



Bericht «3 Ämter – 1 Arbeitgeberin» – Antwort auf das Postulat der Synodalen Stephan Loosli und Hannelore Pudney und Mitunterzeichnenden; Kenntnisnahme und Abschreibung

Anträge:

1. Die Synode nimmt den Bericht des Synodalrates zur Kenntnis.
2. Sie schreibt das Postulat der Synodalen Stephan Loosli und Hannelore Pudney und Mitunterzeichnenden ab.

Begründung

Das Wichtigste in Kürze:

1. Der Synodalrat teilt das Anliegen der Postulierenden, die Arbeitsbedingungen der Inhaber:innen des katechetischen und des sozialdiakonischen Amtes zu verbessern. Für den Synodalrat ist unbestritten, dass auch direkt bei den Anstellungsbedingungen angesetzt werden muss.
2. Der Synodalrat bevorzugt das Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» (Art. 22 Abs. 4 des Organisationsreglements) gegenüber den anderen Modellen und wird dieses zielstrebig weiterverfolgen. Es wird hier ein für die Kirchgemeinden freiwilliger Ansatz verfolgt, mit welchem Erfahrungen gesammelt werden können und der das Potential hat, sich laufend weiterzuentwickeln und auszuweiten. Gleichzeitig wird die zentrale Rolle der Kirchgemeinden gewahrt. Aktuell bilden die Unterschiede der Anstellungsmodalitäten unter den Kirchgemeinden ein erhebliches Problem. Es ist daher für den Synodalrat unabdingbar, dass die Übernahme der Personaladministration mit einheitlichen landeskirchlichen Standards verknüpft wird. Diese sind für die Kirchgemeinden, welche das Angebot einer landeskirchlichen Personaladministration annehmen, verpflichtend. Der Synodalrat hofft, dass die landeskirchlichen Standards darüber hinaus auch für weitere Kirchgemeinden als Referenzrahmen dienen werden. Der Synodalrat möchte den Kreis der kirchlichen Mitarbeitenden, bei denen die Landeskirche die Personaladministration übernehmen kann, möglichst weit ziehen (z.B. auch für Sekretär:innen, Kirchenmusiker:innen, Sigrist:innen). Im Idealfall könnte dadurch eine Kirchgemeinde zur eigenen administrativen Entlastung die Personaladministration als Gesamtpaket an die Landeskirche auslagern. Die Kirchgemeinden können dabei auf die Unterstützung von Fachleuten aus den gesamtkirchlichen Diensten zählen und administrativ entlastet werden. Sollte die Synode sich zum vorliegenden Modell zustimmend äussern, wird der Synodalrat hierzu in einem nächsten Schritt vertiefte Abklärungen vornehmen, damit die erwähnten Standards entwickelt werden können.
3. Der Vorschlag der Postulierenden [wir nennen es Modell «Analog bernische Pfarrpersonen (**MUSS-Variante**)»] ist wegen der Gemeindeautonomie höchstwahrscheinlich nicht umsetzbar. Die Personalverwaltung und/oder -führung würde einheitliche Anstellungsbedingungen sowie

einheitliche Personalversicherungslösungen (inkl. Pensionskasse) zwingend voraussetzen (analog Personalreglement Pfarrpersonen), was nur mit erheblichen Mehrkosten zu leisten wäre. Diese müssten durch die Kirchgemeinden getragen werden, so dass sich deren Abgaben an den Synodalverband im Vergleich zu heute mehr als verdoppeln würden.

4. Der Synodalrat ist bestrebt, das Motto «gleichwertig, aber nicht gleichartig» reflektiert in die bereits laufende Diskussion zu Interprofessionalität, Berufsbildern und einem neuen Leitbild der drei Ämter einfließen zu lassen.

An der Sommersynode 2024 wurde das Postulat «3 Ämter – 1 Arbeitgeberin» von den Synodalen Loosli, Pudney und Mitunterzeichnende überwiesen.

Die Postulierenden beauftragten darin den Synodalrat, der Synode Bericht zu erstatten und entsprechende Schritte vorzubereiten zu den nachfolgenden Fragen und Anliegen:

1. Für alle Ämter soll das gleiche Verhältnis bezüglich Anstellung gelten: Refbejuso als Arbeitgeberin. Die Kirchgemeinderäte/Bezirksvorstände als Anstellungsbehörden. Wie stellt sich der Synodalrat zu diesem Vorschlag?
2. Welche Vorteile und Chancen für die Berner Kirche (Refbejuso und Kirchgemeinden) sieht der Synodalrat, auch angesichts der Personalsituation, durch ein neues Anstellungsmodell?
3. Was sind die Gründe, dass bis heute keine Pensionskassenlösung besteht, welche allen Mitarbeitenden der drei Ämter einen Anschluss an eine Pensionskasse ermöglicht?
4. Welche Massnahmen hat der Synodalrat bisher getroffen, damit die an der Synode vom 24. Mai 2011 in zweiter Lesung beschlossenen Ämter – und ihre Gleichwertigkeit – nicht nur eingesetzt, sondern auch umgesetzt werden? Welche Massnahmen wurden noch nicht realisiert?
5. Welche Vorarbeiten, Absprachen und Änderungen in Ordnungen, Reglementen und Verordnungen sind nötig, damit die Gleichwertigkeit der Ämter auch in den Anstellungsvoraussetzungen umgesetzt wird?
6. Welche neuen finanziellen Gegebenheiten bedingt dies?
7. In welchem zeitlichen Rahmen ist die Umsetzung möglich?
8. Welche Regelungen braucht es für Jura und Solothurn?

Der Synodalrat stellte der Synode seinen Bericht bis zur Sommersynode 2026 in Aussicht. In seiner damaligen Stellungnahme schilderte er die Ausgangslage wie folgt:

«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. 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 Supervision und haben auch je Zugang zu Ausbildungsbeiträgen. 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. Allerdings kann die Landeskirche verbindliche Bestimmungen zu den Ämtern erlassen.»

Der Synodalrat teilt das Anliegen der Postulierenden, die Arbeitsbedingungen der Inhaber:innen des katechetischen und des sozialdiakonischen Amtes zu verbessern. So verfügen beispielsweise Katechet:innen und Sozialdiakon:innen mit kleineren Pensen häufig über keine Pensionskasse-Deckung, was problematisch ist. Er erhofft sich durch die Umsetzung der neuen Richtlinien für die kirchliche Arbeit mit jungen Menschen (0-25), dass katechetische und sozialdiakonische Tätigkeitsfelder zusammengedacht werden und so attraktivere und fixe Pensen ermöglicht werden.

Für den Synodalrat ist unbestritten, dass auch direkt bei den Anstellungsbedingungen angesetzt werden muss. Er hat hierzu verschiedene Modelle prüfen lassen. Er strebt eine Lösung an, die innerhalb der rechtlichen Vorgaben des Kantons für die Kirchgemeinden ein attraktives Angebot darstellt.

Gleichwertigkeit der drei Ämter

Der Begriff der Gleichwertigkeit der drei Ämter spielt für die Begründung des Postulats «3 Ämter – 1 Arbeitgeberin» eine tragende Rolle. Es wird davon ausgegangen, dass sich aus dem Begriff eine Reihe von konkreten Konsequenzen für die Anstellungsbedingungen ergeben, die im Falle des katechetischen und des sozialdiakonischen Amtes der Umsetzung harren.

Inwiefern ist die entsprechende Argumentation in der Begründung der Postulierenden berechtigt? Lässt aufgrund vorliegender Erlasse der Begriff der Gleichwertigkeit der drei Ämter die postulierten weitreichenden Ableitungen von konkreten anstellungsrechtlichen Konsequenzen zu? Inwiefern ist also die implizite Behauptung zutreffend, dass die Kirche es bisher unterlassen hat, notwendige Konsequenzen zu ziehen und bestimmte Massnahmen umzusetzen?

Die Arbeitsgruppe «Gleichwertigkeit der Ämter» mit Fachpersonen der gesamtkirchlichen Dienste (gkD) prüfte die aufgeworfenen Fragen bezüglich der Gleichwertigkeit unter Einbezug des Rechtsdienstes sowie der Paritätischen Ämterkommission. Zusätzlich wurde zu bestimmten Sachfragen die Expertise von Prof. Dr. theol. Martin Sallmann, ordentlicher Professor für Neuere Geschichte des Christentums und Konfessionskunde an der Universität Bern sowie Synodaler, eingeholt.

Die Prüfung ergab gesamthaft, dass das Pfarramt, das katechetische Amt (in der KiO: «Katechetenamt») und das sozialdiakonische Amt nach den Beschlüssen der Synode prinzipiell *gleichwertig*, aber *nicht gleichartig* sind. Aus den Erlassen und der Entstehungsgeschichte geht das klare Bekenntnis zur *Gleichwertigkeit* der drei Ämter hervor. Daraus lassen sich nicht zwingend Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen ableiten, umgekehrt lassen sie sich aber auch nicht per se ausschliessen.

Die Beantwortung der Fragen des Postulats fusst auf dieser Erkenntnis:

1. Für alle Ämter soll das gleiche Verhältnis bezüglich Anstellung gelten: Refbejuso als Arbeitgeberin. Die Kirchgemeinderäte/Bezirksvorstände als Anstellungsbehörden. Wie stellt sich der Synodalrat zu diesem Vorschlag?

Die Arbeitsgruppe «Anstellungsmodelle» mit Fachpersonen der gesamtkirchlichen Dienste (GkD) diskutierte mit den Berufsverbänden und dem Kirchgemeinerverband mögliche Anstellungsmodelle für die drei Ämter unter Einbezug des Rechtsdienstes sowie der Arbeitsgruppe «Finanzen», die sich mit den finanziellen Aspekten beschäftigte. Die Prüfung ergab folgende Schlüsse:

Der Vorschlag der Postulierenden – wir nennen es Modell «Analog bernische Pfarrpersonen (MUSS-Variante)» – ist aus rechtlichen Gründen aufgrund der Gemeindeautonomie höchstwahrscheinlich nicht umsetzbar. Es wären für alle Kirchgemeinden zwingend einheitliche Anstellungsbedingungen sowie Personalversicherungslösungen (inkl. Pensionskasse) notwendig (analog Personalreglement für die Pfarschaft [KES 41.010]), die einen kostspieligen mehrjährigen Standardisierungsprozess voraussetzen.

Während bei einer hypothetischen MUSS-Variante alle Kirchgemeinden und Kirchgemeindegemeinschaften das neue Modell übernehmen müssten, wäre auch eine KANN-Variante denkbar, bei der es den Kirchgemeinden grundsätzlich freisteht, sich einer zentralen Anstellungslösung anzuschliessen oder nicht. Einer solchen Variante steht rechtlich nichts entgegen und sie böte einige Chancen (siehe nachfolgende Ausführungen zu Frage 2). Hinsichtlich Mehrkosten besteht im Grundsatz die gleiche Ausgangslage wie bei der MUSS-Variante, wenn auch – abhängig von der

Anzahl beteiligter Kirchgemeinden – in abgeschwächtem Ausmass. Dies, weil auch hier von einem aufwändigen Standardisierungsprozess auszugehen ist.

Eine zentrale Anstellungslösung könnte grundsätzlich auch auf Bezirksebene erfolgen. Im Modell «Anstellung auf Bezirksebene (KANN-Variante)» würden die Kirchgemeinden eingeladen, ihre Aufgaben als Arbeitgeberinnen ihrer Katechet:innen und Sozialdiakon:innen – unter definierten Regeln und Zuständigkeiten – an ihren jeweiligen Bezirk zu übergeben. Die Bezirke ihrerseits würden die übergemeindliche bzw. regionale Anstellung von Katechet:innen und Sozialdiakon:innen neu in ihre Reglemente aufnehmen und für die ordnungsgemässe Umsetzung sorgen. Die Umsetzung müsste auf die unterschiedliche Organisationsform der Bezirke angepasst sein und würde eine Anpassung des jeweiligen Organisationsreglements durch die Bezirkssynode bedingen. Die konkreten Möglichkeiten in der Ausgestaltung und Umsetzung dieses Modells hängen nicht nur vom entsprechenden Willen der Kirchgemeinden, sondern auch von der jeweiligen Organisationsform eines jeden Bezirks und den damit verbundenen anwendbaren Bestimmungen ab.

Mit diesen beiden KANN-Modellen wäre eine mögliche Erweiterung der Regionalpfarrstellen zu regionalen Ämterteams mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Ämtern mitzudenken.

Es wäre denkbar, dass die Landeskirche auf Wunsch von Kirchgemeinden die Personaladministration auf vertraglicher Basis übernimmt (Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration»). Die gesuchstellende Kirchgemeinde würde sich im Vertrag (und somit freiwillig) mit der Beachtung einheitlicher landeskirchlicher Standards (z.B. personalrechtliche Regelungen) einverstanden erklären. Für die entstehenden Aufwendungen würde sie eine Abgeltung leisten, wobei Synergieeffekte erhofft werden. Die Vereinbarung wäre beidseitig kündbar. Dieses Modell würde jenen Kirchgemeinden, die dies wünschen, Entlastung in der Personaladministration bringen. Gleichzeitig wäre die Landeskirche in der Lage, Standards festzulegen, die auch über den Kreis der sich beteiligenden Kirchgemeinden Beachtung finden dürften. Für eine solche Lösung besteht bereits heute eine entsprechende Rechtsgrundlage im Organisationsreglement (Art. 22 Abs. 4). Eine zentrale Herausforderung (auch) in diesem Modell liegt darin, dass die Kirchgemeinden über unterschiedliche Lohn-, Versicherungs- und Pensionskassen-Lösungen verfügen, mit denen in geeigneter Weise umgegangen werden muss. Um mit dieser Vielfalt umgehen zu können, ist die Definition von Standards erforderlich, welche die Bandbreite möglicher Lösungen abstecken.

2. Welche Vorteile und Chancen für die Berner Kirche (Refbejuso und Kirchgemeinden) sieht der Synodalrat, auch angesichts der Personalsituation, durch ein neues Anstellungsmodell?

Für die *Arbeitnehmenden* würde das Modell «Analog bernische Pfarrpersonen (KANN-Variante)» als Vorteile eine erhöhte Professionalität und Sicherheit betreffend gleichen Anstellungsbedingungen und Pensionskassenlösungen sowie höhere Flexibilität für Lösungen mit Anstellungen in verschiedenen Kirchgemeinden bringen. Die Personaladministration wird analog den Pfarrpersonen durch die GkD geleistet. Der personellen Entlastung der Kirchgemeinde würde eine Erhöhung der Personalressourcen bei den GkD gegenüberstehen, welche durch die Kirchgemeinden finanziert werden müsste. Diese Vorzüge treffen grundsätzlich auch auf das Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» zu, doch würde bei den Anstellungsbedingungen eine gewisse Bandbreite möglicher Lösungen weiterbestehen.

Für das Modell «Anstellung auf Bezirksebene (KANN-Variante)» spricht, dass bereits heute Bezirke bspw. die Heilpädagogische K UW bzw. den Heilpädagogischen Religionsunterricht und Beratungsstellen Ehe, Partnerschaft, Familie führen. Hieran anknüpfend könnten mit diesem Modell die Bezirke gestärkt und aufgewertet werden. Zu beachten ist freilich, dass Bezirke teilweise recht grossräumig aufgestellt sind; allenfalls wäre ein regionaler Ansatz (z.B. über Gemeindeverbände nach dem Modell von Par8) erfolgsversprechender. Zudem weisen verschiedene Bezirke Rekrutierungsprobleme auf. Auch haben sie sich bisher gegenüber einer Übernahme von grösserer Arbeitgeberverantwortlichkeit zurückhaltend gezeigt (Ausnahme: Kirchlicher Bezirk Jura). Gegen das Modell einer Anstellung auf Bezirksebene spricht insbesondere auch, dass dadurch eine Ungleichbehandlung weitergeführt würde, weil die Landeskirche bei den Sozialdiakon:innen und Katechet:innen (anders als bei Pfarrpersonen) weiterhin nicht Arbeitgeberin wäre.

3. Was sind die Gründe, dass bis heute keine Pensionskassenlösung besteht, welche allen Mitarbeitenden der drei Ämter einen Anschluss an eine Pensionskasse ermöglicht?

Eine Herausforderung der aktuellen Konstellation ist das ungünstige Kosten-Nutzen-Verhältnis wegen der Gemeindeautonomie und dem Anschluss der Kirchgemeinden an unterschiedliche Pensionskassen. Dies hat eine komplexe Ausgangslage zur Folge. Als Beispiel: Rund 85 Kirchgemeinden sind bei der Pensionskasse Previs (mit einem höheren Umwandlungssatz) versichert. Ein Wechsel zur Bernischen Pensionskasse bpk hätte allenfalls Teilliquidationen zur Folge, die Arbeitnehmenden müssten zudem einverstanden sein. Ein Wechsel würde aufwändige Abklärungen und fachlich begleitete Prozesse generieren und müsste von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde individuell geprüft und umgesetzt werden. Geklärt werden müssten etwa die Übernahme von Rentner:innen, Ausgleichszahlungen bei Einbussen von Versicherten etc.

4. Welche Massnahmen hat der Synodalrat bisher getroffen, damit die an der Synode vom 24. Mai 2011 in zweiter Lesung beschlossenen Ämter – und ihre Gleichwertigkeit – nicht nur eingesetzt, sondern auch umgesetzt werden? Welche Massnahmen wurden noch nicht realisiert?

Neben den bereits in der Begründung zur Überweisung des Postulats erwähnten Bemühungen hinsichtlich «einheitlichen Anstellungsbedingungen» (Verordnungen zu Ausschreibung und Lohn, Weiterbildung, Supervision und Subventionierung), um «Gleichwertigkeit [zu] fördern», darf auch die Mitarbeit von Refbejuso bei der Schaffung einer Beratungsstelle für alle Ämter genannt werden sowie die Anpassungen der Kirchenordnung und des Organisationsreglements in der Wintersynode 2019 betreffend die Mitwirkung der Ämter bei der Führung der Landeskirche: Nach Art. 166a Abs. 1 der Kirchenordnung (KES 11.020) «wirken die Berufsverbände der Ämter bei der Führung der Landeskirche mit». In Art. 29 des Organisationsreglements (KES 34.210) ist eine Paritätische Ämterkommission vorgesehen, die der Vernetzung der drei Ämter untereinander und mit Refbejuso dienen soll. Diese Kommission trifft sich seit 2020 zweimal im Jahr.

Das Motto «gleichwertig, aber nicht gleichartig» sollte in die Diskussion um Interprofessionalität, Berufsbilder und ein neues Leitbild der drei Ämter einfließen. Denkbare weitere Schritte sind:

- Qualitätssicherung in Aus- und Weiterbildung, z.B. hinsichtlich Begleitung Berufseinstieg («Weiterbildung in den ersten Amtsjahren») oder hinsichtlich Voraussetzung für die Beauftragung
- Bei Fragen der Kirchenentwicklung die Mitwirkung aller Ämter fördern
- Alle Ämter als inhaltliches Gegenüber in der (geistlichen) Leitung in den Kirchgemeinden (z.B. Vertretung in Kirchgemeinderat) stärken
- Gleichwertige Wertschätzung und Sichtbarmachung der drei Ämter, z.B. bei der Amtseinsetzung
- Kirchgemeinderät:innen auf die Gleichwertigkeit der Ämter hinweisen
- Stellenbeschriebe in Zusammenschau unter Berücksichtigung des Mottos «gleichwertig, aber nicht gleichartig» weiterentwickeln
- Mitarbeitendengespräche für alle Ämter fördern und fordern
- Austausch der Ämter fördern, z.B. in ämterübergreifenden Konferenzen
- Definition, wie regionale Ämterteams mit Mitarbeitenden verschiedener Ämter aufgebaut werden könnten.

5. Welche Vorarbeiten, Absprachen und Änderungen in Ordnungen, Reglementen und Verordnungen sind nötig, damit die Gleichwertigkeit der Ämter auch in den Anstellungsvoraussetzungen umgesetzt wird?

Da der Vorschlag der Postulierenden (Modell «Analog bernische Pfarrpersonen [MUSS-Variante]») – wie erwähnt – aufgrund der Gemeindeautonomie höchstwahrscheinlich nicht umsetzbar ist, konnte diese Frage offengelassen werden. Bei den KANN-Modellen «Analog bernische Pfarrpersonen» und «Anstellung auf Bezirksebene» sowie beim Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» wäre insbesondere mit den betroffenen Berufsverbänden und mit dem Kirchgemeindevorstand zu prüfen, wie ein einheitliches Personalrecht oder zumindest einheitliche Standards geschaffen werden können. Der Prozess dürfte vergleichbar sein mit demjenigen zur Übernahme der

Pfarrdienstverhältnisse vom Kanton Bern auf den 1. Januar 2020. Die Komplexität wäre jedoch um einiges höher, da mehr Berufsgruppen und verschiedenste bisherige Personalrechte betroffen wären.

6. Welche neuen finanziellen Gegebenheiten bedingt dies?

Fungiert Refbejuso auch als Arbeitgeberin für die Sozialdiakon:innen und Katechet:innen, führt dies – gemäss ersten Erhebungen und auf der Basis vorhandener Daten – zu einem Mehraufwand von rund CHF 30 Mio. (+ jährliche Lohnmassnahmen). Dieser Mehraufwand müsste durch die Erhöhung der Abgaben der Kirchgemeinden an den Synodalverband finanziert werden. Dies hätte eine Verdoppelung der bisherigen Abgaben zur Folge. Es kommt bei den Kirchgemeinden somit in der Gesamtheit nicht zu einer finanziellen Entlastung, sondern nur zu einer Verschiebung von bisher als Personalaufwand verbuchten Kosten hin zum Transferaufwand. Die monetären Auswirkungen auf die einzelne Kirchgemeinde hängen vom Umfang der bisher von ihr finanzierten Stellen ab, welche an Refbejuso übertragen würden, und ihrer Steuerkraft, auf der die Berechnung der Abgaben beruht. Denkbar wäre auch ein gemischtes Finanzierungssystem, das die Steuerkraft der Kirchgemeinde und die von der einzelnen Kirchgemeinde beanspruchten Stellenprozente berücksichtigt.

Anders liegen die Dinge beim Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration»: Hier wäre es weiterhin an den Kirchgemeinden, die Gehälter der Sozialdiakon:innen und Katechet:innen zu finanzieren.

Um eine transparente Gleichbehandlung der Kirchgemeinden zu gewährleisten, müsste der Bedarf der Kirchgemeinden nach einheitlichen Regeln ermittelt werden. Dies würde vermutlich ein System in Anlehnung an die heutige Pfarrstellenzuordnungsverordnung (PZV) bedingen. Ein solches zu erarbeiten und einzuführen, würde mehrere Jahre in Anspruch nehmen und bei den GkD erhebliche Ressourcen binden. Auch hier unterscheidet sich das Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» von den übrigen Modellen, weil es keine einheitlichen Zuordnungsregelungen bedingt.

Wenn analog der Pfarrpersonen eine Trennung zwischen Arbeitgeberin (Refbejuso) und Anstellungsbehörde (Kirchgemeinde) erfolgt, bedingen die daraus resultierenden Dreiparteienverhältnisse zu den Arbeitnehmenden (Sozialdiakon:in resp. Katechet:in) einen hohen Koordinationsaufwand, der zusätzliche Personalressourcen bei den gesamtkirchlichen Diensten bedingen würde und bei den Kirchgemeinden als Verlust an faktischer Autonomie wahrgenommen werden könnte. Beim Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» steht es der Kirchgemeinde freilich offen, innerhalb einer bestimmten Kündigungsfrist den Administrationsvertrag mit der Landeskirche wieder zu kündigen. Sie hat es somit in der Hand, die Personaladministration erneut zu sich zu nehmen.

Die zusätzlichen Kosten für einen solchen Systemwechsel müssten ebenfalls von den Kirchgemeinden finanziert werden, d.h. sie sind zusätzlich zu den CHF 30 Mio. für direkte Lohnkosten separat abzugelten (Hinweis: Bei obgenannten Ausführungen wird vorausgesetzt, dass für die Sozialdiakon:innen und Katechet:innen mindestens innerhalb eines Amtes einheitliche Arbeitsverträge bestehen.)

Im Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» würde die Finanzierung der Administrationskosten auf der Grundlage einer finanziellen Abgeltung geschehen (Art. 22 Abs. 4 Organisationsreglement [KES 34.210]), die im Vertrag mit der Kirchgemeinde festgehalten wäre.

Fazit: Fungiert Refbejuso künftig hypothetisch als Arbeitgeberin für alle drei Ämter, müssen zu den Lohnkosten zusätzliche finanzielle Mittel im Rahmen des zusätzlichen Personalaufwands zur Verfügung stehen. Faktisch muss die Finanzierung dieser zusätzlichen Mittel durch die Kirchgemeinden getragen werden. Die finanzielle Entlastung im Personalaufwand müsste somit mit hoher Wahrscheinlichkeit durch zusätzliche Abgaben an Refbejuso kompensiert werden. Es ist zweifelhaft, ob ein solcher Systemwechsel zum gegenwärtigen Zeitpunkt für die Kirchgemeinden wie auch Refbejuso tragbar wäre. In welchem Ausmass anderer dringlicher Entwicklungsbedarf unserer Kirche indirekt oder direkt davon betroffen wäre, muss offenbleiben bzw. wäre in einem weiteren Kontext von Kirchenentwicklung zu diskutieren. Anders präsentiert sich die Situation beim Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration»: Sie verändert das Finanzierungsmodell nicht in grundlegender Weise, sondern stellt eine Dienstleistung der Landeskirche an die Kirchgemeinden dar, die von diesen finanziell abgegolten werden.

7. In welchem zeitlichen Rahmen ist die Umsetzung möglich?

Der zeitliche Rahmen ist aufgrund der Komplexität aufgrund der bisherigen unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse weit höher als bei der Übernahme der Pfarrpersonen vom Kanton Bern. Die Umsetzung setzt eine mehrjährige Planung, Verhandlungen und neue Regelungen unter Einbezug der Synode voraus. Für das Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» hingegen besteht bereits heute eine Rechtsgrundlage im Organisationsreglement, welche das Abgeltungssystem mit abdeckt. Doch auch in diesem Modell gestalten sich die Umsetzungsarbeiten aufwändig. Insbesondere die Vielfalt der bei den Katechet:innen und Sozialdiakon:innen anzutreffenden Anstellungsmodalitäten stellt eine grosse Herausforderung dar. Es müssen daher im Austausch mit den betroffenen Berufsverbänden und dem Kirchgemeindeverband Standards entwickelt werden, damit eine gewisse Einheitlichkeit gewährleistet werden kann. Nur auf diese Weise ist für die Landeskirche die Übernahme der Personaladministration handhabbar.

8. Welche Regelungen braucht es für Jura und Solothurn?

Die Regelungen in den Kirchengebieten Jura und Solothurn sind anders als im Kanton Bern, weshalb sich die Komplexität zusätzlich erhöht. Im Modell «vertragliche Übernahme Personaladministration» könnte dank der Definition geeigneter Standards mit dieser erhöhten Komplexität umgegangen werden.

Der Synodalrat