

Aarau, September 2002 PM/ho

Dienstreglemente für die ordinierten Dienste - Grundsatzentscheide

Antrag:

Die Synode möge folgenden Grundsätzen für die Formulierung der Dienstreglemente für die ordinierten Dienste (Pfarrpersonen, Diakonisch Mitarbeitende) zustimmen:

1. Grundsatz (Stellenbeschrieb)

Pfarrpersonen und Diakonisch Mitarbeitende (in der Folge DM) haben Anspruch auf einen Stellenbeschrieb. Dieser legt die wichtigsten Aufgaben respektive Aufgabenfelder für die Stelle fest. Die Kirchenpflege berücksichtigt die Qualifikationen und Begabungen der Mitarbeitenden und hört ihre Vorschläge für die Aufgabenzuteilung an. Die Kirchenpflege kann Rechenschaft fordern über die Art, wie der Stellenbeschrieb respektive die zugeteilten Aufgaben umgesetzt werden. Sie respektiert aber das Amtsgeheimnis.

2. Grundsatz (Mitarbeitergespräch)

Zur Überprüfung der Arbeit und der Stellenbeschriebe, zur Festlegung der Ziele der Gemeinde im Gemeindeaufbau und zur Qualifikation der Mitarbeitenden führt die Kirchenpflege jährlich mindestens ein Mitarbeitergespräch mit jedem Mitarbeitenden. Die Kirchenpflege kann auf Grund der Mitarbeitergespräche die Stellenbeschriebe, die Arbeitsziele und neue Aufträge festlegen oder anpassen sowie Empfehlungen für die Weiterbildung abgeben. Die Qualifikation ist nicht lohnwirksam.

3. Grundsatz (Arbeitszeit, Überstunden)

Die Arbeitszeit für ein volles Amt ist zu definieren. Die normale Arbeitszeit für ein volles Pensum wird auf 42 Std./Woche festgelegt.

Überstunden dürfen erwartet werden im Rahmen von 15% der Arbeitszeit bei Pfarrpersonen sowie von 10% bei DM. Wird die Wochenarbeitszeit noch mehr überschritten, besteht Anspruch auf Kompensation durch Freizeit. Ist dies nicht möglich, werden die Überstunden ausbezahlt.

4. Grundsatz (Nebenbeschäftigungen)

Hauptamt und Nebenbeschäftigungen sollen in der Regel 100 Stellenprozent nicht übersteigen. Ansonsten bedürfen die Nebenbeschäftigungen der Zustimmung der Kirchenpflege und dürfen die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen. Einkünfte für Tätigkeiten, die während der Arbeitszeit ausgeübt werden und den Rahmen von Sitzungsgeldern und Spesenentschädigungen übersteigen, gehören der Kirchengemeinde.

5. Grundsatz (Tätigkeiten ausserhalb der Kirchgemeinde)

Pfarrpersonen und DM dürfen 5 bis 10% ihrer Arbeitszeit für kantonale oder regionale kirchliche Tätigkeiten oder für der Kirche nahe stehende (soziale) Institutionen einsetzen.

6. Grundsatz (Mitarbeit der Partnerin oder des Partners)

Die Mitarbeit der Partnerin oder des Partners eines ordinierten Mitarbeitenden geschieht freiwillig. Wo sie verlangt wird, ist sie zu regeln und zu entschädigen.

7. Grundsatz (Wohnsitzpflicht und Amtswohnung)

Die Wohnsitzpflicht gilt für hauptamtliche Pfarrpersonen und DM, die an der Urne gewählt wurden. Sie gilt ab 50 Stellenprozent.

Die Frage der Amtswohnungen sowie allfälliger Entschädigungen für die Wohnsitzpflicht ist vom Kirchenrat noch zu klären.

8. Grundsatz (Verantwortung, Kompetenzen)

Die Kompetenzen (Verantwortung) von Gesamtkirchenpflege, Pfarrpersonen und Diakonisch Mitarbeitenden sind im Rahmen der Partnerschaftlichen Gemeindeleitung zu klären. Für alle Arbeitgeberfunktionen (personalrechtliche Aufgaben) sind die ehrenamtlichen Mitglieder der Kirchenpflege zuständig. Für die weiteren Kompetenzen schlägt der Kirchenrat folgende Zuteilung vor:

Gesamtkirchenpflege::

- Leitbild, strategische Ziele
- Gemeindeaufbau

„Ehrenamtliche“ Kirchenpflege:

- Organisation und Administration
- Verwaltung und Finanzen
- Stellenbeschriebe / Pflichtenhefte
- Arbeitgeberfunktionen
- Aufsicht über „äussere Amtsführung“ (Erfüllung der Aufgaben, Arbeitszeit, etc., aber nicht „engere Amtsführung“, diese liegt beim Kirchenrat).

Pfarrpersonen:

- Inhalt des Gottesdienstes
- Kasualien
- Theologie

Diakonisch Mitarbeitende:

- Diakonie
- Kirchliche Sozialarbeit

jeweils individuell zuzuteilen:

- PH
- Seelsorge
- OeME
- Aussenkontakte
- Seniorenarbeit
- Erwachsenenbildung
- Öffentlichkeitsarbeit

9. Grundsatz (weiteres Vorgehen)

Der Kerngehalt dieser Grundsätze soll in der Kirchenordnung verankert werden. Die Ausführungsbestimmungen soll der Kirchenrat auf der Grundlage der Synodebeschlüsse zu einer Verordnung ausarbeiten und erlassen.

Liebe Synodale

Kirchliche Berufe sind mehr als nur eine Arbeit, ein Job. Sie verlangen mehr als nur Fachwissen und Qualifikation. Die persönliche Identifikation, ein christlicher Glaube, eine innere „Berufung“ sind unabdingbar für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Achtung der Bevölkerung vor den Mitarbeitenden einer Kirchgemeinde, traditionellerweise vor allem vor den Pfarrerinnen und Pfarrern, orientiert sich an der Erwartung, dass sich hier Menschen engagieren, die mehr tun als nur ihren Beruf, und die nicht nur christliche Werte predigen, sondern auch leben. Auch wenn Pfarrpersonen nicht mehr allgemein anerkannte Persönlichkeiten sind, ist die Achtung und Wertschätzung gegenüber glaubwürdigen und engagierten kirchlichen Mitarbeitenden – auch DM – weiterhin zu spüren.

Dieser Teil des Amtes, der Arbeit, kann nicht mit Reglementen erfasst werden. Gerade dieser Teil der Aufgabe, diese innere Berufung, dieses „feu sacré“ der kirchlichen Berufe gilt es aber zu bewahren. Vor allem darf er nicht vergessen werden, wenn um Regelungen und Reglemente gerungen wird. Es wäre wenig gewonnen und viel verspielt, wenn die Diskussionen um Rechte und Pflichten das Wesen jeglichen christlichen Dienstes und besonders der kirchlichen Berufe verdecken würde: Der Dienst an Gott und Mitmenschen.

Organisation der Dienste im Neuen Testament

Wenn man die Bibel liest, fällt einem aber auch auf, dass schon wenige Jahre nach der Entstehung der ersten Gemeinden die Dienste und Ämter organisiert werden und über Rechte und Pflichten nachgedacht wird. In Jerusalem werden sieben „sozial diakonische Mitarbeiter“ bestimmt, die sich um die „griechischen“ Witwen kümmern sollen (Apg. 6). Und im ersten Timotheusbrief lesen wir von den Anforderungen an Bischöfe und Diakone, aber auch, dass denen, die ihrer Gemeinde gut vorstehen, doppelter Lohn und doppelte Ehre zusteht und dass Klagen gegen sie nur erhoben werden sollen, wenn zwei oder drei Zeugen das bestätigen.

Schon sehr früh besteht also der Wunsch, aus den charismatischen (vom Geist Gottes bestimmten) Ämtern organisierte und definierte Dienste zu machen.

Es gilt also, bei der Entwicklung der Dienstreglemente für die ordinierten Dienste beides im Auge zu behalten: Beruf und Berufung, Rechte und Verpflichtung, Organisation und (charismatische) Freiheit, Ansprüche und Dienstbereitschaft.

Die rechtliche Lage im Aargau

Unsere Kantonalkirche hat die kirchlichen Berufe bisher nur wenig geregelt. Die Kirchenordnung bestimmt sehr summarisch Rechte und Pflichten der Pfarrpersonen und fast gar nicht jene der DM. Es bestehen ferner (Minimal-) Besoldungsreglemente für die kirchlichen Berufe, alle weiteren Weisungen wie die Richtlinien für DM haben aber nur Empfehlungscharakter.

Von daher ist es verständlich, dass die DM sich seit der Verabschiedung der „Übereinkunft sozial-diakonische Dienste“ am 22. Januar 1991 durch die Deutschschweizer Kirchen um ein kantonales Dienstreglement bemühen. Das Resultat dieser Bemühungen sind die oben erwähnten Richtlinien für den Dienst der DM vom 13. August 1997. Dass diese Richtlinien nicht als Reglement verabschiedet wurden, liegt daran, dass das Pfarrkapitel sich ebenfalls ein Dienstreglement für den Pfarrberuf wünschte. Ein verabschiedungsreifer Entwurf lag aber 1997 noch nicht vor.

Der damalige theologische Sekretär, Pfarrer Markus Sahli und der Rechtsberater Dr. Michael Merker erarbeiteten darauf ein entsprechendes Dienstreglement. Dieses wurde vom Pfarrkapitel abgelehnt und ein eigener Vorschlag erarbeitet. Eine grosse Vernehmlassung bei den Kirchenpflegen im Jahr 1999, welche von Pfarrer Ueli Kindlimann, Rapperswil, 2001 ausgewertet wurde, zeigte aber gewichtige Mängel des vorgelegten Entwurfs:

1. Der Entwurf sei eine Mischung aus Leitbild, Berufsbild und Reglement.
2. Wesentliche, zu regelnde Punkte blieben ungeklärt.
3. Die Formulierungen müssten juristisch klar sein.
4. Die Kompatibilität mit dem Themenkreis „Dienste und Ämter“ des Projekts Kirche 2002 müsse gewährleistet sein (synodale bzw. später partnerschaftliche Gemeindeleitung PGL).

Die Partnerschaftliche Gemeindeleitung

Unterdessen beschäftigten sich Synode und Kirchenrat mit der Neustrukturierung der Gemeindeleitung. Die Umfrage der Projektkommission Kirche 2002 zu „Dienste und Ämter“ von 1998, ange-regt durch Überlegungen und Gedanken von Kirchenratspräsident Pfarrer Paul Jäggi zur Gleichwertigkeit der drei kirchlichen Dienste (Pfarramt, Diakonisches Amt, Kirchenpflegeamt) hatte mit überraschender Deutlichkeit den Wunsch nach einer Einbindung aller drei Dienste in die Gemeindeleitung und nach einer Volkswahl der DM gezeigt.

Nach einer Verabschiedung der Grundsätze im Sommer 2002 und des Reglements über Amtsdauer, Wählbarkeit und Delegation in der partnerschaftlichen Gemeindeleitung (PGL) am 6. Juni 2001 konnte der neue Erlass am 1. Juli 2002 in Kraft gesetzt werden. Neu werden alle drei Dienste für eine feste Amtsdauer von vier Jahren durch das Volk gewählt und Pfarrpersonen und DM sind von Amtes wegen Mitglieder der Kirchenpflege. Ein Delegationsprinzip für diese beiden Dienste kann in grossen Gemeinden reglementarisch eingeführt werden.

Notwendige Verzögerung

Die beiden Kapitel der ordinierten Dienste (Pfarrpersonen, DM) drängten mittlerweile auf ihr je eigenes Dienstreglement. Der Kirchenrat bat indes um Geduld:

1. Die Dienstreglemente werden von den Regelungen in der PGL direkt mitbestimmt. Eine Verabschiedung der PGL musste deshalb vorangehen.
2. Eine zweite Vernehmlassung zu den offenen Punkten musste durchgeführt werden, insbesondere zu folgenden Themenkreisen:
 - Anspruch auf Aufgabenprofil oder Stellenbeschrieb
 - Wohnsitzpflicht und Amtswohnungen
 - Definition der Arbeitszeit
 - Regelung der Mitarbeit der Partnerin/des Partners
 - Regelung von Nebenbeschäftigungen und Tätigkeiten für die Kirche ausserhalb der Kirchgemeinde
 - Kompetenzregelung zwischen Kirchenpflege, Pfarramt, Diakonischem Amt

Diese Vernehmlassung haben der Kirchenrat und die Zentralen Dienste im Herbst 2001 durchgeführt. Die Resultate wurden von Synodalin Brigitte Huwiler und dem theologischen Sekretär im Winter 2002 ausgewertet und im a+o Nummer 6 (Juni 2002) öffentlich präsentiert.

Diese Resultate wurden aber auch vom Kirchenrat diskutiert und zu Grundsätzen formuliert, welche nun der Synode zur Verabschiedung vorgelegt werden. Der Kirchenrat wählt bewusst ein Vorgehen in zwei Schritten, damit die Synode im Grundsatz diskutieren und entscheiden kann,

bevor sie sich mit Formulierungen und Detailfragen auseinandersetzen muss. Es geht im ersten Schritt nicht darum, um die Wortwahl zu feilschen, sondern die Kernaussagen zu den neuen Dienstreglementen zu formulieren.

Die neun Grundsatzentscheide

Zu jeder Grundsatzfrage (oder zum Themenbereich) finden Sie nachfolgend eine kurze Einführung mit Erläuterungen und Überlegungen. Diese Erläuterungen sollen als Diskussionsgrundlage dienen. Die von der Synode verabschiedeten Grundsätze bilden die Grundlage für die Formulierung der Dienstreglemente, wobei Ihnen der Kirchenrat für das weitere Vorgehen vorschlägt, die wesentlichen Entscheide in der Kirchenordnung zu verankern und für die Nebenfragen dem Kirchenrat den Auftrag und die Kompetenz zu erteilen, Verordnungen zu erlassen (auf der Grundlage der Kirchenordnung und der gefassten Entscheide).

Zu den Grundsätzen 1 und 2

1. Grundsatz (Stellenbeschrieb)

Pfarrpersonen und Diakonisch Mitarbeitende (in der Folge DM) haben Anspruch auf einen Stellenbeschrieb. Dieser legt die wichtigsten Aufgaben respektive Aufgabenfelder für die Stelle fest. Die Kirchenpflege berücksichtigt die Qualifikationen und Begabungen der Mitarbeitenden und hört ihre Vorschläge für die Aufgabenzuteilung an. Die Kirchenpflege kann Rechenschaft fordern über die Art, wie der Stellenbeschrieb respektive die zugewiesenen Aufgaben umgesetzt werden. Sie respektiert aber das Amtsgeheimnis.

2. Grundsatz (Mitarbeitergespräch)

Zur Überprüfung der Arbeit und der Stellenbeschriebe, zur Festlegung der Ziele der Gemeinde im Gemeindeaufbau und zur Qualifikation der Mitarbeitenden führt die Kirchenpflege jährlich mindestens ein Mitarbeitergespräch mit jedem Mitarbeitenden. Die Kirchenpflege kann auf Grund der Mitarbeitergespräche die Stellenbeschriebe, die Arbeitsziele und neue Aufträge festlegen oder anpassen sowie Empfehlungen für die Weiterbildung abgeben. Die Qualifikation ist nicht lohnwirksam.

Die Vernehmlassung vom Herbst 2001 zeigt, dass eine grosse Mehrheit Stellenbeschriebe oder Aufgabenprofile befürwortet. Diese schaffen Transparenz, erleichtern die Zusammenarbeit, ermöglichen gabenorientierte Aufteilung der Arbeit und helfen, Konflikte zu vermeiden. Im Januar 1999 hatte sich noch fast ein Drittel der Kirchenpflegen kritisch gegenüber Pflichtenheften geäußert (Umfrage der Projektkommission Kirche 2002 zu „Dienste und Ämter“). Heute scheint die Notwendigkeit von Stellenbeschrieben unbestritten.

Die Stellenbeschriebe sind Sache der gesamten Kirchenpflege. Dass dabei die Wünsche, Vorschläge und Empfehlungen der Mitarbeitenden angehört werden, sollte selbstverständlich sein. Die Kirchenpflege muss aber die Aufgaben auf Grund ihrer strategischen Ziele verteilen und zuweisen können. Durch ihre Mitsprache und Stimme haben die ordinierten Dienste dabei genügend Mitbestimmungsmöglichkeiten und tragen nachher den Entscheid der Gemeindeleitung mit.

Überraschend deutlich wurden in der Vernehmlassung auch Mitarbeitergespräche gewünscht. Die Gespräche fördern die Qualität, die Kommunikation und zeigen frühzeitig aufkeimende Probleme an. Bedenken werden aber geäußert, ob in den Kirchenpflegen genügend qualifizierte Personen sind für Mitarbeitergespräche. Diese Bedenken werden sowohl von Mitarbeitenden- wie von Kirchenpflegen-Seite geäußert. Das Erstellen von Grundlagen sowie eine gute Schulung der Personalverantwortlichen im Rahmen der Kirchenpflegenschulung wird unabdingbar sein.

Zudem sollen Mitarbeitergespräch und Qualifikation nicht lohnwirksam sein. Hingegen sollen sie es den Kirchenpflegen erlauben, strategische Ziele, Stellenbeschriebe und Aufträge anzupassen und zu verändern und Einfluss auf die Weiterbildung zu nehmen. Dies ist jedoch nur möglich,

wenn die Kontinuität in der Personalführung möglichst gross ist und die Gespräche (kurz) protokolliert und im Mitarbeiterdossier aufbewahrt werden.

Zu den Grundsätzen 3, 4 und 5

3. Grundsatz (Arbeitszeit, Überstunden)

Die Arbeitszeit für ein volles Amt ist zu definieren. Die normale Arbeitszeit für ein volles Pensum wird auf 42 Std./Woche festgelegt.

Überstunden dürfen erwartet werden im Rahmen von 15% der Arbeitszeit bei Pfarrpersonen sowie von 10% bei DM. Wird die Wochenarbeitszeit noch mehr überschritten, besteht Anspruch auf Kompensation durch Freizeit. Ist dies nicht möglich, werden die Überstunden ausbezahlt.

4. Grundsatz (Nebenbeschäftigungen)

Hauptamt und Nebenbeschäftigungen sollen in der Regel 100 Stellenprozent nicht übersteigen. Ansonsten bedürfen die Nebenbeschäftigungen der Zustimmung der Kirchenpflege und dürfen die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen. Einkünfte für Tätigkeiten, die während der Arbeitszeit ausgeübt werden und den Rahmen von Sitzungsgeldern und Spesenentschädigungen übersteigen, gehören der Kirchgemeinde.

5. Grundsatz (Tätigkeiten ausserhalb der Kirchgemeinde)

Pfarrpersonen und DM dürfen 5 bis 10% ihrer Arbeitszeit für kantonale oder regionale kirchliche Tätigkeiten oder für der Kirche nahe stehende (soziale) Institutionen einsetzen.

Eine Definition der Arbeitszeit wird von 85% der Antworten der Vernehmlassung gewünscht. Erwartet wird aber auch ein entsprechendes Engagement der ordinierten Mitarbeitenden und die Bereitschaft, in einem vernünftigen Rahmen Überstunden zu leisten. Dies wird von Kaderleuten und von Arbeitnehmenden mit so viel Verantwortung und Spielraum bei der Arbeitsgestaltung auch in anderen Berufen erwartet. Der Kirchenrat schlägt auf Grund der Antworten vor, sich an der 42-Stunden-Arbeitswoche zu orientieren, wobei von Pfarrpersonen auf einer wöchentlichen Rechnungsbasis 15% Mehrarbeit, von DM 10% Überstunden erwartet werden darf. Damit wird auch der höhere Lohn berücksichtigt, den Pfarrpersonen erhalten.

Diese Lösung bietet auch eine einfache Rechnungsgrundlage, welche bei Teilzeitpensen nötig ist. Überhaupt scheint die Offenheit für Teilzeitstellen immer grösser. 70% der Gemeinden, welche Erfahrung mit Teilpensen haben, sprechen von guten bis sehr guten Erfahrungen. Gerade für Teilzeitstellen sind aber klare Regelungen und Stellenbeschriebe sehr wichtig.

Was geschieht bei noch mehr Überstunden? Arbeitet beispielsweise eine Pfarrerin bei einer vollen Stelle mehr als 49 Stunden (= 42 Std. + 15%), so hat sie Anspruch auf Kompensation der weiteren Arbeitsstunden, z.B.: 55 Std. – 49 Std. = 6 Überstunden sollen innert höchstens einem Jahr kompensiert werden, wenn möglich in Schulferien- oder anderen ruhigen Zeiten. Auf Verlangen der Kirchenpflege sollen die Arbeitsstunden ausgewiesen werden, wobei das Amtsgeheimnis zu wahren ist (Besuche werden z.B. nicht mit Namen ausgewiesen, sondern in einer Zeittabelle als „Besuch“ eingetragen). Eine Auszahlung der Überstunden sollte nach Möglichkeit vermieden werden, auch mit Rücksicht auf die Gesundheit und die notwendige Sozial- resp. Freizeit der Arbeitnehmenden.

Nebenbeschäftigungen sollen zusammen mit dem Hauptamt nach Möglichkeit 100 Stellenprozent nicht übersteigen. Teilzeitbeschäftigte haben ein Anrecht darauf, gewisse Zeiten (im Rahmen der nicht beschäftigten Stellenprozent) frei zu halten, um einer andern Tätigkeit nachzugehen. Sie sollen die Kirchenpflege über weitere Berufstätigkeiten informieren, sind aber nicht auf ihre Zustimmung angewiesen, solange ihr Gesamtpensum nicht 100% übersteigt und sie die vereinbarten Aufgaben und Termine (gemäss Stellenbeschrieb) wahrnehmen.

Kontrovers ist die Frage nach kirchlichen Tätigkeiten während der Arbeitszeit und ausserhalb der Gemeinde. Während die Kirchenpflegen an diesem Punkt gerne unabhängig bleiben möchten in ihren Entscheiden, drängen die ordinierten Dienste auf eine Regelung. In Anbetracht der Tatsache, dass von den Mitarbeitenden 10 resp. 15% Überstunden erwartet werden sollen, scheint es dem Kirchenrat angemessen, auch 5 bis 10% der Arbeitszeit für kirchliche Tätigkeiten ausserhalb der Gemeinde einzusetzen, wenn ein Amtsinhaber dies wünscht. Der Gewinn solcher Verbindun-

gen und die Bereicherung durch regionale oder gar internationale Kontakte kommt meist nicht nur den Mitarbeitenden zu gut, sondern auch den Kirchgemeinden. Die Kirche darf nicht nur als Ortsgemeinde verstanden werden. Vielmehr lebt sie davon, dass sie eine Einheit ist über alle Organisation und Grenzen hinweg.

Zu Grundsatz 6

6. Grundsatz (Mitarbeit der Partnerin oder des Partners)

Die Mitarbeit der Partnerin oder des Partners eines ordinierten Mitarbeitenden geschieht freiwillig. Wo sie verlangt wird, ist sie zu regeln und zu entschädigen.

Dieser Grundsatz scheint heutzutage selbstverständlich, und doch ist er umstritten. Die meisten Gemeinden freuen sich natürlich, wenn die Partnerin oder der Partner die Arbeit in der Kirchgemeinde aktiv unterstützt. Wo dies freiwillig geschieht, ist das ein grosser Gewinn. Es darf aber weder selbstverständlich sein noch verlangt werden. Eine Kirchgemeinde wählt ihre Mitarbeitenden, aber nicht deren Angehörige. Wo sie diese engagiert, soll deren Auftrag, Arbeit und Entschädigung offen diskutiert und separat geregelt werden. Wenn jemand sich anderweitig betätigen möchte, hat die Gemeinde dies zu respektieren.

Zu Grundsatz 7

7. Grundsatz (Wohnsitzpflicht und Amtswohnung)

Die Wohnsitzpflicht gilt für hauptamtliche Pfarrpersonen und DM, die an der Urne gewählt wurden. Sie gilt ab 50 Stellenprozent (Alternative: ab 80 Stellenprozent).

Das Festhalten an der Wohnsitzpflicht wurde in der Vernehmlassung mit grosser Mehrheit bejaht. Lediglich vier Kirchenpflegen und zwei Pfarrer sprachen sich dagegen aus (von 54 Antworten). Die Nähe zur Kirchgemeinde und die Integration sind die wichtigsten Gründe für die Wohnsitzpflicht. Drei Viertel sind für eine Wohnsitzpflicht ab 80 Stellenprozent. Der Kirchenrat plädiert aber für eine Wohnsitzpflicht für alle Hauptamtlichen und damit ab 50 Stellenprozent.

Mit der Partnerschaftlichen Gemeindeleitung wurden die Rechte der DM jenen der Pfarrpersonen angeglichen und sie wurden in die Gemeindeleitung und die Verantwortung für den Gemeindebau integriert. Es stellt sich die Frage, ob die DM auch bei der Wohnsitzpflicht den Pfarrpersonen gleich zu stellen seien. Drei Viertel der Antworten plädierten für eine Gleichstellung. Damit kommen klar gesteigerte Erwartungen an die DM zum Ausdruck.

Die Schwierigkeit mit der Wohnsitzpflicht ist die Frage nach den Amtswohnungen. Hier möchten viele Kirchenpflegen mehr Flexibilität. Aber kann man die Wohnsitzpflicht verlangen, ohne eine Amtswohnung zu offerieren? Oder wäre eine Wohnungszulage eine Alternative? Sollen die Kirchgemeinden oder gar die Kirchenpflegen das Recht erhalten, Ausnahmen zu bewilligen? Der Kirchenrat hat im August eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Probleme auflistet und Lösungsvorschläge ausarbeitet. Der Kirchenrat wird die Alternativen prüfen und so bald wie möglich darüber informieren. Die Synode muss aber im Grundsatz entscheiden, ob sie an der Wohnsitzpflicht festhalten will und ab wie viel Stellenprozent. Sollten neue Erkenntnisse vorliegen, die eine Überprüfung des Entscheids notwendig machen, wird der Kirchenrat die Frage nochmals der Synode unterbreiten.

Zu Grundsatz 8

8. Grundsatz (Verantwortung, Kompetenzen)

Die Kompetenzen (Verantwortung) von Gesamtkirchenpflege, Pfarrpersonen und Diakonisch Mitarbeitenden sind im Rahmen der Partnerschaftlichen Gemeindeleitung zu klären. Für alle Arbeitgeberfunktionen (personalrechtliche Aufgaben) sind die ehrenamtlichen Mitglieder der Kirchenpflege zuständig. (Für die weitere Zuteilung siehe vorne bei den Anträgen.)

Die Frage nach der Verteilung der Verantwortung und die Kompetenzen in der partnerschaftlichen Gemeindeleitung, nach der Zuständigkeit der Dienste (Kirchenpflegeamt, Pfarramt, Diakonisches Amt) beziehungsweise zwischen Gesamtbehörde oder einzelner Person, bewegt die ordinierten Dienste genau so wie die ehrenamtlichen Kirchenpflegemitglieder. Befürchtungen wie:

- Darf mir die Kirchenpflege oder der Ressortverantwortliche in meine Kompetenzen hineinreden?
- Bin ich als Pfarrperson plötzlich einem DM unterstellt? Oder umgekehrt?
- Was dürfen wir als Kirchenpflege den ordinierten Diensten überhaupt noch sagen oder von ihnen verlangen?

werden immer wieder laut.

Im Grundsatz muss klar sein, dass alle strategischen Entscheide von der Kirchenpflege als Ganzes gefällt, umgesetzt und überprüft werden. Dass dabei jedes Mitglied einzelne Ressorts übernimmt, Entscheide zuerst vorbereitet und nachher umsetzt, ist selbstverständlich. Der Ressortverantwortliche weist schliesslich auf Grund der strategischen Entscheide die Arbeit den Mitarbeitenden zu, fordert von ihnen Rechenschaft und legt selber Rechenschaft für sein Ressort in der Gesamtbehörde ab. Die Gesamtverantwortung liegt in jedem Fall bei der Kirchenpflege, nicht nur für die Entscheide, sondern auch für die Umsetzung und deren Überprüfung.

Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Der Ressortverantwortliche erarbeitet - vermutlich zusammen mit Pfarrperson, DM und Katechetinnen – das PH-Konzept der Gemeinde und legt es zur Diskussion und Verabschiedung der Kirchenpflege vor. Nachher ist er für die Umsetzung verantwortlich. Er weist gemäss Konzept den Mitarbeitenden ihre Aufgaben, z.B. Unterrichtsstunden zu und kontrolliert die Umsetzung. Wünsche und Begehren der Mitarbeitenden gehen normalerweise an den Ressortverantwortlichen. Dass die Mitarbeitenden in der Gestaltung ihrer PH-Teile in hohem Mass selbständig sind, ist selbstverständlich, solange sie sich an das Konzept halten. Darüber legen sie dem Ressortchef Rechenschaft ab, welcher wiederum verantwortlich ist gegenüber der Kirchenpflege. Ob die PH-Ziele umgesetzt und erreicht wurden, muss schliesslich die Kirchenpflege als Ganzes entscheiden. Sie kann das Konzept anpassen oder neue Ziele setzen.

Gerade an diesem Beispiel zeigt sich, dass sowohl Pfarrpersonen wie DM und ehrenamtliche Kirchenpflegemitglieder die Ressortverantwortung tragen können und in dieser Funktion durchaus Rechenschaft von den anderen Mitarbeitenden verlangen können. Partnerschaftlich ist die Leitung insofern, als dass die gesamte Kirchenpflege die strategischen Ziele und Entscheide gemeinsam trifft und dass in einem Ressort die Verantwortung beim Einen, in einem anderen Ressort bei Anderen liegt. Damit ist auch eine gegenseitige Verantwortlichkeit begründet.

Einzelne Kompetenzen oder Verantwortungen sind nun aber fest einem Dienst oder der Gesamtbehörde zuzuweisen. Diese Zuweisungen berücksichtigen die besondere Qualifikation oder Funktion des jeweiligen Dienstes. Insbesondere muss die Rechenschaftspflicht der Lohnempfänger gegenüber der Kirchenpflege geklärt werden. Im Gegensatz zur Verfassung des Kantons Thurgau schliesst die Aargauer Kantonsverfassung nämlich nicht aus, dass die ehrenamtlichen Kirchenpflegemitglieder gegenüber den ordinierten Diensten in der „äusseren Amtsführung“ eine gewisse Aufsichtsfunktion übernehmen und damit jemand in einer ihnen teilweise vorgesetzten Behörde Einsitz nimmt (s. Gutachten Prof. G. Hafner vom 29.09.2000 zur partnerschaftlichen Gemeindeleitung). Die Aufsicht über die Amtsführung im engeren Sinne liegt jedoch gemäss Kirchenordnung beim Kirchenrat. Das soll sich auf Grund der Volkswahl der ordinierten Dienste auch nicht ändern. Rechenschaft ablegen über die Erfüllung ihrer Aufgaben, über die Nutzung ihrer Arbeitszeit etc. sollte aber auch für Pfarrpersonen und DM eine Selbstverständlichkeit sein und muss innerhalb der Kirchgemeinde geschehen.

Zu Grundsatz 9

9. Grundsatz (weiteres Vorgehen)

Der Kerngehalt dieser Grundsätze soll in der Kirchenordnung verankert werden. Die Ausführungsbestimmungen soll der Kirchenrat auf der Grundlage der Synodebeschlüsse zu einer Verordnung ausarbeiten und erlassen.

Die bisherigen Entwürfe für die Dienstreglemente für Pfarrpersonen und DM gingen immer davon aus, dass es sich um zwei Erlasse (Reglemente) der Synode handeln sollte. Gerade am Entwurf des Pfarrkapitels wurde aber kritisiert, dass er schwerfällig und unflexibel sei sowie zu oft auf andere Reglemente verweise. Der Vorteil von Reglementen ist, dass sich alle relevanten Vorschriften in einem Dokument finden. Änderungen, vor allem in Detailfragen, benötigen aber jedes Mal einen langen Prozess, weil sie vor das Parlament müssen. Sinnvolle Anpassungen werden manchmal um Jahre verschoben, weil eine einzige Änderung keine Vorlage rechtfertigt. Zudem bedeuten neue Reglemente immer auch, dass die Kirchenpflegen sich noch mehr mit Gesetzen beschäftigen müssen, um einen Überblick zu behalten.

Der Kirchenrat schlägt Ihnen deshalb vor, die wesentlichen Regelungen in die Kirchenordnung zu integrieren. Damit wären die Dienstreglemente im Grundsatz besser verankert. Ausführende Bestimmungen und Detailfragen hingegen gehören in eine Verordnung, mit welcher der Kirchenrat beauftragt wäre. Selbstverständlich sind für die Verordnungen Grundsatzentscheide der Synode und die Kirchenordnung verbindlich. Mit dem Verweis auf eine Verordnung in der Kirchenordnung wird diese zudem Gesetz.

Der Kirchenrat ist überzeugt, dass mit der Klärung dieser neun Grundsätze den Anliegen der Kirchenpflegen, Pfarrpersonen und DM Rechnung getragen wird und dass die Entscheide der Synode nachher eine rasche Umsetzung ermöglichen. Der Kirchenrat bittet Sie um Zustimmung zu den Grundsätzen.

REFORMIERTER KIRCHENRAT
Präsident Kirchenschreiberin:

Paul Jäggi Rosmarie Weber