



Evangelisch-Lutherische  
Landeskirche Sachsens

aus:

V o r l a g e Nr. 42

an die 27. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens  
Bericht des Landeskirchenamtes zu den Drucksachen 121 und 139

## Eigen- und Drittmittelfinanzierung privatrechtlicher Anstellungen

### B Möglichkeiten der Eigen- und Drittmittelfinanzierung

Kirchgemeinden und Kirchspiele äußern den Wunsch, zur Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere im Bereich des Verkündigungsdienstes auf Spendenbasis den Dienstumfang vorhandener teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erweitern oder zusätzliche Mitarbeiter anstellen zu können. Dabei stellen sich nachfolgende Fragen:

#### I. Was ist grundsätzlich zu beachten?

**Die Verkündigung im Bereich und im Namen der Gemeinde muss in der Verantwortung der Kirchgemeinde bleiben.** Denn der Kirchenvorstand trägt die Verantwortung für die Erfüllung der geistlichen und anderen Aufgaben im Bereich der Kirchgemeinde.

**Kirchgemeinden, die spendenfinanzierte Stellen(-anteile) einrichten, sollen benachbarte, insbesondere schlechter gestellte, Kirchgemeinden nicht aus dem Blick verlieren und ggf. nach Wegen suchen, sie zu unterstützen.** Die Gemeinschaft aller Kirchgemeinden und Kirchspiele in der Erfüllung des Auftrages der Kirche prägt das kirchgemeindliche Handeln und schließt die Zusammenarbeit und solidarische Unterstützung ein.

Im Interesse der Mitarbeiter soll zunächst geprüft werden, ob die in einer Kirchgemeinde oder einem Kirchspiel vorhandenen Stellen und Dienstverhältnisse durch Spenden erweitert werden können, bevor eine vollständig spendenfinanzierte (neue) Stelle eingerichtet wird.

Aus der Erweiterung oder Neubegründung von Dienstverhältnissen durch den Einsatz von Spenden oder anderen Drittmitteln darf der Kirchgemeinde keine Belastung entstehen, die sie mittelfristig nicht tragen kann. Zu beachten ist, dass durch spendenfinanzierte (Teil-) Dienstverhältnisse Nebenkosten entstehen (Arbeitsmaterial, Teilnahme an Konventen, Fortbildungen, Dienstreisen usw.). Es ist zu klären, ob die Kirchgemeinde diese Kosten tragen kann oder ob diese teilweise oder vollständig ebenfalls aus Spendenmitteln zu bestreiten sind. Hierüber ist ggf. eine Vereinbarung zu treffen.

Die spendenfinanzierte Erweiterung von Stellen und Dienstverhältnissen und die vollständig spendenfinanzierte Anstellung von Mitarbeitern erfolgt bei der Kirchgemeinde bzw. beim Kirchspiel (oder dem Kirchenbezirk) nach den geltenden Bestimmungen für entsprechende Anstellungen in der Landeskirche. Dadurch wird die Eingliederung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin in die Dienstgemeinschaft sichergestellt und zugleich – auch nach außen hin – deutlich, dass der Mitarbeiter (auch) den spendenfinanzierten Verkündigung(s)teil)dienst im Auftrag der Kirchgemeinde bzw. des Kirchspiels wahrnimmt.



## II. Wie können vorhandene Stellen aufgestockt oder neue Stellen errichtet werden?

Hauptamtliche personalkostenzuweisungsfähige Stellen mit dem erforderlichen Mindestumfang (70% Kirchenmusik/ 75% Gemeindepädagogik) können, wie bisher schon, aufgestockt werden bis 100 % Stellen- bzw. Anstellungsumfang. Dabei ist auf sinnvolle Stellenumfänge zu achten (80, 85, 90 usw.).

Hauptamtliche Stellen, bei denen der geplante Umfang der Personalkostenzuweisung nicht den erforderlichen Mindeststellenumfang (70% Kirchenmusik/ 75% Gemeindepädagogik) erreicht, können nur im Einzelfall bei nachweislich gesicherter Finanzierung durch Eigenmittel (Spenden) aufgestockt werden. Dabei muss durch die Aufstockung (mindestens) der Mindeststellenumfang erreicht werden. Der Umfang der Personalkostenzuweisung ist in diesen Fällen mindestens mit einem Umfang von 0,6 VzÄ (Kirchenmusik) bzw. 0,65 VzÄ (Gemeindepädagogik) zu planen.

Nebenamtliche Stellen sind in gleicher Weise zu behandeln, d.h. erreichen die über Personalkostenzuweisung finanzierten Stellenanteile den Mindestumfang (20%), kann die Aufstockung bis zum Maximalumfang (50%) erfolgen. Dabei ist auf sinnvolle Stellenumfänge zu achten (25, 30 usw.).

Erreichen die über Personalkostenzuweisung finanzierten Stellenanteile den Mindestumfang (20%) nicht, muss die Aufstockung bis zum Mindestumfang reichen.

Werden Stellen ohne eine Finanzierung durch Personalkostenzuweisung im Hauptamt oder im Nebenamt geplant und vollumfänglich durch Eigenmittel finanziert, ist der Mindeststellenumfang zu beachten.

## III. Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

Die Finanzierung von Stellenanteilen (aufgestockt oder vollständige Eigenmittel bzw. Drittmittel) muss haushaltrechtlich für mindestens 2 Jahre zum Zeitpunkt der Antragstellung abgesichert sein. In die Kalkulation sind die gesamten Personalkosten (sog. Arbeitgeber-Brutto) einzubeziehen.

Spenden mit entsprechender Zweckbestimmung können zur Finanzierung verwendet werden. Zweckgebundene Zuwendungen Dritter (Fördervereine, Stiftungen) können bei korrekter Zweckerfüllung ebenfalls verwendet werden.

Anderweitig freie Hausaltmittel sind bei Erfüllung aller sonstigen haushaltrechtlichen Vorgaben einsetzbar. Zu beachten ist, dass Vermögen oder (gebundene) Rücklagen der Kirchengemeinden, Lehren etc. in ihrem jeweiligen Bestand wirtschaftlich zu erhalten sind. Daher kommen nur Erträge für die Verwendung in Betracht.

## IV. Welche Vorteile bestehen bei der Anstellung?

Die Rahmenbedingungen zu einzelnen arbeitsrechtlichen Fragen (Anstellungsvoraussetzungen, Probezeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit etc.) sind durch das Landeskirchliche Mitarbeitergesetz und die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) geregelt. Die Vertragserstellung und Begleitung bei Fragen aus dem Dienstverhältnis erfolgen durch die Zentralstelle für Personalverwaltung; die Abrechnung der Lohnkosten und Sozialabgaben durch die ZGAST. Die Regionalkirchenämter unterstützen die Kirchengemeinden besonders bei haushaltrechtlichen und Finanzierungsfragen. Damit stehen ein geregelter Verfahren und die routinierte Bearbeitung zur Verfügung.

Des Weiteren ist damit die Zuordnung der Dienste und Vergleichbarkeit der Aufgabenwahrnehmung gewährleistet (Planungsgrundsätze hauptamtlicher und nebenamtlicher Stellen, Dienst- und Fachaufsicht, Fortbildungsverpflichtung, Einbindung in Konvente) und die Einbindung in die

Dienstgemeinschaft.

Nicht zuletzt gelten dann der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Versicherungsschutz, die urheberrechtlichen Nutzungsgenehmigungen im Rahmen bestehender Vereinbarungen (GEMA, VG Wort) und weitere Vorkehrungen der Landeskirche zur Gewährleistung im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen zu beachtender (staatlicher) Bestimmungen auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den durch Eigenmittel finanzierten Stellen.