

Tätigkeitsbericht des Landeskirchenrates
Erstattet vor der Synode der Evangelischen Landeskirche Anhalts

21. Legislaturperiode – 12. Tagung – 18./19. November 2005

Dezernat III: Oberkirchenrat von Bülow

„So sollten wir einen starken Trost haben, die wir unsere Zuflucht dazu genommen haben, festzuhalten
an der angebotenen Hoffnung.“ Hebr 6, 18

Der Bericht beschäftigt sich insbesondere mit:

1. Personalrecht, Personalwesen
2. Grundstücksangelegenheiten
3. Gemeindegemeinderatswahl 2005

1. Personalrecht

Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Im Personalrecht für die privatrechtlich Angestellten ist derzeit die Frage der Übernahme des neuen Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes das zentrale Thema, das seit Februar dieses Jahres in verschiedenen Gremien in der EKD und in den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen behandelt wird. Es geht dabei um Folgendes:

Unsere Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO), welche die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter regelt, ist eng am bisherigen BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) des staatlichen öffentlichen Dienstes angelehnt. Angesichts zunehmender Kritik an diesem Tarifwerk hatten die Tarifvertragsparteien im staatlichen öffentlichen Dienst schon seit längerer Zeit über eine BAT – Reform verhandelt. Mit dem neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), der ab 1. Oktober dieses Jahres für den Bund und die Kommunen in Kraft getreten ist, ist die Reform vorerst abgeschlossen. Mit der Reform sind zentrale bisherige Regelungen des BAT überholt, die auch unsere KAVO bestimmen. Der TVöD sieht z.B. vor:

- Abschaffung der Bezahlung nach Lebensalter, Familienstand und Kinderzahl und Einführung einer Bezahlung nach individueller Leistung und Berufserfahrung
- bessere Bezahlung der Beschäftigten am Anfang des Berufslebens
- Einführung einer zusätzlichen Leistungsvergütung, die sich an der jeweils erbrachten individuellen Leistung orientiert
- Einführung 15 neuen Entgeltgruppen
- Abschaffung der leistungsunabhängigen Bewährungsaufstiege in den Entgeltgruppen
- Absicherung der derzeit Beschäftigten durch umfangreiche Übergangsregelungen

Für uns stellt sich die Frage, ob diese Reform in unser kirchliches Arbeitsrecht übernommen wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Entscheidungen letztlich in den für die jeweiligen Kirchen zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen getroffen werden müssen. Erörtert werden zur Zeit drei denkbare Möglichkeiten. Auf EKD – Ebene wird vorgeschlagen, die Ablösung des BAT als Chance zur Schaffung eines neuen, möglichst einheitlichen kirchlichen Arbeitsrechts zu nutzen. So könnte die kirchliche Situation in guter Weise berücksichtigt werden. Ein einheitliches Arbeitsrecht könnte mit deutlich weniger Aufwand gemeinsam gepflegt werden. Von Mitarbeiterseite wird demgegenüber meist die Übernahme des TVöD für den kirchlichen Bereich gefordert. Eine dritte denkbare Möglichkeit wäre es einerseits den TVöD zu übernehmen, andererseits aber bestimmte, für unseren kirchlichen Bereich wichtige Besonderheiten zu beachten. Diskutiert wird z.B., ob die Einführung einer Leistungsvergütung im kirchlichen Bereich angemessen und umsetzbar wäre, ob angesichts der Bedeutung von Ehe und Familie die Vergütung nicht in begrenztem Umfang weiter die familiäre Situation des Mitarbeiters berücksichtigt werden soll und schließlich, ob nicht möglichst einfach zu handhabende Übergangsregelungen vorzuziehen sind.

Für unsere Landeskirche ist insbesondere auch die Frage von großer Bedeutung, welche finanziellen Belastungen sich im Einzelnen ergeben. Diese Frage ist pauschal kaum beantwortbar. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben erklärt, dass der dortige Tarifabschluss kostenneutral sei. Berechnungen aus dem kirchlichen Bereich haben ergeben, dass sich Einsparungen je nach Umfang der Einführung einer Leistungsvergütung ergeben können. Für unsere östlichen Gliedkirchen in der EKD wird dies allerdings überlagert durch die Frage, ob und in welchem Umfang eine weitere Ost – West Angleichung der Gehälter stattfindet, die die Haushalte mit Sicherheit weiter belasten würde.

Arbeitsrechtliche Kommission

Die für uns zuständige arbeitsrechtliche Kommission der UEK hat über die Frage einer Nachfolgeregelung für KAVO/BAT noch nicht entschieden. Die Vertreter der Mitarbeiter haben jedoch erste Stellungnahmen für die Übernahme des TVöD abgegeben und erklärt, dass für sie weiter eine Orientierung an den Tarifen des öffentlichen Dienstes maßgeblich bleiben müsse.

Bei der Beschlussfassung für die Vergütung der Mitarbeiter für die Jahre 2006 und 2007 hat die Arbeitsrechtliche Kommission im September den diesjährige Tarifabschluß zu Grunde gelegt, indem so wie im staatlichen öffentlichen Dienst für alle Mitarbeiter Einmalzahlungen von jeweils insgesamt 300,- EUR pro Jahr vereinbart wurden. Eine von der Mitarbeiterseite zunächst vorgeschlagene Anhebung des Bemessungssatzes über das bereits erreichte Niveau von 92,5 % hinaus kam nicht zu Stande. Dies bedeutet im Ergebnis Personalkostensteigerungen von jeweils maximal 1%. Hinzukommt eine bereits vor längerer Zeit beschlossene Anhebung des Beitrags in der Kirchlichen Zusatzversorgung im Jahre 2006 von 3% auf 4%.

Als Folge der Abschaffung des Familienzuschlags durch den TVöD wurde außerdem eine Arbeitsrechtsregelung verabschiedet, mit der zusätzliche Belastungen der kirchlichen Arbeitgeber im Rahmen des bei uns noch bestehenden Familienzuschlags verhindert werden sollen. Daneben wurden Arbeitsrechtsregelungen zum Erholungsurlaub von Auszubildenden und zum Familienzuschlag bei Lebenspartnerschaften verabschiedet.

Kirchliche Altersversorgung

Die Kirchliche Altersversorgung wurde 1995 anstelle der bis dahin bestehenden Treuegeldregelung für Mitarbeiter mit langen kirchlichen Dienstzeiten in der DDR – Zeit geschaffen, die nicht in das damals eingeführte kirchliche Zusatzversorgungssystem übernommen werden konnten. Die von den Kirchen zu zahlende Zusatzrente wurde seinerzeit mit Hilfe der EKD durch eine Rückversicherung bei der VERKA (Kirchliche Pensionskasse VVaG) abgesichert.

Die Rückversicherung muss auf Grund allgemeiner Vorgaben der Aufsicht für die Versicherungswirtschaft aufgestockt werden. Diese ergeben sich aus der Notwendigkeit, dass eine längere Lebenserwartung der Versicherten berücksichtigt und strengere Grundsätze bei der Kapitalanlage beachtet werden müssen. Für unsere Kirche bedeutet das, wie für die anderen beteiligten östlichen Gliedkirchen, einen zusätzlichen Finanzbedarf. Nach derzeitigem Erkenntnisstand dürfte dieser jedoch aus unserem Kontokorrentguthaben beim Rückversicherer abgedeckt sein. Das Kontokorrent ist damit aber jedenfalls teilweise verbraucht und steht für andere Maßnahmen insoweit nicht mehr zur Verfügung.

Entgeltumwandlung

Zum Jahresbeginn ist das sogenannte Alterseinkünftegesetz in Kraft getreten. Mit ihm wird die Besteuerung der Altersvorsorge neu geregelt und angesichts zu erwartender Absenkungen des Niveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung die staatlich erwünschte Eigenvorsorge attraktiver gestaltet. In einer langen Übergangszeit bis zum Jahre 2040 wird die Rente, die bisher nur zu einem geringen Anteil der Einkommensteuer unterliegt, in jährlichen Schritten steigend steuerpflichtig. Im Gegenzug werden die Beiträge zur Rentenversicherung steuerfrei gestellt, auch um über die Steuerersparnis eine zusätzliche private Vorsorge für das Alter zu ermöglichen. Daneben kann der Mitarbeiter einen bestimmten Anteil seines Arbeitsentgelts im Wege der Entgeltumwandlung steuerfrei für die private Altersvorsorge nutzen, indem er regelmäßig einen bestimmten Teil seines Entgelts für die Altersvorsorge einzahlt.

Auch wenn unsere kirchlichen Mitarbeiter über die kirchliche Zusatzversorgung (ZVK in Dortmund) und die erwähnte kirchliche Altersversorgung gegenüber anderen Beschäftigten relativ gut abgesichert sind, sollte eine zusätzliche private Absicherung bedacht werden, da sich auch bei ihnen Niveauabsenkungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung bemerkbar machen werden.

Strukturreformgesetz des öffentlichen Dienstes

Mit dem Gesetz zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstes war für die Beamten eine ähnliche grundlegende Reform geplant, wie sie bei den privatrechtlich Beschäftigten mit dem TVöD durchgeführt wurde. Mit dem Strukturreformgesetz sollte auch für die Beschäftigten in öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnissen eine leistungsbezogene Bezahlung einge-

führt werden bei Wegfall von familienbezogenen und dienstaltersbezogenen Leistungen. Das Gesetzesvorhaben konnte wegen des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode des Deutschen Bundestags nicht verwirklicht werden. Es ist allerdings damit zurechnen, dass das Vorhaben von einer neuen Bundesregierung wieder aufgegriffen wird. Dann wird sich auch hier die Frage stellen, ob und wieweit die Reform im kirchlichen Bereich, insbesondere für öffentlich – rechtliche Pfarrdienstverhältnisse, übernommen werden soll. Skepsis gibt es auch hier hinsichtlich der Einführung einer leistungsbezogenen Bezahlung und der Abschaffung familienbezogener Vergütungsbestandteile.

Besoldungsniveau

Der Bemessungssatz der Besoldungen beträgt auf Grund von schon vor längerer Zeit gefasster Beschlüsse der Präsidiums der UEK ab 1. 1. 2005 auf 84% und ab 1. 1. 2006 85% Westniveau. Ob und mit welcher Perspektive eine weitere Ost – West Anpassung stattfinden wird, ist offen. Zur Zeit gibt es bei allen östlichen Gliedkirchen angesichts zurückgehender Kirchensteuereinnahmen eine große Vorsicht, da Besoldungserhöhungen zwangsläufig Personalreduzierungen zur Folge haben müssen.

Wie im staatlichen öffentlichen Dienst hat es eine zusätzliche lineare Anhebung der Besoldungen im Jahre 2005 nicht gegeben. Insoweit hat hier die Orientierung an den staatlichen Vorgaben nur zu einem moderaten Anstieg der Kosten geführt. Hintergrund ist, dass auch die öffentlichen Haushalte zu erheblichen Einsparungen gezwungen sind.

Steuervorteilsausgleichsverordnung

Die für uns geltende Verordnung der UEK regelt eine Besonderheit bei der Versorgung in unseren östlichen Gliedkirchen. Diese besteht darin, dass die Versorgungsempfänger neben der eigentlichen kirchlichen Versorgung auch eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, die allein auf Beitragszahlungen der Kirchen beruht. Da Renten bisher zu einem großen Teil steuerfrei blieben, haben unsere Versorgungsempfänger gegenüber Versorgungsempfängern in anderen Kirchen, die eine voll zu versteuernde Versorgung allein aus kirchlichen Mitteln erhalten, einen Steuervorteil. Dieser Vorteil, der auf allein von Kirche erbrachten Beitragsleistungen beruht, wird mittels der Steuervorteilsausgleichsverordnung ausgeglichen.

Wegen des bereits erwähnten Alterseinkünftegesetzes wurde eine Änderung der komplizierten Verordnung nötig, da die Renten in den nächsten Jahren zunehmend steuerpflichtig werden und die Rechengrundlage für die bisherige Ausgleichsregelung entfallen ist. Anhand einer Vorlage aus der badischen Kirche, in der es eine entsprechende Problematik gibt, sowie mit Unterstützung der Evangelischen Ruhegehaltskasse in Darmstadt, die bei uns für die Auszahlung der Versorgungsbezüge zuständig ist, konnte vom Kreis der Besoldungsrechtsreferenten der östlichen UEK Kirchen eine neue Regelung vorgeschlagen werden. Für das Jahr 2005 soll es eine Übergangsregelung geben, nach der gegenüber dem Vorjahr kein Nachteil eintreten darf.

Umsetzung des Stellenplans

Die mit der Umsetzung des neuen Stellenplans befassten Dezernate I und II wurden personalrechtlich begleitet. Hierüber wird in deren Berichten informiert.

Zusammen mit D II und der Mitarbeitervertretung der Mitarbeiter im Verkündigungsdienst wurde eine Dienstvereinbarung erarbeitet, die in wesentlichen Teilen bald abgeschlossen werden kann. Sie ergänzt die schon lange bestehende Arbeitsrechtsregelung, nach der beim Verlust des Arbeitsplatzes Abfindungen zu zahlen sind, indem sie auch dann eine Abfindung vorsieht, wenn einvernehmlich auf einen Teil der Beschäftigung verzichtet wird. Solche Abfindungen sind wichtig, da es in den Gesprächen mit der Mitarbeitervertretung auch darum geht, die Stellenschlüssel in den Kirchenkreisen durch Vereinbarung veränderter Teildienstgrade zu erfüllen, um ansonsten nötige betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz für ehrenamtliche Mitarbeiter

Seit 1. Januar 2005 genießen ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in unserem kirchlichen Bereich tätig werden, generell den umfassenden Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach dem bis dahin geltenden Recht war dies nur bei bestimmten herausgehobenen kirchlichen Ehrenämtern der Fall. Hiermit hat der staatliche Gesetzgeber im Ergebnis eine erfreuliche Gleichstellung der ehrenamtlich Mitarbeitenden mit den hauptamtlich Beschäftigten erreicht.

Wir haben hierüber mit Rundschreiben informiert. Bei Bedarf können zu diesem Thema Faltblätter angefordert werden.

Projekt „Aktiv zur Rente“

Im Januar dieses Jahres erreichte uns die Nachricht, dass das Projekt, in dem in den letzten vier Jahren bis zu 86 zuvor arbeitslose SAM - Mitarbeiter in den Kirchengemeinden beschäftigt werden konnten, nach dem vierten Förderjahr nicht fortgeführt werden sollte. Grund dafür war, dass im Zuge der sogenannten „Hartz Reformen“ die gesetzliche Grundlage für die Durchführung von SAM (Strukturanpassungsmaßnahmen) entfallen war und der Arbeitsverwaltung keine weiteren finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt wurden. Für die betroffenen Mitarbeiter und uns sowie andere Träger erfolgreicher Projekte war dies eine herbe Enttäuschung, weil von Anfang an von allen Beteiligten eine Laufzeit von fünf Jahren zu Grunde gelegt worden war.

Nach öffentlichen Protesten, an denen sich auch die Landeskirche beteiligte, legte das Land Sachsen – Anhalt ein Sonderprogramm auf, mit dem die Überführung der Maßnahmen in eine neue Förderstruktur ermöglicht werden soll. Danach übernimmt das Land nach Auslaufen des vierten Förderjahres für Mitarbeiter aus dem Projekt die vollen Personalkosten bis Ende Juni 2006, wenn diese zur Fortsetzung des Projekts neue Mitarbeiter einarbeiten und anleiten, die wiederum in öffentlich geförderten Maßnahmen tätig werden. Inzwischen sind in unseren Kirchengemeinden 31 solcher Wissensträger tätig, so dass die Hoffnung besteht, dass es weiterhin gelingt dort ansonsten arbeitslosen Menschen eine sinnvolle Betätigungsmöglichkeit zu bieten und damit auch praktisch etwas gegen die Arbeitslosigkeit zu tun.

Als neue geförderte Maßnahmen kommen insbesondere Arbeitsgelegenheiten (sogenannte „Ein – Euro – Jobs“) in Frage. Diese sind zwar ein nicht unumstrittener Teil der Hartz IV Reform. Bei einer fairen Durchführung von Maßnahmen, die sich auch an den Interessen der Arbeitslosen orientiert, sind Arbeitsgelegenheiten jedoch verantwortbar. Dies muß insbesondere für die Tätigkeiten in unseren Kirchengemeinden gelten, die zuvor im Rahmen des Projekts „Aktiv zur Rente“ geleistet wurden. Voraussetzung ist jedoch eine längere Zuweisung geeigneter Mitarbeiter, die eine Einarbeitung und ein Kennenlernen des jeweiligen Arbeitsbereichs in den Kirchengemeinden ermöglicht.

Mit der Frage des Einsatzes neuer geförderter Mitarbeiter befasst sich eine kleine Arbeitsgruppe. Eine von ihr initiierte Umfrage in den Kirchengemeinden ergab, dass dort noch weitere Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind und von einer größeren Zahl von Kirchengemeinden eine weitere Begleitung und Hilfestellung durch das Landeskirchenamt gewünscht wird.

2. Grundstücksangelegenheiten

Hier wird auf die Berichterstattung im Vorbericht verwiesen. Dort angesprochene Themen haben sich folgendermaßen weiterentwickelt:

Kirchengesetz über die Grundstücksverwaltung

Nach der Behandlung des 1. Entwurfs eines Kirchengesetzes über die Grundstücksverwaltung und die Bildung eines Baufonds in der diesjährigen Frühjahrstagung der Landessynode soll nunmehr ein Folgeentwurf behandelt werden. Der jetzt überarbeitete Entwurf enthält die eigentlichen Regelungen zur Grundstücksverwaltung. Die Regelungen zur Bildung des Baufonds wurden herausgenommen, um eine weitere Meinungsbildung in der Landeskirche zu ermöglichen. Näheres zum Gesetzesentwurf wird bei dessen Einbringung dargestellt.

Kirchliche Gebäude

Zusammen mit dem Gemeindeaufbauausschuss wurde der im Vorbericht erwähnte Fragebogen zum Gebäudebestand der Kirchengemeinden (außer Kirchen) noch einmal überarbeitet und eine Beschlussvorlage vorbereitet.

Der Ausschuss hat eine unmittelbare Verbindung mit der für notwendig erachteten Planung in den Regionen gesehen. In den Regionen müssen folgende Fragen behandelt werden: Wie kann der Glaube in den Gemeinden bzw. in der Region gestärkt werden? Welche inhaltlichen Schwerpunkt werden gesetzt? In welchen Gebäuden sollen welche ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Mitarbeiter welche Veranstaltungen anbieten? Welche finanziellen Mittel stehen zur Verfügung und welche Lasten sind gegebenenfalls gemeinsam zu tragen?

Der Fragebogen soll in erster Linie dazu dienen, eine regionale Gebäudeplanung zu ermöglichen. Der Fragebogen enthält die wesentlichen Fragen und Gesichtspunkte, deren Beantwortung und klare Kenntnis für eine fundierte Gebäudeplanung in der Region nötig ist. Der Fragebogen soll daher zunächst den Gemeinden dabei helfen, die nötigen Fragen zu stellen und die wichtigsten Daten zu sammeln und darüber hinaus eine Grundlage für die landeskirchliche Begleitung geben.

Pfarrstelleneinnahmen

Der Ansatz für das Haushaltsjahr 2006 liegt mit 880.000,- EUR erstmals etwas unter dem Ansatz für das Vorjahr. Bei der Festsetzung des Ansatzes ist mit der gebotenen Vorsicht auch das Ergebnis aus dem Jahr 2004 berücksichtigt. In der Jahresrechnung werden die Pfarrstelleneinnahmen mit 874.998,52 EUR beziffert. Außerdem kommt es in einer Reihe von Fällen, besonders bei gewerblichen Erbbaurechten, wegen der schwierigen wirtschaftlichen Situation zu Einnahmeausfällen. Schließlich zeigt sich, dass die regelmäßigen Einnahmen aus dem Pfarrvermögen nicht zwangsläufig weiter steigen müssen.

In den Pfarrstelleneinnahmen nicht enthalten sind anteilige Einnahmen der Wagnitz – Cuny – Stiftung aus Zerbst, die diese an die landeskirchliche Pfarrkasse abzuführen hat. Das Soll liegt nach den Unterlagen der Grundstücksabteilung im Landeskirchenamt bei etwa 29.000,- EUR.

Wiederanlage von Pfarrvermögen

Bei Grundstücksveräußerungen oder Entschädigungs- und Wertausgleichzahlungen im Zusammenhang der Veräußerung von Grundstücken besteht nach § 30 Abs. 1 der kirchlichen Verwaltungsordnung die Verpflichtung zur Wiederanlage des Kapitalvermögens in Grundvermögen. In den letzten Jahren hat sich im Pfarrvermögen eine Summe von ca. 600.000, EUR angesammelt, die dieser Wiederanlageverpflichtung unterliegt.

In diesem Jahr haben sich zur Erfüllung der Wiederanlageverpflichtung sehr gute Möglichkeiten ergeben. Die Landeskirchenrat konnte nach Abstimmung mit dem Finanzausschuss der Landessynode von der Agrargenossenschaft Wiederstedt 48,6 ha Ackerflächen mit durchschnittlich 91 Bodenpunkten kaufen. Aus diesem Grundvermögen wird sich eine Pacht ergeben, die einer Verzinsung von mehr als 4% des eingesetzten Kapitals entspricht.

Anpassung von Erbbauzinsen

Die von den Kirchengemeinden abgeschlossenen Erbbaurechtsverträge enthalten Erbbauzinsanpassungsklauseln, nach denen sich der Erbbauzins entsprechend dem Anstieg des vom Statistischen Bundesamt geführten Lebenshaltungskostenindex erhöht. Die Anpassungsklauseln dienen in Anbetracht der üblichen Geldentwertung der Wertsicherung. Die Voraussetzungen für die Erhöhungen sind inzwischen in vielen Fällen eingetreten.

Die Grundstücksabteilung hat sich im April mit Rundschreiben an die Kirchengemeinden gewandt und angeboten, dass der erhöhte Erbbauzins von ihr im Auftrag der Kirchengemeinden geltend gemacht wird. Dies ist durchgängig geschehen. In einigen Fällen haben Erbbauberechtigte Einwände geltend gemacht. Sofern diese sachlich begründet sind, wird zusammen mit den Kirchengemeinden eine Lösung gesucht. Auch hier ist bei gewerblichen Erbbaurechten die derzeitige schwierige wirtschaftliche Situation von Bedeutung.

Gentechnisch verändertes Saat- und Pflanzgut

Die in den einzelnen Kirchen verwendeten Pachtvertragsmuster werden derzeit gemeinsam von den Grundstücksreferenten der östlichen Gliedkirchen überarbeitet. Dabei fiel auf, dass unsere Nachbarkirchen in ihre Ackerpachtverträge inzwischen Regelungen eingefügt haben, die es untersagen, gentechnisch verändertes Saat- und Pflanzgut auf kirchliche Pachtflächen aufzubringen bzw. anzubauen.

Der Landeskirchenrat hat dies zum Anlass genommen, eine entsprechende Klausel auch in das von uns verwendete Vertragsmuster zu übernehmen. Der Ausschuss für Kirche und Gesellschaft hatte sich bereits vor einiger Zeit mit den Risiken der grünen Gentechnik befasst und sich hierzu kritisch geäußert. Unsere Partnerkirche in der Pfalz hat in einer Empfehlung eine Frist zur Überprüfung der Regelung gesetzt. Dem folgend hat der Landeskirchenrat eine Überprüfung in sechs Jahren in Aussicht gestellt. Eventuell ist es aufgrund wissenschaftlichen Fortschritts dann besser möglich, die Chancen und Risiken dieser Zukunftstechnik einzuschätzen und differenziertere Regelungen zu finden.

3. Gemeindekirchenratswahl 2005

Die Gemeindewahlen haben im Oktober stattgefunden. Die genaue Erhebung der Zahlen steht noch aus, so dass zur Zeit nur eher persönliche Wahrnehmungen mitgeteilt werden können.

In der Phase der Vorbereitung der Wahlen gab es nur wenige Anfragen an den Landeswahlleiter. Dies spricht m. E. für die Qualität der Unterlagen, die im Vorfeld über das Büro für Gemeindeaufbau zur Verfügung gestellt wurden und von einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Kreisoberpfarrer erarbeitet wurden. Die Vorbereitung in vielen Kirchengemeinden war sorgfältig und intensiv und machte sich auch in der Presse positiv bemerkbar.

Die Wahlbeteiligung dürfte mindestens genauso hoch wie bei der letzten Wahl 1999 gewesen sein. Angesichts des Rückgangs der Wahlbeteiligung in anderen Bereichen der Gesellschaft kann auch dies eher als Erfolg angesehen werden.

Insbesondere in den Landgemeinden hat es eine große Zahl von Abstimmungen gegeben. Hier muss in Zukunft darauf geachtet werden, dass die im Wahlgesetz als Ausnahme ermöglichte Abstimmung nicht schrittweise zur Regel wird. Wahl heißt auch Auswahl unter verschiedenen personellen Möglichkeiten. Voraussetzung ist allerdings, dass sich eine ausreichende Zahl von Kandidatinnen und Kandidaten findet, die sich für das Ehrenamt als Ältester zur Verfügung stellt. Dass es in unsere Landeskirche weiterhin eine große Zahl von Menschen gibt, die gerne in das Ältestenamt gewählt werden – sei es im Wege einer Wahl oder sei es im Wege einer Abstimmung – kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Wichtig ist es, auch den Nichtgewählten Möglichkeiten zur Mitarbeit in der Gemeinde zu bieten.

In einigen wenigen Fällen ist es nicht gelungen einen neuen Gemeindegemeinderat zu bilden. In einigen, ebenfalls wenigen Fällen ist es zu Einsprüchen gekommen, die derzeit überprüft werden. Sie können bei aller Beschwerden durchaus auch als Zeichen für ein buntes Leben in den Gemeinden angesehen werden.

Schlussbemerkung

Der Bericht enthält eine Zusammenstellung von Schwerpunkten und auch wichtigen neuen Entwicklungen. Auf die erheblichen und vielfach arbeitsintensiven Routinearbeiten wird nicht eingegangen. Auch sie wurden erledigt. Die Erledigung all dieser Aufgaben ist nur im Zusammenspiel mit den Mitarbeiterinnen im Dezernat denkbar und möglich. Ihnen allen sei für die aus Sicht des Dezernenten gute und engagierte Arbeit herzlich gedankt.