

ANTRÄGE DES KIRCHENRATS

Ausserordentliche Synode 19. September 2012

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorbemerkungen	2
2. Grundsätzliches zur Vorlage	2
3. Stellenplan A: Anpassung von Pfarrstellengesetz/-dekret	4
4. Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen Kirchgemeinden.....	5
4.1. Begriffsdefinitionen für verschiedene Formen der Zusammenarbeit	5
4.2. Erläuterung zu den Anträgen	5
Anhang 1: Was gehört unverzichtbar zum kirchgemeindlichen Leben?.....	7
Anhang 2: Pfarramtliche Aufgaben im Verhältnis zur Prozentanstellung.....	8
5. Stellenplan B:	11
6. Sistierung des Pfarrstellengesetzes bei Vakanzen	12
7. Verordnung zur Vorgehensweise bei Vakanzen in der Zeit, in der das übliche Verfahren sistiert ist.....	13
8. OeME-Beitrag.....	14

Sehr geehrte Synodale

Im Folgenden finden Sie die ausführlich erläuterten Anträge des Kirchenrates zur Reform des Stellenplans A, des Stellenplans B und der sogenannten weiteren Gesichtspunkte. Die Strukturkommission stimmt mit dem Kirchenrat in der Auswertung der Vernehmlassung und den daraus resultierenden Anträgen überein. Die Vorlage zeigt, wie Strukturkommission und Kirchenrat die Vernehmlassung interpretieren.

1. Vorbemerkungen

Im beigelegten Heft „Auswertung der Vernehmlassung zur Strukturreform“ finden Sie eine Zusammenfassung der Vernehmlassungsantworten. Weitere Eingaben, vor allem die Stellungnahme der ad-hoc-Arbeitsgruppe (Kollektiveingabe) finden Sie unten an der Website www.ref-sh.ch/strukturreform. Wer sich dafür interessiert, die vollständigen Antworttexte zu lesen, kann diese auf Wunsch und nach vorgängiger Anmeldung im Kirchenratssekretariat einsehen (Tel. 052 624 48 62, in der Regel vormittags).

Kirchenrat und Strukturkommission waren beeindruckt von der Gründlichkeit und Breite, mit der die Vernehmlassung bearbeitet wurde. Herzlichen Dank allen, die sich die Zeit dafür genommen haben.

2. Grundsätzliches zur Vorlage

Strukturkommission und Kirchenrat sehen grundsätzlich die Lösung der strukturellen Probleme unserer Schaffhauser Kirche in der Schaffung grösserer Einheiten. Aber dazu braucht es Zwischenschritte. Darum schlagen sie eine Überarbeitung der Verteilung der Stellenprozente und die Bildung von Pastoralionsgemeinschaften vor.

Ansatz 1 aus den Vernehmlassungsunterlagen kann im Prinzip der erste Schritt zu einem Reformprozess sein, aber nur wenn sichergestellt ist, dass er nicht als reine Sparvorlage alles Übrige beim Alten belässt.

Positiv formuliert: Ein erster Schritt ist, die finanziellen Realitäten über die Zuteilung von Pfarrstellenprozenten rasch zu klären. Dies wird deutlich machen:

- dass kooperative Strukturen unausweichlich sind
- dass Klarheit geschaffen werden muss über unverzichtbare Grundelemente kirchgemeindlichen Lebens
- dass Klarheit geschaffen werden muss bezüglich der pflichtmässigen (inhaltlichen) und zeitlichen Arbeitsstruktur im Pfarramt.

Strukturkommission und Kirchenrat haben darum zuhanden der Synode eine Vorlage erarbeitet,

- die im finanziellen Bereich über eine Anpassung des Pfarrstellengesetzes/-dekrets Klarheit schafft, womit Kirchgemeinden und Pfarrpersonen ab 2015 rechnen müssen.
- die eine Auslegeordnung gibt zu den verschiedenen rechtlichen Formen der Zusammenarbeit.
- die reglementarische Vorschläge macht, nach welchen Kriterien kirchgemeindliches Leben von Gottesdienst bis Verwaltung zu gewichten ist.
- die Vorschläge macht, wie die pfarramtliche Arbeit nach Inhalt und Zeit zu beurteilen ist.

So kann aus Ansatz 1 ein sehr weitführender Reformprozess entstehen, der in der Zeit von Herbst 2012 bis Sommer 2014 Kirchgemeinden und Kantonalkirche erlaubt und sie auch nötigt, mit Spielraum für individuelle Lösungen die Reform im Einzelnen auszuarbeiten.

Gepprüft und allenfalls beschlossen werden muss auch externe Beratung für die Phase des Reformprozesses nach der a.o. Synode. Vor allem wenn Kirchgemeinden die intensive Zusammenarbeit prüfen, sollte dieser Prozess begleitet werden. Auch für die Mitarbeitenden, die von den Reformen betroffen sind, wird Beratung wichtig sein.

Die Unsicherheiten um den Staatsbeitrag werden bis zur ausserordentlichen Synode noch nicht vorbei sein. Der Kirchenrat ist dafür, diese Unsicherheit im Moment „nur“ im Bewusstsein zu behalten, aber die folgenden Anträge zu diskutieren und zu entscheiden, „als ob es dieses Problem nicht gäbe.“ Die Unsicherheiten um den Staatsbeitrag dürfen uns nicht davon abhalten, das Instrumentarium für die anstehenden Reformen weiter zu entwickeln. Es wird sich im Laufe der nächsten Monate dann zeigen, ob und in welchem Umfang wir die Massnahmen intensivieren müssen.

Im Stellenplan B ist der Kirchenrat dafür, die in der Vernehmlassung umrissenen Beschlüsse weiterzuverfolgen.

Bei den „weiteren Gesichtspunkten“ stellt er bezüglich des OeME-Beitrags und der „Sistierungsvorlage“ Antrag. Alle übrigen Punkte werden aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse vorläufig nicht weiterverfolgt.

Der Zeitdruck zur Vorbereitung der Vorlagen für die a.o. Synode ist enorm. Zum einen musste es darum gehen, die Vernehmlassung angemessen zu berücksichtigen. Zum anderen sollten die Kirchgemeinden möglichst viel Zeit haben, die Anträge des Kirchenrates zu beraten.

Der Kirchenrat schlägt darum vor: die a.o. Synode wird Beschlüsse fassen, die zwar in Inhalt und Stossrichtung möglichst klar und verbindlich sind, aber noch nicht in eigentliche Rechtsform gebracht sind. Es legt sich nahe, zwischen Wintersynode 2012 und Sommersynode 2013 noch eine a.o. Synode einzuplanen. Die rechtsverbindliche Form kann dann bis zur nächsten a.o. Synode erarbeitet werden und im Sinne einer 2. Lesung die Beschlüsse vom September endgültig machen. So könnten auch die Unsicherheiten bezüglich des Staatsbeitrags Berücksichtigung finden.

3. Stellenplan A: Anpassung von Pfarrstellengesetz/-dekret

Um die finanziellen Rahmenbedingungen zu klären, ist die Liste von zentraler Bedeutung, die den einzelnen Kirchgemeinden Pfarrstellenprozente zuteilt. Folgende Liste wird vorgeschlagen:

Mitglieder	Pensum	Kirchgemeinden
0 – 300	20%	Buch, Osterfingen, Trasadingen
301-800	50%	Beggingen, (Burg)*, Dörflingen, Gächlingen, Hemmental, Merishausen-Bargen, Oberhallau, Opfertshofen, Ramsen, Siblingen
801-1400	75%	Buchberg-Rüdlingen, Hallau, Lohn-Stetten-Büttenhardt, Löhningen-Guntmadingen, Neunkirch, Schleithem, SH-Münster, Stein am Rhein-Hemishofen, Wilchingen
1401-2200	100%	Beringen, SH-Herblingen, SH-Buchthalen, SH-Zwingli, Thayngen-Barzheim
2201-2500	125%	
2501-2800	150%	SH-St.Johann
2801-3100	175%	Neuhausen am Rheinflall
3101-?	200%	SH-Steig

* Spezialfall infolge des Vertrags mit der Thurgauer Kantonalkirche.

Vorteil dieser Liste ist zunächst der Spareffekt, ca. 525 Pfarrstellenprozente. Zudem führen die grösseren Sprünge seltener zu Anpassungen. Die grossen Sprünge machen es bei der Gestaltung des Kirchgemeindelebens unerlässlich, das pfarramtliche Aufgabenheft anzupassen. Ein „Weiter wie bisher“ ist kaum denkbar. Damit ist auch ein Signal gegeben, grössere Einheiten zu bilden, wobei die klaren Prozentgrössen die Bildung von entsprechend klar dotierten Pfarrstellen erleichtert.

Der Nachteil, dass wegen einem Gemeindeglied an einem im Prinzip zufälligen Stichtag eine massive Reduktion erfolgt, soll durch folgende Regelung gemildert werden: die für die Festlegung der Pfarrstellenprozente massgebliche Zahl der reformierten Gemeindeglieder wird aus dem Durchschnitt der letzten vier Jahre vom Stichtag zurück ermittelt. Zudem soll eine Toleranz von 20 Gemeindegliedern eingebaut werden.

Der Sonderprozente-Artikel soll wegfallen.

Auch auf irgendwelche „Kooperations-Prozente“ soll verzichtet werden, dafür behalten Kirchgemeinden auch bei substantieller Zusammenarbeit ihre Zuteilungen.

Antrag 1: Der Kirchenrat wird beauftragt, für das Pfarrstellengesetz und -dekret entsprechend der oben beschriebenen Gesichtspunkte eine Revision auszuarbeiten.

4. Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen Kirchgemeinden

4.1. Begriffsdefinitionen für verschiedene Formen der Zusammenarbeit

Kooperation:

Einigung zwischen zwei Kirchgemeinden, bestimmte Funktionen (pfarramtliche oder administrative) zu koordinieren. Erfolgt durch informelle Absprachen oder Verträge. Kein besonderes Organ erforderlich. Flexibelstes Instrument der Zusammenarbeit.

Verband:

Mehrere Kirchgemeinden einigen sich darauf, bestimmte administrative Aufgaben durch einen Verband wahrnehmen zu lassen. Die Kirchgemeinden bleiben mit ihren Pfarrpensen und Kirchenständen bestehen und nehmen alle Aufgaben wahr, die sie nicht an den Verband abgetreten haben. Derzeit besteht einzig der Verband evangelisch-reformierter Kirchgemeinden in der Stadt Schaffhausen. Willensbildung und Leitung im Verband erfordern eine Delegiertenversammlung und einen Vorstand.

Pastorationsgemeinschaft:

Eigentlich ein Verband, dessen Zweck aber zur Hauptsache eine Zusammenarbeit im Bereich der Kernaufgaben des Pfarramtes ist. Die Kirchgemeinden bleiben mit Pfarrpersonen und Kirchenstand bestehen. Derzeit besteht nur die Pastorationsgemeinschaft Trasadingen - Osterfingen – Wilchingen (TOW). Willensbildung und Leitung erfolgt dort durch den Kreiskirchenstand.

Fusion:

Zusammenschluss bzw. Vereinigung von zwei Kirchgemeinden zu einer einzigen. Nur noch ein Kirchenstand, Pfarrpensum richtet sich nach der Grösse der fusionierten Einheit. Setzt Änderung der Kirchenverfassung voraus (allerdings ohne Volksabstimmung, siehe RKV Art. 13 Abs.2).

4.2. Erläuterung zu den Anträgen

Der Kirchenrat geht davon aus, dass in der Zeit von Herbst 2012 bis Sommer 2014 die Kirchgemeinden des Kantons vor allem die Möglichkeiten von Pastorationsgemeinschaften (PaG) prüfen. Diese erlauben am schnellsten, den pfarramtlichen Dienst so zu organisieren,

dass anstellungsmässig attraktive Pfarrstellen resultieren, und die Arbeit zusammenzulegen, wo immer dies sinnvoll erscheint.

Prinzipiell kann eine Kirchgemeinde mit den ihr zugeteilten Pfarrstellenprozenten versuchen, alleine weiterzumachen. Sinnvoll erscheint dies weder bei grossen, noch bei kleinen Kirchgemeinden. In vielen Bereichen des Gemeindelebens ist nachbarschaftliche Zusammenarbeit heute schon verwirklicht. Eben hier steckt ein grosses Potential, nicht nur zum Sparen von pfarramtlicher Arbeit, sondern auch zum Ausbau kirchgemeindlichen Lebens.

Die Pastoralionsgemeinschaft lässt rechtlich gesehen die Kirchgemeinde unangetastet. Das mag als Vorteil gesehen werden, bringt aber auch einen grösseren ehrenamtlichen Aufwand mit sich, weil zusätzlich ein gemeinsamer Kreiskirchenstand nötig ist. Andererseits kann es ja sein, dass im Laufe der Zeit die Gepflogenheiten sich ändern und aus einer Gemeinschaft von zwei oder mehreren Kirchgemeinden nach und nach eine Kirchgemeinde wird.

In einer grösseren PaG, die über zwei oder noch mehr Pfarrstellen verfügt, entstehen interessante Möglichkeiten, den Pfarrpersonen entsprechend ihrer Fähigkeiten spezifische Aufgaben zuzuordnen.

Wesentlich beim Bilden von PaG wird die Ausgangslage der einzelnen Kirchgemeinden sein:

- Welche Elemente machen zur Zeit das kirchgemeindliche Leben aus?
- Welche Elemente erscheinen zur Zeit unverzichtbar und an den Ort gebunden?

In einem zweiten Schritt ist gemeinsam zu prüfen, ob und wie die pfarramtlichen Aufgaben im Rahmen der zur Verfügung stehenden Pfarrstelle/n erfüllt werden können. Dazu braucht es einen Schlüssel, nach dem die pfarramtlichen Aufgaben ins Verhältnis zu den Anstellungsprozenten gesetzt werden können (vgl. Anhang 2).

Strukturkommission und Kirchenrat gehen davon aus, dass die Kirchgemeinden nicht völlig frei sind in dem, was in ihrer PaG an kirchlichem Leben gestaltet wird. Was unverzichtbar ist und wo individueller Spielraum besteht, muss von der Synode entschieden werden. (vgl. Anhang 1)

Weitere wichtige Punkte sind Kirche, Pfarrhäuser, Kirchgemeindehäuser. Geprüft werden muss, wie die Immobilien weiterhin genutzt werden. Wenn zwei von der Grösse her sehr unterschiedliche Kirchgemeinden eine PaG bilden, wird es wichtig sein, der kleineren Kirchgemeinde institutionell und personell Gewicht zu geben. Es muss vermieden werden, dass Zusammenarbeit zur Einbahnstrasse von einer Kirchgemeinde zu anderen wird.

Für die gemeinsamen finanziellen Belange müssen Schlüssel gefunden werden, die die Finanzkraft der einzelnen Kirchgemeinden angemessen berücksichtigen. Dafür und für weitere rechtliche Aspekte (Pfarrwahl z.B.) gibt das Reglement der Pastoralionsgemeinschaft Trasadingen-Osterfingen-Wilchingen (TOW) Anschauung.

Ein äusserst heikler Punkt bei all diesen Überlegungen ist die berufliche Zukunft der einzelnen Pfarrpersonen, die heute im Kanton leben und arbeiten. Konkret wird sich da und dort die Frage stellen, wer bleibt und wer geht. Eventuell wird da und dort ein

Stellenwechsel die Frage erleichtern. Es kann aber auch sein, dass zwei kooperationsbereite Kirchgemeinden je über eine Pfarrperson verfügen, die bereit wären, die grössere gemeinsame Pfarrstelle zu übernehmen. Wie dieses Problem gelöst werden kann, ist noch zu klären.

Anträge 2:

2a Die Synode empfiehlt, in der Zeit von Oktober 2012 bis Mai 2014 die Zusammenarbeit vor allem in Form einer PaG zu prüfen.

2b Die Synode beauftragt den Kirchenrat, eine Regelung auszuarbeiten, die festlegt, welches unverzichtbare Elemente kirchgemeindlichen Lebens sind und wie diese im Rahmen von PaG zu gewährleisten sind. Diese Regelung orientiert sich an den Ausführungen Anhang 1.

2c Die Synode beauftragt den Kirchenrat, eine Regelung auszuarbeiten, nach der pfarramtliche Aufgaben in ihrem Umfang ins Verhältnis gesetzt werden können zu einer prozentualen Anstellung. Diese Regelung orientiert sich an Anhang 2.

2d Die Synode beauftragt den Kirchenrat mit der Ausarbeitung einer Regelung, die als Modell bei der Bildung einer PaG dienen kann.

2e Externe BeraterInnen können die Kirchgemeinden bei der Bildung von PaG unterstützen. Der Kirchenrat erarbeitet bis zur Wintersynode einen Antrag, der Finanzierung, Auftrag und weitere Aspekte klärt. Er klärt zudem, wie die Beratung der von der Reform betroffenen gewählten oder angestellten MitarbeiterInnen gewährleistet werden kann.

Anhang 1: Was gehört unverzichtbar zum kirchgemeindlichen Leben?

Diese Frage mag unterschiedlich beantwortet werden je nach Tradition, Glaubensstil und Theologie. Im Rahmen der anstehenden Veränderungen muss sie aber gestellt werden und zumindest in einem gewissen verbindlichen Rahmen von der Synode beantwortet werden.

Unsere Kirchenordnung beschreibt in den Artikel 4 bis 6g das Leben einer Kirchgemeinde. Kaum etwas von dem, was hier ausgeführt ist, würde man als „verzichtbar“ qualifizieren. Trotzdem muss eine Aufgabenliste erstellt werden, die klarstellt, welche Teile gemeindlichen Lebens gewährleistet sein müssen:

Gottesdienst

Klar ist, dass Gottesdienste unverzichtbar zum Leben einer Kirchgemeinde gehören. Ebenso klar ist, dass zukünftig die Regel „In jeder Kirchgemeinde – jeden Sonntag“ für eine PaG gelten muss und nicht für jede ihrer Mitgliedgemeinden.

Kasualien

Taufe, Konfirmation, Trauungen, Beerdigungen sind zu gewährleisten.

Unterricht

Klar ist, dass das Unterrichtsdekret Geltung hat. Ob aber die jeweiligen Unterrichtsveranstaltungen am Wohnort stattfinden, ist heute schon offen.

Seelsorge ist zu gewährleisten.

Diakonie ist zu gewährleisten.

Erwachsenenbildung/Altersarbeit/Jugendarbeit/OeME

Hier sind heute schon die Verhältnisse, die Schwerpunkte, die Zuteilung an angestellte oder freiwillig Mitarbeitende von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde sehr unterschiedlich. Das heisst nicht, dass diese Teile des Kirchgemeindegelbens verzichtbar sind. Aber der Spielraum zu kooperativen, auch kirchgemeindeübergreifenden Lösungen wird heute schon genutzt.

Leitungsaufgaben

Die unerlässlichen Leitungsaufgaben müssen geregelt werden.

Anhang 2: Pfarramtliche Aufgaben im Verhältnis zur Prozentanstellung

Einleitung: Schon lange wird gewünscht, dass bezüglich des Pfarramts Klarheit geschaffen wird, was eine 100%-Pfarrstelle zeitlich und inhaltlich ausmacht und wie von daher Teilzeitanstellungen einzurichten sind. Die Kantonalkirche Bern-Jura-Solothurn z.B. verwendet einen Pfarrstellbeschreibung, der jeder pfarramtlichen Aufgabe eine Arbeitszeit zuteilt. (<http://www.pfarrverein.ch/se/be/stellenbeschriebe>, Erläuterungen) Ausgehend von einer fixen Jahresarbeitszeit können dann die geforderten Aufgaben zeitlich quantifiziert und ins Verhältnis zu einer 100%-Jahresarbeitszeit gesetzt werden. Dieses Modell ist praktikabel. Der Kirchenrat sieht aber folgendes Problem: ganz offensichtlich sind die Festlegungen von Aufgabe und Zeit (z.B. Konfirmandenelternbesuch = 0.25 Arbeitstage) praxisfremd. Fast jede pfarramtliche Aufgabe wird, was die Arbeitszeit anbetrifft, von den verschiedenen Pfarrpersonen sehr verschieden erledigt. Und das sagt nichts über die Qualität der erledigten Arbeit. Die ungewollte Konsequenz eines solchen Modells wäre eine Normierung der Arbeiten nach Zeit und würde den Pfarrpersonen letztlich die Freiheit nehmen, die Schwerpunkte zeitlich so zu setzen, wie es ihren individuellen Arbeitsweisen entspricht.

Der Kirchenrat empfiehlt darum eine Lösung, die zunächst von den Arbeiten ausgeht, die üblicherweise in einem 100%-Pfarramt erledigt werden müssen und fragt nicht nach der dafür benötigten Zeit. Die Aufstellung versucht lediglich grob, die verschiedenen pfarramtlichen Aufgaben in eine Relation zu setzen. Bei Anwendung auf eine Teilzeitstelle müssen die Aufgaben reduziert werden. Dabei ist zu beachten, dass der Kirchenrat von Anstellungen ausgeht, die sich nur noch in 25%-Schritten unterscheiden. Der Vorteil dieser Regelung ist auch ihr Nachteil: die Pfarrpersonen bleiben frei, ihre Zeit auf die

verschiedenen Aufgaben zu verteilen. Sie müssen in hohem Masse selbst dafür Verantwortung tragen, dass sie eine ihrer Anstellung angemessene Arbeitszeit haben. Denn auch mit einer halben Aufgabenliste kann man seine Arbeitszeit zu 100% verbringen.

Aufgaben in einem 100%-Pfarramt

- 1) Grundsätzlich gegebene Aufgaben
 - Sämtliche Gottesdienste, Festgottesdienste, die eine Kirchgemeinde feiert (ohne Doppelgottesdienste) (20%)
 - Sämtliche Kasualien (10%)
 - 5.Klass-Unterricht, Jugendgottesdienst, Konfirmandenunterricht (15%)
 - Besuche aus seelsorgerlichen Gründen und im Zusammenhang mit Kasualien (15%)
 - Mitarbeit in kirchgemeindlichen und kantonalkirchlichen Gremien (Kirchenstand/Kapitel/Konvent)/Pfarramtliche Verwaltung/Weiterbildung (10%)
- 2) Nach kirchgemeindlich individueller Absprache zugeteilte Aufgaben (30%)
 - Kinder-/Jugend-/Erwachsenen-/Altersarbeit von (Sonder)Gottesdiensten über Treffs zu Kursen, Veranstaltungen, Ausflügen und Ferien

(Die in Klammer angegebenen Prozentzahlen sind mit Vorbehalt zu betrachten: sie sind grobe Schätzungen, sie berücksichtigen nicht die erheblichen Abweichungen von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde.)

Anwendung dieser Aufgabenliste auf eine 50%-Anstellung

- 1) Grundsätzliche Aufgaben
 - Nur noch die Hälfte der üblicherweise gefeierten Gottesdienste
 - Kasualien – hier ist anzunehmen, dass eine kleinere Kirchgemeinde entsprechend auch weniger Kasualien hat
 - Unterricht: entweder 5.Klass- oder Konfirmandenunterricht, reduzierte Jugendgottesdienste
 - Besuche: hier ist anzunehmen, dass eine kleinere Kirchgemeinde entsprechend auch weniger Besuche erfordert
 - Die Mitarbeit in den Gremien, die Weiterbildung lassen sich nur bedingt reduzieren, ebenso die Weiterbildung.
- 2) Bei den individuell abgesprochenen Aufgaben lässt sich die Sache nicht so einfach darstellen. Aber es müsste zwischen Pfarrperson und Kirchenstand aushandelbar sein, was im Rahmen einer 50%-Anstellung hier zumutbar ist.

Anwendung dieser Aufgabenliste auf eine 75%-Anstellung

- 1) Grundsätzliche Aufgaben
 - Nur noch drei Viertel der üblicherweise gefeierten Gottesdienste oder Kompensation in anderen Bereichen
 - Kasualien – hier ist anzunehmen, dass eine kleinere Kirchgemeinde entsprechend auch weniger Kasualien hat

- Unterricht: hier ist zu prüfen, ob der relative Mehraufwand anderswo kompensiert werden muss oder ob aufgrund entsprechend kleiner Jahrgänge Entlastung durch Zusammenlegung von Jahrgängen erzielt werden können.
 - Besuche: hier ist anzunehmen, dass eine kleinere Kirchgemeinde entsprechend auch weniger Besuche erfordert
 - Die Mitarbeit in Gremien und die Weiterbildung lassen sich nur bedingt reduzieren.
- 2) Bei den individuell abgesprochenen Aufgaben lässt sich die Sache nicht so einfach darstellen. Aber es müsste zwischen Pfarrperson und Kirchenstand aushandelbar sein, was im Rahmen einer 75%-Anstellung hier zumutbar ist.

Anwendung dieser Überlegungen auf eine Pastorationsgemeinschaft (PaG)

Angenommen, es handelt sich um eine PaG, die aus 2 Kirchgemeinden mit je 50 Pfarrstellenprozenten besteht und eine Pfarrperson anstellt. Dann ergeben sich folgende Entscheidungen:

1) Grundsätzliche Aufgaben

- Gottesdienste: Von der Pfarrperson kann erwartet werden, dass sie die Sonntags- und Festtagsgottesdienst hält, aber nicht an beiden Orten, sondern für die PaG. Was das für Gottesdiensthäufigkeit und -zeit und die Orte heisst, muss in der PaG ausgehandelt werden. Regelmässige Doppelgottesdienste können von der Pfarrperson nur verlangt werden bei entsprechend angemessener Entlastung in anderen Bereichen.
- Kasualien: die erwartete Aufgabe entspricht in der Regel der Anstellung.
- Unterricht: wiederum kann hier vom Pfarrer/der Pfarrerin erwartet werden, dass sie 5.-Klass-, Jugendgottesdienst und Konfirmandenunterricht vollumfänglich übernimmt, aber nicht jeweils in jeder Kirchgemeinde sondern für die PaG zusammen. Wie das zu organisieren ist, ist eine bei der Bildung der PaG zu lösende Frage.
- Besuche: siehe Kasualien
- Mitarbeit in Gremien, Weiterbildung: hier ist darauf zu achten, dass der Sitzungsaufwand in der PaG höher ist. Kantonale Gremien, Weiterbildung bewegen sich im üblichen Rahmen eines 100%-Pfarramtes.

- 2) Bei den individuell abgesprochenen Aufgaben besteht die Chance, durch Zusammenlegen der Anlässe, Gruppen, Veranstaltungen und Kurse die Arbeit im Rahmen einer 100%-Anstellung zu halten. (Anders formuliert: in einer PaG kann nicht davon ausgegangen werden, dass jede Mitgliedskirchgemeinde ihren individuellen „Service“ hat.)

5. Stellenplan B:

Antrag 3:

Die Synode beschliesst, den Stellenplan B gemäss der folgenden Liste anzupassen.
Zeitpunkt der Anpassung ist der 1.1.2014.

	Stelle	2011	Antrag Reduktion	Ergebnis
1	Kirchenrat	185%	-35%	150%
2	Dekan	10%	0%	10%
3	Kirchenratssekretär	40%	0%	40%
4	Assistentin des Kirchenratssekretärs	50%	0%	50%
5	Rechnungsführerin	70%	0%	70%
6	Assistentin Zentralkasse	350h	0%	350h
7	Kommunikationsbeauftragte	50%	-5%	45%
8	Beauftragter Internet	20%	-5%	15%
9	Klinikseelsorge insgesamt	185%	-10%	175%
10	Gefängnisseelsorge	20%	0%	20%
11	Neue religiöse Bewegung/Islam	10%	0%	10%
12	Jugendstelle	50%	-40%	10%
13	Didaktisches Zentrum	10%	-5%	5%
14	3./4.Klasse (Katechetik)	30%	-10%	20%
15	Mittel/Oberstufe (Katechetik)	20%	-10%	10%
	Total	750%	-120%	630%
16	(OeME	40%)		

6. Sistierung des Pfarrstellengesetzes bei Vakanzen

Jede Stellenbesetzung, die zur Zeit stattfindet, steht unter dem Vorbehalt veränderter Verhältnisse ab der neuen Amtsperiode. Das wird Stellenbesetzungen sicher erschweren. Neubesetzungen könnten nur befristeten Charakter haben.

Im Falle einer Vakanz ist die betroffene Kirchgemeinde meistens genötigt, Übergangs- bzw. Stellvertretungsregelungen zu suchen. Durch die Sistierung einer Neubesetzung entsteht ein Zeithorizont, der kooperative Lösungen mit Nachbargemeinden nahelegt. Es ist zu hoffen, dass solche zunächst provisorischen Lösungen zu Erfahrungen helfen, die bei den grundsätzlichen Fragen von Kooperation zwischen Kirchgemeinden aufschlussreich sind.

Dieser Argumentation ist eine grosse Mehrheit in der Vernehmlassung gefolgt. Ein Gesetzesentwurf liegt schon vor, den Strukturkommission und Kirchenrat der Synode zur Annahme empfehlen. (Unter 7. findet sich ein Verordnungsentwurf für das Vorgehen bei Pfarrvakanz.)

Antrag 4: Die Synode beschliesst das Gesetz über die Sistierung der Bestimmungen des Gesetzes über die Bemessung der Pfarrstellen und der gesamtkirchlichen Aufgaben in Fällen eintretender Vakanzen.

Gesetzestext:

Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen

Sistierung der Bestimmungen des Gesetzes über die Bemessung der Pfarrstellen und der gesamtkirchlichen Aufgaben in Fällen eintretender Vakanzen

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen

gestützt auf Art. 25, Art. 31 lit. e sowie Art. 66 der Verfassung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen vom 22. September 2002 beschliesst:

Artikel 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz umschreibt die Voraussetzungen, unter welchen anstelle der Bestimmungen des Gesetzes über die Bemessung der Pfarrstellen und der gesamtkirchlichen Aufgaben (RS 402.100) die nachstehenden Bestimmungen zur Anwendung kommen.

Die zeitliche Geltung dieses Gesetzes endet am 31. Mai 2015.

Artikel 2 Voraussetzungen

Die nachstehenden Bestimmungen werden angewendet, wenn in einer Kirchgemeinde eine Vakanz entsteht. Eine Vakanz entsteht, wenn das bestehende Arbeitsverhältnis zur Pfarrperson aufgelöst wird.

Artikel 3 Vorgehen

In Fällen einer Vakanz ist von einer Neubesetzung der Stelle, wie dies durch das Pfarrstellengesetz vorgesehen ist, abzusehen. Der eingetretene Bedarf ist durch eine Stellvertreter-Regelung abzudecken, interne Lösungen sollen bevorzugt werden.

Artikel 4 Grundsätze bei der Ausgestaltung des Stellvertretungswesens

Kirchgemeinde und Kirchenrat berücksichtigen bei der Ausgestaltung der Stellvertretungsfunktionen die Möglichkeiten, die sich durch die Zusammenarbeit mit benachbarten Kirchgemeinden ergeben können. Dabei ist auch den Bedürfnissen nach Einsparungen Rechnung zu tragen.

Artikel 5 Ausführungsbestimmungen

Ausführungsbestimmungen und ergänzende Regelungen erlässt der Kirchenrat auf dem Verordnungsweg.

Artikel 6 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt auf den 1. Januar 2013 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen und in die offizielle Sammlung der kirchlichen Erlasse aufzunehmen.

7. Verordnung zur Vorgehensweise bei Vakanzen in der Zeit, in der das übliche Verfahren sistiert ist

Der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen

gestützt auf Art. 5 des Gesetzes über die Sistierung der Bestimmungen des „Gesetzes über die Bemessung der Pfarrstellen und der gesamtkirchlichen Aufgaben in Fällen eintretender Vakanzen“ vom 19. September 2012 beschliesst:

1. Kommt es in einer Kirchgemeinde zu einer Vakanz, informiert der Kirchenstand das für die Kirchgemeinde zuständige Mitglied des Kirchenrats.
2. Der Kirchenstand macht eine Aufstellung, welche Aufgaben während der Vakanz von einer Pfarrperson übernommen werden müssen und welche Aufgaben anderweitig erledigt werden können.
3. Der Kirchenstand nimmt mit in Frage kommenden Kirchgemeinden und deren Pfarrpersonen Kontakt auf mit der Absicht zu klären, ob es möglich ist, die

pfarramtlichen Aufgaben kooperativ zu lösen. Zumindest denkbar sollte dabei sein, dass auch die durch eine Vakanz nicht betroffene Kirchgemeinde das eigene Kirchgemeindeleben ein Stück weit so einrichtet, dass eine kooperative Lösung auf Gegenseitigkeit entsteht. Bei diesen Abklärungen übernimmt der Kirchenrat oder eine von ihm beauftragte Person die Moderation und Beratung.

4. Die Frage der Besoldung von Pfarrpersonen der Nachbargemeinden und anderer Personen, die Aufgaben übernehmen, setzt der Kirchenrat in Absprache mit den betroffenen Kirchenständen fest.
5. Sollte es nicht zu provisorischen kooperativen Lösungen zwischen Kirchgemeinden kommen, entscheidet der Kirchenrat in Absprache mit dem Kirchenstand über die Anstellung von StellvertreterInnen.

8. OeME-Beitrag

Ausgangslage:

- Anlässlich einer Kürzung des OeME-Beitrages im Jahre 1999 wurde dieser erstmals umgerechnet und auf den Steuerprozentanteil von 0,776 festgelegt.
- Im Jahre 2006 wurde eine weitere Einsparung gefordert, deren Resultat die Übertragung der Kosten für die OeME Fachstelle aus Position 4 auf Position 8 der Rechnung war, unter gleichzeitiger Aufrundung des Prozentanteils von 0,776 auf 0,8.
- Seit 2009 sind weitere Infrastrukturkosten wie Miete und Nebenkosten sowie Telefon in die Position 8, d.h. ins OeME-Ressort, umgelagert worden.

Es sind in diesen Jahren demnach durch neue Kostenübernahmen Einsparungen über das OeME-Ressort vorgenommen worden, während gleichzeitig der Sparmechanismus durch die prozentuale Anbindung an die Steuereinnahmen automatisch läuft. Dadurch wurde das OeME-Budget bereits mehrfach reduziert, während im übrigen Budget die Ausgaben tendenziell stiegen. Diese Einsparungen im OeME Bereich ändern an dem eigentlichen Kostenaufwand der Kantonalkirche nichts. Es sind lediglich die Zuwendungen und Unterstützungen an Bedürftige in der Schweiz und im Ausland zugunsten unserer Kirche verringert worden. Nicht wir schränken uns ein, sondern andere, deren Lebensstandard allerdings in nichts dem unseren nahe kommt.

Zusätzlich ist der Kirchenrat der Meinung, dass das Tätigsein in den Bereichen Ökumene, Mission und Entwicklungszusammenarbeit nicht nur als eine Frage von Kosten und Nutzen im materiellen Sinne betrachtet werden darf. Unsere Auseinandersetzung und Präsenz bezüglich der gesellschaftlichen Herausforderungen auch ausserhalb des vertrauten Rahmens bringt uns selber wesentliche – um nicht zu sagen existentielle – Impulse und befähigt uns, weiterhin unseren Beitrag zu Frieden und Gerechtigkeit auch innerhalb

unserer eigenen Gesellschaft zu erbringen. In der Begegnung fremder Kulturen und Religionen werden wir bewusster über unsere eigenen Grundwerte. Gleichzeitig erfahren wir aber auch das allem menschlichen Wirken Übergeordnete und Verbindende. Dieses Geben und Nehmen gehört zu den Kernaufgaben unserer Kirche.

Vernehmlassung

In **Frage 16a** der Vernehmlassung wurde eine kurzfristige Beitragskürzung im OeME-Bereich für die Jahre 2013 bis 2015 zur Diskussion gestellt. Eine Kürzung wurde sehr knapp abgelehnt mit der hauptsächlichen Begründung, dass eine solche ungerecht wäre und ein schlechtes Zeichen für unsere Kirche. Zusätzlich fällt auf, dass auch bei den die Kürzung befürwortenden Stimmen betont wird, dass die Kürzung „moderat“ sein soll bzw. dass auch weiterhin ein „angemessener“ Beitrag an den OeME-Bereich geleistet werden soll.

Auch **Frage 16b** eine langfristige Kürzung des OeME-Beitrages betreffend wurde zugunsten der Beibehaltung des Beitrages abgelehnt. Hier wurde zusätzlich vertreten, dass Solidarität und Teilen wichtige Bestandteile christlichen Handelns und reformierter Tradition sind und dass Aufbauhilfe ausserhalb unseres Landes auch bei uns zu Frieden und Gerechtigkeit beitrage.

Selbstverständlich muss der OeME-Beitrag neu angeschaut werden, wenn es zu Änderungen im Zusammenhang mit dem Staatsbeitrag käme.

<p>Antrag 5: Der Kirchenrat beantragt der Synode, den OeME-Beitrag auf dem Steuerprozentanteil von 0,8 zu belassen, wobei die Beschlussfassung über das Budget der Kantonalkirche erfolgt.</p>
