirchliches Interesse besteht.</p> <p>(4) Sieht das Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen oder glied-kirchlichen Zusammenschlüsse vor, dass zwei Pfarrerrinnen oder Pfarrern, deren Dienstumfang jeweils eingeschränkt ist, gemeinsam eine Stelle übertragen werden kann, so kann, wenn das Pfarrdienstverhältnis einer beteiligten Person verändert wird oder endet, auch die andere beteiligte Person versetzt werden. Die §§ 83 bis 85 sind anwendbar.</p> <p>(5) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich von den Regelungen des Absatzes 2 Satz 2 Nummer 3 und 4 und des Absatzes 4 abweichen.</p> | <p>§ 35a (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer können abweichend von § 35 ohne ihre Zustimmung aus ihrer Stelle versetzt werden, wenn</p> <p>a) sie wegen ihres Gesundheitszustandes in der Führung ihres Amtes erheblich behindert sind, oder</p> <p>b) aus anderen Gründen eine gedeihliche Führung ihres Amtes als Inhaberinnen oder Inhaber der Stelle nicht mehr zu erwarten ist; die Versetzung ist auch dann zulässig, wenn die Gründe nicht in der Person der Pfarrerrin oder des Pfarrers liegen.</p> <p>(2) Eine Versetzung nach Absatz 1 ist unzulässig, sobald gegen Pfarrerrinnen und Pfarrer ein förmliches Disziplinarverfahren, ein Verfahren nach dem Kirchengesetz über das Kollegium für theologische Lehrgespräche oder ein Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand eingeleitet ist.</p> <p>§ 36 (1) Das Verfahren nach § 35a Absatz 1 a wird von der Kirchenleitung eingeleitet und durch eine Entscheidung abgeschlossen.</p> <p>(2) Vor der Entscheidung der Kirchenleitung sind die Pfarrerrin oder der Pfarrer und der Kirchenvorstand, bei Inhaberinnen oder Inhabern einer Dekanats- oder Verbandspfarrstelle der Dekanatssynodalvorstand oder der Verbandsvorstand, zu hören. Die Kirchenleitung und der Pfarrerausschuss haben die Pfarrerrin oder den Pfarrer auf ihren oder seinen Antrag mündlich anzuhören. Auf dieses Recht ist sie</p> | <p>Rücksicht genommen wird (Ermessenentscheidung der Kirchenleitung, die gerichtlich überprüfbar ist). Die Sicherung einer ordnungsgemäßen Gesamtbesetzung der Stellen setzt ein strukturelles Defizit voraus.</p> <p>--> Ziffer 5: bisher „Ungedeihlichkeitsverfahren“; §§ 35a bis 38</p> <p>Diese §§ sollten nicht wieder übernommen werden, da sie sich in der Praxis als schwer durchführbar erwiesen haben und sie nicht den erhofften Schutz für die Pfarrerrinnen und Pfarrer geboten haben.</p> <p>Das Verfahren sollte wie in § 80 Absatz 2 PfdG.EKD übernommen werden (siehe dort).</p> |
|--|---|--|

oder er hinzuweisen. Bei Anhörung und auch in dem weiteren Verfahren kann die Pfarrerin oder der Pfarrer eine Person ihres oder seines Vertrauens und eine Bevollmächtigte oder einen Bevollmächtigten beteiligen. Bevollmächtigte müssen die Voraussetzungen für Bevollmächtigte nach dem Kirchengesetz über das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht erfüllen. Der Pfarrerausschuss ist nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über den Pfarrerausschuss zu beteiligen.

(3) Die Entscheidung der Kirchenleitung ist zu begründen und der Pfarrerin oder dem Pfarrer schriftlich bekannt zu geben.

§ 36a (1) Wird über die Notwendigkeit der Versetzung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers nach § 35a Absatz 1 b im Kirchenvorstand beraten, so darf ein dahingehender Beschluss erst gefasst werden, nachdem eine gemeinsame Beratung mit dem Dekanatssynodalvorstand stattgefunden hat und ein Schlichtungsverfahren gescheitert ist. Ein vorher gefasster Beschluss ist unwirksam. Die oder der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, bei eigener Betroffenheit die Stellvertreterin oder der Stellvertreter, unterrichtet unverzüglich die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Dekanatssynodalvorstandes.

(2) Führen die Gespräche des Dekanatssynodalvorstandes mit den Beteiligten binnen zwei Monaten nicht zu einer Beilegung der Unstimmigkeiten, so stellt er fest, dass ein Schlichtungsverfahren erforderlich ist, und teilt dies der Pröpstin oder dem Propst mit. Gleichzeitig fordert er den Kirchenvorstand und die Pfarrerin oder den Pfarrer auf, binnen vier Wochen jeweils eine Schlichterin oder einen Schlichter aus einer Liste von Personen zu benennen, die vom Leitenden Geistlichen Amt dafür allgemein als Schlichterin oder Schlichter empfohlen

| | | |
|--|--|--|
| | <p>werden.</p> <p>(3) Als Schlichterin oder Schlichter kann nicht tätig sein, wer einer Kirchengemeinde desselben Dekanats angehört oder Angehörige oder Angehöriger der Pfarrerin oder des Pfarrers oder eines Mitglieds des Kirchenvorstandes im Sinne von § 42 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung ist. Die Pfarrerin oder der Pfarrer und der Kirchenvorstand können eine Schlichterin oder einen Schlichter wegen Besorgnis der Befangenheit ablehnen, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen ihre oder seine Unparteilichkeit zu rechtfertigen. Über die Ablehnung entscheidet der Dekanatssynodalvorstand. Seine Entscheidung ist endgültig. Wird von einer Seite innerhalb der Frist keine Schlichterin oder kein Schlichter benannt, gilt die Schlichtung als gescheitert.</p> <p>(4) Die Schlichtung dient dem Ziel einer einvernehmlichen Behebung der Unstimmigkeiten. Die beiden gemäß Absatz 2 benannten Schlichterinnen oder Schlichter führen die dazu erforderlichen Gespräche, in jedem Fall mit dem Kirchenvorstand und der Pfarrerin oder dem Pfarrer. Beide Seiten können dazu eine Person ihres Vertrauens beiziehen. Bleibt das Schlichtungsverfahren innerhalb von drei Monaten seit der Feststellung des Dekanatssynodalvorstandes nach Absatz 2 ohne Erfolg, gilt die Schlichtung als gescheitert. Die Kirchenverwaltung kann diese Frist auf übereinstimmenden Antrag des Kirchenvorstandes und der Pfarrerin oder des Pfarrers einmalig um höchstens zwei Monate verlängern. Findet während des Schlichtungsverfahrens eine Gemeindeversammlung statt, regelt der Dekanatssynodalvorstand die Leitung und nimmt zusammen mit den Schlichterinnen oder den Schlichtern daran teil.</p> | |
|--|--|--|

(5) Nach Ablauf der in Absatz 4 genannten Frist teilen die Schlichterinnen und Schlichter dem Dekanatssynodalvorstand schriftlich mit, ob das Schlichtungsverfahren Erfolg hatte. Der Dekanatssynodalvorstand unterrichtet den Kirchenvorstand, die Pfarrerin oder den Pfarrer, die Pröpstin oder den Propst und die Kirchenverwaltung.

(6) Kommt es innerhalb von sechs Jahren nach Abschluss eines Schlichtungsverfahrens bei unveränderter Besetzung der Pfarrstelle wieder zu Unstimmigkeiten, so ist ein erneutes Schlichtungsverfahren nicht einzuleiten. Diese Feststellung trifft der Dekanatssynodalvorstand. Danach unterrichtet er den Kirchenvorstand, die Pfarrerin oder den Pfarrer, die Pröpstin oder den Propst und die Kirchenverwaltung.

§ 36b (1) Ist die Schlichtung gescheitert oder entfallen, so muss der Kirchenvorstand innerhalb von vier Wochen nach Eingang der Mitteilung des Dekanatssynodalvorstandes gemäß § 36a Absatz 5 oder 6 in einer Sitzung entscheiden, ob er eine Versetzung der Pfarrerin oder des Pfarrers nach § 35a Absatz 1 b beantragt.

(2) Die oder der Vorsitzende des Dekanatssynodalvorstandes beruft diese Sitzung unverzüglich ein und leitet sie. Die Verkürzung der Einladungsfrist nach § 36 Absatz 2 der Kirchengemeindeordnung ist nicht zulässig. Die Pfarrerrinnen und Pfarrer mit einem Dienst in der Gemeinde nehmen an der Beratung und der Abstimmung nicht teil. § 42 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung ist zu beachten. Die Pröpstin oder der Propst und die Dekanin oder der Dekan sind einzuladen.

(3) Der Kirchenvorstand ist in dieser Sitzung beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel der gesetzlichen Zahl seiner zu wählenden Mitglieder zuzüglich der berufenen Mitglieder anwesend sind. Die

nach § 42 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung nicht stimmberechtigten Mitglieder werden nicht mitgerechnet. Wird die Beschlussfähigkeit nicht erreicht, so ist unverzüglich eine neue Sitzung des Kirchenvorstandes einzuberufen. Der Zeitpunkt dieser Sitzung darf höchstens vierzehn Tage später liegen. Bei dieser zweiten Sitzung, die dieselbe Tagesordnung wie die erste haben muss, ist der Kirchenvorstand beschlussfähig, wenn die Mehrheit der gewählten und berufenen stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Bei der Einladung ist hierauf ausdrücklich hinzuweisen.

(4) Die Gründe für und gegen eine Versetzung sind zu erörtern. Über einen Antrag auf Versetzung ist geheim und schriftlich abzustimmen. Der Antrag bedarf zu seiner Annahme der Mehrheit der gewählten und berufenen stimmberechtigten Mitglieder des Kirchenvorstandes.

(5) Die vorgebrachten Gründe für und gegen eine Versetzung sind in einer Sitzungsniederschrift festzuhalten. Im übrigen gilt § 39 der Kirchengemeindeordnung.

(6) Die oder der Vorsitzende des Dekanatssynodalvorstandes legt die Niederschrift über die Sitzung des Kirchenvorstandes unverzüglich der Kirchenleitung und der Pröpstin oder dem Propst vor.

§ 36c (1) Im Fall des § 35a Absatz 1 b leitet die Kirchenleitung innerhalb von vier Wochen auf Antrag des Kirchenvorstandes oder von Amts wegen ein Versetzungsverfahren ein.

(2) In dem Verfahren ist die Pfarrerin oder der Pfarrer zu hören. Sie oder er kann eine mündliche Anhörung durch die Kirchenleitung und den Pfarrerausschuss beantragen. Auf dieses Recht ist sie oder er

hinzuweisen. Sie oder er kann eine Person ihres oder seines Vertrauens beiziehen. Bevollmächtigte müssen die Voraussetzungen für Bevollmächtigte nach dem Kirchengesetz über das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht erfüllen.

(3) Wurde das Verfahren von Amts wegen eingeleitet, so ist auch der Kirchenvorstand zu hören.

(4) Die Kirchenleitung kann schriftliche Stellungnahmen der Pröpstin oder des Propstes, der Dekanin oder des Dekans und des Dekanatssynodalvorstandes einholen.

(5) Der Pfarrerausschuss ist nach den Vorschriften des Kirchengesetzes über den Pfarrerausschuss zu beteiligen.

(6) Die Kirchenleitung entscheidet binnen zwei Monaten nach Einleitung des Verfahrens über die Versetzung.

§ 37 (1) Die Kirchenleitung kann die Pfarrerin oder den Pfarrer vor einer Entscheidung nach § 35a Absatz 1 längstens für drei Monate ganz oder teilweise vom Dienst beurlauben oder ihr oder ihm einen anderen Dienstauftrag erteilen. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist vorher zu hören.

(2) Eine Klage gegen die Entscheidung hat keine aufschiebende Wirkung. Das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht kann auf Antrag die aufschiebende Wirkung anordnen.

§ 38 (1) Stellt die Kirchenleitung nach Abschluss des Verfahrens fest, dass eine Versetzung der Pfarrerin oder des Pfarrers notwendig ist, und stehen die Gründe dafür einer anderweitigen Verwendung nicht entgegen, fordert sie sie oder ihn auf, sich innerhalb

| | | |
|---|--|--|
| | <p>einer Frist von längstens sechs Wochen um eine andere Pfarrstelle zu bewerben oder innerhalb dieser Frist einen anderen von der Kirchenleitung erteilten Dienstauftrag zu übernehmen. Die Bewerbungen bedürfen der Zustimmung der Kirchenverwaltung. Die Bewerbung um eine Pfarrstelle der bisherigen Gemeinde ist unzulässig.</p> <p>(2) Eine Beurlaubung nach § 37 verlängert sich bis zur Übernahme eines neuen Dienstauftrages oder einer Versetzung in den Wartestand nach § 39.</p> <p>§ 38a (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer, die nicht Inhaberin oder Inhaber einer Pfarrstelle oder einer anderen Planstelle sind, können versetzt werden. Sie müssen versetzt werden, wenn die Voraussetzungen des § 35a Absatz 1 Buchstabe a oder Buchstabe b vorliegen.</p> <p>(2) Im Fall des Absatz 1 Satz 2 sind die Pfarrerrinnen und Pfarrer vor der Entscheidung zu hören. Bei der Erteilung eines neuen Dienstauftrages ist nach Möglichkeit auf ihre persönlichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen. Für eine Beurlaubung vom Dienst gilt § 37.</p> | |
| <p>§ 80 Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren (1) Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes im Sinne des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 liegt vor, wenn die Erfüllung der dienstlichen oder der gemeindlichen Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Verhältnis zwischen der Pfarrerrin oder dem Pfarrer und nicht unbeträchtlichen Teilen der Gemeinde zerrüttet ist oder das Vertrauensverhältnis zwischen der Pfarrerrin oder dem Pfarrer und dem Vertretungsorgan der Gemeinde zerstört ist und</p> | | <p>§ 12. Versetzungsvoraussetzungen (Zu 80 PfdG.EKD). Die erforderlichen Erhebungen nach § 80 Absatz 2 PfdG.EKD werden durch die Kirchenverwaltung durchgeführt. Die Erhebungen können bei einer Gemeindepfarrerrin oder einem Gemeindepfarrer nur durchgeführt werden, wenn mit der Pfarrerrin oder dem Pfarrer und der Kirchenvorstand ein geregelttes Mediationsverfahren durchgeführt worden ist. Anzuhören sind die Pfarrerrin oder der Pfarrer, dem Kirchenvorstand oder das zuständige Leitungsorgan,</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>nicht erkennbar ist, dass das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich handelt. Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.</p> <p>(2) Zur Feststellung der Voraussetzungen des Absatzes 1 werden die erforderlichen Erhebungen durchgeführt. Der Beginn der Erhebungen wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer mitgeteilt. Sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes angeordnet wird, nehmen Pfarrerrinnen und Pfarrer für die Dauer der Erhebungen den Dienst in der ihnen übertragenen Stelle oder in dem ihnen übertragenen Auftrag nicht wahr. Während dieser Zeit soll eine angemessene Aufgabe übertragen werden.</p> <p>(3) Zur Feststellung der Voraussetzungen des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 kann eine amts- oder vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. § 91 Absatz 3 und 5 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Versetzungen zu einem anderen Dienstherrn bedürfen der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers. Bei einem Wechsel des Dienstherrn wird die Versetzung von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Pfarrdienstverhältnis wird mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; dieser tritt an die Stelle des bisherigen. Auf die Rechtsstellung der Versetzten sind die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften anzuwenden.</p> | | <p>die zuständige Dekanin oder der zuständige Dekan und die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst.</p> <p><i>(Dass der Pfarrerausschuss anzuhören ist, ergibt sich aus dem Pfarrerausschussgesetz).</i></p> |
| <p>§ 81 Regelmäßiger Stellenwechsel Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz ein besonderes Verfahren regeln, nach dem Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (§ 27), die mindestens zehn Jahre in derselben Gemeinde tätig sind und das 57. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, versetzt werden können.</p> | | |
| <p>§ 82 Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Das Pfarrdienstverhältnis kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers in ein Kirchenbeamtenverhältnis umgewandelt werden, wenn ein dienstliches Interesse besteht. In diesem Fall wird das Pfarrdienstverhältnis als Kirchenbeamtenverhältnis fortgesetzt. Die Vorschriften über die Ordination (§§ 3 bis 7) und die daraus folgenden Rechte und Pflichten bleiben unberührt.</p> | | |
| <p>§ 83 Versetzung in den Wartestand (1) Wartestand ist die vorübergehende dienstrechtliche Stellung, in der einer Pfarrerin oder einem Pfarrer, ohne beurlaubt oder in den Ruhestand versetzt zu sein, weder eine Stelle noch ein anderer Auftrag im Sinne des § 25 übertragen ist. (2) Neben den anderen in diesem Kirchengesetz genannten Fällen werden Pfarrfrauen und Pfarrer in den Wartestand versetzt, wenn eine Versetzung in eine andere Stelle in den Fällen des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und 5 nicht durchführbar ist. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich bestimmen, dass eine Versetzung in den Wartestand nur dann erfolgen darf, wenn weder eine Stelle noch ein Auftrag im Sinne des § 25 Absatz 2 übertragen werden kann. (3) Anstelle einer Versetzung nach § 79 Absatz 2 Satz 2 kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers eine Versetzung in den Wartestand erfolgen.</p> | <p>§ 39. (1) Die Kirchenleitung versetzt Pfarrfrauen und Pfarrer in den Wartestand, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aus den Gründen des § 35a Absatz 1 Buchstabe a eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist, 2. aus den Gründen des § 35a Absatz 1 Buchstabe b eine gedeihliche Führung des Amtes auch bei einer anderweitigen Verwendung nicht zu erwarten ist, 3. sie es ablehnen, einer Aufforderung nach § 38 Absatz 1 nachzukommen, oder eine anderweitige Verwendung innerhalb von drei Monaten seit der Aufforderung nicht zustande kommt, 4. ihnen nach Ablauf einer Beurlaubung (17b Absatz 3) kein pfarramtlicher Dienst übertragen werden kann, 5. sie sich bis zum Ablauf der Frist des §35 Absatz 5 Satz 2 nicht um eine andere Pfarrstelle beworben haben oder eine anderweitige Verwendung bis zum Ablauf dieser Frist nicht zustande kommt. <p>(2) Die Kirchenleitung kann die Pfarrfrauen und Pfarrer auch auf ihren Antrag oder mit ihrer Zustimmung in den Wartestand versetzen, wenn Gründe für die Einleitung eines Versetzungsverfahrens nach § 35a Absatz 1 vorliegen oder sonst ein dringliches dienstliches Interesse besteht.</p> <p>§ 40. (1) Das Dienstverhältnis der Pfarrfrauen und Pfarrer wird durch die Versetzung in den Wartestand nicht beendet. Pfarrfrauen und Pfarrer behalten die</p> | <p>§ 13. Versetzung in den Wartestand (Zu § 83 Absatz 2 PfdG.EKD). Die Versetzung in den Wartestand darf nur erfolgen, wenn weder eine Stelle noch ein Auftrag im Sinne des § 25 Absatz 2 PfdG.EKD übertragen werden kann.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>mit der Ordination erworbenen Rechte, verlieren jedoch mit Beginn des Wartestandes ihre Pfarrstelle und die ihnen im Zusammenhang mit dem Pfarramt übertragenen Nebenämter.</p> <p>(2) Die Versetzung Pfarrerinnen und Pfarrer in den Wartestand erfolgt durch Beschluss der Kirchenleitung, der zu begründen und den Pfarrerinnen und Pfarrer schriftlich bekannt zu geben ist.</p> <p>(3) Der Wartestand beginnt mit dem Ersten des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Verfügung der Kirchenleitung der Pfarrerin oder dem Pfarrer bekannt gegeben wird. Die Kirchenleitung kann einen späteren Zeitpunkt bestimmen, der jedoch nicht weiter als drei Monate hinausgeschoben werden darf. Die Verfügung der Kirchenleitung betreffend die Versetzung in den Wartestand kann vor ihrem Inkrafttreten zurückgenommen werden.</p> | |
| <p>§ 84 Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand</p> <p>(1) Die Verfügung über die Versetzung in den Wartestand ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer zuzustellen. Sie kann bis zum Beginn des Wartestandes zurückgenommen werden.</p> <p>(2) Der Wartestand beginnt, wenn nicht in der Verfügung ein anderer Zeitpunkt bestimmt wird, mit dem Ende des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Versetzung in den Wartestand bekannt gegeben wird.</p> <p>(3) Während des Wartestandes besteht ein Anspruch auf Wartegeld nach Maßgabe der jeweils geltenden kirchengesetzlichen Bestimmungen.</p> <p>(4) Im Fall des Wartestandes gemäß § 83 Absatz 2 in Verbindung mit § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 können Pfarrerinnen und Pfarrern im kirchlichen Interesse Beschränkungen in der Ausübung von Auf-</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>trag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung auferlegt werden. Es kann bestimmt werden, dass ihre Bewerbungen der vorherigen Genehmigung einer aufsichtführenden Stelle bedürfen.</p> | | |
| <p>§ 85 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand (1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand sind verpflichtet, sich um eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder einen ihrer Ausbildung entsprechenden Auftrag im Sinne des § 25 zu bewerben oder sich eine solche Stelle oder einen solchen Auftrag übertragen zu lassen. Sie können verpflichtet werden, sich in einer anderen Gliedkirche zu bewerben, wenn sie in dieser zur Bewerbung zugelassen worden sind. (2) Pfarrerinnen und Pfarrern im Wartestand kann jederzeit ein ihrer Ausbildung entsprechender, befristeter Auftrag zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben erteilt werden (Wartestandsauftrag). (3) Kommen Pfarrerinnen und Pfarrer trotz Aufforderung ihrer Pflicht zur Bewerbung nach Absatz 1 nicht nach oder nehmen sie ihren Dienst nach Absatz 2 nicht wahr, so verlieren sie für diese Zeit den Anspruch auf Wartegeld und Dienstbezüge. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.</p> | <p>§ 42 (1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand können sich mit Zustimmung der Kirchenverwaltung um eine Pfarrstelle bewerben. Die Bewerbung um seine bisherige Pfarrstelle oder um eine andere Pfarrstelle der bisherigen Gemeinde ist unzulässig. Sie sind verpflichtet, einer Aufforderung zur Bewerbung um eine bestimmte Pfarrstelle zu folgen.</p> <p>(2) Die Kirche kann den Pfarrerinnen und Pfarrern im Wartestand widerruflich den Auftrag zur Verwaltung einer Pfarrstelle oder einen sonstigen Dienstauftrag erteilen, wenn die Gründe für die Versetzung in den Wartestand einer anderweitigen Verwendung nicht entgegenstehen. Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur Übernahme des Dienstauftrages verpflichtet, wenn ihnen zugesichert wird, dass der Auftrag mindestens sechs Monate bestehen bleibt, falls nicht später eintretende Gründe zum Widerruf nötigen.</p> <p>(3) Weigern sich Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand, einer Aufforderung nach Absatz 1 nachzukommen oder einen Dienstauftrag nach Absatz 2 zu übernehmen, so kann unbeschadet weiterer Maßnahmen die Zahlung des Wartegeldes eingestellt werden.</p> | |
| <p>§ 86 Beendigung des Wartestandes Der Wartestand endet mit 1. der erneuten Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages im Sinne des § 25, 2. dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhe-</p> | <p>§ 43 Der Wartestand endet 1. mit dem Zeitpunkt, zu dem die Pfarrerinnen und Pfarrer wieder endgültig zum Dienst berufen oder ihnen eine Pfarrstelle übertragen wird,</p> | |

| <p>stand oder 3. der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.</p> | <p>2. mit der Versetzung in den Ruhestand, 3. mit der Beendigung des Dienstverhältnisses.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|--------------------|--------------|------|-------|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|----|----|----|------|----|----|----|--|-------------|--------------------|--------------|--|------|-------|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|------|---|----|---|--|
| <p>Kapitel 3 Ruhestand</p> <p>§ 87 Eintritt in den Ruhestand (1) Pfarrerinnen und Pfarrer treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Sie erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Pfarrerinnen und Pfarrer im Schul- oder Hochschuldienst treten mit Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. (2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird diese Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:</p> <table border="1" data-bbox="147 847 719 1369"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Geburtsjahr</th> <th rowspan="2">Anhebung um Monate</th> <th colspan="2">Altersgrenze</th> </tr> <tr> <th>Jahr</th> <th>Monat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1947</td><td>1</td><td>65</td><td>1</td></tr> <tr><td>1948</td><td>2</td><td>65</td><td>2</td></tr> <tr><td>1949</td><td>3</td><td>65</td><td>3</td></tr> <tr><td>1950</td><td>4</td><td>65</td><td>4</td></tr> <tr><td>1951</td><td>5</td><td>65</td><td>5</td></tr> <tr><td>1952</td><td>6</td><td>65</td><td>6</td></tr> <tr><td>1953</td><td>7</td><td>65</td><td>7</td></tr> <tr><td>1954</td><td>8</td><td>65</td><td>8</td></tr> <tr><td>1955</td><td>9</td><td>65</td><td>9</td></tr> <tr><td>1956</td><td>10</td><td>65</td><td>10</td></tr> <tr><td>1957</td><td>11</td><td>65</td><td>11</td></tr> </tbody> </table> | Geburtsjahr | Anhebung um Monate | Altersgrenze | | Jahr | Monat | 1947 | 1 | 65 | 1 | 1948 | 2 | 65 | 2 | 1949 | 3 | 65 | 3 | 1950 | 4 | 65 | 4 | 1951 | 5 | 65 | 5 | 1952 | 6 | 65 | 6 | 1953 | 7 | 65 | 7 | 1954 | 8 | 65 | 8 | 1955 | 9 | 65 | 9 | 1956 | 10 | 65 | 10 | 1957 | 11 | 65 | 11 | <p>§ 46 (1) Pfarrerinnen und Pfarrer treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Sie erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Pfarrerinnen und Pfarrer im Schul- und Hochschuldienst treten mit Ablauf des Schulhalbjahres oder Semesters in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. (2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird diese Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:</p> <table border="1" data-bbox="795 868 1406 1391"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Geburtsjahr</th> <th rowspan="2">Anhebung um Monate</th> <th colspan="2">Altersgrenze</th> </tr> <tr> <th>Jahr</th> <th>Monat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1947</td><td>1</td><td>65</td><td>1</td></tr> <tr><td>1948</td><td>2</td><td>65</td><td>2</td></tr> <tr><td>1949</td><td>3</td><td>65</td><td>3</td></tr> <tr><td>1950</td><td>4</td><td>65</td><td>4</td></tr> <tr><td>1951</td><td>5</td><td>65</td><td>5</td></tr> <tr><td>1952</td><td>6</td><td>65</td><td>6</td></tr> <tr><td>1953</td><td>7</td><td>65</td><td>7</td></tr> <tr><td>1954</td><td>8</td><td>65</td><td>8</td></tr> <tr><td>1955</td><td>9</td><td>65</td><td>9</td></tr> </tbody> </table> | Geburtsjahr | Anhebung um Monate | Altersgrenze | | Jahr | Monat | 1947 | 1 | 65 | 1 | 1948 | 2 | 65 | 2 | 1949 | 3 | 65 | 3 | 1950 | 4 | 65 | 4 | 1951 | 5 | 65 | 5 | 1952 | 6 | 65 | 6 | 1953 | 7 | 65 | 7 | 1954 | 8 | 65 | 8 | 1955 | 9 | 65 | 9 | |
| Geburtsjahr | | | Anhebung um Monate | Altersgrenze | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jahr | Monat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1947 | 1 | 65 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1948 | 2 | 65 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1949 | 3 | 65 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1950 | 4 | 65 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1951 | 5 | 65 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1952 | 6 | 65 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1953 | 7 | 65 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1954 | 8 | 65 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1955 | 9 | 65 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1956 | 10 | 65 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1957 | 11 | 65 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Geburtsjahr | Anhebung um Monate | Altersgrenze | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Jahr | Monat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1947 | 1 | 65 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1948 | 2 | 65 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1949 | 3 | 65 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1950 | 4 | 65 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1951 | 5 | 65 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1952 | 6 | 65 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1953 | 7 | 65 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1954 | 8 | 65 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1955 | 9 | 65 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|----|--|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|---|------|----|----|----|--|
| <table border="1"> <tr><td>1958</td><td>12</td><td>66</td><td>0</td></tr> <tr><td>1959</td><td>14</td><td>66</td><td>2</td></tr> <tr><td>1960</td><td>16</td><td>66</td><td>4</td></tr> <tr><td>1961</td><td>18</td><td>66</td><td>6</td></tr> <tr><td>1962</td><td>20</td><td>66</td><td>8</td></tr> <tr><td>1963</td><td>22</td><td>66</td><td>10</td></tr> </table> | 1958 | 12 | 66 | 0 | 1959 | 14 | 66 | 2 | 1960 | 16 | 66 | 4 | 1961 | 18 | 66 | 6 | 1962 | 20 | 66 | 8 | 1963 | 22 | 66 | 10 | <table border="1"> <tr><td>1956</td><td>10</td><td>65</td><td>10</td></tr> <tr><td>1957</td><td>11</td><td>65</td><td>11</td></tr> <tr><td>1958</td><td>12</td><td>66</td><td>0</td></tr> <tr><td>1959</td><td>14</td><td>66</td><td>2</td></tr> <tr><td>1960</td><td>16</td><td>66</td><td>4</td></tr> <tr><td>1961</td><td>18</td><td>66</td><td>6</td></tr> <tr><td>1962</td><td>20</td><td>66</td><td>8</td></tr> <tr><td>1963</td><td>22</td><td>66</td><td>10</td></tr> </table> | 1956 | 10 | 65 | 10 | 1957 | 11 | 65 | 11 | 1958 | 12 | 66 | 0 | 1959 | 14 | 66 | 2 | 1960 | 16 | 66 | 4 | 1961 | 18 | 66 | 6 | 1962 | 20 | 66 | 8 | 1963 | 22 | 66 | 10 | |
| 1958 | 12 | 66 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1959 | 14 | 66 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1960 | 16 | 66 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1961 | 18 | 66 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1962 | 20 | 66 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1963 | 22 | 66 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1956 | 10 | 65 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1957 | 11 | 65 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1958 | 12 | 66 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1959 | 14 | 66 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1960 | 16 | 66 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1961 | 18 | 66 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1962 | 20 | 66 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1963 | 22 | 66 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>(3) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz eine abweichende Regelaltersgrenze festsetzen.</p> <p>(4) Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers um bis zu drei Jahren hinausgeschoben werden. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst geschieht dies unter Berücksichtigung des Ablaufs des Schulhalbjahres oder des Semesters.</p> | <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder 2. schwerbehindert im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben. <p>(4) Pfarrerinnen und Pfarrer, die schwerbehindert im Sinne des staatlichen Schwerbehindertenrechts sind und vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die schwerbehindert im Sinne des staatlichen Schwerbehindertenrechts sind und nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird diese Altersgrenze wie folgt angehoben:</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sie das 63. Lebensjahr vollendet haben oder 2. ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist und sie das 62. Lebensjahr vollendet haben. <p>(2) Pfarrerinnen oder Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt wor-</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

den ist, und die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird diese Altersgrenze wie folgt angehoben:

| Geburtsjahr Geburtsmonat | Anhebung um Monate | Altersgrenze | |
|-----------------------------|-----------------------|--------------|-------|
| | | Jahr | Monat |
| 1952 | | | |
| Januar | 1 | 60 | 1 |
| Februar | 2 | 60 | 2 |
| März | 3 | 60 | 3 |
| April | 4 | 60 | 4 |
| Mai | 5 | 60 | 5 |
| Juni-Dezember | 6 | 60 | 6 |
| 1953 | 7 | 60 | 7 |
| 1954 | 8 | 60 | 8 |
| 1955 | 9 | 60 | 9 |
| 1956 | 10 | 60 | 10 |
| 1957 | 11 | 60 | 11 |
| 1958 | 12 | 61 | 0 |
| 1959 | 14 | 61 | 2 |
| 1960 | 16 | 61 | 4 |
| 1961 | 18 | 61 | 6 |
| 1962 | 20 | 61 | 8 |
| 1963 | 22 | 61 | 10 |

(3) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz Altersgrenzen festsetzen, die von den in den Absätzen 1 und 2 genannten Altersgrenzen abweichen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer können auch in den Ruhestand versetzt werden, wenn aus Gründen, die in

| | | Jahr | Monat |
|---------------|----|------|-------|
| 1952 | | | |
| Januar | 1 | 60 | 1 |
| Februar | 2 | 60 | 2 |
| März | 3 | 60 | 3 |
| April | 4 | 60 | 4 |
| Mai | 5 | 60 | 5 |
| Juni-Dezember | 6 | 60 | 6 |
| 1953 | 7 | 60 | 7 |
| 1954 | 8 | 60 | 8 |
| 1955 | 9 | 60 | 9 |
| 1956 | 10 | 60 | 10 |
| 1957 | 11 | 60 | 11 |
| 1958 | 12 | 61 | 0 |
| 1959 | 14 | 61 | 2 |
| 1960 | 16 | 61 | 4 |
| 1961 | 18 | 61 | 6 |
| 1962 | 20 | 61 | 8 |
| 1963 | 22 | 61 | 10 |

(5) Wenn dienstliche Gründe es erfordern, kann mit Zustimmung der Betroffenen der Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Frist, längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden.

| | | |
|--|---|--|
| <p>der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen, eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird und eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes in einer anderen Stelle oder einem anderen Auftrag im Sinne des § 25 nicht erwartet werden kann.</p> | | |
| <p>§ 89 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Dienstunfähigkeit kann auch dann angenommen werden, wenn wegen Krankheit innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate kein Dienst geleistet wurde und keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate wieder volle Dienstfähigkeit erlangt wird. (2) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.</p> | <p>§ 47 (1) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge eines körperlichen oder geistigen Gebrechens das Pfarramt dauernd nicht mehr ordnungsgemäß verwalten können. (2) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer können auch dann in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie infolge von Krankheit im Laufe von sechs Monaten mehr als 90 Tage keinen Dienst getan haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden. (3) Bestehen Zweifel an der Dienstfähigkeit, so sind Pfarrerrinnen und Pfarrer verpflichtet, sich nach Weisung der Kirchenleitung durch eine beamtete Ärztin oder einen beamteten Arzt untersuchen und erforderlichenfalls in einer Krankenanstalt beobachten zu lassen. Die entstehenden Kosten trägt die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.</p> | |
| <p>§ 90 Begrenzte Dienstfähigkeit (1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Pfarrerrin oder der Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann (begrenzte Dienstfähigkeit). § 91 Absatz 1 bis 3 und 5 gilt entsprechend. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen erlassen. (2) Der Dienstumfang der Pfarrerrin oder des Pfarrers</p> | | <p>--> für den Bereich der EKHN werden keine abweichenden Regelungen erlassen, so dass Pfarrerrinnen und Pfarrer nach dem Grundsatz „Rehabilitierung vor Versorgung“, soweit es der gesundheitliche Zustand zulässt, weiterhin einen häftigen Auftrag versehen kann.</p> <p>Die besoldungsrechtlichen Folgen werden analog zu den bundesrechtlichen Bestimmungen geregelt, in dem in § 1 Absatz 2 des Pfarrbesol-</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.</p> | | <p>dungsgesetzes ein Verweis auf das Bundesbesoldungsgesetz aufgenommen wird.</p> <p style="text-align: center;">Artikel 3</p> <p style="text-align: center;">Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes</p> <p>„§ 1. (1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erhalten Besoldung nach diesem Kirchengesetz. (2) Pfarrerinnen und Pfarrer in Teilbeschäftigung und Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienstverhältnis erhalten von der Besoldung, die für Pfarrerinnen und Pfarrer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß ihres Dienstes entspricht. Die Dienstwohnung wird davon ausgenommen. Im übrigen gelten für sie die allgemeinen Vorschriften. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei begrenzter Dienstfähigkeit anteilige Bezüge entsprechend der Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes.“</p> <p>(...)</p> <p>Dies bedeutet, dass die Pfarrperson bei einem reduzierten Dienstauftrag die Besoldung anteilig gekürzt erhalten. Es wird ihnen jedoch mindestens das Ruhegehalt gewährt, dass sie bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würden.</p> <p>Versorgungsrechtlich ist die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit in dem Umfang ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zum vollen Dienstumfang entspricht.</p> |
| <p>§ 91 Verfahren bei Dienstunfähigkeit (1) Beantragt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, so wird die Dienstunfähigkeit in der Regel aufgrund</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>eines ärztlichen Gutachtens festgestellt, das die Pfarrerin oder den Pfarrer für dauernd unfähig hält, die Dienstpflichten zu erfüllen.</p> <p>(2) Soll die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ohne Antrag erfolgen, so wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer unter Angabe der Gründe mitgeteilt, dass eine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann innerhalb eines Monats Einwendungen erheben. Nach Ablauf der Frist wird über die Versetzung in den Ruhestand entschieden. Während des Verfahrens kann angeordnet werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer die Dienstgeschäfte ruhen lässt.</p> <p>(3) Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann verpflichtet werden, ein ärztliches Gutachten über die Dienstfähigkeit vorzulegen und sich, falls dies für erforderlich gehalten wird, ärztlich beobachten zu lassen.</p> <p>(4) Entzieht sich die Pfarrerin oder der Pfarrer trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung, sich untersuchen oder beobachten zu lassen, so kann sie oder er so behandelt werden, als ob die Dienstunfähigkeit ärztlich bestätigt worden wäre. Die Besoldung wird mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand bekannt gegeben wird, einbehalten, soweit sie das Ruhegehalt übersteigt.</p> <p>(5) Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen sollen, soweit nicht im Einzelfall die Dienstunfähigkeit zweifelsfrei feststeht, durch Vertrauens- oder Amtsärztinnen und -ärzte erfolgen, wenn nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen oder glied-kirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich etwas anderes bestimmt haben. Gutachten entfalten keine verbindliche Wirkung. Sie schließen die Erhebung weiterer Beweise nicht aus.</p> | <p>§ 48 Sollen Pfarrerrinnen und Pfarrer gemäß § 47 Absatz 1 und 2 in den Ruhestand versetzt werden, so hat sie die Kirchenleitung unter Angabe der Gründe und unter Mitteilung des ihnen zustehenden Ruhegehaltes zu hören. Etwaige Einwendungen können die Pfarrerrinnen und Pfarrer innerhalb einer Erklärungsfrist von einem Monat geltend machen. Bei Gefahr in Verzug kann die Kirchenleitung den Pfarrerrinnen und Pfarrern die Ausübung des Amtes ganz oder teilweise untersagen. Die Vorschriften des § 37 finden entsprechende Anwendung.</p> <p>§ 49</p> <p>(1) Erheben Pfarrerrinnen und Pfarrer gegen die Versetzung in den Ruhestand fristgemäß Einwendungen, so veranlasst die Kirchenleitung die notwendigen Ermittlungen. Vor dem Abschluss des Verfahrens sind die Pfarrerrinnen und Pfarrer erneut zu hören. Dabei ist ihnen das wesentliche Ergebnis der Ermittlungen mitzuteilen.</p> <p>(2) Sind Pfarrerrinnen oder Pfarrer zur Wahrnehmung ihrer Rechte infolge körperlichen oder geistigen Gebrechens nicht in der Lage, und ist eine Betreuerin oder ein Betreuer für sie nicht bestellt, so hat die Kirchenleitung eine solche Bestellung beim zuständigen Amtsgericht anzuregen.</p> | |
| <p>§ 92 Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand</p> <p>(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand können mit ihrer Zustimmung jederzeit in den Ruhestand</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>versetzt werden.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand werden in den Ruhestand versetzt, wenn ihnen bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Beginn des Wartestandes nicht erneut eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 übertragen worden ist. Der Lauf der Frist ist gehemmt, solange ein Wartestandsauftrag gemäß § 85 Absatz 2 wahrgenommen wird.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand können in den Ruhestand versetzt werden, wenn während des Wartestands neue Tatsachen festgestellt werden, die, aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen, eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes nicht erwarten lassen.</p> | <p>§ 51</p> <p>(1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich nach § 39 Absatz 1 Nummer 3 Alt. 2, Nummer 4 oder Nummer 5 Alt. 2 im Wartestand befinden, können in den Ruhestand versetzt werden, wenn sich ihre Wiederanstellung bis zum Ablauf von drei Jahren nach der Versetzung in den Wartestand als nicht durchführbar erwiesen hat. In den übrigen Fällen des § 39 sind sie mit dem Ablauf des Monats, in dem eine dreijährige Wartestandszeit endet, in den Ruhestand zu versetzen. Der Lauf der Frist wird durch die Wahrnehmung eines Dienstauftrages nach § 42 Absatz 2 gehemmt.</p> | |
| <p>§ 93 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>(1) Die Versetzung in den Ruhestand wird von der für die Berufung zuständigen Stelle verfügt. Im Rahmen einer Abordnung nach § 77 erfolgt die Versetzung in den Ruhestand durch den abordnenden Dienstherrn im Benehmen mit dem aufnehmenden Dienstherrn. Im Falle der Zuweisung nach § 78 wird das Einvernehmen mit der aufnehmenden Einrichtung oder dem aufnehmenden Dienstherrn hergestellt.</p> <p>(2) Die Verfügung ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer zuzustellen. Sie kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden.</p> <p>(3) Soweit in der Verfügung nach Absatz 2 kein Zeitpunkt bestimmt ist, beginnt der Ruhestand, abgesehen von den Fällen des Ruhestandes auf Antrag nach § 88 Absatz 1 und 2 und des Ruhestandes wegen Dienstunfähigkeit nach § 89 mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhe-</p> | <p>§ 50</p> <p>(1) Die Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand trifft die Kirchenleitung. Vor der Entscheidung ist über etwaige Einwendungen der Pfarrerinnen und Pfarrer der Pfarrerausschuss zu hören.</p> <p>(2) Den Zeitpunkt, in dem der Ruhestand beginnt, bestimmt die Kirchenleitung. Der Ruhestand darf nicht vor Ablauf von vier Monaten nach dem Beginn der Erklärungsfrist nach § 48 eintreten.</p> <p>(3) Ist eine Dienstunfähigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nachzuweisen, so ist das Verfahren einzustellen.</p> <p>(4) Die Entscheidungen nach Absatz 1 und 3 sind zu begründen und den Pfarrerinnen und Pfarrern schriftlich bekannt zu geben.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| stand bekannt gegeben worden ist. | | |
| <p>§ 94 Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes</p> <p>(1) Eintritt und Versetzung in den Ruhestand setzen die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit voraus, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist.</p> <p>(2) Mit Beginn des Ruhestandes endet die Pflicht der Pfarrerinnen und Pfarrer zur Dienstleistung. Sie scheiden aus ihrer Stelle oder ihrem Auftrag aus und verlieren sonstige übertragene kirchliche Aufgaben oder Funktionen, soweit sie nicht im Einzelfall vorübergehend belassen werden. Sie erhalten Versorgungsbezüge nach den jeweils geltenden kirchengesetzlichen Bestimmungen des Versorgungsrechts. Im Übrigen bleibt ihre Rechtsstellung erhalten.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand behalten Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Ihnen kann mit ihrer Zustimmung widerruflich ein pfarramtlicher oder ein anderer kirchlicher Dienst übertragen werden. Im kirchlichen Interesse können ihnen Beschränkungen in der Ausübung von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, insbesondere bei der Vornahme von Amtshandlungen, auferlegt werden.</p> <p>(4) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand unterstehen weiterhin der Lehr- und Disziplinaraufsicht. Sie sind weiterhin zu einer amtsangemessenen Lebensführung verpflichtet. Sie haben insbesondere alles zu vermeiden, was den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst anderer Ordinierten erschweren kann.</p> <p>(5) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung. Eine Nebentätigkeit kann unter den Voraussetzungen des § 65 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 untersagt werden.</p> | <p>§ 52</p> <p>(1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten über ihre Versetzung in den Ruhestand eine Urkunde. Sie muss den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand enthalten. Im Falle des § 50 Absatz 1 tritt die schriftliche Entscheidung der Kirchenleitung an die Stelle der Urkunde.</p> <p>(2) Der Ruhestand beginnt, soweit nicht ein anderer Zeitpunkt in diesem Gesetz bestimmt ist, mit dem Ende des dritten Monats nach Ablauf desjenigen Monats, in dem den Pfarrerinnen und Pfarrern die Versetzung in den Ruhestand mitgeteilt wird. Auf Antrag oder mit ausdrücklicher Zustimmung der Pfarrerinnen und Pfarrer kann ein früherer Zeitpunkt bestimmt werden.</p> <p>§ 45</p> <p>(1) Mit dem Beginn des Ruhestandes endet die Verpflichtung der Pfarrerinnen und Pfarrer zur Dienstleistung.</p> <p>(2) Im Übrigen besteht das Dienstverhältnis weiter. Die Pfarrerinnen und Pfarrer behalten die mit der Ordination erworbenen Rechte. Das kirchliche Disziplinarrecht findet auf sie Anwendung.</p> | |
| <p>§ 95 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand kann erneut eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder ein ihrer Ausbildung entsprechender Auftrag im Sinne des § 25 übertragen werden, wenn die Gründe für die Versetzung in den Ruhestand weggefallen sind. Sie sind auf Aufforderung verpflichtet, sich um eine Stelle zu bewerben und sich eine Stelle oder einen Auftrag übertragen zu lassen, wenn zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen genügen werden. Sie erhalten Besoldung mindestens aus der Besoldungsgruppe ihrer letzten Verwendung.</p> <p>(2) Das Vorliegen der Dienstunfähigkeit kann in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Zur Prüfung ihrer Dienstfähigkeit sind Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet, sich nach Weisung ärztlich untersuchen zu lassen. § 91 Absatz 3 und 5 ist anzuwenden.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf Weisung verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.</p> | <p>§ 53 Werden Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand vor Vollendung des 65. Lebensjahres wieder dienstfähig, so kann die Kirchenleitung ihnen ein Pfarramt oder die Verwaltung einer Pfarrstelle übertragen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, der Berufung Folge zu leisten, wenn ihnen in ihrer neuen Stelle das Grundgehalt ihrer letzten Besoldungsstufe gewährleistet ist. Unter dieser Voraussetzung kann ihnen mit ihrer Zustimmung auch ein anderes kirchliches Amt übertragen werden. Für den Fall ihrer erneuten Verwendung haben die Pfarrerinnen und Pfarrer Anspruch auf Ersatz von Umzugskosten.</p> | |
| <p>Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses § 96 Beendigung Das Pfarrdienstverhältnis endet außer durch den Tod durch Entlassung oder Entfernung aus dem Dienst.</p> | <p>§ 54</p> <p>(1) Das Dienstverhältnis der Pfarrerinnen und Pfarrer endet außer mit dem Tod durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Entlassung aus dem Dienst, b) Ausscheiden aus dem Dienst, c) Entfernung aus dem Dienst. | |
| <p>§ 97 Entlassung kraft Gesetzes (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die evangelische Kirche durch Austrittserklärung | <p>§ 56</p> <p>(1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer scheidern mit den Rechtsfolgen des § 55 Absatz 4 aus dem Dienst der</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>oder durch Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft verlassen oder</p> <p>2. nach § 5 Absatz 1 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verlieren oder</p> <p>3. den Dienst unter Umständen aufgeben, aus denen zu entnehmen ist, dass sie ihn nicht wieder aufnehmen wollen oder</p> <p>4. den Dienst trotz Aufforderung durch den Dienstherrn nicht aufnehmen oder</p> <p>5. durch ihr Verhalten nach Ablauf einer Beurlaubung erkennen lassen, dass sie den Dienst nicht wieder aufnehmen wollen oder</p> <p>6. in ein öffentlich-rechtliches Amts- oder Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn treten, sofern kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist oder die für die Berufung zuständige Stelle keine andere Regelung trifft.</p> <p>(2) Die für die Berufung zuständige Stelle entscheidet darüber, ob die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen und stellt den Tag der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses fest.</p> | <p>Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau aus, wenn sie</p> <p>a) aus der Kirche austreten oder zu einer anderen Religionsgemeinschaft übertreten,</p> <p>b) ihren Dienst mit der Absicht aufgeben, ihn nicht wieder aufzunehmen,</p> <p>c) auf die mit der Ordination erworbenen Rechte verzichten,</p> <p>d) durch ihr Verhalten die Voraussetzungen des § 17b Absatz 2 Satz 2 erfüllen.</p> <p>(2) Die Kirchenleitung entscheidet, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 gegeben sind. Sie bestimmt auch den Zeitpunkt, zu dem das Ausscheiden aus dem Dienst wirksam wird.</p> | |
| <p>§ 98 Entlassung wegen einer Straftat</p> <p>(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie in einem ordentlichen Strafverfahren durch Urteil eines deutschen Gerichts wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr rechtskräftig verurteilt worden sind. Die Entlassung aus dem Dienst wird einen Monat nach amtlicher Kenntnis der disziplinaufsichtführenden Stelle von der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils rechtswirksam, spätestens einen Monat nach Zugang der amtlichen Mitteilung bei der disziplinaufsichtführenden Stelle.</p> <p>(2) eine Entlassung nach Absatz 1 erfolgt nicht, wenn vor Ablauf der Frist nach Absatz 1 Satz 2 aus kirchlichem Interesse ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder die Fortsetzung eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens beantragt oder beschlos-</p> | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>sen wird. Ein Anspruch auf Einleitung oder Fortsetzung eines Disziplinarverfahrens besteht nicht.</p> <p>(3) Wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder fortgesetzt, so tritt die Pfarrerin oder der Pfarrer mit der Einleitung oder Fortsetzung dieses Verfahrens in den Wartestand.</p> <p>(4) Wird eine Entscheidung, durch die die Entlassung nach Absatz 1 bewirkt worden ist, in einem strafgerichtlichen Wiederaufnahmeverfahren rechtskräftig durch eine Entscheidung ersetzt, die diese Wirkungen nicht hat, so gilt das Pfarrdienstverhältnis als nicht unterbrochen. Der Pfarrerin oder dem Pfarrer wird, soweit möglich, die Rechtsstellung eingeräumt, die sie oder er ohne die aufgehobene Entscheidung hätte. Die Möglichkeit, aufgrund des im gerichtlichen Verfahren festgestellten Sachverhalts ein Disziplinarverfahren durchzuführen, bleibt unberührt.</p> | | |
| <p>§ 99 Entlassung ohne Antrag</p> <p>(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zu entlassen, wenn sie nicht in den Ruhestand versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist.</p> <p>(2) Die Entlassung wird mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Entlassungsverfügung zugestellt worden ist, wirksam.</p> | | |
| <p>§ 100 Entlassung auf Antrag</p> <p>(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zu entlassen, wenn sie gegenüber dem Dienstherrn schriftlich ihre Entlassung verlangen. Die Erklärung kann zurückgenommen werden, solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugegangen ist.</p> <p>(2) Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen. Mit Rücksicht auf dienstliche Belange kann sie längstens drei Monate, bei Pfarrerrinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst längstens bis zum Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters, hinausgeschoben werden.</p> | <p>§ 55</p> <p>(1) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer können ihre Entlassung aus dem Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau beantragen. Der Antrag muss der Kirchenleitung schriftlich auf dem Dienstwege vorgelegt werden. Er kann zurückgenommen werden, solange die Entlassungsverfügung den Pfarrerrinnen und Pfarrern noch nicht zugegangen ist.</p> <p>(2) Die Kirchenleitung muss dem Antrag auf Dienstentlassung entsprechen.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>(3) Der Pfarrerin oder dem Pfarrer kann mit der Entlassung die Möglichkeit eingeräumt werden, im Falle der erfolgreichen Bewerbung auf eine Stelle in das Pfarrdienstverhältnis zurückzukehren. Die Möglichkeit kann befristet werden. Sie ist zu widerrufen, wenn die für die Ausübung des pfarramtlichen Dienstes erforderlichen persönlichen Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.</p> | | |
| <p>§ 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung (1) Die Entlassung wird von der für die Berufung zuständigen Stelle verfügt. Sie wird mit dem in der Entlassungsverfügung angegebenen Zeitpunkt, jedoch frühestens mit ihrer Zustellung wirksam. In den Fällen der Entlassung nach § 98 wird der durch das Kirchengesetz bestimmte Zeitpunkt der Entlassung mitgeteilt. (2) Nach der Entlassung besteht kein Anspruch auf Besoldung, Versorgung oder sonstige Leistungen; die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich etwas anderes bestimmen. Wird die Entlassung im Laufe eines Kalendermonats wirksam, so können die für den Entlassungsmonat gezahlten Dienstbezüge belassen werden. (3) Ein Unterhaltsbeitrag kann widerruflich, befristet oder unter Auflagen als laufende Zahlung oder als Einmalzahlung gewährt werden. (4) Mit der Entlassung verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer vorbehaltlich der Regelungen der §§ 5 und 29 Absatz 2 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie das Recht zum Führen der Amtsbezeichnung und etwaiger kirchlicher Titel.</p> | <p>§ 55 (3) Über die Entlassung erhalten die Pfarrerrinnen und Pfarrer eine Urkunde, in der der Zeitpunkt der Entlassung anzugeben ist. Den Zeitpunkt bestimmt die Kirchenleitung. Sie kann ihn spätestens auf den Zeitpunkt des Ablaufs von drei Monaten nach dem Eingang des Entlassungsantrages bei der Dekanin oder dem Dekan festsetzen. (4) Mit der Entlassung verlieren die Pfarrerrinnen und Pfarrer den Anspruch auf Dienstbezüge und auf Versorgung.</p> | |
| <p>§ 102 Entfernung aus dem Dienst Die Entfernung aus dem Dienst wird durch das Disziplinarrecht geregelt.</p> | <p>§ 54 (2) Die Entfernung aus dem Dienst wird durch das kirchliche Disziplinarrecht geregelt.</p> | |
| <p>Teil 8 Rechtsschutz, Verfahren und Beteiligung</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>der Pfarrerschaft § 103 Verwaltungsverfahren Für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit nach diesem Kirchengesetz gelten ergänzend die Bestimmungen des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit diese nicht zu den Bestimmungen dieses Kirchengesetzes in Widerspruch stehen oder soweit nicht in diesem Kirchengesetz oder anderen Kirchengesetzen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse etwas anderes bestimmt ist.</p> | | |
| <p>§ 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer können Anträge und Beschwerden vorbringen. Hierbei ist der Dienstweg einzuhalten. (2) Richtet sich die Beschwerde gegen die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten, so kann sie unmittelbar bei der nächsthöheren vorgesetzten Stelle eingereicht werden. (3) Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.</p> | <p>§ 30 Für die Anfechtung von Entscheidungen der Kirchenleitung, die auf Grund dieses Gesetzes ergangen sind, gelten die Vorschriften des Kirchengesetzes über das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht. Für vermögensrechtliche Ansprüche, vor allem auf dem Gebiet des kirchlichen Besoldungs- und Versorgungsrechts, ist der Rechtsweg zum staatlichen Verwaltungsgericht gegeben, wenn die Kirchenleitung den Anspruch abgelehnt oder den Antragstellerinnen und den Antragstellern binnen drei Monaten nach Zugang des Antrages keinen Bescheid erteilt hat.</p> | |
| <p>§ 105 Rechtsweg, Vorverfahren (1) Bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Pfarrdienstverhältnis ist nach Maßgabe des in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen jeweils geltenden Rechts der Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten eröffnet. (2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse regeln je für ihren Bereich, ob vor Eröffnung des Rechtswegs ein Vorverfahren erforderlich ist. (3) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen folgende Maßnahmen haben keine aufschiebende Wirkung:</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>1. Untersagung der Dienstaussübung nach § 21 Absatz 3, § 22 Absatz 4 und § 60 Absatz 1, 2. Abordnung nach § 77, 3. Zuweisung nach § 78, 4. Versetzung nach § 79, 5. Versetzung in den Wartestand nach § 76 Absatz 3, § 83 Absatz 2 und § 118 Absatz 6, 6. Versetzung in den Ruhestand nach § 88 Absatz 4, § 91 Absatz 2 und 4 und § 92 Absatz 2 und 3, 7. Entlassung nach den §§ 97 und 98. In den Fällen nach den Nummern 3 bis 7 kann eine bisher innegehabte Stelle einer anderen Pfarrerin oder einem anderen Pfarrer erst übertragen werden, wenn die angefochtene Maßnahme bestandskräftig geworden ist.</p> | | |
| <p>§ 106 Leistungsbescheid Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können nach Maßgabe ihres Rechts Ansprüche aus Pfarrdienstverhältnissen durch Leistungsbescheid geltend machen. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt.</p> | | |
| <p>§ 107 Beteiligung der Pfarrerschaft (1) Bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach Artikel 10 a der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse gelten sollen, erhält der Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Beteiligung der Pfarrerschaft bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen richtet sich nach dem dort jeweils geltenden Recht. (2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die Beteiligung von Vertreterinnen und</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Vertretern der Pfarrerschaft bei Einzelmaßnahmen je für ihren Bereich regeln.</p> | | |
| <p>Teil 9 Sondervorschriften § 108 Privatrechtliches Dienstverhältnis (1) In begründeten Einzelfällen können Pfarrerinnen und Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. (2) Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes gelten sinngemäß, soweit sie nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich etwas anderes regeln. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Bezuges einer Rente oder vergleichbaren Leistung bleiben die Rechte aus der Ordination erhalten. § 94 Absatz 3 bis 5 gilt entsprechend.</p> | | |
| <p>§ 109 Pfarrdienstverhältnis auf Zeit (1) Für das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit (§ 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2) gelten die Vorschriften über das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit nicht in diesem Kirchengesetz etwas anderes bestimmt ist. (2) Das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit wird durch die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit begründet. Gleichzeitig erfolgt die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer, wenn diese nicht bereits gemäß § 10 Absatz 1 oder § 20 Absatz 1 erfolgt ist. (3) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "in das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit berufen" enthalten. (4) Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit sind kraft Gesetzes auch entlassen durch 1. Zeitablauf, 2. Widerruf der Beurlaubung nach Absatz 6, 3. Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nach Absatz 7, 4. Beendigung ihres öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit, 5. Verlust der Stelle oder des Auftrages im Sinne</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>des § 25 aufgrund einer Disziplinent-scheidung.</p> <p>(5) Pfarrerninnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit können im Einvernehmen mit dem beurlaubenden Dienstherrn vorzeitig entlassen werden, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen einer Versetzung in den Wartestand nach § 83 Absatz 2 vorliegen.</p> <p>(6) Die Beurlaubung kann durch den beurlaubenden Dienstherrn im Einvernehmen mit dem Dienstherrn des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit widerrufen werden.</p> <p>(7) Eintritt und Versetzung in den Ruhestand erfolgen bei dem beurlaubenden Dienstherrn nach Maßgabe des bei ihm geltenden Rechts im Einvernehmen mit dem Dienstherrn des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit.</p> | | |
| <p>§ 110 Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland</p> <p>(1) Pfarrerninnen und Pfarrer können mit ihrer Zustimmung befristet für die Dauer der Beurlaubung aus einem Pfarrdienstverhältnis nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene von der Evangelischen Kirche in Deutschland zu einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland oder zu einer evangelischen Kirche im Ausland entsandt werden und mit ihr ein Dienstverhältnis begründen.</p> <p>(2) Hierzu wird ein Entsendungsverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene begründet. Dieses beinhaltet ein Aufsichts- und Fürsorgeverhältnis der entsandten Pfarrerninnen und Pfarrer zur Evangelischen Kirche in Deutschland</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| <p>nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene. Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsverhältnis stehen weiter unter der Lehr- und Disziplinaraufsicht des Dienstherrn, der sie beurlaubt hat.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienstverhältnis der EKD können mit ihrer Zustimmung einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland zugewiesen werden.</p> | | |
| <p>§ 111 Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt</p> <p>(1) In das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (§ 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3) kann berufen werden, wer regelmäßig einen geordneten kirchlichen Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 versehen soll und die Voraussetzungen für die Ordination gemäß § 4 Absatz 1 und für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe gemäß § 9 erfüllt.</p> <p>(2) Die Amtsbezeichnung im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt lautet "Pfarrerin im Ehrenamt" oder "Pfarrer im Ehrenamt".</p> <p>(3) Das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt wird durch die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Ehrenamt unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt begründet.</p> <p>(4) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt" enthalten.</p> <p>(5) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt erhalten keine Besoldung und keine Versorgung.</p> <p>(6) Für das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt gelten die Vorschriften über das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit sie nicht ein besoldetes Dienstverhältnis voraussetzen und soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist. Keine Anwendung finden die Regelungen über Aufnahmealter, Erreichbarkeit, Residenzpflicht, Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Wartestand, Ru-</p> | <p>Kirchengesetz über die Beauftragung von anstellungsfähigen Theologinnen oder Theologen und über die Ordination zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Ehrenamt Vom 5. Dezember 1998 (ABl. 1999 S. 2)</p> <p>§ 1. Beauftragung zum ehrenamtlichen Dienst der öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung.</p> <p>(1) Theologinnen und Theologen, die die Anstellungsfähigkeit für den Pfarrdienst besitzen, können im Einzelfall mit der Übernahme eines ehrenamtlichen Dienstes der öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt werden, wenn dieser Dienst nach Art und Umfang näher festgelegt ist, für eine bestimmte Dauer wahrgenommen werden soll und dafür ein kirchliches Interesse besteht.</p> <p>(2) Die Beauftragungen zum ehrenamtlichen Dienst werden für die Dauer von bis zu vier Jahren erteilt. Die Entscheidung der Kirchenleitung erfolgt im Einvernehmen mit den Leitungsorganen der kirchlichen Körperschaft oder Dienststelle, in deren Bereich der ehrenamtliche Dienst wahrgenommen werden soll.</p> <p>(3) Die Möglichkeit der gastweisen Teilnahme an den Sitzungen der Leitungsorgane kirchlicher Körperschaften oder Dienststellen, an Tagungen und Dienstbesprechungen mit beratender Stimme ist mit der Beauftragung zum ehrenamtlichen Dienst zu</p> | <p>--> dieses Gesetz wird aufgehoben</p> <p>§ 14. Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (Zu §§ 111, 112 PFDG.EKD). (1) Ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt darf nur zugleich mit der Übertragung eines regelmäßig geordneten kirchlichen Dienstes begründet werden.</p> <p>(2) Die Möglichkeit der gastweisen Teilnahme an den Sitzungen des Leitungsorgans der Gemeinde oder Einrichtung, an Tagungen und Dienstbesprechungen ist mit der Beauftragung zu regeln.</p> <p>(3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt sind zu den Pfarrkonventen einzuladen.</p> <p>(4) § 55 gilt mit der Maßgabe, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt berechtigt, aber nicht verpflichtet sind, an Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>bestand und Entlassung bei Eintritt in ein anderes öffentliches Amts- oder Dienstverhältnis.</p> | <p>regeln. Bis zur Ordination erfolgt die öffentliche Verkündigung, die Sakramentsverwaltung und die Durchführung von Amtshandlungen unter Verantwortung einer/eines von der Kirchenleitung benannten Pfarrerin/Pfarrers.</p> <p>(4) Ein Anspruch auf Erteilung einer Beauftragung zu einem ehrenamtlichen Dienst nach Absatz 1 besteht nicht. Die Beauftragung zu einem ehrenamtlichen Dienst begründet keine Anwartschaft auf eine spätere Übernahme in ein hauptamtliches Dienstverhältnis als Pfarrerin oder Pfarrer.</p> <p>§ 2. Ordination zur Pfarrerin/zum Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ohne Anstellung.</p> <p>(1) Wird ein ehrenamtlicher Dienst der öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung nach Maßgabe von § 1 wahrgenommen, entscheidet die Kirchenleitung im Einzelfall über die Anordnung der Ordination.</p> <p>(2) Die Ordination anstellungsfähiger Theologinnen und Theologen kann auch dann angeordnet werden, wenn eine Partnerkirche die Anstellung von der vorherigen Ordination durch die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau abhängig macht und die Übernahme, die auch befristet sein kann, verbindlich zusagt.</p> <p>(3) Die Kirchenleitung kann im begründeten Einzelfall eine Ordination anordnen, auch wenn einzelne Voraussetzungen zur Anstellungsfähigkeit fehlen.</p> <p>(4) Für den Vollzug der Ordination gilt Art. 14 der Kirchenordnung¹. Über die Ordination ohne Anstellung ist eine Urkunde auszustellen. Die nach Absatz 1 Ordinierten führen für die Dauer ihrer Beauftragung die Amtsbezeichnung „Pfarrerin im Ehrenamt“/„Pfarrer im Ehrenamt“. Die Ordination begründet keine Anwartschaft auf eine spätere Übernahme in ein hauptamtliches Dienstverhältnis als Pfarrerin oder Pfarrer.</p> | |
|---|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>§ 3. Dienstrechtliche Vorschriften.</p> <p>(1) Für die gemäß § 1 dieses Gesetzes für einen ehrenamtlichen Dienst Beauftragten und die gemäß § 2 dieses Gesetzes Ordinierten finden die Vorschriften des Pfarrdienstrechts entsprechende Anwendung, soweit sie nicht das Bestehen eines hauptamtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen.</p> <p>(2) Sie unterstehen der allgemeinen Aufsicht ebenso wie der Dienstaufsicht. Sie haben das Beicht- und Seelsorgegeheimnis zu wahren. Die Bestimmungen über die Amtspflichten und das theologische Lehrgespräch finden entsprechende Anwendung.</p> <p>(3) Die durch den ehrenamtlichen Dienst entstehenden notwendigen Auslagen werden nach den für den kirchlichen Dienst geltenden Vorschriften erstattet.</p> <p>§ 4. Verlängerung der Beauftragung, Neubeauftragung.</p> <p>(1) Für die Verlängerung der Beauftragung gilt § 1 entsprechend.</p> <p>(2) Endet der einer Pfarrerin/einem Pfarrer im Ehrenamt übertragene ehrenamtliche Dienstauftrag, entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob ihr/ihm eine Beauftragung für einen anderen ehrenamtlichen Dienst erteilt werden kann. Für die Neubeauftragung gilt § 1 entsprechend.</p> <p>(3) Kann eine Anschlußbeauftragung nicht erfolgen, stellt die Kirchenleitung das Ruhen der mit der Ordination erworbenen Rechte bis zur Wiederbeauftragung fest; dies gilt auch für befristete Anstellungen im Ausland.</p> <p>§ 5. Beendigung der Beauftragung, Verlust der mit der Ordination erworbenen Rechte.</p> <p>(1) Die Beauftragung endet, wenn</p> <ol style="list-style-type: none">1. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt es beantragt, | |
|--|---|--|

| | | |
|---|--|--|
| | <p>2. die Kirchenleitung sie nach Anhörung der Betroffenen und des Leitungsorgans der zuständigen kirchlichen Körperschaft oder Dienststelle aus wichtigem Grund widerruft,</p> <p>3. Umstände eintreten, die nach dem Pfarrdienstrecht den Verlust der Rechte aus der Ordination zur Folge haben.</p> <p>(2) Die Rechte aus der Ordination ruhen mit der Beendigung des Dienstauftrags nach Absatz 1 Nummer 1, sie erlöschen mit der Beendigung nach Absatz 1 Nummer 2 und 3; im übrigen finden die Vorschriften der §§ 62 bis 62c des Pfarrergesetzes² entsprechende Anwendung.</p> | |
| <p>§ 112 Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt</p> <p>(1) Pfarrerinnen und Pfarrern im Ehrenamt wird ein regelmäßig wahrzunehmender Auftrag, insbesondere ein Predigtauftrag übertragen. Der Auftrag kann zeitlich befristet werden. Er ist örtlich zu beschränken. Der Auftrag soll durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden. Übertragung und Änderung eines Auftrages bedürfen der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers.</p> <p>(2) Der Auftrag endet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mit Ablauf seiner Befristung, 2. auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers im Ehrenamt, 3. auf Antrag der Gemeinde oder Einrichtung, in der der Auftrag ausgeübt wird, 4. auf Antrag einer aufsichtführenden Person oder Stelle, 5. mit Verlegung der Hauptwohnung außerhalb der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, in der zuletzt ein geordneter kirchlicher Dienst ausgeübt wurde, sofern nicht im Einzelfall eine andere Regelung getroffen wird. | | |
| <p>§ 113 Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt</p> <p>(1) Das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt endet</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>außer in den in diesem Kirchengesetz genannten Fällen bei Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 87), bei Dienstunfähigkeit (§ 89) und wenn innerhalb von drei Jahren seit Beendigung eines Auftrages kein anderer Auftrag übertragen wurde. § 5 findet Anwendung.</p> <p>(2) Nach Beendigung eines Auftrages ruht das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt bis zur Erteilung eines neuen Auftrages. Die Rechte aus der Ordination ruhen im Sinne des § 5 Absatz 5 Satz 2, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird. Die Verpflichtung einen Auftrag zu übernehmen, bleibt bestehen, sofern die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt nicht beurlaubt ist. Die Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, insbesondere Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten, bleiben bestehen, soweit das Ruhen nicht entgegensteht.</p> | | |
| <p>§ 114 Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt</p> <p>(1) Die Unfallfürsorge für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt und ihre Hinterbliebenen richtet sich nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes zum Dienstunfallschutz der Ehrenbeamten. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine andere Regelung treffen.</p> <p>(2) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung. Eine Nebentätigkeit kann nur unter den Voraussetzungen des § 65 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 untersagt werden.</p> <p>(3) Ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt kann nicht in ein Pfarrdienstverhältnis anderer Art, ein solches Pfarrdienstverhältnis nicht in ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt umgewandelt werden.</p> <p>(4) Das Nähere, insbesondere die mögliche Teilnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt an Pfarrkonventen und Sitzungen des Leitungsorgans der Gemeinde oder Einrichtung, in der sie regelmä-</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>ßig Dienst tun, regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich.</p> | | |
| <p>Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften § 115 Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen Soweit in diesem Kirchengesetz keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, ist für Entscheidungen nach diesem Kirchengesetz die jeweilige oberste kirchliche Verwaltungsbehörde zuständig. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die in diesem Kirchengesetz bestimmten Anstellungskörperschaften, sowie die Zuständigkeiten und Beteiligungen kirchlicher Stellen oder Amtsträgerinnen und Amtsträger je für ihren Bereich in eigener Weise regeln.</p> | | |
| <p>§ 116 Vorbehalt für Staatskirchenverträge und Bestimmungen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienst (1) Besondere Bestimmungen in Verträgen mit dem Bund und mit den Ländern werden durch dieses Kirchengesetz nicht berührt. (2) Soweit für ordinierte Hochschullehrerinnen und -lehrer der evangelischen Theologie an staatlichen Hochschulen oder für Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst anderer Personen des öffentlichen Rechts besondere Rechtsverhältnisse bestehen, bleiben diese unberührt.</p> | | |
| <p>§ 117 Regelungszuständigkeiten (1) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse treffen die zur Ausführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Regelungen. Sie können insbesondere Regelungen zur Ausgestaltung des Verfahrens erlassen. Abweichungen von Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sind nur in den gesondert genannten Fällen möglich. (2) Die Bestimmungen der Evangelischen Kirche in</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Deutschland, der Gliedkirchen und glied-kirchlichen Zusammenschlüsse zu Ausbildung, Prüfung, Besoldung, Versorgung, Erstattungen und sonstigen Leistungen, zur Errichtung und Besetzung von Stellen und Erteilung von Aufträgen sowie zu Haushalt, Visitation und Lehrbeanstandung bleiben unberührt.</p> | | |
| <p>§ 118 Übergangsbestimmungen (1) Die Gliedkirchen können die Begründung mittelbarer Pfarrdienstverhältnisse vorsehen. (2) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass die Ordination erst im Laufe der Probezeit oder bei der Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit stattfindet, sofern ihr Recht dies bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes vorsieht. (3) Neben einer Amtsbezeichnung nach diesem Kirchengesetz kann eine bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach dem Herkommen mit einer Stelle verbundene oder nach dem Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bisher übliche Bezeichnung geführt werden. Gliedkirchen, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes die Amtsbezeichnung "Pfarrerin" oder "Pfarrer" ausschließlich im Falle des Inhabens einer Pfarrstelle verwenden, können Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt als Pastorenverhältnisse im Ehrenamt mit der Amtsbezeichnung "Pastorin im Ehrenamt" oder "Pastor im Ehrenamt" begründen. Gliedkirchen, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Ordinierte im Sinne des § 111 Absatz 1 in ein Prädikantenverhältnis berufen, können von der Anwendung der §§ 111 bis 114 ganz oder teilweise absehen. (4) In Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes aus kirchenverfassungsrechtlichen Gründen keine Visitation vorsieht, findet § 57 keine Anwendung. (5) Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Bestimmungen zum Vorruhestand oder von diesem Kirchengesetz abweichende</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Regelungen zur Dauer von Beurlaubungen enthält, können diese Regelungen beibehalten. Die Gliedkirchen können aus dringenden kirchlichen Gründen vorsehen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer vor Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ohne ihren Antrag im Teildienst beschäftigt werden können.</p> <p>(6) Kirchengesetzliche Regelungen der Gliedkirchen, nach denen Pfarrerinnen und Pfarrer mit Genehmigung auf eine ihnen übertragene Stelle verzichten können, können fortgeführt werden. Nach Genehmigung des Verzichts soll der Pfarrerin oder dem Pfarrer vorläufig eine andere Aufgabe übertragen werden. Ist die Übertragung einer anderen Stelle oder eines anderen Auftrages im Sinne des § 25 innerhalb eines Jahres nach Genehmigung des Verzichts nicht durchführbar, werden diese Pfarrerinnen und Pfarrer in den Wartestand versetzt.</p> <p>(7) Kirchengesetzliche Regelungen der Gliedkirchen, die für die Versetzung und die Versetzung in den Wartestand engere Voraussetzungen vorsehen, können ganz oder teilweise beibehalten werden.</p> <p>(8) Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes keine Versetzung in den Wartestand vorsieht, können von der Anwendung der Regelungen über den Wartestand ganz oder teilweise absehen.</p> | | |
| <p>§ 119 Bestehende Pfarrdienstverhältnisse</p> <p>(1) Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestimmen sich die Rechtsverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer nach diesem Kirchengesetz.</p> <p>(2) Erworbene Rechte bleiben unberührt.</p> | | |
| <p>§ 120 Inkrafttreten</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 2011 in Kraft.</p> <p>(2) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, nachdem sie ihre Zustimmung erklärt haben. Für die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands und ihre Glied-</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>kirchen tritt es in Kraft, nachdem die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands ihre Zustimmung erklärt hat. Zustimmungen können bis zum 31. Dezember 2012 erklärt werden. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.</p> | | |
| <p>§ 121 Außerkrafttreten Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können dieses Kirchengesetz jederzeit je für ihren Bereich außer Kraft setzen. Für die Gliedkirchen der Vereinigten Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands kann das Außerkraftsetzen nur durch die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands erklärt werden. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt das Kirchengesetz jeweils außer Kraft getreten ist.</p> | | |

| Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz – PfBesG) vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 2), zuletzt geändert am 14. Mai 2011 (ABl. 2011 S. 185) | Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz – PfBesG) vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 2), zuletzt geändert am ... (Änderungsvorschläge fett gedruckt) | Begründung |
|---|--|---|
| <p>§ 1. (1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erhalten Besoldung nach diesem Kirchengesetz.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer in Teilbeschäftigung und Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienstverhältnis erhalten von der Besoldung, die für Pfarrerinnen und Pfarrer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß ihres Dienstes entspricht. Die Dienstwohnung wird davon ausgenommen. Im übrigen gelten für sie die allgemeinen Vorschriften.</p> <p>(...)</p> | <p>§ 1. (1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau erhalten Besoldung nach diesem Kirchengesetz.</p> <p>(2) Pfarrerinnen und Pfarrer in Teilbeschäftigung und Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienstverhältnis erhalten von der Besoldung, die für Pfarrerinnen und Pfarrer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß ihres Dienstes entspricht. Die Dienstwohnung wird davon ausgenommen. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten bei begrenzter Dienstfähigkeit anteilige Bezüge entsprechend der Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes. Im übrigen gelten für sie die allgemeinen Vorschriften.</p> <p>(...)</p> | <p>--> Mit der Neuregelung des § 90 PfdG.EKD regelt für Pfarrerinnen und Pfarrer der EKHN den Grundsatz „Rehabilitierung vor Versorgung“ so dass, soweit es der gesundheitliche Zustand zulässt, weiterhin ein hälftiger Auftrag versehen werden kann. Die besoldungsrechtlichen Folgen sollen sich analog aus den bundesrechtlichen Regelungen ergeben. Dies bedeutet, dass die Pfarrperson bei einem reduzierten Dienstauftrag die Besoldung anteilig gekürzt erhalten. Es wird ihnen jedoch mindestens das Ruhegehalt gewährt, dass sie bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würden. Versorgungsrechtlich ist die Zeit einer begrenzten Dienstfähigkeit in dem Umfang ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zum vollen Dienstumfang entspricht.</p> |

| Ordnung des praktischen Vorbereitungsdienstes für Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau(Kandidatenordnung – KandO) vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 380), zuletzt geändert am 28. November 2009 (ABl. 2010 S. 18) | Ordnung des praktischen Vorbereitungsdienstes für Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau(Kandidatenordnung – KandO) vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 380), zuletzt geändert am ... (Änderungsvorschläge fett gedruckt) | Begründung |
|---|--|---|
| <p>§ 7</p> <p>(...)</p> <p>(2) Die Zugehörigkeit der Ehegattin oder des Ehegatten zu einer evangelischen Kirche ist Voraussetzung für die Übernahme der Pfarramtskandidatinnen oder des Pfarramtskandidaten in den unständigen Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Die Kirchenleitung kann Ausnahmen zulassen.</p> <p>(...)</p> | <p>§ 7</p> <p>(...)</p> <p>„(2) Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten sollen sich bewusst sein, dass die Entscheidung für eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner Auswirkungen auf ihren Dienst haben kann. Ehepartnerinnen und Ehepartner sollen evangelisch sein. Die Zugehörigkeit der Ehepartnerin oder des Ehepartners zu einer christlichen Kirche ist Voraussetzung für die Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau; im Einzelfall kann eine Ausnahme zugelassen werden, wenn zu erwarten ist, dass die Wahrnehmung des Dienstes nicht beeinträchtigt wird.“</p> | <p>--> Das PfdG.EKD sieht in § 39 vor, dass die Partnerinnen und Partner der Pfarrerinnen und Pfarrer evangelisch sein sollen. Die Norm regelt, dass die Partnerinnen und Partner einer christlichen Kirchen angehören müssen; eröffnet der Kirchenleitung aber die Möglichkeit Ausnahmen zuzulassen. Die Kandidatenordnung ist entsprechend anzupassen.</p> |

| Pfarrdienstwohnungsverordnung vom 29. April 2004 (ABI. 2004 S. 314), zuletzt geändert am 28. November 2009 (ABI. 2010 S. 17) | Pfarrdienstwohnungsverordnung vom 29. April 2004 (ABI. 2004 S. 314), zuletzt geändert am ... (Änderungsvorschläge fett gedruckt) | Begründung |
|--|---|--|
| <p>§ 12 (...)</p> <p>(3) Das Dienstwohnungsverhältnis endet ferner mit der Versetzung der Pfarrerin oder des Pfarrers in den Ruhestand und mit seinem Ausscheiden aus dem Dienst der EKHN. Im Falle der Versetzung in den Wartestand endet das Dienstwohnungsverhältnis spätestens sechs Monate nach dem Beginn des Wartestandes.</p> <p>(...)</p> | <p>§ 12 (...)</p> <p>(3) Das Dienstwohnungsverhältnis endet ferner mit der Versetzung der Pfarrerin oder des Pfarrers in den Ruhestand und mit seinem Ausscheiden aus dem Dienst der EKHN. Bei einer Versetzung in den Wartestand und bei Nichtverlängerung der Inhaberschaft einer gemeindlichen Pfarrstelle gemäß § 7 Absatz 4 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD endet das Dienstwohnungsverhältnis spätestens sechs Monate nach dem Beginn des Wartestandes bzw. nach Ablauf der zeitlich befristeten der Inhaberschaft.</p> <p>(...)</p> | <p>--> Analog zu den Regelungen des Wartestandes ist sind Pfarrerinnen und Pfarrer bei Nichtverlängerung der Inhaberschaft der Gemeindepfarrstelle berechtigt, das Pfarrhaus darüber hinaus sechs Monate zu bewohnen.</p> |

| <p style="text-align: center;">Kirchengesetz betreffend die Vorbildung und Anstellungsfähigkeit der Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Vorbildungsgesetz – VorbG) Vom 7. Dezember 1967 (ABl. 1968 S. 42), zuletzt geändert am 20. Februar 2010 (ABl. 2010 S. 118)</p> | <p style="text-align: center;">Kirchengesetz betreffend die Vorbildung und Anstellungsfähigkeit der Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Vorbildungsgesetz – VorbG) Vom 7. Dezember 1967 (ABl. 1968 S. 42), zuletzt geändert am ... (Änderungsvorschläge fett gedruckt)</p> | <p style="text-align: center;">Begründung</p> |
|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">I. Einleitende Bestimmungen</p> | <p style="text-align: center;">I. Einleitende Bestimmungen</p> | |
| <p>§ 1. (1) Anstellungsfähig als Pfarrer der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist jeder Angehörige der Evangelischen Kirche in Deutschland bzw. einer ihrer Gliedkirchen. Er muß mindestens 25 Jahre alt, sittlich unbescholten, geistig gesund und frei von solchen körperlichen Gebrechen sein, welche die Ausübung des Pfarrdienstes hindern. Er muß die Befähigung zum Pfarrdienst nach den Bestimmungen dieses Gesetzes nachgewiesen haben. (2) Von dem Erfordernis des Absatzes 1 Satz 1 kann die Kirchenleitung befreien.</p> | <p>§ 1. (1) Anstellungsfähigkeit ist die Fähigkeit, unter Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Stelle insbesondere in einer Kirchengemeinde übertragen zu bekommen. (2) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit begründet keinen Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis.</p> | <p>--> Hier genügt eine Beschreibung der Anstellungsfähigkeit; die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Anstellungsfähigkeit sind nun in § 16 PfdG.EKD geregelt.</p> |
| <p>§ 2. (1) Die Befähigung zum Pfarrdienst wird durch Ablegung von zwei theologischen Prüfungen nachgewiesen. (2) Die Prüfungsordnungen werden durch Ausführungsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz von der Kirchenleitung in Fühlung mit dem Prüfungsamt erlassen. (3) Zur Abhaltung der Prüfungen wird ein Prüfungsamt gebildet.</p> | <p>§ 2. (1) Die Befähigung zum Pfarrdienst wird durch Ablegung von zwei theologischen Prüfungen nachgewiesen. (2) Die Prüfungsordnungen werden durch Ausführungsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz von der Kirchenleitung in Fühlung mit dem Prüfungsamt erlassen. (3) Zur Abhaltung der Prüfungen wird ein Prüfungsamt gebildet.</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Diesem gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Kirchenpräsident als Vorsitzender und sein Stellvertreter, 2. der zuständige Referatsleiter der Kirchenverwaltung, 3. eine ausreichende Anzahl von Hochschullehrern, die für ihre Person von der Kirchenleitung berufen werden; davon müssen mindestens fünf Universitätsprofessoren sein, die den Disziplinen entsprechend ausgewählt sind, 4. die Professoren der Theologischen Seminare, 5. die Pröpstinnen und Pröpste, 6. religionspädagogische Studienleiter und Studienleiter des Seminars für Seelsorge, die jeweils von der Kirchenleitung berufen werden, 7. eine ausreichende Zahl von Pfarrern, die von der Kirchenleitung berufen werden, 8. der Leiter der Kirchenverwaltung, sofern er Kirchenjurist ist, und weitere Kirchenjuristen, die von der Kirchenleitung berufen werden. <p>Aus dem Prüfungsamt werden jeweils die Kommissionen für die Erste und Zweite Theologische Prüfung durch die Kirchenleitung gebildet. Bei der Ersten Theologischen Prüfung müssen mindestens die Hälfte der Prüfenden Universitätsprofessoren sein. Den Vorsitz bei den Prüfungen führt der Kirchenpräsident.</p> | <p>Diesem gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Kirchenpräsidentin als Vorsitzende oder der Kirchenpräsident als Vorsitzender und ihre Stellvertreterin oder ihr Stellvertreter oder seine Stellvertreterin oder sein Stellvertreter, 2. die zuständige Referatsleiterin oder der zuständige Referatsleiter der Kirchenverwaltung, 3. eine ausreichende Anzahl von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die für ihre Person von der Kirchenleitung berufen werden; davon müssen mindestens fünf Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sein, die den Disziplinen entsprechend ausgewählt sind, 4. die Professorinnen und Professoren der Theologischen Seminare, 5. die Pröpstinnen und Pröpste, 6. Schulamtsdirektorinnen und Schulamtsdirektoren im Kirchendienst und Studienleiterinnen und Studienleiter des Seminars für Seelsorge, die jeweils von der Kirchenleitung berufen werden, 7. eine ausreichende Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern, die von der Kirchenleitung berufen werden, 8. Die Leiterin oder der Leiter der Kirchenverwaltung, sofern sie oder er Kirchenjurist ist, und weitere Kirchenjuristinnen und Kirchenjuristen, die von der Kirchenleitung berufen werden. <p>Aus dem Prüfungsamt werden jeweils die Kommissionen für die Erste und Zweite Theologische Prüfung durch die Kirchenleitung gebildet. Bei der Ersten Theologischen Prüfung müssen mindestens die Hälfte der Prüfenden Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sein. Den Vorsitz bei den Prüfungen führt die Kirchenpräsidentin oder der Kirchenpräsident.</p> | |
|--|---|--|

| II. Wissenschaftliche Vorbildung | II. Wissenschaftliche Vorbildung | |
|--|---|---|
| <p>§ 3. (1) Der Ersten Theologischen Prüfung muß ein ordnungsgemäßes Studium der evangelischen Theologie von in der Regel neun Semestern nach Ablegung der Reifeprüfung (sprachfreie Semester) vorausgehen. Die Studierenden können nur zur Prüfung zugelassen werden, wenn sie den Nachweis der erforderlichen Prüfung im Griechischen, Lateinischen und Hebräischen erbringen.</p> <p>(2) Von den sechs sprachfreien Semestern (Absatz 1) sind mindestens vier an theologischen Fakultäten deutscher Universitäten zu verbringen. Die Studierenden sollen die Ausbildungsstätte möglichst einmal wechseln. Das Studium an deutschsprachigen Universitäten des Auslandes (Basel, Bern, Wien und Zürich) wird wie ein Studium an deutschen Universitäten gerechnet. Die Kirchenleitung kann Studiensemester an nichtdeutschsprachigen theologischen Fakultäten anerkennen; dabei sind die Sprachkenntnisse des Studierenden und das Studiensystem der jeweiligen theologischen Fakultät zu berücksichtigen.</p> <p>(3) Über die in Absatz 2 genannten Pflichtsemester hinaus können weitere Semester an einer von der EKD anerkannten Kirchlichen Hochschule studiert werden.</p> <p>(4) Zur Ersten Theologischen Prüfung können im allgemeinen nur Studierende zugelassen werden, die in der Liste der Theologiestudenten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geführt werden. Das Nähere regelt die von der Kirchenleitung zu erlassende Studentenordnung.</p> | <p>§ 3. (1) Der Ersten Theologischen Prüfung muss ein ordnungsgemäßes Studium der evangelischen Theologie von in der Regel neun Semestern nach Ablegung der Reifeprüfung (sprachfreie Semester) vorausgehen. Die Studierenden können nur zur Prüfung zugelassen werden, wenn sie den Nachweis der erforderlichen Prüfung im Griechischen, Lateinischen und Hebräischen erbringen.</p> <p>(2) Von den neun sprachfreien Semestern (Absatz 1) sind mindestens vier an theologischen Fakultäten deutscher Universitäten zu verbringen. Die Studierenden sollen die Ausbildungsstätte möglichst einmal wechseln. Das Studium an deutschsprachigen Universitäten des Auslandes (Basel, Bern, Wien und Zürich) wird wie ein Studium an deutschen Universitäten gerechnet. Die Kirchenleitung kann Studiensemester an nichtdeutschsprachigen theologischen Fakultäten anerkennen; dabei sind die Sprachkenntnisse des Studierenden und das Studiensystem der jeweiligen theologischen Fakultät zu berücksichtigen.</p> <p>(3) Über die in Absatz 2 genannten Pflichtsemester hinaus können weitere Semester an einer von der EKD anerkannten Kirchlichen Hochschule studiert werden.</p> <p>(4) Zur Ersten Theologischen Prüfung können im allgemeinen nur Studierende zugelassen werden, die in der Liste der Theologiestudentinnen und Theologiestudenten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geführt werden. Das Nähere regelt die von der Kirchenleitung zu erlassende Studentenordnung.</p> | <p>--> Einheitlich sind neun sprachfreie Semester Voraussetzung für die wissenschaftliche Vorbildung.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>§ 4. (1) Die Meldung zur Ersten Theologischen Prüfung ergeht an die Kirchenverwaltung. (2) Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet die Kirchenverwaltung.</p> | <p>§ 4. (1) Die Meldung zur Ersten Theologischen Prüfung ergeht an die Kirchenverwaltung. (2) Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet die Kirchenverwaltung.</p> | |
| <p>§ 5. (1) In der Ersten Theologischen Prüfung soll der Studierende den Nachweis erbringen, daß er in seinem Studium die für den Pfarrdienst erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat und in der Lage ist, die Aufgaben, die im Dienst der Kirche auf ihn zukommen, zu erfassen und zu durchdenken. (2) Hat der Kandidat bestanden, so entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob er in die Liste der Pfarramtskandidaten eingetragen wird. Diese Eintragung ist die Voraussetzung für die Zulassung des Kandidaten zur weiteren praktischen Vorbildung. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Eintragung. Ein Kandidat, der das 30. Lebensjahr vollendet hat, wird nicht mehr in die Liste der Pfarramtskandidaten eingetragen. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.</p> | <p>§ 5. (1) In der Ersten Theologischen Prüfung soll der Studierende den Nachweis erbringen, dass sie oder er in ihrem oder seinem Studium die für den Pfarrdienst erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat und in der Lage ist, die Aufgaben, die im Dienst der Kirche auf ihn zukommen, zu erfassen und zu durchdenken. (2) Hat die Kandidatin oder der Kandidat bestanden, so entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob sie oder er in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen wird. Diese Eintragung ist die Voraussetzung für die Zulassung der Kandidatin oder des Kandidaten zur weiteren praktischen Vorbildung. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Eintragung. Eine Kandidatin oder ein Kandidat, die oder der das 39. Lebensjahr vollendet hat, wird nicht mehr in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.</p> | <p>--> 39 Jahre entsprechen der Alterstruktur der Kandidatinnen und Kandidaten. Im Einzelfall kann die Kirchenleitung eine Ausnahme hiervon zulassen.</p> |
| | <p>§ 5a (1) Die Erste Theologische Prüfung kann auf Antrag bei der Kirchenleitung durch die Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Evangelische Theologie an einer dafür von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Theologischen Fakultät ersetzt werden. (2) Hat die Kandidatin oder der Kandidat den berufsbegleitenden Masterstudiengang erfolg-</p> | <p>--> § 5a normiert die Voraussetzungen für einen weiteren Zugang zum Pfarrdienst. Die Kirchenleitung kann auf Antrag den berufsbegleitenden Masterstudiengang Theologie als wissenschaftliche Vorbildung im Sinne des Vorbildungsgesetzes anerkennen. Eine gesonderte Erste Theologische Prüfung durch die Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau im Sinne des § 5 VorbG erfolgt nicht. Auch bei Absolventen des berufs-</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>reich absolviert, so entscheidet die Kirchenleitung darüber, ob sie oder er in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen wird. Diese Eintragung ist die Voraussetzung für die Zulassung des Kandidaten zur weiteren praktischen Vorbildung. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Eintragung. Eine Kandidatin oder ein Kandidat, die oder der das 39. Lebensjahr vollendet hat, wird nicht mehr in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten eingetragen. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.</p> | <p>begleitenden Masterstudiengangs Theologie darf für die Aufnahme auf die Liste der Pfarramtskandidaten das 39. Lebensjahr noch nicht vollendet sein. Die Kirchenleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.</p> |
| <p>III. Praktische Vorbildung</p> | <p>III. Praktische Vorbildung</p> | |
| <p>§ 6. (1) Die Aufnahme der Pfarramtskandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt im Rahmen der von der Kirchenleitung festgesetzten Zahl der Ausbildungsplätze. Sie setzt die erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse und das Erste Theologische Examen voraus.</p> <p>(2) Die an der zweiten Ausbildungsphase interessierten Theologiestudierenden bewerben sich bei der Kirchenverwaltung für die Potentialanalyse.</p> <p>(3) Im Rahmen der Potentialanalyse wird die persönliche Eignung der Kandidaten nach den folgenden Kriterien festgestellt und bewertet:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Fähigkeit zur verantwortlichen Leitungstätigkeit, b) Teamfähigkeit, c) Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens, d) Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit, e) Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit, | <p>§ 6. (1) Die Aufnahme der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt im Rahmen der von der Kirchenleitung festgesetzten Zahl der Ausbildungsplätze. Sie setzt die erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse und das Erste Theologische Examen voraus. Wenn nicht alle Ausbildungsplätze mit Theologiestudierenden besetzt werden können, ist es möglich, Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a, die an einer Potentialanalyse erfolgreich teilgenommen haben, in den praktischen Vorbereitungsdienst zu übernehmen.</p> <p>(2) Die an der zweiten Ausbildungsphase interessierten Theologiestudierenden oder Studierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a bewerben sich bei der Kirchenverwaltung für die Potentialanalyse.</p> <p>(3) Im Rahmen der Potentialanalyse wird die persönliche Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten nach den folgenden Kriterien festgestellt und bewertet:</p> | <p>--> Die Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst kann erfolgen, wenn freie Ausbildungsplätze im Vikariat zur Verfügung stehen, für die sich keine regulären Theologiestudierenden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau beworben haben.</p> <p>--> Voraussetzung für die Aufnahme in das Vikariat der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist zum Zweiten eine erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>f) Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person. (4) Die Kandidaten erhalten nach Abschluss der Potentialanalyse eine detaillierte Rückmeldung zu ihren Stärken und Schwächen sowie Empfehlungen für ihren weiteren Entwicklungs- und Ausbildungsprozess. Zu Beginn des praktischen Vorbereitungsdienstes händigen die Kandidaten dieses Gutachten dem Pfarrpfarrer und dem Theologischen Seminar aus. (5) Begründet die Potentialanalyse, dass der Kandidat für den Pfarrdienst zum Zeitpunkt der Entscheidung ungeeignet erscheint, wird er nicht zum Vikariat zugelassen. Die Wiederholung der Potentialanalyse ist einmal möglich. (6) Näheres zum Verfahren der Potentialanalyse regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf. (7) Die praktische Vorbildung erfolgt unter der Leitung eines Theologischen Seminars.</p> | <p>a) Fähigkeit zur verantwortlichen Leitungstätigkeit, b) Teamfähigkeit, c) Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens, d) Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit, e) Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit, f) Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person. (4) Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten nach Abschluss der Potentialanalyse eine detaillierte Rückmeldung zu ihren Stärken und Schwächen sowie Empfehlungen für ihren weiteren Entwicklungs- und Ausbildungsprozess. Zu Beginn des praktischen Vorbereitungsdienstes händigen die Kandidatinnen und Kandidaten dieses Gutachten der Pfarrfarrerin oder dem Pfarrpfarrer und dem Theologischen Seminar aus. (5) Begründet die Potentialanalyse, dass die Kandidatin oder der Kandidat für den Pfarrdienst zum Zeitpunkt der Entscheidung ungeeignet erscheint, wird sie oder er nicht zum Vikariat zugelassen. Die Wiederholung der Potentialanalyse ist einmal möglich. (6) Näheres zum Verfahren der Potentialanalyse regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf. (7) Die praktische Vorbildung erfolgt unter der Leitung eines Theologischen Seminars.</p> | |
| <p>§ 7. Kandidaten, die die Erste Theologische Prüfung vor einer anderen deutschen Prüfungsbehörde abgelegt haben, können in besonders begründeten Fällen in die praktische Vorbereitung aufgenommen werden.</p> | <p>§ 7. Kandidatinnen und Kandidaten, die die Erste Theologische Prüfung vor einer anderen deutschen Prüfungsbehörde abgelegt haben, können in besonders begründeten Fällen in die praktische Vorbereitung aufgenommen werden.</p> | |
| <p>§ 8. (1) Die Zeit der praktischen Vorbereitung soll einschließlich der Zweiten Theologischen Prüfung</p> | <p>§ 8. (1) Die Zeit der praktischen Vorbereitung soll einschließlich der Zweiten Theologischen Prüfung</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>und des Praktikums nach der Zweiten Prüfung mindestens zwei Jahre dauern. (2) Die Meldung zur Zweiten Theologischen Prüfung darf nicht später als vier Jahre nach Abschluß der Ersten Prüfung erfolgen. (3) Über die Zulassung zur Zweiten Theologischen Prüfung entscheidet die Kirchenleitung. (4) Die Kirchenleitung kann die Fristen nach Absatz 1 und 2 in besonders begründeten Fällen verkürzen bzw. verlängern.</p> | <p>und des Praktikums nach der Zweiten Prüfung mindestens zwei Jahre dauern. (2) Die Meldung zur Zweiten Theologischen Prüfung darf nicht später als vier Jahre nach Abschluss der Ersten Prüfung oder der Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a erfolgen. (3) Über die Zulassung zur Zweiten Theologischen Prüfung entscheidet die Kirchenleitung. (4) Die Kirchenleitung kann die Fristen nach Absatz 1 und 2 in besonders begründeten Fällen verkürzen bzw. verlängern.</p> | <p>--> Wie bei den Theologiestudierenden darf der Zeitraum zwischen der Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs und der Meldung zur Zweiten Theologischen Prüfung vier Jahre nicht überschreiten. Die Kirchenleitung kann diese Frist verlängern.</p> |
| <p>§ 9. (1) In der Zweiten Theologischen Prüfung soll der Kandidat den Nachweis erbringen, daß er die für den Pfarrdienst erforderlichen praktisch-theologischen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat. (2) Ist innerhalb von fünf Jahren seit der Zweiten Theologischen Prüfung kein Dienstverhältnis als Pfarrer begründet worden, so kann die Kirchenleitung das Fortbestehen der Anstellungsfähigkeit von einem Kolloquium abhängig machen, durch das die weitere Eignung für den pfarramtlichen Dienst festgestellt wird.</p> | <p>§ 9. (1) In der Zweiten Theologischen Prüfung soll die Kandidatin oder der Kandidat den Nachweis erbringen, dass sie oder er die für den Pfarrdienst erforderlichen praktisch-theologischen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat. (2) Ist innerhalb von fünf Jahren seit der Zweiten Theologischen Prüfung kein Dienstverhältnis als Pfarrerin oder Pfarrer begründet worden, so kann die Kirchenleitung das Fortbestehen der Anstellungsfähigkeit von einem Kolloquium abhängig machen, durch das die weitere Eignung für den pfarramtlichen Dienst festgestellt wird.</p> | |
| <p>§ 10. Pfarramtskandidaten, die ihre praktische Vorbereitung in einer anderen evangelischen Kirche erhalten haben, können von der Kirchenleitung zur Zweiten Theologischen Prüfung zugelassen werden.</p> | <p>§ 10. Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten, die ihre praktische Vorbereitung in einer anderen evangelischen Kirche erhalten haben, können von der Kirchenleitung zur Zweiten Theologischen Prüfung zugelassen werden.</p> | |
| <p>§ 11. (aufgehoben)</p> | <p>§ 11. (aufgehoben)</p> | |
| <p>§ 12. Die Aufsicht über die Kandidaten erfolgt nach einer von der Kirchenleitung zu erlassenden</p> | <p>§ 12. Die Aufsicht über die Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt nach einer von der Kirchenlei-</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Kandidatenordnung, der die Pfarramtskandidaten bis zu ihrer Ordination unterstehen.</p> | <p>ung zu erlassenden Kandidatenordnung, der die Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten bis zu ihrer Ordination unterstehen.</p> | |
| <p>IV. Anstellungsfähigkeit in besonderen Fällen</p> | <p>IV. Anstellungsfähigkeit in besonderen Fällen</p> | |
| <p>§ 13. Einem Pfarrer im Auslandsdienst, der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 1 besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn er a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Pfarrdienst im Ausland erhalten hat, b) zu dem Dienst im Ausland entweder von der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen ausgesandt worden ist, c) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat, d) die vorgeschriebene Zeit im Auslandsdienst tätig gewesen ist.</p> | <p>§ 13. Einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im Auslandsdienst, die oder der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 16 Absatz 1 PfdG.EKD besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn sie oder er a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Pfarrdienst im Ausland erhalten hat, b) zu dem Dienst im Ausland entweder von der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen ausgesandt worden ist, c) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat, d) die vorgeschriebene Zeit im Auslandsdienst tätig gewesen ist.</p> | <p>--> die Anstellungsfähigkeit ist nun in § 16 Absatz 1 PfdG.EKD geregelt.</p> |
| <p>§ 14. Einem ordinierten Missionar, der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 1 besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn er a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Missionsdienst erhalten hat, b) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat, c) die vorgeschriebene Zeit im Missionsdienst tätig gewesen ist.</p> | <p>§ 14. Einer ordinierten Missionarin oder einem ordinierten Missionar, die oder der nicht die Anstellungsfähigkeit bereits nach § 16 Absatz 1 PfdG.EKD besitzt, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn sie oder er a) in einer von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau anerkannten Ausbildungsstätte eine abgeschlossene Ausbildung für den Missionsdienst erhalten hat, b) eine zweite theologische Prüfung abgelegt hat, c) die vorgeschriebene Zeit im Missionsdienst tätig gewesen ist.</p> | |
| | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>§ 15. Einem Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst kann im besonderen Falle die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden. Voraussetzungen sind ferner, daß er</p> <p>a) ein der zweiten theologischen Prüfung entsprechendes Examen abgelegt hat,</p> <p>b) mindestens sieben Jahre im kirchlichen Hilfsdienst tätig gewesen ist.</p> | <p>§ 15. Einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im kirchlichen Hilfsdienst kann im besonderen Falle die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden. Voraussetzungen sind ferner, dass sie oder er</p> <p>a) ein der zweiten theologischen Prüfung entsprechendes Examen abgelegt hat,</p> <p>b) mindestens sieben Jahre im kirchlichen Hilfsdienst tätig gewesen ist.</p> | |
| <p>§ 16. Einem Pfarrer einer anderen christlichen Kirche kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn</p> <p>a) er eine theologische Vorbildung hat, die der Vorbildung eines Pfarrers der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau im wesentlichen entspricht,</p> <p>b) der in § 18 genannte Übernahme-Ausschuß zugestimmt hat.</p> <p>Bei einem Pfarrer aus einer Kirche reformatorischen Bekenntnisses kann von der Bestimmung unter b) abgesehen werden.</p> | | <p>--> diese Regelung kann gestrichen werden, da sie von § 16 Absatz 4 und 5 PfdG.EKD erfasst ist.</p> |
| <p>§ 17. Einem Gemeindeglied aus der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder aus einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, wenn</p> <p>a) es sich im Beruf bewährt hat,</p> <p>b) es für den pfarramtlichen Dienst besonders geeignet ist,</p> <p>c) der in § 18 genannte Übernahme-Ausschuß zugestimmt hat.</p> | | <p>--> diese Regelung hat in der jüngsten Vergangenheit keine Anwendung gefunden und bietet keine Gewähr für eine gleichwertige Ausbildung, die eine Anstellungsfähigkeit begründen könnte und ist daher zu streichen.</p> <p>--> siehe Neuregelung §§ 5a, 6, 8 VorbG</p> <p>Den Zugang zum Pfarramt als zweite Berufslaufbahn ermöglicht nach einer bereits erfolgreichen Studien- und Berufslaufbahn der Zugang über den berufsbegleitenden Masterstudiengang (dreijährigen berufsbegleitenden Masterstudiengang mit akademischen theologischen Abschluss in Form eines Masters „Master of Theology“).</p> |
| | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>§ 18. (1) Der Übernahme-Ausschuß besteht aus dem Kirchenpräsidenten oder seinem Stellvertreter als Vorsitzenden, einem ordentlichen öffentlichen Professor der Theologie, einem Professor eines Theologischen Seminars, dem Vorsitzenden des Pfarrerausschusses und einem Mitglied der Kirchensynode. Die Professoren, die dem Prüfungsamt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau angehören müssen, und das Mitglied der Kirchensynode werden von der Kirchenleitung unter Berücksichtigung des Einzelfalles bestimmt. Referenten der Kirchenverwaltung können beratend zugezogen werden.</p> <p>(2) Der Übernahme-Ausschuß ist verpflichtet, den Vorgeschlagenen persönlich zu hören.</p> | | <p>--> Da §§ 16 und 17 gestrichen sind, bedarf es dieser Regelung nicht mehr. Das in § 16 Absatz 4 PfdG.EKD genannte Kolloquium wird im Verwaltungswege geregelt.</p> |
| <p>V. Schluß- und Übergangsbestimmungen</p> | | |
| <p>§ 19. (1) Alle diesem Kirchengesetz entgegenstehenden Bestimmungen der ehemaligen Evangelischen Landeskirche in Hessen, der ehemaligen Evangelischen Landeskirche in Nassau und der ehemaligen Evangelischen Landeskirche Frankfurt a.M. werden hierdurch aufgehoben.</p> <p>(2) Dieses Kirchengesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.</p> | | <p>--> dieser Paragraph kann gestrichen werden, da er seine Wirkung mit dem erstmaligen Inkrafttreten entfaltet hat.</p> |

| <p>Änderung der Rechtsverordnung über die Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar Vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 382), zuletzt geändert am 24. November 2007 (ABl. 2008 S. 16)</p> | <p>Änderung der Rechtsverordnung über die Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar Vom 10. Juni 2003 (ABl. 2003 S. 382), zuletzt geändert am</p> | <p>Begründung</p> |
|--|---|---|
| <p>§ 1 Eintragung in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten. Wer nach der Ersten Theologischen Prüfung vor dem Prüfungsamt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau in den praktischen Vorbereitungsdienst treten will, muss mit der Meldung zur Prüfung die Aufnahme in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten beantragen. Auf die Aufnahme besteht kein Rechtsanspruch (§ 5 Absatz 2 VorbG).</p> | <p>§ 1 Eintragung in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten. Wer nach der Ersten Theologischen Prüfung vor dem Prüfungsamt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder der Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs gemäß § 5a des Vorbildungsgesetzes in den praktischen Vorbereitungsdienst treten will, muss mit der Meldung zur Prüfung die Aufnahme in die Liste der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten beantragen. Auf die Aufnahme besteht kein Rechtsanspruch (§ 5 Absatz 2 VorbG).</p> | <p>--> Die Ergänzung stellt klar, dass auch Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs in den praktischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden können.</p> |
| <p>§ 2 Bewerbung zur Teilnahme an einer Potentialanalyse. (1) Die Aufnahme der in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare setzt die erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse voraus. (2) Die an der zweiten Ausbildungsphase interessierten Theologiestudierenden können sich frühestens nach Abschluss von sechs sprachfreien theologischen Fachsemestern zur Teilnahme an einer Potentialanalyse bewerben. (3) Der Bewerbung sind ein ausführlicher tabellarischer Lebenslauf samt Lichtbild und gegebenenfalls das Zeugnis über die bestandene Erste Theologi-</p> | <p>§ 2 Bewerbung zur Teilnahme an einer Potentialanalyse. (1) Die Aufnahme der in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare setzt die erfolgreiche Teilnahme an einer Potentialanalyse voraus. (2) Die an der zweiten Ausbildungsphase interessierten Theologiestudierenden können sich frühestens nach Abschluss von sechs sprachfreien theologischen Fachsemestern zur Teilnahme an einer Potentialanalyse bewerben. (2a) Studierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs im Sinne des § 5a des Vorbildungsgesetzes können sich mit Antritt des Studiums zur Teilnahme an einer Potentialanalyse bewerben. (3) Der Bewerbung sind ein ausführlicher tabellarischer Lebenslauf samt Lichtbild und gegebenenfalls</p> | <p>--> Die Bewerbung zur Teilnahme an einer Potentialanalyse kann bei Studierenden des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Theologie bereits mit Antritt des Studiums erfolgen. Eine Wartefrist ist nicht erforderlich.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>sche Prüfung beizufügen.</p> <p>(4) Die Kirchenverwaltung lädt die Bewerberinnen und Bewerber nach Prüfung der vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Potentialanalyse ein, die mindestens einmal im Jahr durchgeführt wird.</p> <p>(5) Zur Durchführung der Potentialanalyse beruft die Kirchenleitung geeignete Personen, die unter Verantwortung des „Zentrums für kirchliche Personalberatung“ regelmäßig geschult werden.</p> | <p>das Zeugnis über die bestandene Erste Theologische Prüfung oder das Zeugnis der Masterprüfung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs beizufügen.</p> <p>(4) Die Kirchenverwaltung lädt die Bewerberinnen und Bewerber nach Prüfung der vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Potentialanalyse ein, die mindestens einmal im Jahr durchgeführt wird.</p> <p>(5) Zur Durchführung der Potentialanalyse beruft die Kirchenleitung geeignete Personen, die unter Verantwortung des „Zentrums für kirchliche Personalberatung“ regelmäßig geschult werden.</p> | <p>--> Bei der Bewerbung zur Teilnahme der Potentialanalyse und zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst müssen Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiengangs ihr Zeugnis der Masterprüfung vorlegen.</p> |
| <p>§ 3 Kriterien der Potentialanalyse. Im Rahmen der Potentialanalyse wird die persönliche Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten nach folgenden Kriterien beschrieben bzw. eine eventuelle Nicht-Eignung festgestellt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fähigkeit zur verantwortlichen Leitungstätigkeit, 2) Teamfähigkeit, 3) Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens, 4) Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit, 5) Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit, 6) Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person. | <p>§ 3 Kriterien der Potentialanalyse. Im Rahmen der Potentialanalyse wird die persönliche Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten nach folgenden Kriterien beschrieben bzw. eine eventuelle Nicht-Eignung festgestellt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fähigkeit zur verantwortlichen Leitungstätigkeit, 2) Teamfähigkeit, 3) Fähigkeit zur glaubwürdigen Vertretung des eigenen Zeugnisses des christlichen Glaubens, 4) Sprach-, Argumentations- und Dialogfähigkeit, 5) Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit, 6) Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Person. | |
| <p>§ 4 Durchführung der Potentialanalyse. (1) Die Kommission beurteilt die persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand praxisorientierter, anforderungsgerechter Verfahren und Methoden. (2) Die Kommission erstellt ein Gutachten zur persönlichen Eignung gemäß § 2 Absatz 1, aus dem hervorgeht, ob Bewerberinnen und Bewerber für den Pfarrdienst zum Zeitpunkt der Entscheidung geeig-</p> | <p>§ 4 Durchführung der Potentialanalyse. (1) Die Kommission beurteilt die persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand praxisorientierter, anforderungsgerechter Verfahren und Methoden. (2) Die Kommission erstellt ein Gutachten zur persönlichen Eignung gemäß § 2 Absatz 1, aus dem hervorgeht, ob Bewerberinnen und Bewerber für den Pfarrdienst zum Zeitpunkt der Entscheidung geeig-</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>net oder nicht geeignet erscheinen. Das Gutachten wird den Bewerberinnen und Bewerbern ausgehändigt. Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten in einem Abschlussgespräch eine detaillierte Rückmeldung zu ihrer persönlichen Eignung bzw. Gründen für die Nicht-Eignung. (3) Über das Verfahren der Potentialanalyse werden Aufzeichnungen geführt, die die Durchführung des Verfahrens nachvollziehbar dokumentieren.</p> | <p>geeignet oder nicht geeignet erscheinen. Das Gutachten wird den Bewerberinnen und Bewerbern ausgehändigt. Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten in einem Abschlussgespräch eine detaillierte Rückmeldung zu ihrer persönlichen Eignung bzw. Gründen für die Nicht-Eignung. (3) Über das Verfahren der Potentialanalyse werden Aufzeichnungen geführt, die die Durchführung des Verfahrens nachvollziehbar dokumentieren.</p> | |
| <p>§ 5 Wiederholung der Potentialanalyse. Begründet die Potentialanalyse, dass die Bewerberin oder der Bewerber zum Zeitpunkt der Entscheidung für den Pfarrdienst ungeeignet erscheint und daher nicht zum praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare zugelassen werden kann, ist die Teilnahme an einer Potentialanalyse ein weiteres Mal möglich.</p> | <p>§ 5 Wiederholung der Potentialanalyse. Begründet die Potentialanalyse, dass die Bewerberin oder der Bewerber zum Zeitpunkt der Entscheidung für den Pfarrdienst ungeeignet erscheint und daher nicht zum praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare zugelassen werden kann, ist die Teilnahme an einer Potentialanalyse ein weiteres Mal möglich.</p> | |
| <p>§ 6 Festlegung der Zahl der Ausbildungsplätze. Die Kirchenleitung legt jährlich die Zahl der Ausbildungsplätze fest.</p> | <p>§ 6 Festlegung der Zahl der Ausbildungsplätze. Die Kirchenleitung legt jährlich die Zahl der Ausbildungsplätze fest.</p> | |
| <p>§ 7 Bewerbung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst. (1) Kandidaten und Kandidatinnen, die die Erste Theologische Prüfung bestanden haben und erfolgreich, d.h. mit festgestellter Eignung, die Potentialanalyse absolviert haben, können sich zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare bewerben. (2) Bewerbungen können jeweils bis zum 31. Mai und bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres für den nächstfolgenden Aufnahmetermin erfolgen. Nach diesen Bewerbungsterminen eingehende Bewerbungen werden nicht berücksichtigt.</p> | <p>§ 7 Bewerbung zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst. (1) Kandidaten und Kandidatinnen, die die Erste Theologische Prüfung bestanden haben und erfolgreich, d.h. mit festgestellter Eignung, die Potentialanalyse absolviert haben, können sich zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für Vikarinnen und Vikare bewerben. (2) Bewerbungen können jeweils bis zum 31. Mai und bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres für den nächstfolgenden Aufnahmetermin erfolgen. Nach diesen Bewerbungsterminen eingehende Bewerbungen werden nicht berücksichtigt.</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>(3) Die Bewerbungen sind an die Kirchenverwaltung zu richten. Der Bewerbung sind folgende Anlagen beizufügen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geburtsurkunde 2. Tauf- und Konfirmationsschein 3. Reifezeugnis 4. Lebenslauf und Lichtbild 5. ggf. Zeugnis über die bestandene Erste Theologische Prüfung 6. ggf. Urkunde über den Familienstand 7. Gutachten der Potentialanalyse gemäß § 3 8. Nachweise über berücksichtigungsfähige Tätigkeiten außerhalb des Theologiestudiums und über soziale Arbeiten (s. Nummer 2 und 3 der Anlage) <p>und nach gesonderter Anforderung durch die Kirchenverwaltung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Amtsärztliches Gutachten 10. Polizeiliches Führungszeugnis. | <p>(3) Die Bewerbungen sind an die Kirchenverwaltung zu richten. Der Bewerbung sind folgende Anlagen beizufügen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geburtsurkunde 2. Tauf- und Konfirmationsschein 3. Reifezeugnis 4. Lebenslauf und Lichtbild 5. ggf. Zeugnis über die bestandene Erste Theologische Prüfung oder das Zeugnis der Masterprüfung des berufsbegleitenden Masterstudiums 6. ggf. Urkunde über den Familienstand 7. Gutachten der Potentialanalyse gemäß § 3 8. Nachweise über berücksichtigungsfähige Tätigkeiten außerhalb des Theologiestudiums und über soziale Arbeiten (s. Nummer 2 und 3 der Anlage) <p>und nach gesonderter Anforderung durch die Kirchenverwaltung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Amtsärztliches Gutachten 10. Polizeiliches Führungszeugnis. | <p>--> Bei der Bewerbung zur Teilnahme der Potentialanalyse und zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst müssen Absolvierende des berufsbegleitenden Masterstudiums ihr Zeugnis der Masterprüfung vorlegen.</p> |
| <p>§ 8 Aufnahme zur Ausbildung.</p> <p>(1) Die Aufnahme von Kandidatinnen und Kandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt in der Regel am 1. Februar und am 1. September eines Jahres.</p> <p>(2) Liegen für einen Aufnahmetermin mehr Bewerbungen vor als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, werden die Ausbildungsplätze nach einer Rangfolge aufgrund einer Punktwertung, die sich aus der Anlage ergibt, vergeben. Bei Punktgleichheit entscheidet über die Platzvergabe das Los. Die Auslosung wird durch die Leiterin oder den Leiter der Kirchenverwaltung im Beisein von zwei Zeugen vorgenommen und protokolliert; der Rechtsweg ist ausgeschlossen.</p> | <p>§ 8 Aufnahme zur Ausbildung.</p> <p>(1) Die Aufnahme von Kandidatinnen und Kandidaten in den praktischen Vorbereitungsdienst erfolgt in der Regel am 1. Februar und am 1. September eines Jahres.</p> <p>(2) Liegen für einen Aufnahmetermin mehr Bewerbungen vor als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, werden die Ausbildungsplätze nach einer Rangfolge aufgrund einer Punktwertung, die sich aus der Anlage ergibt, vergeben. Bei Punktgleichheit entscheidet über die Platzvergabe das Los. Die Auslosung wird durch die Leiterin oder den Leiter der Kirchenverwaltung im Beisein von zwei Zeugen vorgenommen und protokolliert; der Rechtsweg ist ausgeschlossen.</p> | |

Ernennung zur weiteren Inhaberschaft auf fünf Jahre

bzw.

Beendigung des Dienstes zum Ende der Beauftragung (Nutzung des Pfarrhauses 6 Monate darüber hinaus möglich).



Die Kirchenverwaltung teilt den Beschluss der Pfarrerin oder dem Pfarrer und der Kirchengemeinde mit.



Die Kirchenleitung beschließt aufgrund der Unterlagen über die Verlängerung oder die Beendigung des Dienstes der Pfarrerin oder des Pfarrers in der Kirchengemeinde.



Pröpstin oder Propst erhält das Votum des Dekanin oder des Dekans und kann Ergänzungen vornehmen bzw. sich dem Votum anschließen.



Dekanin oder Dekan hält das Gespräch schriftlich fest.

Das Ergebnis der Anhörung wird im Protokoll des Kirchenvorstandes festgehalten. Es erfolgt kein Beschluss über eine Verlängerung.



Dekanin oder Dekan führt ein Gespräch mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer

Dekanin oder Dekan führt ein Gespräch mit dem Kirchenvorstand in Anwesenheit und in Abwesenheit der Pfarrerin oder des Pfarrers (evtl. in Begleitung durch ein Mitglied des Pfarrerausschusses)



Dekanin oder Dekan nimmt mit dem Kirchenvorstand Kontakt auf bezüglich des Verfahrens und der Termine.



Kirchenverwaltung

leitet 1 ½ Jahr vor Ablauf der 10 Jahre das Verfahren ein mit einem Schreiben an die betreffende Pfarrerin oder den betreffenden Pfarrer und die zuständige Dekanin oder den zuständigen Dekan.

Für wen ist der Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an Studierende,

- die eine wissenschaftlich-theologische Weiterqualifizierung für Berufe in Kirche, Diakonie, Publizistik, Sozialwesen oder Bildungsarbeit anstreben,
- die sich auf der Basis einer bisherigen, akademisch qualifizierten Berufstätigkeit für einen pfarramtlichen Dienst umorientieren möchten,
- die aufgrund eines persönlichen Interesses eine wissenschaftlich-theologische Qualifikation anstreben.

Voraussetzungen

Voraussetzung für die Aufnahme in den Studiengang ist der erfolgreiche Abschluss eines Studiums an einer wissenschaftlichen Hochschule mit Bachelorgrad (in der Regel B.A.) oder eines gleichwertigen Hoch- oder Fachhochschulstudiums sowie fünf Jahre Berufserfahrung. Ehrenamtliche Tätigkeit oder Familienarbeit können nach Prüfung des einzelnen Falles als äquivalent anerkannt werden.

Berufsfelder

Der Studiengang vermittelt theologische Kompetenzen für Tätigkeiten in Berufsfeldern, in denen es erforderlich oder mindestens nützlich ist,

- Kenntnisse über die christliche Religion und ihre Institutionalisierungen zur Verfügung zu haben,
- in den Perspektiven eines theologischen Wirklichkeitsverständnisses denken und handeln zu können,
- über Religion überhaupt wissenschaftlich kontrolliert nachdenken zu können.

Zu denken ist dabei an Funktionen in der Diakonie und in den Wohlfahrtsverbänden, im Sozial- und Bildungsbereich, in Medien und Kulturarbeit usw.

Der Studiengang schafft auch die wissenschaftlichen Voraussetzungen für die Aufnahme in pfarramtliche Berufsfelder bei den kooperierenden Landeskirchen.

Kosten/Teilnehmerzahl

Der Studiengang ist kostenpflichtig (ca. 10500 €). Darin enthalten sind die Immatrikulations- und Studiengebühren, ein RMV-Ticket sowie die Unterbringungskosten während der Präsenzphasen (Übernachtungen und Vollverpflegung). Nicht enthalten sind Kosten für PC-Ausstattung und Literatur.

Der Studiengang hat 20 Studienplätze. In der 1. Studierendengruppe, die am 1.4.2007 begonnen hat, sind 21 Studierende eingeschrieben.

Studienezulassung, Einschreibung

Die nächste Gruppe kann zum 1.4.2010 aufgenommen werden. Bewerbungen sind bis spätestens 15.12.2009 einzureichen.

Die Zulassung zum Studium erfolgt durch eine Eignungsfeststellung im Februar 2010. Nähere Informationen finden sich auf der Homepage. Ein Beratungsgespräch ermöglicht Bewerbern und Bewerberinnen eine Information über die Anforderungen des Studienganges und eine eigene Einschätzung der persönlichen Eignung.

Örtliche Besonderheiten

Die Präsenzzeiten des Studienganges finden im Predigerseminar der Evangelischen Landeskirche von Kurhessen-Waldeck in Hofgeismar statt.

Weitere Informationen

www.uni-marburg.de/fb05/studium/master

Fachbereich Evangelische Theologie

Lahntor 3, 35032 Marburg

dekan05@mail.uni-marburg.de

Stand: Oktober 2007

Master- Studiengang Evangelische Theologie

Philipps- Universität Marburg



Ein berufsbegleitender Studiengang

Einmalig in Deutschland bietet der Fachbereich Evangelische Theologie der Philipps-Universität Marburg einen berufsbegleitenden Masterstudiengang Evangelische Theologie an. In einem dreijährigen Teilzeitstudium wird Berufstätigen ermöglicht, einen theologisch-wissenschaftlichen Studienabschluss zu erwerben, der für Tätigkeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern qualifiziert. In der Struktur des Studienganges wechseln Phasen eines unterstützten Eigenstudiums ab mit Wochenenden und Studienwochen, die vertiefende Arbeit in einer stabilen Lerngruppe vorsehen.

Der Studiengang setzt voraus, dass die Studierenden neben ihrer Berufstätigkeit in der Lage sind

- sich im Eigenstudium mit Hilfe entsprechender Unterstützung durch die Lehrenden wesentliche Teile des Studienganges zu erarbeiten,
- in jedem der (Teil-)Module die vorgesehenen Studienwochen und Präsenzwochenenden zu besuchen, die der Vertiefung und Diskussion des erarbeiteten Wissens und der Weiterentwicklung der erworbenen Kompetenzen dienen.

Als Studienabschluss wird ein Master of Theology (M.Th.) verliehen. Der Studiengang ist akkreditiert.

Studienprofil

Inhalt, Aufbau und Didaktik des Studienganges zielen darauf, eine anwendungsorientierte, wissenschaftlich fundierte theologische Qualifikation zu vermitteln, die in unterschiedlichen Berufsfeldern angewandt werden kann. Die historischen Perspektiven der Theologie (Exegese des Alten und Neuen Testaments, Theologie- und Christentumsgeschichte) werden in den Modulen jeweils mit den gegenwartsbezogenen theologischen Perspektiven (Dogmatik und Ethik, Religionsgeschichte und Praktische Theologie) in interdisziplinären Zugängen verbunden. Das Studium bietet eine solide theologisch wissenschaftliche Grundausbildung mit exemplarischen Vertiefungen in thematischen Feldern, die für das Selbstverständnis und die Selbstartikulation christlicher Religion heute besonders relevant sind.

Auf der Basis theologisch-analytischer und hermeneutischer Kompetenz will der Studiengang dazu befähigen

- in unterschiedlichen Kontexten von Kirche und Gesellschaft kompetent darzustellen, was den christlichen Glauben ausmacht,
- Einsichten Evangelischer Theologie in heutiger Lebenswelt konstruktiv ins Gespräch zu bringen,
- sich in christlich-religiösen Fragen - und darüber hinausgehend in religiösen Fragen überhaupt - theoretisch und praktisch kompetent orientieren und äußern zu können.

Mit der Entwicklung von fachlichen Kompetenzen soll sich auch die Selbstreflexivität der Studierenden im Blick auf ihre religiöse und theologische Orientierung weiter entwickeln und zur jeweiligen beruflichen Perspektive in Beziehung gesetzt werden.

Die in vorhergehender Ausbildung und Berufstätigkeit erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse werden in den Studiengang ausdrücklich und erfahrungsnah einbezogen und in wechselseitigen Lehr-/Lernprozessen für alle Studierenden und Lehrenden nutzbar gemacht.

Studienaufbau

Das Studienprogramm ist in Module gegliedert (insgesamt 120 Leistungspunkte nach dem European Credit Transfer System). Inhalte, Qualifikationsziele und Prüfungsleistungen im Einzelnen sind in einem Modulbuch dokumentiert.

Modul 1 Theologie als praxisorientierende Reflexionspraxis

Modulbereich 2

Rede von Gott in Geschichte und Gegenwart

Modul 2.1 Rede von Gott im Alten Testament und im Neuen Testament

Modul 2.2 Gottesbilder - Schöpfung - Erlösung

Modul 2.3 Rede von Gott in der Theologie des Neuen Testaments und in der gegenwärtigen Kommunikation des Evangeliums

Modul 2.4 Geschichtliches Erfahren und Bekennen

Modul 3 Religion als Beruf in gesellschaftlichen Kontexten der Gegenwart

Modulbereich 4

Leben aus Freiheit in Verantwortung

Modul 4.1 Ethisch verantwortbares Handeln im Kontext gegenwärtiger Entscheidungsfelder

Modul 4.2 Dogmatische Gründe und historische Kontexte eines Handelns aus Freiheit in Verantwortung

Modul 4.3 Religiöse und philosophische Anthropologie

Modul 4.4 Sprachliche und rituelle Handlungsformen in religiösen Kontexten

Modul 5 Masterarbeit

Tabea Graichen
Vorsitzende

Bahnstr. 2
69483 Wald-Michelbach
Tel +49-6207-2349
Fax +49-6207-921946

Herrn Kirchenpräsident
Dr. Volker Jung
Paulusplatz 1
64276 Darmstadt

Affolterbach, 22. September 2011

betr.: Bitte um Vertagung EKD PfdG auf Frühjahr 2012

Sehr geehrter Herr Kirchenpräsident Dr. Jung,
sehr geehrte Damen und Herren in der Kirchenleitung,

Der Pfarrerausschuss hat sich in seiner Sitzung am 14.09. 2011 ausführlich mit dem Entwurf des EKD Pfarrdienstgesetzes sowie den Ausführungsbestimmungen für die EKHN beschäftigt und die Vorlage zur Kenntnis genommen. Aufgrund der Komplexität des Sachverhalts sieht der Pfarrerausschuss sich außerstande in der Kürze der Zeit eine qualifizierte Stellungnahme abzugeben.

Wir bitten dringend darum, die Gesetzesvorlage samt Ausführungsbestimmungen in der Frühjahrssynode 2012 zu beraten.

An folgenden Punkten machen wir unsere dringende Bitte fest:

- Aus der Heraufsetzung der Altersgrenze für die Bilanzierung von 58 auf 60 Jahre ergeben sich nach unserer Ansicht Auswirkungen auf die Besetzung von Pfarrstellen; ein Tatbestand, der dringenden Beratungsbedarf nach sich zieht
- Generell hat insbesondere die Befristung der Inhaberschaft von Gemeindepfarrstellen auf 10 Jahre Veränderungen des „Berufsbildes Pfarrer“ zur Folge, die gründlich überlegt/ diskutiert werden müssen
- Insbesondere die neuen Versetzungstatbestände der Versetzung aus gesamtkirchlichem Interesse bedeutet nach unserer Sicht eine Abkehr vom bisherigen Lebenszeitprinzip hin zu einem Berufsbild als „Job“, in dem Amt und Person keine Einheit mehr bilden. Für GemeindepfarrerInnen bedeutet das eine derartige Umwälzung, dass der Pfarrerausschuss hier um mehr Zeit bittet, die Folgen dieser Veränderung erfassen zu können.
- Nicht zuletzt sind in der Beratung noch nicht benannte Zusammenhänge aufgefallen wie etwa der fehlende ausformulierte Ordinationsvorhalt für unsere Kirche oder eine Ausführung zur Sabbatregelung
- Die weitreichenden Folgen, die das neue Gesetz hätte, sollen ausführlich beraten werden können, geht es doch nicht zuletzt darum, dass hier ein Entwurf vorgelegt werden soll, der 20 Jahre oder länger seine Gültigkeit behalten möge.

In der Hoffnung auf Verständnis und Unterstützung grüße ich Sie freundlich

Tabea Graichen
Vorsitzende des Pfarrerausschuss



Personalvertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer

27.10.2011

Tabea Graichen
Vorsitzende

Frau Oberkirchenrätin
Antje Hardegen
Paulusplatz 1
64276 Darmstadt

Bahnstr.2
D-69483 Wald-Michelbach
Fon +49-6207-2349
Fax +49-6207-921946
Email tabea.graichen@freenet.de

per Email

Begründung der Ablehnung des PfdG EKD mit Ausführungsbestimmungen EKHN:

Einzelne arbeitsrechtliche Regelungen stellen sich unter die **prinzipielle Frage**, ob sich das **Pfarrerbild grundsätzlich verändern** wird und wenn ja in welche Richtung. Es muss klar sein, in welche Richtung es gehen soll, weil es mindestens zwei divergierende Pfarrbilder gibt. Da stehen auf der einen Seite etwa Bilanzierung und Versetzbarkeit, auf der anderen Stichworte wie Präsenzpflicht und ständige Erreichbarkeit. Man kann schlechterdings nicht die Nachteile beider Bilder kombinieren.

Durch Erhebung zum Gesetz bekommt die Thematik im PfdG einen anderen Rang. Der PA lehnt das Gesetz nicht ab „weil es neu ist“.

Wir nennen **exemplarisch problematische Sachlagen**.

- Wenn wir als PfarrerInnen gemessen werden wie anderen Arbeitnehmer, dann sind auch entsprechende Rechte zu verankern:
- „Arbeitnehmerrechte gegen Burnout“,
- Arbeitszeitregelungen (wöchentliche Arbeitszeit), Vertretungsregelungen durch Dekanat,
- definierte, begrenzte Präsenzzeit.

Der Pfarrerausschuss befindet sich in dieser Frage am **Anfang der Diskussion**. Von daher sind die konkretisierten Beispiele dieses Statements nur exemplarisch und vorläufig zu verstehen. Wir möchten mit Nachdruck auf eine grundlegende Debatte in Pfarrerschaft, Kirchenvorständen, Synode etc. zum Pfarrerbild drängen **vor** Entscheidungen über die Adaption des EKD-Dienstrechtes. Da erst wenige Landeskirchen sich mit der Adaption befasst haben, hat die EKHN die Chance, die Auswirkungen des EKD-Dienstrechts auf das Pfarrerbild auf breiter Basis gründlich zu diskutieren.

Viele Grüße, bis heute Mittag,

Tabea Graichen