

## Synode

Sitzung, Mittwoch, 14. März 2018, 9.00 Uhr  
Kantonsratssaal, Luzern

## Protokoll der 110. Sitzung der Synode

### Traktanden

1. Eröffnung der Sitzung
2. Mitteilungen des Präsidenten
3. Apell
4. Validierung der Wahl und Inpflichtnahme von Frau Lilli Hochuli-Wegmüller, Hildisrieden, als neues Mitglied der Synode aus dem Wahlkreis Hochdorf
5. Bericht und Antrag Nr. 294 des Synodalrates an die Synode betreffend das kirchliche Personalgesetz der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern, 1. Lesung.

### Traktandum 1 Eröffnung der Sitzung

Synodepräsident Fritz Bösiger begrüsst die Synodalen und die Mitglieder des Synodalrates zur 110. Sitzung der Synode für die Beratung des Personalgesetzes. Ein besonderer Gruss geht an die Vertreterinnen und Vertreter der Medien und die Gäste auf der Tribüne.

Er stellt fest, dass die Sitzungseinladung gemäss § 13 der Geschäftsordnung (GO) rechtzeitig erfolgte. Sie war zudem im Kantonsblatt Nr. 7 vom 17. Februar 2018 publiziert. Damit erklärt er die 110. Sitzung der Synode als eröffnet.

### Traktandum 2 Mitteilungen des Präsidenten

Fritz Bösiger teilt mit, dass die religiös-soziale Fraktion die Konzernverantwortungsinitiative unterstützen wird, welche 2019 oder 2020 zur Abstimmung kommt. Die Fraktion möchte an der nächsten Synode eine Resolution vorlegen.

### **Traktandum 3**

#### Appell

Die Stimmenzählerin Ruth Heiniger führt den Appell durch. Entschuldigt sind:

Burgherr Ruth  
Gübeli Thomas

Ledermann Hans  
Liechti Robert

Rohner Corinne  
Wermelinger Jürg

Anwesend sind 54 Synodale, die Synode ist damit beschlussfähig.

Entschuldigt sind ebenfalls Synodalrätin Yvonne Lehmann und Synodalkassierin Bernadette Fries.

### **Traktandum 4**

#### **Validierung der Wahl und Inpflichtnahme von Frau Lilli Hochuli-Wegmüller, Hildisrieden, als neues Mitglied der Synode aus dem Wahlkreis Hochdorf**

Lilli Hochuli-Wegmüller ist an Stelle von Gaby Leserri auf Grund eines Wahlvorschlags der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des seinerzeitigen Wahlvorschlags vom Synodalrat als neues Mitglied der Synode für den Wahlkreis Hochdorf gewählt erklärt worden. Die Wahl wird von den Synodalen stillschweigend validiert.

Fritz Bösiger führt die Inpflichtnahme durch und bittet dazu alle Anwesenden, sich von den Sitzen zu erheben. Lilli Hochuli-Wegmüller legt das Gelübde ab. Der Synodepräsident gratuliert ihr zur Wahl wünscht ihr viel Freude im neuen Amt.

### **Traktandum 5**

#### **Bericht und Antrag Nr. 294 des Synodalrates an die Synode betreffend das kirchliche Personalgesetz der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern, 1. Lesung.**

An der Herbstsynode 2017 hat Fritz Bösiger gesagt, dass die neue Legislaturperiode einem Buch mit leeren Seiten gleicht. Heute wird ein neues Kapitel dieses Buches über das neue Personalgesetz geschrieben. Das ist nicht irgendein Kapitel, sondern es ist ein wichtiges Gesetz für die Zukunft der Luzerner Landeskirche. Vor gut einem Jahr hat der Synodalrat eine breit abgestützte Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen betroffenen Berufsgruppen, der Synode, dem Synodalrat und der Kirchgemeinden, eingesetzt. Im August 2017 konnte der Entwurf des Personalgesetzes in die Vernehmlassung gegeben werden. Der Entwurf wurde grundsätzlich und mehrheitlich von den Vernehmlassenden positiv zur Kenntnis genommen. An der Herbstsynode 2017 wurde dann die vorberatende Synodekommission unter dem Vorsitz von Axel Achermann eingesetzt. Die Kommission hat das Personalgesetz beraten und beschlossen, auf das Geschäft einzutreten. Es ist bekannt, dass das Personalgesetz nicht überall gut angekommen ist. Erst bekommt man einen dicken Hals, dann platzt einem der Kragen und alles muss raus! Das verschafft Luft und befreit. Darum wird das Thema nun angepackt und das Personalgesetz beraten.

Axel Achermann spricht für die vorberatende Synodekommission. Die vorliegende

Fassung des kirchlichen Personalgesetzes ist das Resultat einer Gemeinschaftsleistung vieler engagierter Mitglieder unserer Kirche. Sie wurde von der vorberatenden Kommission an mehreren Sitzungen intensiv begutachtet und beraten. Auch wenn bei einigen Paragraphen noch Anpassungen gewünscht sind, ist es ein modernes und für die Mitarbeitenden gedachtes Gesetz. Daher empfiehlt Axel Achermann, auf die Vorlage einzutreten und das Gesetz mit den von der vorberatenden Synodekommission vorgeschlagenen Änderungen anzunehmen.

Synodalratspräsidentin Ursula Stämmer-Horst richtet folgende Worte an die Anwesenden:

«Bitte erwarten Sie nicht von mir, dass ich all die Argumentationen, Abhandlungen, Stellungnahmen, Analysen und Haltungen der vergangenen Wochen und Tage – es gab bis gestern noch Argumentationshilfen von auswärts – analysiere, Gegenrede halte oder Argumenten widersprechen will und kann. Was ich aber möchte ist, das Vorgehen und die Gedanken des Synodalrates – und insbesondere als Präsidentin auch meine persönlichen Gedanken - in aller Sachlichkeit der Synode zu erläutern.

Ich habe zusammen mit meinen Synodalratskolleginnen und -kollegen die Diskussionen – die teilweise im Hintergrund stattfanden – mit Interesse verfolgt.

Der Beamtenstatus ist Vergangenheit – bei anderen Berufsgruppen schon viel länger: Mehrmals habe ich - in meiner früheren Aufgabe als Mitglied des kantonalen Parlaments und als Polizei- und später Bildungsdirektorin der Stadt Luzern - einen Vergleich mit den Verhältnissen gemacht, wie sie früher im Dorf galten: der Pfarrer, der Lehrer, und der Polizist waren die Respektspersonen, die einen besonderen Status aufgrund ihres Amtes hatten. Sie waren beamtet, gewählt und dadurch praktisch unkündbar. Das war gut und schlecht, hat sich aber verändert. Ich verzichte hier darauf, die Vor- und Nachteile zu erläutern. Ein Hauptgrund ist sicher die Welt, die sich verändert hat, die Entwicklung der öffentlichen Hand, die in der Organisation moderner geworden ist und teilweise die Auslagerung von Aufgaben ins Private (Heime, ÖV etc.), aber in unserem Fall auch die Veränderung des Pfarrberufes. Es ist heute nicht mehr das Amt als Polizist, als Lehrer, als Pfarrer oder Pfarrerin, welches die Legitimation gibt, sondern die Aufgabenstellung, die Person als solche, die überzeugt oder eben nicht. Heute sind weder die Lehrerin noch die Polizistin beamtet. Alle Ängste, die damals mit diesem Verlust an vermeintlichem Prestige verbunden waren, haben sich nicht bewahrheitet. Auch damals haben viele Beamte sich vom Sockel gestossen gefühlt. Sie mussten aber anerkennen, und realisieren, dass eine Person eben nicht Kraft eines Beamtenstatus, sondern Kraft der Ausübung der Aufgabe legitimiert ist. Die Polizistin muss absolut wahrhaftig, unbestechlich, gesetzestreu sein, die Lehrerin auch, die Pfarrperson auch.

Ich bin überzeugt, dass es bei der gegenwärtigen Diskussion nicht um Paragraphen geht, sondern darum, dass auch Pfarrpersonen – wie alle anderen Menschen – das Gefühl haben wollen, in ihrer Aufgabe ernst genommen zu werden.

Der Synodalrat hat sich intensiv mit den Anliegen der Pfarrpersonen beschäftigt. Besonders intensiv habe ich persönlich darüber nachgedacht, was denn eigentlich dazu führt, dass Pfarrpersonen eine besondere Stellung haben. Wer gibt ihnen den

Auftrag? In erster Linie ist es sicher die Ausbildung, die Befähigung, die Ordination als Pfarrperson. Das ist eigentlich der übergeordnete Auftrag. Den Auftrag einer Kirchgemeinde erhält die Pfarrperson in erster Linie durch diejenigen, die sie aussuchen. Wie will das Kirchgemeindemitglied – ich zähle mich auch dazu - beurteilen, welche theologische Richtung mit einer Pfarrperson eingeschlagen wird? Am ehesten wird es die anstellende Behörde, also Kirchenvorstand oder Kirchenpflege, oder die Pfarrwahlkommission können, denn sie prüfen die anzustellende Person auf Herz und Nieren. Hand auf dieses Herz: wer kann im Voraus beurteilen, ob die Zusammenarbeit gut, super oder eben nicht funktionieren wird und - nochmals Hand aufs Herz: dass die wählende Gemeinde mit der Wahl die theologische Richtung bestimmt, gilt wahrscheinlich für sehr wenige Gemeindemitglieder.

Klar festhalten möchte ich hier, dass das allgemeine Priestertum eine fundamentale Basis aus der Reformation ist. Das Priestertum aller Gläubigen oder theologiegeschichtlich korrekt Priestertum aller Getauften ist ein Begriff der christlichen, besonders der evangelischen Theologie. Er hat dort verschiedene Bedeutungsstufen. In den evangelischen Landeskirchen bedeutet er vorrangig, dass alle Gläubigen unmittelbar zu Gott sind und dass das (unverzichtbare) öffentliche Predigtamt (Pastor, Pfarrer) keinen Weihestand konstituiert.

Ich bin reformiert. Es steht nichts zwischen mir und Gott, ich benötige keinen Priester, um das Evangelium zu lesen, auszulegen, zu verstehen. Auch wenn es mir klar ist, dass das manchmal seltsame Blüten treiben kann, die Auslegung kann durch einzelne so erfolgen, dass sie einfach seinem oder ihrem Gusto entspricht. Trotzdem halte ich es gerade deswegen mit Martin Luther:

„Alle Christen sind wahrhaft geistlichen Standes, und ist unter ihnen kein Unterschied, dann des Amtes halben allein. ... Demnach so werden wir allesamt durch die Taufe zu Priestern geweiht. ... Was aus der Taufe gekrochen ist, das mag sich rühmen, dass es schon Priester, Bischof und Papst geweiht sei, obwohl es nicht jedem ziemt, dieses Amt auch auszuüben.“

*Martin Luther: An den christlichen Adel... (1520)[1]*

Mir würde es vielleicht nicht geziemen, oder vielleicht doch? Lassen wir das so stehen!

Ursula Stämmer-Horst hat sich intensiv mit dem Thema befasst. Die Bedeutung des Amtsverständnisses hat sie beschäftigt. Dabei ist sie auf einen Text im Matthäusevangelium gestossen, den sie in der luzernerdeutschen Übersetzung von Walter Haas liest.

Wär hed der d Vollmacht ggää?

Und wider sinds uf Jerusaleem choo. Won er im Tämpel uuf und ab ggange isch, chömid di Schriftgleertnige und di Eltische zuen em äne ond frooge: «Wohäär nimmsch duu d Erlaubnis für daas, wo d machsch? Wär hed der d Vollmacht dezue ggää?»

De Heiland hed gseid: «I wott euch au öppis frooge. Gäänd er mer en Antwort, de säg ech, wohäär dass i mini Vollmacht ha. Isch im Johannes sini Tauffi vom Himmel choo oder vo de Mönsche? Was meinid er?»

Do hend si zunenand gseid: «Sägid mer vom Himmel!», de frogt er: 'Wägerum hend

er em de nid gglaubt?' Sellid mer de sääge 'vo de Mönsche'?'»

Das hends nid trouet wäg de Lüüte, will nämmlig alli dra gglaubt hend, de Johannes sig e richtige Profeet gsii. Drum hend sie zlegscht gseid: «Mer wüssids need.» Do hed de Heiland gseid: «De säg ech euch au ned, wohär mini Vollmacht chond.»

Die Frage der Legimitation ist aus meiner Sicht aus der inneren Überzeugung und aus der Ausbildung dazu zu holen. Das Theologiestudium, dann der Entscheid, wirklich das Pfarramt auszuüben oder der Wunsch nach dem Pfarramt mit der späteren Entscheidung, Theologie zu studieren. Es gibt Frauen und Männer, die sich früh berufen fühlen – und ich wage es jetzt eben doch zu sagen, auch Männer und Frauen, die medizinische Berufe ausüben, spüren oft eine solche Berufung, oder Lehrer oder Lokomotivführerinnen. Das wir wissen alle, die sich ihren Berufsraum erfüllen konnten.

Die Frage des Amtsverständnisses kann meiner persönlichen Meinung nach nicht in einem Personalgesetz festgelegt werden. Im Gespräch mit dem Co-Präsidium des Pfarrkapitels habe ich klar festgehalten, dass auch dem Synodalrat diese Frage wichtig ist. Dies in einem Personalgesetz festzuhalten, ist aber nicht der richtige Ort.

Als Reformierte achte und bewundere ich die Arbeit der Pfarrpersonen und bin überzeugt, dass es richtig ist, sie mit besonderen Leistungen zu bevorzugen. Nun müssen Sie sich, liebe Synodale überlegen, ob eine Bestätigungswahl neben dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis den Pfarrpersonen nicht gerecht würde. Sie sind die kirchlichen Gesetzgeber, welche, wie es in der Abstimmungsbroschüre formuliert wurde, entscheiden, in welcher Art und Weise die Anstellungsweise vorstatten gehen soll. Sie werden diese Frage diskutieren. Sie haben sich damit beschäftigt, dafür danke ich Ihnen. Der Synodalrat hat das auch getan.

Liebe Pfarrpersonen, ich bin sicher, dass Ihrer Legimitation nicht durch eine Wahl, durch den Lohn oder andere irdische Dinge erreicht wird, sondern ganz einfach durch Sie selber und Ihre Überzeugung als Pfarrerin, als Pfarrer in einer Gemeinde.»

Lilian Bachmann beantragt namens des Synodalrates Eintreten auf die Vorlage. Es ist ein wichtiger Tag und ein wichtiger Anlass, auch wenn es nicht das erste Gesetz ist, das aufgrund der neuen Verfassung beschlossen wird. Im vergangenen Jahr konnte die Synode bereits das Gesetz über die Schlichtungsstelle verabschieden. Beim vorliegenden Traktandum geht es um einen Verfassungsauftrag, welcher der Synode mit der neuen und seit 1.1.2017 geltenden Kirchenverfassung gegeben wurde. Die Kirchenverfassung verlangt, dass neu sämtliche Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeitenden in der landeskirchlichen Organisation und den Kirchgemeinden grundsätzlich auf einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung beruhen und beauftragt die Synode, ein entsprechendes Personalgesetz zu erlassen. Einen Entwurf dieses Personalgesetzes legt der Synodalrat nun zur 1. Lesung vor. Wie bereits der Synodepräsident und der Präsident der vorberatenden Kommission ausgeführt haben, ist es nicht einfach ein Papier des Synodalrates, sondern es haben an diesem Prozess viele Personen mitgewirkt, angefangen bei der Arbeitsgruppe bis hin zu den Vernehmlassenden. Informellen Gesprächen, Informationsveranstaltungen, eine Reihe an Kommunikationsplattformen wurden angeboten und

auch rege genutzt. Bis zum heutigen Zeitpunkt haben bereits sehr viele betroffene, erfahrene und engagierte Personen, ja ein ganzes Team, daran mitgewirkt. Ein engagierter, kritischer und konstruktiver Dialog hat stattgefunden. An dieser Stelle gebührt all den Mitwirkenden nochmals ein grosses Dankeschön seitens des Synodalrates dafür, dass sie mit so grossem Einsatz nebst all ihren sonstigen Engagements bei der Ausarbeitung des Personalgesetzentwurfes mitgewirkt haben. Nun wird dieser Gesetzesentwurf in der Synode erstmals beraten. Nach Ansicht des Synodalrates schafft der vorliegende Entwurf einheitliche, klare und nachvollziehbare Anstellungsbedingungen für alle Mitarbeitenden. Damit kann die Organisation Kirche professionell und zeitgemäss geführt werden und ist Herausforderungen sowie gesellschaftlichen Entwicklungen gewachsen. Es handelt sich um ein klares und zeitgemässes Gesetz, das auf personalrechtliche Anliegen fair und einheitlich anwendbar ist. Dabei belässt es den Kirchgemeinden ihre Autonomie, genügend Handlungsmöglichkeiten und Entscheidungsspielraum. Dass es sich dabei um eine gute und insbesondere taugliche Gesetzesvorlage handelt, zeigt letztlich auch, dass das Personalgesetz im Vernehmlassungsverfahren mit deutlicher Mehrheit positiv aufgenommen wurde. In Ergänzung zum vorliegenden Bericht und Antrag sind folgende Anmerkungen zu machen: In der Sitzung der Fraktion Stadt Luzern wurde zu Recht die Frage aufgeworfen, warum dem vorliegenden Bericht und Antrag keine Bemerkungen und Ausführungen zu den Folgekosten zu entnehmen sind. Eine entsprechende Erklärung ergibt sich aus dem Bericht und Antrag nicht. Der Synodalrat hat auf entsprechende Ausführungen verzichtet, da die Folgekosten nicht abgeschätzt werden können. Ziel ist es, das neue Personalgesetz überall möglichst kostenneutral umzusetzen. Aufgrund des Lohnrahmens gemäss Anhang zum Personalgesetz ist tendenziell wohl mit einer leichten Erhöhung der Kosten zu rechnen, wobei sich der Lohnrahmen weitgehend an den Lohnzahlen der KG Luzern als grösster Arbeitgeberin orientiert. Insgesamt können die Folgekosten jedoch nicht präzise geschätzt werden. Hierfür müssten individuell konkrete Erhebungen mit sämtlichen Angestellten stattfinden und gleichzeitig bereits über die Einreihung und Zuordnung sowie allfällige Lohnstufenanstiege entschieden werden, die letztlich den Kirchgemeinden obliegen. Dies hätte vorliegend die zeitlichen sowie finanziellen Ressourcen gesprengt. Doch es ist das Ziel, das Personalgesetz möglichst kostenneutral in den Kirchgemeinden umzusetzen, was auch möglich sein sollte. Ein entsprechender Handlungs- und Entscheidungsspielraum ist jedenfalls gegeben. In diesem Sinn beantragt der Synodalrat Eintreten auf das vorliegende Geschäft, damit die Synode konstruktiv in der Detailberatung diskutieren und Lösungen erarbeiten kann.

Hans Küher dankt als Sprecher der Fraktion Stadt vorab dem Synodalrat für den ausführlichen Bericht und Antrag sowie den jeweiligen Absendern für die Zustellung der Unterlagen, wie den Bericht Fritz Gloor, den Bericht Ueli Friederich sowie die diversen Vernehmlassungen und Antragsentwürfe. Unter Berücksichtigung all dieser Unterlagen kam die Fraktion Stadt nach gewalteter Diskussion zu folgenden Schlüssen:

1. Dem Bericht Fritz Gloor vom 21. Februar 2018, wonach auf den vorliegenden Personalgesetzentwurf vorerst nicht einzutreten, sondern in erster Priorität die Überarbeitung der Kirchenordnung anzugehen sei, ist nicht zu folgen. Es macht Sinn, das Personalrechtliche nun im Personalgesetz und das Organisatorische

- und Strukturelle bis Mitte 2019 in der Kirchenordnung zu regeln, wie dies der Synodalrat vorsieht. Die Fraktion Stadt ist in diesem Sinne einstimmig für Eintreten auf die Vorlage zum heutigen Zeitpunkt.
2. Die Fraktion Stadt stimmt sämtlichen Anträgen der vorberatenden Kommission gemäss Aufstellung vom 25. Januar 2018 und der Synopse zu.
  3. Zu den §§ 31 bis 34, § 88 und dem Anhang 1 betreffend Besoldung und Lohnklassen: Die Fraktion vermisst in der Botschaft eine kurze Darstellung über die finanziellen Auswirkungen des neuen Besoldungssystems im Allgemeinen sowie insbesondere auch der diesbezüglichen Übergangsregelungen gemäss § 88 im Besonderen. Trotz der heutigen Ausführungen bittet die Fraktion Stadt den Synodalrat, dies im Hinblick auf die 2. Lesung noch nachzuholen. Es geht nicht um eine konkrete Berechnung, sondern um eine Abschätzung in groben Zügen. Das sollte möglich sein und ist auch nötig.
  4. Die Frage nach der Begründung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Pfarrern und Pfarrerinnen wurde auch in der Fraktion Stadt intensiv diskutiert. Zu diesem Punkt vertreten die Mitglieder der Fraktion mehrheitlich folgende Standpunkte: Mit § 50 Abs. 1 der Kirchenverfassung wurde der Beamtenstatus abgeschafft. Damit ist eine Anstellung von Pfarrpersonen auf eine bestimmte Amtsdauer nicht mehr möglich. Das ergibt sich auch deutlich aus dem Bericht Ueli Friederich vom 22. Februar 2018 auf Seite 15. Daraus folgt, dass Argumente für die Volkswahl, wie dass das Volk wählen können soll und vier Jahren später wieder geschaut werde, oder dass durch die Möglichkeit einer Abwahl bei einer vierjährigen Amtsdauer Probleme mit einer Pfarrperson gelöst werden könnten, nicht mehr greifen. Andererseits greift wohl auch die Argumentation, mit der Annahme der Kirchenverfassung seien die Weichen für die Abschaffung der Volkswahl gestellt worden, in dieser Form etwas zu kurz. Mit der Kirchenverfassung angenommen wurde bekanntlich auch Abs. 3 von § 50, wonach das Gesetz bei ordinierten und beauftragten Mitarbeitenden der Kirchgemeinden, damit sind zweifellos namentlich Gemeindepfarrer und -pfarrerinnen gemeint, die Zuständigkeiten für Wahlen und Entlassungen den Stimmberechtigten übertragen kann. In der Fraktion Stadt ist man froh darüber, dass das Pfarrkapitel seinen ursprünglichen Gedanken, mit einem neuen § 22 die Möglichkeit einer Entlassung einer Pfarrperson auf Begehren von Gemeindefürsprechern einzuführen, nicht weiterverfolgt hat. Einer solchen Regelung hätte man auf keinen Fall zustimmen können. Mit einer solchen Regelung hätte jedes mit einer Pfarrperson unzufriedene Gemeindefürsprecher Stimmung gegen diese Person machen, Unterschriften sammeln und so für Unruhe sorgen können, was weder im Interesse der Pfarrrschaft noch im Sinne der Sache liegen würde. Für den Wunsch des Pfarrkapitels nach einer Wahl durch das Volk hat man vor dem Hintergrund von reformierten Traditionen und dem reformierten Verständnis durchaus Sympathie und Verständnis. Demgegenüber erscheint einer Mehrheit der Fraktionsmitglieder die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch die Stimmberechtigten beziehungsweise die Möglichkeit, eine vom Kirchenvorstand ausgesprochene Kündigung der Kirchgemeindefürsprechersammlung vorlegen zu lassen, wie sie das Pfarrkapitel beantragt, problematisch. Wie der Synodalrat zu Recht festhält, ist die leitende Behörde, das heisst bei Gemeindepfarrern der Kirchenvorstand, eine demokratisch legitimierte Vertretung der Kirchgemeinde. Zur Anstellung meint die Fraktion Stadt, dass der Kirchenvorstand vor der Begründung des Anstellungsverhältnisses die Kirchgemeinde in geeigneter Weise ins Auswahlver-

fahren einbeziehen muss – die Betonung liegt hier auf «muss» –, wie dies § 73 Abs. 2 des Entwurfs explizit vorsieht. Es geht hier nicht um eine Kann-Vorschrift, sondern bei der Wahl ist der Kirchenvorstand verpflichtet, die Kirchgemeinde in geeigneter Weise miteinzubeziehen. Dass das Resultat dieses Auswahlverfahrens durch Pfarrwahlkommission/Kirchenvorstand dann tatsächlich noch den Stimmberechtigten vorzulegen ist, wie dies das Pfarrkapitel beantragt, ist allenfalls nicht zwingend notwendig, aber auch nicht zum Vornhinein abzulehnen. Im Hinblick auf die 2. Lesung ist es wünschenswert den Einbezug der Stimmberechtigten bei der Wahl der Pfarrpersonen noch etwas klarer festzuhalten. Zur Kündigung ist festzuhalten, dass der Kirchenvorstand eine demokratisch legitimierte Vertretung der Kirchgemeinde ist. Sodann sind die Hürden für eine Kündigung hoch. Das ist nachzulesen in den §§ 21 und 22. Weiter besteht ein gut ausgebautes Konfliktbewältigungs-, Schlichtungs- und Rechtsmittelsystem. Zu verweisen ist hier insbesondere auf § 71 Abs. 3 des Entwurfs betreffend Aussprache und auf die §§ 75 ff. betreffend Rechtsschutz. Aus einer Laune heraus wird kein Kirchenvorstand eine Kündigung aussprechen können. Der Vorschlag des Pfarrkapitels, wonach der Pfarrer oder die Pfarrerin die Möglichkeit haben soll, eine vom Kirchenvorstand ausgesprochene Kündigung der Kirchgemeindeversammlung vorzulegen, erscheint einer Mehrheit der Fraktion nicht sachgerecht. Wenschon wäre wohl die Lösung des Kantons Bern zu bevorzugen, wie sie Ueli Friederich auf Seite 20 seines Berichts erwähnt, **wonach der Kirchenvorstand vor dem Aussprechen der Kündigung die Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung einzuholen hat**. Der langen Rede kurzer Sinn: gemäss Bericht Ueli Friederich ist ein Auseinanderfallen von Anstellungs- und Kündigungsberechtigung nicht ausgeschlossen. Ob es sinnvoll und praktikabel ist, ist eine andere Frage. Einer Wahl des Gemeindepfarrers oder der Gemeindepfarrerin durch die Stimmberechtigten beziehungsweise dem noch klarer fixierten Einbezug der Stimmberechtigten in die Pfarrwahl könnte die Fraktion Stadt zustimmen. Die Kündigung durch die Stimmberechtigten beziehungsweise die Vorlage einer Kündigung an die Kirchgemeindeversammlung lehnt eine Mehrheit der Fraktion ab. Für den Fall, dass nach Auffassung der Synode Anstellung und Kündigung zwingend durch das gleiche Gremium vorgenommen werden muss, für diesen Fall soll nicht die Kirchgemeindeversammlung, sondern der Kirchenvorstand zuständig sein. Falls die Wahl durch den Kirchenvorstand erfolgt, ist und bleibt dann aber eine Probezeit auch für Pfarrpersonen sinnvoll. Diesbezüglich wird auf den Antrag verwiesen, den Lukas Gresch zu § 14 Abs. 4 gestellt hat.

Für die Fraktion Agglomeration spricht Daniel Schlup. Er bittet die Kollegen, sich auf die Eintretensdebatte zu beschränken, er konnte die interessanten Details schlicht nicht fassen und er bittet die Fraktion Stadt, diese im Rahmen der Detailberatung wieder zu bringen, weil er sie hier nicht einordnen kann. In der Fraktion Agglomeration wurde einstimmig Eintreten beschlossen.

Peter Rüdin dankt im Namen der Fraktion Land dem Synodalrat für die Vorlage des Personalgesetzes und ist auch für Eintreten.

Max Kläy spricht für die religiös-soziale Fraktion. Die Religiös-Soziale Fraktion dankt dem Synodalrat, dass er das Personalgesetz rasch in Angriff genommen hat. Zudem danken sie dem Synodalrat und der vorberatenden Kommission für die wirk-

lich gute Vorlage. Die Reformierte Kirche soll sich immer wieder erneuern, dies ist ein oft genannter Leitgedanke aus der Reformation. «Folgen wir diesem Grundsatz!», sagt Max Kläy. Ganz wichtig scheint, die Gleichstellung aller angestellten und entlohnten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. In der heutigen Zeit repräsentieren nicht mehr nur die Pfarrpersonen die Kirchgemeinde. Umso wichtiger sind alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine zentrale reformatorische Tradition besteht darin, dass alle Menschen gleich sind. Die Reformatoren erklärten die Priesterschaft aller Gläubigen. Die Gesellschaft hat sich dazu seit der Reformation gewaltig verändert. Stichworte dazu: Aufklärung, Französische Revolution und vor allem Entwicklung einer Staatsstruktur mit dem Volk als Souverän, dem Parlament als Delegierte des Volkes, gewählte Regierungen und dann die Gerichte. Die Reformierte Kirche übernahm diese demokratischen Strukturen. Man soll also heute den wichtigen Schritt machen, die Vorherrschaft eines Berufsstandes abzuschaffen und gerechte, moderne Anstellungsbedingungen für alle festzulegen.

Das Wort ist frei für die übrigen Synodalen und wird von Urs Thumm ergriffen. Er hat eine allgemeine Ergänzung. Im Gesetzgebungsprozess müssen alle Artikel der Verfassung berücksichtigt werden. Er geht auf das Thema Autonomie der Kirchgemeinden ein, welches auch in der Botschaft hervorgehoben wurde. Wenn er das vorliegende Personalgesetz anschaut, hat er Schwierigkeiten zu sehen, wo die Autonomie der Kirchgemeinden liegt. Das wurde in der Fraktion diskutiert und man wäre froh, wenn der Synodalrat – der diese Überlegungen ohnehin macht – diese auch dokumentieren würde und in der Botschaft mitgeben würde, damit man sieht, wo das Prinzip der Autonomie bewusst gegeben wurde und wo nicht.

Nachdem kein anderslautender Antrag gestellt worden ist, haben die Synodalen stillschweigend Eintreten beschlossen.

In der Detailberatung wird die Vorlage paragraphenweise beraten. Jeder Paragraph wird einzeln aufgerufen. Wird zu einem Paragraphen ein Antrag gestellt, ist die Diskussion zu eröffnen.

#### **§ 4 Stellenplan und Stellenbeschreibung**

Thomas Steiner hat zu diesem Paragraphen eine Anfrage formuliert. Die Formulierung ist in seinen Augen schön, aber zu wenig präzise. Er stellt den Antrag, die Formulierung von Abs. 4 zu ergänzen und schlägt folgende Formulierung vor: Zu jeder Stelle gehört eine Stellenbeschreibung sowie ein klar bemessenes Pflichtenheft.

Thomas Steiner erläutert, wieso ihm diese Ergänzung im Personalgesetz wichtig ist, woher seine Überlegungen dazu kommen und wie seine Situation als Pfarrer in der TKG Ebikon ist. Klare Regeln erleichtern die Arbeit sehr.

Lilian Bachmann geht davon aus, dass die Wortmeldung von Thomas Steiner ein Antrag ist. Das Gesetz sieht vor, dass zu jeder Stelle ein Stellenbeschrieb dazu gehört. Die Problematik, welche Thomas Steiner angesprochen hat, ist ein klassisches Thema, welches in die Personalverordnung, also in die Ausführungsbestimmungen gehört. Dort kann dieser Grundsatz des Stellenbeschriebs weiter ausgeführt werden. Der Synodalrat hat die Personalverordnung von Anfang an dem Per-

sonalgesetz beigelegt und auch Anregungen, die sich in der Diskussion dazu ergeben haben, angenommen. Der Synodalrat wird auch dieses Anliegen aufnehmen und berücksichtigen, kann dies aber letztendlich erst dann in der Verordnung fertig redigieren, wenn das Personalgesetz von der Synode verabschiedet worden ist. Dann bleibt noch Zeit, um die Anpassungen der Verordnung durch den Synodalrat vorzunehmen. So eine Bestimmung gehört ihres Erachtens nicht in das Personalgesetz, sondern in die Personalverordnung und es bleibt letztlich in durchgedachter Konsequenz, jeder Kirchgemeinde überlassen, was für sie dazugehört und wie man das bemessen möchte. Das wird von Kirchgemeinde zu Kirchgemeinde unterschiedlich gehandhabt. In den Grundsätzen kann dies in der Verordnung aufgenommen werden. In diesem Sinne wird der Synodalrat das Anliegen mitnehmen, opponiert aber diesem Antrag und hält an seiner Formulierung in § 4 fest.

Auch wenn dieses Anliegen berechtigt ist gehört es eindeutig auf Ebene der Verordnung, ergänzt Norbert Schmassmann. Das ist auf Verordnungsstufe zu regeln und in diesem Sinne, ist der Antrag von Thomas Steiner abzulehnen.

Fritz Bösigler bittet die Synodalen, welche dem Antrag von Thomas Steiner zustimmen möchten, sich von den Sitzen zu erheben. Der Antrag wird grossmehrheitlich abgelehnt.

#### **§ 14 Probezeit**

Zu § 14 liegt ein Antrag über die Formulierung von der vorbereitenden Kommission vor. Anstatt «...jedes Arbeitsverhältnisses...» soll «...eines Arbeitsverhältnisses...» stehen. Der Synodalrat opponiert nicht und unterstützt diesen Antrag. Da kein anderslautender Antrag vorliegt, wird der Antrag von der Kommission übernommen und so stillschweigend von der Synode beschlossen.

Lukas Gresch stellt den Antrag auf Streichung von Absatz 4 in § 14.

Die Fraktion Stadt beantragt durch Streichung von Absatz 4 in § 14 auch für Pfarrpersonen eine dreimonatige Probezeit festzuhalten. Wie man gehört hat, gilt auch für Pfarrpersonen ein neues System der Anstellung und Entlassung. Sie werden von der zuständigen, leitenden Behörde auf unbeschränkte Amtszeit gewählt. Sie sind somit in diesen wesentlichen Punkten allen andern kirchlichen Mitarbeitenden gleichgestellt. Es scheint der Fraktion Stadt deshalb folgerichtig, dass für Pfarrpersonen dieselbe Probezeit und Regeln wie für alle andern Angestellten gelten sollen. Eine Probezeit ist in allen privaten und auch öffentlich-rechtlichen Anstellungen Standard. Sie erlaubt es, die neue Pfarrperson während einer gewissen Zeit zu beobachten und in ihrer Arbeitsleistung zu bewerten. Stellt es sich während dieser Zeit heraus, dass die Pfarrperson, die an sie gestellten Anforderungen nicht zu erfüllen vermag, ist eine Trennung in einem einfachen Verfahren möglich. Die Probezeit schützt zudem auch die Angestellte oder den Angestellten. Auch sie kann das Arbeitsverhältnis während drei Monaten unkompliziert beenden. Es scheint deshalb alles dafür zu sprechen, diese Probezeit im Interesse, sowohl für die Kirchgemeinde oder der Kantonalkirche als Arbeitgeberin, als auch der Pfarrpersonen als Arbeitnehmerin im Gesetz zu verankern. Die Probezeit für alle Angestellten, also auch für Pfarrpersonen, war im Vernehmlassungsentwurf des Synodal-

rates enthalten. Erst der Wunsch verschiedener Vernehmlassungsteilnehmenden nach einer Ausnahme für Pfarrpersonen führte zur nun vorgeschlagenen Regelung. Die Begründung nämlich, die Wohnsitzpflicht der Pfarrpersonen überzeugt die Stadtfraktion nicht. Viele Arbeitnehmende wechseln ihren Wohnsitz, wenn sie eine neue Arbeit antreten und müssen diese gegebenenfalls bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit wieder aufgeben. Die Wohnsitzpflicht als Argument überzeugt ausserdem auch nicht, weil Regelungen gefunden werden könnten, die die Wohnsitzpflicht erst nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit vorschreiben würden. Dies liegt in der Kompetenz jeder Kirchgemeinde. Die Fraktion Stadt bittet deshalb, ihrem Antrag zuzustimmen, aus Gleichbehandlungsgründen soll auch für Pfarrpersonen eine dreimonatige Probezeit gelten. Es versteht sich aber von selbst, dass dieser Antrag im Falle der Annahme des Antrags Hochuli auf Volkswahl und Abwahl der Pfarrpersonen hinfällig wäre. Er gilt also nur in dem Fall, in dem Pfarrpersonen bei der Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses gleichbehandelt werden, wie die restlichen Angestellten der Kirche. Eine Korrektur könnte dann in der Debatte zu § 73 des Antrages Hochuli erfolgen.

Der Synodalrat hält an seiner Fassung fest, wie die Sprecherin Lilian Bachmann sagt. Aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses ist der Synodalrat zum Schluss gekommen, dass bei den Pfarrpersonen auf eine Probezeit verzichtet werden kann. Überlegungen dazu sind folgende:

- Pfarrpersonen durchlaufen zuvor ein besonderes Auswahlverfahren, bevor sie ihre Stelle antreten können. Bereits in diesem Verfahren werden sie auf ihre Eignung hin geprüft. Auch hier gilt wiederum die bestqualifizierte Person zu finden für diese anspruchsvolle Stelle.
- Die Argumente der Vernehmlassenden überzeugten denn, dass es einer Pfarrperson nicht zuzumuten sei, nach diesem besonderen Auswahlverfahren noch eine Probezeit durchlaufen zu müssen auf das Risiko hin, während dieser, entlassen zu werden, nachdem sie an einem anderen Ort ihre Anstellung hierfür aufgegeben hat. Aufgrund der besonderen Aufgabe wäre dies ein gewichtiger Nachteil.

Der Synodalrat hat dieses nachvollziehbare Anliegen daher berücksichtigt, auf die Probezeit verzichtet und hält an seinem Vorschlag gemäss § 14 Abs. 4 fest und opponiert dem Antrag Gresch.

Lilian Bachmann ergänzt, wenn der Antrag angenommen würde, hat dies mit dem Antrag Hochuli nichts zu tun. Die Probezeit müsste bestehen, auch wenn die Wahl stattfinden würde. Ihres Erachtens hat dies hier keinen Zusammenhang.

Das Wort wird nicht mehr gewünscht, es kommt zur Abstimmung. Die Synodalen haben den Antrag von Lukas Gresch mit 31 zu 22 Stimmen bei 1 Enthaltung zugestimmt.

### **§ 19 Fristen und Termine**

Martin Schelker stellt einen Antrag zu § 19 Abs. 2. Bei Pfarrern und Pfarrerinnen beträgt die Beendigungsfrist 6 Monate, was aus Sicht der Religiös-Sozialen Fraktion unklar ist. Die Fraktion schlägt vor, dass die Kündigungsfrist im ersten Dienst-

jahr, 3 Monate und ab dem zweiten Dienstjahr 6 Monate beträgt. Es geht in die gleiche Richtung, wie bei der Probezeit, wenn es anfangs Schwierigkeiten gibt, kann man schneller gegenseitig ein Arbeitsverhältnis auflösen. Dies gilt für die Anstellungsbehörde wie auch für die Pfarrpersonen.

Die Sprecherin des Synodalarates Lilian Bachmann stellt den Antrag, dass nach Ablauf der Probezeit, die Kündigungsfrist 6 Monate betragen soll, unabhängig vom ersten oder zweiten Dienstjahr. Somit hält der Synodalarat an den 6 Monaten fest und beantragt, dem angepassten Antrag zuzustimmen.

Dem Antrag von Martin Schelker stimmen 10 Personen zu, das ist die Minderheit, somit gilt die neue Fassung des Synodalarates.

## § 21 Kündigung

Thomas Steiner fragt an, ob bei §21 die Ziffer f, gestrichen werden soll. Für ihn ist dieser Satz recht stossend und er weiss nicht, ob er für eine öffentlich-rechtliche Institution passt. Eventuell wird Thomas Steiner für eine 2. Lesung einen Antrag stellen, dass Ziffer f gestrichen wird. Heute möchte er aber nur eine Auskunft, und zwar welche andern Institution öffentlichen Rechts einen derartigen Paragraphen haben.

Die Anfrage, welche Institutionen einen gleichen Paragraphen haben, spielt hier keine Rolle, antwortet Lilian Bachmann. Wichtig ist zu erwähnen, dass die Aufzählungen a-f als Beispiele gelten und keine Vollständigkeit haben, es sind Anwendungsbeispiele, es sind Fallkonstellationen, die sich so ereignen können. Lit. f bezieht sich auf das Vertrauensverhältnis, welches gestört sein kann. Auch wenn Lit. f hier gestrichen wird, kann trotzdem aus diesen Gründen gekündigt werden. Einzig massgebend für die Kündigung ist, dass ein sachlich hinreichender Grund besteht. Es gibt viele Möglichkeiten wie dieser ausfällt. Im Einzelfall ist das jeweils zu prüfen. Ein gestörtes Vertrauensverhältnis in der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann einen solchen Grund darstellen. Es handelt sich nicht um eine abschliessende Aufzählung. Der Synodalarat hält an der bisherigen Formulierung fest.

Karl Däppen fragt, ob dieser Punkt f ein sachlich hinreichender Grund darstelle, wenn man sich nicht mehr versteht. Für ihn ist das ein Grund, sich zu trennen. Es ist ein sachlich hinreichender Grund, wenn dieses Vertrauensverhältnis gestört ist, bestätigt Synodalrätin Lilian Bachmann.

Ulrich Walter sagt, es sind Beispiele aufgeführt in diesem Paragraphen. Es gibt Gründe für eine Kündigung, wenn das Vertrauensverhältnis nicht stimmt oder wenn es Kommunikationsschwierigkeiten gibt. Er schlägt vor, «erheblich» einzufügen. Das würde eine gewisse Qualifizierung geben, es bleibt offen, würde aber auch zeigen, dass dieses Beispiel erheblich geht und nicht nur eine kleine Sache ist, sondern gravierend. Eric Bartsch unterstützt diesen Hinweis.

Norbert Schmassmann stellt den Gegenantrag, dieses Wort «erheblich» zu streichen, denn dies ist Ermessens Sache. Wenn es zu einem Streitfall käme wegen eines beeinträchtigten Vertrauensverhältnisses, dann müsste ja die Schlichtungs-

behörde entscheiden, ob es erheblich gewesen ist oder nicht. Man löst mit dem Einschub dieses Wortes das Problem nicht, sondern vertagt es, wenn dann der Fall eintritt. Aus diesem Grund stellt er dann Antrag, dieses Wort nicht einzufügen. Lilian Bachmann schliesst sich dem Votum von Norbert Schmassmann an, es handelt sich nur um eine Wortspielerei, die Tür und Tor öffnet für weitere Diskussionen. Der Synodalrat hält an seiner vorgeschlagenen Formulierung fest.

Synodepräsident Fritz Bösiger weist darauf hin, dass an der Synode nicht Kommissionsarbeit und Wortklauberei gemacht wird. Wenn kein anders lautender Antrag eingegangen ist, wird der Vorschlag vom Synodalrat genehmigt.

Ulrich Walther nimmt die Anfrage von Thomas Steiner als Antrag wahr und findet, es sei keine Wortklauberei. Klar ist es eine Ermessenssache, aber er glaubt, eine gewisse Präzisierung ist bei Konflikten und Vertrauensmissbrauch hilfreich. Er stellt damit den Antrag das Wort «erheblich» einzufügen. Er meint, dass dies wohl die Kündigungsgründe sind, welche am meisten beschäftigen oder Unruhe stiften. Ursula Stämmer-Horst denkt, dass die Formulierung auch ein Schutz der Angestellten ist. Wenn es heisst, die Kommunikation sei erheblich gestört, kann das die weiterführende Karriere beeinträchtigen.

Thomas Steiner ist der Meinung, dass diese Formulierung abschreckend wirkt. Es heisst nur beeinträchtigt, nicht gestört, was die Hürde sehr niedrig macht. Er pflichtet aus diesem Grund Ulrich Walther bei, erheblich anzufügen, somit unterstützt der diesen Antrag.

Peter Laube fragt Ulrich Walther, ob er unter Lit. b auch noch das Wort erheblich einfügen möchte und vielleicht an andern Stellen auch noch.

Der Synodepräsident lässt über den Antrag abstimmen.

14 Synodale stimmen dem Antrag von Ulrich Walther zu, das ist die Minderheit. Das Wort erheblich wird dem Artikel nicht beigefügt, die Formulierung bleibt bestehen, wie sie vom Synodalrat vorgeschlagen wurde.

#### **§ 41 Abgangsentschädigung**

Martin Schelker, sagt im Namen der vorberatenden Kommission, dass in Anbetracht der zum Teil hohen Löhne diese Abgangsentschädigung für eine kleine Kirchgemeinde sehr hoch seien. Dies wurde offenbar auch in der Vernehmlassung von verschiedenen Seiten erwähnt. Die Schwellen sind hoch, damit man diese Entschädigung überhaupt bekommt. Es gibt aber den Absatz 5, wo es heisst, die leitende Behörde kann eine für den Angestellten günstigere Regelung treffen. Damit ist die Möglichkeit zu Gunsten des Angestellten zu handeln gegeben.

Lilian Bachmann erklärt, dass sich der Vorschlag von 12 Monaten Abgangsentschädigung am Personalgesetz des Kantons Luzern orientiert. Das kantonale Personalgesetz war als Vorlage in vielen Teilen guter Orientierungspunkt. Im Vernehmlassungsverfahren sind tatsächlich einige Wortmeldungen dazu eingegangen, dass dies zu hoch sei und dass man diese Frist reduzieren soll. Der Synodalrat ist jedoch

bei der Auffassung geblieben, dass auf Grund der Tatsache, dass die Anspruchsvoraussetzung und die Hürden hier relativ hoch sind und alle kumulativ, also gemeinsam erfüllt sein müssen, doch ein solcher Anspruch gewährt werden müssen könnte. Es gibt hier eine Maximalgrenze von 12 Monaten, welche nicht ausgeschöpft werden muss. Es besteht auch immer noch die Möglichkeit, dass unter bestimmten Voraussetzung die Entschädigung nicht gewährt wird, wie das Abs. 4 vorsieht. Man muss immer den Einzelfall berücksichtigen. Der Synodalrat opponiert dem Antrag der Kommission und hält am Text und der Vorgabe von 12 Monaten Abgangsent-schädigung fest.

Es wird über den Kommissionsantrag abgestimmt. 43 Synodale stimmen dem Antrag zu.

#### **§ 43 Teuerungszulagen für ehemalige Angestellte**

Peter Laube, beantragt bei Absatz 1 die Formulierung «im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten» zu streichen. Mit dem Wort «kann» ist bereits ein Ermessensspielraum gegeben und er geht davon aus, dass die Landeskirche und die Kirchgemeinden sowieso bei jedem Entscheid ihre finanziellen Möglichkeiten berücksichtigen. Im Weiteren ist ja beim Bericht und Antrag im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten weiterhin geschrieben.

Lilian Bachmann sagt, dass der Synodalrat der Ansicht ist, dass die Formulierung so belassen werden sollte. Diese Formulierung bietet denn auch einen gewissen Schutz vor ungerechtfertigten Anspruchshaltungen Einzelner, setzt sie doch eine klare Grenze, dass wenn die Finanzen es nicht erlauben, eine Teuerungszulage nicht zu gewähren ist. Diese Bestimmung schützt letztlich auch die Kirchgemeinden. Würde die Formulierung gestrichen werden, so würde sich ein ungewisser und potentieller Konfliktherd bieten, müsste doch jeweils diskutiert werden, warum denn keine Zulage gewährt würde.

In diesem Sinn hält der Synodalrat an seinem Antrag fest und opponiert dem Antrag von Peter Laube.

Urs Thumm, als Finanzverantwortlicher der Kirchgemeinde Luzern sagt, wenn es hier Anpassungen gibt, sind dies finanziell eher grössere Beträge und in der gegenwärtigen Situation wo man leider feststellt, dass die Einnahmen nicht wachsen, ist dies eine gefährliche Geschichte. Als bald Pensionierter hat er natürlich Freude an so einer Formulierung, dann würde seine Rente auch wachsen, er möchte aber hier realistisch sein, so dass man die finanziellen Fähigkeiten der Kirchgemeinden nicht überbelastet.

7 Synodale stimmen dem Antrag von Peter Laube zu, damit wird dieser Antrag abgelehnt.

#### **§ 47 Anspruch (Ferien)**

Der Synodalrat stimmt dem Antrag der Kommission zu.

Beatrice Barnikol sagt, dass die Mitglieder der vorberatenden Kommission der Meinung sind, dass alle Angestellten, den gleichen Ferienanspruch haben sollen. Darum wird beantragt, dass Pfarrer und Pfarrerin gestrichen wird, und Angestellte stehen muss. Der Abs. 2 wird ganz gestrichen.

Der Synodalrat zieht seinen Vorschlag zugunsten des Kommissionsvorschlags zurück. Ferien haben viel mit Geld zu tun, und daher hat Christian Marti als Leiter des Departements Finanzen die Aufgabe erhalten, kurz dazu Stellung zu nehmen.

Die Kommission schlägt vor, die bisherige Sonderregelung für Pfarrerninnen und Pfarrer zu streichen und alle Mitarbeitenden gleich zu behandeln. Zwar ist die Situation im Pfarramt anders als in den meisten anderen kirchlichen Berufen. Pfarrerninnen und Pfarrer müssen unregelmässige Mehrarbeit leisten, beispielsweise wenn sich Kasualien häufen, und eine Kompensation ist oft nicht möglich. Der Unterschied zwischen den Ferienansprüchen der Pfarrpersonen und der übrigen Angestellten war aber so gering, dass auf unterschiedliche Regelungen verzichtet werden kann.

Für die übrigen Angestellten sah der ganz ursprüngliche Entwurf des Personalgesetzes zwischen 21 und 40 Jahren nur 4 Wochen Ferien vor, also das gesetzliche Minimum. Bis Alter 20 und von 41 bis 50 Jahren wären es 5 Wochen gewesen, ab Alter 51 6 Wochen. Aufgrund der Vernehmlassungsantworten und nach interner Diskussion hat der Synodalrat eine grosszügigere Lösung vorgeschlagen. Der minimale Ferienanspruch soll 5 Wochen betragen. Davon profitierten also vor allem junge Arbeitnehmende, die sonst nur 4 Wochen Ferien gehabt hätten. Mit der Erhöhung des Ferienanspruchs will die Kirche ein attraktiver und auch familienfreundlicher Arbeitgeber sein. Junge Leute möchten ihr Leben auch geniessen und z.B. reisen können. Viele sind in der Familienphase und haben Kinder und möchten mehr Zeit mit ihnen verbringen. Die vorberatende Kommission hat das vom Synodalrat vorgeschlagene Minimum von 5 Wochen nicht in Frage gestellt.

Der Synodalrat hatte vorgeschlagen, den ganz jungen Leuten bis 20 Jahre 6 Wochen Ferien zu gewähren. Es geht dabei vor allem um Auszubildende in Lehrberufen. Die Zeiten des Lehrstellenmangels sind in vielen Berufen vorbei. Betriebe müssen sich aktiv um gute Lernende bemühen. Die Kirche bietet wohl eher selten Lehrstellen an. Denkbar wären sie beispielsweise beim Gebäudeunterhalt, im kaufmännischen Bereich oder für Mediamatikerinnen und Mediamatiker. Das Personalgesetz sollte zukunftsgerichtet sein und solche Lehrverhältnisse möglichst begünstigen. Dass die vorberatende Kommission diese Regelung gestrichen hat, bedauert Christian Marti zwar persönlich, aber die Streichung wird keine grossen Auswirkungen haben.

Der Vorschlag der Kommission unterscheidet sich von jenem der Vorlage primär dadurch, dass die 6. Ferienwoche schon ab Alter 51 gewährt werden soll, nicht erst ab Alter 61. Dies entspricht der Regelung in der Kirchgemeinde Luzern. Dagegen wird in den aktuell geltenden Personalordnungen der Landgemeinden die 6. Woche erst ab 61 Jahren gewährt. Sicher brauchen ältere Arbeitnehmende in körperlich sehr anstrengenden Berufen mehr Ferien, um sich zu erholen. Ob das auch in den Kirchen nötig ist, kann man diskutieren. Mehr Ferien für einen 51-Jährigen geben

ihm aber auch zu verstehen, dass er nicht mehr so leistungsfähig sei wie die Jüngeren, und sie schmälern seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Wer älteren Arbeitnehmenden helfen will, sollte sie konkurrenzfähiger machen, nicht teurer. Aber auch hier sind die finanziellen Auswirkungen so gering, dass der Synodalrat dem Vorschlag der Kommission nicht opponiert. Ausserdem traut der Synodalrat den Verantwortlichen der Kirchgemeinden zu, dass sie ältere Arbeitnehmende nicht wegen der höheren Personalkosten diskriminieren.

Aus diesen Gründen zieht der Synodalrat seinen Vorschlag zurück und unterstützt den Vorschlag der vorberatenden Kommission.

Max Kläy unterstützt diesen Antrag vollumfänglich. Er möchte aber noch darauf hinweisen, dass nicht nur die Pfarrpersonen am Sonntag arbeiten. Es gibt auch sozialdiakonische Mitarbeitende, die in Gottesdiensten tätig sind, ebenso die Sigristinnen und Sigristen.

Urs Vontobel stimmt im Namen der Fraktion Land dem Antrag der Kommission zu.

Urs Brunner teilt auch die Meinung der Kommission. Was ihn beim Antrag fasziniert hat, ist die Altersgruppe bis 20-jährigen. Er meint, wenn es möglich ist, möchte er dies zusätzlich einfügen. Es könnte durchaus mal die Möglichkeit geben, dass junge Menschen engagiert werden können, vielleicht sogar in einer Ausbildung und dann wäre es bestimmt ein Vorteil für diese Altersgruppe. Er wird für die 2. Lesung noch einen Vorschlag machen.

Axel Achermann unterstützt den Vorschlag von Urs Brunner und begrüsst diesen Hinweis.

### **§ 50 Grundsatz (Fort- und Weiterbildung)**

Marlene Odermatt beantragt im Namen der vorberatenden Kommission und der Fraktion Stadt, dass der bezahlte Studienurlaub weiterhin den Pfarrerinnen und Pfarrern vorbehalten werden soll. Die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone leisten äusserst wertvolle Arbeit in der Kirche. Trotzdem ist man gegen die Schaffung eines bezahlten Studienurlaubes für eine einzelne neue Berufskategorie.

Im Bericht und Antrag des Synodalrates wird hervorgehoben «Ziel ist die Beseitigung von unterschiedlichen und uneinheitlichen Anstellungsverhältnissen und Anstellungsbedingungen». Der Studienurlaub der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen verstösst gegen diesen Grundsatz.

Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine Sonderstellung in der Kirche. Dies ist verbunden mit Mehrleistungen. Marlene Odermatt spricht hier von zusätzlichen Verpflichtungen wie Mehrarbeit, keine Arbeitszeit Kontrolle mit den Erwartungen, dass Überstunden geleistet werden, grosse Erreichbarkeit, Gesicht gegen aussen. Teilweise verlangen die Gemeinden Wohnsitz- und Residenzpflicht etc. Der Studienurlaub soll wieder öffnen für neue Themen in den Kirchgemeinden und soll verbunden sein mit einem Tapetenwechsel.

Wie könnte diese einseitige Bevorzugung gegenüber Sozialarbeitenden, Jugendarbeitenden, Sacharbeitenden und Fachbereichsverantwortlichen oder Geschäftsführenden sachlich begründet werden? Die sozialdiakonischen Mitarbeitenden haben den anderen Berufsgruppen kein höheres Stundensoll oder Zusätzliches zu leisten.

Auch gibt es kirchliche Mitarbeitende, die in ihrem Bereich über die gleich hohe Qualifikation oder sogar längere Ausbildungen verfügen. Im Moment sind die Arbeitsbedingungen sehr gut und man hat heute bereits gute Möglichkeiten auf einen Urlaub. § 36 der Personalordnung regelt den Urlaub ohne Rechtsanspruch. Man kann bereits 3 Monate besoldeten oder nichtbesoldeten Urlaub in Anspruch nehmen, wenn dies im Interesse der zuständigen Behörde ist.

Auch ist die freiwillige, berufliche Fortbildung mit zehn Arbeitstagen und der Kostenübernahme bis CHF 1'500 pro Kalenderjahr grosszügig geregelt. Dazu kommen noch Weiterbildungsmöglichkeiten mit allfälligen Beitragsvereinbarungen.

Es sind also sehr, sehr grosszügige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden.

Ein Studienurlaub verursacht Kosten. Bei einem Studienurlaub muss eine Stellvertreterlösung, in der Regel mit 50% des Lohns der Beurlaubten, gefunden werden. Ein Studienurlaub von sozialdiakonischen Mitarbeitenden verursacht also auch erhebliche Kosten. Das wichtigste Argument ist aber nach wie vor die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden unter der Respektierung der Sonderstellung der Pfarrerschaft.

Ursula Stämmer-Horst ist der Überzeugung, dass Sozialdiakoninnen und -diakone in Zukunft eine noch wichtigere Rolle spielen werden. Sie hat das Gefühl, dass man auf halbem Weg stehen bleibt. Es wurde die Beauftragung der Sozialdiakoninnen und -diakone eingeführt, was auch ein grosses Anliegen war. Aus ihrer Sicht sind die Sozialdiakoninnen und -diakone auch in einer speziellen Situation, wie die Pfarrpersonen. Das hat dazu geführt, dass sie ebenfalls diesen Studienurlaub bekommen sollten. Es gäbe nur einen Grund, diesen Studienurlaub abzulehnen und das wäre ein finanzieller. Das wäre ein legitimes Argument aber von den Aufgaben und von der Stellung her, sind sie in der selben Liga wie die Pfarrpersonen.

Karl Däppen sagt, wer in die Nachfolge Jesu tritt und wer sich als Jesuaner versteht, ist ganz grundsätzlich überfordert. Wer kann schon lieben ohne an die Grenze zu kommen, wenn er diese Nachfolge, die bis zur Feindesliebe geht, praktiziert. Wer behauptet diese Überforderung sei nicht wahr, hat wohl noch nicht begonnen sich als in der Nachfolge stehender Jesuaner zu verstehen.

Alle Ordinierten und Beauftragten in dieser Kirche sind mit dieser Überforderung konfrontiert und leben in einem Sein als Scheitern.

Alle in diesem Saal wissen: Permanente Überforderung kann krank machen. Psychisch krank, körperlich krank. Die häufigsten psychischen Erkrankungen von Pfarrpersonen sind Depressionen, Burnouts und narzisstische Persönlichkeitsstörungen. Das liegt an den Persönlichkeitsstrukturen, die gehäuft den Pfarrberuf wählen.

Die häufigsten Suchterkrankungen von Pfarrpersonen sind Benzosucht und Alkoholabhängigkeit.

Karl Däppen hatte das Glück, dass er nur körperlich erkrankte – eine unheilbare chronische Entzündung hat er, eine klassische psychosomatische Erkrankung, mit der er, weil er in eine Psychotherapie ging, beschwerdefrei lebt, sofern er sich nicht überfordere und die Selbstliebe nicht vernachlässige. Aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur hätte er aber auch eine Schizophrenie entwickeln können.

Erkrankt eine Pfarrperson an einer dieser Krankheiten, zu denen auch die Süchte

gehören, ist das eine Katastrophe auch für die Gemeinde. Wie soll man es denn schaffen in der Nachfolge Jesu zu leben, wenn nicht einmal die Pfarrerin oder der Pfarrer das schafft? Vielleicht haben die Anwesenden einmal erlebt, was mit der Klientel geschieht, wenn ein Psychiater Selbstmord begeht. Auch das ist eine Katastrophe. Wenn nicht einmal der es schafft, wie soll ich das schaffen, fragt man sich. Die Selbstmordrate bei Pfarrpersonen ist extrem tief im Gegensatz zu Psychiatern. Was können wir als Kirche tun, damit eine solche Katastrophe möglichst nicht eintritt einer gravierenden psychischen Erkrankung der Berufschristen?

Man kann ihnen gegenüber eine erkennende, anerkennende, fördernde und unterstützende Haltung einnehmen. Das ist aus Sicht von Karl Däppen genau das, was Jesus praktiziert hat mit all seinen Heilungswundern.

Der Studienurlaub dient genau dieser Prävention von Krankheiten und ist auch einmal aus dieser Haltung heraus entstanden. Die Kirche hat ein hohes Interesse, Bedingungen zu schaffen, in denen die Mitarbeitenden nicht versagen, scheitern, psychisch krank werden.

Sicher auch dank seinen drei Studienurlauben ist Karl Däppen dies noch nicht geworden. Denn er konnte folgende drei Nachqualifikationen erwerben.

1. Studienurlaub: Gruppen Psychotherapeutische Ausbildung. TZI Diplom habe ich gemacht.
2. Studienurlaub: Religionspädagogische Ausbildung und habe eine Religionspädagogik dazu geschrieben, worin er seine ganze Theologie bis auf das Vermitteln von notwendigen Kompetenzen für die reformierte Religionsfähigkeit herunter gebrochen habe für den Unterricht.
3. Studienurlaub: Obwohl er die Anerkennung als Ausbildungspfarrer hatte und praktizierte, war er verunsichert, ob er seinen Studis und Vikaren auch das Wasser reichen kann in Sachen akademischer Theologie und der theologischen Reflexion ihrer Praxis als lernende Pfarrpersonen. Er hat nach fast 30 Jahren darum ein Semester Theologie auf der ganzen Breite studiert und weiss es: Er ist dem sehr wohl gewachsen und kann und muss diesen Diskurs mit seinen Auszubildenden führen.

Die Ausbildung der Sozialdiakone als Berufschristen ist wesentlich dünner als die der Pfarrpersonen. Insofern ist ein Studienurlaub für sie alles andere als Luxus, sondern schlicht auch notwendig. Obwohl in der Kirchgemeinde Luzern diese Möglichkeit schon lange besteht, wird davon wenig Gebrauch gemacht und ihnen zum Vorwurf gemacht? Warum nutzen sie das nicht? Ganz einfach: So ein Studienurlaub ist hart. Und wenn die erkennende, anerkennende, wertschätzende Haltung fehlt, was auch diese Berufschristen als Sozialdiakone leisten und damit überfordert sind, wird diese Lösung der Kirchgemeinde Luzern, die nun in diesem Personalgesetz ist, zurecht als Defizit orientierte Forderung erlebt, was man auch noch machen sollte. Man pfeift darauf sich das an zu tun. Mindestens Karl Däppen erginge es so und wenn er nicht diese Forderung gehabt hätte diese Studienurlaube für die Kirche zu nutzen, er hätte höchstens Psychotherapie in Anspruch genommen, nicht diese drei Zusatz Qualifikationen erworben, er hätte der Kirche den Rücken gekehrt und wäre wohl nun Leiter einer Sozialen Institution – denn diese Ausbildung hat er auch noch einmal angefangen, jedoch nicht beendet, weil er sich für den Ausbildungs-

pfarrer entschieden habe, weil er einen EPS Studenten bekam und das so toll war. Hans Weber war es.

Karl Däppen bittet, allen Berufschristen Studienurlaube zu gewähren und folgt nicht dem Antrag der vorbereitenden Kommission zu folgen. Es ist im Interesse der Kirche! Und kostet die Kirche etwa 2 Lohnprozente, wenn es bei den Sozialdiakoninnen und -diakonen so gehandhabt wird, wie es die Kirchgemeinde Luzern mit den Pfarrpersonen macht.

Peter Rüdin, die Fraktion Land stützt den Antrag der Kommission.

Die Fraktion Agglomeration ist mehrheitlich gegen den Antrag der Kommission, sagt Daniel Schlup.

Urs Thumm, hofft inniglich, dass die Ausführungen von Karl Däppen nicht stimmen. Wenn dies der Fall wäre, dann wären fast alle Kirchenvorstände mit einem Fuss im Gefängnis. Dann würden sie nämlich gegen die Sorgfaltspflicht gegenüber den Mitarbeitenden verstossen. Es darf nicht sein, dass in der kirchlichen Organisation quasi systematische Verletzungssituationen zugelassen werden, welche die Mitarbeitenden gesundheitlich gefährden. Das geht nicht! Man kämpft auch in der Kirchgemeinde Luzern dafür, dass Ordnung herrscht, dass arbeitsrechtliche Bestimmungen eingehalten werden, das ist ein Dauerthema und dafür wird gesorgt, auch wenn es nicht einfach ist. Aus der Sicht von Urs Thumm, darf der Studienurlaub nicht als Entlastung von dieser Mehrbelastung angesehen werden. Diese Entlastung muss sofort erfolgen und nicht erst nach zehn Jahren, dann ist der Schaden bereits ange richtet. Für ihn sind dies völlig falsche Argumente. Wichtiger sind die Argumente der erweiterten Qualifikation, wie das Karl Däppen auch richtig und gut aufgezeigt hat. Das kann Urs Thumm akzeptieren und unterstützen aber nicht die Begründung, dass dies eine Entlastung sein soll für gesetzeswidrige Arbeitsverhältnisse.

Die Synodalen stimmen dem Antrag der Kommission mit 26 Ja- zu 24 Neinstimmen zu.

Beatrice Barnikol stellt den Antrag für die Religiös-Soziale Fraktion, den § 50 Abs. 3 wie folgt zu ergänzen: Den übrigen Angestellten kann ein bezahlter Studienurlaub gewährt werden.

Weiter soll Abs. 4 ergänzt werden mit «Der Synodalrat regelt das Nähere, insbesondere die Dauer und die Anforderungen an die Weiterbildung, sowie die Rückzahlung oder Teilrückzahlung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten bis max. 3 Jahre nach dem Studienurlaub.

Die Religiös-Soziale Fraktion ist der Meinung, dass alle Mitarbeitenden in der Landeskirche und in den Kirchgemeinden zum Bild der Kirche beitragen. Sie engagieren sich tagtäglich für die Gemeindemitglieder und die Kirche. Bezahlte Studienurlaube sollten deshalb allen Angestellten ermöglicht werden. Diese dienen dazu, während einer längeren Phase berufliche Praxis zu reflektieren, neues zu lernen, beziehungsweise ein Gebiet zu vertiefen. Sie schaffen die Grundlage, um den Beruf mit neuer Motivation auszuüben. Es ist bekannt, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer periodisch Anspruch haben auf einen bezahlten Studienurlaub, doch die Religiös-Soziale Fraktion ist der Meinung, dass alle Mitarbeitenden diesen Anspruch haben

können. Wenn die Kirchgemeinde die Kosten einer Weiterbildung trägt, möchte sie auch daraus einen Nutzen ziehen. Wird das Arbeitsverhältnis vor drei Jahren aufgelöst, wird beantragt, dass es einen Weiterbildungs- oder einen Abzahlungsvertrag gibt. Der soll beinhalten, dass die Weiterbildungskosten anteilmässig zurückbezahlt werden.

Lilian Bachmann sagt, dass der vorgeschlagene Abs. 3 verlange, allen Angestellten einen bezahlten Studienurlaub zu gewähren. Dem opponiert der Synodalrat und verweist dabei auf den § 36 der Personalordnung, der diesen allen Angestellten auch einräumt. Ob besoldet oder nicht besoldet wird in jedem Fall individuell beurteilt und ergibt sich aus der Bestimmung in Abs. 3. Dadurch besteht diese Regelung und die Möglichkeit bereits.

Lilian Bachmann meint, dass im Antrag von Beatrice Barnikol unter Abs. 4 Weiterbildung und Studienurlaub vermischt werden. Bei einem Studienurlaub ist es schwierig einen Rückzahlungsvertrag oder eine Abzahlungsverpflichtung zu vereinbaren. Für den Anspruch des Studienurlaubes, müssen bereits einige Voraussetzungen gegeben sein. Wenn man diese Voraussetzungen mitbringt, hat man den Anspruch auf Studienurlaub erworben und hat auch ein Anrecht darauf, wenn man kurz danach kündigt und die Stelle verlässt. Dadurch wäre es rechtlich problematisch eine Rückzahlung zu vereinbaren. Wenn es die Weiterbildung betrifft, ist etwas anderes. Es ist auch in andern Organisationen üblich, dass Vereinbarungen getroffen werden. Das kann in der Personalverordnung oder auf Gemeindeebene festgelegt werden. In diesem Fall investiert man in die Zukunft und anders als beim Studienurlaub ist es kein Anspruch, den man erwirbt. Deshalb kann diese Investition an gewisse Bedingungen geknüpft werden.

In diesem Sinne hält der Synodalrat an seinem Vorschlag fest und opponiert den Anträgen der Religiös-Sozialen Fraktion.

Marlene Odermatt meldet sich für die Fraktion Stadt Luzern, diese findet den Vorschlag der Religiös-Sozialen Fraktion in Ordnung, ist aber der Meinung, dass das in der Personalverordnung unter § 36 und § 50 geregelt ist. Insofern wird dieser Antrag abgelehnt aber nur, weil es bereits geregelt ist.

Auch Kurt Boesch findet die Stossrichtung gut. Er weist aber darauf hin, dass die Regelung in der Personalverordnung existiert, zwar mit kleiner Abweichung. Im Antrag steht, dass ein bezahlter Studienurlaub gewährt wird, in der Verordnung wird geregelt, dass der Studienurlaub bezahlt werden kann. Dies hängt davon ab, ob er im Interesse der Kirchgemeinde liegt oder nicht. Es wird in jedem einzelnen Fall beurteilt, ob die Kosten nicht, teilweise oder ganz übernommen werden. Mit dem Antrag zu Abs. 3 wird die Regelung in der Personalverordnung verunmöglicht. Das wäre schade und nähme den Kirchgemeinden die Freiheit zu entscheiden, wofür der Studienurlaub gut sei. Kurt Boesch schlägt vor, den vorgeschlagenen Abs. 3 nicht einzufügen, sondern die Regelung der Personalverordnung so zu belassen. Unter Abs. 4 finden sich typische Bestimmungen, welche in eine Verordnung gehören. Es würde genügen, wenn es heisst, der Synodalrat regle das Nähere. Es ist unbestritten, dass die Möglichkeit besteht, einen Bildungsvertrag zu machen, das wird in der Praxis bereits so umgesetzt. Aber dies sind eindeutig Ausführungsbestimmungen, welche nicht in die Verordnung gehören.

Daniel Schlup unterstützt den Antrag der Religiös-Sozialen Fraktion, weil er der Meinung ist, dass die Manifestation der Gleichstellung aller Angestellten gelten muss. Die Kann-Formulierung fordert in der Verordnung eine Ausführung, wie die Umsetzung genau aussieht. Für ihn ist dies eine schlüssige Sache mit der Verordnung, welche er gut unterstützen kann.

Der Antrag zu § 50 Abs. 3 von Beatrice Barnikol wird mit 17 Ja- zu 34 Neinstimmen abgelehnt.

Der Antrag zu § 50 Abs. 4 wird von der Religiös-Sozialen Fraktion zurückgezogen.

### **§ 55 Dienstwohnungen**

Thomas Steiner, als direkt Betroffener, der in einer Dienstwohnung lebt und die Herausforderungen dazu kennt, ist der Meinung, dass diese Regelung das schweizerische Mietrecht unterläuft. Deshalb stellt er die Anfrage, ob § 55 Abs. 4 dazu führen kann, dass das eidgenössische Mietrecht unterlaufen wird.

Betroffen von dieser Bestimmung sind vorwiegend Pfarrpersonen und allenfalls Sigristinnen und Sigristen. Bei den Pfarrpersonen besteht im Fall einer ordentlichen Kündigung kein Problem, da die Kündigungsfrist 6 Monate beträgt und damit grosszügiger als die ordentliche mietrechtliche Bestimmung ist.

Der Antragsteller hat jedoch insofern Recht als eine Klarstellung in den Fällen der fristlosen Kündigung und wie genannt allenfalls bei Sigristenwohnungen in den ersten 3 Dienstjahren angebracht ist. Hier wäre eine explizite Regelung im Gesetz möglich und aus Vollständigkeitsgründen auch sinnvoll erklärt Lilian Bachmann

Der Synodalrat beantragt daher, im Hinblick auf die 2. Lesung eine entsprechende zusätzliche Gesetzesbestimmung in einem Absatz 4 zu formulieren und der Synode vorzulegen.

### **§ 67 Ziele, Inhalt und Bedeutung (Mitarbeitergespräch)**

Der Synodalrat opponiert dem Kommissionsantrag zu Abs. 2 nicht.

In der vorberatenden Kommission wurde bei § 67 Abs. 2 diskutiert, ob ein Mitarbeitergespräch immer und ausschliesslich von einer Person oder von mehreren Personen durchgeführt werden kann, sagt Anita Furrer. Das Mitarbeitergespräch ist eine Standortbestimmung zwischen der vorgesetzten Stelle und seiner Mitarbeiterin oder seinem Mitarbeiter. In der Regel ist die vorgesetzte Stelle eine Person. In gewissen Situationen oder bei einzelnen Funktionen, kann die vorgesetzte Stelle auch ein Gremium sein, wie der Kirchenvorstand oder ein Ausschuss. Somit ist man in der Kommission zur Einsicht gekommen, dass es auch möglich sein muss, dass ein Gremium das Gespräch durchführen kann. Darum wird vorgeschlagen den § 67 Abs. 2 mit dem Begriff „Stelle“ zu ergänzen.

Lilian Bachmann sagt, dass der Synodalrat den Antrag unterstützt und verzichtet dabei auf ein Votum.

Die Fraktion Land unterstützt auch den Vorschlag der Kommission, meldet Peter

Rüdin.

Synodepräsident Fritz Bösiger hält fest, dass der Antrag der Kommission so übernommen wird.

### **§ 70 Krankentaggeldversicherung**

Der Synodalrat unterstützt den Antrag der Kommission.

Die Fraktion Land unterstützt ebenfalls den Vorschlag der Kommission, sagt Peter Rüdin.

Martin Schelker erläutert die Überlegungen der Kommission. Die Karenzfrist ist die Zeit von Beginn der Krankheit, bis dann die Versicherung zahlt. Je länger diese Frist dauert, desto günstiger wird die Versicherungsprämie. Mit dieser Regelung kann die Kirchgemeinde selber bestimmen, welche Versicherung sie abschliessen will, wenn es hier maximal 60 Tage heisst. Die Kirchgemeinden müssen aber zwingend eine Versicherung abschliessen.

Lilian Bachmann sagt, dass der Synodalrat den Antrag der Kommission unterstützt. Die von der Kommission ergänzte Formulierung mit «maximal» ist aus finanziellen Überlegungen durchaus sinnvoll. Je kürzer die Karenzfrist desto höher ist die Prämie. Mit dem Einfügen von «maximal» wird eine Kann-Vorschrift vorgesehen, die den Kirchgemeinden Flexibilität einräumt. Dies ist im Sinne der Kirchgemeinden und von ihnen hergedacht.

Der Synodalrat unterstützt daher den Antrag der Kommission.

Der Synodepräsident kündigt an dieser Stelle die Mittagspause an. Es sind alle ins «Hello welcome» zum Essen eingeladen.

Nach der Mittagspause wird erneut ein Appell durchgeführt. Entschuldigt sind:

Burgherr Ruth  
Gübeli Thomas  
Junker Jürg

Ledermann Hans  
Liechti Robert

Rohner Corinne  
Wermelinger Jürg

Anwesend sind 53 Synodale, die Synode bleibt damit beschlussfähig.

### **§73 Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses von Pfarrern und Pfarrerinnen**

Axel Achermann sagt, als die vorberatende Kommission tagte, sei der Antrag zur Volkswahl der Pfarrpersonen nicht in dieser Form vorgelegen. Zu dieser Zeit wollte man noch eine ganze Reihe Paragraphen anpassen und einbringen. Es gab eine ausführliche Diskussion über den damals vorliegenden Antrag zur Ergänzung des § 5 und des § 18 sowie einen neuen § 21. Dieser Antrag wurde als Gesamtes mehrheitlich abgelehnt. Die Wahl und Abwahl, sowie vor allem die Wiederwahl im Sinne einer Einheit des Ganzen, waren aus Sicht der Mehrheit nicht verfassungskonform. In einer weiteren Sitzung wurde eine weitere Variante des Antrags des Pfarrkapitels

zur Volkswahl vorgestellt. Mit dem Hinweis, dass dieser noch nicht definitiv sei. Somit wurde in der Kommission auf eine weitere Diskussion dazu verzichtet und auf die Bearbeitung dieses Antrages in den Fraktionssitzungen und an der ausserordentlichen Synode verwiesen. Nun sind heute die Synodalen aufgerufen, eine gute Lösung zu finden.

Die Antragstellerin Lili Hochuli sagt, dass das Pfarrkapitel eine Arbeitsgruppe eingesetzt hat, um Vorschläge für die Beibehaltung der Volkswahl von Pfarrpersonen zu prüfen. Lilli Hochuli ist Mitglied dieser Arbeitsgruppe des Pfarrkapitels. Einer der Vorschläge hat sich am „St. Galler Modell“ orientiert und wurde vom Juristen Dr. Ulrich Friederich am 22.02.2018 rechtlich beurteilt. Ihr Antrag stellt darauf ab und ist verfassungskonform. Aufgrund des engen zeitlichen Fahrplans ist der Antrag für die 1. Lesung knapp und pragmatisch ausformuliert. Er hat eine für alle Beteiligten gute und faire Lösung im Blick. Insbesondere sollen die Stimmberechtigten der Kirchgemeinden wie bis anhin bei Wahlen und Entlassungen mitentscheiden können. Aufgrund der Vernehmlassungen wurde der neue § 73 geschaffen. Der Antrag von Lilli Hochuli bezieht sich auf die Absätze 2 und 3 und lautet wie folgt:

Abs. 2: Die Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen werden durch die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde gewählt. Die Kirchgemeindeversammlung wählt sie auf unbestimmte Zeit. Die leitende Behörde vereinbart vorgängig das bei Stellenantritt gültige Arbeitspensum in Prozenten.

Abs. 3: Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen können innerhalb von 30 Tagen verlangen, dass die Kündigung der Kirchgemeindeversammlung vorgelegt wird.

Lilli Hochuli begründet diesen Antrag wie folgt: Die beantragten Änderungen stützen sich auf § 50 Abs. 3 der geltenden Kirchenverfassung: „Das kirchliche Gesetz kann bei ordinierten oder beauftragten Mitarbeitenden der Kirchgemeinde die Zuständigkeit für Wahlen und Entlassungen den Stimmberechtigten übertragen.“

Bei jeder Pfarrwahl wird die inhaltliche und theologische Ausrichtung der Kirchgemeinde für die nächsten Jahre mitbestimmt. Wird sie eher evangelikal, liberal, reformatorisch, politisch, spirituell, seelsorgerlich, feministisch oder volkstümlich ausgerichtet sein. Die Gemeindemitglieder werden das hören müssen. Darum ist die Pfarrwahl Sache der ganzen Gemeinde und kann nicht an die Kirchenpflege oder den Kirchenvorstand delegiert werden. Nach reformatorischem Verständnis entscheidet die Kirchgemeinde über die Lehre. Diese Aufgabe und dieses Recht können nur operativ an eine Behörde delegiert werden. Grundsätzlich muss in jedem Fall die Gemeinde zur Pfarrwahl das letzte Wort haben wie bei Budget, Jahresrechnung und Behördenwahlen. Daher ist es auch angezeigt, dass die Kirchgemeindeversammlung bei einer Kündigung mitentscheidet und damit Verantwortung übernimmt. Aufgrund des Datenschutzes und aus persönlichkeitsrechtlichen Gründen soll dies mit dem Einverständnis der Pfarrperson erfolgen.

Sofern den Stimmberechtigten die Zuständigkeit für Wahlen und Entlassungen abgesprochen wird, wäre nicht verwunderlich, wenn das Referendum gegen das Personalgesetz ergriffen würde. Lilli Hochuli hat Stimmberechtigte in meiner Kirchgemeinde gefragt, ob sie auf ihr Mitspracherecht bei Pfarrwahlen und Entlassungen

verzichten möchten. Niemand hat dies befürwortet. Und sie kann auch nicht nachvollziehen, warum ohne Not eine demokratische Errungenschaft der Reformation aufgegeben werden soll.

Lilian Bachmann sagt, dass die Pfarrwahl einige Gemüter erhitzt hat und es ist jetzt gut und an der Zeit, dass die Diskussion hier und heute an der Synode, endlich auch geführt werden kann. Der Synodalrat möchte sich an dieser Stelle nicht wiederholen, dennoch erlaubt sie sich ein paar Bemerkungen zu dem vorliegenden Vorschlag des Synodalrates betreffend Pfarranstellungs- und entlassungsverfahren.

Unstreitig kann man in diesem Punkt verschiedene Meinungen vertreten. Ein konstruktiver Dialog und eine konstruktive Auseinandersetzung mit diesem Thema sind gefragt.

Wie bereits einleitend gesagt wurde, ist Ziel dieser Gesetzesvorlage ein faires und einheitlich anwendbares Personalrecht für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Mit der Aufhebung des Beamtenstatus für Pfarrpersonen und der Schaffung einheitlich geltender unbefristeter öffentlich-rechtlicher Anstellungsverhältnisse, stellt die neue und seit 1.1.2017 geltende Kirchenverfassung die Pfarrpersonen rein personalrechtlich gesehen allen anderen Mitarbeitenden der Kirche gleich. Dabei stellt das Personalgesetz jedoch durch berufsspezifische Bestimmungen sicher, dass Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin sinnorientiert und verantwortungsbewusst ihre Tätigkeit und ihren Beruf ausüben können. Hinsichtlich der Anstellungsverfahren erübrigen sich nunmehr jedoch mit der Aufhebung des Beamtenstatus die bisher erforderlichen periodisch alle 6 Jahre stattfindenden Bestätigungswahlen durch die Stimmberechtigten. Das braucht es heute nicht mehr!

Beim Anstellungs- und Entlassungsverfahren liess sich der Synodalrat daher davon leiten, dass das Verfahren so gestaltet sein soll, dass es für alle Mitarbeitenden gleich angewendet wird. Sinnvoll erachtet der Synodalrat dabei insbesondere, dass das anstellende und entlassende Gremium identisch ist. Ziel ist und bleibt es dabei, für die Pfarrstelle, die am besten qualifizierte Person zu finden.

Der Kirchenvorstand bzw. die Kirchenpflege als betreffendes Gremium ist dabei nicht etwa eine aussenstehende oder gar übergeordnete Instanz, sondern eine von der Kirchengemeinde demokratisch gewählte und legitimierte Vertretung. Mit der vom Synodalrat vorgeschlagenen Lösung ergeben sich denn auch einige Vorteile: so kann u.a. ein langwieriger, komplizierter Anstellungsprozess bei Wahlen sachgerecht verkürzt werden und längere Vakanzen werden damit vermieden und Flexibilität gewährleistet.

Weiter bietet das Personalgesetz insbesondere beim Entlassungsverfahren einen besseren Schutz für die betroffene Pfarrperson, werden so die Entlassungsgründe nicht öffentlich diskutiert, was rechtlich heikel ist und bleibt. Dies hat letztlich auch das bei Rechtsanwalt Dr. Ueli Friederich eingeholte Rechtsgutachten bestätigt. Mit der vom Synodalrat vorgeschlagenen Lösung wird ausserdem nicht nur die betroffene Pfarrperson geschützt, sondern nachhaltig auch die Kirchengemeinde und das dortige Kirchengemeindeleben. Die vorgeschlagene Lösung stellt daher eine faire und juristisch tragbare Lösung bereit.

Insgesamt hat das Personalgesetz und damit auch die hier zu diskutierende Bestimmung für alle Mitarbeitenden faire und zeitgemässe Anstellungsbedingungen zu

bieten. Dies umfasst auch den Rechtsschutz der kirchlichen Mitarbeitenden wie auch deren Sicherheit. Dies haben heutzutage personalrechtliche Erlasse zu gewährleisten. Und dies gewährleistet auch der Vorschlag des Synodalarates.

Schliesslich bleibt noch zu erwähnen, dass sich im Vernehmlassungsverfahren eine deutliche Mehrheit für die vorgeschlagene Lösung des Synodalarates ausgesprochen hat. Die vom Pfarrkapitel vorgetragene Bedenken und Anliegen wurden in dem neuen § 73 Abs. 2 PG aufgenommen. Gemäss dieser Bestimmung muss die Kirchgemeinde in geeigneter Form (z.B. Pfarrwahlkommission) ins Auswahlverfahren einbezogen werden. Die Kirchgemeinden sind in der Ausgestaltung dabei frei. Damit ist eine Mitsprache von Personen, die nicht dem Kirchenvorstand angehören, gewährleistet.

Aus all diesen Gründen ist der Synodalrat nach wie vor der Auffassung, dass das im Entwurf vorgeschlagene Anstellungs- und Entlassungsverfahren für Pfarrpersonen eine faire, gute und auch in Konfliktsituationen rechtlich funktionierende Lösung darstellt. Dies hilft letztlich auch, eine faire, chancengleiche und auch gute Kultur in der Organisation Kirche zu gewährleisten.

Insbesondere bittet Lilian Bachmann, zu beachten, dass die vorliegende Bestimmung nichts damit zu tun hat, wie eine Pfarrerin oder ein Pfarrer ihren Beruf, ihre Aufgabe und wichtige Funktion ausübt und auch ausfüllt. Mit all dem hat das Personalgesetz nichts zu tun. Das Gesetz ist lediglich ein technisches Instrument, das Anstellungsbedingungen zu regeln hat. Nicht mehr und nicht weniger.

Zum Antrag von Lilli Hochuli ist anzumerken, dass dieser Antrag nicht vollständig und in sich widersprüchlich ist. So äussert er sich u.a. nicht zum Verhältnis zu dem vom Synodalrat vorgeschlagenen Abs. 2 des § 73. Eine Streichung wurde nicht beantragt und auf eine Folgebezeichnung verzichtet. Somit ist nicht klar, was hiermit geschehen soll nach Auffassung der Antragstellerin. Dementsprechend ist denn auch die Formulierung widersprüchlich und müsste – sofern denn diesem Antrag sinngemäss gefolgt werden sollte – im Hinblick auf die 2. Lesung überarbeitet werden.

Lilian Bachmann bemerkt zur Begründung von Lilli Hochuli, von einem Referendum zu sprechen und Stimmungen bei den Gemeindemitgliedern zu testen, scheint etwas verfrüht, auch wenn es legitim ist. Wenn sie hört, dass Kirchgemeindemitglieder darauf angesprochen wurden, ob sie denn bereits seien, darauf zu verzichten, eine Pfarrperson zu wählen, kann sie sagen, dass der Beamtenstatus abgeschafft wurde und es diese Wahl nicht mehr braucht. Von daher ist die Fragestellung etwas verfänglich und nicht repräsentativ. Man müsste transparent darstellen, dass das System geändert hat. Eine Tradition hat sich geändert und wie auch in der Mittagspause diskutiert wurde, es ist immer etwas in Bewegung, man geht mit der Zeit.

Daher beantragt der Synodalrat dem vorgeschlagenen Gesetzestext von § 73 zuzustimmen und opponiert dem Antrag Hochuli.

Hans Küher von der Fraktion Stadt verweist auf seine Ausführungen vom Vormittag, auf sein Votum zum Eintreten. Er fasst kurz zusammen: Für den Wunsch des Pfarrkapitels nach einer Wahl durch das Volk haben die Mitglieder der Fraktion vor dem Hintergrund der zitierten reformierten Tradition Sympathie. Demgegenüber scheint einer Mehrheit die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch die Stimmberechtig-

ten, bzw. eine vom Kirchenvorstand ausgesprochene Kündigung der Kirchgemeindeversammlung vorlegen zu lassen, wie es das Pfarrkapitel beantragt, problematisch. Vor der Begründung des Anstellungsverhältnisses müssen die Kirchgemeindeglieder ins Auswahlverfahren einbezogen werden. Die Betonung liegt hier, wie Lilian Bachmann zu Recht gesagt hat, auf Muss. Wie dies in § 73 Abs. 2 PG vorgesehen ist, ist dies sicher richtig. Ob das Resultat dieses Auswahlverfahrens mit Pfarrwahlkommission und Kirchenpflege tatsächlich noch von den Stimmberechtigten abgesegnet werden muss, wie dies das Pfarrkapitel beantragt, ist allenfalls nicht zwingend notwendig aber auch nicht von vornherein abzulehnen. Im Hinblick auf die zweite Lesung wäre es allenfalls wünschenswert, die Einbindung dieses Gremiums etwas expliziter zu beschreiben oder zu klären.

Zur Kündigung, wie der Synodalrat zu Recht festhält, ist der Kirchenvorstand eine demokratisch legitimierte Vertretung der Kirchgemeinde. Die Hürden für eine Kündigung wie sie in den § 21 und § 22 festgehalten sind, sind hoch. Weiter besteht ein gut ausgebautes Konfliktbewältigungs- Schlichtungs- und Rechtsmittelsystem. Auf den § 71 Abs. 3 des Personalgesetzes, der soeben genehmigt wurde, weist Hans Küher hin. Hier steht: Gibt die Amtsführung eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin Anlass zu Beanstandungen erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrates, einer vom Kirchenvorstand bestimmten Vertretung der Kirchgemeinde und dem Pfarrer oder der Pfarrerin. Aus einer Laune heraus wird man keine Kündigung aussprechen können.

Der Vorschlag des Pfarrkapitels, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer die Möglichkeit haben soll, eine vom Kirchenvorstand ausgesprochene Kündigung der Kirchgemeindeversammlung vorzulegen erscheint einer Mehrheit der Mitglieder der Fraktion Stadt nicht praktikabel und nicht sachgerecht.

Zusammenfassend, gemäss Bericht Friederich ist ein Auseinanderfallen von Anstellungs- und Kündigungsberechtigung nicht ausgeschlossen. Es spricht jedoch auch einiges dagegen ein solches Auseinanderfallen gesetzlich zu statuieren. Die Fraktion Stadt könnte sich eine Wahl des Gemeindepfarrers oder der Gemeindepfarrerin durch die Stimmberechtigten vorstellen. Die Kündigung durch die Stimmberechtigten, bzw. die Vorlegung einer Kündigung an einer Kirchgemeindeversammlung, möchte die Mehrheit der Mitglieder dieser Fraktion eher nicht. Für den Fall, dass nach Sicht der Synode Anstellung und Kündigung durch das gleiche Gremium erfolgen muss, sollte dies gemäss einer Mehrheit in der Fraktion nicht die Kirchgemeindeversammlung, sondern der Kirchenvorstand sein.

Thomas Flückiger sagt, dass sich die Fraktion Land intensiv mit diesem Artikel auseinandergesetzt hat. Sie sind sich einig, dass ein Antrag eine Verbesserung bringen muss, damit er sinnvoll ist. In der ganzen Diskussion in der Fraktion hat man keine Argumente gefunden, welche für diesen Antrag sprechen. Im Gegenteil, sollte dieser Antrag angenommen werden, macht es eine schwierige Ausnahmesituation noch schwieriger. Wenn eine Pfarrperson entlassen werden muss, ist das nichts, was einem Vorstand Freude bereitet. In Willisau war dies einmal der Fall und es war ein ganz schwieriges Thema, welches nicht noch mit einer Verkomplizierung eines Prozesses ausgebreitet werden soll.

Mit dem Abs. 3 sieht man keine Vorteile, im Gegenteil, das hätte nachteilige Auswirkungen. Die Sympathien, welche die Fraktion Stadt erwähnt hat, dass eine Volkswahl für einen Pfarrer oder eine Pfarrerin durchaus positiv ist und eine Legiti-

mation darstellen kann, sind verständlich. Aber man ist ebenfalls der Meinung, dass ein Gremium, welches eine Pfarrperson wählt, diese auch wieder entlassen kann. Die Fraktion Land spricht sich mehrheitlich für den bestehenden § 73 aus und lehnt den Antrag Hochuli mehrheitlich ab.

Daniel Schlup sagt, dass sich auch die Fraktion Agglomeration lange mit diesem Paragraphen auseinandergesetzt hat. Die Zustimmung und die Ablehnung zum Antrag Hochuli halten sich in etwa die Waage. Es werden sich einzelne Fraktionsmitglieder in der Detailberatung dazu äussern.

Die Religiös-Soziale Fraktion hat sich eingehend mit dem Thema um den § 73 befasst und lehnt diesen Antrag grossmehrheitlich ab, sagt Max Kläy.

Theologie ist bekanntlich keine exakte Wissenschaft: die Reformation hat viele Spuren hinterlassen. Je nach eigenen Zielsetzungen findet man für Vieles die passenden reformatorischen Traditionen. Trotzdem sollte man dem Thema mit etwas Logik und Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklung in den letzten 500 Jahren begegnen, sagt Max Kläy.

Die heutige Pfarrwahlpraxis ist weit weg von einer effektiven Volkswahl. Zu Luthers Zeiten wählten die Getreuen im Glauben den Pfarrer mit einer Präsenz von wohl gegen 100% und entliessen den Pfarrer, wenn nötig auch via Vollversammlung, wenn er ihnen nicht mehr passte. Heute sind es nur wenige Prozente der Mitglieder, die sich überhaupt um die Auswahl kümmern. Eine Auslese wird den Mitgliedern schon gar nicht vorgelegt.

Faktisch entscheidet schon heute der Kirchenvorstand mit oder ohne Pfarrwahlkommission wer dann schlussendlich in stiller Wahl "gewählt" wird. Wie man mit einem solchen Prozess die Schlussfolgerung ziehen kann, dass die Gemeindemitglieder, mindestens in ihrer Mehrheit und eben nicht nur der Kirchenvorstand, dem Pfarrer das Vertrauen schenken, damit ihm "neue Flügel verliehen werden, sich zu engagieren", ist Max Kläy schleierhaft.

Der Absatz dieses Paragraphen wird einstimmig von der Religiös-Sozialen Fraktion abgelehnt.

Mit dem Antrag von § 73 Abs. 3 des Pfarrkapitels würde die überwunden geglaubte kirchliche Vorherrschaft der Pfarrpersonen noch intensiver als heute fortgesetzt. Bestätigungswahlen, die bisher als wichtig erachtet wurden, schaffen die Pfarrer mit ihrem Antrag selber ab! Kündigungen wären kaum möglich, weil die Persönlichkeitsrechte, gemäss § 27 (Datenschutz) und § 60 (Schweigepflicht) die Pfarrschaft davor bewahrt, denn die Argumente für die Kündigung könnten vom Kirchenvorstand den Mitgliedern nicht verständlich und vollständig mitgeteilt werden.

Karl Däppen meldet sich zu Wort. Alle Synodalen haben das von ihm verfasste Referat zum Thema «Evangelisch-Reformiertes Kirchenverständnis» bekommen. Er hat dies vor der Kirchenpflege Kriens gehalten und ist dort auf begeisterte Zustimmung gestossen. Eigentlich hat er es für die heutige Synode verfasst, aber alle wissen, dass es bei der Volkswahl von Pfarrpersonen um ein zentrales, evangelisch-reformiertes Kirchenprinzip geht, das aus Sicht der gesamten Pfarrschaft des Kantons Luzern – dem Pfarrkapitel, nicht ohne theologische Argumentation einfach aufgegeben werden kann.

Weil die Argumentation der Pfarrrschaft im Vernehmlassungsverfahren nicht gehört oder nicht verstanden wurde, ist der Synodalrat mit der gesamten Pfarrrschaft in einen Konflikt getreten. Konflikte führen dazu, dass sich Parteilagen bilden und die einen für die Variante des Synodalrates und die anderen für die Variante der Pfarrpersonen sind. Die Synode ist jetzt gespalten. Nur schon dieses Wort gespalten löst in vielen Synodalen heftige Reaktionen aus, wie man an der Fraktionssitzung Agglomeration gesehen hat.

Karl Däppen hat erst da folgendes verstanden: Konflikte und ihre Lösung durch Kündigung ist das Thema, vor dem alle Angst haben, auch die Pfarrpersonen. Dann kommt dann die Presse und es wird unkontrollierbar. Hölle ist das. Darum ja keine Volkswahl mehr - die eine Reaktion. Der Schaden für eine Gemeinde ist riesig. Ja es gibt offenbar Pfarrpersonen, die bereit sind, eine Gemeinde zu schädigen. Das kann er sich nicht vorstellen, obwohl in vielen Köpfen genau diese Vorstellung entstanden ist, aber nicht umsonst! Da stehen Erfahrungen dahinter, die er sehr wohl kennt.

Darum hier folgende Informationen, die er aus Supervision, Coaching und Organisations-Entwicklung kennt, die aber notgedrungen eine Form von Belehrung ist: Es tut ihm leid, er kennt keine andere Form.

Konflikte sind nicht generell schädlich für eine Gemeinde, wie viele meinen und es so erlebt haben mit Pfarrpersonen! Auch nicht bei einer Kündigung, die vor die Kirchgemeindeversammlung gezogen wird. Die Frage ist, ob ein Konflikt fair und ganz wichtig zu Ende geführt wird. Im Personalgesetz geht es darum, dass Rahmenbedingungen herrschen, die eine faire Konfliktbewältigung vorsieht und bis zum Ende einfordern macht. Darum hier folgendes aus der Konfliktlehre:

Konflikte sind das normalste im Zusammenleben von Menschen. Konflikte sind das normalste auch in jeder Organisation. Konflikte sind immer unangenehm und angstmachend, führen aber, wenn sie bearbeitet werden, in aller Regel zu einer neuen und besseren Kooperation. Das geht aber nicht ohne eine Krise, die auch spalten kann. Konflikte sind lebensnotwendig für jede Organisation. Sie sorgen dafür, dass eine Organisation lernend bleibt, lebend ist und sich weiterentwickelt.

Um es nicht zu verharmlosen. Konflikte haben etwas Mörderisches an sich. Sie sind lebensgefährlich. Nicht umsonst haben alle davor Angst, auch der Sprecher selber. Konflikte können katastrophale Folgen haben, auch und gerade für die Kirche.

Die schädlichste Form von Konflikten ist jedoch der kalte Konflikt. Er schwelt und vergiftet das Klima und macht Betroffene krank. Er ist der Nährboden für Mobbing oder Rückzug. Die 6-jährige Amtsperiode ohne Trennungsmöglichkeit dazwischen bei Konflikten, die man bis jetzt lange, lange hatte, hat genau kalte Konflikte gefördert. Gehört mit der neuen Verfassung zum Glück definitiv der Vergangenheit an. Diese vergangenen kalten Konflikte spielen in all diesen Diskussionen jetzt wesentlich mit, weil sie nicht erledigt sind.

Das Zweitschlimmste ist, wenn hemmungslos gestritten wird und die andere Konfliktpartei schlecht gemacht wird. Hässlich was in sogenannten Rosenkriegen zum Beispiel bei Paaren abgeht. Das wissen alle, geschieht auch immer wieder in Organisationen, das ist die Horrorvorstellung von allen und könnte auch an einer Kirchgemeindeversammlung geschehen. Vor dem haben alle Angst, zu Recht. Auch die Pfarrpersonen. Auch das wurde in der Fraktion Agglomeration deutlich.

Aber ein korrektes Verfahren, wie es innerhalb des Personalgesetzes mit dem Antrag zu Volkswahlen vorgeschlagen wird, verhindert das. Dies möchte Karl Däppen aufzeigen.

Konflikte können sehr wohl fair ausgetragen werden, wobei es nicht ohne Vorwürfe geht. Konflikte sind dann beendet, wenn der gefällte Entscheid von den Betroffenen akzeptiert ist. Bei Trennungen, bei Kündigungen ist das manchmal nicht der Fall. Eine Kündigung kann nicht akzeptiert sein. Was dann? Oft geht es dann ans Gericht. Was aber wenn die Gemeinde es nicht akzeptieren kann? Darum ist es so wichtig, dass man neu öffentlich-rechtliche Anstellungen hat und die Stelle, die Behörde keine missbräuchlichen Kündigungen ausspricht.

Dann ist die Möglichkeit es vor die Kirchgemeinde Versammlung zu bringen doch kein Problem. Mit der Möglichkeit, dass die Pfarrperson verlangen kann, dass die Kündigung der Kirchgemeinde Versammlung vorgelegt werden muss, willigt sie ein, dass der Hergang und der Kündigungsrund öffentlich gemacht werden und von der Kirchgemeinde Versammlung gutgeheissen oder abgelehnt wird.

Als öffentliche Personen können die Pfarrpersonen sowieso nicht einfach dazu schweigen. Es muss auch der Gemeinde kommuniziert werden. Sinnvollerweise gehört das an die Gemeindeversammlung meist als Information mit Fragen, aber auch einmal als ausführlich begründeter Entscheid, zu dem die Kirchgemeinde Versammlung Stellung nimmt.

Wer ist Verlierer und was ist der Schaden, wenn es zu einer nicht akzeptierten Kündigung vor der Gemeinde Versammlung kommt? Die Pfarrperson? Das Gremium? Die Gemeinde? Wenn die Gemeinde entscheidet, ist sie nie die Verliererin. Sie hat entschieden, wo und mit wem sie als Gemeinde weiter gehen will und mit wem nicht mehr. Sie entscheidet, was fairer, sinnvoller und eher im Sinne des Evangeliums ist. Sie entscheidet, wo und mit wem sie die Zukunft sieht. So funktioniert die Kirche so funktioniert Gemeinde. Das wühlt auf – macht jeder Konflikt für eine Zeitlang - aber eine solche Kirche ist auf Kurs, sie lebt und überwindet eine geschehene Spaltung.

Die Meinung, dass durch eine Kündigung ein Konflikt einfach beendet sei, stimmt leider nicht. Wie in diesem Saal, die einen für, die andern gegen sind, da hat sich bereits eine Gemeinde gespalten und wenn eine Kündigung nicht akzeptiert ist und nicht die Gemeinde dann entscheidet, landet sie gerne beim grössten Schaden: Einem schwelenden kalten Konflikt, dem Karl Däppen nach Möglichkeit aus dem Wege geht. Das kann mit der Möglichkeit es der Gemeinde vorzulegen, verhindert werden. Stossend findet er auch, dass das nur die Pfarrperson machen kann. Aber vielleicht ist das ja auch gut so und niemand wird davon Gebrauch machen müssen und eine Kündigung akzeptieren können. Denn als Pfarrperson dies durchzustehen, ist heftig und das geht nur als Jesuaner. Denn lustig ist das weiss Gott nicht.

Man steht vor folgenden Fragen. Was für eine Kirche sind wir? Was für eine Kirche brauchen wir um zukunftsfähig zu sein?

Für Karl Däppen ist das klar: Eine lebendige, konfliktfähige Kirche, die Konflikte fair zu Ende führt und in der die Mitglieder grundsätzlich Beteiligte sind in einer lern-

den Organisation. Dazu gehört die Volkswahl von Pfarrpersonen, auch wenn das einmal unangenehm sein kann.

Ursula Stämmer-Horst sagt, dass man mit unterschiedlichen Haltungen in diesem Saal sitzt. Das gibt es immer wieder. Das kann dann einen Streit oder einen Konflikt geben. Im Moment spürt sie noch nicht viel davon. Aber man kann die Haltungen gegenseitig respektieren. Der Synodalrat findet den § 73 vertretbar und diese Wahlen nicht mehr notwendig. Man muss daran festhalten, dass sorgfältig argumentiert wird. Ursula Stämmer-Horst kriegt ein reformiertes Bauchgrummeln, wenn die Reformation, die Frage nach dem damaligen Willen und was bis heute weitergetragen wird, vorangestellt wird. Für die Synodalratspräsidentin gibt es drei wichtige Punkte aus der Reformation, von denen die Welt profitiert hat, insbesondere in der Schweiz. Einer ist die Führung von unten, wie es Max Kläy vorhin ausgeführt hat. Vor 200 Jahren haben in der Stadt Luzern die Patrizier gewählt, die Hintersässer hatten nichts zu sagen. Das hat sich dann aber entwickelt, bis heute in die Basisdemokratie. Es ist die Gleichstellung von Mann und Frau. Die erste Pfarrerin wurde 1930 im Waadtland und dann die zweite 1931 im Bündnerland gewählt. Also erst seit 1930 gilt die Gleichstellung der Pfarrpersonen. Der dritte Punkt ist die Transparenz bei den Finanzen. Dies sind drei wichtige Sachen, die aus der Reformation kommen und heute noch Wert haben.

Mit dem Hinweis auf eine sorgfältige Argumentation meint Ursula Stämmer-Horst auch, dass gerne die Geschichte der Reformation, wie auch die Interpretation der Bibel im eigenen Sinne ausgelegt wird. Sie fragt, wer von den Anwesenden wisse, wer 1827 in Luzern den ersten Pfarrer gewählt habe. Das war der Regierungsrat. Erst als eine Kirchgemeinde entstehen konnte, ging dieses Recht auf die Gemeinde über. Aber die Krienser, die damals zur Kirchgemeinde Luzern gehörten, durften noch nicht mitwählen. Es ist immer alles relativ. Darum ist es wichtig zu schauen, wo man heute steht und welche Verhältnisse heute herrschen. Wenn man bedenkt, dass Lehrer früher ganz kleine Gehälter hatten und darauf angewiesen waren, dass die Kinder am Morgen noch ein Stück Holz für den Ofen mitbrachten, dann will heute diese Verhältnisse auch niemand mehr.

Zum Argument, dass es die Volkswahl bei den Reformierten schon immer gab, muss Ursula Stämmer-Horst ein wenig schmunzeln. Natürlich war die Kirche bei der Einführung des Frauenstimmrechts schneller, aber die Volkswahl, das war ganz lange eine Männerwahl.

Norbert Schmassmann, äussert sich zum Zeitungsartikel, welcher am Samstag, 10. März in der Luzerner Zeitung erschienen ist. Die Luzerner Zeitung kam auf ihn zu, er hat diese Öffentlichkeit nicht gesucht. Er hat zu diesem Artikel keine Rückmeldungen aus kirchlichen Kreisen bekommen, jedoch aus Kreisen ausserhalb der reformierten Kirche.

Er fragt, ob Karl Däppen wirklich im Namen der gesamten Pfarerschaft spricht. Norbert Schmassmann hat andere Signale gehört und denkt es sei ein wenig vollmundig, wenn Karl Däppen für die gesamte Pfarerschaft spricht. Die Ausführungen und Belehrungen zum Thema Konfliktmanagement sind in diesem Rahmen überflüssig. Es geht an dieser Synode nicht um dieses Thema. Konfliktmanagement muss überall betrieben werden, wenn es zu Konfliktsituationen kommt. Das ist keine Besonderheit.

Die Hürden für eine Entlassung eines Mitarbeitenden in der Reformierten Kirche

werden hoch sein. Das steht ja auch im § 21 und sie werden nicht nur für die Pfarrpersonen hoch sein, sondern für alle Angestellten. Es wird wahrscheinlich in 99% der Fälle gar nie zu Situationen kommen, in denen eine Pfarrperson entlassen werden muss. Wenn es aber dann aber vorkommen sollte, sind es meistens unschöne Situationen und dann muss ein Weg gewählt werden, der begehbar ist, der praktikabel ist und juristisch auch standhält.

Wenn eine solche Situation eintritt, dann kommt das geflügelte Wort zur Anwendung «Lieber ein Ende mit Schrecken als ein Ende ohne Schrecken». Was heute zum Teil gefordert wird, wäre ein Verfahren, welches eher ein Schrecken ohne Ende wäre, nämlich öffentlich wirksam, medial aufgepumpt die schmutzige Wäsche zu waschen. Wenn dies in aller Öffentlichkeit geschieht, wären dies Verstösse gegen das Vertraulichkeitsprinzip und gegen die Schweigepflicht.

Viele Personen in diesem Saal sind der Meinung, dass dieser Antrag, wenn man ihn zu Ende denkt, vor allem mit der Kündigung von Pfarrpersonen letztlich nicht die erhoffte Wirkung entfalten wird, sondern eigentlich sehr viele Nachteile hat. Dann stellt Norbert Schmassmann noch eine letzte Frage, ob eine Kündigung immer von allen Parteien akzeptiert sein muss, bis man sie vollziehen könne. Dem würde er klar widersprechen. Selbstverständlich gibt es Situationen, in denen die Kündigung nicht von allen Parteien akzeptiert wird, mit dem muss man leben können. Man muss sowohl in der Kirchgemeinde als auch durch die betroffenen Pfarrpersonen einen Neuanfang machen können. Die Pfarrperson muss sich in einer solchen Situation vermutlich örtlich verändern und die Gemeinde verlassen. Die Kirche ist im Wandel, was der Begriff «ecclesia semper reformanda» meint, die Kirche erneuert sich immer. Auch die reformierte Kirche ist in den letzten 500 Jahren nicht stehen geblieben. In diesem Sinne wird Norbert Schmassmann alle diesbezüglichen Anträge ablehnen und im Sinne des Synodalrates seine Stimme abgeben.

Daniel Wiederkehr outet sich als ehemaliger Pfarrer und sagt, dass er Mühe hat, die Stimme seiner theologischen Kolleginnen und Kollegen zu verstehen. Ein gleiches Personalgesetz für alle Dienste in der Kirche, das scheint ihm ein unwahrscheinlich wichtiges und hohes Gut zu sein. Was vorhin als chancengleiche Kultur benannt wurde, ist mindestens so evangelisch und mindestens so reformatorisch wie das Volkswahlrecht der Pfarrer. Er sieht im Antrag Hochuli nur Standesinteressen der Pfarerschaft. Wie er von Kolleginnen und Kollegen aus der Pfarerschaft auf Homepages und Kirchzetteln gelesen hat, dass die Delegation der Wahl an den Kirchenvorstand quasi als einen «casus confessionis» zu machen versucht oder die Abschaffung der Demokratie wittert, das ist grobes Geschütz und nicht sachgerecht.

Und wenn Karl Däppen in seinem letzten Votum sagt, dass es nicht ganz Recht sei, dass andere Berufsgruppen von einer so privilegierten Situation profitieren könnten, dann ist das im Kern erkannt, woran Daniel Wiederkehr denkt, worum es wirklich geht. Er weiss nicht, woran es liegt, offenbar ist es ein Kulturwandel, in dem man drinsteckt und der irgendwie der Pfarerschaft enorm zusetzt. Von der Sache, vom Evangelium her muss man wirklich dem Antrag des Synodalrates folgen.

Auch Ulrich Walter hat sich in der Presse geäußert, dies als Co-Präsident des Pfarrkapitels. Er hat heute genau zugehört und es war ihm wichtig, dass man genau zuhört.

In der Pfarerschaft gibt es verschiedene Menschen mit verschiedenen Ansichten. Es

gibt Menschen, die mehr polarisieren und es gibt Menschen, die sind eher vermittelnd. Das gehört zu jeder Berufsgruppe, das ist gut und das regt Diskussionen an. Ulrich Walther findet es gut, dass darüber diskutiert wird, wie die Pfarrpersonen mit dem Volk verbunden sind. Er hat heute auch einiges über die Vorherrschaft der Pfarrer gehört. Er empfindet dies nicht mehr so, diese Vorherrschaft gibt es schon lange nicht mehr. Es gibt schon lange keinen Pfarrer, Lehrer oder Dorf Arzt mehr, der alles bestimmt, das zeigen auch pastoral-theologische Studien. Er hört hier auch ganz viele alte Bilder. Der Pfarrberuf ist im Wandel, das ist bekannt. Ulrich Walther erinnert an das Grundsatzpapier des Pfarrkapitels vom 18. Oktober 2017, darin steht der Satz, «Wir haben die Abschaffung des Beamtenstatus zur Kenntnis genommen.» Es steht nicht zur Diskussion, dies rückgängig machen zu wollen. Der Begriff Amt hat einmal mit dem Beamtenstatus zu tun, ist aber auch etwas Theologisches. Da wird nicht immer die gleiche Sprache gesprochen. Das Grundsatzpapier beginnt mit wohlwollenden Sätzen zu dieser Personalordnung. Das Pfarrkapitel hat dies grundsätzlich nie abgelehnt. Die Vorlage eines Personalgesetzes, welches grundlegende Dinge bezüglich eines Anstellungsverhältnisses regelt und der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden gerecht wird, das wird von der Pfarrrschaft anerkannt. Ebenso die Idee einer gerechten, aktiven, sozialen Regelung des Anstellungsverhältnisses für alle Mitarbeitenden. Das steht im Papier, welches das Pfarrkapitel beschlossen hat. Er möchte hier auch anerkennen, dass die erste Reaktion des Synodalrates auf das Anliegen des Pfarrkapitels zu § 73 war, «Aha, okay, da muss man hinschauen.» Darauf gab es ein gewisses Entgegenkommen vom Synodalarat, aber die Pfarrpersonen wollten es gerne etwas präziser formuliert haben. Die Pfarrwahl, das Auswahlverfahren, die Partizipation in der Gemeinde, das muss präziser formuliert werden. Heute ist man genau in dieser Diskussion. Auch der Pfarrrschaft ist bewusst, dass dieser 3. Absatz schwierig ist. An diesem Absatz wird sich sehr viel entzünden. Ulrich Walther findet es gut, dass es Fraktionen und Synodale gibt, welche es gar nicht so schlecht finden, dass die Gemeinden ein Mitbestimmungsrecht haben. Daher wäre er sehr froh, wenn man nicht immer sagen würde was richtig oder falsch ist, sondern dass man sich nochmals auf den Weg macht. Vielleicht geht das, vielleicht auch nicht. Er ist immer noch der Überzeugung, dass links und rechts irgendwann zusammenpassen, wenn nochmals ein Gespräch geführt wird. Ulrich Walther betont, dass das Pfarrkapitel das Rechtsguthaben von Ulrich Friederich selber bezahlt hat. Sie haben das gemacht, weil es ihnen wichtig war! Es ging nicht um Pfründe und sie haben nicht verschleiert, was in dem Rechtsgutachten stand, was vielleicht gegen die Pfarrpersonen spricht. Sie sind mit diesem Gutachten offen umgegangen. Das Gutachten kam jedoch so spät, dass kaum Zeit blieb einen vollständigen Vorschlag auszuarbeiten.

Werner Hoffmann hat das Wort. Das Personalgesetz fusst auf der Verfassung und aufgrund dieser Verfassung hat der Synodalarat das vorliegende Personalgesetz zusammen mit der vorberatenden Kommission ausgearbeitet. Wenn man auf den Kern des Personalgesetzes eingeht, kann man sagen, dass man an dieser Synode das erste Mal in der Geschichte der Ev. Ref. Landeskirche die Gelegenheit hat, ein einheitliches Personalrecht zu schaffen, welches für sämtliche Mitarbeitende gilt. Es beinhaltet öffentlich-rechtliche, unbefristete Anstellungen. Der bisherige Beamtenstatus und Sonderrechte für eine privilegierte Mitarbeiterklasse entfallen, was auch

nicht mehr zeitgemäss und auch nicht im Sinne eines reformierten Verständnisses ist.

Werner Hoffmann bittet seine Kolleginnen und Kollegen, die Chance auf ein neues, zeitgemässes Personalgesetz zu ergreifen. Er beantragt Zustimmung zu § 73 im Sinne des Synodalarates und der vorberatenden Kommission.

Urs Thumm sagt, dass bereits vor der Vernehmlassung der Kirchenvorstand Luzern eine Mitwirkungsmöglichkeit der Mitglieder verlangte und die gleiche Forderung in der Vernehmlassung zum Personalgesetz gestellt hat. Dies aus gutem Grund, denn die, welche nun ein wenig in Zeitnot geraten sind, die müssen zur Kenntnis nehmen, dass Gesetzgebungsprozesse eine Eigendynamik haben. Sie fangen irgendwann an, laufen weiter und kommen dann zu einem Ende. Heute ist man am Ende dieses Prozesses und nicht am Anfang. Urs Thumm hat das Gefühl, dass dies noch nicht allen ganz klar ist. Heute wird entschieden, was akzeptiert wird. Man muss sich sehr früh, eben schon in der Vernehmlassung mit dem Thema befassen. Er sieht beim Antrag Hochuli bereits ein formales Problem. In diesem Antrag ist von einer Wahl die Rede. In § 11 ist ebenfalls von einer Wahl die Rede. Welche Wahl ist nun welche Wahl? Mit seiner Erfahrung in vielen Gesetzgebungsprozessen warnt er davor, Mehrdeutungen eines gleichen Begriffs im selben Gesetz zu haben. Dies führt zu Verdross, beziehungsweise zu hohen Einnahmen der Rechtsanwälte, welche die Probleme dann lösen müssen.

Urs Thumm hat noch ein weiteres, wichtiges Anliegen. Die Anstellung einer Pfarrerin, eines Pfarrers oder überhaupt allen Angestellten, soll nur zwischen der Exekutiven dieser Einrichtung und des Angestellten gemacht werden. Dies kann keine Kirchgemeindeversammlung machen, das gäbe relativ grosse, rechtliche Probleme mit der Gültigkeit der vertraglichen Vereinbarungen. So wie der Antrag formuliert ist, könnte ihm Urs Thumm rein formal schon nicht zustimmen. Zudem müsste er inhaltlich noch überarbeitet werden. Wenn die Rede davon ist, vor dem Stellenantritt das Arbeitspensum festzulegen, dann ist das für ihn zu kurz gedacht. Es geht bei einem Vertrag nicht nur um das Arbeitspensum, sondern um den Lohn, eine Dienstwohnung, die Residenzpflicht oder weitere Abmachungen, die in einem solchen Vertrag stehen müssen. Er sieht nur die eine Möglichkeit, dass ein Vertrag zuerst zwischen der Exekutive und dem gewählten Kandidaten oder der Kandidatin festgelegt werden muss. Dann kann man das noch abhängig machen von einer Zustimmung einer Mitgliederversammlung. Das wäre für ihn eine Möglichkeit, welche schon in Abs. 2 dieses Artikels festgelegt wird. Dort steht, dass es möglich ist, die Kirchgemeinde in geeigneter Weise ins Auswahlverfahren einzubeziehen. Der Synodalrat gibt an dieser Stelle explizit die Kompetenz den Behörden, also den Kirchgemeinden. Wie diese das regeln wollen, ist ihnen überlassen. Dies ist eben einer der Punkte, in dem einer gewissen Autonomie stattgegeben wird. Man kann sich natürlich darüber streiten, ob dies gut ist oder nicht. Urs Thumm sagt, er könne damit gut leben. Er kann auch im Namen der Kirchgemeinde Luzern sagen, dass diese das auch umsetzen wird, so wie es in der Vorlage steht. Darin besteht kein Zweifel. Wie diese Umsetzung genau aussieht, weiss er noch nicht, zuerst muss man ja das Gesetz kennen, welches dann definitiv erscheinen wird.

Urs Thumm empfiehlt den Synodalen mindestens den Abs. 2 des Antrages von Lilli Hochuli abzulehnen. Dieser Absatz hat ein grosses Problempotenzial was die Abläufe betrifft. Nur schon die Frage nach dem Inhalt dieser Kündigung, welche an der

Gemeindeversammlung aufgelegt werden. Sind dies alle Details? Dies wäre eine ganz heisse Geschichte. Er als Kirchenvorstand würde die rechtlichen Konsequenzen tragen, wenn dort ein Fehler passieren würde. Von daher ist der Abs. 2 im Antrag Hochuli kein akzeptabler Vorschlag und er bittet die Synodalen, beim Antrag des Synodalrates zu bleiben.

Eric Bartsch möchte sich auch gerne outen, als Vertreter vom Kirchenvolk. Er ist weder im Kirchenvorstand, noch ist er Personalverantwortlicher, noch ist er Pfarrer. Er sagt ganz ehrlich, dass er sich sehr unvoreingenommen mit dem Personalgesetz befasst hat. Er findet das Thema unheimlich spannend und hat viel dabei gelernt. Er hat mit seinem Pfarrer die Diskussion gesucht und geschaut, wo man da eigentlich steht. Als Vertreter vom Kirchenvolk möchte er grundsätzlich sagen, er vertraut seinem Kirchenvorstand. Es gibt ganz viele Sachen, die er persönlich gar nicht wissen kann. Er sieht da nicht dahinter und vertraut den Vertretern, welche sich damit intensiv beschäftigen. Genauso vertraut er der Schulleitung seiner Kinder, dass der richtige Lehrer hingestellt wird. Er kann das ebenso wenig auswählen, welchen Lehrer seine Kinder haben, bei dem sie jeden Tag sechs Stunden verbringen.

Zwei, drei Sachen, welche für ihn als Laien wichtig sind: Was heisst eigentlich Reformation? Wenn die Rede von der reformatorischen Tradition ist, dann beisst sich das für ihn ein wenig. Er hatte bisher immer das Gefühl, dass Reformation permanentes, kritisches Hinterfragen heisst. Stimmt das für mich? Skeptisch nachzuschauen, ob etwas noch hinhaut. Ist das für mich richtig?

Als zweites stellte er sich die Frage, was denn in der Reformation der Vorteil war, dass die Leute den Pfarrer wählen konnten. Nämlich, dass nicht mehr irgendein Bischof willkürlich einen Pfarrer eingesetzt und wenn er ihm nicht gepasst hat, hat er den wieder abberufen. Die Kirchgemeinde hatte da gar nichts dazu zu sagen. Sondern, dass Vertreter vom Volk das bestimmen können. Es kann auch eine Pfarrwahlkommission sein, auch wenn man nicht persönlich dabei ist, ist die eigene Stimme da vertreten.

Und dann hat sich Eric Bartsch noch die Frage gestellt, wofür so ein Personalgesetz gut sei. Wofür braucht man das eigentlich? Meistens doch nur dann, wenn Feuer unter dem Dach ist. Alle wissen, wo kein Kläger, da kein Richter. Erst dann, wenn es richtig knallt und wenn sich Leute in einem ganz heissen Konflikt bewegen, dann, holt man das Gesetzbuch raus und schaut in welchem Paragraphen etwas dazu steht.

Wenn von einer Kündigung die Rede ist, heisst das schon mal, dass es keine Trennung in gegenseitigem Einvernehmen ist. Das heisst, dass eine Partei nicht damit einverstanden ist, deswegen wird eine Kündigung ausgesprochen. In diesem Fall ist der gesamte Konflikt schon gross. Er als Vertreter des Kirchenvolkes will die Details eines solchen Konfliktes gar nicht wissen. Eric Bartsch schenkt sein Vertrauen dem Vorstand der Kirchgemeinde, welcher eine sehr schwierige Entscheidung zu treffen hat. Deswegen wird er rein persönlich dem Entwurf des Synodalrates folgen.

David Van Welden beschäftigt die Diskussion um die Pfarrwahl. Er hat das Gefühl, dass unter einer Glasglocke diskutiert wird und nicht der Kontext wahrgenommen wird, in dem man steckt. Die Luzerner Landeskirche ist eine winzige, reformierte Diasporakirche. Einmal im schweizerischen Kontext und sowieso weltweit. Die Synodalratspräsidentin hat gesagt, dass sorgfältig argumentiert werden soll. Das vermisst er hier. Es wird immer wieder über den Beamtenstatus gesprochen aber die

Diskussion hat nichts mit dem Beamtenstatus zu tun. Er hat dies auch nie von seinen Pfarrkollegen gehört. Die meisten reformierten Kirchen auf dieser Welt sind nicht öffentlich-rechtlich anerkannt und haben nie einen Beamtenstatus gekannt, aber alle haben die Volkswahl der Pfarrpersonen. Diese Volkswahl ist etwas ganz Wesentliches im reformierten Selbstverständnis. Es ist David Van Welden und seinen Kollegen klar, dass gute, pragmatische Lösungen gefunden werden müssen, wenn es um den Pfarrer und den Vorstand geht. Die Diskussion, welche hier geführt wird, hört sich für ihn überheblich und weltfremd an.

Es gibt noch einen zweiten Kontext, der hier bisher noch nicht wahrgenommen wurde. Zukünftig wird es einen riesigen Personalmangel geben. Man diskutiert das Personalgesetz, aber das Personal wird in sehr naher Zukunft fehlen. Nicht einfach nur ein Pfarrmangel, sondern ein riesengrosser Pfarrmangel wird in der Schweiz herrschen. Aber auch Katechetinnen werden demnächst fehlen. Wenn man das vorliegende Personalgesetz nun anschaut, dann ist dies für eine Pfarrer-Kirche ausgerichtet. Es ist nicht zukunftsfruchtig und nicht vorbereitet auf die Mitglieder-Kirche, auf die freiwillige Kirche, welche bald Tatsache sein wird. Das alles vermisst David Van Welden in der ganzen Diskussion.

Carsten Görtzen beschäftigt sehr stark, das grosse Misstrauen der Pfarrrschaft gegenüber. Die kirchliche Vorherrschaft der Pfarrpersonen zu beenden und Standesinteressen der Pfarrpersonen endlich zu beenden, das ist Ausdruck eines riesigen grossen Misstrauens. Das versteht er nicht. Er kommt aus einer Teilkirchengemeinde, in der man gesagt hat, dass man die Volkswahl will. Er versteht die Welt nicht mehr, warum ein so grosses Misstrauen da ist. Der Antrag, welcher gestellt wurde und zudem niemand richtig Stellung genommen hat, geht um die Stärkung des Kirchenvolkes dem Pfarramt gegenüber. Das Kirchenvolk geht sonst verloren, die rückgängigen Mitgliederzahlen zeigen das. Der Antrag ist ein Versuch wieder Nähe zum Kirchenvolk herzustellen, sie einzubeziehen. Leider erinnert ihn die Kritik, welche kam, an die Zeiten des Klassenkampfes im 19. Jahrhundert.

Carsten Görtzen glaubt, die Pfarrpersonen sind im 21. Jahrhundert angekommen und erkennen die Probleme. Er hat den Kollegen Daniel Wiederkehr leider nie im Pfarrkapitel oder Pfarrkonvent gesehen, gerne hätte er mal mit ihm diskutiert. Die Frage, ob die Pfarrkollegen hinter Karl Däppen stehen, kann Carsten Görtzen nur bejahen. Er kennt die Personen im Pfarrkonvent und im Pfarrkapitel und sicherlich gibt es da auch Enthaltungen.

Marlene Odermatt sagt, es sind zwar Worte des Misstrauens geäussert worden, es sind aber mehr wertschätzende Voten des Vertrauens gesagt worden. Sie wünscht sich einen Vorschlag 2+ des Synodalrates. Diese Lösung würde die Möglichkeit bieten eine Wahl an einer Kirch- oder Teilkirchversammlung durchzuführen. Sie fragt, ob es möglich sei, dem Synodalrat einen Auftrag zu geben, für die nächste Lesung etwas vorzubereiten, das rechtlich standhält. Die Fraktion Stadt würde dies sehr begrüssen.

Grundsätzlich ist das natürlich möglich, sagt Lilian Bachmann. Sie glaubt aber, dass man in der Diskussion momentan ganz woanders steht. Zuerst muss geklärt werden, wie es weitergeht, was man mit dem ganzen Paket will. Was als Konflikt bezeichnet wird, ist für sie immer noch ein konstruktiver Dialog.

Lilian Bachmann äussert sich nochmals zu Abs. 2, der Wahl, die Anstellung. Karl

Däppen impliziert vermutlich dabei die Wahl bei der Anstellung und Abwahl bei der Entlassung. Das muss aber getrennt werden. Abs. 2 behandelt die Einstellung, Abs. 3 die Entlassung. Der Synodalrat argumentiert technisch, juristisch, gesetzgebungsmässig und unter diesem Gesichtspunkt macht es sehr viel Sinn, dass anstellendes und entlassendes Gremium, das Gleiche ist. Das hat gar nichts theologisches an sich, es geht wirklich darum, dass es juristisch Sinn macht, dass es zeitgemäss ist und in schweizerdeutscher Sprache gesprochen, «dass es verhebt!». Bei der Entlassung stimmt der Antrag juristisch nicht. Auch das Gutachten hat gezeigt, dass man damit ins Messer laufen würde und das will niemand. Warum sollen Konfliktherde gebaut werden, wenn jetzt die Gelegenheit für eine saubere Lösung besteht. Bei der Wahl kann man diskutieren, man kann Varianten vorschlagen. Doch nach wie vor ist der Synodalrat der Auffassung, dass es diese Wahl nicht braucht. Die Juristen verstehen unter dieser Wahl eine Anstellung.

Wichtig ist dem Synodalrat einfach, dass überhaupt keine Rede von Stand oder Herrschaft ist. Diese Termini sind im Synodalrat nie gefallen. Es geht um die Schaffung und Umsetzung eines zeitgemässen Gesetzes, wie es viele Organisationen und Institutionen haben. Das Wort Beamtenstatus ist heute zwar oft gefallen, aber daran sieht man auch, dass noch nicht ganz verstanden wurde, dass der Beamtenstatus die Wahl erforderlich gemacht hat. Lilian Hochuli hat gesagt, dass die Stimmberechtigten in den Kirchgemeinden über die Behördenwahl entscheidet. Es handelt sich aber in diesem Paragraphen nicht um Behördemitglieder sondern um Mitarbeitende. Und diese Mitarbeitenden müssen geschützt werden, das ist der Auftrag. Die Synode hat den Auftrag, die Mitarbeitenden zu schützen! Wenn Mitarbeitende entlassen werden, diese öffentlich zu exponieren, auch wenn sie damit einverstanden sind, das ist nicht zeitgemäss. Vor 500 Jahren war dies vielleicht so, aber heute bestimmt nicht mehr, sagt Lilian Bachmann.

Daniel Schlup wäre es sehr recht, wenn nicht ein Kompromissvorschlag aus dem Sack gezaubert würde. Sondern, dass allenfalls im Hinblick auf die 2. Lesung etwas überlegt wird. Es wäre unseriös, wenn man sich hier noch in eine Diskussion stürzen müsste.

Zu Carsten Görtzen möchte er noch sagen, dass es eben das Problem der Kommunikation ist, dass das was der Sender meint, noch lange nicht das ist, was der Empfänger begreift. Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung stehen manchmal auch in einer Diskrepanz.

Das ganze Thema hat Daniel Schlup persönlich sehr beschäftigt. Als plötzlich das Amtsverständnis der Pfarerschaft zur Diskussion stand, hat dies einige sehr interessante Gespräche zur Folge gehabt. Er möchte an dieser Stelle dem Pfarrkapitel für die offenen Informationen danken und für die Bemühungen um die Klärungen mit dem Bericht Friederich. Allerdings ist Daniel Schlup etwas erstaunt darüber, dass mit dem Bericht Friederich der Antrag nicht zurückgezogen wurde. Es scheint ihm, dass der Boden, auf dem der Antrag entstand, nicht stabil ist.

Irritierend findet er die Haltung der Pfarerschaft gegenüber den Vorständen. Es kommt eine Geringschätzung gegenüber der Exekutiven zum Ausdruck. Implizit im Antrag und Explizit gerade in verächtlicher Weise in Begleitkommentaren. Wie schon in der Verfassungsdiskussion, wurde wieder um Rhetorik bemüht, schon wieder mit dem Referendum gedroht und via Presse Druck gemacht, das ist schade. Synodegeschäfte müssen ausgemacht werden, aber man muss beim Ausmarchen darauf achten, dass der Bogen nicht überspannt wird und man dann auch in

der Öffentlichkeit in ein schiefes Licht gerückt wird. Das wäre einfach schade. Wer heute Kirchenvolk oder gar Gottesvolk ins Feld führt, ist gut beraten, sich die heute gegebene reale Sortierung und die Interessenlage der Kirchenmitglieder und der Bevölkerung insgesamt vor Augen zu halten. Auch die kirchlichen Non-user und die öffentliche Meinung müssen dringend interessieren. Heutzutage sind die meisten Kirchenmitglieder nicht praktizierend und kennen die Pfarrpersonen nur flüchtig oder nicht persönlich. Wie soll unter diesen Bedingungen eine faire Beurteilung der Leistung der Pfarrperson durch das Kirchenvolk möglich sein? In der heutigen Situation ist die Anwendung des Delegationsprinzips zwingendes Gebot. Die Kirchenvorstände sind die demokratisch legitimierte, ins Amt eingesetzte Instanz für die Führung der Kirchgemeinde und damit auch zuständig für die Anstellungen, die Führung und nötigenfalls auch für die Entlassung der Angestellten der Kirchgemeinde.

Die Vollwahl der Pfarrpersonen bringt im Anstellungsverhältnis keinen Mehrwert und bei einer Trennung nur Nachteile. Das vorgeschlagene Abwahlverfahren in Form einer Kirchgemeindeversammlung ist eine Stimmungsmache. Der Abstimmungskampf zwingt, die Probleme öffentlich zu machen. Rechtlich ist das problematisch, weil der Schutz, der in fragestellten Pfarrperson mit dem Recht der Stimmbürger auf fundierte Information kollidiert. Das Ansehen der Kirche leidet und nimmt Schaden.

Als Pfarrer wäre es Daniel Schlup unwohl ein arbeitsrechtliches Privileg und eine Arbeitsplatzsicherheit in Anspruch zu nehmen, welche die Menschen in seiner Gemeinde schon lange nicht mehr haben. Je ausgefeilter die theologischen und reformatorischen Begründungen der Pfarrschaft daherkommt, desto suspekter wird sich dies in den Ohren der nichtpraktizierenden Kirchenmitglieder – und das sind die meisten – anhören. Eine Ungleichbehandlung der Pfarrpersonen gegenüber der übrigen Angestellten wird vom Kirchenvolk als Beamtenstatus und als Sonderprivileg durch die Hintertüre verstanden werden. Einmal mehr wird die Kirche als rückständiger Verein dastehen. Mangelnde Glaubwürdigkeit ist ein wichtiger Austrittsgrund. Eigentlich ist die Forderung Volkswahl der Pfarrpersonen lediglich der Nebenschauplatz einer Folgeerscheinung der fundamentalen Frage nach der Gemeindeleitung, welche die Synodalen spätestens bei der Diskussion um die neue Gemeindeordnung wieder einholen wird. Unter dem Begriff partnerschaftliche oder gemeinsame Gemeindeleitung gibt es offensichtlich den Anspruch von Pfarrpersonen die alleinige Instanz in theologischen Fragen zu sein und in diesen Fragen lediglich dem Kirchenvolk und nicht dem Kirchenvorstand Rechenschaft zu schulden. Gleichzeitig wird die Pfarrperson zum alleinigen Träger der theologischen Ausrichtung der Kirchgemeinde erklärt und dem Kirchenvorstand, notabene vom Volk gewählt und vom Synodalrat ins Amt eingesetzt, die Kompetenz der Strategiesetzung abgesprochen. Zudem wird die Demokratie bemüht, wohlwissend das Volkentscheide viel schwerfälliger herbeizuführen sind als exekutive Entscheide und wahrscheinlich auch darauf vertrauen, dass gute Rhetoriker, was Pfarrpersonen in der Regel sind, eine Versammlung beeinflussen zu können. In der Summe resultiert eine Sonderstellung, welche Pfarrpersonen gegenüber dem Vorstand unangreifbar macht, die Pfarrperson über die andern Angestellten stellt, arbeitsrechtliche Sonderstellungen in Anspruch nimmt, die niemand sonst als solche erkennt, in Kauf nimmt, dass die Gemeinde im Konfliktfall einem regelrechten Stresstest ausgesetzt wird und Schaden nimmt. Aus diesen Gründen empfiehlt und beantragt Daniel Schlup dem Antrag des Synodalrates zu folgen und den Antrag Hochuli in allen Tei-

len abzulehnen.

Jan Reintjes hat drei Anliegen. Das eine Anliegen ist erstmal von Seiten der Pfarrschaft die Wertschätzung auszudrücken, es gibt keine Kritik an der Qualität dieses Personalgesetzes, nicht am Engagement oder an der Gründlichkeit. Das ist das eine Missverständnis, welches er ausräumen möchte. Man ist sehr dankbar für diese gute juristische Arbeit.

Das zweite ist, dass es nicht um irgendwelche Pfründe geht. Es haben alle Pfarrpersonen akzeptiert, dass es keinen Beamtenstatus mehr gibt und man will nicht irgendetwas verteidigen, was althergebracht ist. Das ist das zweite Missverständnis, welches die Pfarrschaft ausräumen möchte. Das gilt für alle, niemand von den Pfarrern möchte einen Beamtenstatus haben. Das ist vorbei und wird akzeptiert.

Das dritte ist, dass man nicht einen fairen, guten und rechtlich funktionierenden Gesetzesentwurf behindern möchte. Die Pfarrschaft bringt einen theologischen Aspekt ein, das ist eigentlich alles. Sie sagen, dass die Volkswahl Ausdruck von Mündigkeit ist, dass dies ein reformatorischer Grundsatz ist. Hier lebt man in einem katholischen Kontext, indem der Bischof bestimmt, was der Priester macht, wer wo eingesetzt wird. Das ist bei den Reformierten anders. Jeder der getauft ist, hat eine eigene Position. Das kommt bei der Volkswahl zum Ausdruck. Das kann Jan Reintjes als Pfarrer, welcher in St. Gallen war, aus der Praxis bestätigen und möchte von daher einen Tipp für das Wahl- oder Abstimmungsverhalten geben. Er wurde von der versammelten Gemeinde in St. Gallen gewählt. Zum Gottesdienst kamen 20 Personen, zu seiner Pfarrwahl kamen 120 Personen. Das hat bestens funktioniert. Der Kirchenvorstand hat eine Pfarrwahlkommission erstellt, die haben die Wahl getroffen, diese Wahl dann der Gemeinde präsentiert und das Volk hat abgestimmt. Das war ein Höchstmass an Übereinstimmung, besser kann eine Wahl nicht funktionieren. Man hat nicht nur eine Vorauswahl getroffen, sondern lässt sie von der grossen Menge noch bestätigen. Deswegen sagt er, ist der Antrag zu § 72 Abs. 2 von Lilli Hochuli praxistauglich ist.

Was seine Erfahrung als St.Galler Pfarrer angeht, kann Jan Reintjes sagen, dass sich Abs. 3 nicht bewährt. Es gibt einen einzigen Fall, den er kennt, wo ein Pfarrer dies in Anspruch genommen hat, alle ändern haben sich rechtzeitig mit dem Kirchenvorstand geeinigt. Das machen in der Regel die meisten, das funktioniert sonst nämlich nicht. Ein einziger Pfarrer hat den anderen Weg versucht und ist damit kläglich gescheitert. Der Abs. 3 funktioniert in der Praxis nicht, weil da Porzellan zerbrochen wird, aber Abs. 2 funktioniert hervorragend. Darum schlägt Jan Reintjes vor, dass der Abs. 2 bearbeitet wird und in der 2. Lesung wieder aufgenommen wird.

Bei Abs. 3 müsste vielleicht die Pfarrschaft bereit sein, Federn zu lassen. Er weist nochmals darauf hin, dass es nicht um Beamtenstatus und nicht um Pfründe geht, ebenso wenig wie um ein Misstrauen gegenüber den Kirchenvorständen, die eine hohe Kompetenz haben. Das kann er jedenfalls über den Kirchenvorstand in Meggen-Adligenswil-Udligenswil sagen, ebenso wie über die vielen Ehrenamtlichen, die ihre Zeit und ihre Kompetenz einbringen. Darum geht es.

Lilian Bachmann sagt nochmals, dass es nicht die Meinung ist, dass die Abschaffung des Beamtenstatus nicht zur Kenntnis genommen wurde, sondern, dass ein Systemwechsel stattgefunden hat. Dieser Systemwechsel ermöglicht und erfordert auch andere Regeln. Das ist die einzige Meinung.

Jan Reintjes meint, dass der Abs. 2 in den Systemwechsel passt und diesen nicht behindert.

Marianne Zumsteg nimmt Stellung dazu, dass den Kirchenvorständen gewisse Kompetenzen abgesprochen werden. Sie war acht Jahre in der Kirchenpflege und hat den Eindruck, dass es bei Konflikten und Streitfällen, in denen es um Anstellung oder eben um Trennung geht, man da zu wenig ausgebildet ist oder über zu wenige Informationen verfügt. Sie sagt das aus ihrem Hintergrund als ehemalige Schulleiterin einer grossen Schule. Dort ist man in der ganzen Personalführung besser ausgebildet und verfügt über mehr Informationen. Das heisst, wenn es dort zu einer Trennung kam, war dies ebenfalls ein sehr langer Weg, aber man ist als Schulleiterin in einer Profession, in einer Anstellung, in die man ganz anders eingebettet ist, als in einen Kirchenvorstand. Aus diesem Grund hat sie auch in der Fraktion ihre Äusserung schriftlich kundgetan, dass sie die Verantwortung mit den Grundlagen, welche sie hatte (sie war Vizepräsidentin und verantwortlich für Jugend und Kinder) nicht in ein solches Verfahren hineingehen könnte. Sie würde sich zu unsicher fühlen. Darum würde sie es begrüssen, wenn auf Abs. 2 nochmals eingegangen würde und man schauen kann, wie in einem solchen Fall ein Entscheid in der Gemeinde besser abgestützt werden kann. Das ist nicht gegenüber den Kirchenvorständen negativ gemeint, sondern einfach die Situation. Es wird verglichen mit den Lehrpersonen, welche früher auch in einer Volkswahl gewählt wurden. Man vergleicht Kirche und Bildung aber dieser Vergleich, der hinkt. Eine Schulleitung ist heute ganz anders aufgestellt von der Ausbildung und von den Pensen her, als ein Kirchenvorstand.

Marianne Zumsteg würde es begrüssen, wenn das auf die 2. Lesung hin genauer angeschaut würde.

Es ist schon viel gesagt worden, sagt Kurt Boesch und er möchte dies nicht wiederholen, sondern nur noch zwei, drei Bemerkungen hinzufügen. Er möchte daran erinnern, dass die Weichenstellung für den § 73 bereits bei Erlass der Kirchenverfassung gestellt wurde. Nach § 21 der Kirchenverfassung ist der Kirchenvorstand das leitende, waltende und vollziehende Organ der Kirchgemeinde und damit für alle personalrechtlichen Entscheide zuständig. Es ist richtig, dass § 50 Abs. 3 eine Abweichung für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer zulassen würde. Als Ausnahme von der Regel braucht es aber dafür zwingende oder zumindest sehr starke, sachliche Gründe. Bis heute hat Kurt Boesch noch keine wirklich überzeugenden Gründe gehört, die für eine solche Ausnahmeregelung sprechen würden. Ein Hauptargument, welches immer genannt wurde, ist im demokratischen System sei die Kirchgemeindeversammlung bei der Anstellung der Pfarrpersonen, diejenige Instanz, welche das letzte Wort haben müsse. Wie das auch bei Budget, Jahresrechnung oder Behördenwahlen der Fall ist. Diese Argumentation hört sich auf den ersten Blick gut an, denn wer unter den Anwesenden ist schon gegen die Demokratie. Aber die Argumentation geht von einem falschen Ansatz aus. In der Demokratie liegen eben nicht alle Entscheidungen beim Volk oder bei der Kirchgemeindeversammlung. Sondern die Kompetenzen sind auf verschiedene Gewalten verteilt. Es gibt klassische Aufgaben der Legislative, etwa die Gesetzgebung, Budget, Jahresrechnung oder Behördenwahlen. Auf der anderen Seite ist das Personalwesen eine klassische Aufgabe der Exekutive. Am Beispiel Luzern zeigt sich, dass die Ange-

stellten des Kantons vom Regierungsrat oder vom Dienststellenleiter gewählt und nicht vom Kantonsrat. In der Gemeinde ist es genau dasselbe. Es ist der Gemeinderat, der wählt und nicht die Gemeindeversammlung. Weshalb es in der Ev. Ref. Landeskirche anders sein soll, leuchtet Kurt Boesch nicht ein.

Mit dem Antrag des Pfarrkapitels käme es zu einer Aufteilung der Zuständigkeiten bemerkt Kurt Boesch weiter. Die Kirchgemeindeversammlung wäre wohl für die Begründung und allenfalls noch für die Einfädung des Anstellungsverhältnisses zuständig, der Kirchenvorstand aber für alle anderen personalrechtlichen Entscheide, die auch von grosser Tragweite sein können. Ersteinstuung, Lohnanpassung, Zulagen, Beförderung, Rückstuung, Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, vorsorgliche Massnahmen, Urlaubsgewährung, Erlass Wohnsitzverpflichtung usw. Solche Zuständigkeitsaufteilungen machen keinen Sinn. Wenn der Kirchenvorstand schon alle personalrechtlichen Entscheide während der Dauer des Arbeitsverhältnisses treffen muss, was unbestritten ist, dann soll ihm doch auch der Anfang und das Ende, d.h. die Begründung und Aufhebung des Anstellungsverhältnisses übertragen werden. Aus diesen Gründen beantragt Kurt Boesch, dem Entwurf des Synodalrates zuzustimmen und den Antrag des Pfarrkapitels, bzw. von Lilli Hochuli abzulehnen.

Karl Däppen staunt und versteht es nicht, dass die Stellungnahme Friederich so unterschiedlich verstanden werden kann. Es besteht immer noch Klärungsbedarf. Das Pfarrkapitel hatte ja auch eine Juristin, aber es sind dennoch immer noch zu viele ungeklärte Fragen. Man steht schlicht vor der Frage, will man eine Volkswahl, soll das der Kirchgemeindeversammlung vorgelegt werden können oder nicht, das ist die entscheidende Frage.

Ulrich Walther ist der Meinung, dass sehr gute Diskussionen geführt werden und dass man sich gegenseitig zuhört, auch in dieser babylonischen Sprachverwirrung. Die verschiedenen Sprachen der Juristerei, der Theologie und der verschiedenen Verständnisse machen die Situation nicht immer einfach. Er glaubt, wirklich um die prinzipielle Frage der Partizipation in einem neuen System, der Partizipation einer Gemeinde in einem Mitbestimmungsrecht und es geht nicht darum dem Kirchenvorstand oder den leitenden Gremien, welche gewählt sind, Kompetenzen abzusprechen. Aber geteilte Verantwortung kann manchmal auch besser getragene Verantwortung sein. Auch dies war ein Hinweis des Pfarrkapitels: «Tragen wir die Verantwortung gemeinsam.». Er findet den Vorschlag über eine Variante 2a? nachzudenken gut.

Urs Thumm kommt auf die parlamentarische Diskussion, wie es weiter geht. Man ist gut beraten, wenn man einen klaren Auftrag erteilt. Ihm ist zurzeit noch nicht ganz klar, wie dieser Auftrag formuliert werden soll. Seiner Meinung nach geht es um den Ausdruck «in geeigneter Weise ins Auswahlverfahren einzubeziehen», das ist so nicht ausformuliert. Wenn er einen zweiten Auftrag an die vorberatende Kommission für die 2. Lesung erteilen würde, würde Urs Thumm am ehesten meinen, dass es sinnvoll ist, sich darüber Gedanken zu machen, was ist eine hinreichend genügende und geeignete Weise ist. Die Frage ist, ob man das überhaupt will. Er hat bereits früher einmal gesagt, dass es Aussagen vom Synodalrat gibt, was man explizit den Kirchgemeinden übergeben möchte. Stichworte dazu sind Kompetenz oder Gemeindeautonomie. Nun muss man sich überlegen, wie man davon abwei-

chen will. Will man die Gemeindeautonomie in diesem Punkt einschränken oder nicht. Er ist natürlich der Meinung, nein. Die soll wirklich den Kirchgemeinden überlassen werden. Aber das ist der Punkt, über den auch noch gesprochen werden muss, wenn ein Auftrag an den Synodalrat und an die vorberatende Kommission erteilt wird.

Der Synodepräsident lässt die Synodalen abstimmen.

Der Abs. 2 vom Antrag Hochuli wurde mit 29 zu 19 Stimmen abgelehnt.

Der Abs. 3 vom Antrag Hochuli wurde mit 40 zu 5 Stimmen abgelehnt.

Fritz Bösiger lädt zur Kaffeepause ein. Nach der Pause sind wieder 53 Synodale im Saal anwesend.

### **§ 87 Umwandlung der bestehenden Anstellungsverhältnisse**

Dieser Antrag aus der Fraktion Land enthält keine inhaltliche Änderung, sondern nur eine Präzisierung der Formulierung, sagt Kurt Boesch. Es wird klargestellt, dass § 87 nur den Zeitraum für die Umwandlung regelt und keinen Anspruch auf Weiterführung des Anstellungsverhältnisses begründet.

Der Synodalrat unterstützt diesen Antrag, damit gilt er als genehmigt.

Zu den restlichen Paragraphen gibt es keine Anträge, damit ist die Detailberatung abgeschlossen, es gibt kein Rückkommen.

Ursula Stämmer-Horst dankt im Namen des Synodalrates für die engagierte, gute und interessante Diskussion. Sie hat zugehört, wie es gefordert wurde und sie findet es ist eine grossartige Leistung, in einem so schwierigen Thema miteinander so gut im Austausch zu sein. Es ist ein sehr gutes Zeugnis, das sich die Synode hier selber ausgestellt hat.

Karl Däppen schämt sich seines Kirchenverständnisses nicht. Mit der Abschaffung der Volkswahl von Pfarrpersonen bricht diese Synode nun mit dem evangelisch-reformierten Kirchenverständnis. Sie bricht das Herzstück der reformatorischen Theologie heraus. Er bittet die Synodalen das Matthäus Evangelium zu lesen und bei den Paulusbriefen den Philipperbrief - der Römer- und der Galaterbrief können auch noch gerne gelesen werden, dann müsste eigentlich klar sein, dass man ab heute eine konfliktfähige, streitfähige Kirche braucht und nicht Anbieter religiöser Ware im religiösen Markt, auch wenn man sich diesem Markt stellen muss. Die Wirklichkeit Jesu Christi ist nicht ohne Konflikte und Streit zu haben kann man nicht delegieren. Nach reformiertem Kirchenverständnis auch nicht mit ordinierten Theologen mit Teilhabe an der Gemeindeleitung. Jeder mündige Christ, nicht nur die Berufschristen werden für sich reklamieren können und müssen, dass auch sie Gottes geliebte Töchter und Gottes geliebte Söhne sind, so wie Jesus das mit Wort, Leben und Sterben verkündigt und diese Selbstsicht in vielen Menschen des Volkes gewirkt hat. Für diese Jüngerinnen und Jünger von damals, wäre heute klar, was sie zu tun haben. Karl Däppen bittet alle, die eine echte Volkswahl wollen, bei der

Schlussabstimmung beim nein aufzustehen.

Urs Thumm, findet das Votum von Karl Däppen schade. Es wurde bei § 73 Abs. 2 festgelegt, dass beim Wahlverfahren eine Mitwirkung der Kirchgemeindemitglieder sichergestellt werden muss. Nun scheint es, dass man um ein halbvolles oder um ein halbleeres Glas diskutiert. Er ist nach wie vor der Meinung, dass man dem zugestimmten Verfahren Volkswahl sagen kann, wenn man will und er wird das so benennen. Für ihn ist das immer noch ein echter Einbezug der Mitglieder, wenn sie eine Mitsprache- oder eine Entscheidungsmöglichkeit haben. Urs Thum bittet, dies zu respektieren.

Norbert Schmassmann bittet, ein klares Zeichen mit einer klaren Zustimmung zu diesem Personalgesetz in dieser ersten Lesung zu setzen. Die Synodalen haben eine gemeinsame Verantwortung für diese Kirche und auch für die Belegschaft, für die Mitarbeitenden. Wenn man nun das wegen eines strittigen Punktes, dieses Personalgesetz verweigern, dann wird ein schlechtes Zeichen gesetzt. In diesem Sinne bittet er alle, diesem Gesetzesentwurf in 1. Lesung zuzustimmen.

Fritz Bösigler bittet die Synodalen, wer dem kirchlichen Personalgesetz in erster Lesung zustimmen will, einschliesslich der in der Detailberatung beschlossenen Änderungen, soll dies durch Erheben von den Sitzen bestätigen.

Die Synodalen haben dem Personalgesetz mit 45 zu 3 Stimmen bei 5 Enthaltungen zugestimmt.

Das Geschäft geht nun in die 2. Lesung. Die Kommission und der Synodalrat werden es dafür aufbereiten.

Zum Schluss der Session dankt Fritz Bösigler für die grosse Arbeit, die im Rahmen des Personalgesetzes geleistet wurde. Es ist viel Papier produziert worden, danke an das Sekretariat, welches die Vorbereitungen gemacht hat.

«Die Bäume fahren im Frühling aus der Haut», lautet ein Zitat von Wilhelm Busch. Kaum eine Jahreszeit weckt unsere Lebensgeister so sehr, wie der Frühling. Die Bäume schlagen aus oder sie fahren eben aus der Haut, wie Wilhelm Busch das einst wahrnahm. Der Synodepräsident wünscht allen Anwesenden einen schönen Frühling.

Schluss der Synode 16.05 Uhr

Luzern, 14. März 2018

Fritz Bösigler  
Synodepräsident

Christoph Hehli  
Synodeseekretär

Peter Laube  
Synodeseekretär

Peter Möri  
Synodalsekretär