

# Neuregelung Be- soldung Synodalrat

Bericht und Antrag Nr. 240 betreffend Neuregelung der Besoldung des Synodalrates

## 1. Einleitung

### 1.1 Synodalrat

Im Jahre 1999 beschloss die Synode erstmals eine Teilbesoldung der Arbeit im Synodalrat. Damals wurde angenommen, dass jedes Synodalratsmitglied Freiwilligenarbeit im Umfang von ca. 10 Stellenprozenten (eines Vollpensums) neben dem besoldeten Pensum leisten soll. Auf Grund der vorgängig durchgeführten Zeiterfassung betrug der damals ausgewiesene Arbeitsumfang des Gesamtrates ca. 220 Stellenprozente. Inzwischen hat sich herausgestellt, dass die teilzeitlich für den Synodalrat tätigen Personen neben ihrer Haupterwerbstätigkeit und der besoldeten Synodalratsarbeit nicht zusätzlich Freiwilligenarbeit im Umfang von ca. 190 Stunden pro Jahr für die Kantonalkirche leisten können.

Ein dringender Handlungsbedarf besteht insbesondere dort, wo Kleinpensen im Synodalrat durch selbständigerwerbende Personen übernommen werden, da diese Personen ihre Haupterwerbstätigkeit nicht zusätzlich (ohne Entschädigung für die Ratsarbeit) reduzieren können. Auch die Unselbständigerwerbenden im Synodalrat sind teilweise in Führungs- bzw. Leitungspositionen in der Privatwirtschaft oder bei der Kirche. In diesen Aufgaben wird ebenfalls davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmenden für den Hauptarbeitgeber ca. 10 % mehr als gemäss Anstellungspensum vorgesehen zur Verfügung stehen. Eine Kumulation mit der damals angenommenen Freiwilligenarbeit von ca. 10 % für die Kantonalkirche führt deshalb zu einer Überlastung (Gefahr von Burnout). Diese Problematik bestand zwar bereits bei der Schaffung der Teilbesoldung der Synodalratsmitglieder, erschien jedoch für die damalige Zusammensetzung des Rates verkraftbar. Die Synodalratsmitglieder sind nach wie vor bereit, einen Freiwilligenanteil zu leisten. Zumutbar erscheint dabei eine Freiwilligenarbeit gesamthaft für alle Ratsmitglieder im Umfang von total ca. 20 % eines Vollpensums. Dies ist vergleichbar mit den Zusatzleistungen in der Hauptbeschäftigung.

Der hauptamtlich tätige Synodalratspräsident ist über die Pensionskasse für die Altersvorsorge versichert. Infolge der Anstellung mit einem Pensum von lediglich 60 % ist die zu erwartende Rente jedoch relativ bescheiden. Bei einer Nichtwiederwahl wäre das Anstellungsverhältnis innerhalb von wenigen Tagen beendet. Diese Situation muss in der nächsten Zeit analysiert und einer Lösung zugeführt werden.

In den letzten Jahren wurden verschiedene grössere Projekte abgewickelt, ohne dass dafür zusätzliche Kapazitäten für den Synodalrat zur Verfügung gestellt wurden (z.B. Einführung MAG, Bericht Mitgliedschaft, Kirchengemeindegesezt, neues Rechnungsmodell usw.). Auf Grund der fehlenden personellen Infrastruktur wurde der grösste Teil der Arbeiten jeweils durch die zuständigen Synodalratsmitglieder ausgeführt, was zu einer beträchtlichen Überlastung der betroffenen Ratsmitglieder führte. Auf Grund der fehlenden zeitlichen Kapazitäten ergaben sich zudem relativ lange Zeiträume für die Abwicklung der Projekte. Künftig müssen für solche Projekte, wie beispielsweise die Revision der Kirchenverfassung oder die Einführung des neuen Rechnungsmodells, zusätzliche Pensen zur Verfügung stehen. Diesbezüglich schlägt der Synodalrat nachfolgend die Schaffung eines Pensen-Pools vor.

Die Erwartungen der Öffentlichkeit und der Partnerkirchen sowie der öffentlichen Hand an die Kantonalkirche sind seit der Einführung der Teilbesoldung der Synodalratspensen stark gewachsen. Einerseits wurden verschiedene neue Aufgaben übernommen oder ausgebaut

(z.B. Notfallseelsorge, Hochschuleseelsorge, Polizei- und Feuerwehrseelsorge). Andererseits werden sehr kurze Reaktionszeiten erwartet, wie dies analog in der Wirtschaft und der Gesellschaft ebenfalls der Fall ist. Um diese Erwartungen zu erfüllen, müssen die Ratsmitglieder teilweise grosse zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen.

Sowohl im Kanton Luzern als auch in der ganzen Schweiz findet weiterhin eine grosse Zuwanderung statt, teilweise von Menschen aus andern Kulturkreisen und andern Religions- und Glaubensgemeinschaften. Diese gesellschaftliche Veränderung fördert Vorbehalte und Ängste in der Bevölkerung. Um einen Beitrag an die Integration zu leisten, hat der Synodalrat den interreligiösen Dialog verstärkt und wird auch in Zukunft vermehrt zeitliche Ressourcen für diesen Bereich bereitstellen müssen.

Neben den ordentlichen Sitzungen müssen die Mitglieder des Synodalrates an verschiedenen Sitzungen und Besprechungen (innerkirchlich und extern) teilnehmen und diese teilweise auch leiten. Neben der eigentlichen Sitzungszeit sowie der Vor- und Nachbereitung fallen jeweils auch (teilweise längere) Reisezeiten an. Ein reguläres Anstellungsverhältnis von 20 % wird normalerweise an ein bis zwei Tagen abgearbeitet. Die Synodalratsmitglieder leisten ihre Arbeit jedoch an mehreren Tagen in der Woche, was eine zusätzliche Belastung darstellt und eine hohe zeitliche Flexibilität erfordert. Für einzelne Ratsmitglieder ergeben sich dadurch Probleme mit dem Hauptarbeitgeber.

### **1.2 Auswirkungen auf die Synodalverwaltung**

Die vorgängig geschilderte Ausgangslage führt auch zu einer zusätzlichen Belastung der Synodalverwaltung. Der Synodalrat hat beschlossen, eine Organisationsanalyse für die Synodalverwaltung in Auftrag zu geben. Nach Vorliegen der Ergebnisse wird der Synodalrat allenfalls entsprechende Anträge an die Synode stellen.

### **1.3 Synodalsekretär und Synodalkassier**

Die veränderten Rahmenbedingungen und die neuen Aufgaben und Herausforderungen an die Kantonalkirche führen zu einer zusätzlichen Belastung für den Synodalsekretär und den Synodalkassier (z.B. Kirchengemeindegesezt, neues Rechnungsmodell). Es zeichnet sich ab, dass die Pensen für diese beiden Angestellten auf Ende der Legislatur überprüft werden müssen. Dies ist jedoch nicht Bestandteil dieser Vorlage.

### **1.4 Fachstellen**

Die drei Fachstellen haben das Profil der Kantonalkirche wesentlich gestärkt. Die Kirche wird in der Öffentlichkeit vermehrt wahrgenommen. Die Kirchgemeinden können das Dienstleistungsangebot der Fachstellen nutzen, was sie in unterschiedlicher Intensität tun.

Durch die Schaffung der drei Fachstellen wurde der Synodalrat zwar entlastet. Diese Entlastung wurde jedoch durch neue Aufgaben und neue Anforderungen mehr als kompensiert. Hinzu kommt, dass die Fachstellen teilweise Aufgaben erfüllen, die vorher nicht oder nur beschränkt wahrgenommen wurden (z.B. Öffentlichkeitsarbeit).

## 2. Inhalt

### 2.1 Erfassung des durchschnittlichen Zeitaufwandes

Der Synodalrat führt seit mehr als zehn Jahren eine detaillierte Zeiterfassung durch. Dabei hat sich ergeben, dass für jedes Departement, ohne die spezifischen Departementsaufgaben, von folgendem durchschnittlichen generellen Zeitaufwand auszugehen ist:

Synodalrat (Sitzungen, Klausur, Vorbereitung, Nacharbeit)	140 Std.
Synode (Sitzungen, Kommissionen, Fraktionen)	40 Std.
Allgemeine Arbeiten (Administration, Korrespondenz usw.)	<u>100 Std.</u>
Total	<u>280 Std.</u>

Dabei handelt es sich um einen pauschalisierten durchschnittlichen Zeitaufwand, der auf Grund der Zeiterfassung ermittelt wurde.

Weiter gibt es spezielle departementsunabhängige Aufgaben. Das Vizepräsidium wird gemäss dem massgebenden Synodebeschluss separat vergütet. Einen zusätzlichen Aufwand bringt die Delegation in die AV SEK mit sich. Dabei ist von je 70 Std. pro delegierte Person (Pensum von 3 %) auszugehen. Beim Synodalratspräsidenten ist diese Delegation in seinem hauptamtlichen Pensum eingeschlossen.

### 2.2 Neuaufteilung der Pensen

Der Synodalrat schlägt vor, weiterhin vom bisherigen Gesamtpensum des Synodalrates von 220 % auszugehen. Neu sollen jedoch 200 Stellenprozente besoldet werden, während der Freiwilligenanteil noch 20 % betragen soll (10 % des besoldeten Pensums). Im Vergleich zur heutigen Regelung wird damit der besoldete Teil des Synodalratspensums von 150 % auf 200 % erhöht, während der Freiwilligenanteil von 70 % auf 20 % reduziert wird. Insgesamt wird somit das Pensum des Synodalrates nicht erhöht, jedoch wird die Aufteilung zwischen dem besoldeten und dem freiwillig geleisteten Pensum angepasst.

Im besoldeten Pensum von 200 % ist neu auch ein Pensen-Pool von 22 % enthalten. Dieser Pool soll es ermöglichen, einzelnen Ratsmitgliedern bei grossen Projekten (z.B. Verfassungsrevision, neues Rechnungsmodell) vorübergehend ein grösseres Pensum zu besolden, damit diese Projektarbeit erbracht werden kann. Der Synodalrat wird beim Entscheid über den Start eines solchen Projektes den Umfang und die Zeitdauer der zugeteilten Stellenprozente bestimmen. Die GPK wird über die Zuteilung informiert.

Weiter soll die Delegation in die AV SEK neu mit einem Pensum von 3 % zusätzlich entschädigt werden.

Wie bereits dargelegt wurde, soll der Freiwilligenanteil noch 20 % betragen, anteilmässig umgelegt auf die sieben Synodalratsdepartemente.

Die 200 besoldeten Stellenprozente werden somit wie folgt aufgeteilt:

- Präsidium: 60 %
- Departemente 2 – 7: 90 %
- Stellenpool: 22 %
- AV SEK 2. Delegation. 03 %

## 2.3 Bemerkungen zu den einzelnen Departementen

### Departement Präsidium

Das Pensum soll wie bisher 60 % betragen. Eine Pensenanpassung ist nicht notwendig, sofern das Präsidium durch grössere Ressourcen der Synodalverwaltung entlastet werden kann. Allerdings müssen die Anstellungsbedingungen für das Hauptamt Präsidium überprüft werden (z.B. Altersvorsorge, Bedingungen bei Nichtwiederwahl).

### Departement Diakonie und Soziales

Hier ist eine Anpassung von 18 % auf 23 % erforderlich. Das gesellschaftliche Umfeld bedingt ein gezielteres Engagement der Kirche im Bereich Diakonie und Soziales. Die zuständige Synodalrätin leistet sämtliche operative Arbeiten in diesem Bereich allein. Diese operative Tätigkeit könnte durch die Schaffung einer Fachstelle Diakonie wesentlich reduziert werden.

### Departement Recht

Erforderlich ist eine Anpassung von 10 % auf 15 %. Ein Pensum von 10 % deckt mit 190 Stunden nicht einmal den generellen Zeitaufwand von 280 Stunden ab. Mit 15 % würden (inklusive Freiwilligenanteil) ca. 313 Stunden zur Verfügung stehen, d.h. es würden für die eigentlichen Departementaufgaben noch ca. 33 Stunden verbleiben. Für grössere Aufgaben (Verfassungsrevision, mehrere Beschwerdeverfahren usw.) muss der Pensen-Pool beansprucht werden.

### Departement Finanzen

Hier ist ebenfalls eine Anpassung von 10 % auf 15 % notwendig. Wie bereits dargelegt wurde, deckt ein Pensum von 10 % nicht einmal den generellen Zeitaufwand von 280 Stunden ab. Für grössere Aufgaben wie beispielsweise das Neue Kirchliche Rechnungslegungsmodell gemäss HRM 2, den Wechsel der Pensionskasse oder die Einführung der neuen EDV, muss der Pensen-Pool beansprucht werden. Die Auswirkungen der mit dem neuen Rechnungsmodell einzuführenden Finanzkontrolle können derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

### Departement Ökumene, Mission, Entwicklungszusammenarbeit und interreligiöser Dialog

Notwendig ist eine Pensenerhöhung von 18 % auf 23 %. Dem Departement steht zwar eine Fachstelle zur Verfügung. Dennoch muss eine grössere Zahl von Aufgaben vom zuständigen Synodalratsmitglied wahrgenommen werden, vor allem in jenen Bereichen, in denen es um (kirchen-) politische Positionierungen geht, wie etwa in ökumenischen Kommissionen, dem immer wichtiger werdenden interreligiösen Dialog etc.

### **Departement Gemeinden und Theologie**

Nötig ist eine Pensenerhöhung von 18 % auf 23 %, da die zeitliche Belastung in den letzten zehn Jahren stark gestiegen ist. Neu hinzugekommen sind z.B. die Notfallseelsorge, der Internetauftritt und die Theologische Kommission. Hinzu kommen umfangreiche Projekte (Projekt SEK Bekenntnis; Umsetzung des Berichts zur Mitgliedschaft usw.), für die auf operativer Ebene keine Fachstelle zur Verfügung steht. Weiter zu berücksichtigen sind im Dossier Kirchenbote die stark wandelnden Ansprüche von Gemeinden und Leserschaft.

### **Departement Unterricht**

Hier ist angesichts der Entlastung durch die Fachstelle keine Anpassung des besoldeten Pensums nötig. Das Pensum beträgt wie bisher 16 %.

### **2.4 Weitere offene Fragen**

Es verbleiben weitere offene Fragen, die nicht Gegenstand dieser Vorlage bilden. Es handelt sich dabei insbesondere um folgende Fragen:

- Altersvorsorge für Kleinpensen von 15 %
- Abgangsentschädigung für Synodalaratspräsident
- Optimierung/Pensenanpassung für Administration Synodalsekretariat (in Abklärung)
- Pensen Synodalsekretär und Synodalkassier

### **3. Kostenfolgen**

Im Voranschlag 2010 sind für die Besoldung des Synodalarates (150 Stellenprozente) Fr. 264'400.00 vorgesehen (inkl. Sozialleistungen). Wird wie vorgeschlagen das besoldete Pensum um 50 % auf 200 % erhöht, ergeben sich Mehrkosten von Fr. 82'900.00 (inkl. Sozialleistungen). Die Gesamtbesoldung des Synodalarates würde demnach Fr. 347'300.00 betragen.

Nicht Gegenstand dieser Vorlage und somit nicht berücksichtigt sind allfällige Mehrkosten für eine Pensenerhöhung im Synodalsekretariat oder die Schaffung einer zusätzlichen Fachstelle für Diakonie.

### **4. Stellungnahme des Synodalarats**

Der Synodalarat hat festgestellt, dass es nicht zumutbar ist, von einem Synodalaratsmitglied die Leistung eines Freiwilligenanteils von 10 % eines Vollpensums zu verlangen. Die Aufgaben der Kantonalkirche haben in den letzten zehn Jahren stark zugenommen, auch sind die Erwartungen an eine professionelle Arbeit und an eine rasche Reaktionszeit stark gestiegen. Unter diesen Umständen ist es zwingend erforderlich, den besoldeten Anteil des Pensums des Synodalarats zu erhöhen. Zu beachten ist, dass das Gesamtpensum des Rates dabei nicht erhöht wird, es wird lediglich der bisherige und zu grosse Freiwilligenanteil reduziert. Dringend notwendig ist eine Anpassung der besoldeten Pensen insbesondere bei den „kleinen“ Departementen, da deren besoldetes Pensum nicht einmal die Grundauslastung deckt.

Die Erhöhung des besoldeten Pensenanteils ermöglicht es, sich allenfalls in bestimmtem Umfang beim Hauptarbeitgeber freistellen zu lassen. Zudem wird es Selbständigerwerbenden erleichtert, ein Synodalratsamt zu übernehmen.

Der Synodalrat ist sich bewusst, dass mit der vorgeschlagenen Regelung nur eine vorübergehende und teilweise Entlastung erreicht wird. Es ergibt sich jedoch eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den Synodalrat.

Angesichts der geringen Grösse der Kantonalkirche ist eine klare Trennung der strategischen und der operativen Ebene nur beschränkt möglich. Die Vielfalt der zu behandelnden Themen hat zur Folge, dass diese Aufgaben vom Know how her nicht einfach bei einer Person gebündelt werden können, sondern verschiedene Personen angestellt werden müssten, was angesichts der geringen Pensengrösse nicht sinnvoll wäre. Auch geht es wesentlich um politische Arbeit, beispielsweise bei der Einführung des neuen Rechnungsmodells. Eine solche Aufgabe kann nicht einfach an die operative Ebene delegiert werden.

Die externe Vergabe gewisser Arbeiten wird heute bereits gemacht. Auch dies ist jedoch nur beschränkt möglich. Bei einer externen Vergabe sind deutlich höhere Stundenansätze zu entschädigen, weshalb relativ hohe Kosten entstehen. Zudem ergibt sich bei einer externen Vergabe ein nicht unbeträchtlicher Begleitungsaufwand. Mit dem neu vorgesehenen Stellen-Pool soll die Möglichkeit geschaffen werden, einzelnen Ratsmitgliedern während vorübergebender Zeit zusätzliche Pensen zu entschädigen, damit solche grosse Projekte abgewickelt werden können.

##### **5. Antrag des Synodalrats**

Der Synodalrat beantragt der Synode, dem beigehefteten Beschluss zuzustimmen.

Namens des Synodalrates  
der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern

David A. Weiss  
Synodalratspräsident

Peter Möri  
Synodalsekretär