

Mitwirkungsverfahren zur Verfassungsrevision: Ergebnisbericht Teilprojekt 7: Summary Ämter / Gemeindeleitung

Stellung Pfarramt / Diakonat auf Verfassungsebene

Bis jetzt ist das Pfarramt als einziges Amt in der Verfassung verankert. Die Projektgruppe empfiehlt dringend, das Diakonat gleichwertig zu behandeln. Diese Forderung wird auch gestützt durch die Kernaussagen zur Sozialdiakonie des Synodalrates. Schritte, die für die Gleichbehandlung eingeleitet werden müssen:

- Diakonat in der Verfassung verankern
- Personalrechtliche Angleichungen vollziehen
- Ordination bzw. Installation der Diakone in die Wege leiten (analog Pfarrer/Pfarrerinnen)
Klare Anforderungskataloge an Bewerber/Bewerberinnen formulieren
- Reichen 100 Stellenprozente im Pfarramt nicht zur Bewältigung der Arbeit, soll eine zweite Stelle als Diakonat eingerichtet werden.
- Schaffung einer kantonalen Fachstelle für Gemeindeentwicklung: damit soll die Diakonie gestärkt werden.
- Wortlaut in der Verfassung heute: Ziffer IV. Pfarramt
Wortlaut in der Verfassung neu: Ziffer IV. Pfarramt und Diakonat

Stellung andere Berufsgruppen auf Verfassungsebene

Bei den anderen Berufsgruppen wie Sigrist/Sigristin, Musiker/Musikerin, Katechet/Katechetin sieht die Projektgruppe keinen Handlungsbedarf. An den bisherigen Anstellungsbedingungen soll nichts geändert werden.

Gemeindeleitungsmodelle

Zuordnungsmodell (Ist-Zustand) und Unterordnungsmodell: diese beiden Modelle wurden an der Gesprächssynode vom 28. April 2012 vorgestellt und besprochen.

Zuordnungsmodell (Ist-Zustand):

- Leitung besteht aus Gemeindevertretern und aus Fachleuten.
- Kirchenpflege repräsentiert die Kirchgemeinde, hat Vorbildfunktion.
- Im Gremium sind alle gleichberechtigt.
- Die Ressorts sind klar verteilt.

Einschätzung: Funktioniert gut, wenn keine Probleme auftauchen; anspruchsvoll; unklar, wer wirklich leitet.

Pfarrer/in und Sozialdiakon/in übernehmen gemeinsam Verantwortung; glaubensorientiert.

Unterordnungsmodell

- Kirchgemeindemitglieder wählen ein Gremium und erteilen einen Auftrag.
- Gremium legt Legislaturziele fest.
- Kirchgemeinde stellt die dafür nötigen Mittel zur Verfügung.
- Reporting an die Kirchgemeindeversammlung
- Dienstleistungsbetrieb mit professionalisierten Aufgaben

Einschätzung: klare Leitung und Organisation, dies erleichtert die Suche nach Freiwilligen; Konflikte rasch lösbar; starke Hierarchie; Wohnsitzpflicht in Frage gestellt.

Die Projektgruppe hatte daraufhin den Auftrag, diese beiden Modelle zu optimieren mit folgenden Vorgaben:

- Mitsprache Pfarrer/in und Sozialdiakon/in muss in beiden Modellen gewährleistet sein.
- Wohnsitzpflicht ist wichtig.
- Konfliktbearbeitung muss thematisiert werden.

Daraus ergab sich:

Optimiertes Zuordnungsmodell

- Das Zuordnungsmodell hat sich auch in anderen Kantonen bewährt. Es ist ein durchdachtes Modell. Deshalb befürwortet die Projektgruppe dieses Modell.
- Partnerschaftliches Zusammenspiel von verschiedenen Personen ermöglicht optimale Entscheidungen. Die Professionalisierung kann dadurch gewährleistet werden, dass Präsidium und weitere Ressorts als Anstellungen zu vollziehen sind. Das Pfarramt und das Diakonat haben formal Einfluss und Verantwortung in der Gemeindeleitung. Dies stellt höhere Ansprüche an die Qualifikation.
- Die hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden müssen durch Volkswahl gewählt werden und haben Stimmrecht und Stimmzwang.
- Das Ungleichgewicht in der Bitte um Entlassung innerhalb einer Amtsperiode und der Dauer der Amtsperiode ist aufzuheben: Ohne Amtsenthebungsverfahren ist eine Pfarrperson nur alle sechs Jahre kündbar, die Pfarrperson kann jedoch jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten kündigen. Hier sollte die Möglichkeit von vorgezogenen Wahlen mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten eingeführt werden.
- Im Konfliktfall ist das Leitungsmodell nicht optimal. Deshalb soll eine Schlichtungsstelle eingerichtet werden.
- Die Professionalisierung ist weiter mit Legislaturzielen, Jahreszielen und Jahresberichten zu gewährleisten.

Optimiertes Unterordnungsmodell

- Durch die Hierarchie die Aufgaben klar verteilt und im Konfliktfall schnelleres Handeln gewährleistet.
- Eine Lockerung der Wohnsitzpflicht wäre möglich, was die Kirchgemeinde entlasten und auch das Pfarramt attraktiver machen könnte.
- Eine klare und effiziente Führung ist eingerichtet, diese widerspricht jedoch dem reformatorischen Verständnis, nach dem das Priestertum aller Gläubigen gilt. Ein reines Unterordnungsmodell hält die Projektgruppe deshalb für nicht geeignet.
- Die Unterordnung des Pfarramtes und des Diakonats in Anstellungsfragen macht Sinn. Jedoch tragen die beiden Ämter Verantwortung für die Kirchgemeinde, weshalb sie in die Leitung eingebunden sein müssen. Sie haben dabei eine beratende Stimme. So ist das Pfarramt und das Diakonat weniger mit formalen Fragen belastet und kann mehr Energie auf die hauptamtliche Tätigkeit verwenden. Allerdings bedingt dies eine hohe Akzeptanz für die Entscheide der Behörde.
- Kündigung beiderseits möglich mit einer Frist von sechs Monaten.
- Der Bereich Entlassung soll mit einer unabhängigen Beschwerdeinstanz verstärkt werden, die von der Synode eingesetzt wird und weitreichende Entscheidungskompetenz hat.
- Im Konfliktfall ist eine unabhängige Schlichtungsstelle beizuziehen.
- Die Professionalisierung ist durch eine Einführung ins Amt, Weiterbildungen, Unterstützung durch die Kantonalkirche, Entschädigungen und Hilfsmittel wie Aufgabenumschreibungen, Jahresziele und Pflichtenhefte zu erreichen.

Weitere Möglichkeit für ein angepasstes Gemeindeleitungsmodell:

Die Teilkirchengemeinde oder Kirchgemeinde braucht ein Dienstleistungszentrum im Bereich Personal, Finanzen, Rechnungsführung, Bau/Infrastruktur, Rechtsfragen, Sozialdienste uwm.

Dies bedingt:

- Die Abschaffung der Kirchenpflege und die Einsetzung einer Gemeindeleitung mit einem bezahlten Pensum abhängig von der Grösse der Gemeinde. Diese übernimmt die Aufgaben der Kirchpflege und ist geschäftliche Partnerin des Pfarramtes.
- Bildung eines Pfarreirates zur Unterstützung im sozialen und diakonischen Bereich.
- Rechenschaftsbericht erfolgt durch die Gemeindeleitung, Rechnungsprüfung erfolgt durch Revisoren der Kirchgemeinde.
- Ein Pensum für eine Gemeindeleitung in dieser Grössenordnung und mit Bezahlung stösst wohl auf grösseres Interesse bei Wiedereinsteiger/innen oder Frührentner/innen. So kann der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung getragen werden. Es wird immer schwieriger, Stellen und Ehrenämter zu besetzen. Behördenmitglieder zu rekrutieren ist beinahe aussichtslos. Freiwillige für einen projektbezogenen Einsatz lassen sich jedoch immer noch finden.

Schlussbemerkung

Die Projektgruppe möchte zum Schluss festhalten, dass die aktuelle Verfassungsrevision nicht nach den Aufgaben fragt, die gelöst werden müssen, wie beispielsweise, was für eine Kirche wir sein wollen und was es dazu braucht. Die Projektgruppe hofft sehr, dass dieser Entwicklungsprozess noch folgt.