



Motion:

Hermann Barth: Die Pfarrerin/der Pfarrer soll eine kirchliche Amtsperson bleiben und darf nicht zu einem kantonalen Funktionär werden; Beschluss

Anträge:

1. Der Synodalrat wird beauftragt, eine Änderung der Kirchenordnung vorzuschlagen, die darauf abzielt, dass Pfarrerrinnen/Pfarrer nach wie vor auf eine bestimmte Zeitdauer gewählt werden. Am Ende der Amtsperiode sollen die Kirchgemeinden die Möglichkeit haben, sie wiederzuwählen.
2. Der Synodalrat wacht darüber, dass diese Bestimmung dem kantonalen Recht nicht widerspricht. Er handelt mit dem Kanton eine Konvention aus, die jener gleicht, die der Kanton mit der römisch-katholischen Kirche ausgehandelt hat.
3. Übergangsbestimmung: Das Anstellungsverfahren für Pfarrerrinnen/Pfarrer bleibt – trotz des Inkrafttretens des revidierten Kirchengesetzes – unverändert, bis sich die Synode zum vorliegenden Abänderungsvorschlag geäußert hat.

Begründung:

Die in erster Lesung anlässlich der Synode vom Mai 2010 genehmigte Revision der Kirchenordnung und die Antwort der Synode auf die Vernehmlassung zum Kirchengesetz des Kantons Bern verändern den Status der Pfarrerrinnen/Pfarrer negativ. Sie nähern die Stellung einer kirchlichen Amtsperson jener eines kantonalen Beamten mit unbefristetem Anstellungsvertrag an.

Die vorliegende Motion ist als Ergänzung zu der Interpellation Christian Tappenbeck/ Georg Köhler (Traktandum 24 der Wintersynode 2009) zu verstehen.

- Der Pfarrerberuf ist eine **Berufung**! Der Pfarrer ist ein Verkünder der Frohen Botschaft, ein Prophet. Pfarrer/Propheten wählten oder akzeptierten oft wirtschaftlich und sozial prekäre Lebensumstände, um die Glaubwürdigkeit ihrer Botschaft zu erhöhen.
- Die Lebensbedingungen, welche die Berner Kantonalkirche heute bieten, sind ungleich viel komfortabler.

Seit 1945 verfügt der Kanton Bern über ein modernes Gesetz, welches die Beziehungen zwischen Kirche und Staat regelt. Dieses Gesetz und die daraus abgeleitete Kirchenordnung definieren die Zuständigkeiten der Synode, der Kirchgemeinden und der Pfarrerinnen/Pfarrer. Der damalige Gesetzgeber musste eine Lösung finden, welche die Berufung des Pfarrers mit dem Respekt gegenüber der demokratischen Gesetzgebung in Einklang brachte. Die demokratischen Gepflogenheiten sind Bestandteil der bernischen protestantischen Werte.

Die Volksrechte werden in den Gesetzestexten definiert; in ihnen wird auch festgehalten, wer die öffentlichen Mittel verwaltet und wie dies zu handhaben ist.

Der Kanton Bern ist Eigentümer zahlreicher Liegenschaften (Kirchen und Pfarrhäuser); er ist es auch, der für die Löhne der Pfarrerinnen/Pfarrer und Priester aufkommt.

Zusammengefasst:

Die Kirchgemeinde bestimmt ihren Pfarrer im Rahmen einer Wahl, anschliessend wird der so Gewählte vom Kanton bestätigt und gemäss der kantonalen Personalgesetzgebung angestellt.

Am Ende der Amtsperiode kann die Kirchgemeinde die Pfarrerin/den Pfarrer wiederwählen.

Unsere Gesellschaft hat sich verändert:

- Die Arbeitsverträge definieren die Anzahl Arbeitsstunden, auch für die Pfarrerinnen/Pfarrer;
- es wurden Sozialversicherungen eingerichtet;
- die Pfarrerinnen/Pfarrer sind der Pensionskasse des Kantons Bern angeschlossen;
- der Lebensstil hat sich verändert;
- dasselbe gilt für die Anzahl der Kirchenbesuche und die Teilnahme an Aktivitäten der Kirchgemeinde;
- Die Vorstellung darüber, was eine Kirchgemeinde ist und welche Rolle die Pfarrerinnen/Pfarrer darin einnehmen sollen, hat sich gewandelt.

Die im Gesetz und in der Kirchenordnung vorgenommenen Änderungen haben eine tiefgreifende Veränderung der Anstellung von Pfarrerinnen/Pfarrern mit sich gebracht. Künftig werden diese öffentlich-rechtlich auf unbestimmte Zeit angestellt!

Was heisst das nun aber genau – eine öffentlich-rechtliche Anstellung? Diese unterscheidet sich von einer Anstellung nach Zivilrecht, wie sie im Obligationenrecht stipuliert ist und wie wir sie aus der Industrie und der Privatwirtschaft kenne; die öffentlich-rechtliche Anstellung folgt dem Personalgesetz des Kantons Bern. (PG 153.01).

Wie in jedem anderen Arbeitsvertrag regelt auch das besagte Gesetz die Arbeitsbeziehungen. Insbesondere schützt es den Angestellten (Beamten) – genau wie eine für eine bestimmte Amtsperiode gewählte Amtsperson – vor der Kündigung.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag setzt also das Wiederwahl-Verfahren ausser Kraft.

In einem derartigen Vertrag wird die Arbeitsbeziehung mit der Kündigung, der Pensionierung oder dem Ableben des Arbeitnehmers beendet; oder mit der gerechtfertigten Kündigung von Seiten des Arbeitgebers, in diesem Falle des Kirchgemeinderats.

Die Kündigungsgründe werden in Artikel 25 des Personalgesetzes ausgeführt. Gemäss diesem müssen triftige Gründe vorliegen, d.h. die Pfarrerin oder der Pfarrer

- erbringt ungenügende Leistungen (was bei einer Pfarrstelle schwierig einzuschätzen ist);
- hat wiederholt Anweisungen der Vorgesetzten missachtet;
- stört durch ihr/sein Verhalten das Arbeitsklima in ihrem Bereich nachhaltig;
- belästigt Kolleginnen oder Kollegen, resp. ihr/ihm anvertraute und von ihr/ihm abhängige Personen sexuell;
- hat einen Vertrauensbruch begangen oder das Vertrauen schwer gestört (dieser Entlassungsgrund basiert auf subjektiven und manchmal willkürlichen Argumenten).

Ich möchte nicht, dass ein Pfarrer/eine Pfarrerin die Kirchengemeinde wechseln muss, weil ihm oder ihr der Kirchengemeinderat aus «berechtigten» Gründen gekündigt hat.

Wenn ein Kirchengemeinderat die Art der Predigt durch das Auswechseln des Amtsinhabers ändern will, kann er der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber ungerechtfertigt kündigen, verbunden mit der Verpflichtung zur Zahlung einer Abgangsentschädigung (18 Monatslöhne). Dies würde in einem Lebenslauf sicher nicht schön aussehen, wenn sich die Person später an einem anderen Ort bewirbt.

Das bis anhin angewendete System scheint mir besser dazu geeignet, eine gesunde Mobilität der Pfarrerinnen/Pfarrer zu gewährleisten.

Ja, ich wünsche mir eine spontanere Rotation der Pfarrerinnen und Pfarrer. Falls nötig, müsste mittels Amtszwang eine Amtszeitbeschränkung auf zwei oder drei Amtsperioden («Orts-/Amt-Zeitbeschränkung») durchgesetzt werden.

Damit es klar ist: Ich spreche nicht von einer «Win-win-Situation», sondern von einer «Win-win-win-Situation».

- Die Verkündung der Frohen Botschaft in einer Kirchengemeinde wird reicher und farbiger, wenn es nach 10 Jahren zu einem Wechsel kommt.
- Jede Pfarrerin, jeder Pfarrer hat ihre/seine eigene Persönlichkeit und ihren/seinen eigenen Stil, zu predigen, und ein Stil passt den einen Kirchengemeindeangehörigen mehr, den anderen weniger. Eine Kirchengemeinde wird lebendiger und beständiger, wenn sich nach gut 10 Jahren andere theologische Richtungen entfalten können.
- Eine neue Pfarrperson ist interessant und macht neugierig. Sie hat einen Vertrauensvorschuss. Niemand ist perfekt, und niemand passt allen. Unbedeutende Vorfälle, Missverständnisse und eingefahrene Verhaltensweisen können den Vorschuss in eine Hypothek verwandeln. Ein aus administrativen Gründen durchgeführter Wechsel in eine andere Kirchengemeinde wird schwerlich als Flucht vor der Verantwortung eingeschätzt werden.

Ein ideales Szenario: Ein junger Pfarrer übernimmt eine ländliche Kirchengemeinde und sammelt dort seine ersten Erfahrungen. Seine Familie profitiert vom geräumigen Pfarrhaus und dem Umschwung. Die Kinder werden grösser, sie besuchen ev. höhere Schulen. Der Pfarrer folgt deshalb dem Ruf einer Stadt-Kirchengemeinde und zieht mit seiner Familie dorthin. Die Kinder werden flügge und ziehen aus, der Pfarrer sucht eine Kirchengemeinde, die seinen Bedürfnissen und jenen seiner – wieder kleineren – Familie entgegen kommt. Der Pfarrer hat keine Einbussen bei seiner Pensionskasse erlitten, er hat dafür viele (Lebens-) Erfahrungen sammeln können und kennt verschiedene Bereiche und Gesellschaftsschichten.

Schlussfolgerung: Das Prinzip, wonach die Pfarrerin/derPfarrer eine kirchliche Amtsperson ist, die für eine befristete Amtsdauer gewählt wird, soll beibehalten werden, ergänzt durch die Möglichkeit, für eine oder zwei Amtsperioden wiedergewählt zu werden.

Praktisch und in Übereinstimmung mit der vorgesehenen Gesetzesrevision heisst das:

- Der Regierungsrat delegiert die Kompetenz, Pfarrerinnen/Pfarrer anzustellen statt an die Kirchgemeinderäte – Art. 31 Abs. 1 – (die von den damit verbundenen juristischen Anforderungen vielfach überfordert sind) an die kantonale Kirchenverwaltung. Letztere hat die kantonalen Richtlinien (Art. 31 Abs. 2) einzuhalten.
- Der Kirchgemeinderat wählt und ernennt die Pfarrerin/den Pfarrer mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung, unter Wahrung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes;
- der Kirchgemeinderat hat die Möglichkeit, die zur Verfügung stehenden Stellenprozente auf mehrere Personen aufzuteilen, temporär oder fest, ich zitiere "actuelle souplesse du marché de travail" (cf. Paragraph 2.3.2c, Seite 4).
- Die Kirchenordnung übernimmt in Artikel 129 den Wortlaut von Art. 32 Abs. 5 des Gesetzes und setzt eine **synchronisierte Amtsperiode von 5 Jahren** fest, mit der Möglichkeit von maximal drei aufeinander folgenden Amtsperioden in derselben Kirchgemeinde.
- Art. 34a wird bedeutungslos.

Die Rotation der Pfarrerinnen/Pfarrer ist von der Synode gewollt, oder immerhin gewünscht! Das geht aus dem 1995 gefassten und 2001 umgesetzten Beschluss hervor, die Amtsperioden zu synchronisieren. Seit 2001 sind die Amtsperioden der vom Kanton besoldeten Pfarrerinnen/Pfarrer synchronisiert, gerade um die erwähnte Rotation zu ermöglichen.

Verzichten wir also nicht auf dieses Mobilitätsmodell für Pfarrerinnen/Pfarrer, belebt es doch die Kirchgemeinden, die Kirche und die Pfarerschaft.

30. August 2010

Hermann Barth