

Evangelisch-reformierte Landeskirche
des Kantons Zürich

Kirchensynode

Hirschengraben 50
Postfach
8024 Zürich
Tel. 044 258 91 11

parlamentsdienst@zhref.ch
www.zhref.ch

Kirchensynode

Protokollauszug

19. November 2023

Beschluss KS 2023-65; Geschäft-/Dossier:
2023-375; Aktenplan: 1.3.11
IDG-Status: öffentlich
Publikation: integral

Schriftliche Anfrage "Verwendung von nicht ausbezahlten Pfarrlohngeldern": Antwort des Kirchenrates

Anfrage

Am 20. August 2023 reichte Hanspeter Friedli, Winterthur Seen folgende schriftliche Anfrage vom 13. August 2023 ein:

"Die am 27. Juni 2023 verabschiedete Regelung zur Pfarrstellenzuteilung für die Amtsperiode 2024–2028 hat zu einem verbreiteten Unmut geführt. Dies unter anderem, weil etliche Gemeinden eine teilweise empfindliche Einbusse an Stellenprozenten hinnehmen müssen. Andere Kirchgemeinden, welche aufgrund ihrer geografischen Situation oder ihrer Aktivitäten eine Erhöhung von Stellenprozenten wünschten, müssen akzeptieren, dass dies vermutlich ein Wunsch bleibt, auch wenn sie argumentieren, dass die Gesuche im Rahmen des Aufrufs der Landeskirche zur Entwicklung von neuen Formen der Verkündigung oder aufgrund ihrer neuen Struktur, z.B. aus Fusionierungen veränderte Ausrichtungen gestellt wurden.

Der Kirchenrat hat im Rahmen seiner begrenzten Möglichkeiten in seinen Beschlussprotokollen vom 12. Juli 2023 einige der Gesuche bewilligen können.

Die Landeskirche wie auch die Kirchgemeinden stehen unter starkem Druck, Pfarrstellen besetzen zu wollen/müssen, jedoch dies mangels qualifiziertem Pfarrpersonal nicht können. Mit dem Abgang der 'Baby-Boomer-Jahrgänge' wird der Mangel an qualifiziertem Pfarrpersonal stark zunehmen. Mit der Nichtbesetzung von Pfarrstellen werden die nach gesetzlichen Bestimmungen errechneten Lohn-Gelder für Pfarrstellen nicht ausgelöst.

Mit der Nichtbesetzung von Pfarrstellen sehen sich die Kirchgemeinden mit Einschränkungen in ihrer Programmgestaltung und Ausrichtung konfrontiert, da die Lohn-Gelder von nicht besetzten Pfarrstellen nicht einfach für andere Stellen eingesetzt resp. abgerufen werden können.

Mit der Nichtbesetzung von Pfarrstellen wird auch die direkte Gemeinde-Autonomie hinsichtlich Programmgestaltung und Ausrichtung beeinflusst. Würden die Lohn-Gelder von nicht besetzten Pfarrstellen den Kirchgemeinden zur Verfügung stehen, könnte dies zu einer Entlastung führen und den Kirchgemeinden die Möglichkeit eröffnen, ihre Programmgestaltung und Ausrichtung mit Beschäftigung (Anstellung) von Menschen mit kirchenaffinen Attributen ohne Einschränkung weiterführen zu können.

Der Kirchenrat wird gebeten, eine Stellungnahme zu den nachstehenden Fragen abzugeben:

1. Wie beurteilt der Kirchenrat grundsätzlich die Überlegung, die Anstellung von Pfarrpersonen an die Gemeinde-Autonomie abzutreten und nicht mehr kantonal über die GKD zu führen (Gemeinde wird Arbeitgeber)? Die Frage soll nach gesetzlichen und nach kirchenpolitischen Kriterien beantwortet werden.
2. Wenn das nach gesetzlichen Bestimmungen über eine Amtsdauer berechnete Budget für Pfarrstellen als Globalbudget festgelegt und mittels Verteilschlüssel direkt an die Gemeinden abgetreten werden würde (z.B. Verteilung auf Basis der Anzahl eingetragenen Gemeindemitglieder): Wie beurteilt der Kirchenrat diesen Gedanken? Die Frage soll ergänzend zu Frage 1 (gesetzlich und kirchenpolitisch) beantwortet werden.
3. Wenn die Kirchgemeinden in eigener Kompetenz festlegen könnten, das zur Verfügung stehende Globalbudget (gemäss Frage 2) nach eigenem Ermessen in Pfarrstellen resp. anderen Stellen wie z.B. Diakonie investieren zu können, um mit diesem Steuerungsinstrument den akuten Mangel an ausgebildeten Fachkräften kompensieren und damit auch das Angebot der Kirchgemeinde aufrecht erhalten zu können: Wie stellt sich der Kirchenrat zu solchen Überlegungen?"

Antwort des Kirchenrates

Vorbemerkungen

Obschon in den gestellten Fragen von der "Anstellung" von Pfarrpersonen die Rede ist, ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass sich die Fragen zusätzlich auf die Anstellung der Pfarrerinnen und Pfarrer durch die Kirchenpflege anstelle einer Wahl durch die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde beziehen würde. Die Wahl der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer ist zudem durch die Kantonsverfassung und das Kirchengesetz vorgegeben.

Vakante Pfarrstellenprozente führen nur in einem geringen Umfang zu einer Verminderung des Personalaufwands. Denn auf vakante Pfarrstellen wird gemäss Art. 121 Abs. 1 lit. a der Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 (KO; LS 181.10) eine Stellvertretung abgeordnet, die ebenfalls Lohnkosten verursacht. Allerdings sind diese Lohnkosten in der Regel etwas tiefer, weil Pfarrpersonen in der Lohnklasse 17 und Pfarrstellvertretungen – abgesehen von wenigen Ausnahmen – in der Lohnklasse 16 eingereiht sind (Anhang 1 der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 [VVO PVO; LS 181.401] und §§ 89–91 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 [PfrVO; LS 181.402]). Ob dadurch allerdings eine Einsparung erzielt wird, hängt wesentlich auch davon ab, in welcher Lohnstufe sich die vertretende Pfarrperson befindet. Zudem wird die Pfarrstellvertretung für eine vakante, volle Pfarrstelle mit Blick auf die weniger weitreichende Gesamtverantwortung für den Gemeindeaufbau praxismässig mit 80 statt 100 Stellenprozent ausgestattet.

Frage 1: Wie beurteilt der Kirchenrat grundsätzlich die Überlegung, die Anstellung von Pfarrpersonen an die Gemeinde-Autonomie abzutreten und nicht mehr kantonal über die GKD zu führen (Gemeinde wird Arbeitgeber)? Die Frage soll nach gesetzlichen und nach kirchenpolitischen Kriterien beantwortet werden.

Art. 99 Abs. 2 KO schreibt vor, dass die Kirchensynode für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte eine Personalverordnung erlässt. Diese hat insbesondere die Begründung, Ausgestaltung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sowie deren Entlohnung nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln (Art. 99 Abs. 2 KO). Dabei hat der Kirchenrat die Löhne der Pfarrerinnen und Pfarrer festzulegen und auszurichten (Art. 100 Abs. 2 und 3 KO). Art. 202 Abs. 2 lit. k KO weist dem Kirchenrat ausdrücklich die Personalverantwortung für die Pfarrerinnen und Pfarrer zu. § 6 Abs. 1 lit. c und d der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40) bezeichnet dementsprechend den Kirchenrat als Anstellungsinstanz der gewählten Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Pfarrstellvertreterinnen und -stellvertreter. Als Anstellungsinstanz hat der Kirchenrat den Anfangslohn festzusetzen und über individuelle Lohnerhöhungen zu entscheiden (§§ 63 Abs. 1 und 64 Abs. 1 PVO). Die entsprechenden Regelungen finden sich in §§ 81–93 PfrVO.

Der heutigen Regelung, wonach der Kirchenrat Anstellungsinstanz der Pfarrerinnen und Pfarrer ist, gründet auf einer Entwicklung über Jahrzehnte, mit der eine damals allseits als unbefriedigend empfundene Situation geklärt werden konnte. Bis zum Inkrafttreten der heute geltenden Kirchenordnung am 1. Januar 2010 standen Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton Zürich. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen wurden sogar vom Regierungsrat gewählt.

Ursprünglich erhielten Pfarrerinnen und Pfarrer einen Lohn vom Kanton und zusätzlich eine Gemeindezulage von ihrer Kirchgemeinde. Diese Gemeindezulage legten die Kirchgemeinden entsprechend den eigenen finanziellen Möglichkeiten fest. Die Pfarrlöhne unterschieden sich somit nicht nur nach Dienstalter, sondern von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde. Im Rahmen einer strukturellen Besoldungsrevision, die der Kanton Zürich bis Mitte der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts umsetzte, wurde diese Situation dahingehend bereinigt, dass der Pfarrlohn vom Regierungsrat vereinheitlicht, d.h. die unterschiedlichen Gemeindezulagen abgeschafft wurden. In der Folge übernahm der Kanton einen Lohnanteil von 63%, während die restlichen 37% von der jeweiligen Kirchgemeinde zu tragen waren. Der volle Lohn wurde unverändert vom Kanton ausgerichtet. Den Gemeindeanteil stellte der Kanton der Landeskirche in Rechnung, die den Kirchgemeinden dafür ihrerseits Rechnung zu stellen hatte. Mit der Übernahme der umfassenden Personalverantwortung für die Pfarrrschaft im Jahr 2010 liessen sich somit zugleich die administrativen Abläufe massiv vereinfachen. Für die Kirchgemeinden besteht seither auch kein Anlass mehr, aus Kostengründen möglichst auf jüngere Pfarrpersonen oder Pfarrpersonen mit wenig anrechenbaren Dienstjahren zu setzen, um die Lohnkosten tief zu halten. Die pfarramtliche Arbeit in der Landeskirche ist heute somit in allen Kirchgemeinden der Landeskirche "gleich viel wert". Die einheitliche Entlohnung bietet den Pfarrerinnen und Pfarrern zudem einen Anreiz zur beruflichen Mobilität innerhalb der Landeskirche. Mithin kann die heutige Regelung als bewährt und allseits anerkannt gelten.

Mittels Änderung der vorstehenden und weiterer Bestimmungen der Kirchenordnung, des landeskirchlichen Personalrechts und weitere landeskirchlicher Erlasse, liesse sich die Personalverantwortung vom Kirchenrat auf die Kirchenpflegen als Anstellungsinstanz der Pfarrerinnen und Pfarrer übertragen. Ein solcher Systemwechsel verursacht nicht nur einen erheblichen gesetzgeberischen Aufwand, sondern würde sich auch auf den Zentralkassenbeitrag und den Finanzausgleich auswirken und in diesem Bereich rechtliche Änderungen nach sich ziehen (vgl. dazu die Antwort auf Frage 2).

Pfarrpersonen gehören innerhalb der Landeskirche durch die Ordination zum geistlichen Dienst der Gruppe der *verbi divini ministri* an. Diese Zugehörigkeit weist über die Tätigkeit in der Kirchgemeinde hinaus und verbindet Pfarrpersonen auf der landeskirchlichen Ebene untereinander. Sie nehmen ihre Amtspflichten gemäss Art. 112 und 113 KO auch ausserhalb ihrer Kirchgemeinde wahr (§ 88 Abs. 1 PVO) und haben hierfür auch einen Teil ihrer Arbeitszeit zu verwenden (§ 73 und 74 PfrVO). Dies spricht ebenfalls für ein Arbeitsverhältnis auf der Ebene der Landeskirche mit dem Kirchenrat als Anstellungsinstanz.

Die personalrechtliche Anstellung bei der Zürcher Landeskirche gewährleistet für Pfarrpersonen sodann eine zentrale Personalführung sowie eine einheitliche professionelle Unterstützung und Beratung bei individuellen Fragen zur Personalentwicklung wie sie von den Kirchgemeinden nicht oder kaum geleistet werden könnte. Dies betrifft zum Beispiel die berufliche Weiterentwicklung, die Begleitung im Bereich der gesundheitlichen Vorsorge und während eines Case Managements sowie die Bearbeitung von Konfliktsituationen und weitere Belange. Die Stelle Personalführung Pfarrrschaft ist überdies für die Kirchgemeinden Ansprechperson in allen möglichen Fragen der Anstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern. Somit wurde die Führungsstruktur der Pfarrrschaft in der Zürcher Landeskirche wesentlich verbessert. Die Bezeichnung des Kirchenrates als Anstellungsinstanz ermöglicht es diesem darüber hinaus, Anliegen und Themen der Pfarrrschaft frühzeitig wahrzunehmen und in seine Entscheidungen einzubeziehen.

Frage 2: Wenn das nach gesetzlichen Bestimmungen über eine Amtsdauer berechnete Budget für Pfarrstellen als Globalbudget festgelegt und mittels Verteilschlüssel direkt an die Gemeinden abgetreten werden würde (z.B. Verteilung auf Basis der Anzahl eingetragener Gemeindeglieder): Wie beurteilt der Kirchenrat diesen Gedanken? Die Frage soll ergänzend zu Frage 1 (gesetzlich und kirchenpolitisch) beantwortet werden.

Die Aufteilung des Rahmenkredits für die Pfarrstellen auf die einzelnen Kirchgemeinden im Verhältnis zu ihrer Mitgliederzahl würde in rechtlicher Hinsicht eine Änderung der betreffenden Bestimmungen der Kirchenordnung (Art. 116 und 117 KO) bedingen. Sie hätte zur Folge, dass keine Möglichkeit mehr bestünde, Kirchgemeinden auf Gesuch hin weitere Pfarrstellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO zuzuteilen und damit auf besondere Verhältnisse in den Kirchgemeinden und allfällige Härtefälle Rücksicht zu nehmen oder um einen projektorientierten Gemeindeaufbau zu fördern. Zugleich müsste auch der Anspruch jeder Kirchgemeinde auf mindestens 50 Stellenprozent im Pfarramt aufgehoben werden, um alle Kirchgemeinden gleich zu behandeln. In den aktuellen Berechnungsgrundlagen ist ebenfalls eine Progression für grössere Kirchgemeinden gewährleistet. Dieser Vorteil würde ebenfalls

dahinfallen, vor allem zum Nachteil von Kirchgemeinden, die sich erst kürzlich zu Kirchgemeinden mittlerer Grösse zusammengeschlossen haben. Die zentrale Pfarrstellenfinanzierung stellt auch einen finanziellen Lastenausgleich zwischen den Kirchgemeinden dar. Kirchgemeinden mit einer tiefen Steuerkraft müssen aufgrund des geringeren Personalaufwands weniger Beiträge aus dem Finanzausgleich in Anspruch nehmen. Zwar erhöht sich so der durch die Zentralkassenbeiträge zu deckende Aufwand der Landeskirche, doch wird dieser Aufwand auf alle Kirchgemeinden verteilt und nicht nur auf die wenigen Kirchgemeinden, die Leistungen an den Finanzausgleich zu erbringen haben

Frage 3: Wenn die Kirchgemeinden in eigener Kompetenz festlegen könnten, das zur Verfügung stehende Globalbudget (gemäss Frage 2) nach eigenem Ermessen in Pfarrstellen resp. anderen Stellen wie z.B. Diakonie investieren zu können, um mit diesem Steuerungsinstrument den akuten Mangel an ausgebildeten Fachkräften kompensieren und damit auch das Angebot der Kirchgemeinde aufrecht erhalten zu können: Wie stellt sich der Kirchenrat zu solchen Überlegungen?

Die Kirchenordnung regelt, was zu den Amtspflichten des Pfarramts innerhalb einer Kirchgemeinde gehört (Art. 112 und 113 KO). Diese Aufgaben lassen sich ohne Änderung der Kirchenordnung nicht oder nur ausnahmsweise an andere Personen delegieren. Dies gilt insbesondere für die Gottesdienste und die Kasualien. Ergänzend lassen sich andere Anstellungsmodelle für Theologiestudierende mit Bachelorabschluss denken, wie sie bereits in der Anstellungsform der pfarramtlichen Aushilfe (§§ 49 und 50 PfrVO) zum Tragen kommen. Die Änderung der Amtspflichten des Pfarramts bzw. die Öffnung des heutigen pfarramtlichen Dienstes für andere Berufsgruppen würde sich zusätzlich auf das Berufsbild des Pfarramts auswirken, wie es der Landeskirche inhärent ist. Die kirchlichen Berufsbilder wären grundlegend zu überarbeiten.

Würde nicht nur die Anstellung, sondern auch die Lohneinstufung in die Zuständigkeit der Kirchenpflegen gelegt, würde dies nach Einschätzung des Kirchenrates die Attraktivität des Pfarrberufs in bestimmten Kirchgemeinden und u.U. auch in der Landeskirche allgemein zusätzlich mindern. Zugleich bestünde bei den Zuständigen auf Gemeindeebene ein grosser Schulungsbedarf, um sachwidrige oder gar willkürliche Lohneinstufungen zu verhindern.

Schliesslich ist der Pfarrmangel im Kontext des allgemeinen Fachkräftemangels zu betrachten. Auch in den anderen kirchlichen Berufsgruppen besteht bereits jetzt Nachwuchsmangel. Gerade im Bereich der Sozialdiakonie ist dieser Mangel seit Jahren ausgeprägt.

Einer Senkung der fachlichen Anforderung für die Pfarerschaft darf nicht Vorschub geleistet werden. Dies gilt ebenso für andere kirchliche Berufe. Die Herausforderungen für die Zürcher Landeskirche werden in den kommenden Jahren in verschiedenen Bereichen zunehmen. Dies erfordert qualifizierte Fachpersonen.

Wenn die Kirchgemeinden, wie vom Fragesteller angeregt, in eigener Kompetenz festlegen könnten, wie sie ein ihnen zur Verfügung stehendes Globalbudget an (Pfarr-)stellen investieren wollen, hätte dies gewiss den Vorteil, dass Kirchgemeinden flexibler agieren und gewisse Schwerpunkte setzen könnten. Allerdings wiegen die zuvor skizzierten Nachteile eines solchen Verfahrens aus Sicht des Kirchenrates weitaus schwerer. Um eine Flexibilisierung des kirchlichen Handelns innerhalb der Kirchgemeinde zu ermöglichen, favorisiert er deshalb das Modell KirchGemeindePlus. Während der vergangenen zehn Jahre konnte bereits an verschiedenen Orten gezeigt werden, wie die Wirkungsräume regional vergrössert und dadurch eine gleichmässiger Abdeckung des kirchlichen Angebots erreicht werden konnte.

Zürich, 15. November 2023

Im Namen des Kirchenrates

Michel Müller
Kirchenratspräsident

Stefan Grotfeld
Kirchenratsschreiber

Für richtigen Auszug

Simone Schädler
Präsidentin

Barbara von Gunten
1. Sekretärin