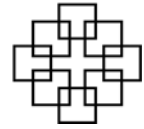


Tätigkeitsbericht des Landeskirchenrates

EVANGELISCHE
Landeskirche
Anhalts



Erstattet vor der Landessynode der Evangelischen Landeskirche Anhalts

5

24. Legislaturperiode – 2. Tagung – 23. bis 24. November 2018

10 Dezernat III.2: Oberkirchenrat Christian Friedrich von Bülow

„Der Mensch wirft das Los; aber es fällt, wie der Herr will.“

Sprüche 16, 33

15

Dieser Bericht ist der erste Bericht, den ich für D III.2 der neu konstituierten Landessynode erstatte. Er enthält neben dem Bericht über aktuelle Veränderungen ausführlichere Hinweise zu den höchst unterschiedlichen Arbeitsbereichen, mit deren Hilfe insbesondere auch die neuen Synodalen mit Hintergründen und Zusammenhängen vertraut gemacht werden sollen.

20

D III.2 ist nach dem Dezernatsverteilungsplan des Landeskirchenrates vom 01.05.2015 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

25

Neben diesen im Dezernatsverteilungsplan genannten Arbeitsbereichen, nehme ich im Auftrag des Landeskirchenrates einige weitere Aufgaben wahr, auf die auch kurz eingegangen werden soll.

30

7. Weitere Aufgaben
8. Vertretung von D III.1
9. Dank

35

1. Recht des Kirchlichen Dienstes

Es geht hier um das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem öffentlich-rechtlichen durch Kirchengesetz geregelten Dienstverhältnis stehen. Dies sind grundsätzlich

40

die Pfarrerinnen und Pfarrer, Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter, Vikarinnen und Vikare und die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten.

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.

Zusammenarbeit in der EKD

Die wichtigsten kirchengesetzlichen Regelungen für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse sind Regelungen, die nicht nur für unsere Landeskirche, sondern auch für alle oder einen großen Teil der anderen Gliedkirchen der EKD gelten. Dazu gehören etwa das Pfarrdienstgesetz (PfDG), in dem der Dienst und die Rechte und Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer grundlegend geregelt sind, das Kirchenbeamtengesetz (KBG), das den Dienst und die Rechte von Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten grundlegend regelt, und das Besoldungs- und Versorgungsgesetz (BVG), worin sich Regelungen zur Besoldung und Versorgung der Ruheständler befinden, die in vielen Punkten auf das nicht einfache Besoldungs- und Versorgungsrecht der Bundesbeamten verweisen. Die Regelungen wurden von den Gliedkirchen der EKD gemeinsam erarbeitet und als EKD-Gesetze verabschiedet. In der Folge werden sie weiter gemeinsam aktualisiert und gepflegt. Für unsere Landeskirche ist diese Rechtsgemeinschaft und Zusammenarbeit mit den anderen Gliedkirchen der EKD wichtig. Eine Pflege dieser Vorschriften in eigener Verantwortung wäre schwerlich möglich. Neben den kirchengesetzlichen Regelungen der EKD gilt für unsere Landeskirche noch Recht der UEK (Union Evangelischer Kirchen in der EKD) und selbstverständlich eigenes Recht unserer Landeskirche, etwa in Gestalt von Ausführungsgesetzen und Durchführungsbestimmungen, mit denen die Besonderheiten in unserer Landeskirche berücksichtigt werden.

Die gemeinsame Arbeit an den genannten Vorschriften geschieht in Konferenzen der Besoldungsrechtsreferenten der EKD und der UEK sowie besonderen Arbeitsgruppen, in denen die aktuelle Entwicklung im öffentlichen Dienstrecht verfolgt und auf Relevanz für unseren kirchlichen Dienst geprüft wird. In diesen Sitzungen wird die Landeskirche durch mich als zuständigen Juristen vertreten. Eine Präsenz der Landeskirche ist unbedingt nötig, um die für die praktische Arbeit in unserer Landeskirche bedeutsame rechtliche Entwicklung in teilweise recht komplexen Rechtsgebieten, die sich ständig verändern, zu verfolgen und unsere Sicht mit einzubringen.

Personalabteilung im Landeskirchenamt

D III.2 zugeordnet ist die Besoldungs- und Personalabteilung. Dort sind zwei Mitarbeiterinnen, Frau Göricke als Leiterin und Frau Röhr, tätig. Eine wesentliche Aufgabe ist die Zahlbarmachung der Gehälter. Hinzu kommt die Begleitung der Personaldezernate. Frau Göricke ist dabei in erster Linie für die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten und Frau Röhr für die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigten (s. dazu 2. Kirchliches Mitarbeiterrecht) zuständig, wobei sich beide gegenseitig vertreten. Die Tätigkeit der beiden Mitarbeiterinnen ist von der Sache her sehr vielseitig und durchaus anspruchsvoll und arbeitsintensiv, da die Landeskirche als Dienstherr und Arbeitgeber in der Personalverantwortung nicht nur für das Landeskirchenamt, sondern auch für den gesamten Pfarrdienst, den gemeindepädagogischen Dienst, den kirchenmusikalischen Dienst und die in unseren Evangelischen Grundschulen tätigen Lehrerinnen und Lehrer steht.

Aktuelle Entwicklung

- 85 Seit der letzten Synode gab es folgende Veränderungen im Bereich des Rechtes des kirchlichen Dienstes:

Flexibilisierung des Eintritts in den Ruhestand

Auf EKD-Ebene wird derzeit an einer Änderung des Pfarrdienstgesetzes gearbeitet, die Möglichkeiten eröffnet, auch nach dem gesetzlich vorgesehenen Ruhestandsalter Dienst zu tun.
90 Der Grund für die beabsichtigte Änderung ist, dass in absehbarer Zeit ein Rückgang des Nachwuchses im Pfarrdienst erwartet wird und die Hoffnung besteht, vakante Stellen, die zeitweise nicht mehr besetzt werden können, mit Pfarrpersonen zu besetzen, die das Ruhestandsalter erreicht haben, aber im Pfarrdienst noch gebraucht werden.

- Gedacht wird dabei an keine verpflichtenden Regelungen, wie etwa eine weitere Anhebung
95 der Altersgrenze, sondern an freiwillige Regelungen. Nach derzeitigem Stand sollen Regelungen eingeführt werden, auf deren Grundlage im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Pfarrperson und Dienstherr bis zum 75. Lebensjahr weiter Dienst geleistet werden kann oder aufgrund derer schon im Ruhestand befindliche Pfarrpersonen wieder reaktiviert werden können oder nach denen Ruheständlern verbindliche und mit einer besonderen Zulage verbundene
100 Beschäftigungsaufträge übernehmen können. Das Gesetzgebungsverfahren in der EKD zur Änderung des Pfarrdienstgesetzes soll im Jahr 2019 stattfinden mit dem Ziel einer Verabschiedung des Änderungsgesetzes durch die EKD-Synode im Herbst 2019 und einem Inkrafttreten zum 01.01.2020. Ob und inwieweit die neuen Regelungen in unserer Landeskirche bedeutsam werden, ist offen, da im Rahmen des aktuellen Verbundprojektes die im
105 Pfarrdienst benötigte Anzahl von Pfarrpersonen bei Nutzung der natürlichen Fluktuation kleiner werden soll.

Pfarrausbildungsgesetz

- Im letzten Bericht wurde über die Überarbeitung des für uns geltenden Pfarrausbildungsgesetzes (PfAG) der UEK berichtet. Es regelt die Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer im
110 Vikariat. Die überarbeitete Fassung des PfAG wurde von der Vollkonferenz der UEK in ihrer Tagung am 4./5. November 2017 wie erwartet verabschiedet und ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten.

Beihilferecht

- Für die im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten gilt die Beihilfeverordnung
115 der UEK, die auf die Beihilfe Regelungen für Bundesbeamte verweist. Wie in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen üblich, sind darin bei Krankheit Beihilfen des Dienstherrn vorgesehen, die zusammen mit einer vom Beschäftigten selbst zu finanzieren Krankenversicherung die Kosten abdeckt. Zum 01.07.2018 wurden die Regelungen der 18. Änderung der Beihilfeverordnung wirksam, die für die Beihilfeberechtigten eine Reihe von Leistungsverbesserungen bei bestimmten Krankheiten mit sich brachte, die auch in gleicher Weise im gesetzlichen
120 Krankenversicherungsrecht eingeführt worden sind. Unsere Beihilfeberechtigten wurden mit Rundschreiben Nr. 25/2018 vom 19.09.2018 über Einzelheiten informiert.

Besoldung

Die Besoldung der im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten richtet sich nach dem BVG der EKD und unserem landeskirchlichen Ausführungsgesetz (BVGAG). Darin ist vorgesehen, dass die Pfarrbesoldung grundsätzlich 90 % der Besoldung eines Bundesbeamten in der Besoldungsgruppe A 13 beträgt. Eine entsprechende Regelung gilt in unserer großen Nachbarkirche, der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. Nach dem Ausführungsgesetz wird die für die Bundesbeamten für 2018 vorgesehene Anhebung um 2,99 % voraussichtlich zum 01.01.2019 wirksam.

Versorgung

Die Versorgung der Ruheständler richtet sich ebenfalls nach dem BVG der EKD und dem für uns geltenden Ausführungsgesetz. Die Versorgung wird von der Evangelischen Ruhegehaltsskasse in Darmstadt (ERK) ausgezahlt, an die wir auch regelmäßig für jeden aktiven Beschäftigten Beiträge zur Absicherung der Versorgungsleistungen zahlen. Die ERK ist eine Kasse über die eine ganze Reihe von Gliedkirchen ihre zukünftigen Versorgungsverpflichtungen abgesichert haben.

Neu in diesem Bereich ist eine im letzten Jahr auf EKD-Ebene erarbeitete Verständigung über eine Versorgungsbeitragsregelung, nach der in Fällen, in denen Beschäftigte einer Kirche vorübergehend in einer anderen Kirche Dienst tun, die andere Kirche an die Heimatkirche einen Versorgungsbeitrag in Höhe von 45 % der Bezüge zahlen muss, um die zukünftige Versorgungsverpflichtung der Heimatkirche einschließlich zukünftiger Beihilfeleistungen abzugelten.

2. Kirchliches Mitarbeiterrecht

Im kirchlichen Mitarbeiterrecht geht es um die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das ist der weitaus größere Teil der Beschäftigten.

Es handelt sich dabei zunächst um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im landeskirchlichen Verkündigungsdienst, zu denen die Gemeindepädagogen, Kirchenmusiker und Jugendmitarbeiter, die Lehrerinnen an den evangelischen Grundschulen gehören, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Landeskirchenamt und Mitarbeitenden im Cyriakushaus. Daneben beschäftigen auch die Kirchengemeinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa als Erzieherinnen in Kindertagesstätten, als Verwaltungskräfte in Gemeindebüros und als Mitarbeiter auf kirchlichen Friedhöfen. Für sie alle gilt das allgemeine Arbeitsrecht. Im kirchlichen Bereich bestehen allerdings Besonderheiten, die als „kirchliches Arbeitsrecht“ bezeichnet werden. Mit ihnen soll im Rahmen des verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts der besondere kirchliche Auftrag berücksichtigt werden. Dabei geht es um besondere Anforderungen der Mitarbeit im kirchlichen Dienst, wonach Mitarbeitenden im Rahmen einer Dienstgemeinschaft dem kirchlichen Auftrag in besonderer Weise verpflichtet sind, um einen besonderen Weg des Zustandekommens der kirchlichen Tarife und um das eigene kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.

Zusammenarbeit in der EKD

Auch im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechtes gibt es eine wichtige und grundlegende Zusammenarbeit in der EKD.

Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht, wird seit Langem im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD geregelt und weiter entwickelt. Die EKD hat Richtlinien über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und der Diakonie erarbeitet und in den letzten Jahren für das Zustandekommen der kirchlichen Tarife mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG) eine Rahmengesetzgebung geschaffen, die dazu dient, den eigenen kirchlichen Weg zum Aushandeln der kirchlichen Tarife rechtlich abzusichern.

Ähnlich wie im kirchlichen Dienstrecht wird die Entwicklung im Arbeitsrecht durch die Konferenz der Arbeitsrechtsreferenten und ggfs. durch Arbeitsgruppen begleitet, in der eine Präsenz auch unserer Landeskirche nötig ist, um an der aktuellen Entwicklung teil zu haben. Der Berichterstatter vertritt auch hier die Landeskirche.

Landeskirchenamt

Die Sachbearbeitung erfolgt auch im Mitarbeiterrecht durch die Personalabteilung des Landeskirchenamtes (s. dazu 2. 1. Recht des kirchlichen Dienstes). Federführend ist hier Frau Röhr, die Frau Schröder-Späthe vertritt, die zurzeit im Erziehungsurlaub ist. Die Personalabteilung ist im Übrigen auch für die Begleitung der Kirchengemeinden in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und für die Vorbereitung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung von Arbeitsverträgen zuständig, die von den Kirchengemeinden - etwa für Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten - abgeschlossen werden. Schwierigere Rechtsfragen sind vom Berichterstatter zu klären.

Aktuelle Entwicklung

Seit der letzten Synode gab es folgende Entwicklungen und Veränderungen im Bereich des Mitarbeiterrechtes:

Anforderungen an die berufliche Mitarbeit

Eine zentrale Anforderung an die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie war bisher die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden. Es war im Grundsatz eine Selbstverständlichkeit, dass ein kirchlicher Arbeitgeber verlangen kann, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelischen Kirche oder einer andern christlichen Kirche angehören. Dies galt auch dann, wenn es etwa im Bereich der Diakonie nicht immer möglich war, geeignetes qualifiziertes Fachpersonal zu finden und es notwendig war, um der Aufrechterhaltung der Dienstes Willen auch andere Mitarbeitende einzustellen. Diese Selbstverständlichkeit ist jedoch in den letzten Jahren im gesellschaftlichen und kirchlichen Diskurs zunehmend in Frage gestellt worden und nunmehr nach Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs aus den Jahren 2017 und 2018 und einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.10.2018 keine Selbstverständlichkeit mehr.

Nach der bisherigen langjährigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts war es auf Grund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechtes der Kirchen, deren Sache zu bestimmen, ob und bei welchen Mitarbeitern eine Kirchenmitgliedschaft vorausgesetzt wird. Diese Sicht hat der Europäische Gerichtshof und dem folgend das Bundesarbeits-

210 gericht in seinem Urteil vom 25.10.2018 angesichts des europäischen Antidiskriminierungs-
rechtes aufgeben. Danach müsse der kirchliche Arbeitgeber in jedem Einzelfall begründen,
dass die Forderung nach einer bestimmten Religionszugehörigkeit für eine Stelle „wesent-
lich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ ist. Ob dies der Fall ist und ob es eine notwendige
215 Verbindung zwischen Religion und Beschäftigung gibt, soll in Zukunft von staatlichen Gerich-
ten überprüft werden können. Darin liegt eine grundlegende Abweichung zur Rechtsprechung
des Bundesverfassungsgerichts.

Die Entscheidung wird die mit dem kirchlichen Arbeitsrecht Befassten sicher noch einige Zeit
beschäftigen. Sobald die schriftliche Begründung des Urteils vorliegt, wird zu prüfen sein,
ob gegen die Entscheidung Verfassungsbeschwerde eingelegt werden soll. Außerdem wird zu
220 prüfen sein, welche Folgen die neue Rechtsprechung für kirchliche Stellenausschreibungen
und den kirchlichen Dienst hat. In welchen Fällen soll oder muss zukünftig auf die Kirchen-
mitgliedschaft als Voraussetzung für eine Bewerbung verzichtet werden? Welche Folgen hat
es für die kirchliche Dienstgemeinschaft, wenn auf bestimmten Stellen angesichts der Recht-
sprechung entgegen kirchlicher Überzeugung Menschen beschäftigt werden müssen, die
225 keine Christen sind?

Für die Beantwortung all dieser Fragen ist die Meinungsbildung und Zusammenarbeit auf
Ebene der EKD eine wesentliche Voraussetzung. Insbesondere ist es nötig, zu gegebener Zeit
die Richtlinie über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche
und der Diakonie an die Rechtsprechung anzupassen und Hinweise für die Praxis bei zukünft-
230 igen Stellenausschreibungen zu erarbeiten.

„Dritter Weg“

Das kirchliche „Tarifrecht“ ist kein eigentliches Tarifrecht, welches zwischen Arbeitgebern
und Gewerkschaften ausgehandelt wird. Es kommt auf dem sogenannten „Dritten Weg“ zu
Stande. Auf ihm werden die im kirchlichen Bereich geltenden Tarife (Arbeitsrechtsregelun-
235 gen) in Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf gesamtkirchlicher und gliedkirchlicher Ebene,
die paritätisch mit Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und der kirchlichen Mitarbeiter
besetzt sind, ausgehandelt und mehrheitlich beschlossen. Dabei sind durchaus auch Vertre-
ter von Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter zugelassen. Rechtlich ausgeschlossen
sind Streik und Aussperrung, die im Widerspruch zum gemeinsamen kirchlichen Auftrag in
240 der Dienstgemeinschaft stehen. Inhaltlich lehnen sich die von den kirchlichen Arbeitsrecht-
lichen Kommissionen beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen – ähnlich wie das kirchliche
Dienstrecht – vielfach an das Tarifrecht des staatlichen öffentlichen Dienstes an.

Die EKD hat nach grundlegenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes im Jahre 2012,
in denen der „Dritte Weg“ entgegen massiver kritischer Stimmen in einem bestimmten recht-
245 lichen Rahmen für zulässig erachtet wurde, mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzege-
setz (ARGG) für die Verfahren in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen Rahmenbedingungen
gesetzt, die sicherstellen sollen, dass die durch die Rechtsprechung herausgearbeiteten An-
forderung an die Arbeit der Kommissionen eingehalten werden.

Für die diesjährige Herbstsynode der EKD ist eine in Kirche und Diakonie seit Längerem dis-
250 kutierte Änderung des § 16 ARGG vorbereitet worden. Die Regelung betrifft die Anwendung
und das Verhältnis von Arbeitsrechtsregelungen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland und von anderen regionalen bzw. gliedkirchlichen Arbeitsrechtli-
chen Kommissionen im Bereich der Diakonie verabschiedet wurden. § 16 soll in seiner über-
arbeiteten Fassung deutlich machen, dass es keine Über- oder Unterordnung einer Arbeits-

255 rechtsregelung im Sinne einer Leitwährung gibt, und sicherstellen, dass diakonische Arbeitgeber nur mit Beteiligung der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission von einer Arbeitsrechtsregelung in eine andere wechseln können.

Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost

260 Die Tarife für unsere Landeskirche werden in der Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost ausgehandelt, die wir zusammen mit der EKM auf Grundlage des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost bilden. Die Kommission nennt sich so, weil ursprünglich vorgesehen war, dass auch andere östliche Gliedkirchen der EKD in ihr mitwirken, wozu es aber bisher nicht gekommen ist. Der Berichterstatter vertritt zusammen mit Herrn KAR Köhn die Landeskirche für die Dienstgeberseite. Für die Mitarbeiterseite vertreten uns Frau Schultz und Herr Eilenberger, der derzeit auch Vorsitzender der Kommission ist.

270 Die zentrale von der Kommission verabschiedete und weiter zu pflegende Arbeitsrechtsregelung ist die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO). Sie lehnt sich inhaltlich an den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVöD) an und enthält als Anlagen für die in unseren Kirchen vertretenen Berufsbilder eine Eingruppierungsordnung mit 13 Entgeltgruppen und diesen Entgeltgruppen zugeordnete Entgelttabellen.

275 Derzeit wird in der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Entgelte für die Jahre 2019, 2020 und 2021 verhandelt. Dabei sind ähnlich wie im staatlichen öffentlichen Dienst in den Entgelttabellen alle Einzelwerte mit unterschiedlichen Erhöhungen im Gespräch. Außerdem wird verhandelt über die Unkündbarkeitregelung, eine Verlängerung der geltenden Altersteilzeitarbeitsregelung, eine Anhebung der Jahressonderzahlung und eine Erweiterung der hälftigen Selbstbeteiligung der Mitarbeiter an der Zusatzversorgung. Die Verhandlungen sind gut vorangekommen. In der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 15.11.2018 werden möglicherweise neue Regelungen beschlossen.

Betriebliche Altersversorgung

280 Für die privatrechtlich beschäftigten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht eine betriebliche Altersversorgung.

285 Für den größten Teil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist diese als „Zusatzversorgung“ so gestaltet wie in den Tarifverträgen des staatlichen öffentlichen Dienstes mit der Folge, dass Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes beim Übertritt in den kirchlichen Dienst und umgekehrt Mitarbeitende des kirchlichen Dienstes beim Übertritt in den öffentlichen Dienst ihre Versicherung ohne weiteres fortführen können. Zuständig ist die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen in Dortmund (KZVK-Dortmund). Da im System der Zusatzversorgung zu DDR-Zeit zurückgelegte Dienstzeiten nicht berücksichtigt werden, gibt es daneben für zu DDR-Zeit langjährig im kirchlichen Dienst beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die „Kirchliche Altersversorgung“, die nach der Wende mit Hilfe der EKD eingeführt wurde. Rechtsgrundlage ist für unsere Landeskirche die Verordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAVV) der UEK. Die Versorgungsansprüche werden über die VERKA – ein kirchliches Versicherungsunternehmen – abgesichert. Der Berichterstatter vertritt die Landeskirche hier im Verwaltungsrat für den Abrechnungsverband über den die Leistungen nach der KAVO abgesichert sind.

Beide Versorgungssysteme sind mit der derzeit schwierigen Niedrigzinssituation auf dem Kapitalmarkt konfrontiert. Das führt dazu, dass die KZVK-Dortmund, so wie andere Zusatzver-

sorgungskassen, ein Sanierungsgeld erheben musste, welches ab 01.01.2019 durch einen sogenannten „Stärkungsbeitrag“ ersetzt wird. Mit der VERKA wird derzeit unter Federführung der EKD über Änderungen des bestehenden Versicherungsvertrages zur Ausfinanzierung der Anwartschaften verhandelt. Außerdem gibt es eine Arbeitsgruppe, die auf Initiative der Nordkirche zu Stande kam und sich mit der Frage der Altersarmut von Mitarbeitern beschäftigt, die zu DDR-Zeit im kirchlichen Dienst beschäftigt waren und auf Grund ihrer vergleichsweise niedrigen Verdienste im kirchlichen Dienst nur sehr geringe Renten erhalten. Hier wird zusammen mit der VERKA die Frage einer Erhöhung der Leistungen aus der Kirchlichen Altersversorgung geprüft.

Mitarbeitervertretungsgesetz

Mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD gibt es für den Bereich von Kirche und Diakonie ein eigenes Gesetz, welches die betriebliche Mitbestimmung in den kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen auf kirchengemäße Weise regelt. Es entspricht insoweit dem Betriebsverfassungsgesetz in der privaten Wirtschaft und dem Personalvertretungsgesetz im öffentlichen Dienst.

Für die Herbsttagung der EKD-Synode ist eine Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) der EKD vorgesehen. Diese kam zustande auf Grund von Änderungswünschen der Gesamtmitarbeitervertretung, die auf Ebene der EKD alle Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen der verfassten Kirche und der Diakonie repräsentiert. Weitere Änderungsvorschläge stammen aus den diakonischen Einrichtungen und ihren Verbänden.

Der große Teil der beabsichtigten Änderungen umfasst kleinere Änderungen, die insbesondere Klarstellungen beinhalten oder aber im Bereich der Diakonie bedeutsam werden. Auf diese soll hier nicht im Einzelnen eingegangen werden. Genannt werden sollen folgende wesentlichen Änderungen:

Geändert werden soll die sogenannte „ACK-Klausel“ in § 10 Abs. 1 MVG. Nach der noch geltenden Fassung ist es Voraussetzung für das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung, einer Kirche anzugehören, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V.“ angehört. Von diesem Grundsatz abweichend können die Gliedkirchen für sich abweichende Regelungen treffen. Diese seit einigen Jahren viel diskutierte Regelung soll gestrichen werden, jedoch mit der ausdrücklichen Maßgabe, dass gliedkirchliche Ausführungsgesetze die „ACK-Klausel“ weiter vorsehen können.

Die Änderung wird damit begründet, dass gegenüber früheren Jahrzehnten die Zahl der Kirchenmitglieder signifikant zurück gehe und die Zahl der Arbeitsplätze in der Diakonie stark gestiegen sei. Kirchliche und diakonische Dienstgeber müssten daher schon jetzt und zukünftig auf anders- oder nichtgläubige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen, die in den diakonischen und kirchlichen Einrichtungen gleiche Rechte wie die dort tätigen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben müssten. Diese Argumente sind auch angesichts der oben erwähnten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Antidiskriminierungsrecht nicht von der Hand zu weisen. Andererseits geht es bei der Mitwirkung in der Mitarbeitervertretung um die Mitwirkung an Leitungsentscheidungen in kirchlichen oder in diakonischen Einrichtungen, die dem kirchlichen Auftrag und damit dem christlichen Glauben verpflichtet sind. Dabei sind die Überzeugungen grundlegend, die die Menschen leiten.

Eine weitere wichtige Änderung beinhaltet die verpflichtende Einsetzung von Einigungsstellen. Diese sollen angerufen werden können, wenn im Bereich des Mitbestimmungsrechts der

Mitarbeitervertretung nach § 40 MVG in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung keine Einigung erzielt werden kann. Die Einigungsstelle moderiert dann den Konflikt und trifft eine verbindliche Entscheidung. Sie soll aus jeweils zwei Beisitzern bestehen, die jeweils die Dienstgeber und die Mitarbeiterseite benennen und einer neutralen Person, auf die sich beide Seiten geeinigt haben, die den Vorsitz führt. Eine entsprechende verpflichtende Regelung war bisher im MVG nicht vorgesehen, weil sie als zu aufwendig für den kirchlichen Bereich erachtet wurde. Aus Sicht der Gesamtausschüsse stellt die Möglichkeit der Anrufung einer Einigungsstelle dagegen ein wesentliches Instrument zur Durchsetzung ihres Mitbestimmungsrechtes dar. Offen ist, ob die Möglichkeit der Anrufung einer Einigungsstelle von einer bestimmten Größe der jeweiligen Dienststellen abhängig gemacht wird.

Neuwahl der Mitarbeitervertretungen

Im ersten Quartal 2018 wurden neue Mitarbeitervertretungen gewählt, da deren vierjährige Amtszeit auslief. Die Wahlen erfolgten ohne nennenswerte Probleme. Zu danken ist den Kandidaten, die sich für die zusätzliche Aufgabe zur Verfügung gestellt haben.

Die Wahlen verliefen unter Beachtung der geltenden ACK-Klausel. Im Bereich der Diakonie wurde diese nach geltendem landeskirchlichem Recht in einigen Einrichtungen ausgesetzt. Darin ist vorgesehen, dass die ACK-Klausel auf Antrag ausgesetzt werden kann, wenn weniger als die Hälfte der Beschäftigten einer christlichen Kirche angehört.

In unserer Landeskirche gibt es folgende Mitarbeitervertretungen: vier Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten, die die dortigen Kirchengemeinden beschäftigen, und die dort von der Landeskirche im Verkündigungsdienst eingesetzt werden, eine Mitarbeitervertretung für die vier Schulen der Landeskirche und eine Mitarbeitervertretung für das Landeskirchenamt und die mit ihm verbundenen Werke.

Arbeitssicherheit und arbeitsmedizinische Betreuung

Zur kirchengemäßen Umsetzung der jedem Arbeitgeber obliegenden gesetzlichen Pflicht für die Arbeitssicherheit und die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorge zu tragen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen, hat die EKD für alle Gliedkirchen mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) die sogenannte Präventionsvereinbarung geschlossen. Die jeweiligen Landeskirchen werden danach als Einheit betrachtet und haben dafür zu sorgen, dass in ihren Kirchengemeinden und Einrichtungen die gesetzlich erforderlichen Maßnahmen getroffen werden und Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ein arbeitsmedizinischer Dienst tätig werden. Die Landeskirchen werden dabei von der Evangelischen Fachstelle für Arbeitssicherheit, die die EKD eingerichtet hat, unterstützt.

Die Aufgaben in diesem Bereich sind anspruchsvoll und komplex, da viele angestellte kirchliche Mitarbeiter nicht in festen Büros tätig werden, sondern mobil an ganz unterschiedlichen Orten etwa in Pfarr- und Gemeindehäusern und in Kirchen arbeiten. Die Orte der Tätigkeit, an denen unterschiedlichste Gegebenheiten herrschen, sind als Arbeitsorte zu betrachten, an denen die Gesichtspunkte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten sind. Hinzu kommt, dass auch die kleinste Kirchengemeinde betroffen ist, da die Beschäftigten auch dort tätig werden. Außerdem sind die vielen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Deshalb sind auch bei

ihrem ehrenamtlichen Dienst die gesetzlichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten. Es ist davon auszugehen, dass gerade auch in diesem Bereich noch erheblicher Aufklärungs- und Schulungsbedarf bestehen dürfte.

390 Die Präventionsvereinbarung soll nunmehr auf Grundlage ihrer im Jahr 2014 überarbeiteten Fassung von der VGB evaluiert werden, d.h. von der VBG auf ihre Einhaltung in den Landeskirchen überprüft werden. Dies fällt zusammen mit einem Personalwechsel in unserer Landeskirche. Der in unserem Bereich bisher als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätige Mitarbeiter, Herr Pohlandt, wird in den ersten Monaten des nächsten Jahres in den Ruhestand gehen, so dass nach den Vorgaben der Präventionsvereinbarung ein Nachfolger oder eine Nachfolgerin gefunden werden muss. Gleichzeitig müssen auf Grundlage der Präventionsvereinbarung Schulungen angeboten und Multiplikatoren gefunden werden, die sich mit diesem Anliegen befassen.

Beschäftigungsfördernde Maßnahmen

400 Die Personalabteilung begleitet in Person von Frau Röhr weiterhin beschäftigungsfördernde Maßnahmen auf dem Zweiten Arbeitsmarkt.

Die Projekte sind so angelegt, dass die Landeskirche Träger der Maßnahmen ist und die in der jeweiligen Maßnahme Beschäftigten in unseren Kirchengemeinden als Einsatzstelle tätig werden. Damit werden die Kirchengemeinden, die an der Tätigkeit von Maßnahmeteilnehmern in ihrem Bereich interessiert sind, von dem mit der Beantragung und der Durchführung der Maßnahmen einhergehenden oft erheblichen Verwaltungsaufwand entlastet. Die Kirchengemeinden sorgen für den Einsatz und eine angemessene Betreuung der Maßnahmeteilnehmer vor Ort.

410 Die Zahl der Maßnahmen, denen unterschiedliche Förderprogramme zu Grunde liegen, ist in den letzten Jahren angesichts des Rückgangs der Arbeitslosigkeit kontinuierlich auf etwa 7 Personen zurückgegangen. Die in Frage kommenden Teilnehmer haben zunehmend im persönlichen und sozialen Bereich Defizite. Dies begrenzt und erschwert die Möglichkeiten eines Einsatzes in den Kirchengemeinden. Gleichwohl sind die Erfahrungen in den noch stattfindenden Maßnahmen überwiegend gut und die Tätigkeit der uns von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Kirchengemeinden eine Hilfe und für die Mitarbeitenden selbst eine weiterführende und gute Erfahrung.

3. Grundstücksangelegenheiten

420 Die Kirchengemeinden unserer Landeskirche haben einen für unsere kleine Landeskirche relativ umfangreichen Grundbesitz. Nur ein kleiner Teil 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 Pfarrerrinnen und Pfarrer und die Einnahmen aus dem Kirchenvermögen der Finanzierung der Aufgaben der Kirchengemeinden. Die Einnahmen aus dem Grundbesitz konnten in der Zeit nach der Wende erheblich gesteigert werden und sind ein wichtiges Standbein zur Absicherung der kirchlichen Haushalte.

430 Die Verwaltung des kirchlichen Grundbesitzes ist nach Kirchengesetz über die Grundstücksverwaltung grundsätzlich Sache der Kirchengemeinden, die Eigentümer der meisten Grundstücke sind. Die Kirchengemeinden können bei der Erfüllung dieser Aufgabe die Hilfe des Landeskirchenamtes in Anspruch nehmen. Mit Blick auf ihre wirtschaftliche Bedeutung unterliegen Grundstücksangelegenheiten im Übrigen der Aufsicht der Landeskirche. Wichtige Rechtsgeschäfte bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenrates.

Zusammenarbeit in EKD

Auch im Bereich der Grundstücksverwaltung sind ein Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit mit anderen Gliedkirchen von großer Wichtigkeit. Diese geschieht in der Konferenz der Grundstücksverantwortlichen EKD – Ost, an der der Berichterstatter für die Landeskirche teilnimmt. Auch die anderen östlichen Gliedkirchen sind mit umfangreichem Grundbesitz ausgestattet und stehen vor ähnlichen Fragestellungen wie wir.

Grundstücksabteilung

Im Landekirchenamt zuständig ist die D III.2 zugeordnete Grundstücksabteilung. Dort sind Frau Hanke als Leiterin, Frau Rust und Frau Römming (mit einer halben Stelle) tätig. Die Grundstücksabteilung ist zuständig u.a. für die Dokumentation der kirchlichen Grundstücke in unserer Landeskirche, die Vorbereitung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung von Rechtsgeschäften und hat die Aufgabe, die Kirchengemeinden bei der Verwaltung ihres umfangreichen Grundbesitzes zu unterstützen. Dies geschieht durch Beratung und im Einzelfall häufig auch durch die Übernahme von Verhandlungen, etwa mit Projektentwicklern, Pächtern oder Behörden.

Eine zentrale Aufgabe bei der Verwaltung des kirchlichen Grundbesitzes ist die Verpachtung von landwirtschaftlichen Grundstücken. Es geht aber auch um vieles anderes: 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 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. All dieses ist von einer relativ kleinen Mannschaft nämlich den dort tätigen Mitarbeiterinnen und dem Berichterstatter abzudecken.

Weitere Arbeitsbereiche sind schließlich das kirchliche Friedhofswesen und die Verwaltung des Kirchenwalds, die in unserer Landeskirche durch die Kirchliche Waldgemeinschaft erfolgt. Der Berichterstatter arbeitet im Vorstand der kirchlichen Waldgemeinschaft mit und ist seit vielen Jahren deren stellvertretender Vorsitzender.

Pfarrstelleneinnahmen

Die Pfarrstelleneinnahmen sind unter der Haushaltsstelle 0510.1200 Gemeindepfarrdienst im landeskirchlichen Haushaltsplan aufgeführt. Es handelt sich um die Gesamtsumme der Erträge, die aus dem Pfarrvermögen der Kirchengemeinden stammen. Zu nennen sind in erster Linie Pachten aus landwirtschaftlich genutzten Grundstücken, Erbbauzinsen aus Erbbaurechten und Pachten für Standorte von Windenergieanlagen.

Insgesamt wird eine ansehnliche Einnahme erzielt, die im Haushaltsjahr 2019 mit veranschlagten 1.485.000,- EUR etwas über die Hälfte der Gesamtausgaben für den Gemeindepfarrdienst in Höhe von 2.821.920,- EUR decken soll. Eine ähnliche Relation ergab sich auch in den vorangegangenen Jahren. Hinter der Zahl steht eine beachtliche Gemeinschaftsleistung von engagierten Ältesten und Pfarrerinnen und Pfarrern vor Ort sowie der Grundstücksabteilung des Landekirchenamtes, die vielfach eingeschaltet ist und die Beteiligten vor Ort unterstützt. Allen sei für ihren wichtigen Beitrag zu gedankt.

Pachteinnahmen

Sie bestehen zum weitaus größten Teil aus Pachten für landwirtschaftlich genutzte Grundstücke. Die Pachterträge sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und befinden sich

derzeit auf stabil hohem Niveau. Im Jahr 2017 wurde ein grundlegend überarbeitetes „Merkblatt für die Vergabe kirchlicher Grundstücke“ zur Verfügung gestellt, welches eine erhöhte Mindestpacht enthält und vorsieht, dass bei Neuverpachtungen mindestens drei Angebote von landwirtschaftlichen Betrieben einzuholen sind.

Erbbauzinseinnahmen

Neben den Pachten sind Erbbauzinsen eine wichtige, sich entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung erhöhende Einnahme. Erbbauzinsen werden für Grundstücke erzielt, die vom kirchlichen Grundstückseigentümer zur Wohnbebauung oder zur gewerblichen Bebauung zur Verfügung gestellt werden. Nach den Vorgaben der kirchlichen Verwaltungsordnung und des Kirchengesetzes über die Grundstücksverwaltung geschieht dies nicht durch Verkauf sondern durch Bestellung eines Erbbaurechtes. In den Erbbaurechtsverträgen sind Anpassungsklauseln enthalten, die als Inflationsausgleich eine Anhebung der Erbbauzinsen nach dem Anstieg der Lebenshaltungskosten vorsehen. Im laufenden Jahr hat die Grundstücksabteilung wieder für alle Kirchengemeinden der Landeskirche die fälligen Erbbauzinsanpassungen mit Wirkung ab 01.01.2019 geltend gemacht. Solch eine Anpassung ist wichtig, da auch die Kosten der kirchlichen Arbeit, die durch Erbbauzinseinnahmen getragen werden, steigen.

Pachten für Standorte für Anlagen zur regenerativen Energiegewinnung

Von erheblicher Bedeutung sind auch die Pachten, die für Standorte von Windenergieanlagen und Photovoltaikanlagen gezahlt werden. Die Grundstücksabteilung hat auch im Berichtszeitraum im Auftrag von Kirchengemeinden mit Projektentwicklern für Standorte für Windenergie- oder Photovoltaikanlagen verhandelt. Die Verhandlungen sind aufwendig und führen trotz der angesagten Energiewende in manchem Fall zu keinem Ergebnis. Die Standorte für Windenergieanlagen unterliegen strengen planungsrechtlichen Vorgaben, die vielfach am Ende dann doch nicht eingehalten werden können. Derzeit gibt es hoffnungsvolle Verhandlung zu Repowering-Projekten in Weißandt-Gölzau und Reinstedt, d.h. Projekte bei denen an bestehenden Standorten alte Windenergieanlagen zurück gebaut und durch neue effektivere Anlagen ersetzt werden sollen, was für den Grundstückseigentümer regelmäßig mit höheren Pachteinahmen verbunden ist. Ähnliches gilt für Standorte von Photovoltaikanlagen, wobei die rückläufigen Entgelte nach dem Energieeinspeisegesetz die Spannen für die Projektentwickler reduzieren. Im Dezember soll in Baalberge auf kirchlichen Grundstücken eine solche Anlage ans Netz gehen.

Weitere Grundstücksangelegenheiten

Mit den aufgeführten Themen sind bei weiten nicht alle Tätigkeitsfelder der Grundstücksabteilung angesprochen, in der diese die Kirchengemeinden berät und unterstützt. Hier sei auf weitere Einzelheiten in zukünftigen Berichten verwiesen. Hingewiesen sei hier noch auf folgenden zunehmend wichtiger werdenden Bereich:

Kirchliche Friedhöfe

In unserer Landeskirche gibt es rund 90 Friedhöfe, die seit alters her von den Kirchengemeinden getragen und von diesen verwaltet werden. Es handelt sich überwiegend um kleine oder kleinste Dorffriedhöfe, die weitgehend auf Grundlage von ehrenamtlichem Engagement existieren. Sie sind für die Gemeinschaft in vielen Dörfern wichtig, da dort auch Nichtchristen bestattet werden können und es dort nur einen Friedhof gibt. Für die zuständigen Pfarrämter bedeuten sie die Chance, mit den Menschen angesichts des Todes in einer existenziellen Situation in Kontakt zu treten und sie auch seelsorgerlich zu betreuen. Die Friedhofsarbeit ist Teil des Verkündigungsauftrages der Kirche.

Auch wenn die Friedhöfe in vielen Kirchengemeinden selbstverständlich und ohne größere Probleme betrieben werden, sind sie für manche Kirchengemeinden zunehmend zur Herausforderung geworden. Nicht nur in kleinen Kirchengemeinden stehen oftmals immer weniger ehrenamtlich Tätige zur Verfügung. Die, die sich bisher gekümmert haben, sind alt geworden. Der Einsatz bezahlter Dienstleister kostet Geld, welches nur begrenzt vorhanden ist. Und schließlich gibt es für die Verwaltung von Friedhöfen zwingende rechtliche Vorgaben, deren Einhaltung immer wichtiger wird und weiteren kaum zu leistenden Aufwand bedeutet. Eine Aufgabe, die den Kirchengemeinden immer wieder größere Schwierigkeiten bereitet, ist die Kalkulation der Gebühren, die aus rechtlichen Gründen regelmäßig nötig ist und rechtssicher nach staatlichem Recht durchgeführt werden muss.

Die Grundstücksabteilung ist bemüht, die Kirchengemeinden auch in diesem Bereich zu unterstützen. Angesichts der knappen personellen Ausstattung ist dies aber nur begrenzt möglich. In anderen Landeskirchen gibt es für Friedhofsfragen eigene Abteilungen, die auf EKD-Ebene untereinander im Austausch stehen. Angesichts unserer begrenzten Ressourcen kommt dies für uns nicht in Frage.

In vergangenen Berichten wurde angeregt, dass kirchliche Friedhofsträger verstärkt zusammen arbeiten. Etwa könnten größere Friedhofsträger kleinere Friedhöfe in ihrer Umgebung mitbetreuen. Dies ist bisher jedoch nur vereinzelt geschehen. Damit stellt sich die Frage, ob sich das Landeskirchenamt in diesem Bereich nicht stärker engagieren muss, in dem es ähnlich wie im Bereich der Verwaltung der Kirchenkassen für kirchliche Friedhofsträger Verwaltungsaufgaben übernimmt. Mit der derzeit vorhanden personellen Ausstattung ist dies allerdings nicht möglich, zumal gerade die Einführung und Konzipierung einer solchen Dienstleistung einen erheblichen Aufwand bedeutet. Im weiteren Vollzug könnte aber ein zusätzlicher Stellenanteil in diesem Bereich über Gebühren finanziert werden, die die Friedhofsträger ihrerseits in die Friedhofgebühren einkalkulieren könnten.

4. Urheberrecht

Urheberrechtsfragen sind insbesondere im Bereich der Kirchenmusik von Bedeutung. D III.2 arbeitet in diesem daher eng mit D II und der im Bereich der Kirchenmusik tätigen Mitarbeiter zusammen. Für den Juristen in D III.2 geht es um die rechtliche Beratung von kirchlichen Mitarbeitern und Kirchengemeinden und das Verfolgen der rechtlichen Entwicklung der Angebote der EKD.

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 Musik im Gottesdienst mit der GEMA, der Vertrag über Konzerte und sonstige Veranstaltungen mit der GEMA und der Gesamtvertrag über das Vervielfältigen und Kopieren von Liedern für den Gemeindegesang mit der VG Musikedition. Auch wenn der wesentliche Inhalt der Verträge den betroffenen Mitarbeitern bekannt ist und beachtet wird, ergeben sich im konkreten Fall immer wieder Rückfragen.

Im Bereich des Urheberrechts bietet die EKD einen Erfahrungsaustausch in einer Urheberrechtsreferentenkonferenz an. Angesichts der vorrangigen Verpflichtungen in anderen Bereichen ist es nicht möglich, dass der Berichterstatter hieran regelmäßig teilnimmt.

5. Verfassung und Rechtsordnung der Landeskirche

570 D III.2 begleitet auf Grund der Zuständigkeit den Verfassungs- und Rechtsausschuss und ist in die Vorbereitung von Gesetzesvorhaben eingebunden. Ein aktueller Gegenstand ist etwa die von der Landessynode aufgeworfene Frage des Status der Jugendsynodalen über die an anderer Stelle zu berichten ist.

6. Rechtliche Begleitung der theologischen Dezernate

575 D III.2 begleitet die theologischen Dezernate insbesondere in personalrechtlichen Fragen. Es handelt sich meist um Fragen in einzelnen Personalfällen. Es kann aber auch um allgemeinere rechtliche Fragen etwa den Einsatz von Lehrern an Schulen oder im Religionsunterricht oder Fragen bei der Gestaltung von kirchlichen Ordnungen für bestimmte Arbeitsgebiete in D I und D II gehen.

580

7. Weitere Aufgaben

Wahlen in der Landeskirche

585 Der Berichterstatter hat zum wiederholten Male die landeskirchlichen Wahlen als Landeswahlleiter begleitet. Stellvertretender Landeswahlleiter war Herr OKR i.R. Seifert, dem für sein ehrenamtliches Engagement auch an dieser Stelle gedankt sei.

590 Auf die Gemeindekirchenratswahl im Oktober 2017 wurde bereits im letzten Bericht eingegangen. Noch einmal herausgestellt sei, dass die Kirchengemeinden die wichtige Aufgabe „Wahl“ wieder selbstverständlich mit Engagement, Umsicht und Routine angenommen und das Wahlverfahren im vorgesehenen rechtlichen Rahmen durchgeführt haben. Von Anfang an war allerdings deutlich, dass die Zahlen in den Kirchengemeinden kleiner werden und dass es schwieriger wird, Menschen zu finden, die sich als Kandidaten für die Mitarbeit in den Gemeindekirchenräten zur Verfügung stellen.

595 Es wurden insgesamt 749 Älteste davon 442 Frauen und 307 Männer in die Gemeindekirchenräte gewählt. Auch wenn dies etwa 27 Älteste weniger sind als bei den vorangegangenen Gemeindekirchenratswahlen in 2011, ist dies immer noch eine sehr große Zahl von Menschen, die bereit ist für eine längere Zeit verbindlich ehrenamtlich in den Kirchengemeinden mitzuarbeiten. Dies ist ein großer Schatz, den es zu bewahren gilt und ein Pfund der Kirche mit dem es im besten Sinne zu wuchern gilt.

600 Im ersten Quartal diesen Jahres wurden die Landessynodalen gewählt. Als Ergebnis der Wahlen hat sich die Landessynode in ihrer personellen Zusammensetzung in der vergangenen Tagung durch entsprechenden Beschluss legitimieren können. Im Sommer wurden von den Kreissynoden die stellvertretenden Landessynodalen gewählt, über deren Legitimation in der aktuellen Tagung zu entscheiden sein wird.

Leopolddankstift

605 Eine schöne und umfangreiche Aufgabe ist die Tätigkeit als einer der Administratoren des Leopolddankstifts in Dessau. Die Aufgabe nimmt der Berichterstatter seit 1992 auf Grund eines Beschlusses des Landeskirchenrates wahr.

610 Das Leopolddankstift ist eine selbstständige kirchliche Stiftung, die in der Altenhilfe tätig ist
und in Dessau in der Turmstraße 22 ein Altenwohnheim in einer schönen dreiflügeligen denk-
malgeschützten Anlage betreibt. Es finanziert sich durch ein umfangreiches Grundvermögen,
mit dessen Verwaltung der Berichterstatter befasst ist. Zeitweise waren nicht unerhebliche
615 rechtliche Probleme zu klären. Das Leopolddankstift ist außerdem Gesellschafter der Anhal-
tischen Hospiz- und Palliativgesellschaft gGmbH und war an der Gründung der Gesellschaft
und dem Bau des Anhaltospizes in Dessau beteiligt. Der Berichterstatter ist derzeit Vorsit-
zender der Gesellschafterversammlung.

Kanzler v. Pfau`sche Stiftung

Der Berichterstatter ist Mitglied des Kuratoriums der Stiftung in Bernburg, die an mehreren
Standorten insbesondere im Bereich der Altenpflege tätig ist.

Bibelturm in Wörlitz

620 Er vertritt die Landeskirche im Beirat des Bibelturms. Dieser betreibt im Rahmen einer öku-
menischen Initiative und in Trägerschaft der Landeskirche im Kirchturm in Wörlitz eine Aus-
stellung zu biblischen Themen.

Lehrauftrag an der Universität Halle

625 Der Berichterstatter nimmt seit einigen Jahren im Auftrag des Landeskirchenrates an der
juristischen Fakultät für den Lehrstuhl von Prof. Germann einen Lehrauftrag mit der Vorle-
sung „Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht“ wahr. Seit einiger Zeit teilt sich der Berichter-
statter die Aufgabe mit Herrn Kirchenrat Vollbrecht aus der EKM, um den mit der Tätigkeit
verbunden Zeitaufwand angesichts anderer Verpflichtungen zu begrenzen.

630 Mit dem Lehrstuhl von Herrn Prof. Germann arbeiten wir im Übrigen gut zusammen. Dieser
pflegt, im Rahmen eines wissenschaftlichen Projektes, unsere landeskirchliche Rechtsamm-
lung.

8. Vertretung D III.1

635 Im Dezernatsverteilungsplan ist auch die Vertretung von Herrn OKR Dr. Rausch vorgesehen.
Dessen umfassende Vertretung in allen in D III.1 beheimateten rechtlichen Fragen ist, nach
seinem Rücktritt im Sommer dieses Jahres, von einem Juristen allein auf Dauer nicht zu
leisten. Ich bin daher dankbar, dass die Aufgaben in D III.1 auf unterschiedliche Schultern
verteilt wurden.

640 Hinweisen möchte ich aber darauf, dass im D III.1 eine ganze Reihe von wichtigen Rechtsge-
bieten angesiedelt sind, die neben den im Bericht beschriebenen umfassenden Aufgaben in
D III.2 auch in Zukunft von einem weiteren Juristen kompetent und verantwortlich bearbeitet
werden müssen: etwa das kirchliche Mitgliedschaftsrecht, das IT-Recht einschließlich Daten-
schutzrecht, das gesamte mit dem kirchlichen Bauen verbundene Recht (Werkvertrags- und
Architektenrecht, Beihilfe- und Förderrecht, öffentliches Bau- und Denkmalschutzrecht),
645 das Kirchensteuerrecht und das staatliche Steuerrecht, welches immer mehr an Bedeutung
gewinnt, das Haushaltsrecht, in dem unsere Landeskirche anders als die meisten anderen
Landeskirchen noch auf die Kameralistik setzt, das kirchliche Verwaltungsrecht einschließ-
lich des Rechts der Verfassung der Kirchengemeinden, das im Rahmen des aktuellen Ver-
bundsystems neu gestaltet werden soll, das Stiftungsrecht, das Versicherungsrecht und
650 schließlich das Staatskirchenrecht als Rechtsgebiet, das in vielen Bereichen grundlegend ist
und insbesondere an den Schnittstellen zwischen Land und unserer kirchlichen Arbeit konkret

655 wird, zum Beispiel im Bereich der Tätigkeit unserer Schulen oder im Religionsunterricht. Wie
etwa in den D III.2 zugeordneten Rechtsgebieten gibt es auch in den D III.1 zugeordneten
Rechtsgebieten einen wichtigen Erfahrungsaustausch auf Ebene der EKD. Die Teilnahme an
entsprechenden Referentenkonferenzen ist unbedingt nötig, um an der aktuellen Entwick-
lung teil zu haben und nicht abgehängt zu werden.

9. Dank

660 Die vielfältigen Aufgaben in D III.2 könnten ohne zuverlässige Mitarbeiterinnen nicht erfüllt
werden. Ich möchte mich daher bei meinen Mitarbeiterinnen im Dezernat ganz herzlich für
die gemeinsame Arbeit bedanken und sie noch einmal ausdrücklich nennen: Frau Römmling
zur einen Hälfte im Sekretariat, und zur anderen Hälfte in der Grundstücksabteilung, Frau
Hanke als deren Leiterin und Frau Rust als weitere Mitstreiterin, Frau Görsch bei der Doku-
mentation und Inkasso der Einnahmen aus dem Pfarrvermögen und schließlich in der Perso-
665 nalabteilung Frau Göricke als deren Leiterin und Frau Röhr. Die Zusammenarbeit mit ihnen
hat Freude gemacht. Vielen Dank!

Dessau-Roßlau, den 5. November 2018

670 Christian Friedrich von Bülow
Oberkirchenrat