

Tätigkeitsbericht des Landeskirchenrates

Erstattet vor der Landessynode der Evangelischen Landeskirche Anhalts

5 23. Legislaturperiode - 8. Tagung - 20. bis 21. November 2015

Dezernat III.2: Oberkirchenrat Christian Friedrich von Bülow

10

„Darum sorget nicht für morgen, denn der morgige Tag wird für das Seine sorgen. Es ist genug, dass jeder Tag seine Plage habe.“

Mt. 6, 34

15

Vorbemerkung

Die Aufgaben in Dezernat D III 2 ergeben sich aus den Dezernatsverteilungsplan.

20 Schwerpunkte sind

1. das Recht des kirchlichen Dienstes
2. das Kirchliche Mitarbeiterrecht und
3. die Grundstücksangelegenheiten.

25

Der Bericht befasst sich wieder mit den wesentlichen Entwicklungen in diesen Bereichen. Im Landeskirchenamt sind diesen Bereichen die Personalabteilung und die Grundstücksabteilung zugeordnet, die die vielfältige und umfangreiche Verwaltungsarbeit zusammen mit dem Dezernenten erledigen. Hervorgehoben sei, dass die Arbeit mit einer sehr knappen personellen Ausstattung geleistet wird. Trotz des hohen Engagements der mit den Aufgaben Betrauten kann es daher im Einzelfall zu Engpässen kommen.

30

Den Mitarbeiterinnen Frau Göricker und Frau Schröder - Späthe in der Personalabteilung, Frau Hanke und Frau Rust in der Grundstücksabteilung, Frau Görsch in der Kasse, die Einnahmen aus dem Pfarrvermögen bucht, und Frau Preetz im Sekretariat sei vorab herzlich gedankt. Sie haben sich wieder sehr engagiert eingesetzt und sorgen dafür, dass die Verwaltung

funktioniert und nicht nur die großen Dinge sondern auch das Kleine und dennoch Wichtige vorankommt und erledigt wird.

40 **1. Recht des kirchlichen Dienstes**

In diesem Bereich geht es um das Recht der im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten und dessen Umsetzung, also insbesondere den Bereich der im Pfarrdienst Beschäftigten.

45

Besoldungs- und Versorgungsrecht

Das zentrale Thema war hier weiter das neue Besoldungs- und Versorgungsrecht der EKD. Das Vorhaben und der Stand des Gesetzgebungsverfahrens ist in Vorberichten ausführlich dargestellt worden.

- 50 Die EKD-Synode hat in ihrer Tagung im Herbst vergangenen Jahres, die am Wochenende nach der Herbsttagung unserer Landessynode stattfand, erwartungsgemäß das neue Besoldungs- und Versorgungsgesetz verabschiedet. Damit steht nun ein Kirchengesetz zur Verfügung, mit dem die Gliedkirchen der EKD durch dessen Übernahme die grundlegenden Regelungen zur Besoldung und Versorgung ihrer Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamteninnen und
- 55 Kirchenbeamten gemeinsam und einheitlich treffen können. Das bedeutet aber nicht, dass bei Übernahme des Gesetzes in den Gliedkirchen alles zwangsläufig gleich sein muss. Das Gesetz enthält zahlreiche Öffnungsklauseln, mit deren Hilfe die Gliedkirchen das von der EKD gesetzte und von ihnen übernommene Recht so gestalten können, dass es in ihre je eigene Situation passt. Dies gilt insbesondere für die Höhe der Besoldung, die von den
- 60 Gliedkirchen in ihrem jeweiligen Kontext und nach ihren jeweiligen finanziellen Möglichkeiten gestaltet werden kann.

Die Verabschiedung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD hatte zur Folge, dass in den Gliedkirchen der EKD, die an der Übernahme des Kirchengesetzes interessiert sind, die Arbeit an den jeweiligen Zustimmungs- und Übernahmegesetzen begannen. So war es 65 auch bei uns. Bei uns gilt noch das Besoldungs- und Versorgungsrecht der UEK, das für uns und zwei andere östliche Gliedkirchen der UEK gilt, die EKM und die EKBO. Da das EKD-Recht an die Stelle des bisherigen UEK -Rechts treten soll, lag es auf der Hand, die Zustimmungs- und Ausführungsgesetze unter Beteiligung der EKD in einer Arbeitsgruppe der östlichen UEK-Kirchen gemeinsam zu konzipieren. Ziel war, möglichst weiter einheitliche Regelungen zu 70 haben und auf diese Art und Weise die bisherigen Gemeinsamkeiten fortzuführen. Natürlich musste es in den Ausführungsgesetzen auch Regelungen geben, die wie bisher eigene

Vorgaben in den Kirchen berücksichtigen. Für uns als kleine Kirche mit ihren begrenzten Kräften ist diese Zusammenarbeit wichtig, da wir alleine schwerlich in der Lage wären, das sehr komplexe Gebiet des Besoldungs- und Versorgungsrechtes adäquat zu pflegen. Wir sind
75 dankbar, dass die Möglichkeit zur gemeinsamen Pflege dieses wichtigen Bereichs, die über Jahrzehnte in der Gemeinschaft der EKU/UEK bestanden hat, in Zukunft in der größeren Gemeinschaft der EKD fortgesetzt werden kann.

Das Arbeitsergebnis für unsere Landeskirche liegt der Landessynode für diese Tagung vor als
Beschlussvorlage zum Kirchengesetz zur Zustimmung und Ausführung zum Kirchengesetz
80 über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland. Mit unserem Kirchengesetz soll das neue EKD-Recht zum 1. Januar 2016 für unsere Landeskirche eingeführt werden, ohne dass für die Betroffenen materielle Änderungen eintreten. Weitere Einzelheiten werden bei Einbringung des Kirchengesetzes zu erläutern sein.

85 Höhe der Besoldung

Das Präsidium der UEK hat mit Beschluss vom 10. September 2015 den Bemessungssatz für die Besoldung ab 1. Dezember 2015 von 89 % der Besoldung der Bundesbeamten auf 90 % angehoben.

Die Anhebung der Besoldung erfolgte noch auf Grundlage des alten Besoldungsrechts der
90 UEK. Erklärte Absicht bei dieser Anhebung war, dass dies für die überschaubare Zeit die letzte Anhebung des Bemessungssatzes sein soll. Es wird davon ausgegangen, dass in unserem regionalen Umfeld mit diesem Bemessungssatz für die Zukunft ein Besoldungsniveau erreicht ist, das für die Betroffenen auskömmlich und für die kirchlichen Haushalte derzeit finanzierbar ist. Ein Vergleich mit der Besoldung der Landesbeamten in Sachsen-Anhalt ergibt, dass unsere Besoldung nur wenig unter der Besoldung von vergleichbaren
95 Landesbeamten liegt. Diese liegt auch unter dem Niveau der Bundesbesoldung und bewegt sich bei etwa 95 % der Besoldung der Bundesbeamten.

Beihilferecht

Am für uns geltenden Beihilferecht der UEK hat das Präsidium zwei Änderungen vornehmen
100 müssen, die darauf hinausliefen, dass Änderungen im staatlichen Beihilferecht für uns nicht übernommen wurden. Die Änderungen betrafen Regelungen, die bei uns nicht passten, weil die Versorgung unserer beihilfeberechtigten Versorgungsempfänger anders als bei den Versorgungsempfängern im staatlichen öffentlichen Dienst zum Teil durch Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert ist.

2. Kirchliches Mitarbeiterrecht

Arbeitsrechtsregelungsgesetze

Mit dem Thema der Überarbeitung der Arbeitsrechtsregelungsgesetze, die auf Grund der
 110 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. November 2012 zum „Dritten Weg“
 notwendig geworden war, hat sich der Vorbericht eingehend befasst. Das Thema hat uns
 weiter beschäftigt und wird uns auch weiter begleiten.

Inzwischen hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde der Vereinigten
 Dienstleistungsgewerkschaft ver.di gegen die Urteile des Bundesarbeitsgerichts mit
 115 Beschluss vom 17. Juli 2015 als unzulässig verworfen. Auch wenn die Verfassungsbeschwerde
 nur aus formalen Gründen keinen Erfolg hatte, folgt daraus, dass die
 Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes Bestand haben und weiter die
 maßgebliche Vorgabe für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts im Dritten Weg
 bleiben, die auch die Vorgabe für die im Vorbericht beschriebene Überarbeitung der
 120 Arbeitsrechtsregelungsgesetze gewesen war.

Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost

Die auf Grundlage der Rechtsprechung des BAG erarbeitete Änderung des
 Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost, das die rechtliche Grundlage für die Arbeit der für
 uns zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost ist, wurde von der EKD-Synode im
 125 vergangenen Herbst wie erwartet verabschiedet und ist zum 1. Januar 2015 in Kraft
 getreten.

Für die Arbeit der Kommission hat das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes zunächst kaum
 Auswirkungen, da die bestehende Kommission bis zum Ende ihrer Amtszeit am 31. Dezember
 2016 im Amt bleibt. Bei der Bildung der neuen Kommission für die folgende Amtsperiode
 130 können dann aber nach dem geänderten Gesetz drei von 9 Mitarbeitervertretern von
 Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden benannt werden. Offen ist, ob Gewerkschaften
 oder Mitarbeiterverbände von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden. Zum einen gibt
 es auf Gewerkschaftsseite grundsätzliche Vorbehalte gegen die Mitarbeit in kirchlichen
 arbeitsrechtlichen Kommissionen. Und zum andern ist der Organisationsgrad unserer
 135 kirchlichen Mitarbeiter in Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden niedrig. Vor diesem
 Hintergrund ist die im geänderten Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost ebenfalls

vorgesehene Benennung der Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Gesamtausschüsse der Landeskirchen weiterhin sinnvoll und nötig.

140 **Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM**

Die im Vorbericht behandelte Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM ist in der vergangen Herbsttagung der Landessynode der EKM verabschiedet worden und von unserer Kirchenleitung mit der Verordnung zum Kirchengesetz zur Übernahme arbeitsrechtlicher Bestimmungen für das Diakonische Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland vom 15. 145 Dezember 2015 übernommen worden. Der Verordnung der Kirchenleitung hat die Landessynode im Frühjahr nach § 59 Abs. 1 Buchstabe b) der Verfassung zugestimmt.

Inhalt der Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM war, dass nach der Vorgabe des Bundesarbeitsgerichts auch in der arbeitsrechtlichen Kommission unseres gemeinsamen Diakonischen Werks die Möglichkeit besteht, dass ein Teil der Vertreter der Mitarbeiterseite 150 von Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden benannt werden kann und dass die von der Kommission beschlossenen Regelungen verbindlich zur Anwendung kommen. Inhalt unserer Verordnung war im Übrigen auch die Übernahme von geänderten Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie. Dabei wurde allerdings die neue Regelung der EKM zur Aussetzung der ACK-Klausel für Mitarbeitervertretungen nur modifiziert 155 übernommen und für den anhaltischen Teil des Diakonischen Werks die bewährte bisherige Regelung bestätigt.

Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost

Unsere Arbeitsrechtliche Kommission für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verfassten Kirchen arbeitet weiterhin routiniert und sorgfältig.

160 Nachdem im letzten Jahr die Entgelterhöhungen für die Jahre 2015 und 2016 ausgehandelt wurden (Anhebung ab 01. Januar 2015 um 3 % und ab 01. Januar 2016 um weitere 2,6 %), hat sich die Kommission mit der Aktualisierung bestehender Arbeitsrechtsregelungen befasst. So ist die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) in einer ganzen Reihe von Punkten im Wesentlichen redaktionell überarbeitet worden. Ebenfalls aktualisiert wurden 165 die Sicherungsordnung, die Abfindungen für Mitarbeiter vorsieht, die unverschuldet ihren Arbeitsplatz wegen mangelndem Bedarf oder Umstrukturierungsmaßnahmen verlieren, und die Praktikantenordnung, die Arbeitsbedingungen bei der Absolvierung von Praktika regelt, die für bestimmte Berufsgruppen - etwa bei Erzieherinnen - im Rahmen ihrer Ausbildung

170 vorgeschrieben sind. Schließlich wurden in die Eingruppierungsordnung Änderungen eingearbeitet, die sich aus der Einführung der neuen Entgeltgruppen E 9a und E 9b ergeben.

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschäftigt sich jetzt insbesondere mit familienfördernden Maßnahmen und mit der Frage der Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst. § 30 Absatz 2 Satz 2 KAVO enthält den ausdrücklichen Auftrag zum Abschluss einer Arbeitsrechtsregelung zur Familienförderung. Verhandelt wird über einen zusätzlichen 175 Freistellungsanspruch für Mütter mit einem erkrankten Kind und über eine Beteiligung des Arbeitgebers an Betreuungskosten von Kindern in Kindergärten. Bei der Eingruppierung von Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst geht es darum, ob die tariflichen Regelungen aus dem staatlichen öffentlichen Dienst übernommen werden, um eine Refinanzierung der Personalkosten der Erzieherinnen sicher zu stellen. Bei den Entgeltverhandlungen mit den 180 Kostenträgern gibt es offenbar zunehmend Probleme. Vorgabe ist der im Bereich des öffentlichen Dienstes mit großen Geburtswehen erzielte jüngste Tarifabschluss.

Arbeitsrechtliche Kommission des DW

Im Diakonischen Werk ist eine neue Arbeitsrechtliche Kommission gewählt worden, die allerdings noch nicht zu einer konstituierenden Sitzung zusammengetreten ist. 185 Bemerkenswert ist, dass Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände von der jetzt vorgesehenen Möglichkeit, Mitarbeitervertreter für die Kommission zu benennen, keinen Gebrauch gemacht haben. Auch der Gesamtausschuss hat wegen seiner kritischen Haltung zum Dritten Weg keine Mitarbeitervertreter benannt. Die Mitglieder des Gesamtausschusses haben sich dann aber in einer im Gesetz für diesen Fall ersatzweise vorgesehenen Wahlversammlung in 190 die Kommission wählen lassen. Es ist zu hoffen, dass die Kommission nun ihre Arbeit aufnehmen kann.

Weitere Fragen

In der Diakonie werden auf gesamtkirchlicher Ebene und in den gliedkirchlichen diakonischen Werken grundlegende Fragen des kirchlichen Arbeitsrechtes diskutiert und zum Teil neu 195 angedacht.

Zum Teil wird die Frage diskutiert, ob die kirchlichen Tarife anstelle des Dritten Weges nicht besser auf dem Weg kirchengemäßer Tarifverträge ausgehandelt werden könnten, die im Arbeitsrechtsregelungsgrundgesetz der EKD als Alternative beschrieben werden. Ein Problem ist allerdings, einen Partner für den Abschluss solcher kirchengemäßer Tarifverträge 200 zu finden, da von Gewerkschaftsseite immer wieder erklärt wird, dass ein Ausschluss des Streikrechtes, wie im Arbeitsrechtsregelungsgrundgesetz vorgesehen, für sie nicht in Frage kommt.

Eine andere Baustelle ist die Loyalitätsrichtlinie der EKD (Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD). Angesichts des Umstandes, dass manche Einrichtungen in der Diakonie inzwischen nicht nur in den östlichen Gliedkirchen der EKD, sondern vermehrt auch in den westlichen Gliedkirchen auf eine größere Zahl von Mitarbeitenden angewiesen sind, die nicht in einer christlichen Kirche Mitglied sind, wird diese überarbeitet. Zur Meinungsbildung wurden von der EKD und der Diakonie mehrere Thementage durchgeführt, 205 bei denen Theologen und Juristen ins Gespräch kamen und ein Meinungsbild abgefragt wurde. Betont wurde die große Bedeutung des christlichen Profils der diakonischen Einrichtungen, das nur christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profilprägend gewährleisten können. Aufgabe der Verkündigung und religiösen Unterweisung sowie der Seelsorge und Leitung können daher nur ihnen übertragen werden. Für andere Aufgaben 210 sollen aber auch Personen in Betracht kommen, die keiner Kirche angehören.

215

Eine weitere intensiv diskutierte Frage ist, ob die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk zwangsläufig die Verpflichtung zur Folge haben muss, dass das Mitglied das kirchliche Arbeitsrecht - also die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen in der Diakonie für die Diakonie erarbeiteten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) - anzuwenden hat. So ist es bisher. In 220 strukturschwachen Regionen bei uns in Sachsen-Anhalt und andern Orts kann dies allerdings in bestimmten Arbeitsbereichen angesichts der Höhe des Lohnniveaus in den AVR zu massiven Problemen führen. Eine Umfrage unter den Mitgliedern unseres Diakonischen Werks hat zu keinem eindeutigen Ergebnis geführt.

In einem Workshop zum Thema Kirchliches Arbeitsrecht in der Satzung der Diakonie 225 Mitteldeutschland im Sommer dieses Jahres hat sich der Berichterstatter zu den beiden zuletzt angesprochen Fragen für die Landeskirche vor zahlreichen Vertretern diakonischer Einrichtungen geäußert und sich für mehr Flexibilität ausgesprochen. Diese ist angesichts der immer wieder schwierigen Wettbewerbssituation nötig, der die diakonischen Einrichtungen als Wirtschaftsunternehmen auf dem Markt sozialer Dienstleistungen 230 ausgesetzt sind. Es müssen ihnen ähnliche Instrumente zur Verfügung stehen wie ihren Wettbewerbern. Diakonie und Kirche sollten in wirtschaftlichen Fragen keine starren Vorgaben machen. Entscheiden sich Diakonische Unternehmen gegen die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts, sollten sie Mitglied im Diakonischen Werk bleiben können. Allerdings könnten sie dann nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 235 bestreikt werden. Auch insoweit bestünde dann Gleichheit im Wettbewerb.

Mindestlohngesetz

Am 1. Januar dieses Jahres ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten, das die Zahlung eines
240 Mindestlohnes von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde vorschreibt. Dies hat für uns eigentlich keine
Bedeutung, da das niedrigste Stundenentgelt nach der KAVO derzeit genau 9,00 Euro und ab
1. Januar 2016 9,26 Euro pro Stunde beträgt. Eine wichtige und auch von uns zu beachtende
Folge der neuen gesetzlichen Regelung ist die darin vorgesehene Dokumentationspflicht des
245 Arbeitgebers bei geringfügig Beschäftigten (Minijobs), die auch in unseren Kirchengemeinden
häufiger eingesetzt werden. Der Arbeitgeber hat danach Beginn, Ende und Dauer der
täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Diese
Reglung ist vielfach als bürokratisch kritisiert worden. Der Gesetzgeber hat aber an ihr
festgehalten, um Missbrauch vorzubeugen und der für die Ahndung entsprechender
Sachverhalte zuständigen Zollverwaltung prüfbare Unterlagen in die Hand zu geben.

250 Das Landeskirchenamt hat hierüber und über weitere Details informiert (Rds. 8/2015 vom
16.02.2015). Dem Rundschreiben liegt ein Formular für eine Dokumentation bei. Die für uns
bedeutungsvolle Frage der Abgrenzung von ehrenamtlicher Tätigkeit und im Rahmen eines
Minijobs bezahlter Tätigkeit wird erläutert. Eine Vereinbarung für im Rahmen der
Ehrenamtspauschale tätige kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann bei Bedarf von
255 der Personalabteilung zu Verfügung gestellt werden.

3. Grundstücksangelegenheiten

Die Grundstücksabteilung erledigt eine umfangreiche und breit gefächerte
Verwaltungstätigkeit. Dabei fallen häufig arbeitsaufwendige und schwierigere Einzelfälle an,
260 die meist gemeinsam mit den als Grundstückseigentümer betroffenen Kirchengemeinden zu
klären sind. Die einzelnen Arbeitsbereiche sind in den Vorberichten je nach Aktualität
beleuchtet worden. Zur Vermeidung von Wiederholungen werden im Folgenden wieder
einzelne Bereiche herausgegriffen, die im Berichtszeitraum besondere Bedeutung hatten.

Pfarrstelleneinnahmen

265 Wie in den Vorberichten soll auf die Pfarrstelleneinnahmen eingegangen werden. Die
Pfarrstelleneinnahmen sind die Einnahmen, die aus Grundbesitz der Kirchengemeinden
stammen, der ihnen gehört und als Pfarrvermögen gewidmet ist. Einnahmen aus dem
Pfarrvermögen stehen der Landeskirche zu, weil diese für die Besoldung der im
Gemeindepfarrdienst in den Kirchengemeinden eingesetzten Pfarrerinnen und Pfarrer
270 aufzukommen hat.

Diese Einnahmen haben erhebliche Bedeutung. Nach 0510.00 des Haushaltsplans betragen die Ausgaben für den Gemeindepfarrdienst 3.093.940,00 Euro. Dem stehen veranschlagte Einnahmen aus dem Pfarrvermögen in Höhe von 1.250.000,00 Euro gegenüber. Die Pfarrstelleneinnahmen stehen damit für immerhin 40% der Ausgaben für den
275 Gemeindepfarrdienst. Man kann also sagen, vier von zehn der in den Kirchengemeinden tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer werden aus Einnahmen aus kirchlichen Grundstücken finanziert. 60% der Kosten des Gemeindepfarrdienstes und damit der größere Teil werden über andere Einnahmearten der Landeskirche gedeckt. Geht man davon aus, das in diesen anderen Bereichen in Zukunft Rückgänge zu erwarten sind, wird deutlich, wie wichtig die
280 Stabilität der Einnahmen und die Ausnutzung von Steigerungspotential in diesem Bereich ist.

Neben dem Pfarrvermögen haben die Kirchengemeinden auch Grundvermögen, das als Kirchenvermögen gewidmet ist. Die Einnahmen aus dem Kirchenvermögen stehen den Kirchengemeinden zu und sind für deren Haushalte von ebenso großer Bedeutung wie die Einnahmen aus dem Pfarrvermögen für die Landeskirche.

285 Verpachtung landwirtschaftlicher Grundstücke

Der größte Teil des Grundbesitzes der Kirchengemeinden ist Ackerland, das an landwirtschaftliche Betriebe verpachtet wird. Für die Verpachtung und die Auswahl der Pächter sind die Kirchengemeinden als Eigentümer des Grundbesitzes zuständig, auch wenn es sich um Pfarrvermögen handelt. Die Entscheidungen treffen die Gemeindekirchenräte.
290 Von ihnen wird bei diesen Entscheidungen ein hohes Maß an Umsicht erwartet und ihnen auch zugetraut. Wenn es um Pfarrvermögen geht, handeln sie auch im landeskirchlichen Interesse. Dafür, dass viele Gemeindekirchenräte diese Aufgabe engagiert wahrnehmen, sei ihnen ausdrücklich gedankt.

Die Grundstücksabteilung im Landeskirchenamt unterstützt die Kirchengemeinden bei dieser
295 Aufgabe jederzeit und fachgerecht. Sie weist auf die Termine von auslaufenden Verträgen hin, gibt Auskünfte, macht Vorschläge zur Pacht und bereitet die Unterschriftenexemplare der Pachtverträge vor. Anfang Oktober hat sie alle Kirchengemeinden angeschrieben, bei denen im nächsten Jahr Pachtverträge auslaufen und neu verhandelt werden müssen. Die Verhandlungen vor Ort müssen die Kirchengemeinden selbst führen, auch wenn die
300 Grundstücksabteilung in Einzelfällen auch hier hilft. Diese Verhandlungen mit den landwirtschaftlichen Betrieben müssen zum einen fair sein und zum anderen selbstverständlich einen möglichst hohen Ertrag zum Ziel haben, der zur Finanzierung unserer kirchlichen Arbeit verwendet werden kann. Auch im Berichtszeitraum gab es Fälle, in denen Pachtverträge nicht genehmigt werden konnten und Vergabeverfahren korrigiert
305 werden mussten, weil diese Vorgaben nicht eingehalten wurden.

Zur Vergabe unserer Flächen enthält das landeskirchliche Merkblatt zur Verpachtung landwirtschaftlicher Grundstücke Hinweise (vergl. Rundschreiben Nr. 10/2013 vom 28.02.2013), auf das auch in den Vorberichten hingewiesen wurde. Ein Gebot der Fairness ist es, dass alle Interessenten vor Ort die Möglichkeit haben, rechtzeitig vor Auslaufen der

310 Pachtverträge Angebote abzugeben. Die Einholung von Angeboten mehrerer Interessenten führt aber auch dazu, dass die Interessenten entsprechend hohe Angebote abgeben. Bei der Bewertung unterschiedlicher Angebote, die dem Gemeindekirchenrat dann vorliegen, kann natürlich auch berücksichtigt werden, ob ein Bewerber aus unserer Region kommt, Kirchenmitglied ist und der Kirchengemeinde nahe steht und ob mit ihm bisher gute

315 Erfahrungen gemacht wurden. Dies darf aber nicht dazu führen, dass von diesen Bewerbern eine niedrigere Pacht gezahlt wird und damit Sonderkonditionen gewährt werden. Selbstverständlich sollte sein, dass Älteste, die selbst Bewerber sind oder mit solchen verwandt oder in anderer Weise verbunden sind, an der Beschlussfassung nicht teilnehmen.

Die in dem genannten Merkblatt zu Beginn des Jahres 2013 angegebene Mindestpacht von

320 4,50 Euro pro Bodenpunkt ist als Mindestpacht im Sinne einer Untergrenze zu verstehen. Sie soll bei der Vergabe von Flächen selbstverständlich überschritten werden. Bei Einholung von Angeboten mehrerer Bewerber ist dies auch ohne weiteres möglich, wenn die zur Neuverpachtung anstehenden Flächen gut gelegen sind, eine gute Qualität haben und mehrere Hektar umfassen. Bei guten und begehrten Flächen können durchaus 6,00 Euro und

325 mehr pro Bodenpunkt erzielt werden.

Vermietung von Wohnraum

In einer ganzen Reihe von Kirchengemeinden sind in Gemeindehäusern oder ehemaligen Pfarrhäusern Wohnungen zu vermieten. Für die Kirchengemeinden, gerade im ländlichen Raum, ist es nicht immer einfach, Mieter zu finden. Aber auch die Vermietung selbst ist eine

330 schwierige Angelegenheit, weil das Mietrecht für Wohnraum sehr komplex ist. Die Kirchengemeinden, die als Vermieter auftreten, müssen gesetzliche Regelungen beachten, die dem Gedanken des Mieter- und Verbraucherschutzes im Zweifel Vorrang einräumen. Bei Fehlern gibt es erhebliche rechtliche und damit verbunden auch finanzielle Risiken, die es zu vermeiden gilt. Für Mietverträge besteht deshalb zu Recht eine Genehmigungspflicht.

335 Die Grundstücksabteilung bietet den Kirchengemeinden eine umfassende und professionelle Beratung an. Diese Beratung wird jedoch immer nicht oder erst sehr spät in Anspruch genommen. Das kann dazu führen, dass sich Angelegenheiten dahinziehen und Missverständnisse entstehen. Die Landeskirche bietet ein rechtlich geprüftes Vertragsmuster an, dass benutzt werden muss. Sie besteht bei der Genehmigung von Mietverträgen auf auch

340 in anderen Bereichen übliche Unterlage wie etwa eine Selbstauskunft des Mieters, Einkommensnachweise und Vorvermieterbescheinigungen.

Schwierigkeiten gibt es auch bei der Vermietung der im Eigentum der Landeskirche stehenden Häusern. Angesichts der Lage der Häuser ist die Vermietung von Wohnungen nicht einfach. Dies gilt insbesondere für das Gebäude in Roßlau, in dem größere Geschäftsräume 345 im Erdgeschoss leer stehen. Im Haus in der Tornauer Straße gab es vor kurzem einen Wohnungsbrand in einer frisch renovierten Wohnung, der tragischer Weise von dem Mieter selbst in Suizidabsicht gelegt wurde.

Grundstücksverkehr

Weiter schwierig ist der Verkauf nicht mehr benötigter Häuser insbesondere im ländlichen Raum. Im Berichtszeitraum ist der Verkauf des ehemaligen Pfarrhauses in Gramsdorf im 350 zweiten Anlauf gelungen. Der erste Käufer konnte, nachdem er das Haus zunächst als Mieter bezogen hatte, den Kaufpreis nicht zahlen. Die Kirchengemeinde in Güsten hat gerade ihr Haus in der Neuen Straße 41 verkauft. Die Erlöse, die bei derartigen Verkäufen erzielt werden, sind meist niedrig.

355 Weiterhin von Bedeutung ist der Tausch von Grundstücken im Zusammenhang mit Infrastrukturmaßnahmen wie Straßenbau, Hochwasserschutz- und Naturschutzprojekten oder Grenzbereinigungen. Ein umfangreicher und für die Kirchengemeinde recht günstiger Tausch im Zusammenhang mit dem Deichbau an der Wipper findet gerade in Giersleben im Dreiecksverhältnis mit dem Land Sachsen-Anhalt und einem privaten Eigentümer statt.

360 Zum Tausch von Grundstücken kommt es auch in öffentlich-rechtlichen Bodenordnungsverfahren, die vom Amt für Landwirtschaft und Flurneuordnung begleitet werden. Hier ist die Grundstücksabteilung in mehreren Verfahren beteiligt und vertritt die betroffenen Kirchengemeinden. Dies ist zum Teil sehr aufwendig und mit der Notwendigkeit verbunden, umfangreiche Unterlagen zusammenzutragen und zu sichten. Nach Durchführung 365 der Verfahren ergeben sich Folgearbeiten etwa bei der Umlage von Kosten, der Änderung von Pachtverträgen und der Dokumentation der neuen Grundstücke.

Dokumentation des kirchlichen Grundbesitzes

Die Grundstücksabteilung hat die Aufgabe den Grundbesitz der Kirchengemeinden zu 370 dokumentieren und die beständig eintretenden Veränderungen möglichst vollständig und zeitnah zu erfassen.

Hierzu dient der umfangreiche Aktenbestand des Landeskirchenamtes und die digitale Erfassung der Grundstücksdaten in dem Grundstücksprogramm „Archikart“. Diese Dokumentationen sind für die Bearbeitung aller Grundstücksvorgänge von großer Bedeutung.

375 Sie sind allerdings nur brauchbar, wenn sie beständig gepflegt werden. Das bedeutet Zeitaufwand für die Mitarbeiterinnen in der Grundstücksabteilung. Voraussetzung ist aber auch, dass der Grundstücksabteilung die notwendigen Informationen für die Dateneingabe vorliegen. Ist dies nicht der Fall, ergibt sich weiterer erheblicher Zusatzaufwand durch die Notwendigkeit von Klärungen und Nachfragen. Als Grundstückseigentümer erhalten die

380 Kirchengemeinden die aktuellen Informationen und Daten. Sie haben aber häufig nicht im Blick, diese an die Grundstücksabteilung zeitnah und vollständig weiterzugeben. Beispielsweise erhalten Flurstücke, die beim Straßenbau neu vermessen werden, neue Flurstücknummern, die den Kirchengemeinden als Eigentümer selbstverständlich mitgeteilt werden. Bei Zerlegungen erhalten sie eingehende Unterlagen mit den neuen Daten und

385 Flurkarten. All das muss möglichst umgehend an die Grundstücksabteilung weitergeleitet werden, die von diesen Veränderungen als Nichteigentümer ansonsten nichts erfährt.

Dessau-Roßlau, den 26. Oktober 2015

390 Christian Friedrich von Bülow

Oberkirchenrat

395