

# Auszug Traktandum 9



Römisch-Katholische Kirche  
im Aargau

Synode der Landeskirche

## Protokoll

der

## Synodensitzung vom Mittwoch, 7. November 2012

- Vorsitz:** Peter Neuhaus,  
Präsident der Synode, Laufenburg
- Protokoll:** Bernadette Metzger / Marcel Notter  
Sekretariat  
Römisch-Katholische Landeskirche Aargau, Aarau
- Anwesend:** 122 Mitglieder der Synode
- Abwesend:** **21 Entschuldigte**  
**4 Unentschuldigte**  
**3 Vakanzen, der Kirchgemeinden Künten,**  
Meisterschwanden und Wettingen  
gemeldet.
- Ort:** Laufenburg, Turnhallen-Areal, Ortsteil Sulz

## 9. Bericht und Antrag des Kirchenrates betreffend Änderung des Organisationsstatuts für Kompetenz Erlass Personalreglement

### 1. Ausgangslage

Die Landeskirche verfügt aktuell über Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien (im Folgenden: ABR) vom 7. Juni 2006 (rev. 14. Mai 2008). Diese Richtlinien regeln sehr rudimentär die Grundsätze der Anstellung und gelten für Personen, die hauptamtlich (in der Regel über 50 Prozent) im Dienste von aargauischen Kirchgemeinden oder der Landeskirche stehen und in der Seelsorge tätig sind (Art. 1.1 der ABR).

Diese Richtlinien regeln beispielsweise nicht, ob die Anstellung privat- oder öffentlich-rechtlich erfolgt, weiter entspricht die Regelung betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht der gängigen Praxis der Landeskirche, es fehlen Ausführungen zur Problematik der Überstunden etc. Diese Zurückhaltung ist wohl auch darin begründet, weil im Organisationsstatut in Art. 13 lit. f einzig die Kompetenz für Richtlinien enthalten ist und nicht für ein Gesetz oder Reglement im formellen Sinn. Dies führt aber dazu, dass bei Angestellten in kirchlichen Diensten ein Wildwuchs von Anstellungsmodellen herrscht, der weder für Arbeitgeber- noch für Arbeitnehmerseite befriedigend ist. Zu Problemen führt diese Situation insbesondere, wenn Mitarbeitende Teilpensen in verschiedenen Pfarreien oder bei der Landeskirche ausüben.

### 2. Was braucht es?

Es wäre an der Zeit, alle Anstellungen auf eine saubere gesetzliche Grundlage mittels eines Personalreglementes zu stellen. Beispielshaft kann dazu die Anstellungsordnung der Kirche Zürich angefügt werden (<http://www.zh.kath.ch/service/publikationen/personalwesen/handbuch>). Deren Art. 1 lautet wie folgt: „Die Anstellungsordnung regelt verbindlich das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlichen Angestellten, die befristet oder unbefristet im Dienste der Körperschaft, einer Kirchgemeinde oder eines Zweckverbandes stehen, eingeschlossen die gemäss der Verordnung über die Pfarrwahl von der Kirchgemeinde gewählten Pfarrer, Diakone mit Gemeindeleitungsfunktion und Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten mit Gemeindeleitungsfunktion.“

Auf diese Weise wird ein höchstmögliches Mass an Rechtssicherheit für alle Angestellten und für die Anstellungsbehörde erreicht. Die vorgenannten Probleme bei Anstellungen von mehreren Arbeitgebern können gelöst werden, weil sie allesamt nach denselben Bestimmungen erfolgen. Dies betrifft sämtliche Anstellungsbedingungen, einschliesslich der Spesenregelung. Eine Vereinheitlichung der Löhne ist nicht vorgesehen. Hier sollen weiterhin die Skalen der Landeskirche mit verschiedenen Kategorien und Abstufungen in den Erfahrungsjahr-Bandbreiten als Empfehlung gelten. Ein solches Reglement bedarf einer Änderung des Organisationsstatutes derart, dass in Art. 13 lit. q (neu) die Ermächtigung für die Synode erfolgt, verbindliche Vorschriften zur Anstellung zu erlassen.

### 3. Vorgehen

Um dieses Ziel zu erreichen, sind mehrere Teilschritte erforderlich:

- a) Änderung Organisationsstatut an dieser Synode
- b) Genehmigung der Änderung Organisationsstatut durch den Grossen Rat des Kantons Aargau
- c) Parallel dazu: Einsetzung einer Arbeitsgruppe für die Erarbeitung eines Entwurfes

für ein Anstellungsreglement.

Um in der Gestaltung der Synodesitzungen flexibler zu sein, schlägt der Kirchenrat in Absprache mit dem Büro der Synode vor, dass pastorale Fragen nicht nur im Anschluss an den geschäftlichen Teil der Sitzungen, sondern auch zu Beginn behandelt werden können. Dies bedingt eine kleine Ergänzung in Art. 14 des Organisationsstatuts. Im Weiteren ist seit einiger Zeit bekannt, dass zwei Querverweise im Organisationsstatut nicht stimmen. Dies soll ebenfalls angepasst werden. Da alle Änderungen des Statuts stets der Genehmigung des Grossen Rats bedürfen, macht es Sinn, sämtliche Modifikationen an dieser Synodesitzung zu beschliessen.

*Luc Humbel*, Kirchenratspräsident: Im Moment steht im Organisationsstatut, dass die Landeskirche Richtlinien für das Personal erlassen kann. Diese Richtlinien sind Ihnen bekannt. Es gibt ein grosser Wildwuchs in Bezug auf Anstellungsmodalitäten auf Pfarrei- respektive Kirchgemeindeebene. Das gibt Probleme bei Parallel-Anstellungen, zum Beispiel, ein Pensum bei der Landeskirche und ein anderes bei einer Kirchgemeinde. Verschiedene Personalreglemente von Kirchgemeinden werden uns zur Prüfung zugeschickt. Die meisten Angestellten der Römisch-Katholischen Landeskirche wissen nicht, ob sie öffentlich-rechtlich oder privat angestellt sind. Deshalb stellt der Kirchenrat diesen Antrag, damit er ein sogenanntes Personalgesetz erlassen kann. Heute wird nicht über das Gesetz abgestimmt, sondern an einer der nächsten Synoden.

Die Landeskirche des Kantons Zürich hat seit 2010 eine Personalbroschüre. Wenn jemand in der Kirche des Kantons Zürich die Arbeit beginnt, egal wo, dann erhält er am ersten Tag dieses Personalgesetz. Im ersten Satz heisst es: "Herzlich Willkommen" und im zweiten heisst es: "Wir freuen uns, dass Sie für die Katholische Kirche im Kanton Zürich tätig sind. Im Bestreben, Ihren Arbeitsalltag angenehmer zu gestalten, haben wir in dieser Broschüre die wichtigsten Informationen zur Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich zusammengestellt. ..."

und am Schluss heisst es: "...Als kirchliche Mitarbeiterin respektive kirchlicher Mitarbeiter sind Sie für die Katholische Kirche im Kanton Zürich das wertvollste Kapital. Wir zählen auf Sie und danken Ihnen für Ihren Einsatz und ihr Wirken zum Wohle der Menschen ganz herzlich."

Damit es bei Parallel-Anstellungen keine Probleme mehr gibt, soll dies mit einem Personalgesetz vereinfacht werden. Die Löhne werden in der Kompetenz der einzelnen Kirchgemeinden bleiben.

Für das neue Personalgesetz wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Wenn die Verfassung geändert wird, muss die Änderung jeweils vor den Grossen Rat, weil die Landeskirche öffentlich-rechtlich anerkannt ist. Wenn nun die Verfassung vor den Grossen Rat gebracht wird, können gleichzeitig zwei Altlasten bereinigt werden.

*Marianne Schmidlin*, Brugg: Der Kirchenrat stellt im Traktandum 9 den Antrag, im Organisationsstatut die Kompetenz der Synode zu erweitern, um ein für die Landeskirche und alle Kirchgemeinden einheitliches (und verbindliches) Personalreglement schaffen zu können.

Um es vorweg zu nehmen: Wir Synodalen der Kirchgemeinde Brugg werden diesen Antrag ablehnen. Lassen Sie uns diese ablehnende Haltung durch einige Gedanken begründen. Vielleicht lassen sich ja die einen oder andern von unseren Argumenten überzeugen und lehnen den Antrag ebenfalls ab.

1. Jede Kirchgemeinde ist eine autonome Körperschaft des kantonalen-öffentlichen Rechts, wie es im Art. 21, Abs. 2 des Organisationsstatus beschrieben wird. Diese

Autonomie wird beschnitten, sollte die Synode die Kompetenz erhalten, ein verbindliches Personalreglement für alle Kirchgemeinden zu erlassen.

2. Wir leben in einem föderalistisch gegliederten Staat, dessen Basis die Gemeindeautonomie darstellt. Hauptgedanke des Föderalismus ist, wenn möglich Verantwortung an kleine Strukturen zu übertragen, wo die Nähe zu den Betroffenen grösser ist. Das föderalistische Gedankengut unseres Staates, insbesondere dieser Hauptgedanke, ist in die Struktur der Landeskirche eingeflossen und spiegelt sich in der Autonomie der Kirchgemeinden.
3. Die Umwelt der Kirchgemeinden ist in gesellschaftlicher, konfessioneller, geografischer oder kultureller Hinsicht, um Beispiele zu nennen, sehr unterschiedlich. In einem von zentraler Stelle ausgearbeiteten Reglement kann dieser Verschiedenheit kaum Rechnung getragen werden.
4. Bedürfnisse ländlich gelegener Kirchgemeinden unterscheiden sich erheblich von den Bedürfnissen, welche eine städtische Kirchgemeinde hat. Es wird nicht zu vermeiden sein, dass bei einheitlich ausgearbeiteten Reglementen, Vorgaben befolgt werden müssen, welche je nach Bedürfnis der Kirchgemeinde irrelevant, unbegründet oder nicht nachvollziehbar sind.
5. Die Kirchgemeinde Brugg mit ihren 5 Kirchenzentren und rund 70 Arbeitnehmenden hat seit 2004 eine Dienst- und Besoldungsverordnung und seit 1. Januar 2012 ein vom kantonalen Steueramt genehmigtes Spesenreglement. Regelungen zur Handhabung der Überstunden, zur Anstellung der Arbeitnehmenden im privat-rechtlich respektive öffentlich-rechtlichen Verhältnis, zur Lohnfortzahlung bei Krankheit, zu bezahltem resp. unbezahltem Urlaub, welche gemäss Traktandum 9 in den ABR fehlen, sind in der Dienst- und Besoldungsverordnung der Kirchgemeinde Brugg enthalten. Wir sind deshalb der Meinung, die bestehenden ABR der Landeskirche genügen und es ist den Kirchgemeinden möglich, Anstellungsverordnungen zu erarbeiten, welche für ihre Angestellten Rechtssicherheit schaffen.

Diese und weitere, hier nicht aufgeführte Überlegungen veranlassen uns, den Antrag zum Traktandum 9 abzulehnen, damit der Handlungsspielraum der einzelnen Kirchgemeinden nicht eingeschränkt werde.

*Luc Humbel*, Kirchenratspräsident: Die Bedenken sind nicht fremd. Die Umwelt und vor allem die kirchliche Umwelt verändern sich. Ein Beispiel sind die Pastoralräume. Dort wird es mehr Anstellungen über die einzelnen Kirchgemeinden hinaus geben. Die Kirchgemeinden müssen sich bei jeder Anstellung einigen, welches Personalreglement zur Anwendung kommt.

Dass sich die Bedürfnisse von Stadt und Land unterscheiden, ist richtig. Die meisten Leute in der Schweiz werden nicht nach einem Reglement sondern nach dem Obligationenrecht OR angestellt. Das ist eine Bundesregelung. Es ist richtig, dass das neue Personalreglement ein Eingriff in die Kirchgemeindeautonomie ist. Wenn Bedenken bestehen, dass nicht relevante Regelungen getroffen werden, werden sie eingeladen den Gesetzesentwurf der Arbeitsgruppe zu prüfen. Den Argumenten wird Rechnung getragen.

## Antrag

Der Kirchenrat stellt den Antrag, im Organisationsstatut die Kompetenz der Synode zu erweitern, um ein für die Landeskirche und alle Kirchgemeinden einheitliches Personalreglement einführen zu können. Im weiteren beantragt der Kirchenrat kleinere, vor

allen redaktionelle Änderungen des Organisationsstatuts:

- 1) Art. 13 lit. q) (neu) OS, Erlass eines Personalreglementes für Mitarbeitende in der Landeskirche, in den Kirchgemeinden und in Kirchgemeindeverbänden
- 2) Weitere Änderungen
  - a) Art. 13 lit. e) Erlass von Vorschriften, namentlich über die Kirchgemeindeverbände (vgl. Art. 42). Falscher Verweis. Hier muss es in Klammern heissen Art. 45.
  - b) Art. 14 Abs. 1, Die Synode kann im Anschluss an den geschäftlichen Teil ihrer Sitzungen auch pastorale Fragen behandeln. Neu: Die Synode kann zu Beginn oder im Anschluss an den geschäftlichen Teil ihrer Sitzungen auch pastorale Fragen behandeln.
  - c) Art. 17 lit k) Der Kirchenrat hat folgende Rechte und Pflichten: Genehmigung der Satzungen von Kirchgemeindeverbänden (vgl. Art. 44). Falscher Verweis. Hier muss es in Klammern heissen Art. 43.

#### Beschluss

- Der Antrag 1 wird grossmehrheitlich genehmigt, bei fünf Gegenstimmen
- Der Antrag 2 wird einstimmig genehmigt.