

Schweizerischer Reformierter Pfarrverein, Vorstand

Stellungnahme zum Personalgesetz der reformierten Kirche Luzern

Einleitung: Grundsatz der gemeinschaftlichen Gemeindeleitung

Kirchenvorstand leitet gemeinsam mit den Pfarrpersonen die Kirchgemeinde (vgl. [Recht der Kantonalkirche Schaffhausen](#)). Pfarrpersonen sind in der Verkündigung des Wortes frei.

Die gemeinschaftliche Leitung strukturiert sich folgendermassen:

- Der Kirchenvorstand ist leitende und vollziehende Behörde der Kirchgemeinde.
- Die Mitglieder des Kirchenvorstandes und die Pfarrpersonen werden beide von der Kirchgemeindeversammlung gewählt. Bei den Pfarrpersonen gibt es eine Abwahlmöglichkeit, bei den Behörden nicht.
- Pfarrpersonen sind stimmberechtigte Mitglieder im Kirchenvorstand (LU KO Art. 106)
- Die Amtsaufsicht über die Pfarrpersonen liegt ausserhalb des Kirchenvorstandes (LU KO Art. 97,81), z.B. bei einer Bezirkskirchenpflege oder beim kantonalen Kirchenrat
- Freiheit der Wortverkündigung in den Rechtstexten verankert, z.B. [in Schaffhausen \(Quelle\)](#)

Kommentar zu den Argumenten

Mit der neuen Verfassung wurde der Grundsatz geschaffen, dass Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitenden auf einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung beruhen (§ 50 Abs. 1 Kirchenverfassung). Die Gesetzesvorlage stützt sich somit auf diesen in der Kirchenverfassung verankerten Grundsatz und setzt ihn um, indem sie ein für alle kirchlichen Mitarbeitenden gleich ausgestaltetes öffentlich-rechtliches Anstellungs- und Entlassungsverfahren vorsieht.	Gleichheit ist ein administratives Argument. Die Verfassung schreibt die «Gleichheit» nicht vor, sondern lässt bewusst die Möglichkeit, Wahlen einzusetzen.
Der Entwurf geht dabei vom Zuständigkeitsgrundsatz in § 21 Abs 3 der Kirchenverfassung aus und hat sich nicht – so wie dies einzelne Vernehmlassungen wünschen – der «Kannvorschrift» von § 50 Abs. 3 der Kirchenverfassung bedient. Hierbei wird davon ausgegangen, dass das Anstellungs- und Entlassungsverfahren so gestaltet sein soll, dass es für alle gleich angewendet wird.	§ 21 Abs 2 weist die oberste menschliche Verantwortung für die Kirchgemeinde der Kirchgemeindeversammlung oder dem Kirchgemeindepapament zu. Die Pfarrwahl ist eine richtungweisende Entscheidung, was theologisch, ekklesiologisch und historisch begründet ist. Die Pfarrwahl ist darum auf der obersten Verantwortungsebene anzusiedeln.
Insbesondere hilft dieses neue Verfahren, in Konfliktsituationen auf diese strukturiert und für alle Beteiligten fair zu reagieren.	Für Konfliktfälle gibt es in anderen Kantonen ausgearbeitete, strukturierte und faire Vorgehensweisen auch mit Wahl- und Abwahlverfahren (vgl. das Verfahren in der Kantonalkirche Schaffhausen Quelle)
Dabei ist insbesondere sinnvoll, dass das anstellende und entlassende Gremium identisch ist.	Wenn ein Wahl- und Abwahlverfahren installiert wird – wie in vielen Kantonen - ist ebenfalls das anstellende und entlassende Gremium identisch.
Soweit hierbei die Befürchtung besteht, dass reformatorische Traditionen oder Grundsätze	Die Verschiebung von Anstellung und Entlassung vom Souverän zur Exekutive bewirkt

<p>aufgegeben werden könnten, ist dem nicht so, erfolgen doch die Wahl der Pfarrpersonen durch eine demokratisch legitimierte Vertretung der Kirchgemeinde und nicht etwa durch eine übergeordnete oder aussenstehende Instanz.</p>	<p>eine fundamentale Veränderung in der Gemeindeleitung und ist eine klare Abweichung von reformierten Grundsätzen.</p> <p>Die allgemein anerkannte gemeinsame Leitung einer Kirchgemeinde durch das gewählte Amt der Behörde <i>zusammen</i> mit dem ebenfalls gewählten Amt der Verkündigung wird damit zerstört. Die partnerschaftliche Leitung durch Behörde und Verkündigungsamt betrifft den Kern des Kircheseins, weil Leitung <i>und</i> Inhalte betroffen sind.</p> <p>Das Zuordnungsmodell in der Kirchenleitung wird im vorgeschlagenen Personalgesetz durch ein Unterordnungsmodell ersetzt. Der Kirchenvorstand kann jederzeit mit der Kündigung drohen, um zu sich durchzusetzen.</p> <p>Wichtig ist dabei die Freiheit der Verkündigung. Der kurzen Zeit geschuldet war es uns nicht möglich, in den Rechtstexten LU zu eruieren, ob an anderer Stelle der Ordnungen diese Freiheit festgehalten wird. Sollte sie fehlen: wie wäre dann noch eine herausfordernde Verkündigung möglich?</p>
<p>Abgesehen von der Tatsache der äusserst geringen Wahlbeteiligungen ist zudem ferner zu beachten, dass sich das Anstellungsverfahren bei Urnenwahlen oder Wahlen in der Kirchgemeindeversammlung erheblich verlängert und die Gefahr besteht, dass die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber zwischenzeitlich eine andere Stelle annehmen. Auch dieser zeitliche Aspekt spricht für das vorgeschlagene Anstellungssystem.</p>	<p>Eine Pfarrperson, die sich zur Wahl vorschlagen lässt, zieht sich nicht einfach so zurück, v.a. wenn schon alles öffentlich ist. Die langen Kündigungsfristen sowie der oft nötige Umzug der Pfarrperson führt zeitlich zu den grösseren Verzögerungen als die Organisation einer Wahl.</p>
<p>Schliesslich ist noch mit Blick auf das Entlassungsverfahren darauf hinzuweisen, dass dieses nicht durch Volkswahl geschehen kann. Bei einer derartigen «Volksentlassung» bestände die Gefahr, dass die in der Öffentlichkeit stehenden Pfarrpersonen mit sachfremden Gründen öffentlich konfrontiert und belastet werden könnten. Dies würde nicht nur der betroffenen Pfarrperson, sondern letztlich auch dem Kirchgemeindeleben nachhaltig schaden und es schwächen. Zudem wäre ein solches Entlassungsverfahren auch aus juristischer Sicht problematisch.</p>	<p>Wie oben erwähnt und mit Quellen belegt, ist ein Abwahlverfahren durchaus fair und juristisch sauber möglich und wird in anderen Kantonen so angewendet.</p> <p>Auch der Kirchenvorstand kann eine Abwahl initiieren und die Prozesse können ohne Öffentlichkeit gestaltet werden.</p>
<p>Zusammenfassend wurde festgestellt, dass die Urnenwahl oder die Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung bzw. das Kirchgemeindepament zu viele Nachteile mit</p>	<p>Die Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin wird durch ein Verfahren garantiert nicht gestärkt, das eine Färbung von «hire and fire» enthält.</p>

<p>sich bringt, die letztlich eine Einbusse an Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin nach sich zieht. Das vorgeschlagene System ist demokratisch, klar, einheitlich, fair und gewährleistet das verfolgte Ziel, ein stabiles und tragfähiges System zu haben, welches sich sowohl in Konfliktsituationen als auch in unproblematischen Fällen bewährt.</p>	
<p>Aufgrund dieser Überlegungen entschloss sich der Synodalrat schliesslich, das im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagene System dem Grundsatz nach beizubehalten, dabei jedoch die Anliegen der dieses ablehnenden Vernehmlassenden weitgehendst aufzunehmen und im Hinblick auf die 1. Lesung zu verarbeiten. Dementsprechend wurde in vorliegendem Gesetzesentwurf dem in einigen Vernehmlassungen geäusserten Anliegen Rechnung getragen, indem die Kompetenz für Anstellungs- und Entlassungsentscheide von Pfarrpersonen ausschliesslich der leitenden Behörde zugesprochen wird und indem festgehalten wird, dass die Kirchgemeinde in geeigneter Weise ins Auswahlverfahren miteinzubeziehen ist (neuer § 73 Personalgesetz). Im Weiteren wurde den vereinzelt in diesem Zusammenhang vorgetragenen Anliegen betreffend Probezeit und Kündigungsfrist bei Pfarrpersonen entsprochen, indem auf die Probezeit bei Pfarrpersonen verzichtet wird und die Kündigungsfrist für sie auf sechs Monate erhöht wird (§§ 14 Abs. 4 und 19 Abs. 2 Personalgesetz).</p>	<p>§ 73 ist so schwammig, dass der Kirchenvorstand frei entscheiden kann. Nicht einmal eine Pfarrwahlkommission ist vorgeschrieben. Die Behörde könnte z.B. ein Hearing mit einigen Personen veranstalten (geeignete Weise einbeziehen) und dann ohne Bezug darauf einfach selbst entscheiden.</p>

Natürlich ist es wichtig, dass eine Kirchgemeinde eine Pfarrperson auch wieder loswerden kann. Die Kritik am vorgeschlagenen Personalgesetz dient nicht dazu, Pfarrpersonen in den Kirchgemeinden zu fixieren. Abwahlverfahren, wenn sie gut strukturiert sind, geben Kirchgemeinden und Behörden gute Mittel in die Hand, sich zu trennen.

In diesen Fragen geht es um viel mehr als um personalrechtliche und administrative Vorgänge. Kirche besteht im Wesentlichen aus Menschen und Inhalten. Die Kirche hat den Pfarrpersonen genau diese Aufgaben besonders übertragen und sie mit der Ordination festgemacht. Die Mit-Leitende Position der Ordinierten zu schwächen wird nicht ohne Folgen auf die Ausrichtung des Kirchenlebens bleiben und damit die mittelfristige Zukunft der Kirche beeinflussen.

*Gächlingen, 10.03.2018
für den Vorstand des SRPV
Werner Näf, Vizepräsident*