

Parlamentarische Initiative „7 statt 9 Synodalräte“

Stellungnahme der Initianten

Zu den Argumenten der nichtständigen Kommission

Der Bericht der nicht ständigen Kommission zeugt von einer **seriösen und vertieften Abklärung**.

Es ist unbestritten, dass eine kleinere Behörde effizienter arbeitet und die Teambildung einfacher ist. Schweizweit sind **7 Exekutivmitglieder die Regel**, der Trend bei grösseren Gremien liegt klar auf Reduktion.

Die Kernaussage im Bericht der Kommission lautet:

„Bei der Betrachtung der heutigen Arbeitsweise des Synodalrates erachtet die Kommission eine verstärkte Konzentration der Synodalräte auf die Führungstätigkeit und Exekutivaufgaben zulasten der teilweise recht zeitintensiven, operativen Tätigkeit als sinnvoll, notwendig und erwünscht.“

Diese Feststellung deckt die Ansicht der Initianten. Die Belastung des Synodalrates wird nicht unbedingt grösser, die Arbeitsweise aber wird sich ändern. Schade finden die Initianten, dass bei der internen Überprüfung der Verwaltung durch das Büro IDBZ mit Beat Kappeler die Frage „7 statt 9“ nicht berücksichtigt wurde. Zudem wurde der Nichtständigen Kommission empfohlen, aus Kostengründen keine zusätzliche, externe Personen als Berater beizuziehen.

Zu den Argumenten des Synodalrates

Man findet immer genügend Gründe, um gewohnte Wege nicht verlassen zu müssen.

Der Synodalrat ist zum Schluss gekommen, dass mit 9 Mitgliedern die vielfältigen Arbeiten am besten wahrgenommen werden können. Das stimmt nur, wenn die Arbeitsweise die gleiche bleibt wie bisher, bzw. der Synodalrat sich weiterhin vertieft um die operative Arbeit kümmert. Die Initianten sind der Meinung, dass die Arbeit des Synodalrates in einer reduzierten Exekutive anspruchsvoller aber interessanter wird. Eine neue Organisation mit 7 Synodalräten ist ebenfalls miliztauglich. Den Vergleich des Synodalrates mit dem Bundesrat erachten die Initianten als etwas hoch gegriffen; handelt es sich doch beim Bundesrat nicht um eine Milizbehörde sondern um ein Team erfahrener Berufspolitiker.

Die Aussage, dass die Körperschaft über keine Steuerhoheit verfügt, hinkt. Indirekt haben Entscheide der Körperschaft doch Einfluss auf die Steuern, denn sie legt die Beiträge der Kirchgemeinden an die Körperschaft fest, was deren Steuerfuss durchaus mitbestimmt.

Zur Vertretung der Bevölkerung im Synodalrat ist zu sagen, dass das **Kirchenvolk nicht in der Exekutive sondern in der Legislative abgebildet** wird. Als Verbindung zur Fraktion genügt ein Mitglied, diese kann auch mit 7 Mitgliedern gewährleistet werden. Wir sind der Meinung, dass bei Bewerbungen für den Synodalrat zukünftig mehr auf Eignung als auf den Wohnort geachtet werden sollte. Die Aussage, dass man in den Kirchgemeinden die Synodalen nach erfolgter Wahl nur noch selten sehe, hat mit „7 statt 9“ nichts zu tun. Es ist Sache der zuständigen Kirchenpflege mit den gewählten Synodalen in einem regen Austausch zu bleiben.

Die Unterstützung der Kirchgemeinden durch den Synodalrat geschieht hauptsächlich über die Verwaltung. Es sind vor allem juristische Abklärungen und Fragen zur Personalführung. Die jährlichen Treffen mit den Präsidenten der Kirchgemeinden mit dem Synodalrat sind sehr wertvoll und werden geschätzt, können aber auch bei 7 Mitglieder stattfinden, zumal meistens nur der Präsident und der themenbezogene Ressortleiter mit dem Bereichsleiter anwesend sind.

Die Aussage *„die Frage, wie die Verwaltung organisiert ist, hat mit der Anzahl der Mitglieder der vorgesetzten Behörde wenig oder nichts zu tun“* teilen die Initianten nicht. Es ist schade, dass bei der Verwaltungsanalyse die Frage „7 statt 9“ nicht gestellt wurde. 7 Ressorts mit 7 Bereichsleitern ergäben klare Führungslinien.

Die Initianten teilen die Meinung nicht, dass ein Vergleich der Arbeit des Synodalrates mit säkularen politischen Exekutivgremien nur beschränkt hilfreich ist. Der Gestaltungsspielraum mag zwar unterschiedlich sein, die Kernthemen wie **Aufgabe, Verantwortung, Entscheidungskompetenz bleiben die gleichen**.

Gibt es wirklich einen grundlegenden Unterschied von **privatwirtschaftlichen** Management-Konzepten und den Anforderungen an die Organisation einer **öffentlichen Verwaltung**, wie ihn der Synodalrat stipuliert?

Die Rahmenbedingungen zwischen öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft sind tatsächlich verschieden; doch auch in der Privatwirtschaft sind die Rahmenbedingungen für jedes Unternehmen verschieden. Die Kirche als Non-Profit-Organisation lehnt sich teils an privatwirtschaftliche Prinzipien teils an öffentliche Verwaltungsnormen an.

Die alleinige Fokussierung auf die Rechtsstaatlichkeit als Unterscheidungsmerkmal für die Beurteilung einer adäquaten Organisation greift nicht; auch die Privatwirtschaft steht in ihrer Tätigkeit in mannigfaltigen, rechtlichen Rahmenbedingungen und ist gegenüber diesen verpflichtet.

Eine möglichst optimale Organisation wird nicht primär determiniert durch die Rahmenbedingungen sondern durch ihre Mission; es steht dabei die schlichte und einfache Frage im Vordergrund:

Wie können Menschen mit gleicher Verpflichtung und denselben übergeordneten Zielen jedoch mit unterschiedlichen Aufgaben möglichst effizient agieren?

Schlussfolgerung

Bei der Anzahl der Exekutivmitglieder gibt es kein grundsätzliches „Richtig“ oder „Falsch“. Es stellt sich vielmehr die Frage, ob der Synodalrat weiterhin in den gewachsenen Strukturen arbeiten soll, oder ob die Organisation der Körperschaft zeitgemässen Gegebenheiten angepasst werden soll. Heute sind Geschäfte komplexer, es wird vernetztes Arbeiten verlangt. In unserer schnelllebigen Zeit werden schnelle aber trotzdem adäquate Entscheide erwartet.

Nach unseren Vorstellungen soll der Synodalrat vorwiegend strategisch führen und nicht in erster Linie operativ tätig sein müssen. Strategisch zu führen ist eine sehr anspruchsvolle Aufgabe. Das operative Geschäft soll für jedes Ressort weitgehend einem fachlich qualifizierten Leiter übertragen werden. Da die Synodalräte nicht für ein bestimmtes Ressort gewählt werden, kann kein einschlägiges Fachwissen erwartet werden. **Das Fachwissen ist in der Verwaltung vorhanden, die strategische Perspektive im Synodalrat.**

Der Zeitpunkt für einen Systemwechsel ist richtig – zu Beginn der neuen Legislatur.

Wenn es um die oberste Führungsebene geht, so kommt der Kohärenz eines Gremiums grosse Bedeutung zu; Kohärenz bedeutet nicht „Gleichschaltung“ – ganz im Gegenteil; es können unterschiedlichste Charaktere in einem Gremium vertreten sein. **Kohärenz ist dann gegeben, wenn das Gremium effizient die strategischen Ziele definieren und umzusetzen in der Lage ist.**

Und Kohärenz wiederum ist mit kleineren Gremien besser zu gewährleisten als mit grösseren. Und die Führungsspanne sollte – so Erfahrungen aus der Organisationsentwicklung – nicht mehr als 6 Personen umfassen; dies ergibt eine „ideale“ Zahl von 7. Und dies hat seine Gültigkeit – ob Privatwirtschaft oder Verwaltung. **Und ob man dies will, ist letztlich ein politischer Entscheid.**

Die Initianten empfehlen, dem Antrag für 7 Synodalräte zuzustimmen.

Josef Annen

Hanspeter Kündig

Dr. Thomas N. Stemmler

Zürich, 25. August 2014