



Römisch-katholische Kantonalkirche Schwyz

KANTONALER KIRCHENVORSTAND

Sekretariat:
Leutschenstrasse 9
8807 Freienbach

An den
Kantonskirchenrat der
Röm.-kath. Kantonalkirche Schwyz

Briefadresse:
Postfach 137
8808 Pfäffikon

Telefon: 055 415 50 56
sekretariat@sz.kath.ch
www.sz.kath.ch

Einsiedeln, 27. Juni 2024

Bericht und Antrag für den Abschluss eines Vertrages zwischen der Diözese Chur und den staatskirchenrechtlichen Organisationen der Bistumskantone Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Glarus und Graubünden über die Berufseinführung im Bistum Chur

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Kantonskirchenrätinnen und Kantonskirchenräte

Die Biberbrugg-Konferenz und das bischöfliche Ordinariat Chur sind sich einig, dass Berufseinsteigenden ein begleiteter Einstieg in die berufliche Praxis des Bistums Chur ermöglicht werden muss. Damit sollen die Hürde für diesen schwierigen Schritt gesenkt und danach das Verbleiben im frischen Beruf gefestigt werden. Für diese Umsetzung soll eine entsprechende Vereinbarung zwischen der Diözese Chur und den staatskirchenrechtlichen Organisationen der Bistumskantone Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Glarus und Graubünden (die Landeskirche Zürich hat ein eigenes, grosszügigeres Programm) über die Berufseinführung im Bistum Chur (Berufseinführungsvereinbarung) abgeschlossen werden. Gemäss § 4 RKKV kann die Kantonalkirche die Beziehungen zum Bistum Chur auf vertraglichem Weg regeln (Abs. 1), was auch die Gewährung von Beiträgen an die Verwaltung und Aufgaben des Bistums einschliesst (Abs. 2 lit. a).

Weil diese Vereinbarung mehrere Kantonalkirchen im Bistum Chur betrifft, hat die Biberbrugg-Konferenz in Zusammenarbeit mit dem Bistum Chur die Grundlagen für diesen Beschluss einheitlich aufgearbeitet:

Berufseinführung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern

A. Zusammenfassung

Eine gute und hochstehende Ausbildung ist in allen Berufsbereichen unverzichtbar. Das gilt auch für die Seelsorge. Im theoretischen Bereich ist dies auf universitärer Ebene gewährleistet. Die Kosten hierfür werden durch die kantonalen staatskirchlichen Körperschaften mitgetragen mit einem jährlichen pro Kopf-Beitrag an die Theologische Hochschule Chur.

Zur Ausbildung gehört auch die begleitete Einführung in die Seelsorge während eines Jahres, in der die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger vor Ort gut begleitet sukzessive Berufserfahrungen sammeln können. Dies geschah in der Vergangenheit zu wenig oder gar nicht.

Diese praktische Ausbildung, welche vornehmlich im Rahmen des Pastoralkurses stattfindet, wird einzig von der kantonalen staatskirchlichen Körperschaft Zürichs für das Gebiet des Kantons Zürich finanziell substantiell mitgetragen.

Das zeigt Folgen: 80% der Studienabgängerinnen und -abgänger und der Studierenden am Religionspädagogischen Institut (RPI), die während des Aufbaustudiums bereits zwei Jahre zu 40-50% in einer Pfarrei arbeiten, finden eine Stelle im Kanton Zürich und bleiben danach oft dort. In den übrigen Kantonen des Bistums geschieht nur wenig oder überhaupt keine praktische Ausbildung.

Die Arbeitsgruppe "Berufseinführung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern", zusammengesetzt aus Gregor Schwander (Landeskirche Nidwalden), Dr. Brigitte Fischer Züger (Co-Leiterin der Stabstelle Personal des Bistums) und Regens Daniel Krieg, unterbreitete der Biberbrunner-Konferenz am 18. November 2023 den Vorschlag, einen Berufsbildungsfonds zu errichten. Bei der Ausarbeitung zeigte sich, dass es zielführender ist, wenn nicht ein separater Bildungsfonds errichtet wird, sondern die Finanzierung der Berufseinführung mittels einer Vereinbarung (Berufseinführungsvereinbarung) zwischen der Diözese Chur und den staatskirchenrechtlichen Organisationen der Bistumskantone UR, SZ, OW, NW, GL und GR geregelt wird.

Mit den geäußerten Geldern wird gewährleistet, dass in allen Bistumsregionen Studienabgängerinnen und -abgänger, Absolventinnen und Absolventen des RPI begleitet in die praktischen Felder der Seelsorge eingearbeitet werden können. Ebenso bedürfen auch Priester, die aus anderen Ländern kommen, einer begleiteten einjährigen Einarbeitung, bevor sie eigenständig in einer Pfarrei wirken können. Die Kirchgemeinden der Kantone UR, SZ, OW, NW, GL und GR, die dafür Möglichkeit bieten, sollen dabei finanzielle Unterstützung erfahren.

So wird die praktische Ausbildung des Seelsorgepersonals solidarisch von allen mitgetragen. Eine gut begleitete, aufbauende Berufseinführung in allen Gebieten des Bistums Chur wird so ermöglicht.

B. Ausgangslage, Problemstellung

1. Entwicklung der Personalsituation

Gemäss der Statistik des SPI aus dem Jahre 2021 arbeiteten damals in den 310 Pfarreien des Bistums Chur: 265 Diözesanpriester, 67 Ordenspriester, 50 Ständige Diakone, 179 Seelsorgerinnen und Seelsorger, sowie 75 Religionspädagoginnen und Religionspädagogen. Das waren 2021 insgesamt 636 Personen mit einer Missio. Bis 2032 treten von diesen in den Ruhestand: 35 Diözesanpriester (13%), 21 Ordenspriester (31%), 30 Ständige Diakone (60%), 90 Seelsorgerinnen und Seelsorger (50%), sowie 28 Religionspädagoginnen und Religionspädagogen. Das sind 204 der 636 Personen.

Bereits jetzt können nicht mehr alle Stellen besetzt werden. Wie viele offene Stellen es im Bistum im Moment gibt, ist schwierig abzuschätzen (allein im Dekanat Uri sind es im Moment drei). Per Stelleninserat wird kaum mehr gesucht, da sich oft niemand mit der geforderten Qualifikation bewirbt.

Es gibt aber nicht nur Abgänge, sondern auch Personen, die dazukommen. Zurzeit studieren 10 Personen am Religionspädagogischen Institut in Luzern. 15 Personen studieren an der Theologischen Hochschule Chur, 13 an der Theologischen Fakultät in Luzern und fünf an der Universität Fribourg. Das macht 43 Personen, die zu unserem Bistum gehören, darunter hat es zwei Männer, die Priester werden wollen.

80% der Studierenden schliessen ihr Studium erfolgreich ab und gehen dann in die Seelsorge.

Zu diesen kommen weitere Theologinnen und Theologen hinzu, die aus anderen Bistümern in unser Bistum kommen, sodass im Schnitt neun Personen pro Jahr den Pastoralkurs (die Berufseinführung) absolvierten. Einige dieser (gegen 30%) haben nach knapp fünf Jahren ihre seelsorgerische Tätigkeit beendet, da sie überfordert waren (fehlende Begleitung beim Berufseinstieg).

Frei gewordene Priesterstellen versuchte man in den letzten Jahren durch Priester aus dem Ausland zu besetzen. Es wird dabei für Priester aus nicht EU-Ländern immer schwieriger eine B-Bewilligung zu erhalten. Die Erfahrung zeigt, dass diese Priester sprachlich und kulturell oft überfordert sind und dringend eine gute Begleitung und Einführung in ihre Tätigkeit bräuchten.

Alles in allem wird sich der Fachkräftemangel in der Seelsorge bis 2035 verschärfen. Umso wichtiger ist eine gute und begleitete Einführung für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in die Tätigkeit der Seelsorge.

2. Die Kirche im Bistum als Arbeitgeberin

Im dualen System ist die Kirchgemeinde die Anstellungsbehörde. In Absprache und mit Zustimmung des Ordinariates werden Religionspädagoginnen und Religionspädagogen in Ausbildung und nach abgeschlossenem Studium, Theologinnen und Theologen als Seelsorgerinnen und Seelsorger, Diakone, Vikare, mitarbeitende Priester oder Pfarrer angestellt. Die Anstellungs- und HR-Rahmenbedingungen sind in den sieben Bistumskantonen sehr verschieden. Eine Harmonisierung der Rahmenbedingungen ist kaum möglich. So haben es Kirchgemeinden in strukturschwächeren Gebieten schwieriger, geeignetes Personal zu finden, oder gar in einer Berufseinführung ausbilden zu können. Um eine flächendeckende Seelsorge auch in Zukunft garantieren zu können, ist es unabdingbar, dass auch in diesen Regionen des Bistums fachlich begleitete Berufseinführungen möglich sind.

3. Erfahrungen in der Kirche Zürich

Die Synode Zürich unterstützt seit Jahren die Kirchgemeinden, welche RPI-Absolventinnen und -Absolventen im Aufbaustudium und Seelsorger und Seelsorgerinnen im Pastoraljahr anstellen, indem sie 40% der Lohnkosten für diese Zeit übernimmt. Das kostet die Synode Zürich jährlich zwischen Fr. 250'000.-- und 350'000.--. Die Folge davon: 80% der RPI-Absolventinnen und -Absolventen und der Studienabgängerinnen und -abgänger finden eine Stelle im Kanton Zürich und bleiben danach oft dort.

4. Wesentliche Erkenntnisse für das Bistum allgemein

Erkenntnisse: Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind durch ihr Studium theoretisch sehr gut ausgebildet, doch die Praxisausbildung kommt im Studium zu kurz. Es wird zu wenig berücksichtigt, dass sie in der pastoralen Arbeit in vielen Bereichen Anfängerinnen und Anfänger sind, die eine Einführung und Begleitung bräuchten, die vor Ort ganz unterschiedlich geleistet wird (von gut bis gar nicht). Dies führt zu einer Überforderung von Beginn weg, sodass einige Studienabgängerinnen und -abgänger schon nach wenigen Jahren aus dem kirchlichen Dienst wieder aussteigen. Ähnliches zeigt sich bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern und auch bei Seelsorgenden, die aus dem Ausland kommen. Die praktische Ausbildung geschieht grösstenteils in den Pfarreien des Kantons Zürich, in den strukturell schwächeren Regionen nur in geringem Umfang (in den Kantonen der Urschweiz) oder selten bis gar nicht (Graubünden und Glarus).

Handlungsbedarf: Es muss in allen drei Bistumsregionen "Ausbildungspfarreien resp. Seelsorgeräume" geben, in denen Studienabgängerinnen und -abgänger, Quereinsteigerinnen und -einsteiger und auch Seelsorgende, die aus dem Ausland kommen, gut begleitet Berufserfahrungen machen können (Kompetenzen erwerben können). Die Freude und Motivation der Berufsanfängerinnen und -anfänger sollen so gefördert und gestärkt werden.

Umsetzung (laufende Projekte): Das Pastoralinstitut der Theologischen Hochschule Chur hat den Auftrag, zusammen mit dem Regens ein neues Konzept "Berufseinführung Pastoral" im Bistum Chur zu erstellen. Dieses ist in Arbeit. Eine Umsetzung des Konzepts, welches in grossen Teilen steht, ist frühestens für die Berufseinführung 2025/26 möglich. Verschiedene Arbeitsgruppen, in denen das Bistum Chur durch Professorinnen der THC und den Regens vertreten sind, erarbeiten im Moment den Dualen Studiengang: SeelsorgerIn. Er wird das Bischöfliche Studienprogramm ersetzen, das im Moment drei unserer Studierenden absolvieren. Dual meint 60% Studium und gleichzeitig 40% in einer Pfarrei arbeiten. Da künftige AbsolventInnen dieses Studiengangs AbgängerInnen des RPI oder des Theologiekurses sind und kaum praktische Erfahrungen haben, müssen sie zwingend bei ihrer Arbeit begleitet werden. Es ist mit mehr Absolventen zu rechnen als gegenwärtig im Bischöflichen Studienprogramm. Die Deutschschweizerische Ordinarienkonferenz DOK wird im Herbst 2024 darüber befinden. Der Start der Ausbildung soll im Herbst 2025 sein.

C. Begleitete Berufseinführung

1. Allgemeine Beschreibung und Ziel der Berufseinführung

Die Berufseinführung (Pastoralkurs oder die Begleitung der Studierenden des RPI im Aufbaustudium vor Ort) hat zum Ziel einen Berufseinstieg zu ermöglichen, der gut begleitet und aufbauend ist.

Die Berufseinführung bietet in den Modulen Raum und Zeit, um die gemachten ersten Berufserfahrungen zu reflektieren. Fachliche und inhaltliche Inputs und Intervision fördern die praktischen Kompetenzen.

Die Berufseinführung bietet dem Bistum die Gelegenheit, Seelsorgerinnen und Seelsorger, aber auch Priester aus anderen Ländern, die berufserfahren sind, kennenzulernen und in die hiesigen pastoralen Erfordernisse einzuführen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind geeignete Praxispfarreien mit gut ausgebildeten Praxisbegleitern vor Ort oder die beigezogen werden können unabdingbar.

2. Berufseinführungskonzept für das ganze Bistum

Für die Berufseinführung der Studierenden des RPI im Aufbaustudium macht das Religionspädagogische Institut Luzern die Vorgaben. Im Aufbaustudium arbeiten die Studierenden während zweier Jahre in Pfarreien oder Seelsorgeräumen zu 40-50% in den Praxisfeldern Religionsunterricht, Gemeindekatechese und Jugendarbeit.

Der aktuelle Pastorkurs (die Berufseinführung für Seelsorgerinnen und Seelsorger) setzt sich zusammen aus zwei Einführungstagen, fünf Kurswochen und einer Woche Exerzitien. Folgende halbtägige bis zweitägige Module des Pastorkurses sind verpflichtend: Organisation der Begleitung während des PK - Liturgie und Pastoral - Sprache und Gesang - Werkstatt Katechese - Jugendarbeit - Predigtwerkstatt - Seelsorgegespräche - Herausforderung Selbstführung - Kommunikation im pastoralen Alltag - Spital- und Palliativseelsorge - Begleitung von Menschen in Lebenskrisen - Umgang mit psychisch kranken Menschen - Diakonie - Migrantenseelsorge - Spiritualität im pastoralen Dienst - Bistum (Ordinariat, Generalvikariate).

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden während der Zeit der Berufseinführung einzeln und in Gruppen supervisorisch begleitet (im Moment finanziert durch die Synode Zürich).

Während der Berufseinführung begleitet eine erfahrene Person aus dem Seelsorgeteam (oder eine dafür bestimmte und anzustellende Person mit pastoraler Erfahrung) vor Ort den Berufseinsteiger/der Berufseinsteigerin oder die Person, die aus dem Ausland kommt, um in einer Pfarrei unseres Bistums zu arbeiten. Dazu müssen sie durch einen Kurs befähigt werden. Zur Begleitung gehören Visitationen, sowie regelmässige Vorbereitungs-, Auswertungs- und Standortgespräche.

Die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger haben ein Recht auf eine gute, fordernde und fördernde Begleitung. Ihr Pflichtenheft muss ihnen einen gestuften Einstieg ermöglichen und soll Rechnung tragen, dass sie als Einsteigerinnen und Einsteiger mehr Zeit zum Vorbereiten brauchen. Sie haben ein Recht auf eine angemessene Entlohnung. Alles, was sie für ihre Arbeit brauchen, soll ihnen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (eingerichteter Arbeitsplatz).

Die Pflichten der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger sind in Bezug auf die Arbeit im Stellenbeschrieb (Pflichtenheft) geregelt, welches von der Anstellungsbehörde und der Pfarreileitung (in Rücksprache mit dem zuständigen Generalvikariat) erstellt wurde. Zur Erlangung einer allfälligen Missio ist die Absolvierung der gesamten Berufseinführung (inklusive Super- oder Intervision) die Voraussetzung. Die Absolventinnen und Absolventen und die Begleitpersonen haben am Ende der Berufseinführung zuhanden der Ausbildungsverantwortlichen und des jeweiligen Generalvikariates je einen schriftlichen Bericht zu verfassen.

Es macht Sinn, Leute aus dem Ausland (Priester und Laien) zu ausgewählten Modulen der Berufseinführung und einer guten Begleitung vor Ort während mindestens eines Jahres zu verpflichten, bevor sie selbständig an einem Ort mit der Seelsorge beginnen.

D. Aufgabenteilung

1. Rolle und Aufgaben des Bistums

Das Bistum baut ein Netzwerk von Ausbildungspfarreien auf und pflegt dieses. Es beteiligt sich mit einem finanziellen Beitrag an den Kosten der Berufseinführung. Ihm obliegen die Planung, Organisation, Durchführung und Evaluation der Berufseinführung, und es garantiert eine hohe Qualität der Berufseinführung.

2. Rolle und Aufgaben der kantonalen staatskirchenrechtlichen Körperschaften

Die kantonalen staatskirchenrechtlichen Körperschaften stellen den Pro-Kopf-Beitrag zur Verfügung und steuern mit Einsitz im Stiftungsrat die Ressourcensicherung für die Berufseinführung mit.

3. Rolle der Pfarreien

Die von der Pfarrei beauftragte Begleitperson führt die Berufseinsteigenden in die Berufspraxis ein, begleitet und unterstützt. Aus dem Pfarreiteam können auch weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einzelne Bereiche (z.B. Liturgie, Jugendarbeit, Katechese) als Betreuung zugezogen werden.

4. Rolle der Kirchgemeinden

Die Kirchgemeinden schaffen Praxiseinführungs-Stellen, die jeweils nach Ablauf der Berufseinführung wieder

neu besetzt werden können. Sie stellen die nötigen Pensen für Begleitung und Betreuung zur Verfügung, damit die Berufsneulinge genügend Unterstützung erhalten. Dies wird nur möglich sein, wenn die Kirchenräte mit dem nötigen Engagement diese Anliegen in ihren Kirchgemeinden vertreten.

E. Finanzierung

Die Synode Zürich unterstützt wie bisher Kirchgemeinden, die Religionspädagogen in Ausbildung im Aufbau-studium oder Seelsorgerinnen im Pastoraljahr anstellen und begleiten.

Die übrigen kantonalen staatskirchlichen Körperschaften des Bistums Chur und der Kirchgemeindeverband OW schliessen mit der Diözese Chur eine Vereinbarung über die Berufseinführung im Bistum Chur. Hierin verpflichtet sich das Bistum die Berufseinführung jährlich mit einem Beitrag von Fr. 100'000.-- zu unterstützen. Ebenso tun dies die Landeskirchen mit einem jährlichen Beitrag von Fr. --.50 pro Mitglied gemäss der Zahl ihrer Mitglieder.

Die Kirchgemeinden in den Kantonen des Bistums (ausser Zürich) erhalten von den geäußerten Geldern Beiträge an den Lohn von Absolventinnen und Absolventen des RP im Aufbaustudium, von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Berufseinführung, von Personen, die aus dem Ausland kommen und in die hiesigen kirchlichen Verhältnisse eingeführt werden müssen, und von den Absolventinnen und Absolventen des künftigen Dualen Studiengangs SeelsorgerIn. Ebenso wird die Ausbildung der Begleitpersonen mitfinanziert. Dafür würden jährlich etwas mehr als Fr. 200'000.-- zur Verfügung stehen.

Zu erwartende Zahlen für das Bistum Chur (Zürich ausgenommen): Zwei Personen befinden sich im Aufbau-studium im RPI. Vier bis fünf Personen sollten die Berufseinführung pro Jahr besuchen können, drei bis vier Personen kommen jährlich aus dem Ausland zu uns. Mit fünf bis sechs Personen ist im Dualen Studiengang, welcher zwei bis drei Jahre dauern wird, zu rechnen. Insgesamt wird es 15 Pfarreien oder Seelsorgeräume (Kirchgemeinden) brauchen, welche Platz und Begleitung bieten für all diese Personen. Für die Begleitung sind erfahrungsgemäss 5-10 Stellenprozente vorzusehen, ebenso benötigt die Begleitperson eine minimale Aus-bildung.

F. Chancen und Risiken des Berufseinführungskonzeptes

1. Risiken

Die neue Konzeption der Berufseinführung führt im Vergleich zur alten Praxis zu Mehrkosten.

Es wird schwierig sein, die geeigneten Ausbildungspfarreien mit den dafür vorgesehenen guten Begleitpersonen zu finden.

Die Absolventinnen und Absolventen der Berufseinführung werden voraussichtlich nach 3-4 Jahren die Ausbildungspfarrei verlassen, um andernorts tätig zu werden.

Sollte die neu konzipierte Berufseinführung nicht finanziert werden können, bleibt alles beim Alten. Die Bistums-region Zürich wird die meisten Studienabgängerinnen und -abgänger und Quereinsteigerinnen und -einsteiger binden können, die dann über die Berufseinführung hinaus dort beruflich tätig bleiben.

Ein gut begleiteter und damit verbunden erfolgreicher Berufseinstieg ist nicht gewährleistet, sodass es auch künftig Seelsorgerinnen und Seelsorger und Religionspädagoginnen und -pädagogen geben wird, die nach kurzer Zeit ihren Dienst in der Kirche beenden.

Keine oder fehlende Begleitung führt vielfach zu Problemen in den Pfarreien und zur Überforderung der Menschen vor Ort.

Damit wird sich der Fachkräftemangel verschärfen.

2. Chancen

Die neue Berufseinführung wird dazu beitragen, dass Studienabgängerinnen und -abgänger oder Quereinsteige-rinnen und -einsteiger besser und begleitet in die Praxis mit ihren Herausforderungen hineinwachsen können. Das trägt zu einer hohen Motivation und Berufszufriedenheit bei, was Garant für eine langjährige Tätigkeit in der Kirche ist.

Mit diesem neuen Konzept wird die Berufseinführung in allen Regionen unseres Bistums möglich. Das Bistum Chur hat im Moment Studierende aus allen drei Bistumsregionen, die je nach Situation angewiesen sind, dass sie in der Nähe ihres Wohnortes eine Tätigkeit finden. Die Aussicht auf eine Arbeitsstelle in der Nähe des Wohnortes beeinflusst auch den Entscheid für eine künftige Tätigkeit in der Seelsorge.

Diese abzuschliessende Vereinbarung hat den Wortlaut:

**Vereinbarung zwischen der Diözese Chur und den staatskirchenrechtlichen Organisationen der
Bistumskantone Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Glarus und Graubünden
über die Berufseinführung im Bistum Chur
vom 1. Juli 2024 (Berufseinführungsvereinbarung)**

§ 1 Zweck

Die Vereinbarung bezweckt, römisch-katholische Kirchgemeinden in den Kantonen Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Glarus und Graubünden finanziell zu unterstützen, um Berufseinsteigenden einen begleitenden Einstieg in die berufliche Praxis des Bistums Chur zu ermöglichen.

§ 2 Mitfinanzierung von Aufwendungen

¹ Für die berufliche Einführung im Bistum Chur können folgende Aufwendungen mitfinanziert werden:

- a) Absolvierende des Religionspädagogischen Instituts (RPI) im Aufbaustudium: maximal 20 Prozent des Lohns;
- b) Teilnehmende an der Berufseinführung des Bistums Chur: maximal 20 Prozent des Lohns;
- c) Personen, die aus einem anderen Kulturkreis stammend in die kirchlichen Verhältnisse eingeführt werden müssen: maximal 20 Prozent des Lohns;
- d) Absolvierende des Dualen Studiengangs Seelsorger/Seelsorgerin: maximal 20 Prozent des Lohns;
- e) Begleitpersonen der Berufseinsteigenden: Beitrag an die Ausbildungskosten.

² Die Mitfinanzierung erfolgt auf Antrag einer Kirchgemeinde, welche folgende Bedingungen erfüllen muss:

- a) Schaffung der Praxiseinführungs-Stelle;
- b) Zurverfügungstellung der nötigen Pensen für die Begleitung und Betreuung der Berufseinsteigenden.

³ Die jährliche Festlegung der effektiven Beitragshöhe obliegt der Leitungskommission. Sie richtet sich auch nach den verfügbaren Mitteln im Rahmen des Voranschlags.

§ 3 Finanzierung der Berufseinführung

¹ Die Mittel für die Mitfinanzierung der Berufseinführung werden bereitgestellt durch:

- a) Beiträge des Bistums von jährlich 100'000.-- Franken;
- b) Beiträge der Landeskirchen von jährlich 50 Rappen pro Mitglied gemäss der Zahl ihrer Mitglieder (basierend auf der jährlichen Erhebung der Römisch-Katholischen Zentralkonferenz [RKZ]);
- c) Zuwendungen von Dritten.

² Die Zahlung erfolgt jeweils zur Hälfte per Ende Mai und per Ende November.

§ 4 Leitungskommission

¹ Die Verwaltung obliegt einer Leitungskommission. Sie besteht aus je einer Vertretung der an der Vereinbarung beteiligten kantonalen kirchlichen Körperschaften und zwei durch das Bistum Chur in Zusammenarbeit mit den drei Bistumsregionen bestimmten Vertretungen. Die Amtsdauer beträgt jeweils vier Jahre, Ersatzmitglieder für ausscheidende Mitglieder treten in die laufende Amtsperiode ein.

² Die Vertretungen der an der Vereinbarung beteiligten kantonalen kirchlichen Körperschaften verfügen zusammen insgesamt über eine Stimmkraft von 50 Prozent, zu gleichen Teilen aufgeteilt auf die Körperschaften. Die zwei Vertretungen des Bistums Chur verfügen über eine Stimmkraft von je 25 Prozent. Es bedarf einer Mehrheit der Stimmen, um Gelder zur Mitfinanzierung der Berufseinführung zu sprechen. Im Übrigen konstituiert sich die Leitungskommission selbst.

³ Sie bestimmt in Zusammenarbeit mit dem Bistum Chur die Ausbildungspfarreien.

⁴ Sie nimmt das Inkasso der Beiträge vor, bemüht sich um Zuwendungen Dritter und legt die auszahlenden Beiträge fest.

⁵ Sie kann für den Einzug der Beiträge, die Bearbeitung der Gesuche, die Auszahlung der Beiträge für Leistungen, die Administration und die Buchführung ein Sekretariat beauftragen.

⁶ Die Leitungskommission ist grundsätzlich ehrenamtlich tätig. Die ausgewiesenen Spesen werden erstattet.

§ 5 Voranschlag und Jahresrechnung

¹ Die Leitungskommission erstellt jährlich einen Voranschlag, eine Jahresrechnung und einen Tätigkeitsbericht zuhanden der Biberbrunner-Konferenz. Deren Vertreter der an der Vereinbarung beteiligten kantonalen

kirchlichen Körperschaften sind für den jeweiligen Erlass bzw. die Genehmigung zuständig.

² Die Jahresrechnung wird durch die Finanzkommission des Bistums Chur geprüft.

§ 6 Streitbeilegung

¹ Differenzen, die nicht direkt einvernehmlich zwischen der Leitungskommission und der antragstellenden Kirchgemeinde gelöst werden können, sowie alle weiteren Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung, sind abschliessend durch ein Schiedsgericht zu entscheiden.

² Das Schiedsgericht besteht aus drei Schiedsrichtern. Je ein Schiedsrichter wird durch die an der Vereinbarung beteiligten kantonalen kirchlichen Körperschaften und durch das Bistum Chur gestellt. Die beiden gestellten Schiedsrichter verständigen sich auf einen dritten Schiedsrichter als Vorsitzenden. Ihm kommt der Stichtentscheid zu.

³ Der Schiedsort ist Chur.

⁴ Die Verfahrenssprache ist Deutsch.

⁵ Das in der Sache anwendbare Recht ist das Schweizerische Zivilrecht.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung der Vereinbarung

¹ Diese Vereinbarung tritt mit der Genehmigung durch das Bistum Chur sowie dem Beitritt von mindestens zweier kantonalen kirchlichen Körperschaften, die mindestens 120'000 Katholikinnen und Katholiken repräsentieren, auf den 1. Juli 2025 in Kraft. Die Leitungskommission regelt die Übergangsbestimmungen.

² Unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten kann diese Vereinbarung von jeder Vertragspartei auf Ende eines Jahres gekündigt werden.

³ Tritt eine Vertragspartei aus, so bleiben die Beiträge für das Austrittsjahr geschuldet. Die austretende Partei hat keinen Anspruch auf das Vermögen.

⁴ Die verbleibenden Vertragsparteien befinden darüber, ob bei einer Kündigung die Vereinbarung dahinfällt oder ob sie entsprechend angepasst wird.

Gemäss § 16 Abs. 3 RKKV genehmigt der Kantonskirchenrat Verträge, welche zudem dem fakultativen Referendum unterliegen, sofern sie die gleiche Wirkung wie Gesetze haben. Und mit einem jährlichen Beitrag der Kantonalkirche Schwyz von 50 Rappen pro Katholik wird diese Vereinbarung Kosten von jährlich etwas über Fr. 40'000.-- mit sich bringen (per 1. Januar 2024 waren es 86'580 Katholiken). Da es sich beim vorliegenden Beitrag somit um eine jährliche wiederkehrende Ausgabe von mehr als Fr. 40'000.-- handelt, ist dieser auch gemäss § 34 Abs. 2 lit. b RKKV vom Kantonskirchenrat in einem separaten Beschluss zu bewilligen und untersteht dem fakultativen Referendum nach § 34 Abs. 3 RKKV. Vorbehältlich einer Beschlussfassung durch den Kantonskirchenrat und eines allfälligen Referendums sowie dem Zustandekommen unter der vorgesehenen Mitwirkung von weiteren Kantonalkirchen wird dieser Vertrag dann ab dem 1. Juli 2025 in Kraft treten können, so dass diese Berufseinführung auf das Schuljahr 2025/26 hin umgesetzt werden kann. Der damit für das Jahr 2025 reduziert anfallende Betrag ist im Antrag für den Voranschlag 2025 im Konto 40.365.60 "Berufseinführung im Bistum Chur (Vereinbarung mit der Diözese Chur)" mit Fr. 21'700.-- bereits enthalten.

Der Beschluss hat nebst der Mitfinanzierung dieser Berufseinführung keine nennenswerten personellen Auswirkungen. Es ist lediglich eine Person in die Leitungskommission zu bestimmen.

Diese Vereinbarung mit ihrem finanziellen Beitrag durch die Kantonalkirche wird auch durch das Mitfinanzierungsgesetz (MitFG) erlaubt: § 1 Ziffer 1 als "Sicherstellung von Möglichkeiten religiöser Bildung", § 1 Abs. 5 als "Finanzielle Unterstützung von Projekten der kirchlichen Erwachsenenbildung" und § 1 Ziffer 9 als "Finanzielle Unterstützung von kantonalen und überregionalen Organisationen bezüglich kirchlicher Arbeit".

Die Wahl einer speziellen Kommission zur Vorberatung dieser Vereinbarung ist nicht nötig, da die Vorlage vom Kantonalen Kirchenvorstand ausgeht (siehe § 14 Abs. 2 GO-KKR, e contrario). Auch hat die Geschäftsprüfungskommission ohnehin eine Vorberatung von Verpflichtungskrediten vorzunehmen (§ 24 Abs. 2 GO-KKR).

Der Kantonale Kirchenvorstand beantragt dem Kantonskirchenrat (Beschluss KVS 26-2024 vom 27. Juni 2024), an der 3. Session 2024 vom 18. Oktober 2024 folgenden Beschluss zu fassen:

Beschluss des Kantonskirchenrates über die “Vereinbarung zwischen der Diözese Chur und den staatskirchenrechtlichen Organisationen der Bistumskantone Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Glarus und Graubünden über die Berufseinführung im Bistum Chur (Berufseinführungsvereinbarung)” vom 18. Oktober 2024

Der Kantonskirchenrat der Röm.-kath. Kantonalkirche, auf Antrag des Kantonalen Kirchenvorstandes
sowie nach Einsicht in den Beschluss vom 27. Juni 2024
in Anwendung von § 34 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 der Verfassung, beschliesst:

1. Die Römisch-katholische Kantonalkirche Schwyz schliesst die “Vereinbarung zwischen der Diözese Chur und den staatskirchenrechtlichen Organisationen der Bistumskantone Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Glarus und Graubünden über die Berufseinführung im Bistum Chur (Berufseinführungsvereinbarung)” ab.
2. Dieser Beschluss wird gemäss § 34 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 der Verfassung dem fakultativen Referendum unterstellt.
3. Der Kantonale Kirchenvorstand wird mit dem Vollzug beauftragt.

Mit freundlichen Grüssen

Kantonaler Kirchenvorstand

Lorenz Bösch, Präsident

Dr. Linus Bruhin, Sekretär