



**Protokoll
der ausserordentlichen
Synodeversammlung
vom 11. Mai 2010**

32. Amtsdauer, 26. Sitzung

Rathaus Zürich



**Protokoll
der ausserordentlichen
Synodeversammlung
vom 11. Mai 2010**

32. Amtsdauer, 26. Sitzung

Rathaus Zürich

Traktanden

1.
Erwahrung von Ersatzwahlen

2.
Mitteilungen

3.
Personalverordnung der Landeskirche – Antrag und Bericht des Kirchenrates – Berichterstattung und Antragstellung der vorberatenden Kommission

Register

Vormittagssitzung	7
Präsenzkontrolle	7
Traktandenliste	8
Erwahrung von Ersatzwahlen	8
Mitteilungen	9
Fragestunde gemäss § 69 der Geschäftsordnung	11
Personalverordnung der Landeskirche – Antrag und Bericht des Kirchenrates – Berichterstattung und Antragstellung der vorbereitenden Kommission	13
Nachmittagssitzung	50
Präsenzkontrolle	50
Fortsetzung der Beratungen zu Traktandum 3	51

Vormittagssitzung

Präsident Peter *Würmli*, Dürnten, begrüsst die Anwesenden zur ausserordentlichen Synodeversammlung im Rathaus. Die Synodalen singen aus dem Reformierten Gesangbuch Lied 34.

Präsident Peter *Würmli* betet (der Mittelteil stammt aus dem Gesangbuch der sächsischen Landeskirche):

«Herr, Du unser Gott.

Auch heute sind wir in diesem Saal vor Dir versammelt,
um die Geschäfte Deiner Kirche zu behandeln.

Sei Du jetzt mit uns und lass uns Deinen Geist spüren.

Wir bitten Dich, Herr, für Deine Kirche.

Gib ihr den Mut, sich aus Deinem Wort zu erneuern.

Hilf ihr, nach dem Weg zu fragen, den Du sie führen willst.

Bei Dir sollen wir geborgen sein.

Gib uns Zutrauen zu Deiner Gemeinde.

Lass uns Menschen begegnen, deren Leben Dich bezeugt.

Gib Deiner Gemeinde Menschen, die ihr gern dienen.

Du willst alle Tage mit uns sein.

Gelobt seist Du, Gott, durch Jesus Christus, unseren Herrn.

Amen»

Präsident Peter *Würmli* erklärt die Versammlung für eröffnet.

Präsenzkontrolle

Anwesend sind 159 von 180 Synodalen.

Abwesende Synodale:

Bäbler Felix, Fehraltorf / *Blöchliger-Berchtold* Pamela, Zürich-Wipkingen / *Bürgin* Markus, Rorbas / *Füllemann* Christoph, Bassersdorf / *Hirzel* Conrad, Dübendorf / *Hösli* Sabina, Zollikon / *Kaufmann* Roswitha, Zürich-Balgrist / *Kleeb* Bruno, Bauma / *Muggli* Thomas, Bubikon / *Peter* Roland, Zürich-Fluntern / *Postolka* Heinz, Birmensdorf / *Probst* Theddy, Zürich-Hirzenbach / *Rüttimann* Hans, Rickenbach / *Scheuter* Vreni, Zürich-Paulus / *Schlegel* Peter, Kilchberg / *Stäheli* Kurt, Marthalen / *Vögelin* Viviane, Uster / *von Passavant* Ingrid, Obe-

rengstringen / *Wichser* Jürg, Sitzberg / *Wohlwend* Rico, Kloten / *Wöhrle* Ruedi, Zürich-Albisrieden

Anwesender Fakultätsvertreter: Pierre *Bühler*, Neuchâtel.

Traktandenliste

Die Traktandenliste wird stillschweigend *genehmigt*.

Traktandum 1

Erwahrung von Ersatzwahlen

Die Direktion der Justiz und des Innern hat am 15. März 2010 Christina Eppler, Glattbrugg, Monika Müller-Rhyner, Effretikon, und Stefan Sailer, Winterthur, als Mitglieder der Evangelisch-reformierten Kirchensynode für den Rest der Amtsdauer 2007 bis 2011 als gewählt erklärt.

Kurt *Beller*, Zürich-Aussersihl, teilt als Präsident der Wahlaktenprüfungskommission mit, dass für die drei zurückgetretenen Synodalen Hansruedi Kocher, 8335 Hittnau, Synodalwahlkreis XV, Beat Beck, 8400 Winterthur, Synodalwahlkreis XVI, und Willi Hanselmann, 8425 Oberembrach, Synodalwahlkreis XXI, Wahlen zu erwahren sind. Ohne die Verzögerung seitens des Kantons hätten diese drei vollzogenen stillen Wahlen bereits am 12. März 2010 im Amtsblatt publiziert werden können. Der Grund dafür ist nicht bekannt. Gewählt wurden Monika Müller-Rhyner, 8307 Effretikon, Synodalwahlkreis XV, Stefan Sailer, 8405 Winterthur, Synodalwahlkreis XVI, und Christina Eppler, 8152 Glattbrugg, Synodalwahlkreis XXI.

Die Wahlakten waren zuvor geprüft, als lückenlos vorhanden und in Ordnung befunden worden. Die Wahlaktenprüfungskommission beantragt somit die Erwahrung der Ersatzwahlen.

Die Ersatzwahlen werden ohne Wortmeldung *erwahrt*.

Mit «Ich gelobe es» bestätigen die drei Synodalen das von Präsident Peter *Würmli* verlesene Amtsgelübde: «Ich gelobe vor Gott, meinen Pflichten als Mitglied der Synode gewissenhaft nachzukommen, der Landeskirche in der Erfüllung ihres Auftrages zu dienen und so die Sache Jesu Christi nach Kräften zu fördern mit Gottes Hilfe.»

Traktandum 2

Mitteilungen

Präsident Peter *Würmli* hat keine Mitteilungen zu machen.

Matthias *Reuter*, Egg, wirbt für eine Veranstaltung in der reformierten Kirche Höngg vom 2. Juni: Unter dem Titel «Mit Herausforderungen leben lernen» wird die palästinensische Friedensaktivistin und Vorkämpferin für Frauenrechte, Sumaya Farhat-Naser, aus ihrem neusten Buch «Disteln im Weinberg» lesen.

Peter *Schmid*, Bäretswil, schildert seine bewegenden Eindrücke und Erlebnisse von einer zweiwöchigen Reise des Singkreises Bäretswil-Bauma in diesem April, welche die Gruppe zu Täufergemeinden schweizerischer Abstammung in den USA und in Kanada geführt hatte. Das Ziel galt dem Knüpfen von Beziehungen über die Musik. Höhepunkt war ein Singabend mit Amischen und konservativen Mennoniten, der über die jahrhundertealten geschichtlichen Grenzen hinaus verband. Kirchenrat Ruedi Reich hatte anlässlich eines Begegnungstages mit den Täufern im Juni 2004 geäußert, er halte die Zeit für gekommen, die Geschichte der Täuferbewegung als Teil der eigenen Geschichte zu akzeptieren und von der Täufer-Tradition zu lernen. Diese Aussage war dem Singkreis Bäretswil-Bauma Motivation für seine Reise.

Brigitte *Wachsmuth*, Zürich-Wiedikon, blickt als Vorstandsmitglied von «reformiert.zuerich» auf die drei Jahre seit Einführung des neuen Trägerschaftsmodells zurück. Sie berichtet über den Aufbau, die stabile Finanzsituation und die gesteigerte Auflage des Blattes auf 252'659 Exemplare. Auch die Anzeigen entsprachen den Erwartungen. Das Umsatzvolumen wurde mit 240'000 Franken gar übertroffen. Eine Umfrage bei den Leserinnen und Lesern hatte ergeben, dass die neue Zeitung vorwiegend gut

ankommt. Mehr als zwei Drittel lesen sie während durchschnittlich 19 Minuten. Eine Mehrheit bezeichnete das neue Produkt als gut oder sogar besser als das Vorgängermodell. Weniger gut kommt «reformiert.» bei der älteren Leserschaft mit enger Kirchenbindung an. Die beigelegten Gemeindeseiten erfreuen sich nach wie vor des grössten Interesses und werden von 70 Prozent angeschaut. Die Umstellung löste keinen Rückgang bei der Leserschaft aus. Den Kirchgemeinden soll ein grosses Dienstleistungsangebot zur Verfügung stehen, das reibungslose, effiziente Abläufe erlaubt. Ein grosses Anliegen dieser Seite war, die Preispolitik für die Produktion der Gemeindebeilagen zu überdenken. Verlag und Redaktion haben deshalb zusammen mit der «Ziegler Druck- und Verlags-AG» die Preisstruktur revidiert und kundenfreundlicher berechnet. Die Konditionen sind marktkonform, vergleichbar, transparent und seit Anfang dieses Jahres implementiert. Die Kirchgemeinden profitieren gegenüber den bisherigen Strukturen. Inhaltlich waren die Themen der Nummern stark geprägt von aktuellen Ereignissen, welche die Politik und die Kirche bewegten. Im Fokus standen etwa die Auseinandersetzungen mit dem Islam, die Umgestaltung des Verhältnisses von Kirche und Staat im Kanton Zürich und die neue Kirchenordnung. Aber auch Grundsatzfragen wurden erörtert. «reformiert.» möchte auch in gesellschaftspolitischen und sozialen Fragen aktuell sein. Stichworte dazu: Finanzkrise, Klimakonferenz in Kopenhagen, Flüchtlinge. Der Bericht schliesst mit einem Blick auf die kommenden Herausforderungen.

Stephan *Denzler*, Winterthur-Wülflingen, gibt eine Fraktionserklärung des Synodalvereins zur möglichen Umbenennung des Hilfswerks der Evangelischen Kirchen der Schweiz (HEKS) ab: Mitte Januar hatte das HEKS darüber eine Konsultativabstimmung durchgeführt, wovon der Synodalverein mit Besorgnis Kenntnis nimmt. «Vitalibra» und «Respecta» nehmen, wie der Kirchenrat schreibt, «weder die Entstehungsgeschichte des HEKS noch dessen evangelische Identität auf und ermöglichen auch keine Assoziationen zur spezifischen Tätigkeit des Hilfswerks.» Der Synodalverein versteht die Bemühung um einen guten Rückhalt in der Bevölkerung, ist aber der Meinung, dass der Name und die Verbindung zu den reformierten Kirchen der Schweiz ein Markenzeichen geworden ist und bleiben sollte. Er hofft, dass das HEKS auch in Zukunft in Namen und Auftritt zu seiner evangelischen Herkunft steht.

Peter *Würmli* teilt mit, dass die Fragestunde in Absprache mit dem Kirchenratspräsidenten vor der Debatte über die Personalverordnung abgehalten wird. Dies, weil sich die einzige eingegangene Frage auf heute zu beratende Artikel bezieht.

Fragestunde gemäss § 69 der Geschäftsordnung

Die Frage stellt Roland Diethelm, Zürich-Hottingen:

«Die bisherige Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer war durch die kantonale Besoldungsrevision vorgegeben. Aufgrund der finanziellen Situation des Staates wurden in den letzten 15 Jahren die hohen Stufen von neu eintretenden Pfarrpersonen nicht mehr erreicht. In der Vernehmlassung zur Personalverordnung (PVO) und den vorausgehenden Gesprächen stellte der Kirchenrat in Aussicht, die hohen Lohnstufen zu kappen zugunsten von Handlungsfreiheit bei den neu eintretenden und bei den in mittleren Stufen 'wartenden' Arbeitnehmenden. Dafür fand er weitherum Zustimmung. Nun ist in der PVO eine Zusatzklasse definiert worden sowie dem Vernehmen nach eine Besitzstandswahrung für die angestellten Pfarrpersonen bei der Überführung in das neue System geplant (gegebenenfalls unter linearem Abzug der vom Kirchenrat in Aussicht gestellten allgemeinen Lohnkürzung). Mit der ebenfalls angekündigten tieferen Klassierung der Pfarrpersonen ergibt dies für künftige Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche eine Schlechterstellung gegenüber anderen Arbeitgebern und Berufswegen sowie gegenüber dienstälteren Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Kirche. Stimmt diese Beobachtung? Und: wenn ja, wie verhält sich dieses Konzept zu den Bemühungen um theologischen Nachwuchs und dessen Qualität?»

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* sieht in dieser Frage die Möglichkeit, auf ein paar Dinge hinzuweisen, welche die Kirchensynode heute beschäftigen werden.

1. Im Kanton Zürich ist der automatische Stufenanstieg seit den 90er Jahren ausser Kraft gesetzt. Dies geschah aus konjunkturellen Gründen, aber auch wegen der Einführung der lohnwirksamen Mitarbeiterbeurteilung, im Hinblick auf die Lehrerschaft. So gab es in den Jahren zwischen 1995 und 2010 nur fünf generelle Stufenanstiege. Für die Pfarrerschaft erfolgte ein Stufenanstieg letztmals auf 2009. In den Jahren da-

zwischen standen in der Regel vier bis acht Prozente der Lohnsumme für Lohnmassnahmen zur Verfügung. Der Kirchenrat setzte sich gegenüber dem Regierungsrat dafür ein, mit diesem Geld bei der Pfarrerschaft ausschliesslich die unteren Lohnklassen zu berücksichtigen. Dies führte zu einer Verkleinerung der Lohnschere zwischen jüngeren und älteren Pfarrerinnen und Pfarrern. Umgekehrt konnten die Maxima kaum mehr erreicht werden. Mit der Verfeinerung der Lohnschritte von 14 auf 34 wird es möglich, in Zeiten knapper Mittel möglichst regelmässig Lohnentwicklungsmassnahmen ins Auge zu fassen. Auch der Kanton geht momentan in diese Richtung, von 14 auf 29 Schritte.

2. Die Frage der Zusatzklasse betrifft nicht primär die Pfarrlöhne, sondern das Lohnkonzept generell. Grundsätzlich findet eine Lohnentwicklung innerhalb einer Einreihung für eine bestimmte Funktion statt. Die Zusatzklasse soll der Arbeitgeberseite einen gewissen Gestaltungsraum geben, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Viele Kirchgemeinden und Stadtverbände haben sich in der Vernehmlassung dafür ausgesprochen und der Kirchenrat hat das aufgenommen.

3. Mit der vorgesehenen Einreihung der Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden und Institutionen in die Lohnklasse 17 wird der Bezug zum zürcherischen Mittelschullehrerlohn aufrechterhalten. Dieser hat ein Minimum von 109'000 und ein Maximum von 177'000 Franken. Bei der Pfarrerschaft beträgt das Minimum 116'600, das Maximum 164'000 Franken. Ob dieses Maximum erreicht werden kann, hängt vom Einstiegsalter, vom Lohnentwicklungskonzept und vor allem von den finanziellen Rahmenbedingungen der Landeskirche ab.

In Bezug auf den theologischen Nachwuchs und dessen Qualität rechnet der Kirchenrat damit, dass die Pfarrerschaft, was ihren Beruf angeht, nicht primär finanzorientiert ist, sondern diesen in erster Linie verantwortungsorientiert wahrnimmt. Im Kanton Zürich ist der Pfarrberuf kein reglementierter Beruf. In den Ostschweizer Kantonen, aber auch in Basel, ist die Tendenz festzustellen, dass die Kirchenpflege zur anstellenden Behörde wird. Gute Rahmenbedingungen für einen verantwortungsvollen Beruf mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten sind dem Kirchenrat wichtig.

4. Der Kirchenrat sieht bei der Überführung in das neue System keine Besitzstandswahrung vor. Die Änderung bedingt einen Wechsel des Arbeitgebers. Die nötigen Daten sind im Finanzplan enthalten. Die Kirchensynode entscheidet im Rahmen des Budgets 2011, ob es zur vom Kirchenrat beabsichtigten Lohnreduktion von drei Prozent kommt oder

nicht. Wird sie durchgeführt, kann die Überführung in aller Regel ohne zusätzliche Lohnkürzungen vorgenommen werden.

Apropos Pfarrbesoldung: Die Einstiegs- und Maximallöhne in den Kantonen Bern, beider Basel, St. Gallen und Thurgau liegen allesamt tiefer als im Kanton Zürich.

Traktandum 3

Personalverordnung der Landeskirche – Antrag und Bericht des Kirchenrates – Berichterstattung und Antragstellung der vorberatenden Kommission

Die Kirchensynode hat an ihrer letzten Versammlung die Personalverordnung bis und mit § 63 beschlossen.

Fritz *Oesch*, Uster, Präsident der vorberatenden Kommission, meldet aus der letzten Versammlung zu § 17 einen Nachtrag: Hans Neuhaus hatte die Frage gestellt, ob es erlaubt sei, von einem Bewerber oder einer Bewerberin ein graphologisches Gutachten einzufordern. Dies war bejaht worden. Nach der Verhandlung wurde er verschiedentlich gefragt, wie es sich mit dem Einholen solcher Gutachten verhalte. Er hebt hervor, dass Einholen und Einfordern nicht dasselbe bedeuten. Fordert ein potenzieller Arbeitgeber ein Gutachten ein, so wendet er sich dazu an den Bewerber. Holt jedoch die Anstellungsinstanz ein Gutachten ein, so wird sie selber tätig. Im zweiten Fall ist unbedingt zu beachten, dass eine Behörde keinesfalls ohne die ausdrückliche Zustimmung des oder der Betroffenen ein Gutachten einholen darf.

Rolf *Iten*, Zürich-Albisrieden, stellt auf Ersuchen des Sigristenverbandes einen Rückkommensantrag zu § 61. Er möchte bei Absatz 3 die unregelmässigen Arbeitszeiten, auch an Wochenenden, Abenden und Feiertagen, berücksichtigt haben.

Hans Martin *Aeppli*, Oberwinterthur, bittet die Synodalen, nicht darauf einzutreten, da klar geregelt sei, wann Rückkommensanträge gestellt werden könnten, nämlich am Schluss der Detailberatung.

Präsident Peter *Würmli* präzisiert, dass Rückkommensanträge vor der Schlussabstimmung gestellt werden müssen, und das sei auch jetzt.

Nach Huldrych *Thomann*, Fällanden, geht es in § 61 nur um die Einreihung der verschiedenen Funktionen. Der Sigristenverband meint, ob der Kirchenrat Sonderzeiten etc. berücksichtigt. Das hat mit der vorliegenden Formulierung nichts zu tun. Diese Berücksichtigung wird nicht verhindert, wenn die Kirchensynode jetzt nicht auf den Rückkommensantrag eintritt.

Rolf *Iten* ist einverstanden und zieht seinen Rückkommensantrag zurück.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* hat die Stellungnahme des Sigristenverbandes ebenfalls erhalten und sie zu den Unterlagen der Vollzugsverordnung gelegt. Er bittet, daran zu denken, dass sich die Personalverordnung auf der Ebene des fakultativen Referendums befindet und dem kantonalen Personalgesetz entspricht. Details gehören in eine Vollzugsverordnung, in die allgemeine oder jene für die Pfarerschaft.

Elsa *Wolfensberger*, Winterthur-Stadt, ist froh, dass dieses Thema angesprochen wird. Auch sie hat diesen Brief erhalten und wollte darauf hinwirken, dass der Kirchenrat das Papier entgegennimmt und bei der Vollzugsverordnung beachtet. Es enthält eine Auflistung, wie der Sigristenverband den Beruf seiner Mitglieder sieht.

4. Abschnitt: Rechte und Pflichten

A. Lohn (§§ 56–69)

§ 64 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 64

¹ *Die Anstellungsinstanz setzt den Anfangslohn fest. Die Einzelheiten regelt die Vollzugsverordnung.*

² *Die Anstellungsinstanz setzt den Lohn in der Anlaufstufe fest, wenn die betreffende Person*

- a. *die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,*
- b. *eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,*
- c. *die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.*

³ *Wird der Lohn in der Anlaufstufe festgesetzt, ist er binnen dreier Jahre in den unteren Bereich der betreffenden Lohnklasse zu führen.*

§ 65

¹ *Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen erfolgen durch die Anstellungsinstanz.*

² *Auf individuelle Lohnerhöhungen besteht kein Anspruch. Sie sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.*

³ *Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

Fritz Oesch empfiehlt, sich einzig auf den Wortlaut zu konzentrieren und nicht auf die Erörterungen zu achten. Der Wortlaut ist einfach und unverdächtig, währenddessen die Erörterungen von etwas sprechen, das hier gar nicht zur Diskussion steht – der lohnwirksamen Mitarbeiter- und Leistungsbeurteilung, einem Thema, das nicht im Zusammenhang mit diesem Paragraphen steht.

Bei Michel Müller, Thalwil, haben die Erörterungen nichtsdestotrotz Fragen aufgeworfen, und zwar betreffend Lohnentwicklung. Wie stellt der Kirchenrat sich diese vor? Wenn das Einstiegsalter von Pfarrpersonen etwa bei 30 Jahren liegt, erreichen sie erst im Pensionsalter das Maximum, vorausgesetzt, dass jedes Jahr ein Stufenanstieg erfolgt. Einen regelmässigen Stufenanstieg lediglich «ins Auge zu fassen», wie es der Kirchenratspräsident vorsichtig ausgedrückt hat, entspricht fast der Handhabung beim Kanton, der den vorgeschriebenen jährlichen Stufenanstieg manchmal – durch eine politisch motivierte künstliche Finanzmittelverknappung – verzögert. Wie soll man unter solchen Umständen während eines normalen Pfarrerlebens je in die Nähe des Maximums gelangen?

Kirchenratspräsident Ruedi Reich hat bereits gesagt, dass der Kirchenrat innerhalb der durch das Budget gesetzten Grenzen eine ge-

wisse Flexibilität braucht. Die Gesamtlohnsumme hängt von der Kirchensynode ab. Diese wird auf den finanziellen Zustand der Landeskirche Rücksicht nehmen. Wenn es möglich ist, können auch einmal zwei Stufen innert eines Jahres an die Mitarbeiterschaft weitergegeben werden. Geht es nicht, kann es auch einmal überhaupt keine Stufe sein. Es ist nicht die Sorge des Kirchenrates, dass Personen, die knapp vor dem Maximum stehen, dieses noch erreichen. Er will insgesamt eine gute Lohnentwicklung. Das heisst, es sollen Zeichen gesetzt werden, damit die Lohnschere nicht zu gross wird.

Jan Smit, Bonstetten, hält die Spanne zwischen dem Abschluss eines Studiums und der Pensionierung für gross genug, um sich lohnmassig ausreichend entwickeln zu können.

Damit ist *beschlossen*:

§ 65

¹ *Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen erfolgen durch die Anstellungsinstanz.*

² *Auf individuelle Lohnerhöhungen besteht kein Anspruch. Sie sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.*

³ *Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

§ 66

Antrag Kommission (Zustimmung des Kirchenrates):

¹ *Die Mitglieder des Kirchenrates sind in der Lohnklasse 19, die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident in der Lohnklasse 21 eingereiht.*

² *Die Kirchensynode regelt die Einstufung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten und der Mitglieder des Kirchenrates innerhalb der Lohnklasse.*

In der Folge wird aber nicht § 66 (Kommissionsantrag) beraten, der dem ursprünglichen § 67 entspricht, sondern § 66 in der alten Fassung des Kirchenrates:

§ 66

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrer sind in der Lohnklassen 17, Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung in den Lohnklassen 15 und 16 eingereiht.*

² *Wohnen gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die gemäss Art. 122 der Kirchenordnung der Wohnsitzpflicht unterliegen, in der Kirchgemeinde im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung, so wird dies auf angemessene Weise berücksichtigt. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.*

Fritz Oesch schlägt vor, zuerst nur über Absatz 1 zu diskutieren, da die beiden Absätze unterschiedliche Dinge regeln, die nacheinander behandelt werden sollten. Einzig der Umstand, dass es sich bei den Pfarrbesoldungen, gemessen am Gesamtbudget, um einen stattlichen Betrag handelt, hat den Kirchenrat bewogen, die Einstufung der Pfarrpersonen in die Zuständigkeit der Kirchensynode zu legen. Diese befindet jährlich über diesen Budgetposten im Rahmen des Voranschlags und kann so auf die Entwicklung der Pfarrlöhne Einfluss nehmen. Die Kommission ist einstimmig zum Schluss gekommen, die Kompetenz zur Einstufung auch der Pfarrpersonen dem Kirchenrat zu übertragen. Es besteht nach ihrer Ansicht kein Anlass für eine unterschiedliche Behandlung von Pfarrerinnen und Pfarrern zu den übrigen kirchlichen Mitarbeitenden. Mit dieser klaren Grenzziehung liegt die Landeskirche auf der Linie der kantonalen Regelung. Beim Staat ist der Regierungsrat für die Einreihung aller Funktionen zuständig. Artikel 100 Abs. 2 der Kirchenordnung besagt, dass der Kirchenrat die Löhne der Pfarrerinnen und Pfarrer festlegt. An der vorgesehenen Besoldungsklasse wird sich durch diese Kompetenzbereinigung gemäss Zusicherung des Kirchenrates nichts ändern. Das Vorgehen bei der Überführung in die neue Besoldungsklasse hat der Kirchenratspräsident bereits aufgezeigt.

Für Kirchenratspräsident Ruedi Reich ist der Respekt vor der Kirchensynode der Grund, weshalb hier ursprünglich die Kirchensynode entscheiden sollte. Der Kirchenrat liess sich inzwischen von der Kommission überzeugen. Die Lohneinreihung ist eine typische Exekutivfunktion. Inhaltlich ändert sich durch diese Kompetenzverschiebung nichts. Die Einstufung der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer und die Einstufung der Pfarrpersonen in Institutionen wird nicht differenziert, sondern erfolgt in der gleichen Lohnklasse – der Klasse 17. Entgegen

dem, was manchmal gemunkelt wird, meint es der Kirchenrat manchmal besser, als man es von ihm weitersagt.

Anneliese *Hegnauer*, Zürich-Schwamendingen, fragt, ob die gegenseitige Stellvertretung von Pfarrpersonen mit unterschiedlichen Einstufungen künftig gleich wie bisher geregelt wird. Sie findet das stossend.

Jean E. *Bollier*, Zürich-Höngg, erinnert, dass § 66 (alt) in der Vernehmlassung von den Pfarrpersonen stark beachtet worden war. Dass die Kompetenz nun beim Kirchenrat liegt, analog dem kantonalen Recht, ist im Grundsatz vielleicht richtig. Bei der Kirchenordnung wurde aber immer wieder das öffentliche Amt der Pfarrpersonen betont und gesagt, wie stolz man auf sie sei, und dass man sie sorgsam pflegen müsse. Deshalb hätte man ihre Löhne sehr gut von der Kirchensynode regeln können. Es mutet ihn eher seltsam an, wenn auf einmal die reine Lehre ins Spiel kommt und gesagt wird, alle kirchlichen Mitarbeitenden gehörten in die Kompetenz des Kirchenrates. Man hätte es in der Zürcher Kirche bewusst anders machen können. Nur nebenbei: Der Kirchenratspräsident hat sich vermutlich gerne von der Kommission überzeugen lassen.

Hans *Gebhard*, Obfelden, ist einverstanden, dass die Pfarrbesoldung in den Kompetenzbereich des Kirchenrates fällt. Dann wird allerdings der ganze § 66 (alt) beziehungsweise § 67 hinfällig. Er beantragt, je nachdem, den einen oder anderen Paragraphen zu streichen.

Präsident Peter *Würmli* erklärt, dass es um § 66 (alt) geht.

Willi *Honegger*, Bauma, bringt eine Sorge des Pfarrkapitels zum Ausdruck. Es ist die Sorge um den Fortbestand der Gemeindepfarrämter. Es ist schön und scheint auch gerecht zu sein, alle gleich zu behandeln. Im Pfarrkapitel hat man sich darüber unterhalten, ob bei den Pfarrern das gleiche wie bei den Hausärzten geschehen könnte. Wenn es möglich ist, genauso viel Geld zu verdienen, ohne Hausarzt zu sein, dann wählt manch einer etwas anderes. Es geht hier nicht um ein gewerkschaftliches Anliegen, im grossen Stil finanzielle Anreize schaffen zu wollen. Und doch werden Signale ausgesandt, wie das Gemeindepfarramt gegenüber den Spezialpfarrämtern gewichtet wird. Es macht den Anschein, man wolle das Gemeindepfarramt benachteiligen. Das will das

Pfarrkapitel vermeiden. Ebenso soll eine Entwicklung wie bei den Hausärzten vermieden werden.

Huldrych *Thomann* ist nicht nur erstaunt, er ist geradezu bestürzt, dass die Kommission einstimmig einen solchen Antrag stellt. Mit der gleichen Logik könnte man sagen, dass das Parlament nur noch die Gesamtsumme vorgibt und den Rest bestimmt der Kirchenrat. Er sagt, wem er wie viel Geld gibt, wen er wo einreicht usw. Der Hinweis, dass Pfarrpersonen nicht anders behandelt werden sollen als andere Mitarbeitende, stimmt nicht. Die Pfarrer haben eine ganz spezielle Position. Das ist im Konzept der Landeskirche so angelegt. Es ist auch nicht richtig, dass es der reinen Lehre entspricht und mit dem Kanton übereinstimmt, wenn man die Pfarrbesoldung dem Kirchenrat überlässt. Die Exekutive legt zwar die Löhne fest, die Gemeinden finanzieren aber den Lohn kantonal besoldeter Mitarbeiter nicht mit. Die Kirchgemeinden indessen sind in die Entlohnung der Pfarschaft einbezogen und es ist somit richtig, dass die Kirchensynode mitbestimmen kann. Es ist völlig unverständlich, dem Kirchenrat in dieser Hinsicht eine totale Gestaltungsfreiheit geben zu wollen. Der Kirchenrat hat ein Konzept mit Lohnklassen vorgelegt. Er hat für die Pfarschaft eine Einreihung vorgeschlagen, die vom Budget sehr viel Geld benötigt. Das alles ist gut durchdacht worden. Die Kirchensynode sollte nun nicht kurz vor dem Ziel das Ganze über Bord werfen und die gescheite Arbeit des Kirchenrates vergessen. Die Gemeindeautonomie und die Souveränität der Kirchensynode, aber auch die Qualität der kirchenrätlichen Arbeit ist zu verteidigen und der Antrag der vorberatenden Kommission abzulehnen.

Präsident Peter *Würmli* spricht von einer etwas vertrackten Situation, weil Huldrych Thomann zu § 67 gesprochen hat, aber § 66 in der ursprünglichen Version behalten möchte. Er will wissen, ob ein Antrag dazu gestellt wird.

Huldrych *Thomann* stellt jetzt den Antrag, § 66 in der ursprünglichen Fassung des Kirchenrates beizubehalten.

Präsident Peter *Würmli* rekapituliert, dass damit § 66 in der ursprünglichen Version des Kirchenrates § 67 in der Formulierung der Kommission gegenübersteht: *Der Kirchenrat berücksichtigt bei der Festsetzung des Lohns von gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern, die gemäss*

Art. 122 der Kirchenordnung der Wohnsitzpflicht unterliegen, dass sie in der Kirchgemeinde in einem Pfarrhaus oder in einer Pfarrwohnung wohnen. Er regelt die Einzelheiten.

Fritz Oesch hat nicht umsonst empfohlen, sich vorerst auf § 66 Abs. 1 (alt) zu konzentrieren, in dem es um die Frage geht, ob die Kirchensynode diese Kompetenz dem Kirchenrat übertragen will oder nicht. Bei einem Ja fällt § 66 Abs. 1 weg. Abs. 2 würde zu § 67. Es wäre gut, zuerst nur den ersten Absatz zur Abstimmung zu bringen. Huldrych Thomann entgegnet er, dass es bei der Pfarrbesoldung keine Gemeindeautonomie gibt, da die Gemeinden gar nicht mitreden können. Wenn der Kommission vorgeworfen wird, sie mache auf reine Lehre, dann muss allen Ernstes zurückgefragt werden, wozu die Kirchensynode eine Kirchenordnung erlässt, wenn sie sich bei der ersten Anwendung von dieser Lehre entfernt. Die Kirchenordnung schreibt vor, dass der Kirchenrat die Löhne der Pfarrerrinnen und Pfarrer festlegt.

Kirchenratspräsident Ruedi Reich fühlt sich eher für die reine Lehre im theologischen Sinn zuständig.

Zu Anneliese Hegnauer: Es ist richtig, dass Verwesereien neu tiefer besoldet werden als gewählte Pfarrer. Bei den Vikariatsdiensten ist das bereits jetzt so. Grund: Die Belastung einer zeitlich beschränkten Stelle ist geringer.

Zu Jean E. Bollier: Eine vorberatende Kommission mit Berufsleuten und Kirchenpflegemitgliedern hat für den Kirchenrat Gewicht.

Zu Willi Honegger: Der Kirchenrat teilt die Sorge um das Gemeindepfarramt. Erfahrungsgemäss ist es einfacher, Pfarrerrinnen und Pfarrer für besondere Dienste zu finden als für das Gemeindepfarramt. Die Wohnsitzpflicht wird zunehmend nicht mehr als Vorrecht empfunden, sondern als Belastung. Das hängt mit den soziologischen Veränderungen zusammen. Es ist in einigen Berufen üblich geworden, Arbeitszeit und Freizeit stärker voneinander zu trennen. Der Kirchenrat ist der Meinung, dass man dieses Thema nicht darüber abhandeln kann, welche Arbeit besser zu entlönnen ist. Er will die Akzente mit den Rahmenbedingungen setzen, beispielsweise mit den Amtswohnungen, die als Leistung gewichtet werden sollen, aber auch mit einer zusätzlichen Ferienwoche für die Gemeindepfarrer.

Zu Huldrych Thomann: Der Kirchenratspräsident nimmt die Aussage, die armen Pfarrer würden ausschliesslich dem Kirchenrat überlassen,

entgegen und hat jetzt schon Erbarmen mit ihnen. Die Vollzugsverordnung Pfarrschaft wird ausführen, was in der Personalverordnung zu diesem Punkt steht. Es ist sicher nicht so, dass der Kirchenrat mit einem Globalbudget vor die Kirchensynode kommt und nachher das Geld selber verteilen will. Die Kirchensynode ist in Kenntnis der Einstufung gemäss Vollzugsverordnung. Der Kirchenratspräsident betont, dass der Kirchenrat nach allen Regeln des Rechtsstaates funktioniert.

Präsident Peter *Würmli* informiert, dass er, unterstützt vom Büro, beabsichtigt, die Personalverordnung heute fertig zu beraten. Die Synodalen möchten bei der Häufigkeit und Länge ihrer Voten darauf bedacht sein.

Thomas *Grossenbacher*, Zürich-Fluntern, meldet sich als Mitvertreter der vorberatenden Kommission und bittet um das Vertrauen der Synodalen. Die Einstimmigkeit hat offenbar Bedenken geweckt, die jedoch unbegründet sind. Diese Bestimmung beruht auf sorgfältiger Rücksprache mit dem Kirchenrat. Die Synodalen werden später sehen, ob die Realität das abbildet, was besprochen worden ist. Die Kirchensynode wird beim Gesamtbudget nicht entmächtigt. Die Solidarität zu den Kolleginnen und Kollegen in den Spezialpfarrämtern wurde gesehen. Auch die unterschiedlichen Belastungen sind im Gespräch. Wie das genau aussieht, lässt sich noch nicht sagen. Der Kirchenratspräsident hat eingangs erwähnt, er hoffe, Pfarrerinnen und Pfarrer würden ihren Beruf nicht ausschliesslich des Lohnes wegen ausüben. Jetzt ist genau das eingetreten, was die Kommission verhindern wollte: Die Kirchensynode ist knapp daran, vor aller Öffentlichkeit über einzelne Einstufungen zu diskutieren. Das ist nicht gut. Die schreibende Zunft wird geniesserisch erzählen können, es gehe der Pfarrschaft nur um das Geld.

Nach Hans Martin *Aeppli* hat Fritz Oesch nur scheinbar klar dargelegt, dass Artikel 100 der Kirchenordnung quasi sagt, wer was regelt. Er hat zitiert, dass der Kirchenrat die Löhne der Pfarrerinnen und Pfarrer festlegt. Es ist aber überhaupt nicht klar, ob damit die Einstufung gemeint ist oder die Besoldungsklasse. Je nach Interpretation kommt man auf die eine oder andere Variante. Wenn man liest, dass der Kirchenrat die Einstufungen festlegt, dann liegt das klar auf der Linie des Kommissionsantrags. Wenn der Satz so interpretiert wird, dass der Kirchenrat die Einstufung in die vorgegebene Lohnklasse festlegt, befindet man sich auf der Schiene von Huldrych Thomann. Welche Lesart ist besser? Das er-

gibt sich, wenn man Artikel 100 Abs. 1 einbezieht. Dort wird gesagt, dass die Kirchgemeinden die Löhne ihrer Angestellten festlegen. In den Einstufungen sind sie frei, aber die Besoldungsklasse wird ihnen vorgegeben. Vermutlich ist die Lesart, die Einstufungen seien gemeint, die richtige. Dann müsste konsequenterweise im zweiten Satz das gleiche gelten und die Kirchensynode sollte die Besoldungsklassen bestimmen und der Kirchenrat die Einstufung in die beschlossenen Klassen.

Angelika *Steiner*, Zürich-Oberstrass, kommt auf die Frage von Anneliese Hegnauer bezüglich Pfarrvertretungen zurück. Der Kirchenratspräsident hat von unterschiedlichen Belastungen gesprochen und von anderen Verantwortungen, die wahrgenommen werden. Als Verweserin wagt sie zu behaupten, sich in den verschiedenen Gemeinden gut zu engagieren. Sie hat bisher unterschiedliche Löhne empfangen. Sie glaubt nicht, dass eine gewählte Pfarrperson automatisch für eine bessere Qualität steht. Die Verantwortungen sind anders. Es ist eine andere Herausforderung, sich immer wieder neu in Kirchgemeinden einfügen zu müssen, zu dürfen und zu können. Es gibt auch schwierige Kirchgemeinden, die sehr hohe Anforderungen stellen. Man könnte unter Umständen auch von einer erhöhten Belastung von Verweserinnen und Verwesern sprechen. Es ist problematisch, die Besoldung von der Belastung abhängig zu machen, ohne die Erfahrung einzubeziehen. Belastungen sind individuell. Man kann sie nicht allein vom Berufsstand oder von der Gemeindesituation her beurteilen. Es wäre vorzuziehen, wenn die Unterschiede zwischen Spezialpfarrämtern, Verwesungen, Vikariaten usw. möglichst gering wären.

Huldrych *Thomann* hegt eine grosse Hochachtung vor der Arbeit des Kirchenrates und hat nie in Zweifel gezogen, dass er voll und ganz auf rechtsstaatlichen Wegen wandelt. Deshalb ist er der Ansicht, dass der Urtext, den der Kirchenrat allein formuliert hat, der beste ist, weil er Transparenz schafft, Transparenz aber schafft Vertrauen.

Matthias *Reuter* fragt sich, worüber gestritten wird. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen in die Besoldungsklasse 17 eingereiht werden. Ob das der Kirchenrat allein entscheidet, ohne dass es in der Personalverordnung steht, oder ob es referendumspflichtig darin steht, macht kaum einen Unterschied. Für die Lohnempfangenden ändert das nichts. Für ihn selber ist die Hauptsache, dass er seinen Lohn erhält. Die Auslegung von

Hans Martin Aeppli scheint ihm etwas überfein zu sein. Dem Vorschlag der Kommission stimmt er zu. Alles Weitere wird in der Vollzugsverordnung stehen.

Lukas *Maurer*, Rüti, fände es angemessen, wenn alle Pfarrerinnen und Pfarrer den gleichen Lohn erhielten, da alle das gleiche Ordinationsversprechen haben. Wenn die Belastungen bei Stellvertretungen kleiner sein sollten als bei gewählten Pfarrern, wäre es sinnvoll, das über Teilzeitstellen zu lösen. Das wäre die fairere Methode. Im jetzigen Zeitpunkt ist es so, dass Stellvertreter in Vikariaten im Vergleich zu anderen Pfarrlöhnen ziemlich tief eingestuft sind. Mit keinem Franken wird dabei die Erfahrung berücksichtigt. Das ist störend. Gerade wenn man für einen erkrankten Pfarrer einspringt, ist es wichtig, dass man weiss, wie es in einem Pfarramt läuft. Wird bei Stellvertretungen weiterhin die Erfahrung lohnmässig ignoriert?

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* wehrt sich dagegen, so stark in die Details eines einzigen Berufsstandes zu gehen. Es gibt auch andere Menschen, die ebenfalls eine wertvolle Arbeit für die Landeskirche leisten, die so genannt der Kirchenpflege «überlassen» sind, die genau so verantwortungsvoll vorgeht wie die Kirchensynode oder der Kirchenrat. Die Verhältnismässigkeit sollte in dieser Debatte gewahrt werden. Der Kirchenrat schätzt die Pfarrerinnen und Pfarrer, die Landeskirche ist aber keine Pfarrkirche.

Lukas Maurer und Angelika Steiner hält er entgegen, dass der Kirchenrat in seinem ursprünglichen Antrag diese Differenz machte. Man hatte ihm daraufhin gesagt, er müsse für das Gemeindepfarramt mit Wohnsitzpflicht eintreten. Jetzt sagt man, es solle möglichst kleine Differenzen in der Besoldung beziehungsweise einen Standeslohn geben. Besoldung und Ordinationsgelübde miteinander zu verbinden ist nicht richtig. In den Gesamtkirchlichen Diensten arbeiten Pfarrer unter den Bedingungen der Gesamtkirchlichen Dienste. Daneben gibt es Mitarbeitende, die ebenfalls ein akademisches Studium abgeschlossen haben und ebenfalls wertvolle Arbeit leisten, aber kein Ordinationsgelübde haben. Der Kirchenrat käme doch nie auf die Idee, diese beiden Kategorien unterschiedlich zu besolden. Die Erfahrung wird, trotz der leichten Differenzierung zwischen gewählten Pfarrpersonen, Vikariaten und Verwesereien, selbstverständlich gewichtet. Das ist eine Frage der Vollzugsverordnung. Wenn es möglichst wenig Unterschiede geben soll, muss die Kir-

chensynode das Lohnniveau gesamthaft senken. Sie hat die Finanzverordnung verabschiedet und darin klare Beschränkungen zugunsten der Kirchgemeinden gemacht.

Hans *Neuhaus*, Wetzikon, findet es bemühend, wenn über die reine Lehre debattiert wird, derweil die Kassen eine reine Leere aufweisen. Er stellt den Ordnungsantrag, die Diskussion hier zu beenden.

Jean E. *Bollier* insistiert, dass zuerst über § 66 Abs. 1 (alt) abgestimmt wird.

Abstimmung

Antrag Thomann auf Beibehaltung von § 66 Abs. 1 in der ursprünglichen Version des Kirchenrates gegen Antrag Kommission in § 67:

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag Thomann mit 66 Ja zu 84 Nein bei 6 Enthaltungen *ab*.

§ 66 Abs. 1 der ursprünglichen Version ist gestrichen.

Fritz *Oesch* stellt fest, dass durch die Verschiebung der Paragraphen etwas Verwirrung entstanden ist. Er schlägt vor, gleich noch über § 66 Abs. 2 der ursprünglichen Version, die zu § 67 wird, abzustimmen, damit der ursprüngliche § 66 fertig behandelt ist. Im zweiten Absatz wird der Wohnsitz gewählter Pfarrinnen und Pfarrer geregelt. Solche mit einem Stellenpensum von mindestens 50 Prozent bewohnen das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung in der Kirchgemeinde, in der sie arbeiten, wie Artikel 122 der Kirchenordnung das vorschreibt. Der vom Kirchenrat festzusetzende Mietwertanteil wird vom Lohn abgezogen (§ 68 KO). Bis hierher scheint alles klar zu sein und gegenüber dem bisherigen Recht unverändert. Neu ist einzig, dass der Kanton nun andere Vorstellungen über den Mietwert der einzelnen Pfarrhäuser oder Pfarrwohnungen hat. Die Kommission kann dazu heute keine Ausführungen machen, da die Verhandlungen zwischen dem Regierungsrat und dem Kirchenrat zum Zeitpunkt des Abschlusses der Kommissionsarbeit noch im Gange waren. Man darf gespannt sein. Im Plenum wurde gesagt, § 67 (neu) und § 68 seien gleichbedeutend, man könne den einen oder anderen auch streichen. Das stimmt nicht ganz. In § 67 wird der Kirchenrat verpflichtet, bei der Lohnfestsetzung den Mietwertanteil – in welcher Form auch

immer – zu berücksichtigen. In § 68 wird ausgeführt, dass sich die Pfarrer an ihren Lohn einen Mietwertanteil anrechnen lassen müssen. Wenn die Kirchensynode meint, man könne die beiden Paragraphen in einem einzigen vereinen, würde der Kirchenjurist das sicher zustande bringen. Inhaltlich bedeuten sie aber nicht dasselbe.

Präsident Peter *Würmli* merkt an, dass über den alten Abs. 2 in § 66 nicht mehr gesprochen werden muss, weil er dem neuen § 67 entspricht. Darum muss jetzt über § 67 gesprochen werden, was Fritz Oesch getan hat. In § 66 gemäss Kommissionsantrag gibt es aber einen zweiten Absatz und den möchte er jetzt zuerst behandeln.

Huldrych *Thomann* teilt diese Einschätzung nicht, sondern ist überzeugt, dass Abs. 2 des ursprünglichen § 66 dem von der Kommission formulierten § 67 gegenübergestellt werden muss. Die ursprüngliche Version des Kirchenrates ist viel besser als die neue der Kommission. Weshalb? Ein Pfarrer hat einen festgesetzten Lohn, von dem später seine Altersvorsorge berechnet wird. Die Frage, welches Haus er bewohnt, darf sich nicht auf diese Berechnung auswirken. Genau das aber formuliert die Kommission. Der Kirchenrat hingegen spricht in seinem alten Abs. 2 nicht vom Lohn. Er sagt nur, wenn eine Wohnsitzpflicht bestehe, sei das angemessen zu berücksichtigen.

Fritz *Oesch* wirft ein, dass die Neuformulierung nicht von der Kommission, sondern vom Kirchenrat stammt.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* ersucht, nicht unendlich lange über diese Dinge zu diskutieren. Sie müssen im Zusammenhang mit der Vollzugsverordnung interpretiert werden, wenn klar ist, wo es beim Staat langgeht. Es sind Verhandlungen mit dem Direktor der Justiz und des Innern und der Finanzdirektorin im Gang. Der Kirchenratsschreiber führt mit den Amtsdirektionen die Verhandlungen. Bis jetzt zeigt sich der Kanton noch nicht einsichtig. Es wurden alle Fragen auf den Tisch gebracht, auch betreffend Abgeltung von Wahlen usw. Sie sind aber noch pendent. Wenn die Finanzdirektion an sehr hohen Mietwerten festhält, muss der Kirchenrat im Lohnbereich die ganze Situation der Gemeindepfarrämter anschauen, im Zusammenhang mit der Einstufung, dem Mietwertabzug und allenfalls einem Ausgleich. Der Kirchenrat hofft auf die Einsicht der Regierung, dass er am Status quo festhalten

möchte, also an dem, was sie selber beschlossen hatte. Die Finanzdirektorin hält es für einen hohen Wert der Landeskirche, dass Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in ihren Gemeinden wohnen.

Präsident Peter *Würmli* macht beliebt, den unbestrittenen Abs. 2 in § 66 (alt) zu genehmigen. § 67 bezieht sich auf die Berücksichtigung der Wohnsitzpflicht. Anschliessend kann über § 68 weiterdiskutiert werden.

Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, plädiert für die offenere Formulierung, damit der Kirchenrat mehr Freiheit erhält, die Abgeltung auszugestalten. Er regt an, Absatz 2 von § 66 (alt) in § 67 zu integrieren. Das Argument von Huldrych Thomann muss im Einzelfall geprüft werden.

Huldrych *Thomann* findet das eine gute Idee. Angenommen, das Pfarrhaus St. Peter hätte einen Eigenmietwert von monatlich 12'000 Franken. Würde dem Pfarrer, der es bewohnt, dieser Betrag zum Lohn zugerechnet und bekäme er deshalb eine entsprechend höhere Rente, wäre das absurd. Das wollte niemand so.

§ 67

Antrag Kommission:

Der Kirchenrat berücksichtigt bei der Festsetzung des Lohns von gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern, die gemäss Art. 122 der Kirchenordnung der Wohnsitzpflicht unterliegen, dass sie in der Kirchengemeinde in einem Pfarrhaus oder in einer Pfarrwohnung wohnen. Er regelt die Einzelheiten.

Ursprünglicher Text Kirchenrat (§ 66):

Wohnen gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die gemäss Art. 122 der Kirchenordnung der Wohnsitzpflicht unterliegen, in der Kirchengemeinde im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung, so wird dies auf angemessene Weise berücksichtigt. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

Fritz *Oesch* wiederholt, dass beide Formulierungen aus der Feder des Kirchenrates stammen. Wenn der Juristische Sekretär nun sagt, der ursprüngliche Vorschlag sei der bessere, bleibt gar nichts anderes übrig, als diesen gutzuheissen. Er zieht seinen Antrag zurück.

Für Hans *Gebhard* zeigt die eben geführte Diskussion, dass das Ganze in die Kompetenz des Kirchenrates gehört und in der Vollzugsverordnung geregelt werden muss. Die Streichung der §§ 67 und 68 dient der Entschlackung der Personalverordnung.

Michel *Müllers* Beobachtung geht in eine ähnliche Richtung. Wenn § 66 Abs. 2 (alt) stehenbleibt, entspricht er ziemlich genau § 68. Dieser wiederholt, was in der Kirchenordnung steht. Der Kirchenrat muss das regierungsrätliche Problem künftig lösen. Mit § 66 Abs. 2 (alt) bekommt er mehr Möglichkeiten. Auszumachen ist noch, ob § 68 tatsächlich nötig ist.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* zieht namens des Kirchenrates seinen Antrag ebenfalls zurück und plädiert für die ursprüngliche Version als die weisere. Dann gibt es nur noch einen Antrag, aber den braucht es.

Abstimmung

Antrag Neuhaus auf Streichung von § 67 in der Version von § 66 Abs. 2 (alt):

Die Kirchensynode *lehnt* die Streichung mit 14 Ja zu 119 Nein bei 7 Enthaltungen *ab*.

Damit sind *beschlossen*:

§ 66

¹ *Die Mitglieder des Kirchenrates sind in der Lohnklasse 19, die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident in der Lohnklasse 21 eingereiht.*

² *Die Kirchensynode regelt die Einstufung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten und der Mitglieder des Kirchenrates innerhalb der Lohnklasse.*

§ 67

Wohnen gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die gemäss Art. 122 der Kirchenordnung der Wohnsitzpflicht unterliegen, in der Kirchgemeinde im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung, so wird dies auf angemessene Weise berücksichtigt. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

Pause: 9.55 bis 10.25 Uhr

§ 68

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrern, die ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung bewohnen, wird vom Lohn ein Mietwertanteil abgezogen. Der Kirchenrat setzt den Mietwertanteil fest.*

² *Die Kirchenpflege entscheidet unter Berücksichtigung der örtlichen und dienstlichen Verhältnisse über den Mietwert von Dienstwohnungen der Angestellten.*

³ *Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung sind auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlassen. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangsfristen bei Tod, Invalidität oder anderen besonderen Umständen.*

Rolf Iten hat gelesen, dass für die Pfarrwohnungen vom Lohn ein Mietwert abgezogen wird. Bei den Sigristen war das bis jetzt auch so, steht aber hier nicht mehr. Er zitiert Absatz 2. Der Stadtverband Zürich bindet die Sigristen mit einer Bestimmung an eine Amtswohnung. Was bedeutet es, wenn kein Abzug für die Dienstwohnung mehr gemacht wird und nirgendwo mehr steht, dass sie an ihre Wohnung gebunden sind?

Kirchenratspräsident Ruedi Reich erklärt, dass Absatz 2 die Kirchenpflege betrifft und nicht den Kirchenrat. Diese Frage kann darum nicht auf der Ebene Personalverordnung für alle gelöst werden. Aufgrund der Kirchenordnung besteht eine Pflicht, der Pfarschaft eine Dienstwohnung zur Verfügung zu stellen. Bei den Gemeinden sind die Verhältnisse sehr unterschiedlich. Die städtischen Kirchgemeinden von Zürich und Winterthur delegieren die Kompetenz nach oben. Das ist ihre Sache.

Hans Peter Murbach, Zürich-Neumünster, ergänzt, dass im Prinzip die Steuerbehörde entscheidet, wie hoch der Mietwert ist, und nicht die Kirchenpflege: Der Stadtverband Zürich befindet sich diesbezüglich zurzeit in einem Dilemma. Da wird noch einiges zu tun sein.

Kirchenratspräsident Ruedi Reich berichtigt, dass hier vom Mietwert gesprochen wird, nicht vom Steuerwert. Das ist etwas anderes. Bei den Zürcher Pfarrerinnen und Pfarrern beträgt der Mietwertanteil 1'700 Franken und wird ihnen monatlich vom Lohn abgezogen. Die gegen-

wärtigen Verhandlungen des Kirchenrates mit der Finanzdirektion betreffen aber den Steuerwert.

Damit ist *beschlossen*:

§ 68

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrern, die ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung bewohnen, wird vom Lohn ein Mietwertanteil abgezogen. Der Kirchenrat setzt den Mietwertanteil fest.*

² *Die Kirchenpflege entscheidet unter Berücksichtigung der örtlichen und dienstlichen Verhältnisse über den Mietwert von Dienstwohnungen der Angestellten.*

³ *Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung sind auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlassen. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangsfristen bei Tod, Invalidität oder anderen besonderen Umständen.*

§ 69 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 69

Die Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

B. Dienstaltersgeschenk (§ 70)

§ 70

¹ *Das Dienstaltersgeschenk ist Zeichen der Wertschätzung für geleistete Dienste.*

² *Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollendung von 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren zehn Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.*

³ *Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausgeschlossen.*

⁴ *Der Bezug des Dienstaltersgeschenks richtet sich nach den für die Ferien massgebenden Bestimmungen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.*

Viktor *Juzi*, Neerach, stellt zu Absatz 2 einen Abänderungsantrag: «Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollendung von 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren zehn Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.» Er ist überzeugt, dass nicht im Fünfjahresrhythmus Dienstaltersgeschenke gewährt werden sollten, auch wenn gute und attraktive Arbeitsbedingungen sehr wichtig sind. Diese sollten aber nicht allein massgebend sein, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Zur Begründung seines Antrags zählt er die wesentlichsten Punkte wie Lohn, Ferien, Weiterbildung, Familienzulagen und Dienstaltersgeschenke auf. Wenn man die neuen Arbeitsbedingungen mit anderen vergleicht, schliesst die Zürcher Landeskirche sehr gut ab. Man denke nur an den Lohn oder an die fünfte Ferienwoche, in deren Genuss künftig alle kirchlichen Mitarbeitenden vom 21. bis zum 49. Altersjahr kommen. Auch die Familienzulagen sind mit 120 Prozent des gesetzlichen Minimums mehr als grosszügig. Zu Weiterbildungszwecken wird weiterhin eine Woche pro Jahr als bezahlte Arbeitszeit anerkannt. Es ist schön, dass die kirchlichen Angestellten nicht unerheblich von diesen neuen, familienfreundlichen und attraktiven Arbeitsbedingungen profitieren können. Dass nun aber nach 10 Dienstjahren alle fünf Jahre zwei Wochen bezahlter Urlaub gewährt werden soll, geht zu weit. Damit wird der Bogen überspannt. Es gibt reformierte Landeskirchen, die kennen das nicht, und auch die KMU-Betriebe machen keine Dienstaltersgeschenke. Sie könnten sich das gar nicht leisten.

Muss die Zürcher Landeskirche im schweizweiten Vergleich überall führend sein? – Nein –. Genauso wichtig oder noch wichtiger sollte die effektive Arbeit sein, die den Angestellten geboten wird: eine herausfordernde, motivierende Arbeit, bei der sie etwas bewegen können und geschätzt, gefördert und gefordert sind. Mit dem Ziel, noch attraktivere Arbeitsbedingungen zu schaffen, bekommt die Zürcher Landeskirche nicht unbedingt jene Angestellten, die sie wirklich braucht, solche, die sich mit Herz, Seele und Begeisterung für die Landeskirche engagieren wollen.

Sollten die vorliegenden Bedingungen alle genehmigt werden, würde die Kirchensynode gegenüber den Behördenmitgliedern und Freiwilligen ein sehr fragwürdiges Zeichen setzen. Viele von ihnen hätten sicher grosse Mühe damit. Es gibt Freiwillige, die eine ganze Ferienwoche zur Verfügung stellen, um etwa bei einem Kinderlager oder

einem Konflager zu helfen. Eine gewisse Bescheidenheit würde der Zürcher Landeskirche nur gut tun.

Auf Gerold *Gassmann*, Winterthur-Stadt, wirkt Viktor Juzis Votum wie eine Ohrfeige. Er spürt sehr wenig Anerkennung für die Arbeit der kirchlichen Mitarbeitenden, die nicht derjenigen von kantonalen Angestellten gegenübergestellt werden kann, da diese keine unregelmässigen Arbeitszeiten haben. Würde in der Kirche jemand seinen Dienst lediglich nach Vorschrift leisten, würde er entlassen. Eine Studie über Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter hat ergeben, dass sie ihre Arbeit gar nicht in der Art leisten können, wie sie die Kirche von ihren sozialdiakonischen Mitarbeitenden erwartet. Dienstaltersgeschenke dienen auch der Erhaltung der Gesundheit und sind eine Wertschätzung gegenüber der Arbeit der Angestellten und der Pfarrerinnen und Pfarrer. Viele von ihnen leiden an einem Burnout oder werden gar wegen gesundheitlicher Probleme, verursacht durch Stress, arbeitsunfähig. Es gäbe einige Beispiele dafür. Angesichts der Gesundheitskosten, welche diese Leute verursachen, wäre ein Dienstaltersgeschenk von mindestens einem Monat ab dem 20. Dienstjahr angebracht, auch dies alle fünf Jahre. *Gassmann* stellt einen entsprechenden Antrag.

Ursula *Sigg*, Dinhard, wundert sich, weshalb es «zehn Arbeitstage» und nicht «zwei Wochen» heisst. Sie fragt, ob diese Zeit auch tageweise bezogen werden dürfe, ob Pfarrerinnen und Pfarrer eine Fünftagewoche hätten und ob die Regelung für Teilzeitangestellte pro rata gelte.

Ursula *Frey*, Greifensee, freut sich immer über kritische Stimmen und unterstützt deshalb den Antrag von Viktor Juzi. Die Kirchensynode hat bereits sehr viel bewilligt, um die Arbeitssituation in der Landeskirche attraktiver zu machen. Ihr erscheint ein Dienstaltersgeschenk alle 10 Jahre wahrhaftig ausreichend.

Nach Aussage von Alexander *Nussbaumer*, Uster, reitet Fraktionskollege Juzi hier eine Einzelattacke, die nicht abgestimmt ist mit dem Rest der Fraktion. Entsprechend ist er mit dem Votum nicht einverstanden. Bis jetzt hatte man die Wahl, sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen zu lassen oder in Form von Freitagen zu beziehen. Er res-

pektiert das Erholungsargument des Kirchenrates. Mit gleich zwei Schritten rückwärts würde der Bogen in die andere Richtung überspannt.

Martin *Schärer*, Regensburg, geht als Pfarrer nächstes Jahr in Pension und wird vom Synodebeschluss nicht mehr direkt betroffen sein. Die Angestellten und Pfarrpersonen im Saal sollten sich überlegen, ob sie sich allenfalls bei der Abstimmung der Stimme enthalten möchten.

Thomas *Grossenbacher* will sich als Betroffener gerade nicht stille halten, sondern votieren, und zwar kritisch, wenn auch nicht ganz auf der Linie von Viktor Juzi. Wer bezahlt hier? Dass das Dienstaltersgeschenk nicht mehr in Form von Geld bezogen werden kann, hat auch mit dem Budget der Landeskirche zu tun. Die Minderheit in der Kommission hatte die Frage aufgeworfen, wer denn die Ferienvertretungen übernehme: Es sind die Kolleginnen und Kollegen. Je mehr Freizeit geschenkt wird, desto mehr gibt es im Teampfarramt Druck. Das ist beim Entscheid zu bedenken.

Hans Martin *Aeppli* vergegenwärtigt die Grössenordnung, um die es hier geht: alle fünf Jahre um zehn Tage oder um jährlich zwei Tage. Mit einem Arbeitsjahr von etwa 240 Tagen ist das weniger als ein Prozent der Arbeitszeit. Viktor Juzis Antrag, jedes zweite Dienstaltersgeschenk zu streichen, würde diese Rechnung noch halbieren. Es geht also um wenig. Vom Symbolgehalt und von der Anerkennung her ist es aber sehr viel für die, die es empfangen. Die Kirche kann damit bei ihren Angestellten mit wenig Aufwand sehr viel Goodwill erzeugen. Deshalb sollte dem Antrag der Kommission gefolgt werden. Finanzrechnung und Arbeitsbudget werden deswegen nicht aus dem Ruder laufen.

Christoph *Lang*, Rickenbach, stimmt dem Antrag Juzi zu. Die Regelung sollte im Verhältnis, gerade auch zu KMU-Betrieben, gesehen werden, damit es nicht später heisst: Typisch, die Pfarrer können sich natürlich alles leisten.

Fritz *Oesch* tröstet Alex Nussbaumer damit, dass nicht abgestimmte Äusserungen nicht nur in dessen Fraktion vorkommen. Das macht die Sache doch spannend. Ursula Sigg verrät er, dass er nachträglich einen

Änderungsvorschlag im Namen der Kommission präsentieren kann. Die Kommission ist nach Beendigung ihrer Arbeit zum Schluss gelangt, «zehn Arbeitstage» durch «zwei Wochen» zu ersetzen. Dies, damit man nichts rechnen muss.

Viktor Juzi hat aufgezeichnet, wo überall die Vorzüge der kirchlichen Mitarbeitenden – nicht nur der Pfarrer – liegen. Bei der Lohnfrage wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Finanzen knapper werden und mit Lohnreduktionen zu rechnen ist. Der Kirchenrat und die Kommission haben betont, dafür an anderer Stelle etwas grosszügiger sein zu wollen. Jetzt da, wo die Grosszügigkeit beginnt, Anträge für Abstriche zu stellen, ist nicht fair. Dann müsste man wieder zurück zur Lohntabelle. Wenn der Kirchenrat die vorliegende Lösung favorisiert, wird er sie aus finanzieller Sicht auch verantworten können. Der Vergleich mit dem Kanton hinkt, denn diesbezüglich ist dieser grosszügiger. Der Kanton gewährt 15, 22 und 30 Arbeitstage als Dienstaltersgeschenke.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* spricht von einem Ermessensbereich. Der Kirchenrat schliesst sich der Formulierung von «zwei Wochen» an. Er hat das selber auch so gemeint. Gegenüber dem Kanton fährt die Landeskirche massiv zurück. Der Kanton gewährt alle fünf Jahre 15 Tage. Beim 25. und 40. Dienstjubiläum sind es 22 Tage. Der Kirchenrat stellt, wie mehrmals gesagt worden ist, die Erholung in den Mittelpunkt. Die vorliegende Lösung ist fair und gut durchdacht.

Theodor *Bächtold*, Zürich-Aussersihl, wird Ende Jahr als Pfarrer pensioniert. Er fragt, ob die Kirchensynode «Erbsen zählen» will oder «Geschenke machen». Man könnte meinen, er hätte kein Dienstaltersgeschenk mehr nötig. Es ist für ihn jedoch ein Unterschied, zu sagen, er bekomme noch ein Dienstaltersgeschenk oder zu sagen, er trete nach 35 Jahren in den Ruhestand. Er bittet, bei der – ohnehin schon schlanken – Regelung des Kirchenrates zu bleiben, und sie allen Angestellten zu gestatten, nicht nur den Pfarrern.

Für Viktor *Juzi* steht der Vergleich mit dem Kanton nicht im Vordergrund. Er vergleicht mit anderen reformierten Landeskirchen. Wenn man bei den Dienstaltersgeschenken eine Verschlechterung sieht, muss man gleichzeitig auch die zusätzliche Ferienwoche sehen. Das

ganze Paket würde überspannt. Er fordert die Synodalen auf, glaubwürdig zu bleiben.

Für Claudia *Bretscher*, Zürich-Grossmünster, ist der unbezahlte Urlaub keine präventive Massnahme gegen ein Burnout. Die Arbeitsbedingungen müssen so sein, dass die Angestellten gar nicht in ein solches fallen. Urlaube sind motivationsfördernd. Sie stellt deshalb den Unterabänderungsantrag, das Dienstaltersgeschenk auf vier Wochen zu erhöhen, sollte die Kirchensynode dem Antrag Juzi stattgeben.

Abstimmungen

Unterabänderungsantrag Bretscher zu Abs. 2: «Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollendung von 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren vier Wochen bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.»

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag mit 30 Ja zu 111 Nein bei 12 Enthaltungen *ab*.

Abänderungsantrag Juzi zu Abs. 2: «Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollendung von 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren zehn Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.»

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag mit 50 Ja zu 91 Nein bei 14 Enthaltungen *ab*.

Abänderungsantrag Gassmann zu Abs. 2: «Pfarrern, Pfarrerinnen und Angestellten werden nach Vollendung von 10, 15 Dienstjahren zehn Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Ab dem 20. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein Dienstaltersurlaub von vier Wochen gewährt.»

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag mit 9 Ja zu 131 Nein bei 15 Enthaltungen *ab*.

Der Antrag der Kommission (mit Zustimmung des Kirchenrates) zu Abs. 2 lautet neu: «Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollendung von 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.»

Claudia *Bretscher* findet die Formulierung ungenau. Ist klar, dass dies für Teilzeitangestellte pro rata gilt?

Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, zeigt die Parallele auf: Der Ferienanspruch ist auch in ganzen Wochen aufgeführt. Selbstverständlich gilt der Anspruch gemäss dem Pensum.

Damit ist *beschlossen*:

§ 70

¹ *Das Dienstaltersgeschenk ist Zeichen der Wertschätzung für geleistete Dienste.*

² *Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollen-
dung von 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren zwei Wochen
bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.*

³ *Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässi-
ge Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausge-
schlossen.*

⁴ *Der Bezug des Dienstaltersgeschenks richtet sich nach den für
die Ferien massgebenden Bestimmungen. Der Kirchenrat regelt die
Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

C. Zulagen (§§ 71–75)

§§71–72 sind ohne Wortmeldungen *beschlossen*:

§ 71

¹ *Der Kirchenrat setzt jeweils gemäss dem Landesindex der
Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage auf den
1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei die fi-
nanzielle Situation der Kirchgemeinden und der Landeskirche so-
wie das wirtschaftliche Umfeld.*

² *Die Teuerungszulage wird in den Jahreslohn gemäss § 59 die-
ser Verordnung eingebaut.*

§ 72

¹ *Der Anspruch auf Familienzulage entsteht und erlischt mit dem Lohnanspruch. Die Zulage wird monatlich zusammen mit dem Lohn ausbezahlt.*

² *Die Familienzulage entspricht 120% des gesetzlichen Mindestansatzes.*

§ 73

Für besondere Verantwortungen, die nicht mit dem Lohn abgegolten sind, kann die Anstellungsinstanz besondere Vergütungen ausrichten.

Ursula Frey stellt eine Verständnisfrage, die auch § 74 betrifft: Was muss man sich als Laie unter «besonderen Verantwortungen» und «besonderen Leistungen» vorstellen? Gibt es Beispiele dafür?

Rolf Iten wünscht, «kann» durch «muss» zu ersetzen.

Kirchenratspräsident Ruedi Reich erwidert Rolf Iten, dass man beim «kann» bleiben muss, weil die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Kuchen wird nicht grösser, wenn die Synodalen mehr Leistungen verlangen. Der Kirchenrat muss schauen, wie er den Kuchen, den ihm die Kirchensynode vorgibt, verteilt. Als Beispiel für Ursula Frey führt er im Bereich Pfarramt das Dekanenamt an. Es könnte aber auch einmal in den Gesamtkirchlichen Diensten eine besondere Situation eintreten. Viele Funktionen gibt es dort nur einmal und da ist man vielleicht froh, für eine begrenzte Zeit sehr grosse Leistungen verlangen zu können.

Ursula Frey ist mit der Antwort noch nicht zufrieden: Der Kirchenratspräsident hat von Leistungen gesprochen. Was aber sind besondere Verantwortungen und wo liegt der Unterschied?

Kirchenratspräsident Ruedi Reich hat beim Dekanenamt von Verantwortung gesprochen, weil Dekaninnen und Dekane nicht leistungsorientiert entlohnt werden können. In den Gesamtkirchlichen Diensten oder in einer Kirchgemeinde kann es Leistungen betreffen, die klar umschrieben sind. Darum die beiden Ausdrücke.

Gerold *Gassmann* gibt ein anderes Beispiel für eine Leistung: Wenn man ein bestimmtes Projekt in die Wege leitet und durchführt und dabei die dafür vorgesehene Arbeitszeit überschreitet. Er denkt dabei konkret an die Kindertagesstätte Wülflingen.

Alfred *Vogel*, Marthalen, ist Ursula Frey dankbar, dass sie nach Beispielen gefragt hat. Für ihn war immer klar, dass Ämter, wie das der Dekane, mit Entlastungen kompensiert werden. Man kann nicht ein 100-Prozent-Pfarramt noch mit einem Dekanenamt aufstocken. Die §§ 73 und 74 sind für ihn «Sündenfälle».

Fritz *Oesch* plädiert für etwas mehr Vertrauen in die Exekutive. Es hat doch keinen Sinn, nach irgendwelchen Beispielen zu suchen. Der Kirchenrat braucht einen Handlungsspielraum und dieser ist ihm zu geben. Stellt sich irgendwann einmal ein Fall ein, zu dem diese Bestimmung passt, dann soll der Kirchenrat handeln können. Die Kirchensynode ist nach wie vor die Aufsichtsinstanz über die Exekutive. Beim Geschäftsbericht, der Jahresrechnung und beim Budget kann sie bis ins Detail nachfragen und Rechenschaft verlangen. Hier aber braucht es Bestimmungen, die den Kirchenrat in bestimmten Fällen handlungsfähig machen.

Heinz Peter *Binder*, Adliswil, stellt den Antrag, die §§ 73 und 74 zu streichen. Er bezeichnet sie als «Zwickmühlenparagrafen». Dies einerseits für die Angestellten, die vielleicht meinen, sie hätten eine besondere Arbeitsleistung erbracht und vom Arbeitgeber eine Zulage erwarten. Andererseits aber auch für den Arbeitgeber, der diese Leistung vielleicht anders einstuft und dafür keine besondere Zulage gewähren will. Dieser findet sicher auch ohne diese Paragraphen einen Weg, besondere Leistungen und Verantwortungen zu honorieren.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* will in der Vollzugsverordnung den Akzent setzen. Hin und wieder ist auch die Leistungsfähigkeit, die Möglichkeit, etwas zu erbringen, unterschiedlich. Hier soll ein verantwortlicher Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität haben. Die Vollzugsverordnung wird die Leitlinien in dieser Angelegenheit regeln. Zu Alfred Vogel: Wie der Kirchensynode mit einem Projekt und dem dazugehörigen Bericht zur Kenntnis gebracht worden ist, soll das Dekanenamt aufgewertet werden. Es ist nicht sinnvoll, jetzt über die

Ausgestaltung dieses Amtes und die Möglichkeit, es mit dem Gemeindepfarramt zu kombinieren, zu reden. Die Kirchensynode wird drableiben und darüber noch Entscheide treffen können.

Für Jean E. *Bollier* braucht es beide Paragraphen. Er nennt zwei Beispiele aus Höngg: Im letzten Jahr fand eine fünfwöchige Glaubensausstellung statt. Das Team, zu dem auch Pfarrer und Diakone gehörten, war weit über die eigentliche Arbeitszeit hinaus beteiligt. Diese Überstunden wurden separat abgegolten. Ein anderes Thema ist der Gemeindekonvent mit 15 Personen, die sich alle drei Wochen treffen. Die Person, die diese Sitzungen leitet, wird für solche besonderen Funktionen entschädigt. Wenn die Kirchensynode starke, handlungsfähige Kirchgemeinden will, muss sie beide Bestimmungen belassen.

Laut Hans Martin *Aeppli* hat der Stadtverband Winterthur eine sinn-gemäss gleiche Regelung, mit der er gut fährt. Sie ist ein wichtiges Führungsinstrument für die Kirchenpflegen, zum Beispiel bei Vakanzen. Wenn man sieht, dass es für eine Person während einer gewissen Zeit sehr viel Zusatzarbeit gibt, kann man eine solche Zulage geben. Es braucht diese beiden Paragraphen unbedingt.

Beat *Schneider*, Embrach, erzählt auch ein Beispiel für eine zusätzlich geleistete Arbeit, ausgelöst durch einen Krankheitsfall einer Mitarbeiterin. Allerdings bekam er die Antwort, eine Vikarin erhalte keine zusätzliche Entschädigung, obwohl sie einen besonderen Einsatz geleistet hatte.

Fritz *Oesch* kommt auf den Vorschlag von Heinz Peter Binder zurück, der mit der Begründung, die zuständige Behörde finde schon einen Weg, die §§ 73 und 74 streichen will. Er legt mit Nachdruck dar, dass die Landeskirche als öffentlich-rechtliche Institution für jede Ausgabe eine Rechtsgrundlage braucht und keine verschlungenen Wege gehen kann.

Martin *Schärer* stellt den Ordnungsantrag auf Abbruch der Debatte zu diesem Thema.

Abstimmung

Antrag Binder auf Streichung von § 73:

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag mit 7 Ja zu 142 Nein bei 7 Enthaltungen *ab*.

Damit ist *beschlossen*:

§ 73

Für besondere Verantwortungen, die nicht mit dem Lohn abgegolten sind, kann die Anstellungsinstanz besondere Vergütungen ausrichten.

Heinz Peter *Binder* zieht seinen Antrag zu § 74 zurück.

Damit ist beschlossen:

§ 74

Für besondere Leistungen können einmalige Zulagen oder andere Leistungsprämien ausgerichtet werden.

§ 75 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 75

Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend Zulagen in der Vollzugsverordnung.

D. Weitere Rechte (§§ 76–87)

§§ 76–78 sind ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 76

¹ *Die Anstellungsinstanzen und Vorgesetzten achten die Persönlichkeit der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.*

² *Sie treffen die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten erforderlichen Massnahmen, insbesondere zum Schutz der Persönlich-*

keit vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Orientierung, der Herkunft, von Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale, zum Schutz vor jeglicher Art sexueller Belästigung sowie zum Schutz vor systematisch ausgrenzendem Verhalten.

³ Sie sorgen dafür, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.

§ 77

¹ Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung den Ersatz von dienstlichen Auslagen der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste.

² Die Kirchgemeinden regeln den Ersatz von dienstlichen Auslagen ihrer Angestellten. Für Kirchgemeinden, die Beiträge aus dem Finanzausgleich beziehen, gelten die vom Kirchenrat gemäss Abs. 1 festgelegten Ansätze.

§ 78

Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung den Ersatz von Sachschaden, den Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes erleiden.

§ 79

¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von fünf Wochen zu. Er beträgt sechs Wochen ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

² Gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern steht neben dem Anspruch gemäss Abs. 1 zusätzlich eine Ferienwoche zu.

³ Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung die Berechnung des Ferienanspruchs und den Bezug der Ferien.

Heinz Forrer, Erlenbach, erkundigt sich, weshalb die Ferienansprüche von Lehrlingen nicht auch hier geregelt seien.

Martin Röhl, Juristischer Sekretär, antwortet, dass dies im Lehrvertrag steht.

Dieter *Graf*, Richterswil, beantragt bei Absatz 2 eine Ergänzung mit einem zweiten Satz: «Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen haben eine zusätzliche Ferienwoche, wenn sie überdurchschnittlich viele Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen haben. Einzelheiten regelt der Kirchenrat.» Diese Änderung würde ihn als Spitalpfarrer am Universitätsspital Zürich nicht betreffen. Es geht ihm nicht darum, die Diskussion um Pfarrpersonen in Kirchgemeinden und Pfarrpersonen in Institutionen erneut vom Zaune zu brechen. Man befindet sich diesbezüglich miteinander auf einem guten Weg. Nach seiner Sicht braucht es beide. Das Gemeindepfarramt wie das Spezialpfarramt haben ihre spezifischen Vor- und Nachteile. Bis jetzt wurden die Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen als ein Hauptargument für eine zusätzliche Ferienwoche aufgeführt. Diese soll Pfarrpersonen in Institutionen, die bisher Anrecht darauf hatten, nicht vorenthalten werden. Was überdurchschnittlich viele gottesdienstliche Einsätze sind, soll der Kirchenrat regeln.

Ursula *Sigg* unterstützt den Antrag *Graf*. Sie findet es problematisch, nach Pfarrpersonen und Pfarrern in einem Gemeindepfarramt und Pfarrpersonen und Pfarrern in einer Institution zu unterscheiden. Sie hatte Gelegenheit, das Kantonsspital Winterthur kennenzulernen und stellte dabei fest, dass der Anspruch an die Spitalseelsorger gross ist. Man kann das nicht gegeneinander ausspielen. Was für die einen ein Vorteil ist, kann für die anderen ein Nachteil sein.

Fritz *Oesch* fügt bei, dass der Kommission der Antrag *Graf* nicht vorgelegen hatte. Die unterschiedlichen Belastungen waren aber sehr wohl ein Diskussionsthema. Als Laie gibt er zu, diese Frage auch kaum beantworten zu können. Ein interessanter Indikator ist für ihn die Anzahl Bewerbungen für ein Gemeindepfarramt und für ein Pfarramt in einer Institution. Für ein Spezialpfarramt gibt es weit mehr Bewerbungen, also muss etwas daran sein, dass ein Gemeindepfarrer eine etwas andere Ferienregelung verdient. Damit soll auch einer Abwanderung in Sonderpfarrämter Einhalt geboten werden. Es wird dereinst in diesem Saal eine Verordnung über die Pfarrämter in Institutionen diskutiert. Wenn eine Spezialregelung notwendig wäre, dann gehörte sie in jene. Der Antrag ist daher abzulehnen.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* versichert Ursula Sigg, dass der Kirchenrat nichts gegeneinander ausspielen will. Man wägt ab. Dabei sieht man, dass die Existenz der beiden Pfarrämter eine etwas andere ist. Dafür, am Sonntag zu arbeiten, braucht eigentlich niemand eine Abgeltung. Wenn Theologinnen und Theologen den schönsten Dienst verrichten dürfen, den Menschen tun können, nämlich einen Gottesdienst zu leiten, braucht es dafür keine besondere Entschädigung im Sinne von zusätzlicher Freizeit. Für speziell belastete leitende Spitalpfarrer gibt es andere Möglichkeiten. Der Kirchenrat möchte zum Vorteil des Gemeindepfarramts ein kleines Zeichen setzen. Im Übrigen ist hier wieder ein Ermessensbereich.

Heinz *Forrer* ist nicht zufriedengestellt von der Antwort des Kirchenjuristen zu den Lehrverhältnissen. Die Personalverordnung ist seines Erachtens auch ein Arbeitsinstrument für Kirchenpflegen. Darum müsste hier vielleicht stehen, dass der Ferienanspruch für Lehrlinge im Lehrvertrag geregelt wird.

Wilma *Willi*, Stadel, hilft nach: Das ist im Berufsbildungsgesetz geregelt.

Adrian *Honegger*, Flaach, wollte das gleiche sagen. Es gilt das übergeordnete Recht.

Fritz *Oesch* bestätigt das. Bei der kantonalen Regelung steht nichts anderes als: «Die Anstellung der Lehrlinge erfolgt nach der Bundesgesetzgebung.» Damit ist alles gesagt.

Abstimmung

Ergänzungsantrag Graf zu Abs. 2: «Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen haben eine zusätzliche Ferienwoche, wenn sie überdurchschnittlich viele Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen haben. Einzelheiten regelt der Kirchenrat.»

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag mit 18 Ja zu 126 Nein bei 8 Enthaltungen *ab*.

Damit ist *beschlossen*:

§ 79

¹ *Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von fünf Wochen zu. Er beträgt sechs Wochen ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.*

² *Gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern steht neben dem Anspruch gemäss Abs. 1 zusätzlich eine Ferienwoche zu.*

³ *Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung die Berechnung des Ferienanspruchs und den Bezug der Ferien.*

§ 80

Der Kirchenrat regelt für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in der Vollzugsverordnung:

- a. *den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub bei Elternschaft,*
- b. *die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen und persönlichen Angelegenheiten,*
- c. *die Beurlaubung für die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben.*

Rolf Iten stellt im Namen des Sigristenverbandes den Antrag, in lit. c «Freistellung» statt «Beurlaubung» zu schreiben.

Martin Röhl, Juristischer Sekretär, setzt auseinander, dass eine Freistellung personalrechtlich etwas anderes ist. Sie erfolgt, wenn ein Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung eines Angestellten, der gekündigt hat oder dem gekündigt worden ist, vorzeitig verzichten will. Darum muss es «Beurlaubung» heissen, wenn jemand für eine bestimmte Zeit beurlaubt wird, danach aber an seine Stelle zurückkehrt.

Rolf Iten zieht seinen Antrag zurück.

Felix Känzig, Thalwil, hat schon in der Kommission den Wunsch geäußert, dass in der Vollzugsverordnung Eltern mit Dauerpflegekindern gleich behandelt werden wie Eltern mit eigenen Kindern.

Fritz Oesch führt aus, dass Felix Känzig in der Kommission dargelegt hatte, Eltern mit Pflegekindern sollten nicht schlechter gestellt sein als leibliche Eltern oder Adoptiveltern. Das wurde ausführlich disku-

tiert. Der Kirchenrat und der Kirchenjurist haben wiederholt bestätigt, diese Gleichstellung sei selbstverständlich, weshalb sie nicht in der Personalverordnung geregelt werden müsse. Das berechtigte Anliegen ist, eine entsprechende Bemerkung in die Vollzugsverordnung aufzunehmen.

Damit ist *beschlossen*:

§ 80

Der Kirchenrat regelt für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in der Vollzugsverordnung:

- a. den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub bei Elternschaft,*
- b. die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen und persönlichen Angelegenheiten,*
- c. die Beurlaubung für die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben.*

§ 81

¹ *Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.*

² *Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung die Voraussetzungen, die Dauer und die Einzelheiten der Durchführung von Weiterbildungsurlauben.*

Heinz Kernwein, Wädenswil, nimmt als Präsident des Diakonatskapitels Bezug auf den ersten Entwurf, in dem es dazu zwei Paragraphen gab, einen allgemeinen und einen, der zwei Details regelt. Neben der Weiterbildung für die Pfarrpersonen war die Regelung auch gedacht, Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst einmalig einen bezahlten Studienurlaub von höchstens drei Monaten zu gewähren. Zumindest Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone hatten schon bisher das Recht, zweimalig einen Antrag auf einen Studienurlaub von je zwei Monaten zu stellen. Nach der alten Fassung, wenn sie sechs Jahre am gleichen Ort gearbeitet und regelmässig Fortbildungen besucht haben. Das ist mehr als der jetzige Entwurf enthält. Von dieser Regelung wird Gebrauch gemacht und sie ist auch für die Kirchgemeinde sinnvoll. Wa-

rum wurde sie gestrichen? Was gedenkt der Kirchenrat in Zukunft zu tun?

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* ist klar, dass diese Studienurlaube in der Vollzugsverordnung geregelt werden, zu der es eine Vernehmlassung bei den betreffenden Verbänden geben wird. Der Kirchenrat macht Vorgaben, hört die Betroffenen dazu an und entscheidet dann zuhanden der Vollzugsverordnung.

Heinz *Kernwein* gibt zurück, dass die Antwort so ausgefallen ist, wie er sie erwartet hat. Er fragt sich, weshalb man nicht überall bei den Grundsatzartikeln bleibt und die Details in der Vollzugsverordnung regelt. Warum sollte es für einzelne Berufsgruppen anders laufen? Auch die Pfarrpersonen werden mitreden können, wenn die Vollzugsverordnung in die Vernehmlassung geht.

Rolf *Gerber*, Hinwil, sieht das ähnlich. Darum stellt eine Kommissionminderheit den Antrag, § 82 zu streichen, da alles in § 81 geregelt ist.

Damit ist *beschlossen*:

§ 81

¹ *Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.*

² *Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung die Voraussetzungen, die Dauer und die Einzelheiten der Durchführung von Weiterbildungsurlauben.*

§ 82

Antrag Kommission (Zustimmung des Kirchenrates):

¹ *Der Kirchenrat kann Pfarrerinnen und Pfarrern auf Gesuch hin und nach Anhörung der Kirchenpflege einmalig einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von fünf Monaten gewähren, wenn sie*

- a. *während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche,*
- b. *das 57. Altersjahr noch nicht vollendet haben,*
- c. *bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes bezogen haben.*

² *Er regelt die weiteren Voraussetzungen und die Einzelheiten der Durchführung des Weiterbildungsurlaubs in der Vollzugsverordnung.*

Minderheitsantrag von Rolf Gerber, Hinwil, Hanna Marty, Oetwil am See, Rosmarie Egli, Dürnten, Jörg Weisshaupt, Zollikon, Felix Käuzig, Thalwil, und Katrin Stalder, Dübendorf: § 82 aufheben.

Fritz Oesch begründet, weshalb die Kommissionmehrheit für eine Beibehaltung ist: Bei § 81 und § 82 handelt es sich um «Kann-Vorschriften», das heisst, es gibt keinen Rechtsanspruch auf einen Weiterbildungsurlaub. In der Kirchgemeinde sind Pfarrerinnen und Pfarrer bekannte Persönlichkeiten und stehen im Mittelpunkt des kirchlichen Lebens. Sie verleihen der Kirchgemeinde das Gesicht, drücken den Stempel auf und stehen dementsprechend auch in der Kritik. Die Orientierung an ihnen ist nach wie vor gross und das Verhältnis vieler Menschen zur Kirche wird vorwiegend davon geprägt, wie sie die Pfarrpersonen wahrnehmen. Diese sitzen im Glashaus wie kaum jemand sonst und sind gar nicht in der Lage, alle in sie gesetzten Erwartungen zu erfüllen. Diese Ansprüche zehren und laugen aus. Da ist es hilfreich und notwendig, einmal im Laufe des Berufslebens aussetzen und auftanken zu dürfen. Nicht irgendwann und auch nicht bloss einen Monat und auch nicht auf eigene Kosten. Diese Beliebigkeit und Flexibilität will die Kommissionsmehrheit nicht. Ein Weiterbildungsurlaub soll mindestens fünf Monate dauern. Nur so erfüllt er seinen spezifischen Zweck.

Rolf Gerber vertritt die Minderheit der Kommission: Das vorhin gehörte Argument spricht für eine Streichung. Der Inhalt von § 82 ist nicht in einer referendumpflichtigen Verordnung zu regeln, sondern in einer viel flexibleren Vollzugsverordnung. Die Beweggründe: Jeder Mitarbeitende sollte einen Weiterbildungsurlaub beziehen können, sofern das betrieblich möglich ist, ganz bewusst auch, um Abstand zu bekommen. Im kirchlichen Umfeld ist die Gefahr des Ausbrennens gross. Darum müssten im richtigen Zeitpunkt die richtigen Weichen gestellt werden können. Der Kirchenratspräsident hat in der Diskussion zugegeben, dass es ihm Sorge bereitet, dass die Studienurlaube bis 2013 bereits vergeben sind. Bei § 82 handelt es sich, wie gesagt worden ist, um eine «Kann-Formulierung». Der Kirchenrat hält sich an sein Budget. Vor drei Jahren beschloss er richtigerweise, ein Studien-

urlaub müsse eine gewisse Länge haben. Beim Bezug der fünf Monate muss der oder die Betreffende noch vier Wochen Ferien anhängen, um auf ein halbes Jahr zu kommen. Was nützt es einer Pfarrperson, wenn sie weiss, dass sie bis 2013 gar keinen Urlaub beziehen könnte? Die «Kann-Formulierung» wird so zur Farce. Es braucht keine Sonderregelungen, die schön daherkommen, aber nicht für alle fair sind.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* lokalisiert auch hier einen Ermessensbereich. Wie immer die Kirchensynode entscheidet, hinsichtlich der Pfarrrschaft wird es bleiben, wie es ist. Dem Kirchenrat ist es wichtig, dass man im Pfarramt einen Unterbruch macht und eine Zeitlang weggeht. Zuhanden von Viktor Juzi: Die Zürcher Landeskirche ist in der Urlaubsgewährung für die Pfarrrschaft sehr restriktiv. Andere Landeskirchen bieten zwei- bis dreimal so viele Urlaubsmöglichkeiten. Es kommt immer darauf an, was man miteinander vergleicht. Weiterbildungsurlaube für Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein festes Budget, daran hält sich der Kirchenrat. Urlaubsmöglichkeiten müssen auch für andere Angestellte fair geregelt werden. Pfarrpersonen leisten eine wichtige Arbeit, aber sie sind nicht die einzigen, die das tun.

Präsident Peter *Würmli* möchte die Rednerliste schliessen und bittet um kurze Wortmeldungen.

Hanna *Marty*, Oetwil am See, empfindet es als Schlag ins Gesicht, dass Pfarrerinnen und Pfarrer allein das Gesicht der Kirche sein sollen. Als Sozialdiakonin ist sie es genauso, was von der Bevölkerung auch so wahrgenommen wird. Man kennt sie mindestens so gut wie den Pfarrer. Alle kirchlichen Mitarbeitenden sind das Gesicht der Kirche. Entweder werden Studienurlaube für alle in der Personalverordnung geregelt oder für alle in der Vollzugsverordnung.

Elisabeth *Wyss*, Illnau-Effretikon, stellt einen Antrag auf Streichung von lit. b. Die Altersbeschränkung ist diskriminierend, aber auch überflüssig, weil der Kirchenrat ohnehin jedes Gesuch bewilligen muss und ihm hoffentlich andere Kriterien wichtiger sind als die Altersgrenze. Beim Trend, Theologie als Zweitstudium zu wählen, ist diese Altersguillotine nicht gerechtfertigt. Es kann durchaus sein, dass jemand zwölf Dienstjahre hat, aber noch warten muss und derweil über diese Altersgrenze stolpert.

Erika *Elmer*, Hombrechtikon, hat verstanden, dass eine Streichung nur dann sinnvoll ist, wenn sie mehr Flexibilität mit sich bringt. Wenn in der Vollzugsverordnung dasselbe steht, ist sie es nicht. Man könnte beispielsweise auch zwei Personen berücksichtigen, die je drei Monate Urlaub beziehen.

Ursula *Frey* gefällt es nicht, dass ein Weiterbildungsurlaub von fünf Monaten auch weiterhin vorgesehen ist. Der Kirchenrat habe grösstes Interesse an zufriedenen Mitarbeitenden, hatte es in der letzten Synodeversammlung geheissen. Weil die Finanzen knapp werden, gleiche man mit einer familienfreundlichen Personalpolitik aus, welche die Familie und die Erholung in den Vordergrund stelle. Der so genannt sorgsame Umgang mit dem Personal wird ihr langsam zu viel. Warum nach allen Vergünstigungen noch dieser fünfmonatige Urlaub? In wenigen anderen Berufen gibt es das. Man denke nur an die Oberärzte in den Spitälern. Man will den Pfarrern ein möglichst schönes, erholsames Leben bieten und denkt sich dazu allerlei aus. Man hofft, dass Theologiestudenten so eher anbeissen. Wo bleiben die Fragen des Glaubens? Wo die Überlegungen, wie man Studierenden diesen Glauben vorleben, sie noch besser, noch lebendiger in die Verkündigung und in die Seelsorge einführen könnte, um ihnen den Pfarrberuf und das Gemeindepfarramt beliebt zu machen? Heute Morgen hat der Kirchenratspräsident gesagt, es gebe nichts Schöneres, als Gottesdienste zu halten.

Auch Angelika *Steiner* ist der Ausdruck «Gesicht der Kirche» hängen geblieben. Sie denkt, dass es in einer Kirchgemeinde mehrere «Gesichter» gibt und die verschiedenen Gemeindemitglieder verschiedene Gesichter beachten. Es wäre schön, wenn das auch so betont würde. Wie Elisabeth Wyss bittet sie, lit. b zu streichen. Der Begründung schliesst sie sich an.

Heinz *Kernwein* hält daran fest, den ganzen Paragraphen zu streichen und die Urlaubsregelung mit einer grösseren Flexibilität für alle in der Vollzugsverordnung auszuführen. Laut Aussage des Kirchenratspräsidenten werden die einzelnen Berufsgruppen und Kirchgemeinden in der Vernehmlassung noch sagen können, was ihnen dienlich ist. Es überrascht ihn, zu hören, dass die Pfarrpersonen so speziell sind. Kurz vorher war gesagt worden, die Lohnfrage sei auf Gesetzesebene gere-

gelt. Das ist die Weiterbildung auch. In den Artikeln 104 und 105 der Kirchenordnung steht, dass der Kirchenrat für die Weiterbildung von Pfarrpersonen und weiteren Angestellten sorgt.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* macht zwei Einwendungen: Erstens geht es hier nicht um das schöne Leben irgendeines Mitarbeiters, auch nicht primär um die Arbeitszufriedenheit. Hier geht es um die Qualität. In anspruchsvollen Berufen ist die schwerpunktmässige Weiterbildung etwas ganz Wichtiges. Darum werden diese Urlaube inhaltlich angeschaut. Bei den Gesuchen von Pfarrpersonen braucht es jedes Mal einen Entscheid des Kirchenrates. In der Mittelschule kann einmal in sechs Jahren bis zu einem Semester Weiterbildungsurlaub beantragt werden. Zweitens: Bei der Altersgrenze von 57 Jahren geht es nicht um eine Diskriminierung des Alters. Wenn man 57 ist, wird das Ende des Pfarramtes absehbar. Darum ist der Kirchenrat der Meinung, dass eine solche Möglichkeit etwa in der Mitte des Berufslebens wahrgenommen werden sollte. Das Interesse des Arbeitgebers ist dabei in den Vordergrund gestellt.

Abstimmungen

Minderheitsantrag Gerber auf Streichung von § 82 gegen Antrag Kommission/Kirchenrat für Beibehaltung:

Die Kirchensynode *lehnt* den Minderheitsantrag mit 63 Ja zu 84 Nein bei 6 Enthaltungen *ab*.

Elisabeth *Wyss* findet acht Jahre Berufsarbeit doch noch eine recht lange Zeit.

Gerold *Gassmann* macht darauf aufmerksam, dass es auch bei den Theologen Quereinsteiger gibt. Diese sind vielleicht erst gegen Ende 50 in der Mitte ihres Pfarrberufes. Auch sie sollten ein Anrecht auf Weiterbildung haben. Deshalb sollte lit. b gestrichen werden.

Antrag *Wyss* auf Streichung von lit. b:

Die Kirchensynode *stimmt* der Streichung mit 80 Ja zu 67 Nein bei 6 Enthaltungen *zu*.

Lit. c wird zu lit. b.
Damit ist *beschlossen*:

§ 82

¹ *Der Kirchenrat kann Pfarrerinnen und Pfarrern auf Gesuch hin und nach Anhörung der Kirchenpflege einmalig einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von fünf Monaten gewähren, wenn sie*

- a. während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche,*
- b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes bezogen haben.*

² *Er regelt die weiteren Voraussetzungen und die Einzelheiten der Durchführung des Weiterbildungsurlaubs in der Vollzugsverordnung.*

Mittagspause: 12.30 bis 14.00 Uhr

Nachmittagssitzung

Präsenzkontrolle

Anwesend sind 139 von 180 Synodalen.

Abwesende Synodale:

Aeppli Hans Martin, Oberwinterthur / *Baumann-Neuhaus* Eva, Winterthur-Seen / *Beller* Kurt, Zürich-Aussersihl / *Blöchli*ger Pamela, Zürich-Wipkingen / *Bürgin* Markus, Rorbas / *Compagno* Erika, Zürich-Friesenberg / *Denzler* Magdalena, Winterthur-Stadt / *Eppler* Christina, Glattbrugg / *Füllemann* Christoph, Bassersdorf / *Gerber* Rolf, Hinwil / *Gut* Alfred, Glattfelden / *Hirzel* Conrad, Dübendorf / *Hösli* Sabina, Zollikon / *Kaufmann* Roswitha, Zürich-Balgrist / *Keller* Albert, Uitikon / *Kleeb* Bruno, Bauma / *Kummer* Annemarie, Meilen / *Lang* Christoph, Rickenbach / *Muggli* Thomas, Bubikon / *Peter* Roland, Zürich-Fluntern / *Postolka* Heinz, Birmensdorf / *Probst* Theddy, Zürich-Hirzenbach / *Reichert* Joachim, Laufen-Uhwiesen / *Rüegg* Hanna, Zollikon / *Rüttimann* Hans, Rickenbach / *Scheuter* Vreni, Zürich-Paulus / *Schlegel* Peter, Kilchberg / *Stäheli* Kurt, Marthalen / *Steiner* Angelika, Zürich-

Oberstrass / *Uehlinger* Judith, Horgen / *Vetsch* Jakob, Zürich-Enge / *Vögelin* Viviane, Uster / *Vollenweider* Anna, Zürich-Neumünster / *von Pasavant* Ingrid, Oberengstringen / *Wenger* Véréna, Eglise française, Winterthur / *Wichser* Jürg, Sitzberg / *Wohlwend* Rico, Kloten / *Wöhrle* Ruedi, Zürich-Albisrieden / *Wysshaar* Ewald, Zürich-Seebach / *Zürcher* Beat, Elgg / *Zurschmiede* Christian, Rafz

Fortsetzung der Beratungen zu Traktandum 3

§ 83 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 83

Das Recht, Personalverbände zu gründen und diesen anzugehören, ist gewährleistet.

§ 84

¹ *Die Anstellungsinstanz kann Angestellte zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten.*

² *Vorbehalten bleibt die Wohnsitzpflicht für gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer gemäss Art. 122 der Kirchenordnung.*

Felix *Känzig* beantragt, Absatz 1 zu streichen. Mit dieser Bestimmung können Kirchgemeinden und Stadtverbände ihre Angestellten zur Wohnsitznahme in einem bestimmten Gebiet verpflichten. Es ist aber nirgendwo festgehalten, dass ihnen dafür eine bezahlbare Wohnung zur Verfügung gestellt wird. Bezahlbaren Wohnraum zu finden wird in vielen Gemeinden immer schwieriger.

Für Bernhard *Neyer*, Volketswil, geht aus den Erläuterungen zu diesem Paragraphen nicht einwandfrei hervor, ob das rechtlich durchsetzbar wäre, jemanden unter der Bedingung einer Wohnsitzpflicht anzustellen. Wenn ja, was geschieht, wenn dieser Angestellte ausziehen möchte? Würde ihm in der Folge die Stelle gekündigt? Wenn nicht, ist Absatz 1 zu streichen.

Erika *Elmer* fragt sich, warum dieser Paragraph mit «Niederlassungsfreiheit» überschrieben ist, wenn es eigentlich nicht um eine Freiheit, sondern um eine Verpflichtung geht. Sie ist gleichfalls der Ansicht,

dass die Anstellungsinstanz niemanden zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort verpflichten kann, wenn sie dort keinen bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellt. Das eine geht nicht ohne das andere.

Für Fritz *Oesch* sprechen trotz Niederlassungsfreiheit sehr wohl Gründe dafür, dass die Anstellungsinstanz für ihre Angestellten zumindest die Wegzeit zum Arbeitsort festlegt. Ein Pfarrer am Kantonsspital Zürich kann nicht in Basel oder Neuenburg wohnen. Er muss innerhalb vernünftiger Zeit am Arbeitsort erscheinen können. Das ist eine Bedingung, die mit dem Anstellungsvertrag verknüpft werden kann. Eine Anstellung ist immer auch eine Unterordnung. Man begibt sich in ein Anstellungsverhältnis zur Anstellungsbehörde, welche die Vorgaben macht. Wem das nicht passt, lässt es eben sein.

Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, argumentiert, dass die Marginalie die von der Bundesverfassung vorgeschriebene Niederlassungsfreiheit einschränken will. Dafür braucht es eine formelle gesetzliche Grundlage. Eine solche ist beispielsweise die referendumspflichtige Personalverordnung. In Absatz 1 wird mit Rücksicht auf einzelne Kirchgemeinden und vor allem auf den Stadtverband Zürich die Möglichkeit geschaffen, diese Niederlassungsfreiheit einschränken zu dürfen. Ob sie das wollen oder nicht, will ihnen der Kirchenrat bewusst selber überlassen. «Bezahlbarer Wohnraum» ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und nicht das einzige Kriterium. Es gibt Kirchgemeinden mit Dienstwohnungen, die sie auch genutzt haben wollen. Es liegt dann in ihrem Interesse, diese zu einem vernünftigen Preis zu vermieten. Diese allgemeine Ermächtigungsnorm ist sicher nicht zu streichen, aber auch nicht mit «bezahlbarem Wohnraum» zu ergänzen. Dadurch würden Unklarheiten entstehen. Ob eine billige Wohnung auch angemessen ist, steht auf einem anderen Blatt.

Hans *Neuhaus* regt an, anstelle von «Niederlassungsfreiheit» «Wohnsitzpflicht» einzusetzen.

Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, verneint und sagt erneut, dass es um eine Ermächtigungsnorm zur Einschränkung der Niederlassungsfreiheit geht und nicht primär um die Begründung einer Wohnsitzpflicht. Eine solche wird für Kirchgemeindeangestellte nicht direkt statuiert. Für die Pfarerschaft ergibt sie sich bereits aus der Kirchenordnung.

Diese Bestimmung gibt es übrigens auch im kantonalen Personalgesetz.

Fritz *Oesch* weist darauf hin, dass Absatz 2 nicht für sich stehen kann und gegebenenfalls auch zu streichen wäre.

Abstimmung

Antrag Känzig auf Streichung von § 84:

Die Kirchensynode *lehnt* die Streichung mit 24 Ja zu 103 Nein bei 5 Enthaltungen *ab*.

Damit ist *beschlossen*.

§ 84

¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten.

² Vorbehalten bleibt die Wohnsitzpflicht für gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer gemäss Art. 122 der Kirchenordnung.

§ 85 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 85

¹ Mit Angestellten findet regelmässig eine Mitarbeiterbeurteilung statt. Sie erfolgt im Rahmen eines Beurteilungs- und Fördergesprächs. Inhalte bilden namentlich die Beurteilung von Leistung und Verhalten, die Auswertung einer bestehenden und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.

§ 86

¹ Die Dekanin oder der Dekan führt mit Pfarrerrinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, regelmässig ein Fach- und Evaluationsgespräch.

² Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege nimmt mit den Pfarrerrinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde unter Mitwir-

kung der Dekanin oder des Dekans regelmässig eine Standortbestimmung vor.

³ *Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen regelt die Verordnung über die Seelsorge in Institutionen die Zuständigkeit für Fach- und Evaluationsgespräche sowie Standortbestimmungen.*

⁴ *Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

Für Jean E. *Bollier* ist es selbstredend, dass das Ressort Personalführung Chefsache ist. Es gibt bei den Gesamtkirchlichen Diensten erste – noch ausbaufähige – Bemühungen, die Personalführung der Ressortverantwortlichen zu pflegen und zu fördern. In Absatz 2 stört ihn ungemein, dass zu diesen Standortbestimmungen, die keine Qualifikationsgespräche sind, zwingend der Dekan oder die Dekanin beigezogen werden muss. Das geht nicht. Beileibe nicht bei allen Gesprächen kommt dem Dekan eine Rolle zu. In gewissen Fällen mag es sich um Fachgespräche handeln, aber sicher nicht in allen. Er beantragt, Absatz 2 abzuändern: «Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege nimmt mit den Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde regelmässig eine Standortbestimmung vor. Zu dieser kann die Dekanin oder der Dekan beigezogen werden.» Das lässt die Sache offen.

Bernhard *Neyer* trägt zu § 85 nach, dass der Randtitel «Standortbestimmung» gemäss dem Inhalt des Paragraphen wahrscheinlich noch in «Mitarbeiterbeurteilung» korrigiert wird.

Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, widerspricht: Der Oberbegriff gilt für § 85 und für § 86. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern gibt es keine Mitarbeiterbeurteilung.

Alexander *Wunderli*, Oberwinterthur, äussert sich zu Absatz 3: Die Kirchensynode wird die dazugehörige Verordnung zu genehmigen haben. Sie entscheidet letztlich, ob die Spitalseelsorge lohnwirksam zu qualifizieren ist. Diesbezüglich besteht grosser Kummer. Spitalseelsorge im Speziellen ist nicht qualifizierbar. Qualifizierbar sind Praktikantinnen und Praktikanten, die von einem Spitalseelsorger begleitet werden. Qualifizierbar sind Parameter der Spitalseelsorge, das heisst, von aussen Wahrnehmbares. Etwa, welche Gesprächsmethoden wie angewendet werden, aber auch Rückmeldungen über die Seelsorge-

tätigkeit. Allerdings kommt bereits da das Subjektive ins Spiel. Vielleicht wäre es klüger, die lohnwirksame Qualifikation wegzulassen. Wenn man sie belässt, muss man sich klar werden, ob leitende Seelsorgerinnen und Seelsorger qualifiziert sind, andere zu qualifizieren. Viel wichtiger ist die Qualität der Spitalseelsorger. Woher nehmen die Qualifizierenden ihre Kriterien, wenn nicht von einer Kirche, die Qualitätsziele der Seelsorge benennt? Man kann nicht einfach in gut und schlecht einteilen und so die einen favorisieren und die anderen abwerten. Ohne Qualitätsziele werden der Willkür Tür und Tor geöffnet. Seelsorgequalität besteht nach Zulehner da, wo das Glaubensgeheimnis geteilt wird, sodass beide Seiten gestärkt sind. Seelsorgequalität kann aus der Geschichte gelernt werden, aus der Kontemplation kommen und mit ganz wenigen Worten Wege des Heils eröffnen. Es gab Wüstenväter, die ohne Worte Menschen auf einen neuen Weg geleiteten. Seelsorgequalität geschieht da, wo aus hermeneutischer beziehungsweise theologischer Kompetenz Lebensantworten im Gegenüber aufwachen. Für die Verordnung über die Spitalseelsorge ist zu überlegen, was Seelsorgequalität bedeutet und es sind Qualitätsziele zu benennen.

Kirchenpräsident Ruedi *Reich* bekennt, dass der Kirchenrat in grossem Respekt der pfarramtlichen Arbeit gegenüber steht, doch auch sie kann und muss beurteilt werden. In der Landeskirche gibt es keine Wüstenväter, sondern Menschen, die ein Amt übernehmen, die dafür entschädigt werden und die einen Pensionsanspruch haben, was die Wüstenväter nicht hatten. Der Kirchenrat hat Respekt vor der Spiritualität der Pfarrrschaft. Ein Pfarramt ist aber auch ein Handwerk, bei dem es Dinge gibt, welche die leitenden Spitalseelsorgerinnen und Spitalseelsorger sorgfältig angehen können. Dafür haben sie Verantwortung übernommen und sich zum Teil in diesem Gebiet weitergebildet. Mit der Einführung der Standortbestimmungen wollte man erreichen, dass Leute qualifiziert werden. Mit den Dekanen wurde bereits zweimal in diese Richtung gearbeitet.

Kirchenratschreiber Alfred *Frühau*f hat den Eindruck, Kirchenpflegepräsident Bollier fühle sich durch Absatz 2 in der Wahrnehmung seiner Verantwortung eingeschränkt. Für den Kirchenrat ist es eine Grundsatzbestimmung auf der Ebene Personalverordnung. In den Erläuterungen ist nachzulesen, dass das ganz unterschiedlich gehand-

habt werden kann. Der Kirchenrat will Erfahrungen sammeln, ob das Gespräch jährlich und immer unter Beizug des Dekans stattfinden soll, oder ob es auch ein separates Gespräch zwischen Kirchenpflegepräsidium und Dekan geben kann.

Hans Peter *Murbach* hat langjährige Erfahrung mit Standortbestimmungen von Pfarrpersonen und bevorzugt eine offene Formulierung. In diesen Gesprächen ging es mehrheitlich darum, kirchgemeindeinterne Angelegenheiten zu besprechen. Die Präsenz einer Dekanin oder eines Dekans hat er bisher nie vermisst. Zusätzlich würde das Problem der Doppelrolle gelöst, wenn der Gemeindepfarrer gleichzeitig Dekan ist.

Rita *Famos*, Uster, befürwortet als ehemalige Dekanin des Pfarrkapitels Uster, Absatz 2 beizubehalten. Sie selber war schon Dekanin, als die Dekane noch nicht zu Standortgesprächen beigezogen wurden, sondern erst, wenn bereits Feuer im Dach war. Wenn regelmässig jemand von aussen dabei ist, kann man die Probleme besser spüren, die vielleicht angesprochen werden müssten.

Fritz *Oesch* versteht die geäusserten Befürchtungen. Hier ist aber eine Standortbestimmung und damit ein fachliches Gespräch gemeint und nicht die Behandlung eines Geschäfts oder eines internen Problems. Ein Fachgespräch wird sich kaum so einschränken lassen, dass nicht auch theologische und fachspezifische Fragen zur Diskussion stehen, bei denen es von Bedeutung ist, dass der Dekan als neutrale Fachperson anwesend ist. Bei der Schule wurde die Laienbeurteilung durch die Schulpfleger während Jahren praktiziert. Das hat nie funktioniert. Auf einer Seite muss Fachkompetenz vorhanden sein. Es ist nicht zu befürchten, dass Kirchenpflegepräsident und Pfarrperson nie mehr unter vier Augen miteinander Dinge besprechen dürfen.

Kirchenratsschreiber Alfred *Frühauf* fügt hinzu, dass sich der Kirchenrat und die Dekane in einer Pilotphase befinden, in der sie miteinander eine Verstärkung des Auftrags entwickeln. In diesem Zusammenhang ist das so genannte Fachgespräch erarbeitet worden, ein verbindliches Gespräch zwischen Dekaninnen, Dekanen und den Pfarrpersonen in ihren Kapiteln. Diese intensivere Zusammenarbeit erlaubt ein besseres Kennenlernen, wie die Erfahrung zeigt. Daraus

rechtfertigt sich, dass ein Dekan oder eine Dekanin bei den Standortgesprächen der Pfarrpersonen dabei ist. Das gibt die nötige Übersicht. Es ist ja nicht der Dekan, der diese Gespräche führt; er hat eine Expertenfunktion. Sein Beizug wirkt qualitätsfördernd.

Hans *Neuhaus* ergänzt zum Votum von Fritz Oesch, dass heute der Schulleiter in der «Sandwichposition» ist und zwei Herren dienen muss. Wie ist es, wenn sich ein Dekan einmal ausgebrannt fühlt und das Bedürfnis nach einem Weiterbildungsurlaub hat? Gibt es dafür bereits eine Struktur?

Jean E. *Bollier* führt auch das Jahr hindurch mehrere Gespräche mit den Pfarrpersonen. Aber einmal pro Jahr nimmt er eine Standortbestimmung vor. Das ist seine ureigene Sache. Bei Fach- und Evaluationsgesprächen ist er nicht dabei und will das auch nicht. Mit seinem Antrag öffnet er die Tür: Wenn ein Kirchenpflegepräsident oder eine Pfarrperson den Beizug des Dekans wünscht, soll das möglich sein.

Andreas *Feuer*, Opfikon, hat eben vernommen, dass die Dekane dafür ausgebildet werden, Standortbestimmungen der Pfarrerinnen und Pfarrer mit den Kirchenpflegepräsidien zu begleiten. Warum lässt man nicht die Fachperson diese Gespräche leiten? Durch eine geschickte Gesprächsführung könnte sie herausfinden, ob die Kirchgemeinde zufrieden ist mit ihrer Pfarrperson. Hat man sich darüber schon Gedanken gemacht oder gibt es ernsthafte Gründe dagegen?

Anneliese *Hegnauer* stellt sich hinter den Antrag Bollier, weil sie das Gefühl hat, in ihrer Autonomie beeinträchtigt zu werden. Die kleine Änderung schliesst einen Beizug nicht aus. Letztlich geht es bei solchen Standortgesprächen um Fragen der Kirchgemeinde. Was sollte der Dekan oder die Dekanin dazu beitragen können? Der Vergleich mit der Schulpflege hinkt; sie selber würde sich schämen, wenn sie so wenig an der Arbeit der Pfarrerin oder des Pfarrers teilnehmen würde wie ein Schulpfleger an derjenigen der Lehrerschaft. Kirchenpflegepräsidien sind viel näher dran und können ihre Pfarrpersonen viel besser beurteilen. Ein weiteres Problem ergibt sich aus der Verfügbarkeit der Dekane, die nicht immer gegeben ist.

Roland *Diethelm*, Zürich-Aussersihl, meint, er müsste eigentlich entsetzt sein, weil hier gerade die Grabrede für das Zuordnungsmodell gehalten wird. In der Diskussion über die Kirchenordnung wurde festgehalten, dass das Pfarramt und die Kirchenpflege einander in der Verantwortung für die Entwicklung der Kirchgemeinde zugeordnet sind, dass das Behördenpräsidium die Aufsicht über die Tätigkeit des Pfarramts hat und beide – Pfarrperson und Präsidium – die Entwicklung der Kirchgemeinde operativ beziehungsweise strategisch umsetzen. Im vorliegenden Paragraphen kommt zum Ausdruck, dass der Pfarrer doch eine Art Angestellter der Kirchenpflege ist. Zum Glück gibt es noch Absatz 4. Die Zürcher Kirche war und ist stolz darauf, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer keine Angestellten der Kirchgemeinden sind. Die Anstellungsinstanz ist der Kirchenrat. Ganz im Sinne von Andreas Feuer müsste eigentlich der Dekan, die Dekanin die Federführung bei Standortgesprächen haben, die diesen Namen auch verdienen.

Huldrych *Thomann* ist mit dem Antrag Bollier einverstanden. Es geht darum, dass eine Pfarrperson nicht ganz allein ist in ihrem Tun, dass sie ein Echo und ein Gegenüber hat, mit dem sie im Dialog steht. Ein Standortgespräch ist keine Mitarbeiterbeurteilung. Es ist ein Gespräch über die Frage, wie der Pfarrer in der Gemeinde steht und umgekehrt. Da liegt es nicht in der Zuständigkeit des verlängerten Arms des Kirchenrates, zu sagen, wie das vor sich zu gehen hat. Das ist Aufgabe des Kirchenpflegepräsidiums. Für diese Gespräche in jedem Fall eine Drittperson anzubieten, ist unnötig. Das Evaluationsgespräch ist der Platz für ein professionelles Feedback des Dekans.

Für Präsident Peter *Würmli* sind die Argumente zu diesem Punkt alle offengelegt. Er möchte die Rednerliste schliessen.

Stephan *Denzler* hat diese Standortgespräche, die bis jetzt allein mit dem Kirchenpflegepräsidenten über die Bühne gingen, in den meisten Fällen als hilfreich erlebt. Eine gewisse Problematik sieht er, wenn es nicht mehr gut geht. Dann muss eine Seite den Dekan anfordern, was per se einem Misstrauensvotum gleichkommt. Wenn der Dekan institutionell bei diesen Standortbestimmungen anwesend ist, erhält das eine andere Gewichtung. Sollten Schwierigkeiten im Verhältnis Pfarrer

und Präsidium auftauchen, ist die Chance für eine frühzeitige Erkennung in der Dreierkonstellation grösser.

Thomas *Grossenbacher* hat in den Bänken Stimmen gehört, die gesagt hatten, es sei ja klar, dass der Dekan Partei für seinen Pfarrkollegen, seine Pfarrkollegin nehme. In der Fragestellung, welche Kompetenzen einem Dekan zukommen, muss noch eine Differenzierung gefunden werden. Heute ist es so, dass die Pfarrpersonen ihren Dekan selber wählen, was diese Bedenken bis zu einem gewissen Grad berechtigt scheinen lassen. Es ist aber ein blosser Verdacht. Wenn deklariert ist, dass man mit dieser Frage noch nicht am Ziel ist, kann man guten Gewissens beiderlei Meinung sein. In seinem Fall heisst das, dem Antrag der Kommission zu folgen.

Martin *Schärer* ist seit drei Jahren Dekan im Pfarrkapitel Dielsdorf. Erkennt er im Gespräch mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer Schwierigkeiten, folgt eine Information an die Bezirkskirchenpflege. Das Standortgespräch ist ein- oder zweimal pro Amtsdauer vorgesehen. Nach seiner Erfahrung könnte es sehr hilfreich sein, als Dekan eine Art Übersetzer im Gespräch zwischen Kirchenpflegepräsidium und Pfarrperson zu sein, weil Sprache und Verständnis manchmal sehr verschieden sind. Übersetzer verbinden mediationsmässig. Er denkt an einzelne Gespräche während seiner pfarramtlichen Tätigkeit zurück, bei denen es gescheitert gewesen wäre, den Dekan dabei gehabt zu haben.

Fritz *Oesch* hält die vorgebrachten Argumente für wichtig: Wenn eine Partei den Dekan beizuziehen wünscht, liegt der Gedanke, die Beziehung sei möglicherweise belastet, nahe. Diese Bestimmung greift am besten, wenn eine Konfliktsituation vorhanden ist. Herrscht Einigkeit, spielt es keine Rolle, ob der Dekan dabei ist oder nicht. Alle vier Jahre muss sich die Kirchenpflege überlegen, ob sie die Pfarrerin, den Pfarrer zur Wiederwahl vorschlagen will. Dann ist es auch aus der Sicht der Pfarrperson wichtig, dass allfällige Argumente gegen ihre Wiederwahl bei der Standortbestimmung zur Sprache kommen und von einer Fachperson mit beurteilt werden.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* findet es schön, dass es in der Kirchenordnung explizit Kirchenpflegepräsident heisst und nicht Kirch-

gemeindepräsident. Präsident bedeutet aus dem Lateinischen übersetzt «Schutz». Christen befinden sich indessen unter einem anderen Schutz als dem eines weltlichen Präsidenten.

Zu Hans Neuhaus: Der Kirchenrat kommt mit den Dekaninnen, Dekanen und ihren Stellvertretungen dreimal jährlich zu einer Konferenz zusammen. Dazu gibt es eine dreitägige Retraite in Kappel. Natürlich ist es dann Aufgabe des Kirchenpflegepräsidenten, in einer ähnlichen Art und Weise, wie der Dekan das Gespräch mit den Mitgliedern des Kapitels führt, dieses mit den Dekanen zu führen. Im letzten Juli hat der Kirchenratspräsident mit 13 Dekanen standardisierte Gespräche geführt. Alle empfanden diese Gespräche als Wertschätzung.

Zu Andreas Feurer: Der Kirchenrat möchte nicht, dass der Dekan der Einladende und als solcher Hausherr für die Standortgespräche ist. Er möchte diese Kompetenz beim Kirchenpflegepräsidium haben.

Abstimmung

Abänderungsantrag Bollier zu Abs. 2: «Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege nimmt mit den Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde regelmässig eine Standortbestimmung vor. Zu dieser kann die Dekanin oder der Dekan beigezogen werden.»

Die Kirchensynode *lehnt* den Antrag mit 63 Ja zu 68 Nein bei 5 Enthaltungen *ab*.

Damit ist *beschlossen*:

§ 86

¹ Die Dekanin oder der Dekan führt mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, regelmässig ein Fach- und Evaluationsgespräch.

² Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege nimmt mit den Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde unter Mitwirkung der Dekanin oder des Dekans regelmässig eine Standortbestimmung vor.

³ Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen regelt die Verordnung über die Seelsorge in Institutionen die Zuständigkeit für Fach- und Evaluationsgespräche sowie Standortbestimmungen.

⁴ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.

§ 87 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 87

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Die Anstellungsinstanz stellt das Arbeitszeugnis auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Dienst unaufgefordert aus.*

² *Auf Verlangen beschränkt die Anstellungsinstanz das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses.*

³ *Die Kirchenpflege stellt den in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern auf deren Verlangen eine Bestätigung über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses aus.*

E. Pflichten (§§ 88–98)

§ 88 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 88

¹ *Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verhalten sich rechtmässig, achten die Würde und die Rechte der Mitglieder der Landeskirche und anderer Personen, führen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich aus und wahren die Interessen der Landeskirche in guten Treuen.*

² *Ordinierte Theologinnen und Theologen sind an das Ordinationsgelübde gemäss Art. 108 Abs. 3 der Kirchenordnung gebunden.*

³ *Angestellte unterlassen alles, was ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.*

Karl Stengel, Meilen, macht zur Treuepflicht einen Exkurs: Es gibt eine Treuepflicht nach Obligationenrecht, eine im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis und eine potenzierte Treuepflicht, die das Bundesgericht festgelegt hat, nämlich in einem so genannten Pendenzbetrieb. Am einfachsten und bekanntesten ist die Treuepflicht gemäss Obligationenrecht. Beim öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis geht sie noch etwas weiter und verlangt ein positives Verhalten. Pendenzbetriebe gemäss Bundesgericht sind Betriebe wie Presse, Rundfunk, Fernsehen,

aber auch Vereine, Parteien, Zusammenschlüsse, usw. Dazu ist auch die Zürcher Landeskirche zu zählen. Das rechtmässige Verhalten in Absatz 1 nimmt Bezug auf die staatliche Rechtsordnung. Das Achten der Würde und Rechte der anderen hat eine personale Komponente. Im dritten Teil ist die Wahrung der Interessen der Landeskirche in guten Treuen genannt. Bei einem Pendenzbetrieb wie der Landeskirche heisst das, dass die Angestellten die Institution und deren Grundlagen anerkennen, wie sie in Artikel 3 der Kirchenordnung formuliert sind. Das bedeutet auch, dass es unzulässige Verhaltensweisen geben kann. Etwa das Engagement in einem Terrornetzwerk, die Partnerschaft mit einem Islamisten oder die Zugehörigkeit zu den Scientologen. Teilt der Kirchenrat diese Auslegung, die sich auf die Praxis des Bundesgerichts bezüglich der Pendenzbetriebe stützt?

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* teilt diese Auslegung. Es ist ganz klar, dass die Landeskirche inhaltlich bestimmt und die Grundsatzartikel für alle Kirchenmitglieder gelten. Im rechtlichen Sinn sind sie nicht durchsetzbar, für die kirchlichen Mitarbeitenden jedoch zweifellos verbindlich. Der zweite Absatz fokussiert im Besonderen die Pfarerschaft. Mit dem Ordinationsgelübde wird der Bezug auf die Botschaft der Kirche hergestellt, welches mit: «und mit meinem Leben zu bezeugen.» schliesst. Der Kirchenrat hat nicht nur die Fähigkeit der Pfarrpersonen abzuklären, sondern auch deren Würdigkeit. Diese muss ihn auch bei teilzeitlich tätigen Mitarbeitenden und Pfarrpersonen beschäftigen. Sie können im anderen Teil ihrer Arbeit nicht einfach tun, was sie wollen. Ein ordinierter Pfarrer kann nicht irgendwelche Segensfeiern oder Kasualien, die es in der Landeskirche nicht gibt, anbieten. Die Auslegung der Treupflicht ist schon jetzt eine strenge, sie ist aber nicht bestritten.

Präsident Peter *Würmli* stellt fest, dass § 88 bereits akzeptiert war.

§§ 89–91 sind ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 89

¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer nehmen die Amtspflichten gemäss Kirchenordnung auch ausserhalb ihrer Kirchengemeinde oder ihrer Institution wahr, insbesondere in den Bereichen Armeeseelsorge und Notfallseelsorge.

² Der Kirchenrat regelt den Umfang dieser und weiterer gesamtkirchlicher Aufgaben.

§ 90

¹ Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten innerhalb ihres Dienstes andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Tätigkeiten zugezogen werden, die nicht zu ihrem Aufgabenkreis gehören.

² Pfarrerrinnen und Pfarrer in einem Pfarramt mit mehreren Pfarrstellen unterstützen und vertreten sich gegenseitig. Für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Einzelpfarramt regelt der Kirchenrat das Erforderliche in der Vollzugsverordnung.

§ 91

¹ Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.

³ Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsinstanz über die Zulässigkeit der Annahme.

Karl Stengel zitiert die Aussage des ehemaligen Zürcher Erziehungsdirektors Alfred Gilgen, «Aufmerksamkeiten von geringem Wert» sei so viel, wie man an einem Tag essen oder trinken könne. Er nimmt an, dass diese Grössenordnung auch hier gilt.

Auch dieses Votum bezog sich auf eine bereits genehmigte Bestimmung.

§§ 92–93 sind ohne Wortmeldung beschlossen:

§ 92

¹ Die Tätigkeit im Pfarramt kennzeichnet sich als umfassenden Dienst im Rahmen der Landeskirche.

² Der Kirchenrat regelt die zeitliche Beanspruchung der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Vollzugsverordnung.

§ 93

¹ *Der Kirchenrat regelt für die Angestellten die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage sowie den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pickettdienst in der Vollzugsverordnung.*

² *Angestellte können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist.*

§ 94

¹ *Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der amtlichen oder dienstlichen Stellung vereinbar ist. Das gesamte Arbeitspensum darf die Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz nicht überschreiten.*

² *Ist eine Bewilligung erforderlich, so kann diese mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

§ 95

¹ *Angestellte informieren die Anstellungsinstanz vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung.*

² *Die Anstellungsinstanz entscheidet, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.*

§ 96

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrer benötigen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung eine Bewilligung des Kirchenrates.*

² *Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.*

§ 97

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte von Kirchgemeinden, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.*

² *Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, informieren zugleich die Kirchenpflege. Ist eine Bewilligung erforderlich, so entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.*

³ *Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste benötigen in jedem Fall eine Bewilligung des Kirchenrates.*

⁴ *Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

Jean E. *Bollier* mutmasst, dass die zusammenhängenden §§ 94–97, die sich ausführlich mit den Nebenbeschäftigungen befassen, möglicherweise viel zu detailliert sind. Bei anderen Fragen entscheidet der Kirchenrat mit der Vollzugsverordnung, vielleicht auch der gesunde Menschenverstand in der Kirchenpflege. Es würde reichlich kompliziert, wenn alle Teilzeitangestellten bei ihrer Kirchenpflege ein Gesuch für ihre Nebenbeschäftigungen einreichen müssten. Pfarrerinnen und Pfarrer melden ihre Nebenbeschäftigung laut § 96 dem Kirchenrat. Müsste ein Pfarrer in einem Vollamt dem Kirchenrat seine Betätigung in der Kirchensynode angeben? Das muss doch in der Kirchenpflege geregelt werden, weil ein solches Amt wahrscheinlich in die Arbeitszeit gehört. Er appelliert an die Synodalen, die Bestimmungen mit den Nebenbeschäftigungen nicht einfach durchgehen zu lassen.

Fritz *Oesch* beschwichtigt, dass in der Praxis die Suppe nicht so heiss gegessen wird, wie sie gekocht wurde. Die Frage nach den Nebenbeschäftigungen hat nicht nur mit dem Beschäftigungsgrad zu tun. Es hat die Kirchenpflege sehr wohl zu interessieren, was ihr Pfarrer mit einem halben Pensum in der anderen Hälfte tut. Es gäbe sicher Nebenbeschäftigungen, bei denen es dringend angezeigt wäre, als Behörde ein Wort mitzureden. Solche Gesuche ziehen keine komplizierten Verfahren nach sich. Wenn jemand der Kirchenpflege seine weiteren Tätigkeiten bekanntgibt, kann diese im Protokoll in zustimmendem Sinn davon Kenntnis nehmen und die Sache ist erledigt. Es ist aber besser, die Nebenerwerbstätigkeit zu regeln, für den schlechteren Fall, dass eine solche einmal als nicht geeignet angesehen wird. Dann kann man um diese Kompetenznorm froh sein. Beim Staat ist es ähnlich. Kein Staatsangestellter kommt ohne Bewilligung der Regierung in den Kantonsrat.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* hat einige Sympathien dafür, in der Personalverordnung nur das Nötigste zu regeln, doch im Zweifelsfall könnte es rechtlich schwierig werden. Vielleicht wäre man dann froh, wenn etwas mehr geschrieben stünde als nur das Allernötigste.

Huldrych *Thomann* ist im Sinne der freiheitlichen Auffassung der Liberalen Fraktion nicht dafür, Dinge zu regeln, die man nicht regeln muss oder die schon klar sind. Die §§ 94 bis 96 riechen ein bisschen nach übermässiger Kontrolle. § 94 genügt. Die §§ 95 und 96 können gestrichen werden, wozu er gleich einen entsprechenden Antrag stellt.

Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, lädt dazu ein, diese Bestimmungen unverändert stehenzulassen. Die Bewilligungspflicht für eine Nebenbeschäftigung oder die Übernahme eines öffentlichen Amtes ist erstens ein Eingriff in die persönliche Freiheit des betreffenden Angestellten und zweitens, wenn es um eine Nebenbeschäftigung geht, ein Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit. Beide Grundrechte stehen in der Bundesverfassung. Ein Eingriff braucht auch hier eine formelle gesetzliche Grundlage. Streicht man die beiden Paragraphen, fällt das weg. Die Bestimmung entspricht weitgehend der staatlichen Regelung. Für Pfarrerrinnen und Pfarrer wird immer eine Bewilligung gefordert, auch im Blick auf Ordinationsgelübde oder Pendenzbetriebe. Der Kirchenrat will wissen, welchen Nebenbeschäftigungen seine wichtigsten Mitarbeiter nachgehen.

Fritz *Oesch* hält § 94 nur von Bedeutung, wenn die Angestellten verpflichtet werden, ihre Nebenbeschäftigungen anzugeben. Er nimmt an, dass das eine Voraussetzung ist. In dem Fall kann die Meldepflicht nicht einfach gestrichen werden.

Für Huldrych *Thomann* ist diese Meldepflicht im Loyalitätsgebot enthalten. Wenn jemand auf die Idee kommt, neben seiner Tätigkeit in der Kirche noch etwas Abstruses zu tun, spricht sich das entweder herum oder, wenn er es geheim halten kann, verletzt er dadurch seine Loyalitätspflicht. Was geschieht, wenn etwas schief läuft? Man wird der Person sagen, sie sei so nicht tragbar und sie nicht weiter beschäftigen.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* mahnt, auch an die Öffentlichkeitswirkung zu denken. Es ist nicht so einfach, jemandem zu sagen, er sei nicht mehr tragbar, wenn diese Person vielleicht auf Amtsdauer gewählt

ist. Da fehlt die Handhabe dafür. Das hat den Kirchenrat zu diesen Bestimmungen bewogen, auch wenn ihm bewusst ist, dass es nicht Hunderte solcher Fälle geben wird. Wenn es aber vorkommt, ist es schwierig, rechtlich vorzugehen, und der Imageschaden für die Landeskirche könnte sehr gross sein, besonders, wenn sie noch eingestehen müsste, nichts dagegen unternehmen zu können.

Michel *Müller* gibt zu bedenken, dass der Kirchenrat nicht nur kontrolliert. Es kann auch eine Unterstützung sein, wenn er eine Bewilligung für eine Tätigkeit erteilt, die in der Kirchengemeinde vielleicht nicht nur auf Wohlwollen stösst. Noch ein Gedanke bewegt ihn: Wie ist der Firmenbesitz geregelt? Was, wenn ein Pfarrer noch an der Börse handelt oder Immobilien bewirtschaftet? Wäre das auch bewilligungspflichtig?

Für Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, muss bei diesem Beispiel unterschieden werden, ob es sich um eine Vermögensverwaltung handelt oder ob man aktiv als Verwaltungsratspräsident in dieser Firma ist. Das Zweite wäre eine Nebenbeschäftigung.

Karl *Stengel* setzt hinzu, dass ein Nebenerwerb vorliegt, wenn die betreffende Person Mitglied eines Verwaltungsrates ist oder der Verwaltungsrat eine Immobilienaktiengesellschaft ist. Wenn jemand nebenbei an der Börse handelt, ist das nicht bewilligungspflichtig. Wenn es aber gewerbsmässig geschieht, hätte der Kirchenrat sicher Grund, das als Nebenbeschäftigung einzustufen, für die es seiner Bewilligung bedürfte.

Anneliese *Hegnauer* ist eine Verfechterin von Teilzeitarbeit. Als Kirchenpflegepräsidentin interessiert es sie, was die Angestellten im anderen Teil ihrer Erwerbstätigkeit machen. Einmal hat sie erst von jemand Aussenstehendem erfahren, dass ein Mitarbeiter noch einen Tag in einer anderen Kirchengemeinde arbeitet. Darauf angesprochen, sagte der Betreffende, er könne in der übrigen Zeit tun, was er wolle. Wird das in der Personalverordnung geregelt, muss sie um eine Entgegnung nicht mehr verlegen sein.

Fritz *Oesch* kann Michel Müller beruhigen. Wenn jemand derart beschäftigt ist mit seiner Vermögensanlage, dürfte er auf die Bewilligung des Kirchenrates ohne Weiteres verzichten können.

Präsident Peter *Würmli* konstatiert, dass über die Paragraphen 94–97 gleichzeitig diskutiert worden ist.

Abstimmung

Antrag Thomann auf Streichung der §§ 95 und 96:

Die Kirchensynode *lehnt* die Streichung mit 13 Ja zu 116 Nein bei 2 Enthaltungen *ab*.

Damit sind *beschlossen*:

§ 94

¹ *Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der amtlichen oder dienstlichen Stellung vereinbar ist. Das gesamte Arbeitspensum darf die Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz nicht überschreiten.*

² *Ist eine Bewilligung erforderlich, so kann diese mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

§ 95

¹ *Angestellte informieren die Anstellungsinstanz vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung.*

² *Die Anstellungsinstanz entscheidet, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.*

§ 96

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrer benötigen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung eine Bewilligung des Kirchenrates.*

² *Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.*

§ 97

¹ *Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte von Kirchgemeinden, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies*

der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

² *Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, informieren zugleich die Kirchenpflege. Ist eine Bewilligung erforderlich, so entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.*

³ *Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste benötigen in jedem Fall eine Bewilligung des Kirchenrates.*

⁴ *Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

§ 98

Karl Stengel erklärt, dass der Randtitel «Vertrauensärztliche Untersuchung» zweierlei bedeuten kann: Zum einen den Untersuchungsinvaliditätshalber im Hinblick auf eine allfällige Pension. Zum anderen ein vertrauensärztliches Gutachten, etwa bei einer langanhaltenden oder häufigen Krankheit eines Angestellten. Es ist ihm wichtig, dass das auch in der Vollzugsverordnung so unterschieden wird.

Damit ist *beschlossen*:

§ 98

Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sind verpflichtet, sich einer von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.

5. Abschnitt: Versicherungen (§§ 99–101)

§ 99

¹ *Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge.*

² *Sie sind verpflichtet, Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die bei mehreren Anstellungsinstanzen tätig sind und deren gesamter Jahreslohn den unteren Grenzbetrag gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge übersteigt, auf Gesuch hin bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge zu versichern.*

³ *Die Anstellungsinstanz ist in der Wahl der Einrichtung der beruflichen Vorsorge frei.*

⁴ *Beiträge und Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Einrichtungen der beruflichen Vorsorge. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.*

Roland *Diethelm* ergreift das Wort in Rücksprache mit dem Vorstand des Pfarrvereins. Die Pfarrschaft und die Gesamtkirchlichen Dienste haben das Privileg, in der kantonalen Beamtenversicherungskasse, der BVK, zu sein. Er hat in § 31 des Kirchengesetzes über die berufliche Vorsorge Folgendes nachgelesen: «Bestehende Verträge zwischen den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts und der Versicherungskasse für das Staatspersonal werden durch den Erlass dieses Gesetzes nicht berührt.» Das heisst nicht, dass der Kirchenrat, der die Kompetenz erhält, das anders zu lösen, das auch muss. Es ist nicht automatisch aufgehoben, man kann auch so weiterfahren. Ihm war verschiedentlich vorgeworfen worden, eine Kultur des Misstrauens zu pflegen. Er möchte nun einen Schritt Richtung Vertrauen wagen und den Kirchenrat einladen, deutlich zu machen, dass es von dessen Seite keine Bestrebungen gibt, am Vertrag mit der BVK etwas zu ändern, sprich, eine andere Vorsorgekasse zu suchen.

Kirchenratspräsident *Ruedi Reich* ist bereit, diese Zusicherung zu geben. Seit Inkrafttreten des neuen Kirchengesetzes vor mehr als einem Jahr hatten der Kirchenratsschreiber und er das persönlich mit der Leitung der BVK abgesprochen. Die Kasse wird in der Bestimmung nicht genannt, weil es auch andere Lösungen gibt. Der Stadtverband Zürich etwa ist der städtischen Pensionskasse angeschlossen.

Martin Fischer, Hinwil, wäre in Sachen BVK vorsichtiger. Wenn eine Versicherung einen solchen Deckungsgrad aufweist, wie zurzeit diese Kasse, so müsste sich der Kirchenrat ausbedingen können, über solche

Verträge zu verhandeln und das zu klären. Die Pfarrrschaft könnte letztlich noch froh sein, würde darüber noch einmal nachgedacht.

Fritz *Oesch* teilt diese Auffassung. Es gibt tatsächlich bessere Kassen als die BVK. Er fordert den Kirchenrat auf, andere Offerten zu prüfen. Mit einer Formulierung ohne Nennung einer Kasse hat der Kirchenrat die Möglichkeit, die Rosinen herauszupicken.

Kirchenrätin Helen *Gucker* stellt klar, dass es einen günstigen und einen weniger günstigen Moment gibt, um eine Pensionskasse zu wechseln. Im Moment ist der Kirchenrat sehr froh, dass er in der Beamtenversicherungskasse bleiben kann. Selbstverständlich kann man auch einmal überprüfen, ob ein Wechsel angezeigt ist, dafür sollte aber der Zeitpunkt stimmen, sonst müsste man mit Verlusten rechnen.

Claudia *Bretscher* interpretiert den Paragraphen so, dass die Anstellungsinstanzen nur verpflichtet sind, ihre Angestellten nach BVG zu versichern. Dieses Obligatorium in der Pensionskasse ist wesentlich schlechter als die Versicherung bei der BVK oder der städtischen Pensionskasse. Hier sind alle überobligatorisch versichert. Das heisst, sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber zahlen höhere Beiträge als das Minimum. Dafür sind die Leistungen wesentlich besser. Bei der BVK und der städtischen Pensionskasse erhält ein Angestellter, der invalid wird, bis zum 65. Altersjahr 60 Prozent seines früheren Lohnes. Bei anderen Pensionskassen ist das meist weniger. Ist sich der Kirchenrat bewusst, dass es eine erhebliche Qualitätseinbusse zur Folge hätte, wenn die Anstellungsinstanzen ihre Angestellten nur noch nach dem Obligatorium versichern würden? Der Kirchenrat sollte sich überlegen, ob er zulassen will, dass Angestellte aus Spargründen nur noch auf dem absoluten Minimum versichert werden. Dies hätte auch beachtliche Auswirkungen auf die Altersrenten der beruflichen Vorsorge.

Für Roland *Diethelm* ist das Wort eines Kirchenratspräsidenten ein Wort, das gilt. Die Diskussion danach macht ihn unruhig. Die Arbeitgeber könnten plötzlich auf die Idee kommen, in mageren Zeiten bei den Beiträgen ein Sparpotenzial zu orten. Den Kirchenrat hat er so verstanden, dass dies nicht seine Absicht ist. Wenn es eine bessere Kasse gibt, liesse sich der Vorstand des Pfarrvereins bestimmt belehren und würde keinen Widerstand gegen einen Wechsel leisten. Besser darf aber nicht heissen,

für die Anstellungsinstanz besser, sondern besser gedeckt bei gleichen oder besseren Leistungen. Wenn das so gemeint ist, kann er das dem Pfarrverein so zurückmelden. Wäre es nicht so gemeint, müsste er sich überlegen, einen Antrag auf eine genauere Umschreibung der Leistung zu stellen.

Kirchenratspräsident Ruedi *Reich* wiederholt, dass der Kirchenrat bis jetzt nie Schritte unternommen hat, eine andere Kasse zu suchen. Mit der BVK traf er rechtzeitig Abmachungen über das Weiterführen der gesamten Verträge. Darauf ist zu vertrauen. Punkt. Soviel weiss auch der Pfarrverein.

Nach Martin *Röhl*, Juristischer Sekretär, ist dem Kirchenrat zweifelsohne bekannt, dass die Minimalleistungen nach BVG geringer sind als diejenigen der BVK. Allerdings kann keine Kirchgemeinde per Verordnung verpflichtet werden, eine Versicherung abzuschliessen. Sie muss dafür auch einen Versicherer finden. Dieser muss bereit sein, eine Kirchgemeinde zu den entsprechenden Leistungen aufzunehmen. In der Personalverordnung oder der Vollzugsverordnung müsste genau definiert werden, was die Kirchgemeinden versichern und wofür sie einen Versicherer finden müssen. Die Abklärungen des Kirchenrates zu den Kleinstpensen haben ergeben, dass diese zwar versichert werden könnten, dass es aber dafür keinen Versicherer gibt. Jedenfalls ist ihm keiner bekannt. Weiter ist zu sagen, dass sich die Landeskirche in einem Arbeitsstellenmarkt bewegt. Neben allen anderen Leistungen ist auch die Sozialversicherung gegen Alter, Krankheit und Unfall ein wesentlicher Teil der Anstellungsbedingungen. Wenn die Landeskirche auf das Minimum hinuntergehen würde, wäre sie nicht mehr konkurrenzfähig.

Beat *Schneider* weiss aus seiner früheren Tätigkeit als Prüfer von Pensionskassen, dass es verschiedene Modelle gibt. Von Helen Gucker möchte er erfahren, ob der Kirchenrat bei der BVK mit einer Vertretung ein gewisses Mitspracherecht habe, respektive, ob er die Anlagestrategie mitbestimmen könne. Er hat von der drastischen Reduktion des Aktienanteils der BVK gehört.

Kirchenrätin Helen *Gucker* setzt in Relation: Trotz der Grösse der Landeskirche ist sie, gemessen am Gesamtvolumen der BVK, ein ganz kleiner Fisch. Der Kirchenrat hat noch keinen Sitz in der Vertretung der BVK,

bemüht sich aber darum. Bei einer Vakanz erwartet er nachzurücken, aber auch Einfluss auf die Anlagetätigkeit zu nehmen. Dafür hat er sich bereits beworben und es werden Gespräche geführt, die hoffentlich nächstens einmal Früchte tragen. Wenn der Moment kommt, in dem die BVK in eine Stiftung umgewandelt wird, was gemäss den Konditionen einen Deckungsgrad von 115 Prozent bedingt, wird die Landeskirche wieder am Ball sein.

Claudia *Bretscher* würde es begrüßen, wenn es neben einem einheitlichen Reglement und einheitlichen Löhnen auch eine einheitliche Pensionskasse für sämtliche Kirchgemeinden gäbe. Könnte man diese nicht solchermaßen verpflichten? Das ergäbe mehr Volumen und mehr Gewicht. Die berufliche Vorsorge ist auch Teil der Lohnqualität. Vom Kirchenjuristen möchte sie wissen, ob Absatz 2 durchführbar sei. Gibt es überhaupt Kassen, die das anbieten?

Adrian *Honegger* hat Kenntnis davon, dass sich in den Kirchgemeinden die Versicherung für das BVG komplexer gestaltet, als angenommen wird. Es gibt zum Beispiel Anschlussverträge mit den politischen Gemeinden oder Pensionskassen für das Personal in den Sektoren Musik und Bildung. Die vorgesehene Formulierung ist optimal, um allen Spezifitäten gerecht zu werden. Aus diesen Gründen ist sie zu befürworten.

Jürg *Schoch*, Oberwinterthur, gibt ein Statement zu seiner Befindlichkeit ab: Je länger der Nachmittag dauert, desto mehr bekommt er den Eindruck, es werde hier abermals Kommissionsarbeit verrichtet. Heute Morgen wurde appelliert, dem Kirchenrat zu vertrauen. Er appelliert, der Kommission zu vertrauen, die sehr viel abgeklärt hat und den Synodalen, die viele Fragen schon in den Fraktionen beantwortet haben.

Fritz *Oesch* verdeutlicht Absatz 2: Diese Bestimmung verpflichtet die Anstellungsinstanz, eine Versicherung einzurichten, wenn der Mitarbeitende das wünscht und ein Gesuch um Aufnahme stellt. Bedingung ist, dass er mit seinem Jahreslohn den unteren Grenzbetrag erreicht. Mehr regelt Absatz 2 nicht. Nicht alle Kassen machen dieses Angebot, das ist richtig. Es gibt aber eine Auffangeinrichtung, die das übernimmt.

Kirchenrätin Helen *Gucker* hält Claudia Bretscher entgegen, dass der Kirchenrat die Kirchgemeinden nicht verpflichten kann, sich alle einer

einzigsten Kasse anzuschliessen. Es gibt verschiedene Systeme und kleinere und grössere Kassen. Man müsste erst noch eine Kasse finden, die einen aufnimmt.

Damit ist *beschlossen*:

§ 99

¹ *Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge.*

² *Sie sind verpflichtet, Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die bei mehreren Anstellungsinstanzen tätig sind und deren gesamter Jahreslohn den unteren Grenzbetrag gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge übersteigt, auf Gesuch hin bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge zu versichern.*

³ *Die Anstellungsinstanz ist in der Wahl der Einrichtung der beruflichen Vorsorge frei.*

⁴ *Beiträge und Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Einrichtungen der beruflichen Vorsorge. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.*

§ 100 ist ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 100

¹ *Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung gegen Unfall.*

² *Sie sind in der Wahl des Versicherers frei, soweit nicht im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung die SUVA zuständig ist.*

³ *Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt die Anstellungsinstanz.*

⁴ *Die Beiträge für die Nichtberufsunfallversicherung tragen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte mindestens zur Hälfte. Sie werden mit dem Lohn verrechnet.*

§ 101

¹ *Die Anstellungsinstanzen schliessen für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte eine Krankentaggeldversicherung ab.*

² *Die Beiträge für die Krankentaggeldversicherung trägt die Anstellungsinstanz mindestens zur Hälfte. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.*

³ *Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

Adrian Honegger drückt seinen Wunsch aus, der Kirchenrat möge über die Vollzugsverordnung eine globale Lösung für sämtliche Kirchgemeinden prüfen lassen. Das ergäbe mehr Volumen und tiefere Prämien. Die Persönlichkeitsrechte wären gewährleistet, weil nur die Gesamtlohnsumme angegeben werden müsste und nicht die einzelnen Löhne. Eine solche Rechnung könnte einfach gelöst werden und wäre sicher zum Vorteil aller Kirchgemeinden.

Kirchenrätin Helen Gucker nimmt das gerne zur Kenntnis. Gleichzeitig erklärt sie, dass diese Erfahrung bereits vorhanden ist: Seit alle Pfarrlöhne über die Zentralkasse der Landeskirche laufen, haben sich die Verhältnisse sehr zum Positiven verändert.

Beat Schneider prüft in seiner Kirchgemeinde eine Krankentaggeldversicherung für die kirchlichen Angestellten. Via politische Gemeinde hat er fünf Offerten erhalten, sich aber noch nicht entschieden. Er fragt, ob allenfalls schon eine Gesamtlösung für alle bestehe.

Nach Auskunft von Kirchenrätin Helen Gucker gibt es noch keine.

Damit ist *beschlossen*:

§ 101

¹ *Die Anstellungsinstanzen schliessen für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte eine Krankentaggeldversicherung ab.*

² *Die Beiträge für die Krankentaggeldversicherung trägt die Anstellungsinstanz mindestens zur Hälfte. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.*

³ *Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.*

6. Abschnitt: Mitsprache (§§ 102–104)

§§ 102–104 sind ohne Wortmeldungen *beschlossen*:

§ 102

Personalverbände werden vor Änderungen dieser Verordnung und den zugehörigen Vollzugsverordnungen zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie

- a. eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben,*
- b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.*

§ 103

Der Kirchenrat regelt für die Gesamtkirchlichen Dienste in der Vollzugsverordnung das Recht zur Bildung von Personalvertretungen und deren Stellung, insbesondere deren Mitwirkungsrechte.

§ 104

¹ *Mitglieder von Personalverbänden und Personalvertretungen dürfen wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Rechts auf Mitwirkung nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch nach der Beendigung der Mitgliedschaft.*

² *Mitglieder von Personalvertretungen dürfen in der Ausübung solcher Aufgaben nicht behindert werden.*

7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen (§§ 105–113)

§§ 105–112 sind ohne Wortmeldung *beschlossen*:

§ 105

¹ *Der Kirchenrat erlässt die Vollzugsbestimmungen gemäss der Kirchenordnung und dieser Verordnung.*

² *Er sorgt für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des landeskirchlichen Personalrechts. Er unterstützt darin die Kirchenpflegen und die Vorstände von Kirchengemeindeverbänden.*

§ 106

Dieser Verordnung widersprechende Verordnungen, Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse von Kirchgemeinden und Landeskirche werden mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung aufgehoben.

§ 107

¹ *Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen.*

² *Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben §§ 108–112 dieser Verordnung.*

§ 108

¹ *Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Angestellten der Kirchgemeinden gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist.*

² *Für ohne Vorbehalt gewählte Angestellte der Kirchgemeinden gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das bisherige Recht.*

§ 109

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

§ 110

¹ *Ist der Lohn von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten nach bisherigem Recht höher oder tiefer als der Lohn nach neuem Recht, so wird er auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung angepasst. Eine solche Lohnanpassung gilt nicht als individuelle Lohnerhöhung im Sinn von § 65 dieser Verordnung. § 56 Abs. 3 dieser Verordnung findet keine Anwendung.*

² *Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche sowie Rückstufungen gemäss § 65 dieser Verordnung.*

³ *Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.*

§ 111

Die Anrechnung von Dienstjahren aus Arbeitsverhältnissen bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung Bestand haben, richtet sich bis zu diesem Zeitpunkt nach bisherigem Recht.

§ 112

¹ *Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk richtet sich ab dem Inkrafttreten dieser Verordnung nach § 70 dieser Verordnung.*

² *Der Umfang und der Bezug von Dienstaltersgeschenken, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits fällig waren, richten sich nach bisherigem Recht.*

³ *Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung eines Dienstaltersgeschenkes gemäss bisherigem Recht, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits bestanden, verwirken.*

§ 113

Lukas Maurer erkundigt sich nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Personalverordnung.

Martin Röhl, Juristischer Sekretär, gibt zur Antwort, dass vorgesehen ist, die Personalverordnung Mitte 2011 in Kraft zu setzen, sofern vorher die Vollzugsverordnung ausgearbeitet und verabschiedet werden konnte. Die aktuelle Planung ist sehr eng. Eine Verzögerung um einige Monate kann darum nicht ausgeschlossen werden.

Damit ist *beschlossen*:

§ 113

Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung.

Anhang: Beträge des Minimums sowie der Maxima der Lohnklassen.

Es gibt keine Wortmeldung.

Schlussabstimmung:

«Die Evangelisch-reformierte Landeskirche erlässt eine Personalverordnung gemäss dem vorliegenden Antrag des Kirchenrates.»

Die Kirchensynode *stimmt* der bereinigten Personalverordnung mit 123 Ja zu 0 Nein bei 4 Enthaltungen *zu*.

Präsident Peter *Würmli* dankt im Namen der Kirchensynode für die sorgfältige und umsichtige Vorbereitung dieses Geschäfts: Kirchenratspräsident Ruedi Reich, Kirchenratsschreiber Alfred Frühauf, Kirchenjurist Martin Röhl, vor allem aber auch der vorberatenden Kommission und speziell ihrem Präsidenten Fritz Oesch. (*Applaus*)

Präsident Peter *Würmli* schliesst die Synodeversammlung. Er dankt den Anwesenden und wünscht ihnen eine gute Heimreise.

Schluss der Versammlung: 15.50 Uhr

Uster und Egg, 14. Juni 2010

Die 1. Sekretärin
Elisabeth Rysler

Die Protokollführerin
Theres Ruef-Lehner

Vorstehendes Protokoll wurde in der Sitzung des Büros vom 6. Juli 2010 genehmigt.

Der Präsident
Peter Würmli

Der 2. Sekretär
Peter Bretscher