



Leitfaden für die Errichtung eines Pastoralraumes und die Regelung der administrativen und finanziellen Belange

Dieser Leitfaden soll den Kirchgemeinden und deren Vertretern in den Arbeitsgruppen eine Hilfe bei der administrativen Umsetzung bei der Errichtung der neuen Pastoralräume bieten.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Bildung von Pastoralräumen eine innerkirchliche Angelegenheit ist, gleich wie die Bildung oder Auflösung von Pfarreien. Die Bildung der neuen Pastoralräume fällt somit in den Zuständigkeitsbereich des Ortsbischofs. Allerdings kann eine neue Aufgabenteilung der Seelsorgenden in einem Pastoralraum auch bestehende Anstellungsverhältnisse betreffen. Somit ist mit den Kirchgemeinden auch die staatskirchenrechtliche Seite angesprochen.

Um die Ziele des Pastoralen Entwicklungsplans und der Pastoralräume effektiv umsetzen zu können, ist es zudem sinnvoll und notwendig, dass die Kirchgemeinden eine engere Zusammenarbeit der Seelsorgenden regeln.

1. Formen der Zusammenarbeit

Um die Frage zu beantworten, welche Form sich im konkreten Fall am besten eignet, muss zuerst das Pastoralkonzept und die Zusammenarbeit der Seelsorgenden im Pastoralraum festgelegt werden. Je nach Konzept drängen sich unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit auf. Die künftige Zusammenarbeit kann auf der Grundlage

- a) eines Zweckverbandes
- b) eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit finanziellen Beiträgen
- c) eines Vertrages oder einer Vereinbarung mit finanziellen Beiträgen und einer Leit - Gemeinde
- d) einer Vereinbarung ohne finanzielle Abgeltung

erfolgen. Wichtig ist, dass eine Form gewählt wird, welche für die Kirchgemeinden eine möglichst grosse Rechtssicherheit und finanzielle Voraussehbarkeit gewährt. Grundsätzlich wäre natürlich auch die Fusion von Kirchgemeinden möglich. Da es sich dabei aber um ein sehr komplexes Thema handelt, wird im Rahmen dieses Leitfadens nicht näher darauf eingegangen.

Eine Zusammenarbeit unter Kirchgemeinden bringt es in der Regel mit sich, dass diese zwischen kleinen und grossen Kirchgemeinden vereinbart wird. Da ist es nur verständlich, dass von Seiten der kleinen Kirchgemeinden die Befürchtung aufkommt, dass sie von den grossen überstimmt werden. Aber auch das Gegenteil ist möglich. Dies gilt vor allem in Bezug auf die finanziellen Verpflichtungen. Sind solche

Befürchtungen vorhanden, gilt zu überlegen, wie man die finanziellen Verpflichtungen in der Zusammenarbeitsvereinbarung gerecht regeln kann.

Eine Möglichkeit besteht darin, dass man die Kompetenzen des operativen Gremiums so regelt, dass ab einer bestimmten Ausgabenhöhe oder bei Personalanstellungen die Zustimmung aller angeschlossenen Kirchgemeinden nötig ist. Eine weitere Möglichkeit ist sicher der Abschluss einer Vereinbarung ohne finanzielle Abgeltungen. Eine solche lässt jeder Kirchgemeinde in personellen Belangen eine grosse Selbstständigkeit. Andererseits hat diese Lösung sicher für das Personal verschiedene Nachteile. Voraussetzung für eine solche Variante ist das gegenseitige Vertrauen und eine gewisse Grosszügigkeit.

Denkbar ist aber auch, dass in einem ersten Schritt eine organisatorisch engere Zusammenarbeit gesucht wird, dabei aber jede Kirchgemeinde ihre finanziellen Beiträge nach dem Status Quo leistet.

Bei der Gestaltung der Zusammenarbeitsform sollen möglichst einfache Strukturen geschaffen werden, soweit solche nicht von Gesetzes wegen vorgegeben sind. Ziel soll es sein, den administrativen Aufwand auf das Nötige zu beschränken ohne die Wahrung der Interessen der beteiligten Kirchgemeinden zu schmälern.

Bei allen Überlegungen muss jedoch im Vordergrund stehen, dass es um die Verwirklichung eines Pastoral Konzeptes geht, das auf längere Sicht die Seelsorge und ihre Dienste in den Pfarreien und Kirchgemeinden gewährleisten soll. Das ist nur mit einem gegenseitigen Geben und Nehmen und dem Willen möglich, das richtige erkannte Konzept umzusetzen.

2. Welches Personal?

In einem ersten Schritt sollte geregelt werden, welches Personal der einzelnen Kirchgemeinden im Pastoralraum mitarbeitet. Dies ist nicht zuletzt abhängig vom Pastoral Konzept und kann deshalb abschliessend erst beantwortet werden, wenn dieses Konzept feststeht.

Es ist grundsätzlich denkbar, dass lediglich die (in der Regel) vollamtlichen Gemeindeführerinnen/Gemeindeführer und Priester im Pastoralraum enger zusammenarbeiten und alle weiteren Mitarbeitenden (z.B. Religionspädagoginnen und -Pädagogen, sozialdiakonisches Personal, nebenamtliche Katechetinnen, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker etc.) von der jeweiligen Kirchgemeinde angestellt und auch nur dort im Einsatz sind.

Denkbar und für eine umfassende Umsetzung des PEP- Gedanken sinnvoll ist aber auch die Absicht, weitere Mitarbeitende in den Pastoralraum zu integrieren. Damit erhalten die einzelnen Pfarreien für die Erfüllung ihrer Aufgaben grössere Flexibilität und andererseits können vermehrt auch Synergien besser genutzt werden.

Wichtig ist, dass klar festgelegt wird, welche Stellen in den Pastoralraum integriert werden und damit Teil der Vereinbarung und/oder eines Zweckverbandes der Kirchgemeinden sind. Für diese Stellen sollte dann auch eine gemeinsame Personalplanung erstellt werden.

Sakristaninnen und Sakristane sowie Hauswartinnen und Hauswarte dürften in der Regel weiterhin von den jeweiligen Kirchgemeinden angestellt und eher nicht in einem Pastoralraum integriert werden.

Selbstverständlich ist das Gegenteil ohne weiteres aber möglich.

3. Zweckverband

Eine auch in den politischen Gemeinden gängige Form der Zusammenarbeit (Schulbereich usw.) ist der Zweckverband. Dieser richtet sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes §§ 166 ff, BGS 131.1)

Das wesentliche Merkmal des Zweckverbandes ist, dass dieser eine **öffentlich-rechtliche Körperschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit** ist. Das bedeutet, dass die Bestimmungen der Statuten eines Zweckverbandes den Gemeindeordnungen und den Gemeindefreglementen vorgehen. Mit der Bildung eines Zweckverbandes tritt eine Kirchgemeinde weitgehende Kompetenzen aber an diesen ab. Die Einflussnahme ist in der Regel nur noch durch die eigenen Delegierten im Vorstand und in der Delegiertenversammlung möglich.

Wie kann man mit der Form Zweckverband den unter Ziffer 1 angesprochenen möglichen Befürchtungen von vorwiegend kleinen Kirchgemeinden Rechnung tragen? Dies ist dadurch möglich, indem die Kompetenzen der Delegiertenversammlung und des Vorstandes entsprechend eingeschränkt werden. Kleinere Kirchgemeinden werden so nicht unvermittelt mit allzu grossen finanziellen Verpflichtungen konfrontiert. In § 170 des Gemeindegesetzes sind entsprechend mögliche Regelungen aufgeführt.

Der Zweckverband hat andererseits aber den Vorteil, dass Aufgaben und Befugnisse klar geregelt sind und somit für alle Beteiligten eine grosse Rechtssicherheit besteht.

Wird das Personal durch den Zweckverband und nicht mehr durch die einzelnen Kirchgemeinden angestellt, ist auch der Zweckverband für die Entlohnung zuständig. Es wird daher in diesem Zweckverband eine Gehaltsordnung geben müssen, die für alle Angestellten gleichermassen gilt. Erfahrungsgemäss sind die Löhne heute von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde sehr unterschiedlich. Dieser Umstand dürfte im Zweckverband insgesamt zu einer Anpassung der Gehälter nach oben (Anpassung an die höchsten, bisher bezahlten Löhne) führen.

Da die Personalkosten eines Zweckverbandes nach einem bestimmten Schlüssel verteilt werden, ist es durchaus möglich, dass einzelne Kirchgemeinden nach Gründung des Zweckverbandes eine höhere und andere Kirchgemeinden eine tiefere finanzielle Last zu tragen haben. Dieser Umstand kann dazu führen, dass ein für die Umsetzung des PEP sicher sehr vorteilhaftes Instrument „Zweckverband“, auf Ablehnung stösst. In einer ersten Phase könnte aber jede einzelne Kirchgemeinde ihr Personal mit den jeweiligen Personalkosten einbringen mit der Absicht, nur diese eigenen Kosten zu übernehmen. Eine Angleichung der unterschiedlichen Gehälter würde dabei vorerst unterbleiben. Eine solche Lösung muss aber unbedingt zeitlich befristet sein. Das Personal muss aber offen über die Unterschiede und die Gründe informiert werden. In einer zweiten Phase müssen die Gehälter dann auf eine einheitliche Basis gebracht und die Kosten nach einem zu bestimmenden Schlüssel verteilt werden.

Da (zumindest aus heutiger Sicht) der Personalbestand in den einzelnen Pastoralräumen schon aufgrund der Personalsituation in Zukunft eher rückläufig sein wird, werden die gesamten Personalkosten auch bei einer allfälligen Anhebung des Lohnniveaus insgesamt eher rückläufig sein. Damit dürften letztlich alle Kirchgemeinden insgesamt tiefere Beiträge zu entrichten haben.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss aber schon zu Beginn eine klare und für alle nachvollziehbare Personalplanung erstellt werden. Es muss klar festgelegt werden, welchen Stellenetat der Pastoralraum künftig haben soll, damit bei einem allfälligen Abgang zum Voraus feststeht, ob eine Stelle noch besetzt werden soll.

4. Vertrag oder Vereinbarung mit oder ohne finanziellen Beiträgen

Die Regelung der Zusammenarbeit mittels eines Vertrages bzw. einer Vereinbarung eignet sich vor allem für Pastoralräume in welchen nur die Gemeindeleiter bzw. Priester enger zusammenarbeiten, das übrige Personal von der Zusammenarbeit aber ausgenommen ist.

Auf dieser Basis kann geregelt werden, dass die Mitarbeitenden verpflichtet sind, im Rahmen des Pastoralkonzeptes über die Grenzen der Pfarreien/Kirchgemeinden zusammenzuarbeiten.

Die Zuständigkeit hinsichtlich des Personals liegt dabei aber weiterhin bei den einzelnen Kirchgemeinden. Sie sind verantwortlich für die Anstellung und Entlohnung der Mitarbeiter und sind diesen weiterhin auch administrativ vorgesetzt. Die Kirchgemeinden behalten damit weiterhin eine grosse Selbstständigkeit und vor allem Selbstbestimmungsrecht in Sachen Personalfragen.

Nachteilig ist aber dann die Tatsache, dass damit keine einheitliche Personalführung möglich ist. Auch eine gemeinsame Personalplanung ist dann nur über die einzelnen Kirchgemeinden machbar. Da jede Kirchgemeinde eine eigene Dienst- und Gehaltsordnung besitzt und die Gehälter erfahrungsgemäss von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde recht unterschiedlich sind, werden bei dieser Lösung die Mitarbeitenden eines Pastoralraumes für die gleiche Funktion unterschiedlich entlohnt. Dies führt zu Ungerechtigkeiten und dürfte für die Motivation nicht gerade förderlich sein. Die Lösung des Problems bietet sich in der Anpassung der Löhne und Gehälter nach gegenseitiger Absprache. Dies dürfte in der Praxis aber nicht immer ganz einfach sein.

Bei der Variante Vertrag/Vereinbarung kann ein kostenmässiger Ausgleich der Leistungen erfolgen oder darauf verzichtet werden. Abgeltungen sind sicher dann sinnvoll, wenn einzelne Kirchgemeinden grössere Leistungen in einen Pastoralraum einbringen als sie daraus beziehen. Beispielsweise, wenn eine grosse Kirchgemeinde umfassende Personalressourcen einbringt und eine kleinere Kirchgemeinde gar kein vollamtliches Personal mehr hat und durch den Pastoralraum nun wieder eine umfassende pastorale Betreuung erhält.

Bringen alle Kirchgemeinden in etwa gleich viele Ressourcen ein und werden die Aufgaben im Pastoralraumes unter allen Mitarbeitenden ausgewogen verteilt, kann auf eine Kostenverrechnung verzichtet werden. Bei einer Vakanz müsste die Situation natürlich neu überprüft und allenfalls Anpassungen gemacht werden.

Der Verzicht auf eine Kostenverrechnung setzt aber eine detaillierte Aufgabenteilung und auch grosses Vertrauen voraus.

5. Vereinbarung mit Leit-Gemeinde

Es ist auch denkbar, einen öffentlich-rechtlichen Vertrag abzuschliessen und eine der beteiligten Gemeinden als Leitgemeinde zu bestimmen. In diesem Fall würde das gesamte Personal durch die Leitgemeinde angestellt und entlohnt. Die Verrechnung an die übrigen Gemeinden erfolgt dann nach einem zu bestimmenden Schlüssel. Dies kann dann sinnvoll sein, wenn eine grosse Kirchgemeinde mit mehreren kleineren Kirchgemeinden zusammenarbeitet.

6. Vorgehen

Sinnvollerweise setzen die Kirchgemeinden eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aller im Pastoralraum beteiligten Kirchgemeinden ein. Diese Arbeitsgruppe sollte möglichst früh eingesetzt werden und die Mitglieder sollten nach Möglichkeit bis zum Abschluss der Arbeiten mitwirken. Ein frühzeitiger und reger Austausch zwischen der Arbeitsgruppe der Kirchgemeinden und den Seelsorgenden ist empfehlenswert und aus unserer Sicht äusserst wichtig. Das Pastorkonzept ist zwar eine innerkirchliche Angelegenheit, doch sollten die Kirchgemeinden dann auch für die organisatorische Umsetzung zu gegebener Zeit bereit sein. Durch die Finanzierung und die Anstellung des Personals sind sie ja direkt betroffen. Rechtzeitige Absprachen können Leerläufe verhindern und Missverständnisse ausräumen. Die Errichtung eines Pastoralraumes und die Umsetzung eines Pastorkonzeptes sind dann erfolgreich, wenn alle Beteiligten immer den gleichen Informationsstand haben und alle auch am gleichen Strick ziehen.

7. Mithilfe der Synode – Musterverträge

Selbstverständlich ist die Römisch-katholische Synode des Kantons Solothurn bereit, den Kirchgemeinden bei der Umsetzung des Pastoralen Entwicklungsplans und bei der Schaffung der neuen Pastoralräumen behilflich zu sein und sie zu begleiten, wenn dies gewünscht wird. Ein allfälliges Engagement der Synode hat für die Kirchgemeinden selbstverständlich keine Kostenfolge.

Eine Arbeitsgruppe der Synode hat den vorliegenden Leitfaden und die entsprechende Mustervereinbarungen erstellt. Die Papiere sind vom Synodalrat in der vorliegenden Fassung als Hilfsmittel für das weitere Vorgehen in den Kirchgemeinden genehmigt worden.

Auch wenn die Bildung der neuen Pastoralräume und die Regelung der Zusammenarbeit noch einige Zeit dauern wird, hat der Synodalrat grosses Interesse, die Kirchgemeinden und ihre Vertreter in den Arbeitsgruppen frühzeitig über mögliche Schritte und Vorgehensweisen zu informieren. Damit will der Synodalrat auch noch vorhandene Ängste und Vorbehalte abbauen. Die Umsetzung von PEP ist sowohl auf der Seite der Pfarreien wie auch der Kirchgemeinden eine grosse und anspruchsvolle Aufgabe. Diese kann aber nur gelingen, wenn beide Seiten mit gutem Willen und im Hinblick auf das Ziel vom PEP daran arbeiten. Viel Erfolg.

4563 Gerlafingen, 15. Januar 2009

Röm.-kath. Synode des Kantons Solothurn

Der Präsident : Leiter Arbeitsgruppe: