

Kirchenrat Emmen, Kirchfeldstrasse 2, 6032 Emmen

An den/die
Fraktion Gerliswil (Remo Reginold)
KGP-Präsident Peter Kocher
Kirchgemeindep Parlament Emmen

Emmen, 09.03.2023

Bestätigung Erhalt und Beantwortung Motion betreffend «Personalstrategie Röm-kath. Kirchgemeinde Emmen» Nr. 2022/05

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne bestätigen wir den Erhalt der Motion mit dem Datum vom 30.11.2022.

A. Wortlaut der Motion

I. Ausgangslage

Die Fluktuationszahlen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Röm.-kath. Kirchgemeinde Emmen hoch. Gerade das Seelsorgepersonal scheint oft zu wechseln. Die Gründe, wieso dies so ist, ist schwierig auszumachen und oft nicht eindeutig. Als Exekutive ist der Kirchenrat verantwortlich, dass die Kirchgemeinde auf ausgewiesenes und qualitativ anspruchsvolles Personal aufbauen kann.

II. Forderung

Die Kirchgemeinde Emmen soll über eine konsistente und nachhaltige Personalstrategie verfügen. Darum soll der Kirchenrat bis zur nächsten Session dem Kirchgemeindep Parlament Emmen eine Strategie vorlegen, wo ersichtlich ist, (1) wie er strategisch den hohen Fluktuationen entgegenwirken will, (2) was für operative Massnahmen er entwickelt, um als attraktive Arbeitgeberin auftreten zu können und (3) was für Instrumente er in der Organisations-/Personalentwicklung aber auch in der Unternehmenskultur einsetzt, um zukünftigen Unruhen und Unmut beim Personal entgegenzuwirken. (4) Ausserdem soll aufgezeigt werden, inwiefern die möglichen Vorgaben des Bistums die Personalarbeit in der Kirchgemeinde beeinflussen.

III. Begründung

In Zeiten von hohen Kirchenaustritten braucht es Glaubwürdigkeit. Gründe für hohe Fluktuationszahlen aber auch kurze Anstellungsverhältnisse liegen oft in der «Unternehmenskultur». Gerade kirchliche Institutionen sollten in unsicheren und komplexen

Zeiten gesellschaftlich ein Leuchtturm sein. Das ist die Stärke dieser Institution. Diese Glaubwürdigkeit dürfen wir nicht verspielen. Zudem braucht eine stabile Organisation Kontinuität und die können wir nur garantieren, wenn wir auf zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch auf langjährige Zusammenarbeit und Partnerschaften setzen können. Dies ist beste Qualitätssicherung und ein Gütesiegel für eine moderne Organisation. Um dies zu erreichen, braucht es strategische Rahmenbedingungen.

Im Namen der Fraktion Gerliswil
Dr. Remo Reginold

B. Stellungnahme des Kirchenrates

I. Antwort des Kirchenrats

Zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind in allen Bereichen für eine Kirchgemeinde matchentscheidend. Mit der Wahl von David Rügsegger zum Pastoralraumleiter im Pastoralraum Emmen-Rothenburg haben wir seit dem 1. August 2021 eine Leitungsperson, welche sich sehr engagiert für die Belange des Pastoralraums Emmen-Rothenburg einsetzt. Sehr erfreulich ist zudem die Tatsache, dass das Seelsorgeteam vollständig ist. Alle Stellen sind mit engagierten Seelsorge-Mitarbeitenden besetzt. Das ist in der heutigen Zeit, in der sich immer weniger Personen für kirchliche Berufe entscheiden, keine Selbstverständlichkeit. Ebenso sind in den anderen Bereichen der Kirchgemeinde alle Stellen mit passenden Personen besetzt, und für die neu geschaffene Stelle «Fachperson Kommunikation» konnte auf den 1. Mai 2023 eine versierte Mitarbeiterin gefunden werden.

Die Frage über eine optimale Fluktuationsrate bei Mitarbeitenden im Allgemeinen lässt sich nur schwer beantworten; denn sie ist von vielen Faktoren wie beispielsweise Standort, Branche oder dem durchschnittliche Mitarbeiteralter abhängig. Es ist davon auszugehen, dass allgemein eine gesunde Fluktuationsrate bei etwa 8 bis 12 Prozent liegt. Die Fluktuationsrate lässt sich mit einer generellen Formel berechnen: Anzahl der Mitarbeiterabgänge geteilt durch die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl multipliziert mal 100. Die Fluktuationsrate in der KG Emmen schwankte in Jahren 2017-2022 zwischen 8.6 und 15.7 Prozent. Der hohe Wert von 15.7 Prozent wurde einmal im Jahr 2018 erreicht. Über die anderen fünf Jahre hinweg erreichte sie den Maximalwert von 11.4 Prozent. Diese Zahlen zeigen, dass die Fluktuationsrate über die fünf Jahre hinweg von 2017-2022 im normalen Bereich liegt.

Bei der Besetzung von Mitarbeitenden in der Kirchgemeinde Emmen müssen je nach Position der neu einzustellenden Person verschiedene «Schnittstellen» auch innerhalb und ausserhalb des Pastoralraums Emmen-Rothenburg beachtet werden: in Bezug auf neue Seelsorgende kommt mit dem Bistum Basel eine weitere Schnittstelle ausserhalb des Pastoralraums dazu. Noch anspruchsvoller wird das Ganze, wenn ein Priester oder Kaplan aus dem Ausland bei uns tätig ist. Da kann es immer wieder vorkommen, dass der Bischof aus der Heimat «unseren» Mitarbeitenden zu sich in die Heimat ruft. In diesen Bereichen liegen die Entscheidungen, welche getroffen werden, ausserhalb des Einflusses der Kirchgemeinde Emmen.

Die Motion wurde ebenfalls Thomas Räber, Rechtsanwalt der katholischen Kirche im Kanton Luzern, zur Beurteilung vorgelegt. Gestützt auf die zugestellte Motion und die Geschäftsordnung des Kirchenparlamentes wird von Thomas Räber mit folgendem Wortlaut empfohlen, die Motion betreffend der Personalstrategie abzulehnen: *«Dies mit der Begründung, eine Personalstrategie ist eine Aufgabe des Kirchenrats und soll nicht in ein Gesetz, ein Reglement oder eine Verordnung stipuliert werden.»*

Aufgrund der oben dargelegten Ausführungen in Bezug auf zufriedene und motivierte Mitarbeitende, einer im Normalbereich liegenden Fluktuationsrate und der Besetzung aller Stellen, sowie der Ausführung von Thomas Räber wurde der folgende Entscheid getroffen.

II. Entscheid des Kirchenrats

Der Kirchenrat ersucht Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, die Motion als nicht erheblich zu erklären.

Im Namen des Kirchenrats



Hanni Rebsamen
Ressort Personal



Hansruedi Schmidiger
Kirchenratspräsident

Emmen, 09.03.2023