

Synode vom 15. November 2017

Vorlage zu Traktandum 6

Motion „Anstellungs- und Entlassungsverfahren von ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Bericht und Anträge des Kirchenrats

Der Kirchenrat an die Synode

Antrag:

- 1. Die Synode beschliesst Änderungen der Kirchenordnung, KO, SRLA 151.100, betreffend Wahlfähigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern und Wählbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen.**
- 2. Die Synode beschliesst Änderungen der Kirchenordnung, KO, SRLA 151.100, betreffend Abwahlverfahren von gewählten Ordinierten und Ehrenamtlichen.**
- 3. Die zu beschliessenden Gesetzesänderungen treten am 01. Januar 2019 in Kraft.**
- 4. Die Motion „Anstellungs- und Entlassungsverfahren von ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ vom 4. Juni 2014 wird abgeschrieben.**

Worum geht es

Der Kirchenrat legt der Synode als Antwort auf die Motion „Anstellungs- und Entlassungsverfahren von ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ vom 4. Juni 2014 Gesetzesänderungen vor. Diese betreffen die Verfahren zur Erteilung der Wahlfähigkeit und der Wählbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern und der Wählbarkeit von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen sowie die Einführung eines Abwahlverfahrens von gewählten Ordinierten und Ehrenamtlichen.

Ausgangslage

In der Sommersynode 2014 hat der Kirchenrat eine Motion entgegengenommen, die ihn beauftragt, alternative Möglichkeiten zum heutigen Anstellungs- und Entlassungsverfahren von ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu überprüfen, der Synode Bericht zu erstatten und entsprechende Vorschläge zu unterbreiten. Nachdem die Ergebnisse der Evaluation der Partnerschaftlichen Gemeindeleitung (PGL) vorlagen, setzte der Kirchenrat im Dezember 2016 eine Kommission „Anstellungs- und Entlassungsverfahren“ mit Synodalen in verschiedenen Funktionen, darunter Vertretungen von Kirchenpflegen und ordinierten Diensten, ein. Die Kommission sollte aufgrund der Ergebnisse der Evaluation Vorschläge im Sinne der Motion erarbeiten, diese mit Ehrenamtlichen und Ordinierten diskutieren und schliesslich dem Kirchenrat Vorschläge und Empfehlungen unterbreiten.

Die Kommission hat die Grundlinien in Form von Thesen an einer Tagung am 20. Mai 2017 in Buchs zur Diskussion gestellt. Sie hat die Rückmeldungen ausgewertet und ihre Thesen zuhanden des Kirchenrats überarbeitet. Der Kirchenrat legt der Synode nun die sich daraus ergebenden Gesetzesänderungen vor.

Der Kirchenrat geht wie die Kommission davon aus, dass neue Lösungen, die für schwierige Einzelfälle notwendig sind, so gestaltet sein sollen, dass Mitarbeitende in unproblematischen Situationen dadurch nicht unverhältnismässig eingeschränkt werden. Auch sollen die Reformierte Landeskirche Aargau und ihre Kirchgemeinden nicht an Attraktivität als Arbeitgeberin verlieren. Neue Lösungen

sollen sich in dem Rahmen bewegen, der von der Kantonsverfassung für die demokratische Organisation der Landeskirche und ihre öffentlich-rechtliche Anerkennung vorgegeben wird. Um zusätzliche Möglichkeiten alternativer Anstellungs- und Entlassungsverfahren zu eröffnen, müssten einige Bestimmungen der Kantonsverfassung geändert werden. Dies erachtet der Kirchenrat derzeit als nicht opportun. Deshalb schlagen der Kirchenrat und die Kommission keine Alternative zur *Wahl* von Pfarrerrinnen und Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vor. Die juristische Prüfung von § 112 Kantonsverfassung hat ergeben, dass die periodische Durchführung von Wahlen für ordinierte Angestellte und Ehrenamtliche in Kirchenpflege und Synode unveränderbar ist. Zwar sind die Dauer der Amtsperiode und die Art des Wahlverfahrens durch die Kantonsverfassung nicht vorgegeben, doch haben die Wahlen durch die Gesamtheit der Stimmberechtigten der Kirchgemeinde zu erfolgen; eine Delegation dieser Wahlkompetenz etwa an die Kirchenpflege durch die Kirchenordnung oder Beschluss der Kirchgemeindeversammlung ist nicht zulässig.

1. Anstellungsverfahren

Der Kirchenrat schlägt vor, ein eine neues, differenzierteres Verfahren zur Überprüfung der Wahlfähigkeit und der Wählbarkeit als Pfarrerin oder Pfarrer bzw. der Wählbarkeit als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon einzuführen, wie dies auch in anderen zulassungsbedingten Berufen üblich ist. Die „Wahlfähigkeit“ bezeichnet das grundsätzliche Vorliegen der zur Ausübung des Berufes notwendigen Ausbildung und bestimmter Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie wird nur einmal festgestellt. Die „Wählbarkeit“ ist dagegen gemäss Kirchenordnung im Einzelfall vor jeder neuen Wahl bzw. Anstellung vom Kirchenrat zuhanden der Kirchenpflege festzustellen und zu erteilen.

In § 72 Abs. 3 KO werden nur sehr formale Voraussetzungen der Wählbarkeit als Pfarrerin oder Pfarrer geregelt. Unter welchen Umständen überhaupt eine Wählbarkeit erteilt wird, ist weder für Pfarrerrinnen und Pfarrer noch für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone festgelegt. Zwar sind die Kriterien der Wahlfähigkeit von Pfarrerrinnen und Pfarrern in §§ 68 und 69 KO beschrieben. Der logische Zusammenhang von Wahlfähigkeit und Wählbarkeit wird jedoch nicht ausdrücklich hergestellt. Es entsteht der Eindruck, dass die Wählbarkeit automatisch erteilt wird, wenn grundsätzlich Wahlfähigkeit besteht. Damit ist die Erteilung der Wählbarkeit durch den Kirchenrat in der Regel eine reine Formsache, abgesehen von der Unterscheidung zwischen provisorischer und definitiver Wählbarkeit. Die Kirchenpflegen verstehen jedoch die Erteilung der Wählbarkeit durch den Kirchenrat als Unbedenklichkeitserklärung, wenn nicht sogar als Empfehlung einer Bewerberin oder eines Bewerbers.

Mit der neuen Regelung wird der Zusammenhang zwischen Wahlfähigkeit und Wählbarkeit von Pfarrerrinnen und Pfarrern geklärt. Wahlfähigkeit bezieht sich auf die *formalen* Voraussetzungen der Ausbildung. Für die Erteilung der Wählbarkeit sind darüber hinaus die *persönlichen* Voraussetzungen zu überprüfen. Da die Wahlfähigkeit im Normalfall vom Deutschschweizerischen Konkordat für die Pfarrerausbildung erteilt wird und für alle Konkordatskirchen gültig ist, können lenkende Massnahmen nur über die Wählbarkeit erfolgen, die von Art. 20 Konkordat Pfarrerausbildung auch ausdrücklich vorgesehen sind. Mit einem differenzierten Verfahren zur Überprüfung der Wählbarkeit kann einerseits in ganz seltenen Einzelfällen eine Bewerberin oder ein Bewerber abgelehnt werden, die oder der persönlich ungeeignet erscheint oder sich in der Praxis nicht bewährt hat. Andererseits kann der Kirchenrat die Wählbarkeit mit Auflagen und Einschränkungen versehen und damit präventiv wirken, aber auch Entwicklungen fördern. Sollten die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht mehr gegeben sein, könnte der Kirchenrat die Wählbarkeit einschränken oder entziehen. Ein solcher Entscheid untersteht dem ordentlichen Rechtsweg.

Die Einzelheiten der Wahlfähigkeit von Pfarrerrinnen und Pfarrern ohne Wahlfähigkeitszeugnis des Konkordats regelt der Kirchenrat neu in einer Verordnung (bisher Kreisschreiben Nr. 269/2, Stand Januar 2008). Ausserdem regelt der Kirchenrat das neue Verfahren zur Feststellung der Wählbarkeit sowie mögliche Auflagen und Einschränkungen in einer Verordnung.

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen schaffen die nötigen Rechtsgrundlagen und regeln so wenig wie möglich, aber so viel wie nötig. Dem Kirchenrat wird für den Einzelfall ein Ermessensspielraum gegeben, der sich jedoch auf objektivierbare Faktoren stützen muss.

2. Entlassungsverfahren

Die Motion „Anstellungs- und Entlassungsverfahren von ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ bemängelte insbesondere die fehlende Möglichkeit, bei Spannungen in der Kirchgemeinde das Anstellungsverhältnis von gewählten Ordinierten während der laufenden Amtsperiode durch eine Ent-

lassung aufzulösen. Aufgrund der von der Kantonsverfassung vorgeschriebenen Wahl für eine Amtsperiode wird eine eigentliche Entlassung, wie bereits angesprochen, auch weiterhin nicht möglich sein. Kommission und Kirchenrat schlagen jedoch ein neues Abwahlverfahren zur Ergänzung der bestehenden Verfahren vor. Bei diesem Verfahren muss eine Zerrüttung vorliegen, die eine ordentliche Zusammenarbeit innerhalb der Kirchenpflege erheblich erschwert und sowohl die Kirchenpflege als auch das Kirchgemeindeleben schwächt. Dieses Verfahren verfolgt einen anderen Ansatz als das Disziplinarrecht, bei dem der Kirchenrat als Prüfungsinstanz konkrete Pflichtverletzungen überprüft und gegebenenfalls Massnahmen anordnet. Mit dem Abwahlverfahren wird ein differenziertes Konfliktbewältigungsverfahren zur Verfügung gestellt, an dessen Ende letztlich die Kirchgemeindeversammlung über die Abwahl einer Person entscheidet.

Gestützt auf die Rückmeldungen an der Tagung und die Arbeit der Kommission, schlägt der Kirchenrat ein Abwahlverfahren vor, das auf alle Gewählten, ehrenamtliche und ordinierte, anwendbar ist. Dieses sieht vor, dass eine Kirchenpflege nach Einbezug der Dekanatsleitung und einem gescheiterten Mediationsverfahren einen Antrag auf Abwahl eines ordinierten oder eines ehrenamtlichen Gewählten an den Kirchenrat stellen kann. Der Kirchenrat prüft die formell korrekte Durchführung des Verfahrens, nicht aber die materiellen Aspekte der Zerrüttung, und genehmigt es. Der letztendliche Entscheid erfolgt an der Kirchgemeindeversammlung und untersteht dem ordentlichen Rechtsweg. Für die Einleitung und Durchführung eines Abwahlverfahrens steht ein verbindlicher Ablauf fest.

Das Abwahlverfahren betrifft die wenigen Konfliktsituationen, in denen eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich erscheint, bei denen jedoch die bisherigen Instrumente zur Konfliktlösung nicht mehr greifen. Es handelt sich um ein Konfliktbewältigungsverfahren, an dessen Ausgangspunkt eine tiefe Zerrüttung stehen muss, die eine fruchtbare Zusammenarbeit innerhalb der Kirchenpflege dauerhaft als unwahrscheinlich erscheinen lässt.

Nutzen für die Kirchgemeinden

Mit den vorgeschlagenen Verfahren zur Überprüfung der Wahlfähigkeit als Pfarrerin oder Pfarrer und der Wählbarkeit als Pfarrerin oder Pfarrer, Sozialdiakonin oder Sozialdiakon sowie zur Abwahl von Gewählten werden einerseits Instrumente geschaffen, die präventiv wirken und dazu beitragen, Konfliktpotenzial zu erkennen und zu verringern. Andererseits wird für jene seltenen Fälle, in denen die Zusammenarbeit auf Dauer nicht mehr möglich erscheint, ein strukturierter und fairer Prozess geschaffen, Konflikte zu bearbeiten und, falls keine andere Lösung gefunden wird, das gewählte Amts- oder Dienstverhältnis zu beenden. Diese Massnahmen tragen dazu bei, Kirchenpflegen in Konflikten zu unterstützen, die das Leben und die Entwicklung der Kirchgemeinde langfristig schwächen. Damit sollen die Freude und Motivation der ordinierten wie der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihr Engagement zugunsten ihrer Kirchgemeinde gestärkt und das Gemeindeleben gefördert werden.

Kirchenrat der Reformierten Landeskirche Aargau

Präsident Kirchenschreiber

Christoph Weber-Berg Rudolf Wernli

Beilagen:

1. Motion „Anstellungs- und Entlassungsverfahren von ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“

2. Änderungen der Kirchenordnung, KO, SRLA 151.100, betreffend Wahlfähigkeit von Pfarrern und Pfarrerinnen und Wählbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen
3. Änderungen der Kirchenordnung, KO, SRLA 151.100, betreffend Abwahlverfahren von ordinierten Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Kirchenpflegemitgliedern
4. Grafische Übersicht zum Abwahlverfahren

Anhang

Mitglieder der Kommission Anstellungs- und Entlassungsverfahren

- Dominique Baumann, Kirchgemeinde Oftringen, Synodaler, Pfarrer
- Peter Baumberger, Kirchgemeinde Umiken, Synodaler, Motionär
- Catherine Berger, Kirchgemeinde Rheinfelden, Rechtsanwältin und Mediatorin, Kirchenrätin
- Michael Brücker, Kirchgemeinde Lenzburg-Henschiken, Synodaler, Vizepräsident Kirchenpflege, Motionär
- Dagmar Bujack, Kirchgemeinde Aarau, Synodale, Pfarrerin
- Beat Huwyler, Bereichsleiter Gesamtkirchliche Dienste
- Verena Salvisberg, Frick, Synodale, Pfarrerin
- Tanja Sczuka, Rechtsanwältin, Rechtsdienst
- Sigwin Sprenger, Kirchgemeinde Mellingen, Synodaler, Sozialdiakon
- Manfred Streich, Kirchgemeinde Bremgarten-Mutschellen, Synodaler, ehemaliger Kirchenpflegepräsident
- Therese Wyder-Rätzer, Kirchgemeinde Rein, Synodale, Motionärin
- Hannes Hinnen, Regensberg ZH, Organisationsentwickler, Coach, Mediator SDM, externer Prozessbegleiter