

## **Stellungnahme des Pfarrkapitels zur Neuordnung der Weiterbildung und zum neuen Lohnreglement**

Resolution nach § 28 Geschäftsordnung Pfarrkapitel SRLA 237.300

Diskutiert an der Pfarrkapitelssitzung vom 18. Mai 2021 (Online-Verhandlung).

Beschlossen in der nachfolgenden schriftlichen Abstimmung bis zum 11. Juni 2021, mit 84 Ja- zu 2 Nein-Stimmen.

### **Adressat**

Kirchenrat und Synode der Reformierten Kirche Aargau  
sowie alle mit der Bearbeitung der Vorlagen betrauten Gremien und Personen.

### **Grundlagen**

Diese Stellungnahme bezieht sich auf alle bis dato öffentlich zugänglichen Informationen zu den Geschäften *Neuordnung der Weiterbildung* und *Lohnreglement*, insbesondere auf die allen Pfarrerrinnen und Pfarrern zugestellten Unterlagen der Vernehmlassungen zu diesen Geschäften im Februar 2021.

### **Ziel dieser Stellungnahme**

Das Pfarrkapitel erkennt und anerkennt die Notwendigkeit von Reformen und auch von Sparmassnahmen. Wir sind bereit, geeignete Massnahmen mitzutragen und bei der Findung von zukunftstauglichen Lösungen konstruktiv mitzuwirken. Unser Hauptaugenmerk gilt dabei der Attraktivität des Pfarrberufs. In dieser Stellungnahme werden die angedachten Reformen hauptsächlich unter diesem Aspekt beleuchtet. Wir sind überzeugt, dass es für eine positive Entwicklung der Kirche auf jeden Fall gut ausgebildete und motivierte Pfarrerrinnen und Pfarrer braucht.

### **Zur Neuordnung der Weiterbildung**

§ 1 Das Pfarrkapitel stimmt dem Vorhaben zu, den Weiterbildungsanspruch von 10 auf 5 Tage zu reduzieren und stattdessen die Ferien um eine Woche pro Jahr zu erhöhen.

§ 2 Der Anspruch auf Weiterbildung soll bis zur Pensionierung bestehen.

§ 3 Das Pfarrkapitel begrüsst, dass die Kirchenpflege bei der Finanzierung der Weiterbildung verbindlich in die Pflicht genommen wird. Als Untergrenze schlagen wir vor, dass *mindestens zwei Drittel der Kosten* von im offiziellen Weiterbildungsangebot der Schweizer reformierten Kirchen ausgeschrieben Kursen von den Kirchgemeinden getragen werden.

§ 4 Die Umwandlung der bisherigen 14-wöchigen langen Weiterbildung in ein 7-wöchiges Sabbatical ohne besondere Auflagen aber mit der Möglichkeit, subventionierte Weiterbildung zu belegen, hält das Pfarrkapitel für einen gangbaren Weg. Wir können die Argumentation nachvollziehen, wonach das bisherige System auf Dauer zu teuer ist und einen unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand nach sich zieht. Mit 7 Wochen Auszeit alle 8 Jahre dürfte für die meisten Kolleginnen und Kollegen das Bedürfnis nach Erholung bzw. beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung weitgehend abgedeckt werden können.

§ 5 Weil die Bedürfnisse nicht für alle gleich sind, erachtet das Pfarrkapitel die flexible Lösung mit der Kombination von kumuliertem aufgeschobenem Ferienguthaben und dem siebenwöchigen

Sabbatical als wichtige Rahmenbedingung für die Akzeptanz des neuen Modells. Der für diesen Zweck kumulierte aufgeschobene Ferienanspruch muss auch bei einem allfälligen Stellenwechsel innerhalb der Reformierten Kirche Aargau gesichert bleiben. Die 7 Wochen sollen innerhalb des Jahres auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden können.

§ 6 Es ist sicherzustellen, dass das Sabbatical auch bei kleinen Pensen oder bei mehreren Teilpensen in verschiedenen Kirchgemeinden möglich und attraktiv ist.

§ 7 Für das Sabbatical soll es keine Altersobergrenze geben, es soll bis zum individuellen Pensionsalter bezogen werden können.

§ 8 Entscheidend ist weiter, dass die siebenwöchige Auszeit garantiert ist und nicht, wie jetzt teilweise bei der langen Weiterbildung erlebt wird, kontingentiert bzw. von der aktuellen Finanzlage abhängig ist.

§ 9 Das Pfarrkapitel begrüsst die Klärung der Begriffe Supervision und Weiterbildung und dass neu ein Anspruch auf individuelle Supervision zur regelmässigen Reflexion der Berufspraxis bestehen soll. Allerdings ist die vorgesehene Zeit von 3 Stunden pro Jahr zu kurz. Wir erachten 5 Stunden (allenfalls 3 Sitzungen à 90 Minuten) als minimal notwendig zur Qualitätssicherung der Arbeit. Die Finanzierung dieser Supervision soll klar geregelt sein.

### Zum Lohnsystem

§ 10 Das Pfarrkapitel erkennt und anerkennt die Notwendigkeit, die Lohnsysteme der verschiedenen Berufsgruppen zu vereinheitlichen und übersichtlicher zu gestalten. Beim Systemwechsel soll der Besitzstand gewahrt bleiben.

§ 11 Die reine Orientierung am Alter statt an den Dienstjahren wirft Fragen auf. In der Diskussion kristallisierte sich der Wunsch heraus, dass Berufserfahrung, aber auch berufsfremde Erfahrung und Familienarbeit im Lohnsystem Anerkennung finden.

§ 12 Zu den Löhnen der Pensionierten ist zu bedenken, dass die Renten für neu Pensionierte in den kommenden Jahren markant sinken. Es wird zunehmend notwendig sein, zur Rente dazuzuverdienen, um den Lebensstandard von vor der Pensionierung aufrecht zu erhalten. Dies wird umso virulenter, wenn die Zahl der Vollzeitstellungen sich mehr und mehr zu Teilzeitanstellungen verschiebt. Ausserdem dürfte die Kirche in absehbarer Zeit stärker als heute auf pensionierte Pfarrerinnen und Pfarrer angewiesen sein. Es ist daher zu überlegen, ob die Löhne der Pensionierten wirklich so viel tiefer angesetzt werden sollen.

Wir danken für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung dieser Anliegen im weiteren Erarbeitungsprozess der beiden Vorlagen. Für ein konstruktives Mitwirken sind wir jederzeit offen.

Im Namen des Pfarrkapitels



Matthijs van Zwieten de Blom,  
Präsident



Dörte Gebhard,  
Vizepräsidentin



Jasmin von Wartburg,  
Aktuarin