

Tätigkeitsbericht des Landeskirchenrates
Erstattet vor der Synode der Evangelischen Landeskirche Anhalts

22. Legislaturperiode – 2. Tagung – 17./18. November 2006

Dezernat III: Oberkirchenrat von Bülow

„Fürchte dich nicht; denn ich bin bei dir und will dich erretten, spricht der Herr.“ Jeremia 1,8

Der diesjährige Bericht ist der erste Bericht aus Dezernat III, welcher der neuen Landessynode vorgelegt wird. Er enthält daher neben dem Bericht über aktuelle Veränderungen etwas ausführlichere Erläuterungen, mit denen zum besseren Verständnis Hintergründe und Zusammenhänge der sich im Bereich des Dezernats vollziehenden Tätigkeiten beschrieben werden.

Dezernat III ist nach dem Dezernatsverteilungsplan des Landeskirchenrats vom 22.1.2002 für folgende Bereiche zuständig:

1. Recht des Kirchlichen Dienstes
2. Kirchliches Mitarbeiterrecht
3. Grundstücksangelegenheiten
4. Urheberrecht
5. Verfassung und Rechtsordnung der Landeskirche
6. Rechtliche Begleitung der theologischen Dezernate

1. Recht des Kirchlichen Dienstes

Es geht hier um das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem öffentlich – rechtlichen durch Kirchengesetze geregelten Dienstverhältnis stehen. Dies sind grundsätzlich die Pfarrfrauen und Pfarrer, Pfarrverwalter, Vikarinnen und Vikare und die Kirchenbeamten und Beamtinnen.

Die Kirchengesetze regeln die Dienstverhältnisse in Anlehnung an die für die Beamten des staatlichen öffentlichen Dienstes geltenden Regelungen, jedoch unter Berücksichtigung der besonderen Aufgaben in unserem kirchlichen Bereich. Zu nennen sind zum Beispiel folgende wichtige kirchengesetzliche Regelungen: Pfarrdienstgesetz, Pfarrbesoldungsordnung, Beihilfeverordnung, Versorgungsgesetz, Kirchenbeamtengesetz, Dienstwohnungsverordnung, Umzugskostenverordnung.

Zusammenarbeit in der UEK

Die genannten kirchengesetzlichen Regelungen für die öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnisse sind - bis auf landeskirchliche Ausführungs- oder Durchführungsbestimmungen – Regelungen, die nicht nur für unsere Landeskirche, sondern auch für unsere Schwesterkirchen im Bereich der östlichen UEK Kirchen (früher EKV) gelten. Die Regelungen werden daher gemeinsam auf UEK/EKV Ebene verabschiedet und aktualisiert. Für unsere Landeskirche ist diese Rechtsgemeinschaft und Zusammenarbeit im Bereich der UEK wichtig, da eine Pflege dieser Vorschriften in eigener Verantwortung schwerlich möglich wäre. Die gemeinsame Arbeit an diesen Vorschriften geschieht in der Zusammenkunft der Besoldungsrechts – Referenten der UEK und im Rechtsausschuss der UEK, in welchen der Dezernent mitarbeitet. Nach Auflösung der Kirchenkanzlei der UEK zum Jahresende im altherwürdigen Haus in der Jellenstraße in Berlin soll die gemeinsame Arbeit von der Amtsstelle der UEK im Kirchenamt der EKD in Hannover weiter betreut werden.

Im letzten Jahr gab es folgende Veränderungen im Bereich des Rechtes des kirchlichen Dienstes, mit denen auf Veränderungen im staatlichen Recht reagiert wurde.

Steuervorteilsausgleichsverordnung

Nötig wurde eine Veränderung der Steuervorteilsausgleichsverordnung, die eine Besonderheit bei der Versorgung in unseren östlichen Gliedkirchen regelt.

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 von Kirche erbrachten Beitragsleistungen beruht, wird mittels der Steuervorteilsausgleichsverordnung ausgeglichen. Wegen des staatlichen Alterseinkünftegesetzes aus dem Jahre 2004 wurde eine Änderung dieser komplizierten Verordnung nötig, da die Renten nach diesem Gesetz in den nächsten Jahren zunehmend steuerpflichtig werden und die Rechengrundlagen für die bisherige Ausgleichsregelung entfallen. Mit Hilfe der Evangelischen Ruhegehaltsskasse in Darmstadt (ERK) konnte auf Grundlage einer Vorlage aus der badischen Kirche eine für unsere UEK Kirchen passende Lösung gefunden werden.

Pfarrbesoldungsordnung

In die Pfarr- und die Kirchenbeamtenbesoldungsordnung wurde eine Regelung eingearbeitet, mit der zusätzliche finanzielle Belastungen durch den Wegfall des Familienzuschlags im neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vermieden werden sollen.

Höhe der Besoldungen

Die Besoldungen der im öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach einem Vomhundertsatz (Bemessungssatz) der entsprechenden Bundesbeamtenbesoldungstabelle. Nach einer schrittweisen Anpassung des Bemessungssatzes durch Beschlüsse des Präsidiums der UEK Ost von 83% im Jahre 2004 auf derzeit 85% und ab 1.1.2007 auf 86% ergibt sich eine jährliche Steigerung von jeweils ca. 1,2%, da die Tabellenwerte der Bundesbeamtenbesoldungstabelle seit 2004 unverändert geblieben sind. Auch nach der Anpassung zu Beginn des nächsten Jahres liegt der Bemessungssatz in der UEK Ost im Vergleich mit anderen Kirchen im untersten Bereich.

Versorgung

Die im öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten erhalten im Ruhestand eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen, die von Landeskirche aufzubringen ist. Unsere Landeskirche hat ihre zukünftigen Versorgungsverpflichtungen für alle Pfarrerrinnen und Pfarrer, die seit dem 1.1.1995 in den Ruhestand gegangen sind und in Zukunft in den Ruhestand gehen werden über die Evangelische Ruhegehaltsskasse (ERK) in Darmstadt abgesichert.. Diese Absicherung ist nach in diesem Jahr auf Bitte der EKD durchgeführten versiche-

rungsmathematischen Untersuchungen grundsollide und zur Zahlung der zukünftigen Versorgungsverpflichtungen der Landeskirche ausreichend.

Kirchenbeamtengesetz der EKD

In den letzten Jahren ist im Bereich der EKD ein gemeinsames Kirchenbeamtengesetz für alle Landeskirchen erarbeitet worden. In diesem Gesetz werden Dienstverhältnisse der Kirchenbeamten in zeitgemäßer Weise und nach dem Standart der geltenden staatlichen und kirchlichen Beamtengesetze geregelt. Das neue Kirchenbeamtengesetz der EKD wird nach Zustimmung der Kirchenleitung an die Stelle des bisher geltenden Kirchenbeamtengesetz der UEK treten.

Staatliches öffentliches Dienstrecht

Der Bericht vor einem Jahr hat sich auch mit der noch von der alten Bundesregierung geplante Strukturreform im staatlichen Beamtenrecht befasst, die dann wegen des Regierungswechsels zurück gestellt wurde. Inzwischen zeichnen sich im staatlichen öffentlichen Dienstrecht grundlegende Veränderungen ab.

Die Bundesregierung hat auf Grundlage der ihr im Rahmen der Föderalismusreform zugewachsenen Gesetzgebungskompetenz ein sogenanntes Beamtenstatusgesetz vorgelegt, in dem die wichtigsten Regelungen über das Dienstverhältnis der Beamten der Bundesländer und Gemeinden einheitlich geregelt werden. Die Auswirkung auf den kirchlichen Bereich dürften nicht allzu groß sein, da mit dem neuen Kirchenbeamtengesetz der EKD und den Pfarrdienstgesetzen der UEK und VELKD innerhalb der EKD für die Beschäftigten in öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnissen bereits ein weitgehend einheitliches Statusrecht gibt.

Im Koalitionsvertrag ist weiterhin eine Veränderung des Vergütungssystems vorgesehen, nach der die individuelle Leistung besser und mehr als bisher gewürdigt wird. Wie die Einführung einer leistungsorientierten Vergütung aussehen wird, ist noch offen. Im kirchlichen Bereich bestehen erhebliche Zweifel, ob derartiges für Pfarrerrinnen und Pfarrer in Frage kommt.

Im staatlichen öffentlichen Dienst muß angesichts der öffentlichen Haushalte gespart werden. Da sich unser Dienstrecht an das öffentliche Dienstrecht anlehnt, werden sich die Sparmaß-

nahmen auch auf die kirchlichen Haushalte entlastend auswirken. Dies gilt zwar nicht für die in vielen Bereichen erfolgte Kürzung der Sonderzuwendungen („Weihnachtsgeld“). Sonderzuwendungen gibt es in unserem UEK Ost Bereich schon seit Ende der 90er Jahre nicht mehr. Es zeigt sich aber deutlich an den oben erwähnten Besoldungstabellen, die seit 2004 gleich geblieben sind. Vorgesehen sind weitere Absenkungen des Versorgungsniveaus, die sich ebenfalls auf unsere Versorgungslast auswirken werden. Nachdem in den letzten Jahren das Niveau in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung der Angestellten abgesenkt wurde, soll dies für die Versorgungsempfänger wirkungsgleich nachvollzogen werden.

2. Kirchliches Mitarbeiterrecht

Beim Mitarbeiterrecht geht es um kirchliche Arbeitsrecht, welches für die privatrechtlich Angestellten Mitarbeiter gilt. Es handelt sich dabei um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst, zu denen die Gemeindepädagogen (Katecheten), Kirchenmusiker und Jugendmitarbeiter, die Erzieherinnen, die Lehrerinnen an den evangelischen Grundschulen und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Verwaltung gehören. Für sie gilt das übliche Arbeitsrecht und das besondere kirchliche „Tarifrecht“. Zum kirchlichen Mitarbeiterrecht gehören weiter folgende Regelungsbereiche: das Mitarbeitervertretungsrecht, die kirchliche Alters- und Zusatzversorgung, beschäftigungsfördernde Maßnahmen.

„Dritter Weg“

Das kirchliche „Tarifrecht“ ist kein eigentliches Tarifrecht, welches notfalls in Arbeitskämpfen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt wird. Es kommt auf dem sogenannten „Dritten Weg“ zu Stande. In Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die paritätisch mit Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und der kirchlichen Mitarbeiter besetzt sind, wobei letztere durchaus auch Vertreter von Gewerkschaften sein können, werden ohne Streik und Arbeitskampf die im kirchlichen Bereich geltenden Tarife (Arbeitsrechtsregelungen) mehrheitlich beschlossen. Dabei lehnen sich die von den kirchlichen Arbeitsrechtsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen bisher – ähnlich wie das Recht des kirchlichen Dienstes - an das Tarifrecht des staatlichen öffentlichen Dienstes an.

Zusammenarbeit in der UEK

Für unsere Landeskirche zuständig ist die Arbeitsrechtliche Kommission der UEK, in der sich seinerzeit die östlichen Gliedkirchen der EKD zusammengeschlossen hatten. Landeskirchlicher Dienstgebervertreter ist der Dezernent. Vertreter der Mitarbeiter der Landeskirche war lange Jahre Herr Köhn, der dieses Amt wegen seiner neuen Aufgabe als büroleitender Beamter im Landeskirchenamt aufgibt. Seine Nachfolgerin bzw. sein Nachfolger wird von der Gesamtmitarbeitervertretung unserer Landeskirche benannt. Die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission hatte bisher die Kirchenkanzlei der UEK. Wegen deren bevorstehender Auflösung hat das Kirchenamt der EKD bereits im Sommer die Geschäftsführung fortgeführt. Auch diese Zusammenarbeit mit anderen östlichen Gliedkirchen der UEK im Bereich des Arbeitsrechts ist für unsere kleine Kirche von besonderer Bedeutung.

Höhe der Vergütungen

Die Höhe der Vergütungen ist durch den Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission 78/05 vom 24.11.2005 geregelt. Danach gelten die aus dem Jahre 2005 stammenden Vergütungstabellen mit dem im Jahr 2005 erreichten Bemessungssatz von 92,5% der BAT Westvergütung bis zu Ende des Jahres 2007 weiter. In den Jahren 2006 und 2007 erhalten die Mitarbeiter wie im staatlichen öffentlichen Dienst jeweils Einmalzahlungen in Höhe von 300,- EUR. Dies bedeutet eine jährliche Belastung von ca. 1%.

Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Zentrales aktuelles Thema in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist die Frage einer Übernahme des neuen Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) in unseren Bereich. Mit dem TVöD wurde der seit langer Zeit im staatlichen öffentlichen Dienst geltende und in den letzten Jahren als nicht mehr zeitgemäß kritisierte Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) durch ein neues Tarif- und Bezahlungssystem ersetzt.

Im Bericht des letzten Jahres wurde über die Inhalte des TVöD und die Grundsatzfragen der Übernahme dieses Tarifvertrags oder der Einführung einer eigenen davon losgelösten kirchenspezifischen Arbeitsrechtsregelung ausführlich geschildert. Hierauf wird verwiesen.

Unsere Arbeitsrechtlichen Kommission hat inzwischen eine Arbeitsgruppe aus Dienstgeber- und Mitarbeitervertretern gebildet, die Einzelfragen prüft. Die Skepsis der Mitarbeitervertreter gegenüber einer von der für den staatlichen öffentlichen Dienst losgelösten kircheneigenen Regelung ist unübersehbar. Daneben arbeitet eine ebenfalls paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der östlichen Gliedkirchen unter Moderation der EKD an einer möglichst einheitlichen Vorlage für die hiesigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Weitgehend einig ist man sich über allgemeine Regelungen im Sinne eines „Manteltarifvertrags“. Ebenso besteht Einigkeit, von der generellen Einführung einer Leistungskomponente bei der Bezahlung der Mitarbeiter abzusehen. Erörterungsbedarf besteht jedoch weiter zu der Frage, ob und wie vom TVöD abweichend Kinder im Rahmen der Vergütung berücksichtigt werden sollen. Offen sind weiter wichtige Kernfragen wie das Eingruppierungssystem und die diesem zugeordneten Vergütungstabellen sowie die dazugehörigen Übergangs- und Besitzstandsregelungen. Hier stehen die Konzepte des TVöD und der von der EKD als kirchenspezifische Regelung erarbeiteten Kirchlichen Arbeits- und Dienstvertragsordnung (KADO) einander gegenüber. Inwieweit es gelingt, bei unterschiedlichem Mitarbeiter- und Dienstgeberinteresse und teilweise unterschiedlichen Standpunkten in den Kirchen einen gemeinsamen Vorschlag zu machen, ist offen. Offen ist auch, welche der beiden Regelungen eine größere Entlastung kirchlicher Personalhaushalte zur Folge hätte. Sicher scheint jedenfalls zu sein, dass sowohl der TVöD als auch die KADO leicht unter dem Niveau des bisherigen BAT liegen.

Für den Bereich unserer Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK besteht mit Blick auf den Zeitpunkt des Auslaufens der derzeit noch geltenden Arbeitsrechtsregelung kein Entscheidungsdruck. Es könnten jedoch in der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 23.11.2006 auf Grundlage von bis dahin vorliegenden Arbeitsergebnissen der Arbeitsgruppen erste Entscheidungen über den zukünftigen Weg im Arbeitsrecht getroffen werden, mit deren Hilfe ab dem 1.1.2008 geltende Regelungen vorbereitet werden könnten.

Neuwahl der Mitarbeitervertretungen

Im ersten Quartal 2006 wurden neue Mitarbeitervertretungen gewählt, da die vierjährige Amtszeit der 2002 gewählten Mitarbeitervertreter mit dem 30. April auslief. Die Wahlen erfolgten ohne nennenswerte Probleme. Zu danken ist den Kandidaten, die sich für das zusätzliche Aufgabe zur Verfügung gestellt habe.

In unserer Landeskirche bestehen auf landeskirchlicher Ebene die Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst, in die jeder Kirchenkreis einen Vertreter oder eine Vertreterin entsendet und die Mitarbeitervertretung des Landeskirchenamts mit den ihm zugeordneten Dienststellen. In den Kirchengemeinden sind dort Mitarbeitervertretungen zu wählen, wo mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigt werden. Dies ist insbesondere in Kirchengemeinden mit Kindergärten der Fall.

Arbeitsgelegenheiten in Kirchengemeinden

Die Landeskirche hatte sich bis ins Jahr 2005 über vier Jahre hinweg an dem Programm „Aktiv zur Rente“ beteiligt und zusammen mit den Kirchengemeinden über 80 von der Arbeitsverwaltung und vom Land Sachsen – Anhalt geförderte Arbeitsplätze für ältere, über 55jährige Langzeitarbeitslose geschaffen. Wegen der Hartzgesetzgebung und des damit verbundenen Wegfalls der bisherigen Fördermöglichkeiten konnte das Programm nicht in der bisherigen Form fortgesetzt werden.

Mit Hilfe eines besonderen Förderprogramms des Landes ist es jedoch an vielen Stellen gelungen, einen großen Teil der geförderten Arbeitsplätze für arbeitslose Menschen zu erhalten und teilweise auch neue Arbeitsmöglichkeiten in Kirchengemeinden als „Beschäftigungsmöglichkeiten nach SGB III“ (sogenannte Ein-Euro-Jobs) zur Verfügung zustellen. Ziel ist es weiterhin, den von Arbeitslosigkeit Betroffenen im kirchlichen Bereich eine sinnvolle und im Rahmen unserer Möglichkeiten gut begleitete Arbeitsmöglichkeit zu bieten und gleichzeitig in unseren Kirchengemeinden wichtige zusätzliche Aktivitäten, etwa im sozialen oder kulturellen Bereich sowie beim Inordnunghalten unserer Grundstücke zu ermöglichen, die ansonsten mangels personeller und finanzieller Ressourcen nicht stattfinden könnten. Die Erfahrungen bei der Durchführung der Maßnahmen in Form von „Ein-Euro-Jobs“ sind in vielen Fällen besser als zunächst befürchtet. Wichtig ist eine gute Betreuung und Anweisung in den Kir-

chengemeinden und insbesondere bei Maßnahmen im sozialen und kulturellen Bereich eine möglichst lange Zuweisungsdauer. Es muss ein Mindestmaß an Kontinuität sichergestellt sein, das bei der Arbeit mit Menschen nötig ist.

Die Struktur des Projektes hat sich verändert. Da die regionalen Jobcenter Ansprechpartner für die Umsetzung der Maßnahmen sind, organisieren sich inzwischen eine ganze Reihe von Kirchengemeinden die verwaltungstechnische Abwicklung der Beschäftigungsmöglichkeiten selbst oder arbeiten mit regionalen Beschäftigungsgesellschaften zusammen. Viele Kirchengemeinden benötigen aber weiter die Hilfe des Landeskirchenamts. Von dort aus werden derzeit über 30 Mitarbeiter in den Kirchengemeinden abgerechnet. Die Personalkosten der zu 50% angestellte Mitarbeiterin in der Verwaltung werden über die einzelnen Maßnahmen refinanziert.

3. Grundstücksangelegenheiten

Die Kirchengemeinden unserer Landeskirche haben einen für unsere kleine Landeskirche relativ umfangreichen Grundbesitz. Nur ein kleiner Teil (etwa 3%) dient z. B. als Pfarrhaus, Kirch- oder Friedhofsgrundstück unmittelbar kirchlichen Zwecken. Der allergrößte Teil dient als „Pfarr- oder Kirchenacker“ dazu, Einnahmen für die kirchliche Arbeit zu erzielen. Die Einnahmen aus dem Pfarrvermögen dienen der Besoldung der Pfarrfrauen und Pfarrer und die Einnahmen aus dem Kirchenvermögen der Finanzierung der Aufgaben der Kirchengemeinden. Die Einnahmen aus dem Grundbesitz konnten in den letzten Jahren erheblich gesteigert werden und sind inzwischen ein wichtiges Standbein zur Absicherung der kirchlichen Haushalte geworden.

Die Verwaltung des kirchlichen Grundbesitzes ist grundsätzlich Sache der Kirchengemeinden, die Eigentümer der meisten Grundstücke sind. Die Kirchengemeinden können bei der Erfüllung dieser Aufgabe die Hilfe des Landeskirchenamts in Anspruch nehmen. Dies ist im Kirchengesetz über die Grundstücksverwaltung vor gesehen und geschieht in der Praxis häufig in Form von Beratung oder Übernahme von Verhandlungen, etwa mit Pächtern oder Behörden. Mit Blick auf ihre wirtschaftliche Bedeutung unterliegen der Grundstücksangelegenheiten im Übrigen der Aufsicht der Landeskirche. Wichtige Rechtsgeschäfte bedürfen der Genehmigung der Landeskirche.

Bei der Verwaltung des kirchlichen Grundbesitzes geht es insbesondere um die Verpachtung von landwirtschaftlichen Grundstücken, die Vermietung von Wohnungen in kirchlichen Häusern, die Veräußerung von Grundstücken und Häusern, die nicht mehr für unmittelbare kirchliche Zwecke benötigt werden oder die als Baugrundstücke zur Verfügung gestellt werden sollen. Dies geschieht nach der Kirchlichen Verwaltungsordnung und dem Kirchengesetz über die Grundstücksverwaltung grundsätzlich durch Vergabe von Erbbaurechten oder Tauschverträge und nur in Ausnahmefällen durch einen Grundstücksverkauf. Von Bedeutung sind sämtliche Fragen rund um das Grundstück wie z. B. Nachbarschaftsfragen, Fragen wie die Einräumung von Leitungsrechten, der Straßenbau und die wichtige Frage der Prüfung und Zahlung von Anliegerbeiträgen. Weitere Arbeitsbereiche sind schließlich das kirchliche Friedhofswesen und die Verwaltung des Kirchenwalds, die in unserer Landeskirche durch die Kirchliche Waldgemeinschaft erfolgt. Der Dezernent arbeitet im Vorstand der kirchlichen Waldgemeinschaft mit.

Pfarrstelleneinnahmen

Die Einnahmen aus Pfarrvermögen, d.h. insbesondere die Pfarrstelleneinnahmen, sind im Entwurf des Haushaltsplans 2007 mit 951.100,- Euro veranschlagt. Gegenüber dem Ansatz aus dem Vorjahr bedeutet das einen Anstieg von ca. 8%. Da ca. 75% der Grundstücke in der Landeskirche dem Pfarrvermögen zuzuordnen sind, dürften im Bereich des Kirchenvermögens mit weiteren Einnahmen von über 315.000,- Euro zu rechnen sein.

Den Einnahmen aus dem Pfarrvermögen stehen als Ausgaben für den Gemeindepfarrdienst insgesamt 2.193.200,- Euro gegenüber. Dies bedeutet, dass inzwischen 43% der im Haushaltsplan ausgewiesenen Ausgaben für den Gemeindepfarrdienst mit Einnahmen aus Grundstücken gedeckt werden. Dies ist – auch wenn man berücksichtigt, dass nicht alle Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche im Gemeindepfarrdienst tätig sind und die Versorgungsbeträge für den Gemeindepfarrdienst noch hinzukommen - ein hoher Anteil. Im vor zehn Jahren verabschiedeten Haushaltsplan für das Jahr 1997 gab es noch ein Abdeckungsgrad von etwa 15 % bei veranschlagten Einnahmen aus dem Pfarrvermögen in Höhe von 970.000,- DM (495.953,- Euro) und entsprechenden Ausgaben für den Gemeindepfarrdienst von 6.458.000,- DM (3.301.923, Euro). Die Einnahmen aus Grundstücken werden in den nächsten Jahren nicht mehr so ansteigen können wie in den 90er Jahren.

Pachteinnahmen

Sie bestehen zum größten Teil aus Pächten für landwirtschaftlich genutzte Grundstücke. Die Pächte sind in den 90er Jahren deutlich gestiegen und befinden sich derzeit auf stabilem hohem Niveau. Sie werden aller Voraussicht nach auch bei Berücksichtigung einer eher rückläufigen Förderung der Landwirtschaft in der EU nicht weiter steigen.

Erbbauzinseinnahmen

Neben den Pächten sind Erbbauzinsen eine wichtige Einnahme. Sie werden für Grundstücke erzielt, die vom kirchlichen Grundstückseigentümer zur Wohnbebauung oder zur gewerblichen Bebauung zur Verfügung gestellt wurden. In den Erbbaurechtsverträgen sind Anpassungsklauseln vorgesehen. Sie ermöglichen immerhin eine Anpassung der Erbbauzinsen an die Steigerung der Lebenshaltungskosten. Im Jahre 2005 hat die Grundstücksabteilung des Landeskirchenamts fällige Erbbauzinsanpassungen für die Kirchengemeinden mit Wirkung ab 1.1.2006 geltend gemacht. Insbesondere im Bereich von gewerblichen Erbbaurechten hat es dabei immer wieder Problemfälle gegeben.

Pächte für WEA

Ein Einnahmequelle, welche die Gesamteinnahmen am stärksten hat anwachsen lassen, sind Pächte aus Grundstücken, die zur Aufstellung von Windenergieanlagen (WEA) verpachtet wurden. In den letzten 7 Jahren sind auf kirchlichen Grundstücken insgesamt 19 WEA aufgestellt worden. Davon stehen die Pächte von 4 WEA dem Kirchenvermögen zu. Die Pächte der letzten 5 Anlagen werden im Jahre 2006 voll haushaltswirksam. Derzeit besteht Aussicht, dass noch zwei weitere WEA errichtet werden und zu Einnahmesteigerungen führen. Damit ist dann wohl ein Ende dieser außerordentlichen Möglichkeit von Einnahmesteigerungen erreicht.

Wiederanlage von Entschädigungen

Neben den genannten laufenden Einnahmen gibt es immer wieder auch einmalige Einnahmen, die aus Entschädigungen für Wertverluste von Grundstücken insbesondere durch die Einräumung von Dienstbarkeiten für Leitungsrechte aber auch als Wertausgleich bei Tauschverträ-

gen zu zahlen sind. Dies Entschädigungen, die bei Grundstückstauschverträgen nicht unbedeutend sein können, werden in der Regel nicht haushaltswirksam. Sie sind nach der Kirchlichen Verwaltungsordnung für das jeweilige Zweckvermögen wieder in Grundbesitz anzulegen, damit mit dem Grundbesitz langfristig und nachhaltig weitere Einnahmen zur Finanzierung der kirchlichen Aufgaben erzielt werden können.

4. Urheberrecht

In diesem Bereich geht es um die Beratung von kirchlichen Mitarbeitern und das Verfolgen der Entwicklung der Angebote der EKD. Da Urheberrechtsfragen insbesondere im Bereich der Kirchenmusik von Bedeutung sind, geschieht dies in Zusammenarbeit mit DII und der im Bereich der Kirchenmusik tätigen Mitarbeiter.

Die EKD hat für die wichtigsten kirchlichen Veranstaltungen mit den Verwertungsgesellschaften, welche die Interessen der Urheber vertreten, Pauschalverträge abgeschlossen. Nach den Verträgen ist die Nutzung von urheberrechtsgeschützten Werken bei diesen Veranstaltungen durch eine Gebühr, die die EKD pauschal für alle Gliedkirchen zahlt, abgegolten. Zu nennen sind der Vertrag über die Aufführung von Musikwerken in Gottesdiensten und kirchlichen Feiern, der Pauschalvertrag über die Wiedergabe von Musikwerken bei Kirchenkonzerten und Veranstaltungen und der Gesamtvertrag über das Vervielfältigen/Fotokopieren von Liedern. Auch wenn der wesentliche Inhalt der Verträge den betroffenen Mitarbeitern bekannt ist und beachtet wird, ergeben sich im konkreten Fall immer wieder Rückfragen.

5. Verfassung und Rechtsordnung der Landeskirche

Dezernat III begleitet auf Grund dieser Zuständigkeit den Verfassungs- und Rechtsausschuss und ist in die Vorbereitung von Gesetzesvorhaben eingebunden. Dieser hat sich vorgenommen erneut an den Wahlgesetzen der Landeskirche, an einer neuen Gemeindeordnung und an der Überarbeitung nicht mehr aktueller Regelungen der Kirchenverfassung zu arbeiten.

6. Rechtliche Begleitung der theologischen Dezernate

Das Dezernat begleitet die theologischen Dezernate insbesondere in personalrechtlichen Fragen. Im letzten Jahr ergab sich dies vor allem bei der Umsetzung der im Kirchengesetzes über

die Pfarr- und Mitarbeiterstellen vorgesehenen Stelleneinsparungen. Im Einzelnen wird hierüber von den für die jeweiligen Mitarbeitergruppen zuständigen Dezernaten berichtet.

Ein Ergebnis der Begleitung von Dezernat II ist auch der in dieser Tagung vorgelegte Entwurf eines Kirchengesetzes über die Trauagende.

7. Mitarbeiterinnen

Die vielfältigen Aufgaben des Dezernats könnten ohne zuverlässige Mitarbeiterinnen nicht erfüllt werden. Er wird unmittelbar von Frau Pietsch als Sekretärin unterstützt. Im Bereich des Mitarbeiterrechts sind Frau Meyer mit dem Schwerpunkt öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse und Frau Göricke mit dem Schwerpunkt Arbeitsverhältnisse tätig. Ihre wichtigste Aufgabe ist die Gehaltsabrechnung, die nicht nur für die Mitarbeiter der Landeskirche selbst sondern auch für Mitarbeiter der Kirchengemeinden erledigt wird. In allen Grundstücksangelegenheiten sind Frau Heymer und Frau Rust die Ansprechpartner. Frau Preetz bereut die Maßnahmen für Arbeitslose. Allen Mitarbeiter möchte ich für ihre gute Arbeit auch im vergangenen Jahr herzlich danken.

8. Weiteres

Der Dezernent hat weitere Aufgaben, die nicht im Dezernatsverteilungsplan genannt sind.

Die umfangreichste Aufgabe ist die Tätigkeit als einer der Administratoren des Leopolddankstifts in Dessau. Die selbstständige kirchliche Stiftung ist in der Altenhilfe tätig und hat ein umfangreiches Grundvermögen, das es zu verwalten gilt. Seit etwa anderthalb Jahren beschäftigt sich das Stift zusammen mit dem Diakonissenkrankenhaus Dessau und anderen Partnern eingehend damit, in Dessau ein stationäres Hospizes zu errichten. Derzeit sieht es so aus, als ob das Projekt in die Tat umgesetzt werden kann. Die Finanzierung ist mit Hilfe von Fördermitteln der ARD – Fernsehlotterie „Ein Platz an der Sonne“ und beträchtlichen Eigenmitteln möglich und die Stadt Dessau hat kürzlich die Baugenehmigung für ein auch architektonisch anspruchsvolles Gebäude mit 8 Hospizplätzen erteilt.

Der Dezernent ist außerdem Mitglied im Vorstand der Kanzler von Pfau'schen Stiftung in Bernburg, einer ebenfalls selbstständigen kirchlichen Stiftung, die ebenfalls vorwiegend in

der Altenhilfe tätig ist. Schließlich arbeitet er im Auftrag des Landeskirchenrates im Beirat des „Bibelturm Wörlitz – eine ökumenische Initiative in Anhalt“ mit.