

Az.: 3600-01 – DAR An/Mk

Kiel, den 23.08.2022

V o r l a g e

der Kirchenleitung

für die Tagung der Landessynode vom 15.-17. September 2022

Gegenstand: Drittes Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Dritte Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften [Anlage Nr. 1].

Anlagen:

1. Entwurf des 3. Dienstrechtsänderungsgesetzes
2. Synopse des 3. Dienstrechtsänderungsgesetzes
3. Votum der Pastorinnen- und Pastorenvertretung (einschließlich Ergänzung)
4. Votum des Kirchenbeamtenausschusses (einschließlich Ergänzung)
5. Votum der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit
6. Votum der Jungen Nordkirche
7. Entwurf der Änderungsverordnung zur Präventionsgesetzeausführungsverordnung

Veranlassung:

Verschiedene dienstrechtliche Vorschriften sind aufgrund von Änderungen in den Dienstrechtsgesetzen der EKD zu überarbeiten. Diese betreffen insbesondere Vorschriften zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Beteiligt wurden:

Pastorenvertretung,
Kirchenbeamtenausschuss,
Ausschuss für Dienst- und Arbeitsrecht,
Rechtsausschuss,
Finanzausschuss,
Theologische Kammer,
Kammer für Dienste und Werke.

Finanzielle Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen sind teilweise im Hinblick auf die Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes (KVersG) zu erwarten (Artikel 7). Die neue Vorschrift des § 13 Absatz 6 KVersG zur Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstbezügen bei Militärggeistlichen ist mit höheren kirchlichen Versorgungskosten verbunden. Die höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge wirken sich auf die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit bzw. auf den kirchlichen Versorgungsbezug aus, obwohl der Bund gemäß Artikel 25 Absatz 2 Satz 1 MilSV nur anteilig nach den dort verbrachten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erstattet. Der durchschnittliche Bundesanteil an den Versorgungskosten beträgt zurzeit rund 25 Prozent, so dass die Kirche (mindestens) den verbleibenden Anteil der Mehrkosten in Höhe von 75 Prozent ohne weitere staatliche Beteiligung finanzieren muss. Zurzeit sind insgesamt zwölf Pastorinnen und Pastoren der Nordkirche zum Bund als Militärggeistliche beurlaubt. Es ist davon auszugehen, dass hiervon jedoch nur wenige Einzelfälle ein höher vergütetes Amt bekleiden. Die durchschnittlichen Mehrkosten in diesen Einzelfällen sind mit rund 429,- € monatlich bzw. 5.148,- € jährlich pro Fall einzuschätzen.

A 14	6.233,61 €	6.233,61 €
Differenzbetrag A14/A15	-	805,11 €
Familienzuschlag Stufe 1	149,36 €	149,36 €
zusammen	6.382,97 €	7.188,08 €
Einbaufaktor 0,9901	6.319,78 €	7.116,92 €
Höchstruhegehaltssatz 71,75 %	4.534,44 €	5.106,39 €
Differenz		571,95 € mtl./ 6.863,40 € jährl.
Durchschnittliche Erstattung Bund = 25 %		142,99 € mtl./ 1.715,85 € jährl.
Mehrkosten Kirche pro Einzelfall		428,96 € mtl./ 5.147,55 € jährl.

Auch mit der Abschaffung der sogenannten „Vereinnahmungsregel“ können im Einzelfall höhere Kosten verbunden sein, da mit dieser Regelung bisher dem Eigenanteil zugeordnete Rententeile vollständig auf die kirchlichen Versorgungsbezüge angerechnet worden sind und damit zu einer Reduzierung der Versorgungslast geführt haben. Eine genaue Bezifferung ist nicht möglich. Jedoch hat die vorgenommene Vereinnahmung einen gesetzlichen Eingriff in Rentenanwartschaften dargestellt, für die die Kirche keine Leistungen erbracht hat. So war die Vereinnahmung der dem Eigenanteil zuzuordnenden Rentenleistungen bereits in der Vergangenheit umstritten. Zuletzt wurde mit dem Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 der EKD die im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) verankerte Vereinnahmungsregelung ebenfalls gestrichen.

Administrative Folgenabschätzung:

Kirchengemeinden: keine

Kirchenkreise: keine

Landeskirchliche Ebene: keine

Frühere Beratungen: keine

Begründung:**I. Allgemein:**

Wesentlicher Anlass des Änderungsgesetzes war einerseits das Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 der EKD. Es wurden grundlegende Bestimmungen der Gewaltschutzrichtlinie der EKD von 2019 in das Pfarrdienstgesetz und das Kirchenbeamten-gesetz der EKD übernommen. Diese Dienstrechtsänderungen der EKD erfordern Anpassungen in den dienstrechtlichen Ausführungsgesetzen und im Präventions-gesetz der Nordkirche. Daneben sind einige Anpassungen der Rechtslage an die Pra-xis und redaktionelle Änderungen vorgenommen worden.

II. Zu den Änderungen im Einzelnen:**Zu Artikel 1:****Änderung des Einführungsgesetzes****Zu Nummer 1:**

Gemäß Teil 1 § 28 werden Pastorinnen und Pastoren im Kirchenkreis Mecklenburg durch pröpstliche Personen ordiniert oder mit der öffentlichen Verkündigung beauftragt. Mit Schreiben vom 17. September 2021 bat Herr Bischof Jeremias aufgrund einer einvernehmlichen Absprache zwischen den Pröpstinnen und Pröpsten im Pröpstekonvent um die Änderung und Anpassung der Ordinationspraxis an das gel-tende Verfahren der anderen Sprengel der Nordkirche. Für den Beschluss dieses Artikels in der Landessynode ist aufgrund des Teil 1 des Einführungsgesetzes eine Zweidrittelmehrheit erforderlich.

Zu Artikeln 2 und 3**Änderung des Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetzes sowie Ände-rung des Prädikantengesetzes:**

Folgeänderung aus Artikel 1 Nummer 1.

Die Änderung der Ordinationspraxis im Kirchenkreis Mecklenburg hat Auswirkungen auf andere Kirchengesetze. So ist das abweichende Ordinationsverfahren bisher in § 15 des Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetzes sowie in § 5 des Prädi-kantengesetzes ebenfalls normiert und muss daher auch in diesen Vorschriften ge-ändert werden.

Zu Artikel 4:**Änderung des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes**

Mit Inkrafttreten des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes im Jahr 2016 wurde die bisherige nordelbische Praxis, nach der die Verbandsversammlung für die Errich-tung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen zuständig war, geändert. Die Zu-ständigkeit wurde den Kirchenkreissynoden zugewiesen, die in dem jeweiligen Kir-chenkreisverband zusammen geschlossen sind. Die Regelung ist jedoch nicht ein-deutig, denn der Gesetzestext enthält nur den Singular („die Kirchenkreissynode“). Daher wird vorgeschlagen, künftig im Gesetzestext ausdrücklich den Plural aufzu-nehmen, damit deutlich wird, dass die Beschlüsse von allen Kirchenkreissynoden gleichlautend zu fassen sind, die im Verband zusammen geschlossen sind.

Im Kirchenkreisverband Hamburg wurde die Praxis an das seit 2016 geltende Recht nicht angepasst. Die Satzung des Kirchenkreisverbands enthielt noch die bisherige Regelung. Erst später fiel auf, dass Recht und Praxis zu Änderungsbeschlüssen von Pfarrstellen im Kirchenkreisverband voneinander abweichen. Die Vertreter:innen des Verbands wünschen sich den Fortbestand der bisherigen Praxis. Die Zuständigkeit

zur Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen sei besser bei den Verbandsorganen verortet. Das wird insbesondere mit der Notwendigkeit der Flexibilität begründet. Es sei schwierig, gleichlautende Beschlüsse in den einzelnen Kirchenkreissynoden zur Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen unterjährig herbeizuführen, da die Kirchenkreissynoden zu unterschiedlichen Zeiten tagen. Auch sei die notwendige Flexibilität bei einer Synodenzuständigkeit nicht gegeben, wenn Pfarrstelleninhaber:innen ihre Dienstumfänge ändern wollen, dafür jedoch auch der Pfarrstellenumfang geändert werden muss. Es wäre nicht sinnvoll den Kirchenkreissynoden derartige Beschlüsse zu zuweisen.

Seitens des Landeskirchenamts bestehen dagegen Bedenken. Die verfassunggebende Synode hat im Fusionsprozess abweichend vom nordelbischen Recht diese Zuständigkeit den Kirchenkreissynoden zugewiesen. Denn bei Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände handelt es sich auch um Pfarrstellen der Kirchenkreise. In den einschlägigen Bestimmungen in der Verfassung zur Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen in den Artikeln 45 und 46 werden die Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände nicht gesondert aufgeführt, nur die Regelung in Artikel 98 enthält einen Hinweis auf Pfarrstellen von Kirchenkreisverbänden. Insgesamt ist festzustellen, dass Kirchenkreisverbände und ihre Pfarrstellen in der Verfassung nicht ausreichend geregelt sind.

Es wurde daher ein Kompromissvorschlag gefunden, der einerseits die Interessen des Kirchenkreisverbands und die verfassungsrechtlichen Bedenken in den Blick nimmt. Den Kirchenkreissynoden wurde vorgeschlagen, mittels eines Delegationsbeschlusses dem Verband einen bestimmten Rahmen von Pfarrstellen zur freien Bewirtschaftung zu zuweisen. Die Kirchenkreissynoden müssen in diesem Fall auch klären, welches Organ des Verbands (Verbandsvorstand oder Verbandsversammlung) konkret zuständig sein soll. Das hängt insbesondere davon ab, wie flexibel bei eilbedürftigen Änderungsbeschlüssen die jeweiligen Verbandsorgane handeln können.

Zu Artikel 5:

Änderung des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes

Zu Nummer 1:

Seit der Aufnahme der bisherigen Regelung in § 9 Absatz 1 a Satz 3 PfdG.EKD ist diese Ausführungsbestimmung im Ergänzungsgesetz der Nordkirche entbehrlich.

Zu Nummer 2:

Diese Vorschrift ist entbehrlich, weil sie keinen über den § 67 PfdG.EKD hinausgehenden Regelungsgehalt hat. Die in § 67 PfdG.EKD enthaltene Ermächtigung ist eine kirchengesetzliche Ermächtigung im Sinne von Artikel 111 Satz 1 der Verfassung. Die Vorschrift enthält bereits Inhalt, Zweck und Ausmaß für eine Ermächtigung durch die Kirchenleitung.

Zu Artikel 6:

Änderung des Präventionsgesetzes

Zu Nummer 1:

Durch Anpassung des Begriffs „sexualisierte Gewalt“ im Präventionsgesetz der Nordkirche an die Begriffsbestimmung in der Gewaltschutzrichtlinie der EKD und den Dienstrechtsgesetzen der EKD wurde ein neuer Paragraph 1a (Begriffsbestimmungen) ins Präventionsgesetz eingefügt. Aus rechtssystematischen Gründen ist daher

die Legaldefinition des Begriffs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen § 1a aufzunehmen.

Zu Nummer 2:

Fast alle Gliedkirchen haben ihre Präventionsgesetze und vergleichbaren Rechtsnormen durch den Beschluss der EKD zur Gewaltschutzrichtlinie und der Übernahme wesentlicher Bestimmungen in die Dienstrechtsgesetze angepasst. Es empfiehlt sich insbesondere die Begriffsdefinitionen in das Präventionsgesetz zu übernehmen, um die Anwendung und Auslegung wichtiger Begriffe zu erleichtern und für alle Berufsgruppen gleich zu regeln, denn das Präventionsgesetz gilt für alle Mitarbeitenden, nicht nur für die öffentlich-rechtlich Beschäftigten der Nordkirche. Das gilt insbesondere für den Begriff: „sexualisierte Gewalt“. Die Nordkirche hatte in § 4 bisher nur eine verkürzte Legaldefinition. Durch die Übernahme der umfassenderen Definition zu einzelnen Formen von sexualisierter Gewalt können Fragen zur Einschätzung von Sachverhalten leichter geklärt werden.

Absatz 4 soll unangemessene Verhaltensweisen erfassen, die gerade keine sexualisierte Gewalt darstellen. Zu denken ist etwa an Geschenke, mit denen offensichtlich die Zuneigung einer Mitarbeiterin usw. gewonnen werden sollte. Ebenso ist an übertriebene körperliche Berührungen zu denken, die jedoch kein sexuell bestimmtes Verhalten darstellen. In Fällen des § 2 Absatz 4 besteht keine Meldepflicht. Vielmehr ist der Verhaltensweise mit anderen Maßnahmen zu begegnen. Im Einzelfall kann auch zu prüfen sein, ob das Abstandsgebot oder das Abstinenzgebot des § 3 verletzt ist.

Zu Nummer 3:

Die Neufassung des § 3 ist ebenfalls eine Anpassung an die EKD-Vorschriften aus den Dienstrechtsgesetzen. Beim Erlass des Präventionsgesetzes der Nordkirche wurde auf ein ausdrückliches Verbot sexueller Kontakte in Vertrauensbeziehungen verzichtet. Mit Einfügung des neuen § 31 b Satz 2 PfdG.EKD sind Pastorinnen und Pastoren sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, untersagt. Das gleiche gilt für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten. Um für alle Berufsgruppen die gleichen Vorgaben in Geltung zu bringen, ist diese Regelung in die bisherige Regelung zum Abstinenz- und Abstandsgebot in § 3 PräVG aufzunehmen.

Das Abstinenzgebot gilt für Obhutsverhältnisse sowie Seelsorge- und vergleichbare Vertrauensbeziehungen unabhängig von den Wünschen des Gegenübers. Es wurde bisher aus den Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 3 PfdG.EKD) abgeleitet und findet sich ebenso in den Regelungen für medizinische, therapeutische, psychologische und pädagogische Berufe, da hier typischerweise Nähe und Abhängigkeit in einer hochsensiblen Beziehung entstehen. Es handelt sich um Beziehungen, in denen typischerweise ein Gefälle besteht, in dem sich die andere Person auf die professionelle Distanz des Pfarrers /der Pfarrerin verlässt oder in der möglicherweise eine psychische Abhängigkeit ausgenutzt werden kann, die es erschwert, das Verhältnis zu beenden. Eine solche Beziehung darf nicht parallel zu einer sexuellen Beziehung bestehen. Soll die sexuelle Beziehung gelebt werden, so muss die andere hochsensible berufliche Beziehung beendet werden – oder umgekehrt. Die Beendigung der Vertrauensbeziehung ist dabei oft kaum schlagartig möglich. Beispielhaft sei genannt, dass die Muster-Berufsordnung für die Psychologischen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in ihrem § 6 Absatz 7 das Abstinenzgebot nach

Beendigung einer Psychotherapie aufrecht erhält, „solange noch eine Behandlungsnotwendigkeit oder eine Abhängigkeitsbeziehung des Patienten zum Psychotherapeuten gegeben ist“ und vor einer privaten Kontaktaufnahme einen zeitlichen Abstand von mindestens einem Jahr für notwendig hält (vgl. https://www.bptk.de/wp-content/uploads/2019/01/20060113_musterberufsordnung.pdf Zugriff am 12.8.2020).

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

Das Abstandsgebot war bisher schon in § 3 geregelt, der Klammerzusatz mit dem Hinweis auf die Legaldefinition fehlte. Das gesellschaftliche Abstandsgebot sieht etwa eine Armlänge, also den Abstand von 50 bis 80 Zentimetern zwischen kommunizierenden Personen vor. Vor allem im Bereich der Pflege, Physiotherapie und auch in der Arbeit mit Kindern lässt sich ein körperlicher Abstand bei vielen Verrichtungen nicht wahren, weshalb die angemessene Distanz jeweils gesucht und austariert werden muss. Maßstab ist einerseits das Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst und die für das Gleichgewicht aus körperlicher Nähe und notwendiger Distanz maßgebend ist. Andererseits kann nicht nur das Empfinden des Gegenübers als Maßstab angenommen werden. Insbesondere der Begriff der „professionellen Balance von Nähe und Distanz“ bringt das deutlicher zum Ausdruck. Dieser Begriff ist objektivierender und rückt Standards in den Fokus, die nicht von subjektiven Merkmalen abhängig sind. Diese Standards gibt es insbesondere in der sozialen Arbeit und professionellen Beziehungsgestaltung.

Zu Nummer 4:

Da die neue Begriffsdefinition in § 1a aufgenommen wurde, ist sie an dieser Stelle im Kirchengesetz entbehrlich.

Zu Nummer 5:

Beratungen in den Sprengelkonventen haben gezeigt, dass die Regelungen zur Selbstverpflichtung bisher nicht deutlich regelten, was verpflichtend ist. Durch die Ergänzungen in § 5 Absatz 2 PrävG wurde die Pflicht zur Schulungsteilnahme und zur Auseinandersetzung mit den Inhalten der Selbstverpflichtung normiert. Um zu gewährleisten, dass die Schulungsgegenstände nordkirchenweit vergleichbar sind, wurden auch in Bezug auf die Inhalte konkretere Vorgaben aufgenommen.

Zu Nummer 6:

Die Meldepflicht in § 6 bezog sich bisher nur auf Fälle sexualisierter Gewalt. Ergänzt wurde auch die Meldepflicht hinsichtlich eines Verdachts einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes (siehe § 31 b PfdG.EKD; § 24 b KBG.EKD). Auch diese Anpassung wurde aufgrund der Änderung der EKD in ihren Dienstrechtsgesetzen vorgenommen, um eine Vereinheitlichung für alle Berufsgruppen und die ehrenamtlich Beschäftigten zu erreichen. Anlass des Dienstrechtsänderungsgesetzes 2020 der EKD war ebenfalls die Aufnahme einer Beratungspflicht und eines Beratungsrechts in Anlehnung an § 8 Gewaltschutzrichtlinie der EKD. Die neue Regelung soll dazu dienen, dass Mitarbeitende, die einen Vorgang oder eine Beobachtung nicht einschätzen können, sich beraten lassen müssen und ein Recht dazu haben. Die jeweils zuständigen Meldebeauftragten sollen künftig diese Aufgabe übernehmen.

Zu Nummer 7:

Die durch das EKD-Recht notwendigen Ergänzungen in den §§ 5 und 6 Präventionsgesetz haben auch Auswirkungen auf Aus- und Fortbildungsinhalte. Der Themenkatalog der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist daher an diese Ergänzungen der Meldepflichten und des Beratungsrechts sowie der Beratungspflicht anzupassen.

Zu Nummer 8:

Es wird nicht mehr als notwendig angesehen, die Unterstützungsleistungen der Landeskirche davon abhängig zu machen, dass sich die jeweiligen Fälle vor Inkrafttreten des Präventionsgesetzes ereignet haben.

Die EKD hat vor einiger Zeit eine Musterordnung zum Verfahren und zur Arbeit der Kommissionen zur Anerkennung von Leistungen erlittenen Unrechts erarbeitet. Der nach dem Präventionsgesetz eingeführte Begriff „Unterstützungsleistungen“ soll künftig an die EKD-weit geltende Begrifflichkeit für derartige Leistungen angepasst werden. Nach der Musterordnung handelt es sich um „Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts“. Diese Leistungen sind Teil eines individuellen Anerkennungs- und Unterstützungssystems, mit dem die Nordkirche ihrer institutionellen Verantwortung für sexualisierte Gewalt gerecht werden möchte, die Menschen in Einrichtungen im Bereich der Nordkirche erlitten haben. Anerkennungsleistungen beziehen sich auf das Tatgeschehen, die Anerkennung des begangenen Unrechts und widerfahrenen Leids sowie die Folgen für die davon betroffenen Menschen. Unterstützungsleistungen können daneben vergeben werden. Sie beziehen sich nicht auf die Vergangenheit, sondern auf Gegenwart und Zukunft, auf das, was eine betroffene Person heute oder künftig braucht, damit die Folgen aus dem widerfahrenen Unrecht und Leid abgemildert werden können. Die vorstehenden Leistungen wurden in der Nordkirche auch schon bisher in dieser Unterscheidung gewährt. Durch die Änderung wird die Unterscheidung ins Gesetz deutlicher als bisher aufgenommen. Auch wird ausdrücklich geregelt, dass es auf die vorstehenden Leistungen keinen Rechtsanspruch gibt und der Rechtsweg ausgeschlossen ist.

Zu Nummer 9:

Neben der Musterordnung der EKD in diesem Bereich haben auch Erfahrungen der Arbeit der Kommission der Nordkirche Evaluationsbedarf aufgezeigt. Die Verordnungsermächtigung nimmt neben Vorschriften zur Bildung und Amtszeit der Mitglieder nunmehr auch Regelungen zu den Grundsätzen ihrer Arbeit, zu den Voraussetzungen von Unterstützungsleistungen, zum Recht auf Auskunft aus relevanten Akten und Dokumenten und zur Möglichkeit der Überprüfung ihrer Entscheidung auf. Eine entsprechende Ergänzung der Präventionsgesetzausführungsverordnung wird derzeit für die Kirchenleitung erarbeitet (erster Entwurf siehe Anlage 7). Dieser Entwurf wird nur zur Kenntnis gegeben. Die Beratung in den Gremien kann erst nach Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes erfolgen.

Zu Artikel 7:**Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes:****Allgemein:**

Die geplanten Änderungen des Kirchenversorgungsgesetzes (KVersG) beinhalten neben redaktionellen Änderungen eine neue Regelung zur Berücksichtigung von ruhegehaltfähigen Dienstbezügen bei Militärggeistlichen, die auf Initiative des Evangelischen Kirchenamts für die Bundeswehr erfolgt. Höhere staatliche Dienstbezüge, die während einer Beurlaubung als Militärggeistliche bezogen werden, sollen sich entsprechend der Regelung des § 13 Kirchenbesoldungsgesetz (KBesG) über Stellen-

zulagen für herausgehobene Funktionen auf Zeit auch auf die kirchlichen Versorgungsbezüge auswirken, was bisher nicht der Fall ist. Dies dient insbesondere der Gemeinschaftsaufgabe der Seelsorge in der Bundeswehr als Teil der kirchlichen Arbeit im Auftrag und unter Aufsicht der Kirchen die erforderliche Wertschätzung und Anerkennung zukommen zu lassen. Des Weiteren ist eine verwaltungsökonomische Anpassung im Hinblick auf die Erteilung von Versorgungsauskünften vorgesehen. Wie vergleichbare Landesregelungen es vorsehen (u. a. Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen), soll die Erteilung einer Versorgungsauskunft an das Vorliegen eines berechtigten Interesses geknüpft werden.

Die Vorschriften im Einzelnen:

Zu Nummer 1 (§ 2):

Absatz 1 Satz 1 verweist nicht auf das Bundesversorgungsteilungsgesetz, das Ansprüche von ausgleichsberechtigten Personen gegen Versorgungsträger regelt, wenn ihnen nach einer Ehescheidung Versorgungsansprüche übertragen wurden (sogen. interne Teilung). Hierbei handelt es sich nicht um "für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten jeweils geltendes Versorgungsrecht", sondern um Scheidungsfolgenrecht. Da es jedoch in der Praxis regelmäßig zu erhöhtem Erklärungsbedarf, auch gegenüber Familiengerichten, kommt, wird aus deklaratorischen Gründen eine ausdrückliche Regelung im Gesetzeswortlaut aufgenommen.

Zu Nummer 2 (§ 4):

§ 4 KVersG hat u. a. seinen Ursprung darin, dass die öffentlich-rechtlichen Bediensteten der ehem. Pommerschen Evangelischen Kirche über das Kirchliche Versorgungsgesetz der EKV (Ost) und der ehem. Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs seit Abschluss der Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der evangelischen Kirchen und deren Hinterbliebene vom 28. März 1980 und deren Fortführung nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) rentenversichert waren. Die Rentenversicherungsbeiträge wurden allein von den Kirchen getragen. Arbeitnehmerbeiträge mussten von den öffentlich-rechtlich Bediensteten nicht erbracht werden. Aus diesem Grunde wurden bereits in den Vorgängerkirchen diese kirchlichen Rententeile in voller Höhe auf die Versorgungsbezüge angerechnet (sog. Versorgungssicherungsrente).

Nunmehr wird mit der Streichung von Satz 3 des § 4 Absatz 1 die mit der Rentenrechnung in voller Höhe zusammenhängende „Vereinnahmungsregel“ abgeschafft, nach der auch nicht kirchliche Beitragsleistungen einer Rente in voller Höhe ohne Anwendung des § 55 BeamtVG auf die kirchlichen Versorgungsbezüge angerechnet worden sind, wenn diese keinen eigenen Rentenanspruch begründet haben. Grund für die Vereinnahmungsregel war insbesondere, dass die weiteren bzw. eigenen Beitragsleistungen ohne die kirchlichen Beitragsleistungen wertlos gewesen wären, weil sie allein keinen eigenen Rentenanspruch begründet hätten. Hiervon waren auch Kindererziehungszeiten erfasst. Die Rentenleistungen für Kindererziehungszeiten wurden jedoch deutlich aufgewertet (Mütterrente II), so dass die Vereinnahmungsregel beim Zusammentreffen von kirchlichen Rentenzeiten und dem Eigenanteil von zuzurechnenden Kindererziehungszeiten in vielen Fällen nicht mehr greift.

Daneben war die Vereinnahmung der dem Eigenanteil zuzuordnenden Rentenleistungen rechtlich umstritten. Das Versorgungsgesetz der UEK sah noch eine vergleichbare Vereinnahmungsregelung vor, während im Kirchlichen Versorgungsgesetz der ELLM zuletzt keine vergleichbare Regelung enthalten war. Zuletzt wurde mit

dem Dienstrechtsänderungsgesetz 2020 der EKD die im Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD) verankerte Vereinnahmungsregelung ebenfalls gestrichen.

Die Ruhensregelung des § 55 BeamtVG für diese weiteren Zeiten bleibt unberührt, so dass im Regelfall ein sogenanntes „Splitting“ von Rentenleistungen nach eigenen und kirchlichen Zeiten erfolgen muss.

Zu Nummer 3 (§ 7):

Der Absatz 3 von § 7 KVersG kann gestrichen werden. Der Verweis auf § 85 Absatz 7 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) geht ins Leere, da die Vorschrift im Rahmen des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) vom 9. Dezember 2019 (BGBl. S. 2053) entfallen ist. Im Rahmen der Direktanwendung des BeamtVG hat die Übergangsregelung des § 69m Absatz 3 BeamtVG Anwendung gefunden.

Zu Nummer 4 (§ 10):

Die Einschränkung, eine Versorgungsauskunft nur unter der Voraussetzung des Vorliegens eines berechtigten Interesses zu erteilen, erfolgt aus verwaltungsökonomischen Gründen. Seit dem Jahr 2019 ist ein deutlicher Anstieg an Versorgungsauskunftersuchen zu verzeichnen, die von den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der Abteilung Versorgung im Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht des Landeskirchenamts abgearbeitet werden mussten und müssen. In der Dekade 2020 – 2030 werden rund **600** (!) Pastorinnen und Pastoren aus den geburtenstarken Jahrgängen in den Ruhestand gehen. Diese möchten zur weiteren finanziellen Planung ihrer Zeit im Ruhestand schon zu einem früheren Zeitpunkt einen Überblick über ihr voraussichtliches Ruhegehalt erhalten und sorgen daher schon jetzt im Rahmen von zu erstellenden Versorgungsauskünften zu einer Mehrbelastung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Versorgungsabteilung.

Auskünfte über kirchliche, öffentlich-rechtliche Versorgungsansprüche werden manuell im Einzelfall anhand der Personalunterlagen gefertigt und erfordern einen hohen individuellen Arbeitsaufwand. Die Richtlinien des Internen Kontrollsystems (IKS) erfordern zur Verhinderung von Fehlaukünften und Schadensersatzansprüchen zudem ein Vier-Augen-Prinzip zur Prüfung von Versorgungsauskünften. Im Gegensatz hierzu werden Rentenauskünfte der Deutschen Rentenversicherung maschinell gefertigt. Die Meldungen zur Sozialversicherung erfolgen anders als bei der Beamtenversorgung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Diese Verordnung regelt, wie das Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und Trägern der Sozialversicherung erfolgt; es finden im Hintergrund maschinelle Meldeverfahren über die Entgeltabrechnung statt und das beitragspflichtige Entgelt wird vom Arbeitgeber automatisch an die Rentenversicherung übermittelt. Alle Daten, die für die Ermittlung der Rente erforderlich sind, sind elektronisch im Renten- bzw. Versicherungskonto gespeichert. Aufgrund des gespeicherten Versicherungskontos kann die Rentenauskunft im automatisierten Verfahren erteilt werden, was im Hinblick auf Versorgungsauskünfte an öffentlich-rechtlich Bedienstete der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nicht möglich ist. Die Abteilung Versorgung des Landeskirchenamts kann auf keinen elektronisch gespeicherten Lebenslauf zurückgreifen. Personalakten sind bisher nicht digitalisiert.

Ein berechtigtes Interesse an der Erteilung einer Versorgungsauskunft ist insbesondere anzunehmen, wenn das 57. Lebensjahr vollendet wurde oder die Versetzung in

den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bevorsteht. Auskünfte zu einer bevorstehenden Dienstunfähigkeit werden insbesondere durch eine Mitteilung des Dezernats „Dienst der Pastorinnen und Pastoren“ des Landeskirchenamts belegt. Daneben kann eine Freistellung vom Dienst (Änderungen im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung mit einer zeitnahen konkreten Absicht) oder der Abschluss eines Immobilienkreditvertrags ein berechtigtes Interesse an der Erteilung einer Versorgungsauskunft begründen. Auch besondere Berufs-/Lebensbiografien, das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder Beratungsbedarf im Hinblick auf Fallgestaltungen im Rahmen einer sogenannten „unfreiwilligen Einstellungszeit“, die unter den Anwendungsbereich des § 17 Absatz 12 KVersG fallen, können ein berechtigtes Interesse begründen.

Andere Beamtenversorgungsgesetze der Länder sehen eine vergleichbare Einschränkung zur Erteilung von Versorgungsauskünften vor, wie zum Beispiel die Länder Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen.

Durch die Einschränkung auf das Vorliegen eines berechtigten Interesses wird eine vertretbare Priorisierung von Versorgungsauskunftersuchen vorgenommen, um eingehende Auskunftersuchen in angemessener Weise zu reduzieren. Nach einer Auswertung der erteilten Versorgungsauskünfte aus den Jahren 2015 bis 2021 lag der Altersdurchschnitt zum Zeitpunkt der Erstellung der Auskunft bei 59,4 Jahren und liegt somit noch mehr als zwei Jahre über der eingeführten Altersgrenze. Die Altersgrenze von 57 Jahren orientiert sich an einem Zehnjahreszeitraum zu der statusrechtlich verankerten Regelaltersgrenze. Diese lag früher bei 65 Jahren, künftig wird sie bei 67 Jahren liegen. Für eine Übergangszeit steigt die Regelaltersgrenze für jeden Geburtsjahrgang beginnend mit dem Jahrgang 1947, bis im Jahr 2029 erstmals für den Geburtsjahrgang 1964 die Altersgrenze von 67 Jahren erreicht sein wird.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass das Versorgungsrecht - belegt durch diverse Gesetzesänderungen im letzten Jahrzehnt - einem ständigen Wandel unterliegt. Da Versorgungsauskünfte gemäß § 49 Absatz 10 BeamtVG nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung zu erteilen sind, besteht nur ein „Augenblickscharakter“. Auch vor diesem Hintergrund ist eine Reduzierung von Versorgungsauskünften auf einen Zehnjahreszeitraum vor Erreichen der Regelaltersgrenze angemessen.

Zu Nummer 5 (§ 13):

a) Absatz 1

Diese formale Umstellung des Wortlauts erfolgt auf Empfehlung der von der EKD einberufenen Steuerkommission, die im Juni 2022 zu dem Ergebnis gekommen ist, dass es aufgrund des Wirksamwerdens des § 2b Umsatzsteuergesetz (UStG) zum 1. Januar 2023 nach Beendigung des Übergangszeitraums einer Gesetzesanpassung bedarf. Eine Klarstellung ist dahingehend erforderlich, dass die Übernahme der Versorgungsbeiträge durch den Urlaubsanstellungsträger zu Arbeitslohn führt. Ein umsatzsteuerrechtlicher Leistungsaustausch wird dadurch nicht begründet. Dies wird durch eine Anpassung an den Wortlaut des Bundesrechts erreicht. Mit dem KVersG handelt es sich bereits um ein „Direktanwendungsgesetz“ zum BeamtVG. Grundsätzlich ist die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 erster Halbsatz BeamtVG nicht ruhegehaltfähig. Sie kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden (Ermessensentscheidung), wenn spätestens bei Beendigung

des Urlaubs schriftlich oder elektronisch anerkannt worden ist, dass dieser kirchlichen Interessen oder Belangen dient. In § 13 KVersG werden die Regelungen zum zeitlich befristeten Personalaustausch insbesondere zwischen Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen zusammengefasst, wie sie in der Regel auf Grundlage von Vereinbarungen zwischen dem Dienstherrn bzw. der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger praktiziert werden. Die Entrichtung von Versorgungsbeiträgen zur Sicherstellung der kirchlichen Versorgungsabsicherung im Beurlaubungszeitraum ist ebenfalls kirchengesetzlich fixiert, um die Anerkennung des Beurlaubungszeitraums im Rahmen der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zu ermöglichen. Nach dem bisherigen Gesetzeswortlaut war Schuldnerin bzw. Schuldner der Versorgungsbeiträge die Urlaubsanstellungsträgerin bzw. der Urlaubsanstellungsträger. An dieser grundsätzlichen Verfahrensweise soll sich auch nichts ändern, da die Forderung auch durch eine Zahlung des Arbeitgebers des Beurlaubten erfüllt werden kann. Jedoch ist es aus Gründen der Rechtsklarheit, der Rechtssicherheit und der Vereinheitlichung des Verwaltungsvorgehens notwendig, dass die Verpflichtung zur Zahlung der Versorgungsbeiträge - wie im Bundesrecht vorgesehen - grundsätzlich dem Beurlaubten obliegt, auch wenn weiterhin die Urlaubsanstellungsträgerin bzw. der Urlaubsanstellungsträger die Zahlungen vornehmen wird. Als Folge der Gesetzesänderung stellt der Versorgungsbeitrag künftig steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. In gleicher Höhe liegen beim Arbeitnehmer (der beurlaubten Person) Werbungskosten vor, für die ein Freibetrag eingetragen werden kann. Auf diese Werbungskosten ist der Arbeitnehmer-Pauschbetrag des § 9a EStG anzurechnen, weshalb (nur) in Fällen eines bislang nicht ausgenutzten Werbungskostenpauschbetrags Entgelt Nachteile resultieren können. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst, oder die aufnehmende Urlaubsanstellungsträgerin bzw. der aufnehmende Urlaubsanstellungsträger die Zahlung leistet. Dieses Verfahren kommt bereits in der Praxis bei Beurlaubungen zu einer privatrechtlichen Urlaubsanstellungsträgerin bzw. einem privatrechtlichen Urlaubsanstellungsträger zur Anwendung und soll nunmehr auch für Fälle gelten, in denen der kirchliche Dienstherr zu einer anderen kirchlichen Körperschaft beurlaubt.

b) Absatz 6

Bisher wirkt sich ein staatlicher Dienstbezug mit einem höheren als das kirchliche Grundgehalt, das Militärgeistliche, die während ihrer Beurlaubung bzw. Freistellung im staatlichen Beamtenverhältnis erhalten haben, nicht auf das kirchliche Ruhegehalt aus. Gemäß Artikel 25 Absatz 1 Satz 1 Militärseelsorgevertrag EKD/BRD (MilSV) hat ein Militärgeistlicher mit der Rechtstellung eines Beamten auf Zeit, dessen Beamtenverhältnis durch Ablauf der festgesetzten Amtszeit endet, keinen Anspruch auf Versorgung aus dem Beamtenverhältnis.

In der Vergangenheit waren die Leitenden der Militärseelsorge des Bundes, anders als jetzt, Lebenszeitbeamtinnen bzw. -beamte des Bundes und nicht der Kirchen. Daher erhielten die Militärgeistlichen aus ihrem entsprechend dotierten Amt auch eine staatliche Versorgung aus ruhegehaltfähigen Dienstbezügen der Besoldungsgruppen A 15 oder A 16. Im Gefolge der deutschen Einheit wurde aus der Militärseelsorge die Seelsorge in der Bundeswehr. Es wurde auf einen regelmäßigen Wechsel in den Leitungsämtern Wert gelegt, um keine von der Kirche abgelöste Seelsorge im Militär zu haben (§ 1 Abs. 3 Kirchengesetz zur Regelung der evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr vom 8. März 1957 (ABI. EKD 1957 S. 257) geändert durch Kirchengesetz vom 7. November 2002 (ABI. EKD S. 387).

Nunmehr sollen sich höhere staatliche Bezüge, die während einer Beurlaubung als Militärg Geistliche bezogen werden, entsprechend der Regelung des § 13 Kirchenbesoldungsgesetz (KBesG) über Stellenzulagen für herausgehobene Funktionen auf Zeit auch auf die kirchlichen Versorgungsbezüge auswirken. Andere Landeskirchen, wie die Lippische Landeskirche und die Evangelische Kirche von Westfalen, sehen vergleichbare Regelungen vor.

Die Anpassung erfolgt auf Initiative des Evangelischen Kirchenamts für die Bundeswehr, um insbesondere der Gemeinschaftsaufgabe der Seelsorge in der Bundeswehr als Teil der kirchlichen Arbeit im Auftrag und unter Aufsicht der Kirchen die erforderliche Wertschätzung und Anerkennung zukommen zu lassen.

Von der Gesetzesänderung werden Versorgungsberechtigte erfasst, die erst nach Inkrafttreten dieser Vorschrift in den Ruhestand treten oder versetzt werden. Eine Anwendung auf vorhandene Versorgungsempfängerinnen bzw. -empfänger, die eine bestandskräftige Festsetzung der Versorgungsbezüge erhalten haben, findet nicht statt. Dies gilt auch für die Versorgung der Hinterbliebenen.

Zu Nummer 6 (§ 17):

Mit dem neuen Absatz 13 handelt es sich um eine klarstellende Übergangsbestimmung aufgrund der Abschaffung der sogenannten „Vereinnahmungsregel“ des bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 3. Für Versorgungsempfängerinnen bzw. Versorgungsempfänger, bei denen bereits im Rahmen der Rentenanrechnung über die Vereinnahmung von Rententeilen bestandskräftig entschieden worden ist, gilt die Vereinnahmungsregel fort. Dies gilt auch für Hinterbliebene, die zukünftig Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden, wenn bei der Versorgungsurheberin bzw. dem Versorgungsurheber bereits eine bestandskräftige Entscheidung über die Vereinnahmung von Rententeilen vorliegt. Die Gesetzesänderung wirkt sich nur auf neue Sachverhalte aus. Von der Gesetzesänderung sind aber auch vorhandene Versorgungsempfängerinnen bzw. Versorgungsempfänger erfasst, denen erst nach Inkrafttreten der Rechtsänderung eine Rente bewilligt wird. In diesen Fällen ist die Vereinnahmungsregel nicht mehr zu berücksichtigen.

Zu Artikel 8

Änderung der Präventionsgesetzausführungsverordnung

Es handelt sich um Änderungen aufgrund von Änderungen im Präventionsgesetz:

Zu Nummer 1:

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung aufgrund einer Änderung des Gesetzesbezuges zur Legaldefinition der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe auch Begründung zu Artikel 6 Nummer 1).

Zu Nummer 2:

Die Definition der Meldepflicht in § 6 Präventionsgesetz wurde geändert, daher ist auch die gleichlautende Bestimmung in § 6 der Ausführungsverordnung anzupassen.

gez. Katrin Anton, Birte Makan

- Entwurf -

**Drittes Kirchengesetz
zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen; Artikel 110 Absatz 3 der Verfassung wurde eingehalten:

**Artikel 1
Änderung des Einführungsgesetzes**

§ 28 des Teils 1 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234), das zuletzt durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 24. November 2021 (KABl. S. 523) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
2. Absatz 2 wird aufgehoben.

**Artikel 2
Änderung des Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetzes**

§ 15 Absatz 4 Satz 2 des Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetzes vom 8. März 2019 (KABl. S. 154) wird aufgehoben.

**Artikel 3
Änderung des Prädikantengesetzes**

§ 5 des Prädikantengesetzes vom 11. Dezember 2013 (KABl. 2014 S. 106) wird wie folgt geändert:

1. Absatz 3 wird aufgehoben.
2. Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden die Absätze 3 und 4.

**Artikel 4
Änderung des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes**

§ 2 Absatz 2 des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes vom 1. Dezember 2015 (KABl. 2016 S. 58), das zuletzt durch Artikel 3 des Kirchengesetzes vom 24. Mai 2021 (KABl. S. 254, 256) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Wörter „und Kirchenkreisverbände“ gestrichen.
2. Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände werden durch übereinstimmenden Beschluss der Kirchenkreissynoden, die in dem jeweiligen Verband zusammengeschlossen sind, errichtet, geändert und aufgehoben.“

Artikel 5 **Änderung des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes**

Das Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetz vom 31. März 2014 (KABl. S. 219), das zuletzt durch Artikel 5 des Kirchengesetzes vom 06. Mai 2022 (KABl. S. 233) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 6 wird aufgehoben.
2. § 25 wird aufgehoben.

Artikel 6 **Änderung des Präventionsgesetzes**

Das Präventionsgesetz vom 17. April 2018 (KABl. S. 238) wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
2. Nach § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

„§ 1a **Begriffsbestimmungen**

(1) Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juli 2022 (BGBl. I S. 1082) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches gegeben.

(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin bzw. dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Personen unter 14 Jahren ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.

(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.

(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige bei kirchlichen Trägern.“.

3. § 3 wird wie folgt gefasst:

**„§ 3
Abstinenzgebot- und Abstandsgebot**

Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbraucht werden (Abstinenzgebot). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Abstandsgebot).“.

4. In § 4 Absatz 1 werden die Wörter „sexueller Grenzüberschreitungen und sexuellen Missbrauchs (sexualisierte Gewalt)“ durch die Wörter „sexualisierter Gewalt“ ersetzt.

5. § 5 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 im 2. Halbsatz wird nach dem Wort „die“ das Wort „insbesondere“ eingefügt.
- b) In Satz 2 werden die Wörter „Der Text“ durch die Wörter „Die Erklärung“ ersetzt und die Wörter „, die sie eingehen,“ gestrichen.
- c) Nach Satz 3 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Die Schulungsinhalte orientieren sich an den Vorgaben des § 8. Inhalte der Schulungen sind insbesondere die Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, das Abstinenzgebot und das Abstandsgebot sowie die Melde- und Beratungspflicht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den Schulungen teilzunehmen und sich mit den Inhalten der Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen.“.

6. § 6 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht). Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.“.

7. § 8 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation, der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, dem Abstinenzgebot und dem Abstandsgebot sowie der Melde- und Beratungspflicht vertraut gemacht werden. Die kirchlichen Träger

stellen sicher, dass die Inhalte nach Satz 1 zu den Grundlagen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören.“.

8. § 9 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts (Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen) werden von der Landeskirche gewährt, sofern die Voraussetzungen für eine Bewilligung vorliegen. Die Leistungen sind freiwillig und werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der kirchliche Träger, in dem die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, muss sich an den Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen beteiligen. Über die Bewilligung von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen entscheidet eine von der Kirchenleitung eingesetzte Kommission. Diese ist in ihrer Entscheidung unabhängig.“

9. § 11 wird wie folgt gefasst:

„§ 11 Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung regelt durch Rechtsverordnung:

1. das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1,
2. das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten,
3. das Nähere über die Meldung sowie die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6,
4. das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7,
5. das Nähere zur Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung nach § 8,
6. insbesondere das Nähere zur Bildung der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 5, zur Amtszeit ihrer Mitglieder, zu den Grundsätzen ihrer Arbeit, zur Möglichkeit der Überprüfung ihrer Entscheidung, zu den Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sowie zum Recht auf Auskunft aus relevanten Akten und Dokumenten.“.

Artikel 7 Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes

Das Kirchenversorgungsgesetz vom 26. November 2015 (KABl. 2016 S. 2), das zuletzt durch Artikel 6 des Kirchengesetzes vom 12. November 2020 (KABl. S. 370) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Das Bundesversorgungsteilungsgesetz vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700, 716), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2053) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung findet keine Anwendung.“.

2. § 4 Absatz 1 Satz 3 wird aufgehoben.

3. § 7 Absatz 3 wird aufgehoben.

4. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 eingefügt:

„(6) Für die Erteilung einer Versorgungsauskunft im Sinne von § 49 Absatz 10 des Beamtenversorgungsgesetzes ist das Vorliegen eines berechtigten Interesses erforderlich. Von einem berechtigten Interesse ist insbesondere auszugehen, wenn das 57. Lebensjahr vollendet wurde oder die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bevorsteht.“

b) Die bisherigen Absätze 6 bis 10 werden die Absätze 7 bis 11.

5. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 Halbsatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend für Beurlaubungen zur Wahrnehmung eines anderen kirchlichen Dienstes sowie zur Übernahme von Aufgaben, die im kirchlichen Interesse liegen.“

b) Dem § 13 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Haben Pastorinnen und Pastoren als Militärgeistliche im Sinne des Vertrags der Evangelischen Kirche in Deutschland mit der Bundesrepublik Deutschland zur Regelung der evangelischen Militärseelsorge vom 22. Februar 1957 (ABl. EKD Nr. 162, Sonderheft; BGBl. II S. 702) in der jeweils geltenden Fassung während der Beurlaubung oder Freistellung Dienstbezüge mit einem Grundgehalt oberhalb der Besoldungsgruppe, die ihnen nach dem kirchlichen Besoldungsrecht zusteht, erhalten, gilt für den Unterschiedsbetrag zwischen den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die ihrem Ruhegehalt aus dem kirchlichen Dienst zugrunde zu legen sind, und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die einem Ruhegehalt aus dem früheren Amt als Militärgeistliche zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles zugrunde zu legen wären, § 13 Absatz 4 und 5 des Kirchenbesoldungsgesetzes entsprechend.“

6. Dem § 17 wird folgender Absatz 13 angefügt:

„(13) Bestandskräftige Entscheidungen über Rentenanrechnungen auf Grundlage des § 4 Absatz 1 Satz 3 in der bis zum Inkrafttreten des Dritten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom ... (KABl. ...) geltenden Fassung gelten fort. Sie gelten auch für die Versorgung der Hinterbliebenen.“

Artikel 8 **Änderung der Präventionsgesetzausführungsverordnung**

Die Präventionsgesetzausführungsverordnung vom 28. November 2019 (KABl. S. 558) wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 wird die Angabe „§ 1 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 1a Absatz 5“ ersetzt.

2. § 6 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht). Die Meldepflicht besteht bei Hinweisen oder Wahrnehmungen auf das Vorliegen von Anhaltspunkten nach Satz 1. Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur

Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.“.

Artikel 9 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Synopsis

	Drittes Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften
Einführungsgesetz in der Fassung vom 24. November 2021	Artikel 1 Änderung des Einführungsgesetzes
Teil 1 Überleitungsbestimmungen	Teil 1 Änderung der Überleitungsbestimmungen
<p>§ 28 Überleitung</p> <p>(1) Beschlüsse der Verfassungegebenden Synode über die Überleitung der Bischöfinnen und Bischöfe, die mit der Zustimmung von zwei Dritteln ihrer Mitglieder gefasst wurden, werden mit dem Inkrafttreten der Verfassung wirksam.</p> <p>(2) Abweichend von Artikel 97 und Artikel 98 der Verfassung werden im Kirchenkreis Mecklenburg die Ordination sowie die Beauftragung zur öffentlichen Verkündigung im bischöflichen Auftrag von den Pröpstinnen und Pröpsten vollzogen.</p>	<p>§ 28 Überleitung</p> <p>(1) Beschlüsse der Verfassungegebenden Synode über die Überleitung der Bischöfinnen und Bischöfe, die mit der Zustimmung von zwei Dritteln ihrer Mitglieder gefasst wurden, werden mit dem Inkrafttreten der Verfassung wirksam.</p> <p>(2) Abweichend von Artikel 97 und Artikel 98 der Verfassung werden im Kirchenkreis Mecklenburg die Ordination sowie die Beauftragung zur öffentlichen Verkündigung im bischöflichen Auftrag von den Pröpstinnen und Pröpsten vollzogen.</p>
Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetz Vom 8. März 2019	Artikel 2 Änderung des Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetzes
<p>§ 15 Beauftragung mit der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament</p> <p>(1) 1 Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen können nach Artikel 16 Absatz 6 der Verfassung ordnungsgemäß berufen werden, indem sie mit dem geordneten Dienst der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament beauftragt werden. 2 Ein Rechtsanspruch auf eine Beauftragung besteht nicht.</p> <p>(2) Die Beauftragung setzt:</p>	<p>§ 15 Beauftragung mit der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament</p> <p>(1) 1 Diakoninnen und Diakone sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen können nach Artikel 16 Absatz 6 der Verfassung ordnungsgemäß berufen werden, indem sie mit dem geordneten Dienst der öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament beauftragt werden. 2 Ein Rechtsanspruch auf eine Beauftragung besteht nicht.</p> <p>(2) Die Beauftragung setzt:</p>

1. die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland,
2. einen Antrag der Stelle, in deren Zuständigkeitsbereich der Auftrag zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament wahrgenommen werden soll sowie das Einvernehmen des zuständigen leitenden geistlichen Dienstes,
3. die persönliche Bereitschaft und Eignung,
4. in der Regel eine mindestens dreijährige berufliche Praxis im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich und
5. eine nachgewiesene Befähigung zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament und zur Leitung des Gottesdienstes

voraus.

(3) 1 Die Landeskirche entwickelt Ausbildungsgänge zum Erwerb der Qualifikation nach Absatz 2 Nummer 5. 2 Qualifikationen, die in anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland erworben wurden, können anerkannt werden.

(4) 1 Die Beauftragung erteilt die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel aufgrund einer Empfehlung des Landeskirchenamtes. 2 Abweichend von Satz 1 wird die Beauftragung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg im bischöflichen Auftrag von der jeweils zuständigen Pröpstin bzw. dem jeweils zuständigen Propst erteilt.

(5) Die Ausübung des Dienstes erfolgt nach Maßgabe eines Dienstauftrages und einer Dienstvereinbarung.

(6) Näheres über die Beauftragung der Diakoninnen und Diakone sowie der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen einschließlich Vollzug und Beendigung, über Dienstauftrag und Dienstvereinbarung, über die Begleitung des Dienstes und die Aufsicht regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.

1. die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland,
2. einen Antrag der Stelle, in deren Zuständigkeitsbereich der Auftrag zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament wahrgenommen werden soll sowie das Einvernehmen des zuständigen leitenden geistlichen Dienstes,
3. die persönliche Bereitschaft und Eignung,
4. in der Regel eine mindestens dreijährige berufliche Praxis im diakonisch-gemeindepädagogischen Bereich und
5. eine nachgewiesene Befähigung zur öffentlichen Verkündigung in Wort und Sakrament und zur Leitung des Gottesdienstes

voraus.

(3) 1 Die Landeskirche entwickelt Ausbildungsgänge zum Erwerb der Qualifikation nach Absatz 2 Nummer 5. 2 Qualifikationen, die in anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland erworben wurden, können anerkannt werden.

(4) ~~1~~ Die Beauftragung erteilt die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel aufgrund einer Empfehlung des Landeskirchenamtes. ~~2 Abweichend von Satz 1 wird die Beauftragung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg im bischöflichen Auftrag von der jeweils zuständigen Pröpstin bzw. dem jeweils zuständigen Propst erteilt.~~

(5) Die Ausübung des Dienstes erfolgt nach Maßgabe eines Dienstauftrages und einer Dienstvereinbarung.

(6) Näheres über die Beauftragung der Diakoninnen und Diakone sowie der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen einschließlich Vollzug und Beendigung, über Dienstauftrag und Dienstvereinbarung, über die Begleitung des Dienstes und die Aufsicht regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.

<p style="text-align: center;">Prädikantengesetz Vom 11. Dezember 2013</p>	<p style="text-align: center;">Artikel 3 Änderung des Prädikantengesetzes</p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Vollzug der Beauftragung</p> <p>(1) 1 Die Prädikantin bzw. der Prädikant wird durch die zuständige Bischöfin bzw. den zuständigen Bischof in einem nach der Ordnung der Agende gestalteten Gottesdienst unter Gebet und Handauflegung mit dem Prädikantendienst beauftragt, gesegnet und in den Dienst gesandt. 2 Durch die Beauftragung sind die Prädikantinnen und Prädikanten verpflichtet, den übertragenen Dienst in Gehorsam gegen Gott in Treue gemäß dem Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt wird, auszuüben.</p> <p>(2) 1 Vor Vollzug der Beauftragung erklären die zu Beauftragenden schriftlich ihre Bereitschaft, die mit der Beauftragung einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen. 2 Sie geben dazu folgende Erklärung ab: „Ich gelobe vor Gott, das Evangelium von Jesus Christus wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis unserer evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt ist, zu predigen, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, den mir übertragenen Dienst nach dem in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geltenden Recht treu und gewissenhaft auszuüben, die dienstliche Verschwiegenheit zu wahren und mich in allen Dingen so zu verhalten, wie es meinem Auftrag entspricht. Dazu helfe mir Gott durch Jesus Christus in der Kraft des Heiligen Geistes.“</p> <p>(3) Im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg wird die Beauftragung zur öffentlichen Verkündigung im bischöflichen Auftrag von den Pröpstinnen bzw. Pröpsten vollzogen.</p> <p>(4) 1 Über die Beauftragung erhält die Prädikantin bzw. der Prädikant</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Vollzug der Beauftragung</p> <p>(1) 1 Die Prädikantin bzw. der Prädikant wird durch die zuständige Bischöfin bzw. den zuständigen Bischof in einem nach der Ordnung der Agende gestalteten Gottesdienst unter Gebet und Handauflegung mit dem Prädikantendienst beauftragt, gesegnet und in den Dienst gesandt. 2 Durch die Beauftragung sind die Prädikantinnen und Prädikanten verpflichtet, den übertragenen Dienst in Gehorsam gegen Gott in Treue gemäß dem Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt wird, auszuüben.</p> <p>(2) 1 Vor Vollzug der Beauftragung erklären die zu Beauftragenden schriftlich ihre Bereitschaft, die mit der Beauftragung einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen. 2 Sie geben dazu folgende Erklärung ab: „Ich gelobe vor Gott, das Evangelium von Jesus Christus wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis unserer evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt ist, zu predigen, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, den mir übertragenen Dienst nach dem in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geltenden Recht treu und gewissenhaft auszuüben, die dienstliche Verschwiegenheit zu wahren und mich in allen Dingen so zu verhalten, wie es meinem Auftrag entspricht. Dazu helfe mir Gott durch Jesus Christus in der Kraft des Heiligen Geistes.“</p> <p>(3) Im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg wird die Beauftragung zur öffentlichen Verkündigung im bischöflichen Auftrag von den Pröpstinnen bzw. Pröpsten vollzogen.</p> <p>(4) (3) 1 Über die Beauftragung erhält die Prädikantin bzw. der</p>

<p>eine Urkunde. 2 Das Landeskirchenamt erhält eine Zweitschrift der Urkunde.</p> <p>(5) 1 Die Beauftragung wird im Kirchlichen Amtsblatt bekannt gemacht. 2 Das Landeskirchenamt führt das amtliche Verzeichnis der Prädikantinnen und Prädikanten.</p>	<p>Prädikant eine Urkunde. 2 Das Landeskirchenamt erhält eine Zweitschrift der Urkunde.</p> <p>(5) (4) 1 Die Beauftragung wird im Kirchlichen Amtsblatt bekannt gemacht. 2 Das Landeskirchenamt führt das amtliche Verzeichnis der Prädikantinnen und Prädikanten.</p>
<p>Pfarrstellen- und Vertretungsgesetz Vom 1.12.2015</p>	<p>Artikel 4 Änderung des Pfarrstellen- und Vertretungsgesetzes</p>
<p style="text-align: center;">§ 2 Verfahren</p> <p>(1) 1 Pfarrstellen der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände werden durch Beschluss der Kirchenkreissynode errichtet, geändert und aufgehoben. 2 Vor der Beschlussfassung sind die betroffenen Kirchengemeinderäte oder Vorstandsvorstände und die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel zu hören. 3 § 1 Absatz 1 und 3 ist zu beachten. 4 Die Kirchengemeinderäte oder Vorstandsvorstände können die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen beantragen.</p> <p>(2) 1 Pfarrstellen der Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände werden durch Beschluss der Kirchenkreissynode errichtet, geändert und aufgehoben. 2 Vor der Beschlussfassung ist die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel zu hören. 3 § 1 Absatz 1 und 3 ist zu beachten.</p> <p>(3) 1 Pfarrstellen der Landeskirche werden durch Beschluss der Landessynode nach Anhörung der Landesbischöfin bzw. des Landesbischofs errichtet, geändert und aufgehoben. 2 § 1 Absatz 1 und 3 ist zu beachten.</p>	<p style="text-align: center;">§ 2 Verfahren</p> <p>(1) 1 Pfarrstellen der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände werden durch Beschluss der Kirchenkreissynode errichtet, geändert und aufgehoben. 2 Vor der Beschlussfassung sind die betroffenen Kirchengemeinderäte oder Vorstandsvorstände und die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel zu hören. 3 § 1 Absatz 1 und 3 ist zu beachten. 4 Die Kirchengemeinderäte oder Vorstandsvorstände können die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Pfarrstellen beantragen.</p> <p>(2) 1 Pfarrstellen der Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände werden durch Beschluss der Kirchenkreissynode errichtet, geändert und aufgehoben. <u>2 Pfarrstellen der Kirchenkreisverbände werden durch übereinstimmenden Beschluss der Kirchenkreissynoden, die in dem jeweiligen Verband zusammengeschlossen sind, errichtet, geändert und aufgehoben.</u> 3 Vor der Beschlussfassung ist die zuständige Bischöfin bzw. der zuständige Bischof im Sprengel zu hören. 4 § 1 Absatz 1 und 3 ist zu beachten.</p> <p>(3) 1 Pfarrstellen der Landeskirche werden durch Beschluss der Landessynode nach Anhörung der Landesbischöfin bzw. des Landesbischofs errichtet, geändert und aufgehoben. 2 § 1 Absatz 1 und 3 ist zu beachten.</p>
<p>Pfardienstgesetzergänzungsgesetz</p>	<p>Artikel 5</p>

Vom 31. März 2014 in der Fassung vom 6. Mai 2022	Änderung des Pfarrdienstgesetzergänzungsgesetzes
<p style="text-align: center;">§ 4 Berufung in den Probedienst (zu § 9 Absatz 1 bis 3 PfdG.EKD)</p> <p>(1) Die Entscheidung trifft das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Bischofsrat.</p> <p>(2) Sind seit dem Bestehen der Zweiten Theologischen Prüfung mehr als fünf Jahre vergangen, so kann die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe von dem Ausgang eines Kolloquiums abhängig gemacht werden.</p> <p>(3) 1 Von den Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Pfarrdienstgesetz der EKD kann abgewichen werden, wenn der Nachweis einer gleichwertigen abgeschlossenen Ausbildung erbracht ist. 2 Im Übrigen kann eine Kommission über ein Abweichen von den Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Pfarrdienstgesetz der EKD auf der Grundlage eines Kolloquiums entscheiden.</p> <p>(4) Das Nähere zur Zusammensetzung der Kommission, zu Inhalt und Durchführung des Kolloquiums nach den Absätzen 2 und 3 regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p> <p>(5) 1 Abweichend von § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 Pfarrdienstgesetz der EKD kann in den Probedienst berufen werden, wer das 37. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. 2 § 9 Absatz 1 Satz 2 und 3 Pfarrdienstgesetz der EKD gilt entsprechend.</p> <p>(6) Vor der Übernahme in den Probedienst ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Berufung in den Probedienst (zu § 9 Absatz 1 bis 3 PfdG.EKD)</p> <p>(1) Die Entscheidung trifft das Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Bischofsrat.</p> <p>(2) Sind seit dem Bestehen der Zweiten Theologischen Prüfung mehr als fünf Jahre vergangen, so kann die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe von dem Ausgang eines Kolloquiums abhängig gemacht werden.</p> <p>(3) 1 Von den Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Pfarrdienstgesetz der EKD kann abgewichen werden, wenn der Nachweis einer gleichwertigen abgeschlossenen Ausbildung erbracht ist. 2 Im Übrigen kann eine Kommission über ein Abweichen von den Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Pfarrdienstgesetz der EKD auf der Grundlage eines Kolloquiums entscheiden.</p> <p>(4) Das Nähere zur Zusammensetzung der Kommission, zu Inhalt und Durchführung des Kolloquiums nach den Absätzen 2 und 3 regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p> <p>(5) 1 Abweichend von § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 Pfarrdienstgesetz der EKD kann in den Probedienst berufen werden, wer das 37. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. 2 § 9 Absatz 1 Satz 2 und 3 Pfarrdienstgesetz der EKD gilt entsprechend.</p> <p>(6) Vor der Übernahme in den Probedienst ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 25 Vergütungen aus Nebentätigkeiten (zu § 67 Satz 2 Nummer 1 PfdG.EKD)</p>	<p style="text-align: center;">§ 25 Vergütungen aus Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten (zu §§ 63 bis 67 Satz 2 Nummer 1 PfdG.EKD)</p>

<p>Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung bestimmen, ob und bis zu welcher Höhe die Vergütung aus einer im kirchlichen Interesse übernommenen Nebentätigkeit von der Pastorin bzw. dem Pastor an die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland abzuführen oder auf ihre bzw. seine Dienstbezüge anzurechnen ist.</p>	<p>Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung die zur Ausführung der §§ 63 bis 67 Pfarrdienstgesetz der EKD notwendigen Vorschriften treffen, bestimmen, ob und bis zu welcher Höhe die Vergütung aus einer im kirchlichen Interesse übernommenen Nebentätigkeit von der Pastorin bzw. dem Pastor an die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland abzuführen oder auf ihre bzw. seine Dienstbezüge anzurechnen ist.</p>
<p>Präventionsgesetz vom 17.04.2018</p>	<p>Artikel 6 Änderung des Präventionsgesetzes</p>
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) 1 Dieses Kirchengesetz gilt für die kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (kirchliche Träger). 2 Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten.</p> <p>(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle ehrenamtlichen und in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Träger (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) 1 Dieses Kirchengesetz gilt für die kirchlichen Körperschaften und ihre Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (kirchliche Träger). 2 Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes verpflichten.</p> <p>(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle ehrenamtlichen und in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Träger (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).</p>
<p>§ 4 Schutz vor sexualisierter Gewalt</p> <p>(1) Kirchliche Träger sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche, vor allen Formen sexueller Grenzüberschreitungen und sexuellen Missbrauchs (sexualisierte Gewalt) zu schützen.</p>	<p><u>§ 1a Begriffsbestimmungen</u></p> <p><u>(1) Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt</u></p>

	<p><u>des Strafgesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.</u></p> <p><u>(2) Gegenüber Minderjährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Personen unter 14 Jahren ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.</u></p> <p><u>(3) Gegenüber Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere unerwünscht sein, wenn die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.</u></p> <p><u>(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.</u></p> <p><u>(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige bei kirchlichen Trägern. alle ehrenamtlichen und in einem kirchlichen Dienst oder Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Träger (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).</u></p>
<p style="text-align: center;">§ 3 Abstinenzgebot</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Abstinenzgebot <u>und Abstandsgebot</u></p>

<p>1 Seelsorge- und Vertrauensbeziehungen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, dürfen nicht missbraucht werden zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Wünsche (Abstinenzgebot). 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren.</p>	<p><u>1 Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. 2 Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbraucht werden (Abstinenzgebot).</u> 2 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Abstandsgebot).</p> <p>1 Seelsorge- und Vertrauensbeziehungen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, dürfen nicht missbraucht werden zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Wünsche (Abstinenzgebot).</p>
<p style="text-align: center;">§ 4 Schutz vor sexualisierter Gewalt</p> <p>(1) Kirchliche Träger sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche, vor allen Formen sexueller Grenzüberschreitungen und sexuellen Missbrauchs (sexualisierte Gewalt) zu schützen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Schutz vor sexualisierter Gewalt</p> <p>(1) Kirchliche Träger sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche, vor allen Formen sexueller Grenzüberschreitungen und sexuellen Missbrauchs (sexualisierter Gewalt) zu schützen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Prävention gegen sexualisierte Gewalt, Präventionsbeauftragte</p> <p>(1) 1 Kirchliche Träger stellen sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in § 72a Aches Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 10 Absatz 10 des Gesetzes vom 30. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3618) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Prävention gegen sexualisierte Gewalt, Präventionsbeauftragte</p> <p>(1) 1 Kirchliche Träger stellen sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in § 72a Aches Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 10 Absatz 10 des Gesetzes vom 30. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3618) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat</p>

Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. 2 Sie haben sich von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), das zuletzt durch Gesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2732) m. w. N. vom 29. Juli 2017 geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. 3 Von Ehrenamtlichen soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.

(2) 1 Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 2 Der Text der Selbstverpflichtung, die sie eingehen, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die kirchlichen Träger ausgehändigt. 3 Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten. 4 Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen bzw. den Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen.

(3) 1 Die Kirchenkreise und die Hauptbereiche unterstützen die Kirchengemeinden und die anderen kirchlichen Träger im Kirchenkreis

gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. 2 Sie haben sich von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), das zuletzt durch Gesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2732) m. w. N. vom 29. Juli 2017 geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. 3 Von Ehrenamtlichen soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden.

(2) 1 Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 2 ~~Der Text~~ Die Erklärung der Selbstverpflichtung, ~~die sie eingehen,~~ wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die kirchlichen Träger ausgehändigt. 3 Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten. 4 Die Schulungsinhalte orientieren sich an den Vorgaben des § 8. 5 Inhalte der Schulungen sind insbesondere die Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, das Abstinenzgebot und das Abstandsgebot sowie die Melde- und Beratungspflicht. 6 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den Schulungen teilzunehmen und sich mit den Inhalten der Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 7 Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen bzw. den Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen.

(3) 1 Die Kirchenkreise und die Hauptbereiche unterstützen die Kirchengemeinden und die anderen kirchlichen Träger im Kirchenkreis in ihrer Präventionsarbeit. 2 Zu diesem Zweck bestellen die

<p>in ihrer Präventionsarbeit. 2 Zu diesem Zweck bestellen die Kirchenkreise und die Hauptbereiche je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine Präventionsbeauftragte bzw. einen Präventionsbeauftragten mit entsprechender fachlicher Qualifikation. 3 Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen für ihren Bereich die Bestellung von Präventionsbeauftragten regeln.</p> <p>(4) 1 Für die kirchlichen Träger wird ein Rahmenschutzkonzept der Nordkirche zur Prävention und Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt entwickelt, das verbindlich ist. 2 Auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzepts soll jeder kirchliche Träger mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten eine Risikoanalyse durchführen und ein Schutzkonzept entwickeln. 3 Die Umsetzung der Vorgaben des Satzes 2 ist der jeweiligen aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.</p>	<p>Kirchenkreise und die Hauptbereiche je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine Präventionsbeauftragte bzw. einen Präventionsbeauftragten mit entsprechender fachlicher Qualifikation. 3 Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen für ihren Bereich die Bestellung von Präventionsbeauftragten regeln.</p> <p>(4) 1 Für die kirchlichen Träger wird ein Rahmenschutzkonzept der Nordkirche zur Prävention und Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt entwickelt, das verbindlich ist. 2 Auf der Grundlage des Rahmenschutzkonzepts soll jeder kirchliche Träger mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten eine Risikoanalyse durchführen und ein Schutzkonzept entwickeln. 3 Die Umsetzung der Vorgaben des Satzes 2 ist der jeweiligen aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 6 Meldepflicht, Meldebeauftragte und Intervention</p> <p>(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, der bzw. dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht).</p> <p>(2) 1 Die Kirchenkreise und Hauptbereiche bestellen je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine unabhängige Beauftragte bzw. einen unabhängigen Beauftragten mit entsprechender fachlicher Qualifikation. 2 Die bzw. der Meldebeauftragte nimmt die Informationen nach Absatz 1 entgegen und leitet diese an den jeweils zuständigen kirchlichen Träger oder die jeweilige zuständige dienstaufsichtführende Stelle weiter. 3 Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen für</p>	<p style="text-align: center;">§ 6 Meldepflicht, Meldebeauftragte und Intervention</p> <p>(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat zureichende Anhaltspunkte <u>für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt der bzw. dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt</u> im kirchlichen Bereich <u>zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies</u> unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht). <u>Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.</u></p> <p>(2) 1 Die Kirchenkreise und Hauptbereiche bestellen je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine unabhängige Beauftragte bzw. einen unabhängigen Beauftragten mit entsprechender fachlicher Qualifikation. 2 Die bzw. der Meldebeauftragte nimmt die Informationen nach Absatz 1 entgegen und leitet diese an den jeweils zuständigen kirchlichen Träger oder die jeweilige zuständige dienstaufsichtführende Stelle weiter. 3 Die Diakonischen Werke – Landesverbände sollen für ihren Bereich die</p>

<p>ihren Bereich die Bestellung von Meldebeauftragten regeln.</p> <p>(3) Alle kirchlichen Träger sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern (Intervention).</p> <p>(4) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie Mitteilungspflichten und erforderliche Maßnahmen im Fall des Verdachts einer Verletzung von Pflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bleiben unberührt.</p>	<p>Bestellung von Meldebeauftragten regeln.</p> <p>(3) Alle kirchlichen Träger sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern (Intervention).</p> <p>(4) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie Mitteilungspflichten und erforderliche Maßnahmen im Fall des Verdachts einer Verletzung von Pflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bleiben unberührt.</p>
<p style="text-align: center;">§ 8 Aus-, Fort- und Weiterbildung</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht werden. 2 Die kirchlichen Träger stellen sicher, dass die Inhalte nach Satz 1 zu den Grundlagen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören.</p> <p>(2) ...</p>	<p style="text-align: center;">§ 8 Aus-, Fort- und Weiterbildung</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, <u>dem Abstinenzgebot und dem Abstandsgebot sowie der Melde- und Beratungspflicht vertraut gemacht werden.</u> 2 Die kirchlichen Träger stellen sicher, dass die Inhalte nach Satz 1 zu den Grundlagen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören.</p>
<p style="text-align: center;">§ 9 Hilfe für Betroffene</p> <p>(1) Die Landeskirche bietet Betroffenen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihren Rechtsvorgängerinnen in Anerkennung ihres Leids und in Verantwortung für die Verfehlung der Institutionen Hilfe an.</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 Hilfe für Betroffene</p> <p>(1) Die Landeskirche bietet Betroffenen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihren Rechtsvorgängerinnen in Anerkennung ihres Leids und in Verantwortung für die Verfehlung der Institutionen Hilfe an.</p>

<p>(2) 1 Für Fälle, die sich vor Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes ereignet haben, werden von der Landeskirche Unterstützungsleistungen gewährt. 2 Der kirchliche Träger, in dem die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, muss sich an der Unterstützungsleistung beteiligen. 3 Über die Bewilligung von Unterstützungsleistungen entscheidet eine von der Kirchenleitung eingesetzte Kommission. 4 Diese ist in ihrer Entscheidung unabhängig.</p>	<p>(2) 1 Für Fälle, die sich vor Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes ereignet haben, werden von der Landeskirche Unterstützungsleistungen gewährt. —1—Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts (Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen) werden von der Landeskirche gewährt, sofern die Voraussetzungen für eine Bewilligung vorliegen. 2 Die Leistungen sind freiwillig und werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt. 3 Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.</p> <p>4 Der kirchliche Träger, in dem die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, muss sich an den <u>Unterstützung Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen</u> beteiligen. 5 Über die Bewilligung von <u>Unterstützung Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen</u> entscheidet eine von der Kirchenleitung eingesetzte Kommission. 6 Diese ist in ihrer Entscheidung unabhängig.</p>
<p style="text-align: center;">§ 11 Verordnungsermächtigung</p> <p>Das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1, das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten, die Meldung sowie die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6, das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7, zur Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung nach § 8, zur Bildung der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3 und zur Amtszeit ihrer Mitglieder regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.</p>	<p style="text-align: center;">§ 11 Verordnungsermächtigung</p> <p>Die Kirchenleitung regelt durch Rechtsverordnung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1, 2. das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten, 3. das Nähere über die Meldung sowie die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6, 4. das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7, 5. das Nähere zur Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung nach § 8, 6. insbesondere das Nähere zur Bildung der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3 5, und zur Amtszeit ihrer Mitglieder, <u>zu den Grundsätzen ihrer Arbeit, zur Möglichkeit der Überprüfung ihrer Entscheidung, zu den Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sowie zum Recht auf Auskunft aus relevanten Akten und Dokumenten.</u>

<p>Kirchenversorgungsgesetz vom 26. November 2015 (KABI. 2016 S. 2), das zuletzt durch das Erste Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 12. November 2020 (KABI. S. 370) geändert worden ist</p>	<p>Artikel 7 Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes</p>
<p>§ 2 Anwendung von Bundesrecht</p> <p>(1) Die Versorgung der Versorgungsberechtigten nach § 1 Absatz 1 richtet sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten jeweils geltenden Versorgungsrechts, soweit durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist.</p>	<p>§ 2 Anwendung von Bundesrecht</p> <p>(1) Die Versorgung der Versorgungsberechtigten nach § 1 Absatz 1 richtet sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten jeweils geltenden Versorgungsrechts, soweit durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes nicht etwas anderes bestimmt ist. <u>Das Bundesversorgungsteilungsgesetz vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700, 716) in der jeweils geltenden Fassung findet keine Anwendung.</u></p>
<p>§ 4 Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und Rentenanrechnung in besonderen Fällen</p> <p>(1) Renten oder Rententeile aufgrund von Nachversicherungsbeiträgen oder anderen Beitragsleistungen ohne Beteiligung der bzw. des Versorgungsberechtigten werden ohne Höchstgrenzenregelung nach § 55 des Beamtenversorgungsgesetzes auf die Versorgungsbezüge angerechnet. Renten im Sinne von Satz 1 sind auch Leistungen einer Lebensversicherung oder einer berufsständischen Versorgung. Dies gilt auch für Leistungen aus Zeiten, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch keinen eigenen Rentenanspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung beruht, begründen.</p>	<p>§ 4 Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und Rentenanrechnung in besonderen Fällen</p> <p>(1) Renten oder Rententeile aufgrund von Nachversicherungsbeiträgen oder anderen Beitragsleistungen ohne Beteiligung der bzw. des Versorgungsberechtigten werden ohne Höchstgrenzenregelung nach § 55 des Beamtenversorgungsgesetzes auf die Versorgungsbezüge angerechnet. Renten im Sinne von Satz 1 sind auch Leistungen einer Lebensversicherung oder einer berufsständischen Versorgung. Dies gilt auch für Leistungen aus Zeiten, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch keinen eigenen Rentenanspruch nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung beruht, begründen.</p>

<p style="text-align: center;">§ 7 Zuschläge nach §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes</p> <p>(1) Die bei Eintritt des Versorgungsfalls festgesetzten Zuschläge der §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes werden einmalig festgesetzt und nehmen anschließend als Bestandteil der Versorgung an linearen Anpassungen der Versorgungsbezüge teil.</p> <p>(2) Zuschläge nach §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes werden nicht gewährt, soweit diese Zeiten in einen Zeitraum fallen, für den nach § 4 Absatz 2 Satz 2 ein Sockelbetrag gezahlt wird.</p> <p>(3) § 85 Absatz 7 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt auch, wenn das Kind vor dem 1. Januar 1992 innerhalb eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses geboren wurde, das in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 889) genannten Gebiet bestand.</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 Zuschläge nach §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes</p> <p>(1) Die bei Eintritt des Versorgungsfalls festgesetzten Zuschläge der §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes werden einmalig festgesetzt und nehmen anschließend als Bestandteil der Versorgung an linearen Anpassungen der Versorgungsbezüge teil.</p> <p>(2) Zuschläge nach §§ 50a bis 50e des Beamtenversorgungsgesetzes werden nicht gewährt, soweit diese Zeiten in einen Zeitraum fallen, für den nach § 4 Absatz 2 Satz 2 ein Sockelbetrag gezahlt wird.</p> <p>(3) § 85 Absatz 7 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt auch, wenn das Kind vor dem 1. Januar 1992 innerhalb eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses geboren wurde, das in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrags vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 889) genannten Gebiet bestand.</p>
<p style="text-align: center;">§ 10 Weitere Sondervorschriften</p> <p>(1) ...</p> <p>(...)</p> <p>(5) Die Berechnung einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes im Sinne von § 14a Absatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes erfolgt mit der Maßgabe, dass die Ruhegehaltsteigerung die tatsächlich für den Zeitraum in der Rentenversicherung erreichten Anwartschaften zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht übersteigen darf.</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Weitere Sondervorschriften</p> <p>(1) ...</p> <p>(...)</p> <p>(5) Die Berechnung einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes im Sinne von § 14a Absatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes erfolgt mit der Maßgabe, dass die Ruhegehaltsteigerung die tatsächlich für den Zeitraum in der Rentenversicherung erreichten Anwartschaften zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht übersteigen darf.</p> <p>(6) Für die Erteilung einer Versorgungsauskunft im Sinne von § 49</p>

<p>(6) ...</p>	<p><u>Absatz 10 des Beamtenversorgungsgesetzes ist das Vorliegen eines berechtigten Interesses erforderlich. Von einem berechtigten Interesse ist insbesondere auszugehen, wenn das 57. Lebensjahr vollendet wurde oder die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bevorsteht.</u></p> <p>(7) ...</p> <p>(→ die folgenden Absätze verschieben sich)</p>
<p style="text-align: center;">§ 13 Versorgungsanwartschaften bei Beurlaubung</p> <p>(1) Während einer Beurlaubung zur Wahrnehmung eines anderen kirchlichen Dienstes sowie zur Übernahme von Aufgaben, die im kirchlichen Interesse liegen, sind von der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger Versorgungsbeiträge zu entrichten, um die Berücksichtigung der Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 Halbsatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes zu ermöglichen. Der Versorgungsbeitrag beträgt 40 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Die Höhe des Prozentsatzes kann jährlich durch das Landeskirchenamt verändert werden.</p> <p>(2) Während der Beurlaubung gezahlte höhere Bezüge wirken sich nicht auf die bei Eintritt des Versorgungsfalls zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus, soweit nicht in Absatz 3 etwas anderes bestimmt ist.</p> <p>(3) In einer besonderen Vereinbarung zwischen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und der</p>	<p style="text-align: center;">§ 13 Versorgungsanwartschaften bei Beurlaubung</p> <p>(1) Während einer Beurlaubung zur Wahrnehmung eines anderen kirchlichen Dienstes sowie zur Übernahme von Aufgaben, die im kirchlichen Interesse liegen, sind von der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger Versorgungsbeiträge zu entrichten, um die Berücksichtigung der Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 Halbsatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes zu ermöglichen. <u>§ 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 Halbsatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend für Beurlaubungen zur Wahrnehmung eines anderen kirchlichen Dienstes sowie zur Übernahme von Aufgaben, die im kirchlichen Interesse liegen.</u> Der Versorgungsbeitrag beträgt 40 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Die Höhe des Prozentsatzes kann jährlich durch das Landeskirchenamt verändert werden.</p> <p>(2) Während der Beurlaubung gezahlte höhere Bezüge wirken sich nicht auf die bei Eintritt des Versorgungsfalls zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus, soweit nicht in Absatz 3 etwas anderes bestimmt ist.</p> <p>(3) In einer besonderen Vereinbarung zwischen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und der</p>

Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger kann abweichend von Absatz 1 festgelegt werden, dass gegen Entrichtung erhöhter Versorgungsbeiträge höhere Versorgungsanwartschaften zugesichert werden. Die Vereinbarung über höhere Versorgungsanwartschaften kann sich nur auf eine Besoldungsgruppe nach den kirchenbesoldungsrechtlichen Bestimmungen beziehen, mit der Maßgabe, dass die Besoldungsgruppe B 3 die Obergrenze bildet. Die Zahlung der erhöhten Versorgungsbeiträge endet frühestens mit Abschluss der Beurlaubung. 4 Bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland stehen, ist der Dienstherr weiterer Beteiligter der Vereinbarung. Dieser haftet neben der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger für die Aufbringung des Versorgungsbeitrags. Die Ruhegehaltfähigkeit der vereinbarten höheren Versorgungsanwartschaften richtet sich nach Maßgabe von § 13 Absatz 4 und 5 des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 3. November 2017 (KABl. S. 506), in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Anstelle einer Vereinbarung nach Absatz 3 kann das Landeskirchenamt die Anwendung von Ruhensvorschriften für den Fall ausschließen, in dem die Versorgungsbezüge nach diesem Kirchengesetz mit einer zusätzlichen Versorgung aus Mitteln der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. des Urlaubsanstellungsträgers zusammen treffen.

(5) In bereits bestehenden Beurlaubungsfällen können Vereinbarungen im Sinne der Absätze 1 bis 3 geschlossen werden. Die Zusicherung höherer Versorgungsanwartschaften kann in diesen Fällen rückwirkend erfolgen, soweit die bzw. der Beurlaubte die höheren Dienstbezüge tatsächlich erhalten hat. Für die zurückliegende Zeit ist ein Nachzahlungsbeitrag zu entrichten, der sich nach den Verhältnissen zum Zeitpunkt der Vereinbarung bemisst.

Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger kann abweichend von Absatz 1 festgelegt werden, dass gegen Entrichtung erhöhter Versorgungsbeiträge höhere Versorgungsanwartschaften zugesichert werden. Die Vereinbarung über höhere Versorgungsanwartschaften kann sich nur auf eine Besoldungsgruppe nach den kirchenbesoldungsrechtlichen Bestimmungen beziehen, mit der Maßgabe, dass die Besoldungsgruppe B 3 die Obergrenze bildet. Die Zahlung der erhöhten Versorgungsbeiträge endet frühestens mit Abschluss der Beurlaubung. 4 Bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, die nicht in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland stehen, ist der Dienstherr weiterer Beteiligter der Vereinbarung. Dieser haftet neben der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. dem Urlaubsanstellungsträger für die Aufbringung des Versorgungsbeitrags. Die Ruhegehaltfähigkeit der vereinbarten höheren Versorgungsanwartschaften richtet sich nach Maßgabe von § 13 Absatz 4 und 5 des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 3. November 2017 (KABl. S. 506), in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Anstelle einer Vereinbarung nach Absatz 3 kann das Landeskirchenamt die Anwendung von Ruhensvorschriften für den Fall ausschließen, in dem die Versorgungsbezüge nach diesem Kirchengesetz mit einer zusätzlichen Versorgung aus Mitteln der Urlaubsanstellungsträgerin bzw. des Urlaubsanstellungsträgers zusammen treffen.

(5) In bereits bestehenden Beurlaubungsfällen können Vereinbarungen im Sinne der Absätze 1 bis 3 geschlossen werden. Die Zusicherung höherer Versorgungsanwartschaften kann in diesen Fällen rückwirkend erfolgen, soweit die bzw. der Beurlaubte die höheren Dienstbezüge tatsächlich erhalten hat. Für die zurückliegende Zeit ist ein Nachzahlungsbeitrag zu entrichten, der sich nach den Verhältnissen zum Zeitpunkt der Vereinbarung bemisst.

	<p><u>(6) Haben Pastorinnen bzw. Pastoren als Militärgeistliche im Sinne des Vertrags der Evangelischen Kirche in Deutschland mit der Bundesrepublik Deutschland zur Regelung der evangelischen Militärseelsorge vom 22. Februar 1957 (ABL. EKD Nr. 162, Sonderheft; BGBl. II S. 702) in der jeweils geltenden Fassung während der Beurlaubung oder Freistellung Dienstbezüge mit einem Grundgehalt oberhalb der Besoldungsgruppe, die ihnen nach dem kirchlichen Besoldungsrecht zusteht, erhalten, gilt für den Unterschiedsbetrag zwischen den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die ihrem Ruhegehalt aus dem kirchlichen Dienst zugrunde zu legen sind, und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die einem Ruhegehalt aus dem früheren Amt als Militärgeistliche zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls zugrunde zu legen wären, § 13 Absatz 4 und 5 des Kirchenbesoldungsgesetzes entsprechend.</u></p>
<p style="text-align: center;">§ 17</p> <p style="text-align: center;">Vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, Überleitung, Besitzstand, weitergeltende Vorschriften</p> <p>(1) Hinsichtlich der</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen, 2. ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, 3. Ruhegehaltssätze für am 31. Dezember 1991 vorhandene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger nach § 85 des Beamtenversorgungsgesetzes, 4. Versorgungsabschläge im Sinne des § 14 Absatz 3 und § 69d Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD oder des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder anderer kirchengesetzlicher Bestimmungen und 5. Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften 	<p style="text-align: center;">§ 17</p> <p style="text-align: center;">Vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, Überleitung, Besitzstand, weitergeltende Vorschriften</p> <p>(1) Hinsichtlich der</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen, 7. ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, 8. Ruhegehaltssätze für am 31. Dezember 1991 vorhandene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger nach § 85 des Beamtenversorgungsgesetzes, 9. Versorgungsabschläge im Sinne des § 14 Absatz 3 und § 69d Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD oder des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder anderer kirchengesetzlicher Bestimmungen und 10. Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften <p>richten sich die Rechtsverhältnisse der vor Inkrafttreten dieses</p>

<p>richten sich die Rechtsverhältnisse der vor Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger nach dem Recht, das für diese Personen nach Teil 1 § 54 Absatz 2 Satz 1 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234), das zuletzt durch Kirchengesetz vom 24. November 2014 (KABl. 2015 S. 25) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung anwendbar war, bevor dieses Kirchengesetz in Kraft trat.</p> <p>(2) Bestandskräftige Bescheide in versorgungsrechtlichen Fragen, die vor Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses nach dem Recht ergangen sind, das nach Teil 1 § 54 Absatz 2 Satz 1 des Einführungsgesetzes anwendbar war, gelten fort. Die darin festgesetzten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, 2. ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, 3. Ruhegehaltssätze für am 31. Dezember 1991 vorhandene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger nach § 85 des Beamtenversorgungsgesetzes und 4. Versorgungsabschlüsse im Sinne des § 14 Absatz 3 und § 69d Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD, des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder anderer kirchengesetzlicher Bestimmungen <p>gelten auch für die Versorgung der Hinterbliebenen.</p> <p>(3) Absätze 1 und 2 gelten auch für bestandskräftige Bescheide in versorgungsrechtlichen Fragen an Versorgungsanwärter.</p> <p>(4) § 7 Absatz 1 findet auch auf vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und ihre Hinterbliebenen Anwendung.</p> <p>(...)</p>	<p>Kirchengesetzes vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger nach dem Recht, das für diese Personen nach Teil 1 § 54 Absatz 2 Satz 1 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234), das zuletzt durch Kirchengesetz vom 24. November 2014 (KABl. 2015 S. 25) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung anwendbar war, bevor dieses Kirchengesetz in Kraft trat.</p> <p>(2) Bestandskräftige Bescheide in versorgungsrechtlichen Fragen, die vor Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach dem zum Zeitpunkt ihres Erlasses nach dem Recht ergangen sind, das nach Teil 1 § 54 Absatz 2 Satz 1 des Einführungsgesetzes anwendbar war, gelten fort. Die darin festgesetzten</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, 6. ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, 7. Ruhegehaltssätze für am 31. Dezember 1991 vorhandene Bezügeempfängerinnen und Bezügeempfänger nach § 85 des Beamtenversorgungsgesetzes und 8. Versorgungsabschlüsse im Sinne des § 14 Absatz 3 und § 69d Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes und aufgrund Versetzungen in den Ruhestand nach Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD, des Kirchenbeamtengesetzes der EKD oder anderer kirchengesetzlicher Bestimmungen <p>gelten auch für die Versorgung der Hinterbliebenen.</p> <p>(3) Absätze 1 und 2 gelten auch für bestandskräftige Bescheide in versorgungsrechtlichen Fragen an Versorgungsanwärter.</p> <p>(4) § 7 Absatz 1 findet auch auf vorhandene Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und ihre Hinterbliebenen Anwendung.</p> <p>(...)</p>
---	--

	<p><u>(13) Bestandskräftige Entscheidungen über Rentenanrechnungen auf Grundlage des § 4 Absatz 1 Satz 3 in der bis zum Inkrafttreten des Dritten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom ... (KABI. ...) geltenden Fassung gelten fort. Sie gelten auch für die Versorgung der Hinterbliebenen.</u></p>
Präventionsgesetzausführungsverordnung	Artikel 8
§ 4 Schutzkonzept	Änderung der Präventionsgesetzausführungsverordnung § 4 Schutzkonzept
<p>(1) 1 Auf der Grundlage der Risikoanalyse soll jeder kirchliche Träger ein Schutzkonzept erstellen. 2 Die Umsetzung ist der jeweiligen aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.</p> <p>(2) Ein Schutzkonzept zur Prävention und Intervention ist ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.</p> <p>(3) 1 Das Schutzkonzept besteht aus Maßnahmen der Prävention und Intervention.</p> <p>2 Dazu gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Fortbildung der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1 Absatz 2 Präventionsgesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Institutionen, das Beschwerdeverfahren, 2. der Handlungsplan zum Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt, 3. präventive Maßnahmen bei Stellenbesetzungsverfahren, 4. ein sexualpädagogisches Konzept in der Kinder- und Jugendarbeit, 5. zielgruppenspezifische Präventionsangebote, 6. das erweiterte Führungszeugnis und die 	<p>(1) 1 Auf der Grundlage der Risikoanalyse soll jeder kirchliche Träger ein Schutzkonzept erstellen. 2 Die Umsetzung ist der jeweiligen aufsichtführenden Stelle nachzuweisen.</p> <p>(2) Ein Schutzkonzept zur Prävention und Intervention ist ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation.</p> <p>(3) 1 Das Schutzkonzept besteht aus Maßnahmen der Prävention und Intervention.</p> <p>2 Dazu gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. die Fortbildung der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1 Absatz 2 <u>§ 1a Absatz 5</u> Präventionsgesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in Institutionen, das Beschwerdeverfahren, 11. der Handlungsplan zum Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt, 12. präventive Maßnahmen bei Stellenbesetzungsverfahren, 13. ein sexualpädagogisches Konzept in der Kinder- und Jugendarbeit, 14. zielgruppenspezifische Präventionsangebote, 15. das erweiterte Führungszeugnis und die

<p>Selbstverpflichtungserklärung, 7. Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien, 8. die Vernetzung und Zusammenarbeit mit spezialisierten Fachberatungsstellen und 9. die Festschreibung und Kommunikation der Verantwortung für Prävention.</p> <p>(4) 1 In den Entwicklungsprozess des Schutzkonzepts sind neben der Leitung des kirchlichen Trägers je nach Arbeitsschwerpunkt ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, einzubeziehen. 2 Kinder, Jugendliche sowie hilfs- und unterstützungsbedürftige Menschen sind in angemessener Weise zu beteiligen.</p>	<p>Selbstverpflichtungserklärung, 16. Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien, 17. die Vernetzung und Zusammenarbeit mit spezialisierten Fachberatungsstellen und 18. die Festschreibung und Kommunikation der Verantwortung für Prävention.</p> <p>(4) 1 In den Entwicklungsprozess des Schutzkonzepts sind neben der Leitung des kirchlichen Trägers je nach Arbeitsschwerpunkt ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, einzubeziehen. 2 Kinder, Jugendliche sowie hilfs- und unterstützungsbedürftige Menschen sind in angemessener Weise zu beteiligen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 6 Meldepflicht</p> <p>(1) 1 Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, der bzw. dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Meldebeauftragten zu melden (Meldepflicht). 2 Die Meldepflicht besteht bei Hinweisen oder Wahrnehmungen auf das Vorliegen von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 4 Präventionsgesetz.</p>	<p style="text-align: center;">§ 6 Meldepflicht</p> <p>(1) 1 Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter, der bzw. dem hat zureichende Anhaltspunkte für <u>den Verdacht einer Verletzung des Abstinenzgebotes und des Abstandsgebotes</u> oder Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, <u>dies</u> unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Meldebeauftragten <u>Beauftragten</u> zu melden (Meldepflicht). <u>2</u> Die Meldepflicht besteht bei Hinweisen oder Wahrnehmungen auf das Vorliegen von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 4 Präventionsgesetz <u>Anhaltspunkten nach Satz 1.</u> 3 Sie sind <u>berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalles durch die bzw. den zuständigen Beauftragten beraten zu lassen.</u></p>

VERTRETUNG DER PASTORINNEN UND PASTOREN DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN KIRCHE IN NORDDEUTSCHLAND

Stellungnahme zum „Dritten Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ – Vorlage: Entwurf vom 18. 3. 2022

I. Allgemeines:

Die Pastorinnen- und Pastorenvertretung (PV) unterstützt große Teile dieses Artikelgesetzes; sie nimmt insbesondere dankbar und mit Freude zur Kenntnis, dass sich die Kirchenleitung und das Landeskirchenamt sehr viel Mühe und Gedanken gemacht haben, die zwischen privatversicherten und freiwillig gesetzlich versicherten Pastorinnen und Pastoren bestehende „Gerechtigkeitslücke“ zu schließen, so dass durch Artikel 5 eine Anregung der PV nach einigen Jahren verwirklicht wird. Jedoch sehen wir noch Verbesserungsmöglichkeit in der konkreten Umsetzung.

II. Im Einzelnen nehmen wir zu der Vorlage folgendermaßen Stellung:

Zu Art. 1 Nr. 1: Zustimmung. Die PV begrüßt, dass nun auch in Mecklenburg die Ordination zu den Obliegenheiten des Bischofs bzw. der Bischöfin im Sprengel gehört.

Zu Art. 1 Nr. 2: keine Zustimmung. Hier wird in bestehende Versorgungsrechte eingegriffen, und ein Wechsel zur pauschalen Beihilfe ist nicht zwingend für die Einzelnen günstiger als die bestehende Regelung. Die Aufnahme in die Beihilfeverordnung ist insofern kein Ersatz, da diese von der Kirchenleitung auch ohne Zustimmung der Synode jederzeit geändert werden kann.

Zu Art. 2, 3 und 4: Zustimmung (s. o. zu Art. 1 Nr. 1) bzw. keine Einwände.

Zu Art. 5 Nr. 1: Zustimmung.

Zu Art. 5 Nr. 2: keine Zustimmung. Da die Beitragssätze der Krankenkassen sich unterscheiden, sollte es nicht einen einheitlichen, sondern einen individuell berechneten hälftigen Zuschuss geben, dessen Höhe nicht erst in der Rechtsverordnung, sondern bereits hier in § 17 Abs. 2a PfdGErgG verbindlich festgeschrieben werden sollte. Wir empfehlen daher folgenden Wortlaut: *„(2a) Beihilfeberechtigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auf Antrag an Stelle der Beihilfe in Krankheits- und Geburtsfällen nach Absatz 1 einen Zuschuss in Höhe von 50 v. H. des Beitragssatzes für freiwillig Versicherte ohne Krankengeldanspruch (§ 243 des Fünften Sozialgesetzbuches) einschließlich des Zusatzbeitrags (pauschale Beihilfe), wenn sie sich verpflichten, Sach- und Dienstleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch zu nehmen und ihren Verzicht auf ergänzende Beihilfen erklären. ...“* Demnach wäre in Absatz 4 zu ändern: *„(4) ... [Satz 1 bleibt unverändert. Satz 2:] Sie regelt insbesondere die Ausgestaltung der pauschalen Beihilfe gemäß Absatz 2 a zu 1. dem maßgeblichen Zusatzbeitrag, 2. den Berechnungsgrundlagen und 3. dem Beantragungsverfahren.“*

Zu Art. 5 Nr. 3: keine Einwände.

Zu Art. 6 Nr. 1 bis 8: Zustimmung.

Zu Art. 8 Nr. 1 bis 3 und 5: Zustimmung.

Zu Art. 8 Nr. 4: keine Zustimmung. Verwaltungsökonomische Gründe können nach Meinung der PV nicht maßgeblich für Erteilung von Versorgungsauskünften sein. Im Blick auf die Lebensplanung kann es auch vor dem Erreichen des 57. Lebensjahrs ein berechtigtes Interesse geben, Näheres über die mögliche Höhe der zukünftigen Versorgung zu erfahren (z. B. Hauskauf, Ruhestand der Partnerin/des Partners, Dienstzeitausgleich oder einfach Wissbegierde), und es ist u. E. nicht Sache des Dienstherrn, dies zu bewerten, sondern es gehört zur Beratungs- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn, über die voraussichtliche Pension spätestens ab Vollendung des 55. Lebensjahrs, besser jedoch bereits früher, regelmäßig unaufgefordert zu informieren.

III. FAZIT: Wegen der genannten Einwände und Bedenken stimmt die PV dem Entwurf in der vorliegenden Fassung nicht zu.

VERTRETUNG DER PASTORINNEN UND PASTOREN DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN KIRCHE IN NORDDEUTSCHLAND

Ergänzung zur Stellungnahme zum „Dritten Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ – Vorlage: Letztentwurf vom 19.07. 2022

I. Allgemeines:

Die Pastorinnen- und Pastorenvertretung (PV) unterstützt große Teile dieses Artikelgesetzes; sie nimmt insbesondere dankbar und mit Freude zur Kenntnis, dass sich die Kirchenleitung und das Landeskirchenamt sehr viel Mühe und Gedanken gemacht haben, die zwischen privatversicherten und freiwillig gesetzlich versicherten Pastorinnen und Pastoren bestehende „Gerechtigkeitslücke“ zu schließen, so dass durch Artikel 5 eine Anregung der PV nach einigen Jahren verwirklicht wird. Jedoch sehen wir noch Verbesserungsmöglichkeit in der konkreten Umsetzung.

II. Im Einzelnen nehmen wir zu der Vorlage folgendermaßen Stellung:

Zu Art. 1 Nr. 1: Zustimmung. Die PV begrüßt, dass nun auch in Mecklenburg die Ordination zu den Obliegenheiten des Bischofs bzw. der Bischöfin im Sprengel gehört.

Zu Art. 1 Nr. 2: keine Zustimmung. Hier wird in bestehende Versorgungsrechte eingegriffen, und ein Wechsel zur pauschalen Beihilfe ist nicht zwingend für die Einzelnen günstiger als die bestehende Regelung. Die Aufnahme in die Beihilfeverordnung ist insofern kein Ersatz, da diese von der Kirchenleitung auch ohne Zustimmung der Synode jederzeit geändert werden kann.

Zu Art. 2, 3 und 4: Zustimmung (s. o. zu Art. 1 Nr. 1) bzw. keine Einwände.

Zu Art. 5 Nr. 1: Zustimmung.

Zu Art. 5 Nr. 2: keine Zustimmung. Da die Beitragssätze der Krankenkassen sich unterscheiden, sollte es nicht einen einheitlichen, sondern einen individuell berechneten hälftigen Zuschuss geben, dessen Höhe nicht erst in der Rechtsverordnung, sondern bereits hier in § 17 Abs. 2a PfdGErgG verbindlich festgeschrieben werden sollte. Wir empfehlen daher folgenden Wortlaut: *„(2a) Beihilfeberechtigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auf Antrag an Stelle der Beihilfe in Krankheits- und Geburtsfällen nach Absatz 1 einen Zuschuss in Höhe von 50 v. H. des Beitragssatzes für freiwillig Versicherte ohne Krankengeldanspruch (§ 243 des Fünften Sozialgesetzbuches) einschließlich des Zusatzbeitrags (pauschale Beihilfe), wenn sie sich verpflichten, Sach- und Dienstleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch zu nehmen und ihren Verzicht auf ergänzende Beihilfen erklären. ...“* Demnach wäre in Absatz 4 zu ändern: *„(4) ... [Satz 1 bleibt unverändert. Satz 2:] Sie regelt insbesondere die Ausgestaltung der pauschalen Beihilfe gemäß Absatz 2 a zu 1. dem maßgeblichen Zusatzbeitrag, 2. den Berechnungsgrundlagen und 3. dem Beantragungsverfahren.“*

Zu Art. 5 Nr. 3: keine Einwände.

Zu Art. 6 Nr. 1 bis 8: Zustimmung.

Zu Art. 7 Nr. 1-5: Zustimmung.

Zu Art. 8 Nr. 1 bis 3 und 5: Zustimmung.

Zu Art. 8 Nr. 4: keine Zustimmung. Verwaltungsökonomische Gründe können nach Meinung der PV nicht maßgeblich für Erteilung von Versorgungsauskünften sein. Im Blick auf die Lebensplanung kann es auch vor dem Erreichen des 57. Lebensjahrs ein berechtigtes Interesse geben, Näheres über die mögliche Höhe der zukünftigen Versorgung zu erfahren (z. B. Hauskauf, Ruhestand der Partnerin/des Partners, Dienstzeitausgleich oder einfach Wissbegierde), und es ist u. E. nicht Sache des Dienstherrn, dies zu bewerten, sondern es gehört zur Beratungs- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn, über die voraussichtliche Pension spätestens ab Vollendung des 55. Lebensjahrs, besser jedoch bereits früher, regelmäßig unaufgefordert zu informieren.

III. FAZIT: Wegen der genannten Einwände und Bedenken stimmt die PV dem Entwurf in der vorliegenden Fassung nicht zu. Sie empfiehlt aber dem Kollegium sowohl der Kirchenleitung als auch dem Finanzausschuss das Kirchengesetz zur Einführung eines Zuschusses für freiwillig gesetzlich versicherte Beihilfeberechtigte der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Körchow / Gingst, den 22. April 2022

Pastor Axel Prüfer

Pastor Joachim Gerber

Ergänzt nach Letztentwurf vom 19.07.22:

Körchow / Gingst, den 22. Juli 2022

Pastor Axel Prüfer

Pastor Joachim Gerber



Kirchenbeamtenausschuss · Dänische Straße 21-35 · 24103 Kiel

Frau Katrin Anton
Dezernat DAR

Im Hause

Kirchenbeamtenausschuss

Vorsitzender	Dr. Matthias Triebel
Telefon	+49 431 9797-845
E-Mail	matthias.triebel@lka.nordkirche.de
Stellvertreter	Jan Collmann
Telefon	+ 49 40 519000-761
E-Mail	J.Collmann@Kirche-Hamburg-Ost.de
Unser Zeichen	2022_1
Datum	Kiel, 31.03.2022

Stellungnahme zum Entwurf des Dritten Dienstrechtsänderungsgesetzes

Sehr geehrter Frau Anton,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gesetzesentwurf.

Zu Artikel 7 (§ 9 KBGErgG)

Der KBA begrüßt das Vorhaben eines Zuschusses für freiwillig gesetzlich versicherten Beihilfenberechtigten. Der KBA bittet aber darum, die Höhe des Zuschusses gesetzlich zu regeln.

Dazu unterbreiten wir den folgenden Formulierungsvorschlag zu § 9 KBGErgG

(2a) Beihilfenberechtigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auf Antrag an Stelle der Beihilfe in Krankheits- und Geburtsfällen nach Absatz 1 einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent des Beitragssatzes, für freiwillig Versicherte ohne Krankengeldanspruch (§ 243 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch), einschließlich des Zusatzbeitrages (pauschale Beihilfe), wenn sie sich verpflichten, Sach- und Dienstleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch zu nehmen und ihren Verzicht auf ergänzende Beihilfen erklären. ...

(4) ... Die Kirchenleitung regelt durch Rechtsverordnung insbesondere die Ausgestaltung der pauschalen Beihilfe gemäß Absatz 2a zu

1. zum maßgeblichen Zusatzbeitragssatz.
2. den Berechnungsgrundlagen und
3. dem Beantragungsverfahren.

Zu Artikel 8 (§ 10 KVersG)

Der KBA regt ergänzend an:

Kirchenbeamten:innen sollten vor dem 57. Lebensjahr unaufgefordert und in regelmäßigen Abständen nach Vorbild der deutschen Rentenversicherung eine Versorgungsauskunft erhalten.

Bildungsurlaub

Darüber hinaus hat sich der KBA auf Anregung aus der Kirchenbeamtenschaft mit der Frage des Bildungsurlaubes befasst. Wegen der Bindung an das Bundesrecht besteht derzeit keine Rechtsgrundlage, entsprechend geförderte Angebote auch kirchlicher Bildungseinrichtungen in Anspruch zu nehmen. Der KBA regt daher eine Änderung der Kirchenbeamtenurlaubsverordnung vom 20. Juni 2014 an, um eine Bildungsfreistellung zu ermöglichen (ggf. sind Besonderheiten für die verbeamteten Lehrkräfte zu berücksichtigen).

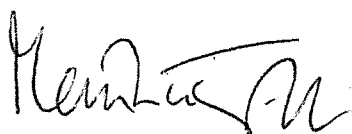
Dazu unterbreiten wir den folgenden Formulierungsvorschlag:

In § 3 wird folgender Absatz 1 eingefügt, der bisherige Text wird Absatz 2.
„(1) Ergänzend zu § 9 Absatz 1 Sonderurlaubsverordnung wird Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge auch gewährt zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen nach der jeweils geltenden Fassung des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes vom 21. Januar 1974, des Gesetzes zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Dezember 2013 oder des Weiterbildungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 6. März 2012.“

Rechtsverordnung

Abschließend erinnert der KBA an die geplante Neufassung der Rechtsverordnung zum Kirchenbeamtenausschuss. Hierzu hatte der KBA auf Anregung des Landeskirchenamtes bereits einen Entwurf erarbeitet und vorgelegt.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Matthias Triebel

Vorsitzender Kirchenbeamtenausschuss



Kirchenbeamtenausschuss · Dänische Straße 21-35 · 24103 Kiel

Frau Birte Makan
Dezernat DAR

Im Hause

Kirchenbeamtenausschuss

Vorsitzender	Dr. Matthias Triebel
Telefon	+49 431 9797-845
E-Mail	matthias.triebel@lka.nordkirche.de
Stellvertreter	Jan Collmann
Telefon	+ 49 40 519000-761
E-Mail	J.Collmann@Kirche-Hamburg-Ost.de
Unser Zeichen	2022_5
Datum	Kiel, 21.07.2022

Stellungnahme zur Ergänzung KVersG

Sehr geehrte Frau Makan,

vielen Dank für die Gelegenheit, zur Ergänzung des Kirchenversorgungsgesetzes im Rahmen des Dienstrechtsänderungsgesetzes Stellung zu nehmen. Auf Grund der Kurzfristigkeit war eine Befassung des Kirchenbeamtenausschusses nicht möglich.

Allerdings hat sich die Kirchenbeamtenvertretung der VELKD am 06.07.2022 intensiv mit der entsprechenden Regelung zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (§ 28 BVG-EKD) befasst. Der Regelungsbedarf wird anerkannt. Um die Umsatzsteuerpflicht zu vermeiden und stattdessen die Lohnsteuerpflicht der beurlaubten Beamten zu erreichen, ist eine Rückkehr zur staatlichen Regelung des BeamtVG angezeigt.

Freilich ist die für das KVersG gefundene Formulierung auch für einen rechtskundigen Leser nur schwer verständlich. Ich rege daher statt eines Verweises eine Ausformulierung des Sachverhaltes an. Außerdem sollte die in der Begründung genannte Möglichkeit der Leistung von Versorgungsbeiträgen durch den Urlaubsanstellungsträger (als steuerpflichtiger Arbeitslohn) ausdrücklich Erwähnung finden (so künftig auch in § 1 BVG-EKD).

Dazu könnte § 13 Absatz 1 KVersG wie folgt formuliert werden (Satz 1 und 4 sind neu, Satz 2 und 3 sind unverändert):

„Die Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge zur Wahrnehmung eines anderen kirchlichen Dienstes sowie zur Übernahme von Aufgaben, die im kirchlichen Interesse liegen, sind ruhegehaltfähig, soweit die bzw. der Versorgungsberechtigte für die Dauer der Beurlaubung einen Versorgungsbeitrag zahlt, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Der Versorgungsbeitrag beträgt 40 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Die Höhe des Prozentsatzes kann jährlich durch das Landeskirchenamt verändert werden. Etwaige Leistungen von Versorgungsbeiträgen für beurlaubte Personen sind sonstige Bezüge im Sinne von § 1 Absatz 3 Nummer 1 Bundesbesoldungsgesetz.“

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Matthias Triebel
Vorsitzender Kirchenbeamtenausschuss



Landeskirchenamt
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland



Anlage 5

Dänische Straße 21-35
24103 Kiel
Tel. +49 431 9797-5
www.nordkirche.de

Landeskirchenamt Kiel, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel

Landeskirchenamt Kiel
Dezernat Dienst- und Arbeitsrecht (DAR)

Karin Anton

Dänische Straße 21 -35
24103 Kiel

**Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit
Nele Bastian**

Dezernat Leitung

Durchwahl +49 431 9797-650
E-Mail geschlechtergerechtigkeit@lka.nordkirche.de

Unser Zeichen Az. GG
Datum Kiel, 30. März 2022

Betreff: Stellungnahme zur Vorlage zum Gegenstand „Drittes Dienstrechtänderungsgesetz“

Sehr geehrte Frau Anton,
die Vorlage mit dem Gegenstand „Drittes Dienstrechtänderungsgesetz“ habe ich mit meiner Fachperspektive durchgearbeitet. Ich habe keine inhaltlichen Anmerkungen zu vermelden. Redaktionell würde ich Begriffe wie beispielsweise „Dienstherr“ ersetzen durch „(Dienst)vorgesetzte Person“ als auch „die Nordkirche“ als „Arbeitgeberin“ bezeichnen.

Für das Vorhaben wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Herzliche Grüße
Nele Bastian



Gesetzesfolgenabschätzung – 3. DRÄG – 14.04.2022

- I. Prüfverfahren GFA
- II. Stellungnahme

I. Prüfverfahren Gesetzes Folgenabschätzung (GFA)

RVO	<input type="checkbox"/>	
Gesetzesvorhaben	<input checked="" type="checkbox"/>	
Eingang		18.03.2022
Zuständige Referent*in im LKA		OKR*in Katrin Anton
Stellungnahme JuNo	<input type="checkbox"/>	
Prüfverfahren NKJV	<input checked="" type="checkbox"/>	Zu Artikel 6 DRÄG



II. Stellungnahme

Regelungsvorhaben
<p>Der Entwurf des Dritten Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (DRÄG) sieht Veränderungen in Fragen der Beihilfe (bzw. einen Zuschuss zur gesetzlichen Krankenkasse), der Berufung von Prädikant*innen und Gemeindepädagog*innen bzw. von Diakon*innen vor. Diese Vorschriften berühren die Belange von jungen Menschen in einem nicht erheblichen Maße.</p> <p>Für die in Artikel 6 beschriebenen dienstrechtlichen Veränderungen im Präventionsgesetz sind erhebliche Auswirkungen auf Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Raum der Nordkirche zu erwarten. Daher wurde ein Prüfverfahren durch die Kinder- und Jugendvertretung der Landeskirche für DRÄG Artikel 6 durchgeführt.</p>
Betroffene Gruppen junger Menschen
<ul style="list-style-type: none">○ Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Raum der Nordkirche○ Junge Menschen im Haupt- und Ehrenamt in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen○ Kinder- und Jugendvertretungen innerhalb der Landeskirche
Betroffene Lebensbereiche
<ul style="list-style-type: none">● Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen● Bildung und Erziehung● Ehren- und hauptamtliche Beschäftigung● Familiäre Bezüge● Allgemeine Religionsausübung / Kirchenzugehörigkeit● Leben in und mit der Schöpfung
Erwartete Auswirkungen
<p>Die in § 1a vorgenommene Begriffsbestimmung führt die verschiedenen Facetten von sexualisierter Gewalt aus und verweist auf das Strafgesetzbuch. So wird in (1) neben der verbalen, nonverbalen, durch Aufforderungen, durch Tätlichkeiten auch die Form des Unterlassens als sexualisierte Gewalt beschrieben.</p> <p>Diese Erweiterung der Begriffsbestimmung „sexualisierte Gewalt“ ist zu begrüßen. Sie zeigt verschiedene, subtile Formen von sexualisierter Gewalt und dem damit verbundenen Machtmissbrauch auf. Die Kinder- und Jugendvertretung beobachtet, dass in vielen Teilen der Gesellschaft und Kirche sexualisierte Gewalt nur dann als solche wahr- und ernst genommen wird, wenn diese tätlich begangen wird. Dabei werden</p>



Formen der verbalen, nonverbalen Gewalt und Varianten des „Wegschauens“ abgetan und nicht als sexualisierte Gewalt wahrgenommen. Wenn Betroffene in ihrem Leid, das sie erfahren, nicht ernst genommen werden, kann dies zu noch schwereren seelischen Verletzungen der Betroffenen in Folge der erfahrenen sexualisierten Gewalt führen. Dies widerspricht insbesondere dem christlichen Verständnis der Nächstenliebe und der Würde jedes einzelnen Menschen.

Die Begriffsbestimmung und Definition von sexualisierter Gewalt verhelfen zu mehr Schutz und einem bewussten, respektvollen Miteinander.

Der Schutz von Minderjährigen wird deutlich in (2) zum Ausdruck gebracht. Mit (3) wird der Schutz auch von Volljährigen, insbesondere wenn diese „auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt“ sind, beschrieben. Die Kinder- und Jugendvertretung begrüßt diese klare Ausführung für die vielen Bereiche Evangelischer Arbeit mit jungen Menschen, in der viele Kinder und Jugendliche beteiligt und so besser geschützt sind. Insbesondere (3) nimmt einen inklusiven Gedanken auf und bietet allen Menschen mehr Sicherheit. Vergehen und Missbrauch sind auf Grund dieser Definition leichter aufzuzeigen und aufzudecken.

In (4) werden „unangemessene Verhaltensweisen“ zum Gegenstand gemacht – der sogenannte „Graubereich“. Das Gesetz schreibt hier notwendige Sensibilisierung z.B. durch entsprechende Regeln vor.

In der Praxis zeigt sich, wie häufig „unangemessene Verhaltensweisen“ erlebt und erlitten werden müssen. Hiergegen deutlich – mit Hilfe des Gesetzes – vorzugehen und verbindliche Regeln und Normen einzuführen, bedeutet eine höhere Sensibilisierung im Alltag in unserer Kirche und unserer Gesellschaft. Es fördert eine Gemeinschaft, die respektvoll miteinander umgeht und einander achtet.

Der Gesetzestext erscheint an dieser Stelle jedoch nicht verständlich formuliert und die Verantwortungen wer welche Regeln und Normen, wem gegenüber zum Ausdruck bringen soll, bleibt unklar.

Das in § 3 beschriebene Abstinenz- und Abstandsgebot verweist insbesondere auf seelsorgliche Situationen und untersagt in diesen sexuelle Kontakte.

Hier wird parallel zu Therapeut*innen verfahren. Dies erscheint der Kinder- und Jugendvertretung sachgemäß und angemessen.

§ 5 beschreibt die Inhalte von verpflichtenden Präventionsschulungen. Die Inhalte machen deutlich, dass ein ausreichender Umfang an Zeit und Ressourcen für die Schulungen vorzusehen sind. Die Durchsetzung dieses Paragraphen zielt auf die Haltung von allen Handelnden zum Thema Prävention ab. Mit verpflichtenden Schulungen kann es gelingen, Prävention und Schutzmaßnahmen im kirchlichen Handeln im Alltag selbstverständlich werden zu lassen.



Die Kinder- und Jugendvertretung beobachtet mit Sorge, dass in sehr vielen Bereichen kirchlichen Handelns mit jungen Menschen noch keine Schutzkonzepte existieren, sondern deren Erarbeitung immer wieder verschoben wird und von Leitenden oft keine Einsicht für die Notwendigkeit gegeben ist. Auf Basis dieser verpflichtenden Schulungen müssen Schutzkonzepte für alle Bereiche entwickelt, evaluiert und weiter konzipiert werden. Dabei muss garantiert werden, dass die Basis-Schulungen für die Teilnehmenden kostenfrei ist, damit jedem und jeder ein Zugang ermöglicht wird. Prävention darf nicht von finanziellen Ressourcen einzelner Träger oder Personen abhängig sein. (Aktuell ist dies nach Beobachtung der Kinder- und Jugendvertretung der Fall.)

In § 6 wird die Meldepflicht konkretisiert: Sie gilt jetzt auch für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes und verpflichtet alle (haupt- und ehrenamtlichen) Mitarbeiter*innen sich bei unklaren Sachverhalten durch die entsprechenden Beauftragten beraten zu lassen. Bei unklaren Fällen entstehen oft vorschnelle Verdachtsfälle und große Unruhe. Das Handeln und die nächsten notwendigen Schritte mit einem oder einer Berater*in verpflichtend zu reflektieren, hilft allen Beteiligten zu einer sachgemäßen, respektvollen Bearbeitung und beugt Verletzungen vor.

Anmerkungen und Hinweise

Die Kinder- und Jugendvertretung begrüßt die Veränderungen im DRÄG am Präventionsgesetz sehr.

Sie hätte sich jedoch eine Erweiterung der verpflichtenden Präventionsschulungen und Selbstverpflichtungserklärungen gewünscht: So ist jede Kirchengemeinde anerkannter Träger der Kinder- und Jugendhilfe und kann entsprechend – auch vom Land und Bund geförderte – Arbeit mit Kindern und Jugendlichen leisten und diese verantworten. Parallel gilt dies für Kirchenkreise und Landeskirche. Die jeweils verantwortlichen Kirchengemeinderäte, Kirchenkreisträte oder Kirchenleitenden in Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche müssen jedoch nur dann verpflichtend geschult sein oder eine Selbstverpflichtungserklärung ausgehändigt bekommen haben, wenn sie auch aktiv in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einbezogen sind. Hier würde die Kinder- und Jugendvertretung begrüßen, dass auch diejenigen, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verantworten als Träger, entsprechend geschult sind. Außerdem sollten in diese Regelung alle Mitarbeiter*innen einbezogen werden, die nur gelegentlich mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammenarbeiten (zum Beispiel Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen).

Die Kinder- und Jugendvertretung befürwortet in § 5 (1) eine Angleichung an geltendes Recht für andere Träger der Kinder- und Jugendhilfe – nämlich eine Ausweitung des Personenkreises, der ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss um die oben beschriebenen verantwortlichen Leitungsgremien: Sonst kann es zu Fällen kommen, in



denen Menschen, die vorher nachweislich sexualisierte Gewalt gegenüber jungen Menschen ausgeübt haben, in einem Kirchengemeinderat mitentscheiden über zum Beispiel Präventionsmaßnahmen, Konzeptionen und Budgets für die Arbeit mit jungen Menschen oder Einstellungen von Mitarbeiter*innen in diesem Bereich. Wo dennoch Fälle geschehen, darf kein Zweifel am Aufklärungswillen der Verantwortlichen bestehen.

Die Verknüpfung der Position des Beraters oder der Beraterin mit der oder dem Meldebeauftragten in § 6 erscheint auf Basis der Erfahrungen nicht überzeugend. Die Kinder- und Jugendvertretung plädiert für den Ausbau eines Netzes externer und interner Berater*innen für alle Fragen sexualisierter Gewalt, aber auch der sexuellen Bildung im kirchlichen Kontext. So kann professionelle Reflexion und Beratung implementiert und weiterentwickelt werden. Die Kinder- und Jugendvertretung regt eine Überprüfung des in der Nordkirche etablierten Melde- und Beratungssystems im Rahmen der Evaluation des Präventionsgesetzes an.

Konkrete Veränderungsvorschläge

§ 5

Prävention gegen sexualisierte Gewalt, Präventionsbeauftragte

(1) 1 Kirchliche Träger stellen sicher, dass unter ihrer Verantwortung keine Person, die wegen einer in § 72a Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 10 Absatz 10 des Gesetzes vom 30. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3618) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung rechtskräftig verurteilt worden ist, Kinder und Jugendliche und andere Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. 2 Sie haben sich von allen Personen, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), das zuletzt durch Gesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2732) m. w. N. vom 29. Juli 2017 geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. 3 Von Ehrenamtlichen soll je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt werden. **4 Von Mitgliedern von verantwortlich, leitenden Gremien und Trägern der Arbeit mit Kinder- und Jugendhilfe werden erweiterte Führungszeugnisse verlangt, sowie von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im kirchlichen Alltag jungen Menschen begegnen.**

(2) 1 Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Kinder- und Jugendarbeit und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind **und im kirchlichen Alltag jungen Menschen begegnen, sowie die Mitglieder der leitenden Gremien und Trägern der Arbeit mit Kinder- und Jugendhilfe** aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 2 Die Erklärung der Selbstverpflichtung-wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **und Leitenden** durch die kirchlichen Träger ausgehändigt. 3 Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten. 4 Die Schulungsinhalte orientieren sich an den Vorgaben des § 8. 5 Inhalte



der Schulungen sind insbesondere die Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, das Abstinenz- und Abstandsgebot sowie die Melde- und Beratungspflicht. 6 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **und Leitenden** sind verpflichtet, an den Schulungen teilzunehmen und sich mit den Inhalten der Selbstverpflichtung auseinanderzusetzen. 7 Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen bzw. den Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen. 8. **Die Basis-Schulungen ist für die Teilnehmenden kostenfrei.**

§ 6

Meldepflicht, Meldebeauftragte und Intervention

(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat zureichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Abstinenz- und Abstandsgebotes oder sexualisierter Gewalt im kirchlichen unverzüglich der bzw. dem für seinen kirchlichen Träger zuständigen Beauftragten zu melden (Meldepflicht). Sie sind berechtigt und verpflichtet, sich zur Einschätzung eines unklaren Vorfalls ~~sich durch die bzw. den zuständigen Beauftragten~~ von ausgewiesenen Fachstellen beraten zu lassen.

Synopsis

<p align="center">Präventionsgesetzausführungsverordnung Vom 28. November 2019</p>	<p align="center">Erste Rechtsverordnung zur Änderung der Präventionsgesetzausführungsverordnung Vom...</p>
<p align="center">Teil 1 Allgemeines</p>	<p align="center">Teil 1 Allgemeines</p>
<p align="center">§ 1 Regelungsgegenstand</p> <p>Diese Rechtsverordnung regelt das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Präventionsgesetz vom 17. April 2018 (KABl. S. 238) (Präventionsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung, das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten, die Meldung und die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6 Präventionsgesetz sowie das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7 Präventionsgesetz (Fachstelle).</p>	<p align="center">§ 1 Regelungsgegenstand</p> <p>Diese Rechtsverordnung regelt das Rahmenschutzkonzept nach § 5 Absatz 4 Satz 1 Präventionsgesetz vom 17. April 2018 (KABl. S. 238) (Präventionsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung, das Nähere über die Beauftragung, die Sicherung der Unabhängigkeit der Beauftragten, die Meldung und die daraufhin zu ergreifenden Maßnahmen nach § 6 Präventionsgesetz, sowie das Nähere zur Ausgestaltung der Fachstelle nach § 7 Präventionsgesetz (Fachstelle), <u>das Nähere zur Bildung der Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3, zur Amtszeit ihrer Mitglieder, zu den Grundsätzen ihrer Arbeit, zur Möglichkeit der Überprüfung ihrer Entscheidung, zu den Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sowie zum Recht auf Auskunft aus relevanten Akten und Dokumenten.</u></p>
<p align="center">§ 12 Interventionsverfahren</p> <p>(1) 1 Die beauftragenden Stellen sorgen für die Bildung von Beratungsstäben und für die Qualifizierung der Mitglieder. 2 Die Verfahrensleitung im Beratungsstab nimmt im Kirchenkreis die Pröpstin bzw. der Propst, in einem Hauptbereich dessen Leitung und in der Landeskirche die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamts wahr. (2) 1 Im Fall einer Meldung prüft die Verfahrensleitung nach</p>	<p align="center">§ 12 Interventionsverfahren</p> <p>(1) 1 Die beauftragenden Stellen sorgen für die Bildung von Beratungsstäben und für die Qualifizierung der Mitglieder. 2 Die Verfahrensleitung im Beratungsstab nimmt im Kirchenkreis die Pröpstin bzw. der Propst, in einem Hauptbereich dessen Leitung und in der Landeskirche die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamts wahr. (2) 1 Im Fall einer Meldung prüft die Verfahrensleitung nach</p>

<p>Plausibilitätsgrundsätzen, ob ein Beratungsstab einzuberufen ist. 2 Für die Plausibilitätsprüfung ist fachliche Beratung in Anspruch zu nehmen.</p> <p>(3) Im Beratungsstab werden gemeinsam mit der jeweils dienstaufsichtsführenden Stelle des zuständigen kirchlichen Trägers insbesondere geprüft:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Zuständigkeiten, 2. mögliche Befangenheiten oder Interessenskonflikte von Mitgliedern des Beratungsstabs oder anderer Beteiligter, 3. die Auswertung des Sachverhalts und die Einschätzung des Gefährdungspotentials, 4. die Bedarfsklärung unmittelbar notwendiger Sicherheits- oder Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene oder andere Beteiligte, 5. die Hinzuziehung anlassspezifischer Fachkompetenz, 6. das weitere Vorgehen im Fall einer Meldung und 7. die Notwendigkeit der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nach Absatz 4. <p>(4) 1 Der Beratungsstab prüft unter Hinzuziehung fachlicher Beratung, ob zureichende Anhaltspunkte auf das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung bestehen. 2 Das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfordert grundsätzlich die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. 3 Davon kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Einschaltung der Behörden mit einer akuten Gefährdung der betroffenen Person einhergehen könnte (Suizidgefahr), 2. eine konkrete Gefährdung der betroffenen Person oder 3. eine Gefährdung Dritter ausgeschlossen werden kann. <p>...</p>	<p>Plausibilitätsgrundsätzen, ob ein Beratungsstab einzuberufen ist. 2 Für die Plausibilitätsprüfung ist fachliche Beratung in Anspruch zu nehmen.</p> <p>(3) Im Beratungsstab werden gemeinsam mit der jeweils dienstaufsichtsführenden Stelle des zuständigen kirchlichen Trägers insbesondere geprüft:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Zuständigkeiten, 2. mögliche Befangenheiten oder Interessenskonflikte von Mitgliedern des Beratungsstabs oder anderer Beteiligter, 3. die Auswertung des Sachverhalts und die Einschätzung des Gefährdungspotentials, 4. die Bedarfsklärung unmittelbar notwendiger Sicherheits- oder Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene oder andere Beteiligte, 5. die Hinzuziehung anlassspezifischer Fachkompetenz, 6. das weitere Vorgehen im Fall einer Meldung und 7. die Notwendigkeit der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nach Absatz 4. <p>(4) 1 Der Beratungsstab prüft unter Hinzuziehung fachlicher Beratung, ob zureichende Anhaltspunkte auf das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung bestehen. 2 Das Vorliegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfordert grundsätzlich die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. 3 Davon kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. die Einschaltung der Behörden mit einer akuten Gefährdung der betroffenen Person einhergehen könnte (Suizidgefahr), 5. eine konkrete Gefährdung der betroffenen Person oder 6. eine Gefährdung Dritter <u>nicht</u> ausgeschlossen werden kann. <p>...</p>
<p>Teil 4 Ausgestaltung der Fachstelle</p>	<p>Teil 4 Ausgestaltung der Fachstelle</p>
<p>§ 13 Fachstelle</p>	<p>§ 13 Fachstelle</p>

(1) 1 Die Landeskirche richtet eine Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt als Stabsstelle der Kirchenleitung ein. 2 Ihr Sitz ist Hamburg. 3 Die Fachstelle ist in die Bereiche Leitung, Prävention und Intervention gegliedert. 4 Die Räumlichkeiten der Fachstelle sollen außerhalb zentraler kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen liegen.

(2) 1 Die Fachstelle ist Ansprech- und Beratungsstelle in der Präventionsarbeit. 2 Gleichzeitig nimmt sie die Aufgaben einer Präventions- und Meldebeauftragten der Landeskirche wahr.

(3) 1 Die Fachstelle unterstützt die Beauftragten der Kirchenkreise und Hauptbereiche in ihrer Präventionsarbeit und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt. 2 Sie versammelt die Präventionsbeauftragten und Meldebeauftragten regelmäßig zum gemeinsamen Austausch. 3 Sie unterstützt die Präventionsbeauftragten, darauf hinzuwirken, dass die kirchlichen Träger Risikoanalysen durchführen, Schutzkonzepte erstellen und ihr Handeln entsprechend ausrichten und weiterentwickeln.

(4) 1 Die Fachstelle entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nordkirche in Prävention und Intervention. 2 Dazu gehören insbesondere eine Handreichung und praktische Arbeitshilfen zu den einzelnen Bestandteilen von Schutzkonzepten. 3 Diese werden den kirchlichen Trägern und den Präventionsbeauftragten durch die Fachstelle zur Verfügung gestellt.

(5) Die Fachstelle baut ein Kompetenz-Netzwerk zur Intervention mit Fachleuten auf, die von den kirchlichen Trägern beauftragt werden können, vor Ort tätig zu werden.

(6) Die Fachstelle nimmt für die Unabhängige Unterstützungsleistungskommission und die Tätigkeit der Lotsen

(1) 1 Die Landeskirche richtet eine Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt als Stabsstelle der Kirchenleitung ein. 2 Ihr Sitz ist Hamburg. 3 Die Fachstelle ist in die Bereiche Leitung, Prävention und Intervention gegliedert. 4 Die Räumlichkeiten der Fachstelle sollen außerhalb zentraler kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen liegen.

(2) 1 Die Fachstelle ist Ansprech- und Beratungsstelle in der Präventionsarbeit. 2 Gleichzeitig nimmt sie die Aufgaben einer Präventions- und Meldebeauftragten der Landeskirche wahr.

(3) 1 Die Fachstelle unterstützt die Beauftragten der Kirchenkreise und Hauptbereiche in ihrer Präventionsarbeit und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt. 2 Sie versammelt die Präventionsbeauftragten und Meldebeauftragten regelmäßig zum gemeinsamen Austausch. 3 Sie unterstützt die Präventionsbeauftragten, darauf hinzuwirken, dass die kirchlichen Träger Risikoanalysen durchführen, Schutzkonzepte erstellen und ihr Handeln entsprechend ausrichten und weiterentwickeln.

(4) 1 Die Fachstelle entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt sowie für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nordkirche in Prävention und Intervention. 2 Dazu gehören insbesondere eine Handreichung und praktische Arbeitshilfen zu den einzelnen Bestandteilen von Schutzkonzepten. 3 Diese werden den kirchlichen Trägern und den Präventionsbeauftragten durch die Fachstelle zur Verfügung gestellt.

(5) Die Fachstelle baut ein Kompetenz-Netzwerk zur Intervention mit Fachleuten auf, die von den kirchlichen Trägern beauftragt werden können, vor Ort tätig zu werden.

(6) Die Fachstelle nimmt für die Unabhängige Unterstützungsleistungskommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3 Präventionsgesetz und die Tätigkeit der Lotsinnen und Lotsen

<p>geschäftsführende Aufgaben wahr und stellt gleichzeitig eine fachliche Begleitung der Unterstützungsleistungskommission sicher.</p> <p>(7) 1 Die Fachstelle wird als Rechtsnachfolge der Koordinierungsstelle Prävention neuer Vertragspartner von Wendepunkt e. V. 2 Sie ist zuständig für die Begleitung, Betreuung und Weiterentwicklung des Angebots der UNA und für die Kommunikation und die Verhandlungen mit Wendepunkt e. V.</p> <p>(8) 1 Die Fachstelle arbeitet im Rahmen ihres Aufgabenbereichs weisungsfrei. 2 Sie kann Informations- und Arbeitsmaterialien, die ihren Themenbereich und ihre Aufgaben betreffen, selbstständig entwickeln und diese unter ihrem Namen veröffentlichen. 3 Die Fachstelle soll der Landessynode in regelmäßigen Abständen über ihre Arbeit berichten.</p>	<p>geschäftsführende Aufgaben wahr und stellt gleichzeitig eine fachliche Begleitung der Unabhängige—UnterstützungsleistungskKommission sicher.</p> <p>(7) 1 Die Fachstelle wird als Rechtsnachfolge der Koordinierungsstelle Prävention neuer Vertragspartner von Wendepunkt e. V. 2 Sie ist zuständig für die Begleitung, Betreuung und Weiterentwicklung des Angebots der UNA und für die Kommunikation und die Verhandlungen mit Wendepunkt e. V.</p> <p>(8) 1 Die Fachstelle arbeitet im Rahmen ihres Aufgabenbereichs weisungsfrei. 2 Sie kann Informations- und Arbeitsmaterialien, die ihren Themenbereich und ihre Aufgaben betreffen, selbstständig entwickeln und diese unter ihrem Namen veröffentlichen. 3 Die Fachstelle soll der Landessynode in regelmäßigen Abständen über ihre Arbeit berichten.</p>
<p style="text-align: center;">§ 15 Beirat der Fachstelle</p> <p>(1) 1 Die Kirchenleitung bildet zur Beratung der Fachstelle in Fragen der Entwicklung von Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Nordkirche einen Beirat. 2 Er berät insbesondere über:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vorhaben und Projekte der Fachstelle, 2. Anträge an die Kirchenleitung, 3. die Stellen- und Wirtschaftsplanung der Fachstelle und 4. die Evaluation des Präventionsgesetzes gemäß § 13 Präventionsgesetz. <p>(2) Dem Beirat gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine Bischöfin bzw. ein Bischof (Vorsitz im Beirat), 2. ein weiteres Mitglied der Kirchenleitung, 3. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Landessynode, 4. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Landeskirchenamts, 5. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter aus jedem Sprengel, die bzw. der vom Finanzbeirat benannt wird, 	<p style="text-align: center;">§ 15 Beirat der Fachstelle</p> <p>(1) 1 Die Kirchenleitung bildet zur Beratung der Fachstelle in Fragen der Entwicklung von Prävention und Intervention gegen sexualisierte Gewalt in der Nordkirche einen Beirat. 2 Er berät insbesondere über:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Vorhaben und Projekte der Fachstelle, 6. Anträge an die Kirchenleitung, 7. die Stellen- und Wirtschaftsplanung der Fachstelle und 8. die Evaluation des Präventionsgesetzes gemäß § 13 Präventionsgesetz. <p>(2) Dem Beirat gehören an:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. eine Bischöfin bzw. ein Bischof (Vorsitz im Beirat), 10. ein weiteres Mitglied der Kirchenleitung, 11. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Landessynode, 12. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Landeskirchenamts, 13. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter aus jedem Sprengel, die bzw. der vom Finanzbeirat benannt wird,

<p>6. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Hauptbereiche, die bzw. der von der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche benannt wird und</p> <p>7. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Präventionsbeauftragten,</p> <p>8. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter, die bzw. der von den Diakonischen Werken benannt wird.</p> <p>(3) Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sowie eine Vertretung der Stabsstelle Presse und Kommunikation nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Beirats teil.</p>	<p>14. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Hauptbereiche, die bzw. der von der Gesamtkonferenz der Hauptbereiche benannt wird und</p> <p>15. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Präventionsbeauftragten,</p> <p>16. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter, die bzw. der von den Diakonischen Werken benannt wird.</p> <p>(3) Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sowie eine Vertretung der Stabsstelle Presse und Kommunikation <u>Vertreterin bzw. ein Vertreter des Kommunikationswerks der Nordkirche</u> nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Beirats teil.</p>
	<p style="text-align: center;">Teil 4a Kommission, Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen, Auskunftsrecht</p>
	<p style="text-align: center;">§ 15a Grundsätze der Arbeit der Kommission</p> <p><u>Die Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3 Präventionsgesetz entscheidet über Anträge auf Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen gemäß § 9 Absatz 2 Satz 1 Präventionsgesetz. Sie ist in ihrer Arbeit unabhängig und nicht an Weisungen eines kirchenleitenden Organs oder einer anderen Stelle aus Kirche und Diakonie gebunden. Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen sind Teil eines individuellen Anerkennungs- und Unterstützungssystems, mit dem die Nordkirche ihrer institutionellen Verantwortung für die sexualisierte Gewalt gerecht werden möchte, die Menschen in Einrichtungen kirchlicher Körperschaften und ihrer Dienste und Werke einschließlich der Diakonischen Werke in der Nordkirche (kirchlicher Träger) erlitten haben. Die Nordkirche nimmt durch die Arbeit der Kommission das Leid der Betroffenen wahr, schenkt ihren Schilderungen Gehör und Glauben und setzt sich so mit ihrem individuellen Erleben und auch ihrer heutigen Lebenssituation auseinander.</u></p>

	<p><u>Anmerkung: Einbeziehung der Diakonie ist noch in Klärung.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>§ 15b</u> <u>Bildung und Zusammensetzung der Kommission sowie Amtszeit ihrer Mitglieder</u></p> <p><u>(1) Die Kommission besteht aus sieben Mitgliedern, möglichst verschiedenen Geschlechts. Die Mitglieder sollen unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Ein Mitglied, das nicht in kirchlichen oder diakonischen Stellen beschäftigt ist, soll über eine traumatherapeutische Qualifikation, die zusätzlich zu einer wissenschaftlichen Ausbildung erworben wurde, verfügen. Ist kein Mitglied mit der Quaifikation nach Satz 2 vertreten, kann eine entsprechend qualifizierte Person fallbezogen und beratend hinzugezogen werden. Alle Mitglieder und hinzugezogenen Personen müssen die Bereitschaft und Eignung mitbringen, den Auftrag der Nordkirche nach § 15a Satz 3 zur Anerkennung individuellen Leids Betroffener zu erfüllen.</u></p> <p><u>(2) Die Mitglieder der Kommission werden durch die Kirchenleitung für die Dauer von drei Jahren berufen. Die Kirchenleitung bestimmt aus den Reihen der Mitglieder der Kommission das vorsitzende und das stellvertretende vorsitzende Mitglied. Wiederberufungen sind möglich. Die Mitglieder sind ehrenamtlich tätig und erhalten für ihre Tätigkeit eine Erstattung ihrer Auslagen sowie eine Aufwandsentschädigung.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>§ 15c</u> <u>Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen</u></p> <p><u>(1) Anerkennungsleistungen sind freiwillige Leistungen, die auf eine Wirkung in der Zukunft ausgerichtet sind. Sie werden einmalig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.</u></p> <p><u>(2) Die Höhe der Leistung nach Absatz 1 richtet sich nach den</u></p>

	<p><u>Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art, der Dauer und den Folgewirkungen der erlittenen sexualisierten Gewalt. Die Höhe der Leistung soll grundsätzlich mindestens 5.000 EUR und maximal 50.000 EUR betragen.</u></p> <p><u>(3) Die Kommission kann weitere Hilfen (Unterstützungsleistungen) gewähren. Die Zuständigkeit zur Gewährung dieser Unterstützungsleistungen liegt bei der Kommission.</u></p> <p><u>(4) Leistungen, die die Nordkirche auf Grund von Vorgaben der Geschäftsstelle des Fonds Sexueller Missbrauch aus dem Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gewährt hat, werden auf eine Anerkennungs- und Unterstützungsleistung grundsätzlich nicht angerechnet.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>§ 15d</u> <u>Voraussetzungen von Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen</u></p> <p><u>(1) Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen können Personen beantragen, die sexualisierte Gewalt erlitten haben, für die ein institutionelles Versagen in einem kirchlichen Träger nach § 15 a Satz 3 (mit-) ursächlich war.</u></p> <p><u>(2) Ein institutionelles Versagen liegt in der Regel vor, wenn</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>a) die sexualisierte Gewalt von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter eines kirchlichen Trägers in dessen räumlichen Verantwortungsbereich verübt wurde oder durch Unterlassen geschehen ist, oder</u> <u>b) die sexualisierte Gewalt von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter eines kirchlichen Trägers außerhalb von dessen räumlichen Verantwortungsbereich verübt</u>

	<p><u>wurde und sie im Rahmen eines Abhängigkeitsverhältnisses verübt wurde, welches im Rahmen der beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters begründet wurde, oder</u></p> <p>d) <u>in Einrichtungen oder bei Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe Gelegenheitsstrukturen geschaffen wurden, durch die sexualisierte Gewalt von Minderjährigen untereinander Vorschub geleistet, deren Unterbindung erschwert und die Aufdeckung verhindert wurde, oder</u></p> <p>e) <u>die sexualisierte Gewalt von einer dem kirchlichen Träger anvertrauten Person verübt wurde und der kirchliche Träger der Tat Vorschub geleistet oder sie begünstigt hat oder keine angemessenen Maßnahmen getroffen hat, um die sexualisierte Gewalt zu verhindern oder ihre Auswirkungen zu verringern.</u></p> <p><u>(3) Die Gewährung einer Leistung setzt voraus, dass die Darlegung des Sachverhalts gemäß Absatz 1 und 2 plausibel ist. Die Kommission prüft das Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1. In den Fällen des Absatzes 2 werden das institutionelle Versagen und seine Mitursächlichkeit für die sexualisierte Gewalt angenommen und müssen nicht durch die antragsstellende Person dargelegt werden. Eine Entkräftung obliegt stets dem betreffenden kirchlichen Träger.</u></p> <p><u>(4) Im Fall des Vorliegens einer Sachverhaltsdarstellung und Empfehlung der Clearingstelle im Rahmen des Ergänzenden Hilfesystems des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, kann diese als grundsätzliche Plausibilisierung herangezogen werden.</u></p>
	<p style="text-align: center;">§ 15e <u>Verfahren der Kommission</u></p>

(1) Anträge auf Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen werden von der Geschäftsstelle der Kommission nach § 13 Absatz 6 in schriftlicher oder mündlicher Form entgegengenommen und bearbeitet. Betroffene können sich durch Dritte bei einer Antragsstellung vertreten lassen. Die Fachstelle begleitet und unterstützt die antragstellende Person bei der Antragstellung und sorgt für eine Weiterleitung der Anträge an die Kommission. Der antragstellenden Person wird angeboten, ihr Anliegen in einem nichtöffentlichen Gespräch mit qualifizierten Ansprechpersonen (Lotsinnen und Lotsen) zu erläutern, zu klären und sich über mögliche Belastungen im Verfahren vorab beraten zu lassen.

(2) Nach Eingang des Antrags erhält die antragstellende Person Gelegenheit, in einem nichtöffentlichen Gespräch mit Mitgliedern der Kommission ihr Anliegen vorzutragen. Dabei kann sich die antragstellende Person durch Dritte begleiten oder vertreten lassen. Die Kommission entscheidet auf der Grundlage des Antrags und der Darstellungen des Sachverhalts mit der Mehrheit ihrer Mitglieder. Satz 3 gilt auch, wenn die Kommission kein Gespräch durchführen kann, weil die betroffene Person dies nicht wünscht und alternativ auch keine dritte Person, die für sie spricht, benennt. Im Fall einer Befangenheit eines Mitglieds darf dieses in dem betreffenden Verfahren nicht tätig werden. Die antragstellende Person erhält Gelegenheit, zu dem Beschluss der Kommission Stellung zu nehmen.

(3) Die Kommission kann zur Plausibilisierung der Schilderungen der antragstellenden Person Auskunft aus relevanten Akten und sonstigen Unterlagen erhalten und zu ihren Sitzungen Zeugen und fach- und arbeitsfeldkundige Personen hinzuziehen. Die Personen nach Satz 1 nehmen nicht an der Entscheidungsfindung teil. Bei Anwesenheit der antragstellenden Person ist deren Einwilligung erforderlich. In Ausnahmefällen kann die Kommission in relevante Akten und sonstige Unterlagen Einsicht nehmen.

	<p><u>(4) Betroffene können nach Bekanntgabe und Begründung der Entscheidung eine Beschwerde schriftlich oder mündlich über die Geschäftsstelle der Kommission bei der Kirchenleitung einlegen. Die Kirchenleitung legt den gesamten Vorgang unverzüglich einer regionalen Aufarbeitungskommission mit der Bitte um ein Votum vor. Diese überprüft die Bewertung und Würdigung des Sachverhalts durch die Kommission nach § 9 Absatz 2 Satz 3 Präventionsgesetz. Nach Eingang des Votums der regionalen Aufarbeitungskommission entscheidet die Kirchenleitung endgültig.</u></p> <p><u>(5) Wenn eine Entscheidung der Kommission im Nachhinein im Gegensatz zu einer Entscheidung der Clearingstelle im Rahmen des Ergänzenden Hilfesystem des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend steht, überprüft die Kommission auf Antrag ihre Entscheidung.</u></p> <p><u>(6) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle und Mitglieder der Kommission wirken gegenüber der betroffenen Person darauf hin, dass diese die ihrem Antrag zugrunde liegenden Anhaltspunkte der bzw. dem Meldebeauftragten der Landeskirche meldet.</u></p> <p><u>(7) Die Verfahren der Kommission unterliegen dem Gebot der Beschleunigung. Dabei hat die Kommission traumasensible Aspekte des jeweiligen Einzelfalls zu berücksichtigen. Anträge sind in einem vertretbaren Zeitrahmen zu bearbeiten und zu entscheiden.</u></p> <p><u>(8) Die Kommission kann weitere Regelungen zum Verfahren in einer eigenen Geschäftsordnung beschließen.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>§ 15f</u> <u>Austausch, Dokumentation und Transparenz</u></p> <p><u>(1) Die Kommission tauscht sich regelmäßig mit Mitgliedern der Anerkennungskommissionen anderer Gliedkirchen der EKD aus.</u></p>

	<p><u>(2) Die Kommission dokumentiert die von ihr bearbeiteten Fälle. Insbesondere hält sie in anonymisierter Form die Anzahl der Fälle, die Höhe der Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen, den jeweiligen Kontext fest, in dem die betroffene Person Unrecht erfahren hat und leitet diese Informationen als Gesamtsummen jährlich auf Anfrage an die EKD weiter, die eine Gesamtdokumentation führt und veröffentlicht. Zu dem jeweiligen Kontext nach Satz 2 gehören:</u></p> <p><u>a) Alter und Geschlecht der Betroffenen zum Zeitpunkt der Tat;</u> <u>b) Profession der für die Tat verantwortlichen Personen,</u> <u>c) deren Geschlecht,</u> <u>d) sowie die Art der Gewalterfahrung.</u></p> <p><u>(3) Die Fachstelle informiert öffentlich über die Ansprech- und Antragsmöglichkeiten, Verfahrenswege und die aktuelle Besetzung der Kommission.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>§ 15g</u> <u>Vereinbarungen zur Behandlung von Fällen aus anderen Kontexten</u></p> <p><u>(1) Verbände der evangelischen Jugendarbeit und weitere Einrichtungen oder Organisationen können unabhängig von ihrer Rechtsform sich dieser Rechtsverordnung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit der Nordkirche anschließen.</u></p> <p><u>(2) In der schriftlichen Vereinbarung sollten die Akzeptanz der Entscheidungen der Kommission durch die sich anschließende Organisation sowie Regelungen zu einer möglichen Übernahme der Leistungen und Kosten festgelegt sein.</u></p> <p><u>(3) Vereinbarungen zur Behandlung von Fällen aus anderen Kontexten werden durch die Nordkirche und die sich anschließende Organisation in geeigneter und Weise öffentlich gemacht.</u></p>

	<p style="text-align: center;">Teil 5 Verschwiegenheitspflichten, Datenschutz und Fortbildung</p> <p style="text-align: center;">§ 16 Verschwiegenheitspflichten</p> <p>Die Meldebeauftragten, die Mitglieder der Beratungsstäbe, <u>sowie</u> die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle, <u>die Mitglieder der Kommission und die anderen an den Beratungen teilnehmenden Personen</u> haben, auch über die Zeit ihrer Bestellung oder Anstellung hinaus, Verschwiegenheit über sämtliche Angelegenheiten, die ihnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, zu wahren, <u>es sei denn, sie sind gesetzlich zur Offenlegung verpflichtet. Dazu sind sie bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis schriftlich zu verpflichten, soweit sie nicht aufgrund anderer Bestimmungen bereits zur Verschwiegenheit verpflichtet wurden.</u></p>
	<p style="text-align: center;">§ 18 Recht auf Fortbildung</p> <p>Die Meldebeauftragten, <u>sowie</u> die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstelle <u>sowie die Mitglieder der Kommission</u> haben Anspruch auf Fortbildung und fachliche Begleitung, insbesondere Supervision. Die beauftragende Stelle trägt die Kosten der Fortbildung für die Meldebeauftragten.</p>