

Tätigkeitsbericht des Landeskirchenrates
Erstattet vor der Synode der Evangelischen Landeskirche Anhalts

22. Legislaturperiode – 4. Tagung – 16./17. November 2007

Dezernat III: Oberkirchenrat von Bülow

„O Herr, hilf! O Herr, lass wohlgelingen!“ Psalm 118, 25

Im vorjährigen Bericht aus Dezernat III wurden neben dem Bericht über aktuelle Veränderungen zum besseren Verständnis auch ausführlichere Erläuterungen über Hintergründe und Zusammenhänge der sich im Bereich des Dezernats vollziehenden Tätigkeiten gegeben. Insoweit sei auf den Vorbericht verwiesen.

Der diesjährige Bericht befasst sich mit folgenden Bereichen:

1. Recht des Kirchlichen Dienstes
2. Kirchliches Mitarbeiterrecht
3. Grundstücksangelegenheiten
4. Sonstiges

1. Recht des Kirchlichen Dienstes

Strukturreform im staatlichen öffentlichen Dienst

Im Vorbericht wurde auf der Strukturreform im staatlichen öffentlichen Dienst eingegangen, die auf die entsprechend staatlichem Recht durch Kirchengesetz geregelten Dienstverhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen Auswirkungen haben wird. Immer wieder herausgestellt wird dabei die Frage der Vergütung von Leis-

tung. Eine weitere wichtige Frage ist die weitere Entwicklung der Besoldungen, für die nach der Föderalismusreform im staatlichen Bereich nicht mehr allein der Bund sondern auch die Bundesländer zuständig sind. Zu diesen Grundsatzfragen gibt es auf gesamtkirchlicher Ebene folgende Entwicklung:

Die Problematik der Anerkennung und Förderung von Leistung wurde in einer Ausarbeitung der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD und in der Kirchenkonferenz der EKD behandelt. Dabei ist die Notwendigkeit einer besonderen kirchengemäßen Antwort auf die im staatlichen öffentlichen Dienst eingeführten leistungsbezogenen Besoldungselemente herausgestellt worden. Im kirchlichen Bereich soll insbesondere für den Pfarrdienst der Schwerpunkt der zu ergreifenden Maßnahmen nicht in pekuniären Leistungsanreizen bestehen. Gute Leistungen der Pfarrerinnen und Pfarrer sollen im Rahmen einer planvollen Personalentwicklung anerkannt und gefördert werden. Empfohlen werden der verstärkte Einsatz und die Weiterentwicklung bewährter Instrumente, die tätigkeitsbezogene Rückmeldungen ermöglichen, wie etwa Personalentwicklungsgespräche, Visitationen, der Ausbau von Fort- und Weiterbildungen, die Beschreibung und Bewertung von Stellen und objektive Auswahlverfahren.

Zur Frage der weiteren Entwicklung der Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamten hat die Kirchenkonferenz der EKD empfohlen, ein Konzept für die Erhaltung gemeinsamer Grundstrukturen im Besoldungs- und Versorgungsrecht der Gliedkirchen der EKD zu erarbeiten. Ein solches Konzept war bisher nicht nötig, weil durch die bisherige Zuständigkeit des Bundes für das Besoldungs- und Versorgungsrecht im staatlichen öffentlichen Dienst, an dem sich die Kirchen orientiert haben, eine einheitliche Struktur vorhanden war. Durch die nunmehr bestehende Zuständigkeit der jeweiligen Bundesländer wird sich das aller Voraussicht nach ändern. Für den kirchlichen Bereich soll um der Vergleichbarkeit des Dienstes in den Gliedkirchen der EKD und mit Blick auf die Ermöglichung eines erwünschten Personalaustauschs eine gemeinsame Grundstruktur gewahrt bleiben.

Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Für seinen Bereich hat der Bund nunmehr den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechtes (Dienstrechtsneuordnungsgesetz) vorlegt. Dieses sieht umfangreiche Änderungen im Bundesbeamtengesetz und im Besoldungs- und Versorgungsrecht vor, die im Jahre 2008 in Kraft treten sollen. Da sich das für uns geltenden Besoldungs- und Versorgungsrecht der UEK am Bundesrecht orientiert, werden die beabsichtigten

Änderungen auch für uns Bedeutung haben und in die für uns geltenden kirchengesetzlichen Regelungen der UEK soweit sie einschlägig sind übernommen werden. Die Einarbeitung der zahlreichen Änderungen des staatlichen Rechts in das kirchliche Recht bedarf noch der Umsetzung. Die Änderungen sollen deshalb in unserem Bereich voraussichtlich erst zum 1. Januar 2009 wirksam werden. Die Vorlagen für das Präsidium der UEK zur Änderung der Pfarr- und die Kirchenbeamtenbesoldungsordnung sowie des Versorgungsgesetzes werden vom Kreis der Besoldungsrechtreferenten der UEK vorbereitet, in dem unsere Landeskirche durch den Dezernenten vertreten ist.

Die für uns wichtigsten Änderungen sind: die Einführung einer neuen Besoldungstabelle, bei der ein Aufstieg nicht mehr nach dem Besoldungsdienstalter sondern nach Erfahrungsstufen erfolgt, die stufenweise Anhebung des Pensionseintrittsalters ab dem Jahre 2012 auf das 67. Lebensjahr entsprechend den bereits geltenden Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, entsprechende Versorgungsabschlagsregelungen und der wirkungsgleiche Nachvollzug von Regelungen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung schon vor drei Jahren zur Absenkung und Sicherung des Rentenniveaus (sog. Nachhaltigkeitsfaktor) eingeführt wurden.. Anders als bei den angestellten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bleibt der kinderbezogene Anteil des Familienzuschlags erhalten und wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts folgend für dritte und weitere Kinder um je 50, - € erhöht.

Einheitliches Disziplinarrecht und Pfarrdienstrecht

Nachdem mit dem Kirchenbeamten-gesetz der EKD eine einheitliche Regelung für alle Gliedkirchen der EKD geschaffen wurde, ist jetzt ein erster Entwurf eines einheitlichen Disziplinarrechtsgesetzes erarbeitet worden, das die bisher unterschiedlichen Regelungen im Bereich der EKD ersetzen soll. Das Disziplinarrecht dient dazu Dienstpflichtverletzungen von Pfarrern und Pfarrerinnen sowie Kirchenbeamten zu ahnden. Ziel ist es, das neue Recht der EKD - Synode im Jahre 2009 vorzulegen.

Die Arbeiten zur Schaffung eines neuen einheitlichen Pfarrdienstrechtes der EKD stehen noch am Anfang. Ziel ist es hier für die EKD - Synode im Jahre 2012 eine Vorlage zu erarbeiten.

Anhebung der Besoldungen

Die Besoldungen der im öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten wird aller Voraussicht nach durch Beschlussfassung des Präsidiums der UEK ab 1. Januar 2007 von einem Bemessungssatz von derzeit 86% (Bundesbesoldung West) auf 87% angehoben.

Damit wurde der Bemessungssatz in den letzten Jahren beständig von Jahr zu Jahr um einen Prozentpunkt erhöht. Die Besoldung im Bereich der östlichen UEK Kirchen liegt aber dennoch weiter im unteren Bereich auch der östlichen Gliedkirchen der EKD, wo zum Teil wie im staatlichen öffentlichen Dienst in den neuen Bundesländern ein Bemessungssatz von 92,5% erreicht ist. Bei der Einführung der neuen Besoldungstabelle im Jahre 2009 sind weitere Anhebungen der Besoldung bzw. Steigerungen der Personalkosten zu erwarten.

Mietbeihilfe für Vikare

Durch Ordnung des Landeskirchenrates wurde eine Regelung für Mietbeihilfen für Vikare geschaffen. Danach kann auf Antrag eine Mietbeihilfe für eine Wohnung mit einer Regelgröße von 40 m² Wohnfläche in Abhängigkeit vom ortsüblichen Mietwert und dem Familieneinkommen gewährt werden. Die Ordnung entspricht inhaltlich der seit einiger Zeit in der EKM geltenden Regelung.

2. Kirchliches Mitarbeiterrecht

Neue Kirchliche Arbeitsvertragsordnung

Im Vorbericht wurde über die Frage der Übernahme des neuen Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) für die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten kirchlichen Mitarbeiter und den vor einem Jahr erreichten Sachstand berichtet. Inzwischen sind die wesentlichen Entscheidungen getroffen. Die Arbeitsrechtliche Kommission der UEK hat mit Beschlüssen vom 28. Juni 2007 eine neue Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) und das dazugehörige Überleitungsrecht verabschiedet. Die neue Kirchliche Arbeitsvertragsordnung kann dann zum 1. Januar 2008 in Kraft treten.

Die neue KAVO beruht auf einer Vorlage, die von der paritätisch zusammengesetzten Arbeitsgruppe der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der östlichen Gliedkirchen der EKD und dem Kirchenamt der EKD erarbeitet wurde und die Grundlage der Beschlussfassung in allen Arbeitsrechtlichen Kommissionen der östlichen Gliedkirchen der EKD wurde. Damit konnte das Ziel erreicht werden, weiterhin in den östlichen Gliedkirchen der EKD durch möglichst übereinstimmende Beschlussfassung in den jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ein möglichst einheitliches kirchliches Arbeitsrecht zu haben. Dies ist inzwischen in fast allen Arbeitsrechtlichen Kommissionen geschehen. Der Dezernent hat in der paritätischen Arbeitsgruppe mitgearbeitet und ist Dienstgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK.

Inhaltlich lehnt sich die neue KAVO deutlich an die Regelungen des TVöD an. Dies gilt zunächst für die allgemeinen Regelungen im Sinne eines Manteltarifvertrags wie etwa: Probearbeitsverhältnis, allgemeine Arbeitsbedingungen wie Nebentätigkeit oder Verschwiegenheitspflicht, Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, Krankheit, Urlaub, Arbeitsbefreiung oder Kündigung. Hier entspricht das neue, zum Teil einfacher formulierte Recht in vielen Punkten dem bisher Gekannten. In den Mantelteil der KAVO eingearbeitet sind die Jahressonderzahlung, die den Mitarbeitern bisher auf Grundlage einer besonderen Regelung gewährt wird und ab dem Jahre 2010 50% eines Monatsentgelts betragen soll und die bisher ebenfalls auf Grundlage einer eigenen Regelung zu zahlenden vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 6,65 € monatlich.

Völlig neu ist das Entgeltsystem, das im Wesentlichen dem TVöD entspricht. Auch in der neuen KAVO wird nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach ihrer jeweiligen Tätigkeit in 15 Entgeltgruppen eingruppiert. Die unterste Entgeltgruppe E 1 ist gegenüber der bisherigen untersten Vergütungsgruppe abgesenkt. Die bisherige höchste Vergütungsgruppe I ist von den Entgeltgruppen nicht erfasst. Ein Wechsel der Gruppe ist nur bei einer anderen Tätigkeit möglich. Die bisher möglichen und teilweise heftig kritisierten Bewährungsaufstiege zwischen den Entgeltgruppen entfallen. Innerhalb der Entgeltgruppen gibt es einen Aufstieg in fünf oder sechs Erfahrungsstufen. Dabei erfolgt der Aufstieg in den unteren Stufen schneller als in den oberen Stufen, weil davon ausgegangen wird, dass die Erfahrung in den ersten Berufsjahren schneller zunimmt. Die bisherige Einstufung innerhalb der Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen entfällt.

Den Entgeltgruppen zugeordnet ist eine Entgelttabelle. Deren Werte sind auf dem Niveau einer finanziellen Gesamtbelastung von 95% BAT zum Stichtag 30.9.2005 berechnet. Der sogenannte „Tabellenentgelt“ entspricht grundsätzlich der monatlichen Vergütung. In die Tabelle eingerechnet sind die bisherige allgemeine Zulage und teilweise der bisherige Ortszuschlag. Der familienbezogene Bestandteil des Ortszuschlags entfällt, mit dem bisher der Familienstand und die Anzahl der Kinder des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin bei der Vergütung berücksichtigt wurden. Dieser wird allerdings für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Stichtag 31.12.2007 beschäftigt sind, wie bisher als Besitzstand weitergewährt.

In welcher neuen Entgeltgruppe und in welcher Stufe sich die jetzt noch in den alten Vergütungsgruppen eingruppierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am 1. Januar 2008 wiederfinden werden, ergibt sich aus einer besonderen Überleitungsregelung. Diese ist ebenfalls dem TVöD nachgebildet. Durch eine detaillierte Überleitungstabelle und die Berechnung eines individuellen Vergleichsentgelts wird sichergestellt, dass keine finanziellen Nachteile eintreten können. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Entgelte über die Personalabteilung des Landeskirchenamtes abgerechnet werden, erhalten von ihr rechtzeitig vor dem Systemwechsel am 1. Januar 2007 eine entsprechende Mitteilung.

Am Gesamtwerk fehlt noch eine neue Eingruppierungssystematik, mit der die neuen Entgeltgruppen den jeweiligen konkreten Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet werden. Dies entspricht insoweit auch der Situation im staatlichen öffentlichen Dienst. Folge ist, dass ab 2008 neu eingestellte Mitarbeiter vorerst in die Vergütungsgruppen der alten KAVO eingruppiert werden müssen, um dann nach dem Überleitungsrecht einer der neuen Entgeltgruppen zugeordnet zu werden. Die Arbeitsrechtsreferenten der östlichen Gliedkirchen der EKD sind gerade dabei mit Hilfe des Kirchenamts der EKD einen Entwurf von Tätigkeitsmerkmalen, die den neuen Entgeltgruppen zugeordnet sind, für alle im kirchlichen Bereich wichtigen Tätigkeiten zu erarbeiten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Seit Beginn dieses Jahres ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Mit Hilfe dieses Gesetzes sollen Benachteiligungen von Beschäftigten in der Arbeitswelt aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltan-

schauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert werden. Um zu erreichen, dass die Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen eingehalten werden, sind alle Arbeitgeber verpflichtet ihre Mitarbeiter und die in ihrem Bereich tätigen Vorgesetzten umfassend über die neuen Schutzvorschriften zu informieren.

Die EKD hat in Zusammenarbeit mit dem Verband der Diözesen dankenswerterweise eine Lernsoftware erarbeitet, mit der kirchliche Arbeitgeber ihre Informationspflicht in guter und einfacher Weise erfüllen können. Die Lernsoftware wird unter „www.agg-schule.de“ ins Internet gestellt und kann bei Interesse auch von Synodalen eingesehen werden.

„Loyalitätsrichtlinie“

Mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang zu sehen ist durchaus auch die sogenannte „Loyalitätsrichtlinie“, die auf der vorläufigen Tagesordnung dieser Tagung der Landessynode steht. Mit der Übernahme der Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit im kirchlichen und diakonischen Bereich wird auch vor dem Hintergrund der Gesetzgebung zur Verhinderung von Diskriminierungen klargestellt, welche Besonderheiten im kirchlichen Dienst bei der Anstellung und Tätigkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu beachten sind.

3. Grundstücksangelegenheiten

Pfarrstelleneinnahmen

Der Ansatz im Haushaltsplan für 2008 ist mit 970.000, - € veranschlagt. Stellt man die Pfarrstelleneinnahmen der Summe sämtlicher Ausgaben für den Gemeindepfarrdienst in Höhe von 2.072.500, - € gegenüber, ergibt sich ein Anteil der Pfarrstelleneinnahmen von ca. 47 % an diesen Ausgaben. Damit hat sich die Relation, die im Vorjahr 43% betrug, weiter auf 50% hin entwickelt. Der Grund ist allerdings in einem deutlichen Rückgang der veranschlagten Kosten des Gemeindepfarrdiensts und einem nur leichten Anstieg der Pfarrstelleneinnahmen zu sehen.

Die Pfarrstelleneinnahmen setzen sich im Wesentlichen zusammen aus Pächten für landwirtschaftlich genutzte Grundstücke, Erbauzinsen aus der Vergabe von Erbbaurechten, Pächten für Standorte von Windenergieanlagen und sonstigen kleineren Pacht- und Mieteinnahmen.

Wie der Anstieg der Gesamteinnahme zeigt, kommt es im Einzelfall immer wieder zu Einnahmeverbesserungen. Diese sind auf die meist sehr sorgfältige Pflege der Verträge durch engagierte Gemeindegemeinderäte zurück zu führen, die oft in Zusammenarbeit und mit Hilfestellung der Grundstücksabteilung des Landeskirchenamtes erfolgt. Allen Beteiligten sei für die Mühe und Arbeit im Kleinen herzlich gedankt.

Kommunalabgaben

Dass Grundbesitz auch mit Kosten verbunden sein kann, zeigt sich deutlich an den Bescheiden, mit denen Abwasserzweckverbände und Kommunen kommunale Abgaben für die Herstellung und den Ausbau von Kanalisation und Straßen auf die Kirchengemeinden umlegen. Hierauf wurde in den Vorberichten eingegangen (vergl. Berichte 2002 und 2004). Die Prüfung solcher Bescheide ist nach wie vor arbeitsaufwendig. Eine Reihe von Problemfällen konnte meist in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Kommunen und Verbänden im Sinne der Kirchengemeinden geklärt werden.

Zu betonen ist aber auch, dass der größte Teil der Bescheide zu Recht ergeht. Mit Pfarrhäusern bebaute Grundstücke sind wie andere Grundstücke, die mit Wohnhäusern bebaut sind, beitragspflichtig. Eine grundsätzliche Beitragspflicht besteht auch für mit Kirchen bebaute Grundstücke. Hier ergeben sich aber immer wieder Besonderheiten.

Straßenbaumaßnahmen

In Einzelfällen gab es im letzten Jahr bei der Durchführung von Straßenbaumaßnahmen Probleme, weil diese nicht angemessen mit den Gemeindegemeinderäten abgestimmt waren und Interessen der Kirchengemeinden nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Die Baumaßnahmen wurden in der Folge von den Trägern der Straßenbaulast recht hemdsärmelig durchgeführt. Hier ist es wichtig, rechtzeitig auf den Abschluss von Bauerlaubnisverträgen zu dringen und eventuell auch auf die Berücksichtigung von im jeweiligen Vertragsmuster nicht enthaltener Punkten zu bestehen.

Tausch von Grundstücken

Derzeit gibt es in zwei Kirchengemeinden Fälle eines größeren Grundstückstausches. In Drossa erweitert das dortige Kieswerk seinen Abbau. Dazu benötigt es ein Ackergrundstück, unter dem sich Kies befindet, der dem Kieswerk bereits als sogenannter bergfreier Bodenschatz gehört. Eine ähnliche Problematik gibt es für die Kirchengemeinde in Altenburg im Zusammenhang mit dem Kalksteinabbau des Zementwerks.

Der beabsichtigte Tausch erfolgt in diesen Fällen, in denen die Veräußerung der kirchlichen Grundstücke unumgänglich ist, auf Grundlage von ordentlichen Verkehrswertgutachten und mit Übernahme sämtlicher Kosten einschließlich einer Entschädigung für den Wegfall der Steuerfreiheit von Pfarrland.

Friedhofsangelegenheiten

In diesem Bereich kommt es in letzter Zeit vermehrt zu Anfragen. Dies zeigt auch, dass das in der Frühjahrstagung der Landessynode aufgegriffene Thema der Trauerkultur immer wieder auf kirchlichen Friedhöfen unserer Kirchengemeinden aktuell wird.

Neben Gebührenfragen betreffen die Anfragen insbesondere die Einrichtung von Urnengemeinschaftsanlagen und die sogenannte „grüne Wiese“. Daneben geht es einerseits um die Abgabe und Schließung von Friedhöfen und andererseits aber vermehrt auch um die Wiederbelebung von kirchlichen Friedhöfen. Zum Teil muss dabei auf lange zurück liegende Vorgänge zurückgegriffen werden, die in den Akten der Kirchengemeinden oder der Landeskirche auch meist zu finden sind. Ein lohnendes Thema könnte auch die Frage von Kooperation sein und zwar zwischen einzelnen Kirchengemeinden zur gemeinsamen Aufgabenerfüllung oder mit Partnern, die Dienstleistungen zur Verfügung stellen.

Zum 21. Januar 2008 haben wir all diejenigen zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen, die mit kirchlichen Friedhöfen zu tun haben. Behandelt werden sollen die angesprochenen Themen.

Haus Bergstraße in Gernrode

Im Haus Bergstraße in Gernrode hat die Landeskirche bis in das Jahr 1998 ein Freizeit- und Rüstzeitheim betrieben, welches zugunsten des seinerzeit neu hergerichteten Cyriakusheim geschlossen wurde. Grund war der damals schon schlechte Bauzustand, der eine Renovierung zu von der Landeskirche nicht tragbaren Kosten notwendig gemacht hätte. Seit der Aufgabe des Heimbetriebs soll das Grundstück wirtschaftlich verwertet werden, was trotz zahlreicher Versuche und der Einschaltung mehrerer Projektentwickler bisher nur für einen kleineren, mit einem neueren Einfamilienhaus bebauten Teil des Grundstücks gelungen ist.

Bei dem Grundstück handelt es sich um ein besonderes Grundstück. Es befindet sich in Gernrode zwar in zentraler und schöner Lage und wird von manchem als Filetstück bezeichnet. Auf ihm befinden sich aber auch denkmalgeschützte und nur mit hohem Aufwand sanierbare Fachwerkgebäude. Das Küsterhaus reicht bis in 14. Jahrhundert zurück und das ehemalige Pfarrhaus stammt aus der Barockzeit. Durch seine lange Nutzung als kirchliches Heim und als ehemaliges Pfarrhausgrundstück wird es immer noch als Grundstück wahrgenommen, für dessen Nachnutzung „die Kirche“ verantwortlich ist. Nachdem vor anderthalb Jahren das Projekt eines interessierten Investors an schwerwiegenden Einwänden des Denkmalschutzes scheiterte, haben wir uns entschlossen, einen bisher im kirchlichen Bereich sehr erfolgreich arbeitenden Projektentwickler einzuschalten. Dieser soll in Zusammenarbeit mit der Denkmalschutzbehörde ein umsetzbares Projekt erarbeitet. Dieses soll die Errichtung von Wohnungen für alte Menschen beinhalten. Der Bedarf für solche Wohnungen ist in Gernrode gegeben.

4. Sonstiges

Rechtsordnung der Landeskirche

Nach entsprechender Beratung im Verfassungs- und Rechtsausschuss ist vorgesehen eine Rechtsammlung für die Landeskirche auf einer noch einzurichtenden Projektstelle zu schaffen. Gedacht ist an eine Honorartätigkeit oder an eine befristete Teilzeitbeschäftigung einer juristischen Fachkraft.

Rechtliche Begleitung der Theologischen Dezernate

Es gab insbesondere in zahlreichen Personalangelegenheiten eine gute Zusammenarbeit mit den federführenden Dezernaten D I und D II. Im Zuständigkeitsbereich von D III wurden unter anderem drei arbeitsgerichtliche Verfahren betreut.

Hospizprojekt des Leopolddankstifts

Als Administrator des Leopolddankstifts ist der Dezernent für den Bau des stationären Hospiz, das im Vorbericht erwähnt wurde, verantwortlich. Das Projekt, das unter anderem mit Fördermitteln der ARD – Fernsehlotterie „Ein Platz an der Sonne“ unterstützt wird, kommt gut voran. Am 11. Mai fand die Grundsteinlegung mit Hilfe von Kirchenpräsident Klassohn statt. Für den 14. Dezember ist die Inbetriebnahme des Hospizes vorgesehen. Mit dem stationären Hospiz wird eine Lücke in der medizinischen und sozialen Versorgung der Stadt Dessau – Roßlau geschlossen.

Der Betrieb des Hospizes soll durch einen Förderverein unterstützt werden, der sich gerade konstituiert. Dabei soll es nicht nur um finanzielle Hilfe, sondern auch um vielfältige konkrete Hilfen im Ehrenamt gehen.

Mitarbeitende

Nicht vergessen werden sollen die im Dezernat tätigen Mitarbeiterinnen, die unverdrossen und zuverlässig tätig sind und die die vielfältig anfallende laufende Verwaltungsarbeit verrichten. Ihnen sei herzlich gedankt. Ganz herzlich gedankt sei auch Herrn Hensen, dem bisherigen Hausverwalter des Leopolddankstifts, der das angesprochene Hospizprojekt im letzten Jahr seiner Tätigkeit für das Stift bestens betreut und ohne den dieses Projekt vom Stift kaum hätte umgesetzt werden können.