



Postulat der Synodalen Loosli, Pudney und 47 Mitunterzeichnende «3 Ämter – 1 Arbeitgeberin»

Antrag:

1. Der Synodalrat beantragt die Überweisung des Postulates.
2. Die Synode nimmt zur Kenntnis, dass im Falle einer Überweisung des Postulates der Bericht in der Wintersynode 2025 oder in der Sommersynode 2026 zur Behandlung kommt.

Begründung

Der Synodalrat dankt für die Einreichung des vorliegenden Postulates, das eine wichtige Thematik aufnimmt. Während die Pfarrdienstverhältnisse mit dem neuen Landeskirchengesetz per 1. Januar 2020 vom Kanton auf die Landeskirche übergegangen sind, wirken die Bezirke und Kirchgemeinden weiterhin als Arbeitgeberinnen der Sozialdiakon:innen und Katechet:innen. Bereits heute ist die Landeskirche aber bestrebt, bei diesen beiden Ämtern auf einheitliche Anstellungsbedingungen hinzuwirken. So gehen verschiedene Verordnungen des Synodalrates auf die sozialdiakonischen und katechetischen Arbeitsverhältnisse ein.¹ Die betreffenden Bestimmungen äussern sich beispielsweise zur Ausschreibung oder enthalten Empfehlungen zur lohnmassigen Einreihung. Die Inhaber:innen aller drei Ämter unterliegen zudem gemeinsam den Regelungen für Weiterbildung und Supervision² und haben auch je Zugang zu Ausbildungsbeiträgen.³ Damit will der Synodalrat die Gleichwertigkeit in Bezug auf die Anstellung fördern. Vom Erlass verbindlicher dienstrechtlicher Regelungen wurde bisher indes abgesehen, weil die Anstellung des Personals auf Gemeindeebene grundsätzlich in den Bereich der Gemeindeautonomie fällt.⁴ Allerdings kann die Landeskirche verbindliche Bestimmungen zu den Ämtern erlassen, weswegen sie bspw. schon vor Inkrafttreten des neuen Landeskirchengesetzes die dienstrechtliche Gleichstellung der Inhaber:innen kirchgemeindeeigener Pfarrstellen mit den übrigen Pfarrer:innen anordnen

¹ Vgl. insbes. Art. 13 ff. Verordnung über die sozialdiakonische Arbeit im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und über das sozialdiakonische Amt (KES 43.010), Art. 21 ff. der Verordnung über die kirchliche Unterweisung im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und über das katechetische Amt (KES 44.010) und Art. 22 ff. Ordonnance sur la catéchèse dans la partie francophone des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure (KES 44.030).

² Art. 3 Reglement für Weiterbildung und Supervision der kirchlichen Mitarbeitenden (Weiterbildungsreglement; KES 59.010).

³ Vgl. Art. 4 Abs. 1 Reglement über die Gewährung von Ausbildungsbeiträgen (Stipendienreglement; KES 58.010).

⁴ Vgl. Leitfaden «Gemeindeautonomie und kirchliche Freiräume» (KIS I.A.2), Beispiel-Tabelle, S. 6.

konnte.⁵ Seit Inkrafttreten des neuen Landeskirchengesetzes könnten sich die diesbezüglichen Regelungsmöglichkeiten der Landeskirche erweitert haben, gehört doch die Stärkung der landeskirchlichen Selbstbestimmung zu den erklärten Zielsetzungen der neuen Gesetzgebung.⁶

Allenfalls könnte für Sozialdiakon:innen und Katechet:innen ein neues, in Analogie zur Pfarerschaft entwickeltes Modell erarbeitet werden, wonach die Landeskirche als Arbeitgeberin wirken und dabei auch einheitliche Anstellungsbedingungen formulieren würde. Die Kirchgemeinde- und Bezirksräte würden die Anstellungsbehörden sein, also weiterhin u.a. über die Anstellung und die Entlassung entscheiden. Es sind aber auch andere Modelle denkbar, etwa dass die Landeskirche die Personaladministration auf Wunsch der Kirchgemeinde übernimmt, sofern diese einheitliche, landeskirchliche Personalbestimmungen beachtet. Diese Lösung dürfte aufgrund der Freiwilligkeit für die Kirchgemeinde auch mit der Gemeindeautonomie vereinbar sein. Bei der Wahl des geeigneten Modells werden u.a. die Bedürfnisse der Kirchgemeinden sorgsam abzuklären sein. Auch gilt es besonders darauf zu achten, dass sich Sozialdiakon:innen oder Katechet:innen künftig nicht mehr um eine freiwillige Versicherung in einer Pensionskasse bemühen müssen, wenn sie über kleinere Pensen in einzelnen Kirchgemeinden verfügen.

Der Synodalrat geht den verschiedenen, hier nur angedeuteten Lösungsoptionen sowie den damit verbundenen Fragen gerne nach und wird hierbei auch mögliche Finanzierungs- und Abgeltungsmodelle eruieren. Die Gesamtkirchlichen Dienste sind gegenwärtig mit dem Reorganisationsvorhaben, der neuen Pfarrstellenzuordnung, dem Projekt «Zukunft der KUW» und weiteren grossen Vorhaben stark beschäftigt. Der Synodalrat erachtet die im Postulat aufgeworfene Thematik ebenfalls als prioritär. Es ist ihm daher wichtig, dass der Postulatsbericht möglichst förderlich erarbeitet wird. Die gemäss dem Postulat zu prüfenden Fragen sind indes umfangreich und komplex. Um den Anliegen, die im Postulat ausgedrückt sind, gerecht werden zu können, muss für die Bearbeitung ausreichend Zeit zur Verfügung stehen. Der Synodalrat plant deshalb eine Vorlage an der Wintersynode 2025 oder an der Sommersynode 2026. Die Geschäftsordnung für die Synode (GO; KES 34.110) sieht für die Behandlung des Postulates zwar eine um 1 Jahr kürzere Frist vor (vgl. Art. 41 Abs. 5 GO), doch handelt es sich hierbei lediglich um eine Ordnungsfrist. Es kann daher die für die sorgfältige Bearbeitung des Postulates erforderliche Zeit eingeräumt werden. Im Vorschlag zum neuen Organisationsreglement ist für die relativ rasch umsetzbare freiwillige Personaladministration bereits eine Rechtsgrundlage enthalten, die das Ergebnis aber nicht präjudizieren soll.

Der Synodalrat ist davon überzeugt, dass die Anstellungsbedingungen für die Attraktivität aller drei Ämter grundlegend sind. Er ist daher gerne bereit, das Postulat entgegenzunehmen und beantragt der Synode dessen Überweisung.

Der Synodalrat

⁵ Vgl. Leitfaden, a.a.O., Beispiel-Tabelle, S. 8 f.

⁶ Vortrag LKG, Ziff. 3.2.