

Tätigkeitsbericht des Landeskirchenrates

Erstattet vor der Landessynode der Evangelischen Landeskirche Anhalts

22. Legislaturperiode – 12. Tagung – 18. bis 19. November 2011

Dezernat III.1: Oberkirchenrat von Bülow

Allgemeines

Der Bericht zum Geschehen in D III 2 versteht sich als Teil der Berichterstattung in Dezernat III. Auf einige wichtige Entwicklungen in der dem Referat 2 zugeordneten Personal- und Grundstücksabteilung wird im Bericht von Oberkirchenrat Philipps im Rahmen der Verantwortung für das Landeskirchenamt eingegangen, so dass hier zur Vermeidung von Wiederholung darauf verwiesen werden kann (u.a. personelle Entwicklung in der Personalabteilung, Aktualisierung des Programms für die Liegenschaftsverwaltung, Pfarrdienstwohnungen).

Hiervorgehoben sei, dass Frau Ursula Meyer als Leiterin der Besoldungsabteilung nach über 37 Jahren Tätigkeit im Landeskirchenamt ausscheidet. Der Berichtersteller dankt ihr für die inzwischen über 20 Jahre währende sehr gute Zusammenarbeit, in der sie sich als kompetente und zuverlässige Mitarbeiterin erwiesen hat. Gedankt sei auch Frau Göricke in der Personalabteilung, Frau Hanke und Frau Rust in der Grundstücksabteilung und Frau Preetz im Sekretariat für die zuverlässige Arbeit im Berichtszeitraum.

Recht des Kirchlichen Dienstes

Pfarrdienstgesetz

Zentrales Thema war weiter das neue Pfarrdienstgesetz der EKD. Es wurde erwartungsgemäß von der Synode der EKD im vergangenen Herbst am 10. November 2010 verabschiedet. Die Gliedkirchen arbeiten an der Umsetzung des neuen einheitlichen Rechtes im jeweiligen Bereich. Auch unsere Landessynode wird damit in ihrer Herbsttagung beschäftigt sein. Mit DS 61/22 liegt der Entwurf eines Kirchengesetzes zur Zustimmung und Ausführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD vor. Mit dem Kirchengesetz könnte das neue gemeinsame Pfarrdienstgesetz der EKD zusammen mit begleitenden Regelungen zur Ausführung in unserer Landeskirche zum 01.01.2012 in Kraft treten. Hier sei auf Folgendes hingewiesen:

Das neue Pfarrdienstgesetz der EKD nimmt die Regelungen des bei uns noch geltenden Pfarrdienstgesetzes der EKD und des Pfarrgesetzes der VELKD auf. Es orientiert sich nach der

Gesetzesbegründung der EKD an dem in den Gliedkirchen Bewährten und entwickelt das Pfarrdienstrecht insbesondere an folgenden Stellen weiter:

- In Anbetracht moderner Kommunikationsmittel knüpft § 37 nicht mehr an die physische Präsenz im Dienstbezirk an. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und den Dienst innerhalb angemessener Zeit aufnehmen können.
- Das Pfarrdienstrecht ist weniger stellenbezogen gestaltet, um die Möglichkeit zu geben, Versetzungen in den Wartestand durch Übertragung eines nicht-stellen-gebunden Auftrages zu vermeiden (vgl. §§ 25, 76 Absatz 2 und 3, 79, 83, 85, 86, 92 Absatz 2).
- Die Abberufung wegen mangelnder Gedeihlichkeit der Amtsführung wurde als Tatbestand für die Versetzung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag aufgenommen (§ 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5). Erst bei Undurchführbarkeit einer Versetzung ist die Versetzung in den Wartestand möglich (§ 83 Absatz 2).

Dabei wurde der Begriff der „mangelnden Gedeihlichkeit der Amtsführung“ durch den Begriff einer „nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes“ (§ 80 Absatz 1) ersetzt. Damit soll auch die umfangreiche Rechtsprechung zu dieser Frage aufgenommen werden.

- Reaktivierungen aus dem Ruhestand zurück in den aktiven Dienst werden erleichtert (§ 95).
- Die Amtsbezeichnung lautet in allen Stadien des aktiven Dienstes „PfarrerIn“ oder „Pfarrer“. Die Amtsbezeichnungen „im Wartestand“ und „im Probendienst“ wurden abgeschafft. Verblieben sind die Bezeichnungen „im Ruhestand“ und „außer Dienst“ (§ 29).
- Die Zuweisung (§ 78) wurde als Instrument zur Übertragung von Tätigkeiten bei einem Rechtsträger außerhalb des Geltungsbereichs des gemeinsamen Pfarrdienstgesetzes (z.B. bei der Diakonie) aufgenommen.
- Für ehrenamtlich tätigen Ordinierte, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen, wurde mit dem Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt ein greifbarer Rechtsstatus geschaffen (§§ 111 bis 114).
- Die Beteiligung des Verbandes evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. wurde in Fällen vorgesehen, in denen die EKD dienstrechtliche Regelungen mit Wirkung für die Gliedkirchen erlässt (§ 107).

Die für unsere Landeskirche beabsichtigten Regelungen zur Ausführung des neuen Gesetzes knüpfen an den bisherigen Regelungen unseres Pfarrdienstausführungsgesetzes an und stellen diese in den neuen Kontext. Dies zeigt sich etwa an den Regelungen zur Ordination (§ 1), dem Entsendungsdienst (§§ 2 ff), Residenzpflicht (§ 12) oder den Zuständigkeitsregelungen (§§ 24 ff). Neu ist etwa, dass der Entsendungsdienst in Zukunft, wie in den meisten anderen Kirchen, 3 Jahre betragen soll. Neu im Ausführungsgesetz sind auch einige Regelungen, die aus dem bisherigen Pfarrdienstgesetz übernommen wurden (§§ 8, 10) und im neuen Gesetz nicht mehr enthalten sind. Die Einzelheiten werden die Landessynode in der Herbsttagung beschäftigen.

Harmonisierung des Dienstrechtes

Im Nachgang zum Pfarrdienstgesetz ist ein Entwurf eines Kirchengesetzes zur Harmonisierung des Dienstrechtes erarbeitet worden, der in der Herbsttagung der Synode der EKD behandelt wird. Das Kirchengesetz soll insbesondere die Regeln des Kirchenbeamtengesetzes und des Disziplinargesetzes an das neue Pfarrdienstgesetz anpassen und auch im Übrigen andere aktuellen Entwicklungen berücksichtigen. Es handelt sich vielfach um redaktionelle und gesetzestechnische Angleichungen. Als darüberhinausgehende Regelung erwähnt seien etwa, die Übernahme von Regelungen in des Kirchenbeamtengesetz zur Aufhebung der Amtsverschwiegenheit bei Korruptionsverdacht sowie zur Untersagung der Annahme von Geschenken und Vorteilen (§§ 24, 26). Im Disziplinargesetz in Übereinstimmung mit den aktuellen von der EKD erarbeiteten Hinweisen zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung der Grundsatz der Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden festgeschrieben.

Besoldung

Auf Grund des Beschlusses des Präsidiums der UEK vom 01. Dezember 2010 ist der Bemessungssatz der Besoldung der im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten ab 01. August 2011 von 88% auf 89% der Bundesbesoldung angehoben worden. Die Besoldung in unserer Landeskirche und der benachbarten EKM liegt damit angesichts unserer Finanzkraft – wie in anderen östlichen Gliedkirchen – noch deutlich unter dem sogenannten Westniveau.

Für den 01. Januar 2012 war eine weitere Anpassung des Bemessungssatzes auf 90 % vorgesehen. Ob die Anhebung erfolgt, ist allerdings offen. Voraussichtlich erhöht sich die Bundesbesoldung, an der wir uns orientieren, durch eine relativ kurzfristig angekündigte Einarbeitung einer seit einiger Zeit ausgesetzte Sonderzuwendung in die Besoldungstabelle des Bundes zum 01.01.2012 um 2,5%. Für eine zusätzliche Erhöhung des Bemessungssatzes besteht dann vorerst kein finanzieller Spielraum.

Besoldungsstruktur

Die Grundstruktur des für uns geltenden Besoldungs- und Versorgungsrechts orientiert sich in dem für uns maßgeblichen Bereich der UEK – Ost und der anderen östlichen Gliedkirchen sowie einigen westlichen Gliedkirchen der EKD am Recht der Bundesbeamten. Dies dürfte weiter das richtige Zukunftskonzept sein. Nach der Föderalismusreform, in der den Bundesländern für die Gestaltung ihres Besoldungs- und Versorgungsrechtes weitgehend freie Hand gewährt wurde, entwickelt sich das Besoldungsrecht der Bundesländer zunehmend auseinander. Im Bericht von D III 1 wird unter Versorgung auf die schier unüberschaubare Rechtsentwicklung und die damit verbundenen Probleme, auch für die Dienstleister, bei der Abrechnung von Versorgungs- und Gehältern hingewiesen. Für die Landeskirchen, die sich am Landesrecht orientieren, wird dies auch unter dem Gesichtspunkt eines notwendigen Personalaustauschs zwischen den Gliedkirchen zunehmend zum

Problem. Auf gesamtkirchliche Ebene wird deshalb geprüft, ob auf Grundlage von Regelungen des Bundesrechtes in den Gliedkirchen eine möglichst einheitliche Grundstruktur aufrecht erhalten werden kann.

Von der Grundstruktur der Besoldung zu unterscheiden, ist das jeweilige Besoldungsniveau in den Gliedkirchen. Diese können, wie man in unserem Bereich sieht, durch unterschiedliche Bemessungssätze an unterschiedliche regionale Bedingungen und an die Finanzkraft der jeweiligen Kirchen angepasst werden.

Besoldungs- und Versorgungsrecht

Das Besoldungs- und Versorgungsrecht wird auf Grundlage der Vorlagen der Konferenz der Besoldungsrechtsreferenten der UEK weiter gepflegt. Mit einer 10. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes vom 01. Dezember 2010 werden die Regelungen zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften übernommen. Eine 11. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes ist vorbereitet. Wesentlich sind insbesondere eine Änderungen bei der Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit. Eine nicht mehr angemessene Regelung zur pauschalen Anrechnung von Dienstzeiten bei der Ermittlung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit wird zukünftig durch die im staatlichen Versorgungsrecht übliche und genauere Regelung ersetzt.

Beihilferecht

Die für uns geltende Beihilfeverordnung der UEK ist ebenfalls von der Konferenz der Besoldungsrechtsreferenten überarbeitet worden. Im Ergebnis wird auf das Beihilferecht des Bundes verwiesen.

Die Beihilfeträger können auf Grundlage des Gesetzes zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes vom 01.01.2012 und neuerdings auf Grund von Vereinbarungen mit bestimmten Leitungsträgern Rabatte in Anspruch nehmen. Die Rabattierungsmöglichkeiten für Arzneimittel werden für uns von dem für uns tätigen Beihilfeabrechnungszentrum (bbz) wahrgenommen. Um Einbeziehung weiterer Rabattierungsmöglichkeiten für kirchliche Beihilfeträger ist das Kirchenamt der EKD bemüht.

Entgeltumwandlung

Auf Initiative des Pfarrvereins soll es Pfarrern und Pfarrerinnen auf Grundlage eines Beschlusses der Kirchenleitung vom 07. September 2011 ermöglicht werden, neben der ihnen zustehenden Versorgung, auf dem Wege einer Entgeltumwandlung eine zusätzliche freiwillige und von den Betroffenen selbst finanzierte Altersversorgung aufzubauen. Angesichts von Absenkungen des

Versorgungsniveaus, die in der Vergangenheit stattgefunden haben und in Zukunft auch nicht auszuschließen sind, kann eine solche zusätzlich Vorsorge im Einzelfall durchaus sinnvoll sein.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer finanzieren die zusätzliche Altersversorgung selbst. Sie können aber zum einen von Steuervorteilen und zum anderen von einem von der Landeskirche abgeschlossenen Kollektivrahmenversicherungsvertrag profitieren. Notwendig ist in jedem Fall eine eingehende und auf den Einzelfall bezogene Beratung der interessierten Pfarrerinnen und Pfarrer. Diese wird durch die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH sichergestellt. Es handelt sich um einen kompetenten und im kirchlichen Bereich anerkannten Versicherungsmakler, der auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrages mit der Landeskirche tätig wird. Der Dienstleistungsvertrag sieht neben Beratungsleistungen Hilfestellungen bei der Abwicklung der Entgeltumwandlung vor, so dass in der Personalabteilung des Landeskirchenamts kein erheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht.

Dienstwohnungen

Im Februar wurden im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung für die Jahre 2007 – 2010 die von den Pfarrerinnen und Pfarrern zu entrichtenden Dienstwohnungsvergütungen in die Prüfung mit einbezogen.

Maßgeblich für die von den Dienstwohnungsinhabern zu entrichtende Dienstwohnungsvergütung ist der örtliche Mietwert für vergleichbaren Wohnraum. Die Mietwerte werden von den Gemeindegemeinderäten festgestellt, durch die Grundstücksabteilung geprüft und ggfs. genehmigt und dann von der Besoldungsabteilung als Dienstwohnungsvergütung mit dem Gehalt verrechnet. Liegt die Dienstwohnungsvergütung bzw. der festgesetzte Mietwert unter den ortsüblichen Vergleichsmieten für entsprechenden Wohnraum, ergibt sich ein geldwerter Vorteil des Dienstwohnungsinhabers, der zu versteuern ist. Im Verlauf der Prüfung hatte das Finanzamt bei 25 Dienstwohnungen Anfragen an die von uns zu Grunde gelegten Mietwerte. Sie seien angesichts örtlicher Vergleichsmieten zu niedrig. In einem klärenden Gespräch konnten von uns in 16 Fällen die festgesetzten Mietwerte plausibel gemacht werden, in 6 Fällen wurde vom Finanzamt empfohlen, die Mietwerte zur Vermeidung zukünftiger geldwerter Vorteile auf mit dem Finanzamt besprochene Beträge anzuheben. In drei Fällen stellte das Finanzamt fest, dass die angesetzten Mietwerte nicht ansatzweise den Vergleichsmieten entsprächen, mit der Folge, dass eine pauschale Nachversteuerung notwendig wurde. Die Kirchengemeinden wurden entsprechend unterrichtet.

Auf den Antrag 1/10/22 der Landessynode zur Dienstwohnungsvergütung wird im Bericht von D III1 eingegangen.

Kirchliches Mitarbeiterrecht

Das kirchliche Arbeitsrecht, das die besonderen Arbeitsbedingungen für die angestellten Mitarbeiter beinhaltet, wird durch die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD – Ost durch die Verabschiedung sogenannter „Arbeitsrechtsregelungen“ gepflegt und weiterentwickelt. Diese hat im Berichtszeitraum intensiv gearbeitet. Vertreter der Landeskirche in der Arbeitsrechtlichen Kommission sind für die Dienstgeberseite der Berichterstatter und Herr KAR Köhn und für die Mitarbeiterseite Frau Simon und Herr Eilenberger.

Entgelte

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit Beschluss 09/11 vom 27. April 2011 über die Entwicklung der Entgelte im Jahr 2012 entschieden. Danach werden die Entgelte ab 01.01.2012 zunächst um einen Sockelbetrag von 20,- € und anschließend linear um 2,3% angehoben, die Jahressonderzahlung wird von 50 auf 60% eines Monatsentgelts erhöht. Außerdem wurden Einmalzahlungen im September 2011 und im März 2012 in Höhe von 100,- und 140,- € vereinbart.

Eingruppierungsordnung

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat inzwischen mit Beschluss 11/11 vom 11. Oktober 2011 das im Vorbericht angekündigte Vorhaben einer eigenständigen Eingruppierungsordnung umgesetzt. Mit der neuen Eingruppierungsordnung ist die für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geltende neue Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche Ost (KAVO EKD-Ost) vom 10.01.2010 komplettiert. Für die Eingruppierung sind nicht mehr die Vergütungsgruppenpläne der alten KAVO, die noch auf den BAT zurückgingen, anzuwenden sondern es kann auf ein neues zeitgemäßes Eingruppierungssystem zurückgegriffen werden.

Nach allgemeinen Vorbemerkungen mit Grundsätzen, die bei einer Eingruppierung zu beachtenden sind, werden für 15 Beschäftigungsgruppen im kirchlichen Bereich Tätigkeitsmerkmale genannt, die einer der in der KAVO definierten 15 Entgeltgruppen zugeordnet werden. Es sind der Archiv-/ Bibliotheksdienst, die Diakone, der Friedhofsdienst, die Gemeindepädagogen, der Hauswirtschaftsdienst, der kirchenmusikalische Dienst, der Kranken- und Pflegedienst, der Küster-/Hausmeisterdienst, der Sozial- und Erziehungsdienst und der gemeindliche Verwaltungsdienst. Für die davon nicht erfassten Beschäftigten gibt es allgemeine Tätigkeitsmerkmale. Die Zuordnung zu Entgeltgruppen erfolgt nach Qualifikationsniveaus. Grundsätzlich führt bei einschlägiger Tätigkeit eine abgeschlossene Berufsausbildung nach E 5, eine abgeschlossene Fachhochschulbildung (Bachelor) nach E 9 und eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Master) nach E 13.

Besonderer Handlungsbedarf bestand im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Die Eingruppierung lag nach dem bislang geltenden Vergütungsgruppenplan deutlich unter der Eingruppierung im kommunalen Bereich. Dies führte zu Unzufriedenheit bei den Erzieherinnen in unseren Einrichtungen und zusätzlichen Problemen bei Personalgewinnung. Mit einer Eingruppierung in E 8 mit Entgeltgruppenzulage ist dieser Nachteil ausgeglichen. Lange gerungen wurde um die Eingruppierung der Kirchenmusiker. Die Gesichtspunkte der Finanzierbarkeit des kirchenmusikalischen Dienstes und der Qualität der jeweiligen Qualifikation der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mussten miteinander in Einklang gebracht werden. Ergebnis war, dass die B – Kirchenmusiker mit Blick auf die Wertigkeit ihrer Ausbildung E 10 zugeordnet wurden.

Für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Eingruppierung sich durch die neue Ordnung verschlechtert, sind Besitzstands -Regelungen vorgesehen, die sie vor unerwarteten Einkommensverlusten schützen.

Altersteilzeitarbeit

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit Beschluss 07/11 vom 26. Januar 2011 die im Vorbericht angekündigte Altersteilzeitordnung beschlossen. Diese orientiert sich an dem Tarifvertrag für ältere Beschäftigte des Bundes, der nach Auslaufen der Förderung der Arbeitsverwaltung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse deutlich geringe zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers während der Altersteilzeitarbeit vorsieht.

Die Altersteilzeitordnung sieht Folgendes vor: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen können bis zum Ablauf des Jahres 2016 ab dem 60. Lebensjahr für höchstens 6 Jahre in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit mindestens der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit tätig werden. Möglich ist eine Tätigkeit in echter Teilzeitarbeit oder im Blockmodell (Mitarbeiter arbeitet in der ersten Hälfte der Zeit voll. In der zweiten Hälfte ist er freigestellt.) Während der Zeit der Altersteilzeitarbeit werden der für die Teilzeitarbeit zu zahlende Entgelt um 30% und der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung um 90% aufgestockt.

Mit der Altersteilzeitordnung steht weiter eine Möglichkeit zur Gestaltung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand zur Verfügung. Die erhöhten Kosten können zum Teil durch Einsparungen bei der Einstellung von jüngeren Mitarbeitern kompensiert werden.

Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden

Mit Beschluss vom 07. Juli 2011 hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Ordnung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden verabschiedet. Auch diese Regelung orientiert sich eng an dem entsprechenden Tarifvertrag für die Auszubildenden beim Bund. Mit der Ordnung

steht eine aktuelle Rechtsgrundlage für die im Bericht von D III 1 angesprochenen Auszubildenden im Landeskirchenamt zur Verfügung.

Arbeitsrechtliche Kommission

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD - Ost, der unsere Landeskirche angehört, ist aus der ehemaligen Arbeitsrechtlichen Kommission der EKU hervorgegangen. Zu ihr gehören derzeit noch unsere Nachbarkirche, die EKM als Nachfolger der ehemaligen KPS, auch mit dem ehemals thüringischen Gebiet, und die pommersche Kirche. Diese wird im Zuge des Nordkirchenprozesses, in dem die Nordelbische Evangelisch - Lutherische Kirche, die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelisch – Lutherische Landeskirche Mecklenburgs zu einer Nordkirche zusammen geführt werden, aus der Arbeitsrechtlichen Kommission ausscheiden, um zunächst mit der mecklenburgischen Kirche eine Kommission zu bilden. Unsere Arbeitsrechtliche Kommission soll, auch wenn dann in ihr nur unsere Landeskirche und die EKM zusammenarbeiten, als Arbeitsrechtliche Kommission EKD – Ost weiterbestehen. Die Kommission bietet für andere östliche Gliedkirchen weiter die Chance zu einer verstärkten Zusammenarbeit im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts. Für unsere Landeskirche gibt es zu der Einbindung in diese gut und kompetent arbeitende Kommission kaum eine Alternative.

Arbeitsfördernde Maßnahmen

Durch die Landeskirche, Frau Preetz, werden derzeit durchschnittlich 25 Teilnehmer in insgesamt 12 arbeitsfördernden Maßnahmen betreut. Dies sind im grünen Bereich 5 Teilnehmer/innen im KK Dessau-Roßlau, 2 Teilnehmer/innen im KK Köthen und 3 Teilnehmer im KK Bernburg, im Bereich sozialer Gemeindedienst 2 Teilnehmerinnen (Bürgerarbeit) im KK Dessau-Roßlau, 1 Teilnehmerin im KK Köthen und 2 Teilnehmerinnen im KK Bernburg sowie im Bereich kirchliche Kulturarbeit 8 Teilnehmer/innen (davon 5 Bürgerarbeit) im KK Dessau-Roßlau, 1 Teilnehmer im KK Köthen, 1 Teilnehmerin im KK Bernburg. An dieser Stelle sei insbesondere auf die durch das BVA Köln/Bonn geförderte Maßnahme „Bürgerarbeit“, die nur in der Stadt Dessau-Roßlau durchgeführt wird, hingewiesen. In der „Bürgerarbeit“ sind, wie in der o.g. Aufzählung bereits erwähnt, seit dem 01.03.2011 fünf Teilnehmerinnen im Bereich der kirchlichen Kulturarbeit und zwei Teilnehmerinnen im Bereich des sozialen Gemeindedienstes für drei Jahre mit einem sozialpflichtigen Arbeitsverhältnis bei der Ev. Landeskirche Anhalts angestellt. Davon sind sechs Teilnehmerinnen in den Kirchengemeinden St. Johannis und St. Marien Dessau-Roßlau, St. Georg Dessau-Roßlau, Ph. Melanchthon Dessau-Alten, Christusgemeinde Dessau-Ziebigk/Großkühnau, M. Luther Dessau-Mosigkau und eine Teilnehmerin im Landeskirchenamt für die „Aufnahme und Dokumentation der Vasa Sacra“ tätig.

Grundstücksangelegenheiten

Die Arbeit der Grundstückabteilung ist durch zahlreiche Einzelvorgänge gekennzeichnet, in dem die Grundstücksabteilung die Kirchengemeinden als Grundstückseigentümer berät und bei genehmigungspflichtigen Rechtsgeschäften die Aufsicht ausübt (vergl. § 17 Verfassung). Die wesentlichen Arbeitsfelder wurden in den Vorberichten immer wieder beschrieben, so dass der Berichtsteil zu den Grundstücksangelegenheiten hier relativ kurz ausfallen kann, da es wenig Neues gibt. Es handelt sich vielfach um Routinevorgänge (etwa Abschluss und Genehmigung landwirtschaftlicher Pachtverträge), häufig aber auch um komplizierte Einzelfragen, die teilweise aufwendige Detailarbeit erfordern. Mit der im Bericht von DIII1 erwähnten Aktualisierung und erweiterte Nutzbarmachung des von uns eingesetzten Programms für die Grundstücksverwaltung (Archicard) wird gerade begonnen.

Ziel der Verwaltung des kirchlichen Grundbesitzes ist es, mit dessen Hilfe kirchliche Arbeit zu ermöglichen entweder durch Nutzung der Grundstücke für die kirchliche Arbeit (Kirchengrundstücke, Pfarr- und Gemeindehausgrundstücke, Friedhöfe) oder durch die Erwirtschaftung von Erträgen zur Unterstützung von kirchlicher Arbeit (Verpachtung, Vermietung).

Pfarrstelleneinnahmen

Die Pfarrstelleneinnahmen sind unter 0510.00 Gemeindepfarrdienst im landeskirchlichen Haushaltsplan aufgeführt. Es sind die Einnahmen, die aus dem Pfarrvermögen der Kirchengemeinden herrühren und der Finanzierung des Gemeindepfarrdienstes dienen.

Der im Vorbericht festgestellte Einnahmerückgang in 2009, der auf die dort dargestellten besonderen Umstände zurückzuführen ist, hat sich nicht weiter fortgesetzt. Das Ergebnis aus 2010 liegt mit 1.092.816,64 €, auch wenn der Ansatz in Höhe von 1.100.000,- € nicht erreicht wurde, deutlich über den Ergebnissen von 2009 mit 1.36.051,09 € und von 2008 mit 1.054.640,18 €. Auch wenn zukünftig grundsätzlich weiter mit ansteigenden Einnahmen gerechnet werden kann, sind diese vorsichtig zu veranschlagen. Der Ansatz für 2012 liegt etwa bei dem des Vorjahres. Insbesondere bei Objekten im gewerblichen Bereich kommt es immer wieder zu Einnahmeausfällen, die das Ergebnis belasten. Daneben gibt es insbesondere durch Anliegerbeiträge meist unerwartete Ausgaben.

Windenergieanlagen

Im letzten Jahr gab es wieder vermehrt Anfragen und Projekte zur Errichtung von Windenergieanlagen auf kirchlichen Grundstücken. Der gesamtgesellschaftlich gewollte weitere

Ausbau der regenerativen Energien wirkt sich aus. Bei den Anfragen handelt sich überwiegend um Projekte, bei denen in bestehenden Windparks zusätzliche Anlagen errichtet werden sollen. Leider ist es wegen rechtlicher und planerischer Hemmnisse bisher erst in einem Fall zum Abschluss eines neuen Vertrags gekommen. Es handelt sich um einen Pachtvertrag für ein Umspannwerk für einen Windpark bei Edderitz. Die anderen Projekte werden weiter verfolgt, so dass auf Mehreinnahmen in diesem Bereich durchaus gehofft werden kann.

Solarenergieanlagen

Im letzten Jahr gab es erstmals auch Nachfragen von Projektentwicklern zu Standorten für Fotovoltaikanlagen. Ackerland kommt als Standort grundsätzlich nicht in Betracht. Zulässige Standorte sind Streifen von 110 m Breite entlang von Bundesautobahnen und Schienenwegen, sogenannte Konversionsflächen und ausgewiesene Industrie- und Gewerbegebiete. Die möglichen Pachteinahmen für Fotovoltaikstandorte liegen deutlich über dem Niveau einer Ackerpacht (etwa beim 5 bis 10 fachen). Vor kurzem konnte für Kirchenacker in Reinstedt in einem ungenutzten Gewerbegebiet ein erster Pachtvertrag abgeschlossen werden. In Bobbau wird wegen eines Standorts in Autobahnnähe verhandelt.

Kommunalabgaben

Bescheide der Kommunen über Straßenausbaubeiträge und Bescheide von Wasserverbänden über Beiträge zur Herstellung von Abwasseranlagen bleiben weiter ein intensives Arbeitsfeld. Ergeben sich Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beitragserhebung gelingt es immer wieder im Rahmen von Nachfragen oder eingelegter Widersprüche, bei den Kommunen Korrekturen und einvernehmliche Regelungen zu den Bescheiden zu erreichen.

Die im Vorbericht angesprochenen verwaltungsgerichtlichen Verfahren sind inzwischen beendet worden. In beiden Fällen konnten einvernehmliche Lösungen gefunden werden. In Gernrode kam eine Vereinbarung über Ratenzahlungen zu Stande und in Maasdorf wurde die Höhe des Beitrags in einem Vergleich auf ein angemessenes Maß verringert. Die Stadt Nienburg hat die im Vorbericht erwähnte Berechnung der Straßenausbaubeiträge für das Grundstück der Schlosskirche auf Grund von Einwänden, die von uns und der Kirchengemeinde gemeinsam geltend gemacht wurden, auf ein zulässige Maß korrigiert. Es sollen jetzt noch etwa 9000,- € erhoben werden.

Grundstücksverkehr

Von den im Vorbericht angesprochenen ehemaligen Pfarrhäusern konnte inzwischen das Haus in Köselitz verkauft werden. Verkauft wurde auch das der Landeskirche gehörende Haus in der Ruststraße 10. Das ehemalige Pfarrhaus in Kochstedt wurde ohne größere Probleme auf Grundlage eines Erbbaurechtsvertrages veräußert. In Nienburg zeichnet sich ein Verkauf des Grundstücks des

Hospitals ab. In dem bisher als Wohnstätte für alte Menschen genutzten altehrwürdigen Gebäude ist zeitgemäße Altenarbeit nicht mehr möglich und von der Hospitalstiftung nicht zu finanzieren.

Die Grundstücksabteilung hat in diesem Jahr den Erwerb des Grundstücks der Evangelischen Grundschule in Köthen durch die Landeskirche mit begleitet und ist auch bei dem beabsichtigten Kauf des Gebäudes der Bartholomaeischule in Zerbst mit beteiligt. Bei beiden Immobilien handelt es sich um Gebäude in zentraler und guter Lage, für die entsprechende Verkehrswertgutachten vorliegen. Sie bieten für den Betrieb der beiden Schulen beste Voraussetzung. Weiteres zum Erwerb der Schulgrundstücke ergibt sich aus den Berichten von D II und D III1.

Gemeindekirchenratswahlen

Die Wahlen in den Kirchengemeinden sind inzwischen abgeschlossen. Allen mit der Vorbereitung und Durchführung befassten ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern sei für die Ernsthaftigkeit und die Sorgfalt gedankt, mit der die Wahlen vor Ort umgesetzt wurden. Eine Hilfe boten dabei die wieder im Team erarbeiteten Unterlagen zur Vorbereitung der Wahl, die in drei Lieferungen zur Verfügung gestellt wurden. Erstmals konnten sie auch in digitaler Form über die Homepage der Landeskirche abgerufen werden. Gedankt sei Frau Pfarrerin Reizig, die die Wahlen für das Landespfarramt für Gemeindeaufbau begleitet hat und Herrn Killyen, der für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich war.

Juristische Fakultät der Uni Halle

Der Berichterstatter ist weiter im Auftrag der Landeskirche im Rahmen eines Lehrauftrags zum kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht an der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität tätig. Darüber hinaus ist er für die Landeskirche Ansprechpartner bei dem gemeinsam mit dem Lehrstuhl von Herrn Prof. Dr. Germann betriebenen Projekt „Rechtssammlung der Evangelischen Landeskirche Anhalts“. Eine besondere Freude war es in diesem Jahr, die Landeskirche bei der Vergabe von drei Deutschlandstipendien zu vertreten, die für zwei Semester von uns gefördert werden. Die Stipendiatinnen sind eine Theologin, eine angehende Grundschullehrerin und eine Juristin.