

## Genehmigt durch die Frühjahrssynode 2023



Nr. 43/23

Protokoll  
der ao. Synode  
vom Mittwoch, 15. März 2023 in Muttenz

### A. Gottesdienst:

**Ort:** Dorfkirche St. Arbogast, Muttenz  
**Gottesdienst:** 08.00 – 08.45 Uhr  
**Gottesdienstgestaltung:** Pfr. Hanspeter Plattner, Kirchgemeinde Muttenz  
**Kollekte:** HEKS – Hungerhilfe in Ostafrika

### B. Verhandlungen:

**Ort:** Kongresszentrum Mittenza, grosser Saal  
Hauptstrasse 4, Muttenz

**Beginn:** 09.30 - 12.30 Uhr  
14.00 - 16.00 Uhr

---

### Traktanden

1. Eröffnungswort der Präsidentin
2. Feststellen Präsenz
3. Traktandenliste
4. Erwahrung und Anlobung neuer Mitglieder der Synode
5. Protokoll der Herbstsynode vom 24. November 2022
6. Personal- und Besoldungsordnung, 1. Lesung
7. Nächste Synodetagungen
8. Diverses
9. Verabschiedung und Schlusswort

---

Pfarrer Hanspeter Plattner, Kirchgemeinde Muttenz, begrüsst alle Anwesenden in der Dorfkirche St. Arbogast in Muttenz zum Synodegottesdienst. Er eröffnet den Gottesdienst mit dem 23. Psalm «Der gute Hirte» und bittet um den Segen für diese ausserordentliche Synode. Das Thema der Predigt bezieht sich auf Matthäus 20, 1-16 «Von den Arbeitern im Weinberg» und Pfr. Hp. Plattner verbindet den Text mit den bevorstehenden Beratungen zur Personal- und Besoldungsordnung.

Wobei er gleich zu Anfang festhält, dass sich die Beratungen nicht durch dieses biblische Gleichnis ersetzen lassen. Aber das Interpretieren und Umsetzen in unser Leben, das traue Jesus uns in seinen Gleichnissen zu.

Das Gleichnis vom Gutsherrn und den Tagelöhnern, die er frühmorgens für die Arbeit in seinem Weinberg einstellt, ist auch eine Geschichte von Musse versus Eifer. Vielleicht, so resümiert Pfr. Hp. Plattner, ist die Fähigkeit zur Musse auch eine gute Voraussetzung für die Mitarbeit am Reich Gottes, nicht weniger als der engagierte Eifer. Abschliessend hält er fest, dass auch die Kirche nicht allen gerecht werden kann mit ihren Regeln. Die Kirche versuche sich der Gerechtigkeit anzunähern, auch mit Kompromissen. Aber leben, als Kirche leben, das tun wir letztlich aus Gottes Güte.

Die Kollekte zugunsten der HEKS Nothilfe «Dürre in Ostafrika» ergibt CHF 647.-. Der Betrag wird verdankt und von der Kantonalkirche auf CHF 1'000.- aufgerundet.

## **1. Eröffnungswort der Präsidentin**

Synodepräsidentin Andrea Heger begrüsst Synodale, Kirchenrat, Präsidien von Pfarr-, Diakonie- und Katechetikkonvent, Mitarbeitende O15, Karin Müller vom Kirchenboten sowie Peter Weber von der Kirchgemeinde Frenkendorf-Füllinsdorf, potenziell künftiger Synodale, zur heutigen ausserordentlichen Synode in Muttenz.

## **2. Feststellen Präsenz**

Die Ermittlung der Präsenz erfolgt durch Eintrag auf der Präsenzliste.

### **Vormittag**

Anwesend: 53 Synodale, Kirchenrat, Präsidien, Pfarr-, Katechetik- und Diakoniekonvent, Stab, Mitarbeitende O15

Gäste: Karin Müller, Kirchenbote und Peter Weber, potenziell künftiger Synodale, Kirchgemeinde Frenkendorf-Füllinsdorf

Entschuldigt: 12 Synodale

Bokhoven Beatrix, Reinach  
Degen Franz M., Niederdorf  
Kohler Gertrud, Bretzwil  
Lassak Andrea, Binningen  
Lienhard Dilgo Elias, Langenbruck  
Loosli Anneliese, Oberwil  
Nagler Gabriela, Binningen  
Schaub Doris, Ormalingen  
Schneider Doris, Nushof  
Wehrauch Myrta, Münchenstein  
Ziegler Robert, Pratteln  
Rickenbacher Heidi, Zeglingen

Ebenfalls entschuldigen lässt sich:  
Lauber Anton, Dr., Regierungsrat Finanz- und Kirchendirektion

## **Nachmittag**

Anwesend: 52 Synodale, Kirchenrat, Präsidien Pfarr-, Katechetik- und Diakoniekonvent, Stab, Mitarbeitende O15

Gäste: Karin Müller, Kirchenbote und Peter Weber, potenziell künftiger Synodale, Kirchgemeinde Frenkendorf-Füllinsdorf

Entschuldigt: 13 Synodale

Bokhoven Beatrix, Reinach  
Degen Franz M., Niederdorf  
Kohler Gertrud, Bretzwil  
Kux Stephan, Arlesheim  
Lassak Andrea, Binningen  
Lienhard Dilgo Elias, Langenbruck  
Loosli Anneliese, Oberwil  
Nagler Gabriela, Binningen  
Schaub Doris, Ormalingen  
Schneider Doris, Nussdorf  
Weihrauch Myrta, Münchenstein  
Ziegler Robert, Pratteln  
Rickenbacher Heidi, Zeglingen

Ebenfalls entschuldigen lässt sich:

Lauber Anton, Dr., Regierungsrat Finanz- und Kirchendirektion

Zusätzlich informiert A. Heger, dass es leider einen Rücktritt aus der Synode zu vermelden gibt:

Paul Dalcher, Kirchgemeinde Pratteln-Augst

### 3. Traktandenliste

Es gibt keinen Antrag auf Änderung der Traktandenliste.

#### **Beschluss:**

Die Traktandenliste wird einstimmig genehmigt.

### 4. Erhaltung und Anlobung neuer Mitglieder der Synode

Dominique von Hahn, Präsidentin der Wahlprüfungskommission, bezeugt im Namen der Wahlprüfungskommission, dass die Voraussetzungen für die Wahlen von folgenden Personen gegeben sind und die gesetzlichen Fristen eingehalten wurden:

- Heller-Salzman Ruth, Kirchgemeinde Tenniken-Zunzgen
- Hub Eric, Kirchgemeinde Gelterkinden-Rickenbach-Tecknau
- Liechti Patrick, Kirchgemeinde Bubendorf-Ramlinsburg
- Meichtry Daniel, Kirchgemeinde Lausen
- Siegrist Marc, Kirchgemeinde Liestal-Seltisberg
- Wunderlin Verena, Kirchgemeinde Liestal-Seltisberg

D. von Hahn empfiehlt der Synode die Erhaltung der Wahlen.

#### **Beschluss:**

Die Synode erwarbt die Wahlen in die Synode einstimmig mit 2 Enthaltungen.

Die neugewählten Synodalen werden durch den Synodevorstand angelobt und es wird ihnen die Grundlage für das Wirken in der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft gemäss § 1 der Kirchenverfassung und dem Leitbild 2004 vorgelesen. Mit dem Versprechen, dass sie den Auftrag in der Synode gewissenhaft wahrnehmen, werden sie vom Synodevorstand in ihr Amt eingesetzt.

Das Lied 811 «Wir wollen uns gerne wagen» schliesst die Anlobung ab.

### 5. Protokoll der Herbstsynode vom 24. November 2022

Dieter Hofer, Finanzprüfungskommission, weist darauf hin, dass unter Traktandum 9, Budget 2023 und Übersicht Verträge und Verpflichtungen auf Seite 9 in der Stellungnahme der FPK zwei Sitzungen protokolliert wurden statt nur einer Sitzung.

#### **Beschluss:**

Das Protokoll der ordentlichen Herbstsynode vom 24. November 2022 wird mit der erwähnten Korrektur einstimmig mit 3 Enthaltungen genehmigt.

## 6. Personal- und Besoldungsordnung, 1. Lesung

Kirchenratspräsident Christoph Herrmann erläutert zum Eintreten auf das Geschäft: Der Kirchenrat drückt seine Freude aus, der Synode den Entwurf der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung für eine erste Lesung vorlegen zu können. Nach der seit dem 1. Januar 2022 geltenden, neuen Kirchenverfassung, der ebenfalls in Kraft gesetzten total revidierten Kirchenordnung und der Finanzordnung ist dies nun die dritte und letzte der drei grossen Ordnungen, zu der in der Synode zu beraten und entscheiden ist.

Kirchenordnung, Finanzordnung und Personal- und Besoldungsordnung sind die drei Ordnungen, die im kirchlichen Regelwerk unmittelbar an die Verfassung anschliessen. Alle drei dienen der Umsetzung des kirchlichen Auftrags.

Im grossen, nach der Visitation 2013-2015 durch die Synode in Gang gesetzten Erneuerungsprozess des kirchlichen Regelwerks befindet sich die ERK BL auf dem Weg zum Ziel – ziemlich nah vor dem Abschluss dieses Prozesses, der die Arbeit der Synode in den letzten Jahren sehr geprägt hat.

Die momentan noch gültige Personal- und Besoldungsordnung ist die jüngste der drei Ordnungen und seit dem 1. Januar 2013 in Kraft. Regelungen zum Personal- und Besoldungswesen waren damals an verschiedenen Orten im Regelwerk festgehalten und über Jahre gewachsen. Primär fasst der Entwurf der Personal- und Besoldungsordnung dieses teilweise unübersichtliche Rechtsgefüge zusammen.

Grundsätzlich enthält der Entwurf der Personal- und Besoldungsordnung keine grossen Veränderungen – bestehendes Recht wird in vielerlei Hinsicht weitergeführt.

Der Entwurf ist unter Einbezug von verschiedenen involvierten Gruppen und Personen erstellt worden, insbesondere wurden einzelne Regelungspunkte an der zentralen Veranstaltung am 14. Mai 2022 in Reinach diskutiert. Besonders engagiert war die Arbeitsgruppe des Teilprojekts Recht, der eine zentrale Aufgabe in der Projektorganisation Umsetzung Visitation zukam.

Bei der Erstellung des Entwurfs haben unter anderem folgende strategischen Grundsätze den Kirchenrat geleitet:

- Das neue Regelwerk soll möglichst einfach und übersichtlich, klar strukturiert und für Interessierte verständlich sein.
- Die Anzahl Erlasse in der eigentlichen Ordnung soll reduziert werden und eine stufengerechte Zuweisung erfolgen.
- Die Synode ist für die Ordnung zuständig, der Kirchenrat für die Reglemente - vergleichbar mit der Zuweisung der Zuständigkeit für Gesetz und Verordnung auf der politischen Ebene.

Auf der materiellen Ebene ist der Kirchenrat folgenden Grundgedanken gefolgt:

- Es gilt der Grundsatz der Rechtsgleichheit.
- Die Landeskirche ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, was auch im Personalrecht abgebildet wird.
- Die Regelungen sollen die Wettbewerbsfähigkeit erhalten und auch erhöhen.
- Sollte es in der PBO bei Fragestellungen keine expliziten Regelungen geben, wird auf das kantonale Personalrecht verwiesen.
- Die zukünftige Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements wird hervorgehoben.

Die Vernehmlassung zum Entwurf der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung fand während drei Monaten von September bis Ende November 2022 statt. Aus Sicht des Kirchenrats wurde dieser Entwurf mit grundsätzlich positiver Resonanz aufgenommen. Dies wurde bei den schriftlichen Rückmeldungen und den Informationsveranstaltungen in Muttenz und Sissach spürbar und auch zum Ausdruck gebracht.

Der Kirchenrat diskutierte und würdigte die Rückmeldungen aus der Vernehmlassung und nahm diese auch in den jetzt vorliegenden Entwurf für die erste Lesung in der Synode auf. Die wohl bedeutendsten Anpassungen im Vergleich zur ursprünglichen Vorlage nahm der Kirchenrat bei den folgenden drei Punkten vor:

1. Beim Angebot der gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen
2. Bei der Frage nach einer einheitlichen Pensionskassenlösung
3. Bei der Wohnsitzpflicht für Pfarrerinnen und Pfarrer

Die Übernahme der Personaladministration für die Kirchgemeinden durch die Kantonalkirche bleibt ein freiwilliges Angebot. Einzig die Personaladministration für die Pfarrerinnen und Pfarrer soll wie bis anhin bei der Kantonalkirche angesiedelt sein. Weil das System der Personaladministration gleichsam unverändert bleibt, erübrigt sich auch die Frage nach einer einheitlichen Pensionskassenlösung.

Ebenfalls bleiben die Regelungen zur Wohnsitzpflicht für Pfarrerinnen und Pfarrer unverändert. In der Vernehmlassung hat sich gezeigt, dass diese eine Neuregelung in einem gesonderten Prozess erfahren sollten. Zu komplex sind die damit verbundenen Fragen:

- Welche Bedeutung hat das Pfarrhaus in einer Gemeinde?
- Wie lassen sich die Unterhaltskosten finanzieren und durch wen?
- Welche Aufgabe kommt der Stiftung Kirchengut zu? Welche Aufgabe hat allenfalls der Kanton bei der Erhaltung der Pfarrhäuser als Kulturgut?
- Wie ist der Mietzins in Zukunft zu gestalten?
- Wie verhält sich die Wohnsitzpflicht oder gar Residenzpflicht zum Berufsbild der Pfarrerin und des Pfarrers?
- Entspricht die Wohnsitzpflicht der heutigen und künftigen Lebenswirklichkeit von Pfarrpersonen? Diese Frage stellt sich insbesondere denen, die einen Quest-Studiengang absolviert haben.

Die Ansprüche von Kirchgemeinden, Pfarrpersonen und Stiftung Kirchengut sind sehr unterschiedlich. Der Kirchenrat möchte diese Thematik in den kommenden vier Jahren konzentriert angehen und zusammen mit den Kirchgemeinden, der Stiftung Kirchengut, dem Pfarrkonvent und allenfalls kantonalen Stellen Lösungen finden. So wurde dies auch in den übergangsrechtlichen Bestimmungen in § 70 festgehalten.

Vor der Detailberatung soll in Kürze auf einige neue Regelungen hingewiesen werden:

- In § 4 regt der Kirchenrat an, dass die berufliche Vorsorge von Angestellten so koordiniert wird, dass bei Bedarf mehrere Pensen zusammengerechnet werden und so ein Einkommen oberhalb des Versicherungsobligatoriums der Pensionskasse erzielt wird.
- Der Kirchenrat wirbt zudem dafür, dass das Einkommen von Angestellten auf deren Wunsch hin und nach Möglichkeit auch bei einer Pensionskasse zu versichern sei, wenn der Verdienst unter dem Versicherungsobligatorium liegt (§ 25 Abs. 2).
- In § 29 wird auf die Möglichkeit von Bezug von Stillzeit hingewiesen.
- Beim Studienurlaub ist die Gleichbehandlung des Pfarrdienstes und des diakonischen Dienstes vorgesehen.
- Die Arbeitszeit im Pfarrdienst wird in § 37 bei einem 100% Pensum mit 44 Stunden pro Woche definiert.

- Auf eine Zusatzqualifikation in Heilpädagogik für die Religionslehrpersonen in Kleinklassen oder Integrationsklassen wird verzichtet (§ 48).
- Die Honorierung der Synodalen soll in Zukunft durch die Kantonalkirche erfolgen (§§ 53 und 54).
- Die Thematik Freiwilligenarbeit wird in einem eigenen Abschnitt VII und in § 62 aufgenommen.
- Es soll eine Betriebskommission für die kantonalkirchlichen Angestellten geschaffen werden (§ 67).

Der Kirchenrat arbeitet aktuell an der Erstellung der Folgeerlasse, die sich auf die Personal- und Besoldungsordnung abstützen. Diese Erlasse werden im Entwurfsmodus zur 2. Lesung PBO der Synode vorliegen, damit die Regelungsmaterie eine konkretere Gestalt gewinnt. Es handelt sich dabei um die folgenden Reglemente:

- Personal- und Besoldungsreglement
- Reglement Spesen und Auslagen (Kantonalkirche)
- Reglement Arbeitszeit
- Reglement Ausbildung und Personalentwicklung

Die Inkraftsetzung der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung ist für den 1. Januar 2024 vorgesehen. Der Kirchenrat bittet die Synode, auf die Detailberatung einzutreten.

### **Stellungnahme der Geschäftsprüfungskommission**

Für die GPK weist deren Präsident Martin Vecchi, Reinach, darauf hin, dass in der Vorbereitung gute Diskussionen geführt werden konnten, in welchen der Kirchenrat transparent Auskunft erteilte. Es handelt sich um ein gut vorbereitetes Geschäft. Positiv hervorzuheben ist, dass die Anregungen aus Diskussionen, Vernehmlassung und Rückmeldungen eingeflossen sind, so dass das jetzt vorgelegte Werk stimmig erscheint.

Die GPK empfiehlt Eintreten auf das Geschäft.

### **Beschluss:**

Die Synode stimmt dem Eintreten auf die Detailberatung zu mit 52 Ja-Stimmen, ohne Gegenstimme, ohne Enthaltungen.

Vor dem Start der Detailberatung erläutert Synodepräsidentin Andrea Heger das Vorgehen bei der Beratung und bei Wortmeldungen, wie dies im Geschäftsreglement der Synode festgehalten ist.

# I Allgemeine Bestimmungen

## §§ 1 - 6

### § 3 Rechtsnatur

#### **Antrag zu § 3, Rechtsnatur - Stephan Burkhardt, Ormalingen**

Die Formulierung von § 3 sei wie folgt zu ändern: „Anstellungen erfolgen grundsätzlich gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts, insbesondere bei Kleinpensen ist auch eine privat-rechtliche Anstellung möglich“.

Stephan Burkhardt, Ormalingen, erläutert, dass die Anpassung einem Wunsch der Personalkommission seiner Kirchgemeinde entspreche.

Kirchenrat Peter Brodbeck nimmt Stellung: Das Primat des öffentlichen Rechts liegt in der Logik der Anerkennung der ERK BL durch den Staat. Der Kirchenrat ist der Ansicht, dass dies weiterhin gelten soll, hat aber Verständnis für den Antrag aus Ormalingen. Der Kirchenrat hat die Ausnahmen nicht quantitativ, sondern qualitativ definiert und hält an der vorgelegten Regelung fest. Andernfalls würde die Frage aufkommen, was Kleinpensen sind. Um nicht Willkür zu ermöglichen, müsste deshalb zwingend eine Messgrösse definiert werden. Aus Sicht des Kirchenrats ist die Anstellung nach öffentlichem Recht ein Zeichen von Wertschätzung. Sie ist verbunden mit einem stärkeren Kündigungsschutz, der die Kirche als verlässlichen Arbeitgeber positioniert. Der Kirchenrat empfiehlt deshalb den Antrag zur Ablehnung.

Erna Reimann, Rümlingen verweist auf die bisherige Möglichkeit, Organistinnen und Organisten privatrechtlich anzustellen. Viele haben Kleinpensen in verschiedenen Kirchgemeinden. Sie stellt die Frage, wie dies neu geregelt ist?

P. Brodbeck bestätigt, dass Organistinnen und Organisten künftig ebenfalls öffentlich-rechtlich angestellt werden und nicht mehr privatrechtlich.

Auf Nachfrage von Isabell Vögli, Diegten-Eptingen bestätigt P. Brodbeck, dass bestehende privatrechtliche Verträge ab 01.01.2024 bei Gelegenheit umzuwandeln sind.

St. Burkhardt versteht die Argumentation von P. Brodbeck, hält aber an seinem Antrag fest. Die Freiheit einer privatrechtlichen Anstellung solle für die Kirchgemeinden bestehen bleiben, wie das in den politischen Gemeinden auch der Fall sei.

#### **Beschluss:**

Der Antrag wird abgelehnt mit 10 Ja-Stimmen, 37 Nein-Stimmen bei 4 Enthaltungen. Eine Person hat nicht abgestimmt, es wird keine Wiederholung beantragt.

### § 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen

#### **Antrag zu § 4 Abs. 2 lit. a – Laurent Perrin, Therwil**

Die verbindliche und umfassende Personaladministration ist für den Pfarrdienst zu streichen. Alle gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen, inkl. Personaladministration, sollen für alle Dienste auf einer "...auf Freiwilligkeit basierenden Angebotsorientierung..." beruhen. Dadurch werden Mehrspurigkeiten vermieden und den KGs, welche diese Dienstleistung in Anspruch nehmen wollen, nichts verwehrt. KGs, welche eine funktionierende Personaladministration haben, können die Pfarrpersonen integrieren. Dies ist auch im Hinblick auf die neuen Finanzflüsse sinnvoll.



Laurent Perrin, Therwil, weiss, dass sein Antrag ein heikles Thema ist. Es handle sich um einen Eingriff in die Gemeindeautonomie, die bislang in diesem Ausmass nicht bekannt war. Die Gleichbehandlung der Berufe ist nicht vorhanden, wenn die Lösung nur für Pfarrdienst gültig ist und nicht beispielsweise auch für den diakonischen Dienst. Der Vorschlag ist nicht im Sinn der neuen Finanzflüsse, da ja keine Subventionen mehr ausgeschüttet werden. Für kleine Kirchgemeinden ist das Angebot attraktiv und gut, soll auch angeboten und in Anspruch genommen werden, aber keine Verpflichtung sein.

Kirchenrat Peter Brodbeck weist darauf hin, dass die Pfarrpersonen seit jeher administrativ bei der Kantonalkirche angesiedelt sind. Die Autonomie der Kirchgemeinden ist in der Kirchenverfassung festgehalten und wird nicht tangiert, die Anstellung und die Personalführung verbleiben unverändert bei den Kirchgemeinden. Es geht einzig um die Personaladministration, welche im Pfarrdienst hohe Erfahrung und grosses Wissen benötigt, z.B. in Bezug auf Erfahrungsstufe, Wahlfähigkeit, Voraussetzungen des Konkordats, Weiterbildungsregelungen, Studienurlaub. Dieses Wissen ist in der Kantonalkirche vorhanden und muss nicht neu aufgebaut werden. Eine Gleichbehandlung im Pfarrdienst ist nur zu sichern, wenn die Aufgaben konzentriert an einem Ort angesiedelt sind. Für die Kirchgemeinden als Arbeitgeberin würde das zu Mehraufwand führen, der möglicherweise dennoch Probleme mit Verträgen, Lohnnachforderungen und unzulässige Regelungen mit sich bringen würde. Der Kirchenrat plädiert für ein Belassen der Personaladministration für den Pfarrdienst bei der Kantonalkirche und bittet darum, den Antrag abzulehnen.

Dieter Hofer, Muttenz, leitet mit einem historischen Exkurs zu alten Basler Kirchen mit ihren Lettnern ein (Absperrung zwischen Klerus und Gemeinde). Dieser Punkt in der PBO kommt ihm ähnlich vor. Moderne Kirchen haben aber keine Abschränkungen, die Pfarrperson ist Teil der Gemeinde, von ihr angestellt und kein Sonderfall. Das sollte in der PBO auch so zum Ausdruck kommen.

Der Kirchenrat hat sich darum bemüht, dass die Anstellungsbedingungen in verschiedenen Kirchgemeinden nicht völlig unterschiedlich sind. Dazu sind auch einheitliche Verträge und ein Austausch zwischen den Personalverantwortlichen wichtig. Es ist davon auszugehen, dass viele Kirchgemeinden die Dienste der Kantonalkirche für die Personaladministration in Anspruch nehmen. D. Hofer findet es aber falsch, wenn Pfarrpersonen anders behandelt werden und bittet deshalb um Zustimmung zum Antrag.

Stephan Burkhardt, Ormalingen, kann die Argumentation des Kirchenrats nachvollziehen, stellt sich dann aber die Frage, weshalb die Regelungen nicht für andere Berufsgruppen zur Anwendung kommen sollen.

P. Brodbeck weist darauf hin, dass Pfarrpersonen in der ERK BL demokratisch gewählt werden. Es gibt keinen Klerus, der hinter dem Lettner steht. Es geht einzig darum, dass Pfarrpersonen identisch behandelt werden. Diese Umsetzung ist zu bezweifeln, wenn diese hoch komplexe Aufgabe an die Kirchgemeinden delegiert wird. Die Personaladministration für andere Berufsgruppen ist deutlich einfacher, häufig gibt es Vergleichswerte zu Funktionen beim Staat oder in der Privatwirtschaft. Auf einen wichtigen Unterschied sei noch hingewiesen: Der Pfarrdienst ist die einzige unserer Berufsgruppen, die durch eine Volkswahl gewählt wird.

Christoph Herrmann, Kirchenratspräsident, ergänzt die Ausführungen. Der Kirchenrat hatte ja ursprünglich vorgeschlagen, die Personaladministration für alle Berufsgruppen zu übernehmen. So wäre eine Gleichbehandlung sichergestellt worden, die Kirchgemeinden wiesen diese Absicht aber in der Vernehmlassung deutlich zurück.

Weiter ist auf den Hinweis betreffend Lettner einzugehen: Handelt es sich dabei tatsächlich um eine wertende Unterscheidung zwischen Klerus und Volk? Der Lettner drückt vielmehr aus, dass Pfarrpersonen in einer speziellen Funktion in einer

Kirchgemeinde stehen, was wir mit dem Begriff «Diener am Wort Gottes» zu beschreiben versuchen. In einer Personal- und Besoldungsordnung darf und soll dies durchaus zum Ausdruck kommen. Es geht um mehr als nur um die Administration einer Anstellung. Pfarrpersonen stehen als «verbi divini minister» in einer besonderen Verantwortung für die Gemeinde und müssen diese ungehindert ausüben können.

Guido Baur, Präsident des Katechetikkonvents: Es war ja die Idee, dass die gesamte Personaladministration durch die Kantonalkirche geleistet wird. Dies würde Vereinfachungen für die Kirchgemeinden mit sich bringen. Für den katechetischen Dienst würde eine solche Lösung viele Verbesserungen mit sich bringen. Die Kirchgemeinden haben in der Vernehmlassung dagegen votiert. Der Katechetikkonvent ist aber weiterhin der Meinung, dass eine vollständige Personaladministration durch die Kantonalkirche umzusetzen wäre.

L. Perrin versteht die geäußerten Bedenken, teilt sie aber nicht. Es gibt Musterverträge, welche die Einheitlichkeit sichern. Bei Bedarf könnte man auch ein Personalreglement für Pfarrpersonen erstellen, das die Eigenheiten beschreibt, statt dies über die Ordnung regeln zu wollen. Er bittet um Zustimmung für seinen Antrag.

**Beschluss:**

Der Antrag von Laurent Perrin wird mit 17 Ja-Stimmen, 33 Nein-Stimmen und 2 Enthaltungen abgelehnt.

## **II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis**

### **II.1 Begründung**

#### **§§ 7 - 19**

#### **§ 7 Öffentliche Ausschreibung**

##### **Antrag zu § 7, Öffentliche Ausschreibung - Stephan Burkhardt, Ormalingen**

Der Antrag enthält folgenden Wortlaut: Wir beantragen zur Vereinfachung der Aufgaben den Paragraphen ersatzlos zu streichen.

Stephan Burkhardt, Ormalingen, ist sich bewusst, dass der Antrag etwas hart ist, weshalb er diesen erläutern möchte: Es braucht die Formulierung in § 7 nicht. Wenn wir jemanden suchen, schreiben wir die Stelle aus. Wenn wir bereits jemanden für die Stelle haben, besetzen wir diese ohne Ausschreibung.

Peter Brodbeck, Kirchenrat: Der Grundsatz der öffentlichen Ausschreibung entspricht der Handhabung des Kantons. Damit soll einer möglichen oder vermuteten «Vetterliwirtschaft» der Riegel geschoben werden. Es geht um die Schaffung von Transparenz und Chancengleichheit. Es steht der ERK BL als öffentlich-rechtliche Körperschaft gut an, zumal wir auch durch Steuergelder finanziert werden. Der Kirchenrat hält deshalb an seinem Vorschlag fest.

St. Burkhardt erörtert ein Fallbeispiel: Eine Kirchgemeinde braucht einen neuen Sigristen, man hat bereits eine valable Person gefunden. Was tut man jetzt? Die Stelle wird ausgeschrieben, weil man dies tun muss. Stellensuchende bewerben sich und machen sich Hoffnungen, obwohl die Besetzung schon klar ist. Hier wird Aufwand ohne Nutzen getrieben.

**Beschluss:**

Der Antrag wird mit 4 Ja-Stimmen, 44 Nein-Stimmen bei 4 Enthaltungen abgelehnt.

## II.2 Beendigung

### § 11 Grundsätzliches und Ausnahme

Markus Jäggi, Allschwil, bringt eine Anmerkung zur Trennung von Pfarrpersonen ein, die nicht als eigentlicher Antrag zu verstehen ist. Aus seiner Sicht ist diese Problemstellung nach wie vor ungelöst. Es wäre wichtig, bessere Lösungen für Trennungen zu finden.

Peter Brodbeck, Kirchenrat, bestätigt die Aussage. Das Kirchengesetz von 1950 regelt in § 4 das Verfahren und wirkt wie ein Fossil. Mit der persönlichen Amtszeit von 5 Jahren erneuert sich das System ständig, wenn es nicht durch den Antrag auf Nicht-Wiederwahl in Frage gestellt wird. Dieses kantonale Gesetz gilt für alle drei Landeskirchen, hat nie Änderung erfahren und darf wohl mit einer «heiligen Kuh» verglichen werden. Wer daran rüttelt, muss damit rechnen, dass auch andere Themen aus dem Kirchengesetz geändert werden sollen, wie zum Beispiel die Kirchensteuern der juristischen Personen. Zum Thema gab es diverse rechtliche Abklärungen, auch unter Einbezug der Universität Basel. Eine Kündigung ist im Pfarrdienst nicht möglich. Die einzige Möglichkeit der Trennung ist die Disziplinar massnahme der Amtsenthebung. Einzig durch die Auflösung aus wirtschaftlichen Gründen gibt es mit der neuen PBO bislang nicht vorhandene Möglichkeiten.

### § 13 Kündigungsfristen

#### **Antrag zu § 13 Abs. 1, Kündigungsfristen – Myrta Weihrauch, Münchenstein**

Beantragt wird eine Ergänzung bei den Kündigungsfristen mit Buchstabe c) für Pfarrpersonen 6 Monate.

Susanne Eggimann, Münchenstein, begründet für die abwesende Antragstellerin den Antrag: Es wäre für die Kirchgemeinden hilfreich, wenn die Kündigungsfrist im Pfarrdienst länger wäre. Das verbessert die Planbarkeit für anstehende Pfarrwahlen.

Peter Brodbeck, Kirchenrat, erläutert, dass auch der Kirchenrat über eine verlängerte Frist für Pfarrpersonen diskutiert hatte. Das viel Zeit in Anspruch nehmende Verfahren einer Pfarrwahl würde dafür sprechen. Andererseits erfolgt eine Kündigung ja in der Überzeugung, dass die eigene Zeit an einer Stelle abgelaufen ist. Wie grossen Nutzen bringt dann eine lange Frist noch?

**Beschluss:**

Der Antrag wird abgelehnt: 8 Ja-Stimmen, 40 Nein-Stimmen, 3 Enthaltungen. Eine Person hat nicht abgestimmt, es wird keine Wiederholung verlangt.

## **§ 15 Formelles zur Kündigung**

Laurent Perrin, Therwil, bringt eine Verständnisfrage zu den Kündigungen ein: Was gilt in der PBO für wen, wenn eine Kündigung bei Pfarrpersonen gar nicht möglich ist? Müsste dies nicht entsprechend präzisiert werden?

Peter Brodbeck, Kirchenrat, dankt für den wertvollen Hinweis. Eine ordentliche Kündigung bei Pfarrpersonen ist ausgeschlossen. Auch bei Gründen, die sonst eine fristlose Auflösung rechtfertigten, braucht es bei Pfarrpersonen ein Amtsenthebungsverfahren. Das Anliegen von L. Perrin ist aber bereits mit § 11 Abs. 2 abgedeckt. Dort ist festgehalten, dass eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde nur gemäss § 12 Abs. 2 lit. c zulässig ist.

Stephan Burkhardt, Ormalingen, fragt nach, ob andere Personen im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis auch nicht kündbar seien.

P. Brodbeck: Früher war das mal so. Seit aber der Beamtenstatus abgeschafft und das öffentliche Recht geändert wurde, sind Kündigungen möglich. § 19 des Personalgesetzes BL regelt die Kündigung durch den Arbeitgeber mit einer Nennung der wesentlichen Gründe, die eine Kündigung erlauben. Im Gegensatz zum OR kommt hier ein Schutzgedanke zur Anwendung, um willkürliche Kündigungen zu vermeiden.

## **§ 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität**

### **Antrag zu § 17 Abs. 1 – Dieter Hofer, Muttenz**

Die bestehende Formulierung soll ergänzt werden: Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.

Dieter Hofer, Muttenz, erläutert, dass dieser Zusatz „volle“ nichts am Inhalt ändert, aber, beim Verständnis und bei der Lesbarkeit hilft. Die Regelung betreffend Teilinvalidenrenten ist dann in Absatz 2 festgelegt.

Peter Brodbeck, Kirchenrat, bringt bei dieser Gelegenheit den Dank des Kirchenrats für die Vorbereitung der Vorsynoden an (Dieter Hofer im Unterbaselbiet, Erna Reimann im Oberbaselbiet). Er bedankt sich für die Sorgfalt im Detail, der Kirchenrat würde diese Ergänzung der Formulierung gerne übernehmen.

Über den Antrag wird nicht abgestimmt, weil der Kirchenrat das Anliegen aufnimmt.

## **III Rechte und Pflichten**

### **III.1 Rechte**

#### **III.1.1 Grundsätzliches**

##### **§§ 20 - 43**

#### **III.1.2 Lohnwesen, Spesen und Auslagen**

##### **§ 23 Entlöhnung**

§ 23 Abs. 4, Dieter Hofer, Muttenz, stellt die Frage, wie man sich die praktische Umsetzung des zweiten Satzes vorstellt: «Die Synode kann auf Antrag des Kirchenrates aus gewichtigen Gründen davon abweichende Beschlüsse fassen». Aus der Sicht von D. Hofer ist dieser Artikel eher unpraktisch.

Kirchenrat Peter Brodbeck weist darauf hin, dass der Kirchenrat mit diesem Artikel ein Meccano für einen eventuellen Handlungsbedarf in der Hand habe. Als Grundsatz gilt die Gleichbehandlung des Staatspersonals, aber falls die Kantonalkirche aus diversen drastischen Gründen dem Kanton nicht folgen könnte, würde der Kirchenrat der Synode einen Antrag stellen. Als Beispiel dienen die beiden Themen «Teuerungsausgleich» und «Erfahrungsstufen / Lohnbänder».

Synodepräsidentin Andrea Heger ergänzt, dass für den Einsatz dieses Meccanos viele triftige Gründe zusammenkommen müssten. Auch sie greift auf das Beispiel der vom Kanton neu eingeführten Lohnbänder zurück. Hier hielt die Kantonalkirche an den bekannten Erfahrungsstufen fest. In diesem speziellen Fall wurde der Kanton vom Landrat beauftragt, diese Doppelspurigkeit für alle angelehnten Institutionen weiterzuführen, das heisst, die Kantonalkirche kann sich an den Vorgaben des Kantons orientieren. Hätte die Kantonalkirche eine völlig andere Lösung beschlossen, wäre sie auch für deren Umsetzung verantwortlich. Kurzgefasst: Dieser Artikel bietet der Kantonalkirche die Möglichkeit einen anderen Weg einzuschlagen als vom Staat vorgegeben.

#### **III.1.3 Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen**

##### **§ 25 Berufliche Vorsorge**

###### **Antrag zu § 25 Abs. 1 – Laurent Perrin, Therwil**

Analog Antrag zu § 4 (Personaladministration) sind auch hier die Pfarrpersonen von der Beitrittspflicht zu befreien und gleich wie alle anderen KG-Mitarbeitenden zu behandeln.

Dadurch kann eine Mehrspurigkeit im Bereich BVG vermieden werden, insbesondere für KGs, die ihre bisherige BVG Lösung beibehalten oder ausbauen möchten.

Laurent Perrin, Therwil, weist darauf hin, dass dieser Antrag ein Folgeantrag zum vorgängigen Antrag zu § 4 Abs. 2 lit. a ist, der nicht angenommen wurde. Dieser Antrag zielt darauf ab, dass auch die Pfarrpersonen resp. die Kirchgemeinden die Freiheit haben die Pfarrpersonen in einer Vorsorgeeinrichtung nach Wahl und nicht über die Kantonalkirche bzw. BLPK zu versichern, um so bessere Lösungen zu finden. L. Perrin möchte die Meinungen der Synodalen abwarten, bevor er diesen Antrag zurückzieht.

Kirchenrat Peter Brodbeck hält fest, dass die Praxis, wie sie heute gelebt wird, sicher keine schlechte Lösung sei. Aber selbstverständlich anerkenne und respektiere der Kirchenrat die Tatsache, dass verschiedene Kirchgemeinden eigene Lösungen betreffend Vorsorgeeinrichtungen suchen möchten. Bei der letzten Ausfinanzierung, bei der damals 10 Mio über einen Pool organisiert werden mussten, ging der Kirchenrat in die Vorleistung, um sicherzustellen, dass viele Kirchgemeinden in der von ihnen gewählten Pensionskasse verbleiben konnten. Die Pfarrpersonen sind aber in der Regel eher in der BLPK versichert. Ob diese besser ist, sei dahingestellt, sicher aber nicht schlechter als andere Institutionen. Festgehalten werden sollte, dass sich damals bei Gesprächen mit Pensionskassen die Tatsache erhärtete, dass es für Pfarrpersonen versicherungstechnisch eher schwierig ist in eine Vorsorgeeinrichtung aufgenommen zu werden. In diesem Sinne plädiert P. Brodbeck dafür den § 25 so stehen zu lassen.

Von den Synodalen gibt es keine Rückmeldungen diesbezüglich.

Laurent Perrin zieht seinen Antrag unter diesen Umständen zurück, da dieser Antrag alleine keinen Sinn macht.

Isabelle Vögtli, Diegten, hat eine Frage zu Abs. 2, zu «.....auf deren Wunsch hin...». Ihr ist nicht klar, wie Mitarbeitende, die in verschiedenen Kirchgemeinden angestellt und mit den jeweiligen Kleinstpensen nicht versicherungsfähig sind, an die nötigen Informationen kommen, um doch in eine Vorsorgeeinrichtung aufgenommen zu werden.

Peter Brodbeck geht davon aus, dass es sich bei dieser Frage um Kirchgemeinden handelt, die ihre PK-Angelegenheiten selber regeln. Dem sei anzumerken, dass die Kantonalkirche in diesen Fällen keine Übersicht habe. Natürlich sei es dem Kirchenrat ein Anliegen, dass Angestellte mit einer Vielzahl von Kleinstpensen, die für sich alleine nicht versicherungsfähig sind, in der Gesamtsumme aber schon, in der PK nicht aussen vorgelassen werden. P. Brodbeck weist aber darauf hin, dass die Personal- und Besoldungsordnung ein generell abstrakter Erlass sei. Diese Lösung gehöre in eine Regelung, die in ein Reglement aufgenommen werde. Die Kantonalkirche möchte bei solchen sinnvollen Versicherungsfragen behilflich sein, aber hier sei nicht der Ort, um dieses Vorgehen bei Kirchgemeinden, die ihre Vorsorge selber regeln, praktisch zu definieren.

Kirchenrätin Sandra Bätcher ergänzt, dass diese Frage bereits diskutiert worden sei und weist auf die Aussage von P. Brodbeck hin, dass Kirchgemeinden, die sich entschieden haben, die Personaladministration selbst zu erledigen, diesbezüglich auch in der Verantwortung stehen. Die Kantonalkirche informiert die Angestellten darüber, dass Möglichkeiten bestehen Kleinstpensen versicherungstechnisch zusammenzufassen. Die Angestellten müssten aber die Initiative ergreifen und sich in erster Linie bei ihren Arbeitgebern melden und in zweiter Linie bei der Kantonalkirche, die Hand bietet Lösungen zu suchen und das Ganze zu koordinieren.

P. Brodbeck weist nochmals darauf hin, dass die Kantonalkirche unterstützend und subsidiär behilflich sei, sieht aber keine Anspruchsgrundlage auf dem Rechtsweg etwas durchzusetzen. Wer Verantwortung übernimmt, muss sie auch wahrnehmen.

Guido Baur, Präsident des Katechetikkonvents, ergänzt, dass er auch den Konvent in der Pflicht sieht, ihre Mitglieder auf solche Möglichkeiten aufmerksam zu machen.

## III.2 Pflichten

### § 37 Arbeitszeit

#### Antrag zu § 37 - Kirchenrat

§ 37 Abs. 1: Vermerk «im Dienst einer Kirchgemeinde» streichen:

«Bei einem Vollzeitpensum gilt eine Arbeitsdauer von 42 Stunden bei fünf Arbeitstagen pro Woche, für Pfarrerinnen und Pfarrer ~~im Dienst einer Kirchgemeinde~~ von 44 Stunden pro Woche. Diese haben Anspruch auf eine Arbeitszeitkompensation von zweimal drei zusammenhängenden Freitagen pro Kalenderjahr.»

Begründung: Die Arbeitszeit von 44 Stunden gilt auch für Pfarrpersonen in Spezialpfarrämtern oder in Fachstellen

Kirchenratspräsident Christoph Herrmann ergänzt den Antrag des Kirchenrates mit der Feststellung, dass diese Regelung der Arbeitszeitdauer bei einem Vollpensum selbstverständlich alle Pfarrpersonen betreffe, ob im Dienst einer Kirchgemeinde, eines Spezialpfarramtes oder einer Fachstelle.

Eine Abstimmung erübrigt sich.

## IV Besonderheiten einzelner Anstellungen

### §§ 44 - 52

#### § 46 Wohnsitz und Amtswohnungen im Gemeindepfarramt

##### Antrag zu § 46 Abs. 1, Stephan Degen-Ballmer, Kilchberg

Stephan Degen-Ballmer, Kilchberg, spricht auch im Namen des Pfarrkonvents, der sich zuvor über diesen Antrag verständigt hat. Es soll mit der folgenden Ergänzung in Absatz 1 möglichst grosse Flexibilität und Offenheit geschaffen werden: Die Pfarrperson wohnt in der Regel in der Kirchgemeinde. Alles Weitere dazu ist im Reglement festzuhalten.

Christoph Herrmann, Kirchenratspräsident, erläutert: Mit der bestehenden Formulierung wird heute geltendes Recht vorerst weitergeschrieben. In § 70 ist festgehalten, dass in den nächsten vier Jahren Anpassungen vorgenommen werden. Es sollen jetzt keine Detailänderungen am Bisherigen vorgenommen, sondern die bestehende Formulierung unverändert beibehalten werden. Es braucht mehr Zeit, um zukunftsfähige und die Realität abbildende Lösungen auszuarbeiten, die dann «aus einem Guss» und tauglich daherkommen.

Erwin Müller, Bubendorf weist darauf hin, dass in den Erläuterungen die Realität abzubilden ist, damit sichtbar wird, wie die heutige Wirklichkeit ist und nicht die Wunschsituation.

Ch. Herrmann: Dieses Anliegen kann gerne aufgenommen und für die 2. Lesung formuliert werden. Erläuterungen entfalten aber keine Rechtskraft.

St. Degen-Ballmer betont, dass wir voraussichtlich bald von der Realität eingeholt werden. Er möchte «in der Regel» integriert haben, sonst sind wir als Arbeitgeberin nicht attraktiv und können Personen nicht für uns gewinnen.

Christina Stingelin, Liestal, ist grundsätzlich von der Richtigkeit überzeugt, dass Pfarrpersonen im Ort wohnen sollen. Gerade ihre Kirchgemeinde wurde aber bei der Ausschreibung einer Pfarrstelle von der Realität eingeholt. Das Pfarramt wird von jungen Pfarrpersonen heute oft anders verstanden und ausgefüllt. Sie votiert deshalb für den Antrag.

Ch. Herrmann: In der ursprünglichen Version war «erwünscht» festgehalten. Im Zuge der Vernehmlassung wurde riesiger Diskussions- und Klärungsbedarf festgestellt, der in der kommenden Zeit den Einbezug aller Beteiligten erfordert. Mit der Formulierung «in der Regel» würde alles ermöglicht, aber die Konsequenzen dessen sind nicht genügend bedacht. Die Diskussion ist breit angelegt und geht in alle Richtungen. Die Auswirkungen einer solchen Formulierung sind nicht oder nur teilweise klar. Da ist viel Diskussion und Klärung nötig, weshalb dem Antrag nicht zugestimmt werden soll.

Daniel Wüthrich, Sissach: Unter Abs. 2 ist im Teampfarramt eine Ausnahme von der Wohnsitzpflicht möglich. Wie ist das beim Einzelpfarramt? Kann der Kirchenrat nicht schon heute Ausnahmen genehmigen bei Einzelpfarrämtern?

P. Brodbeck: Das Thema ist riesig und vielfältig. Deshalb braucht es Diskussion, Klärung und Lösungssuche in den nächsten Jahren. Die theologische Kompetenz vor Ort ist wichtig. Es handelt sich um ein sprichwörtlich «grosses Fass», das jetzt nicht mit einer Einzelmassnahme unkoordiniert aufgerissen werden soll. Es braucht eine stimmige Gesamtlösung, die auch vernehmllast wird. Aus diesem Grund soll der Kirchenrat diese vier Jahre nutzen können, dieses Grossgeschäft klug, umsichtig und zukunftsfähig zu gestalten.

Sibylle Baltisberger, Präsidentin Pfarrkonvent, plädiert auch für «in der Regel», das war so abgesprochen. Die Argumente des Kirchenrats sind aber gut nachvollziehbar. Es ist wichtig, was dann durch den Kirchenrat im Reglement geregelt wird, und dass diese Regelung nicht ohne Einbezug der Synode geschieht.

Ch. Herrmann: Ein Antrag für eine Ausnahme kann gestellt werden. Die Kirchenordnung bietet in § 8 Abs. 7 die Möglichkeit, für die zeitlich begrenzte Erprobung von konkreten Neuerungen von den Bestimmungen der kirchlichen Gesetzgebung abzuweichen, unter Berücksichtigung des Rahmens der Kirchenverfassung.

Stephan Brode, Biel-Benken, äussert sich zur allgemein unbefriedigenden Situation und sieht den Handlungsspielraum der Synode in enge Grenzen gewiesen. Bei der Kündigung von Pfarrpersonen ist dies aufgefallen, zur Wohnsitzpflicht taucht dieser Eindruck nun erneut auf. Weshalb muss die PBO jetzt beschlossen werden, wenn so vieles noch offen ist.

Ch. Herrmann sieht dies nicht so. Der Kirchenrat bittet nur betreffend § 46 um Aufschub wegen der grossen Komplexität. Alle anderen Punkte betreffend PBO sind klar.

Synodepräsidentin Andrea Heger weist darauf hin, dass die Synode selbstverständlich frei entscheiden kann. Der Kirchenrat kann die Synode diesbezüglich nicht einschränken, was aber hier auch nicht das Ziel ist: Der Kirchenrat bittet die Synode einzig, auf diesen Antrag bzw. die Zustimmung dazu zu verzichten.



St. Degen-Ballmer versteht nicht, weshalb das eine das andere ausschliessen soll. Er versteht, dass die Thematik der Pfarrhäuser eine «Riesenkiste» ist, weshalb eine fundierte Bearbeitung in den kommenden Jahren wichtig ist. Dennoch macht «in der Regel» schon jetzt Sinn. Zudem gibt es ja auch Pfarrpersonen, die nicht in Häusern der Stiftung wohnen.

Rita Schaffner, Anwil, berichtet von der Situation in ihrer Kirchgemeinde: Der Pfarrer wohnt in Gelterkinden, das Pfarrhaus in Oltingen ist vermietet, der Pfarrer hat vor Ort ein Zimmer als Büro gemietet. Das musste so beim Kirchenrat beantragt werden und läuft jetzt gut so.

**Beschluss:**

Der Antrag wird mit 30 Ja-Stimmen, 20 Nein-Stimmen bei 1 Enthaltung angenommen.

**Antrag zu § 46 Abs. 1 – Urs Peter Schmidt, Bennwil**

Urs Peter Schmidt, Bennwil, beantragt folgende Anpassung: Die Pfarrperson wohnt in der Kirchgemeinde. Diese stellt Arbeitsraum und, soweit vorhanden, Wohnraum zur Verfügung. Mit dieser Formulierung soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass nicht alle Kirchgemeinden über Wohnraum bzw. ein Pfarrhaus verfügen.

Der § 46 hat sicherlich provisorischen Charakter und wird gemäss Kirchenrat in den nächsten vier Jahren Veränderungen erfahren. Die Formulierung soll aber schon jetzt der Realität angepasst werden: Seine Kirchgemeinde hat weder ein Pfarrhaus noch sonstigen Wohnraum zur Verfügung.

**Beschluss:**

Der Antrag wird angenommen: 29 Ja-Stimmen, 15 Nein-Stimmen, 5 Enthaltungen. Eine Person hat nicht abgestimmt, es wird keine Wiederholung verlangt.

**Antrag zu § 46, Abs. 2 – Myrta Weihrauch, Münchenstein**

Es wird beantragt im Abs. 2 im letzten Satz die Voraussetzung „volle“ zu streichen, so dass es neu heisst: «Mindestens eine Pfarrstelle verbleibt in der Kirchgemeinde»

Synodepräsidentin Andrea Heger weist auf die Begründung hin, dass die Kirchgemeinde Münchenstein nur Teilzeitpfarrstellen hat und so die Ausnahme trotz Teampfarramt nicht nutzen könnte

Urs Peter Schmidt, Bennwil, bevorzugt diese Formulierung ebenfalls, weil auch in seiner Kirchgemeinde Teilzeitstellen im Pfarramt die Realität sind.

**Beschluss:**

Antrag wird mit 43 Ja-Stimmen, 6 Nein-Stimmen und ohne Enthaltung angenommen

**Antrag zu § 46 Abs. 2, Stephan Degen-Ballmer, Kilchberg**

Es wird die ganze Streichung des Abs. 2 beantragt. Das Wort wird nicht verlangt.

**Beschluss:**

Der Antrag wird abgelehnt: 13 Ja-Stimmen, 35 Nein-Stimmen, 2 Enthaltungen

Hinweis zu § 46 Abs. 2: Das Wort «Die» am Satzanfang wird gestrichen, weil es keinen Sinn ergibt. Dazu findet keine Abstimmung statt.

## **§ 47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst**

### **Antrag § 47 Abs. 4 - Burkhard Wittig, Diakoniekonvent**

Burkhard Wittig, Präsident Diakoniekonvent, weist darauf hin, dass der erste Satz in der Fassung für die Vernehmlassung anders war als in der heute vorgelegten Version. Hier ist ein Mix aus Bisherigem und Neuem entstanden, der wenig Sinn macht. Der Diakoniekonvent war einverstanden mit der ursprünglichen Formulierung der Vernehmlassungsversion und stellt den Antrag, diese wieder zu übernehmen.

Die jetzt vorgelegte Formulierung vermischt Qualifikationen, die durch Ausbildungsabschlüsse nachgewiesen werden und Anforderungen, die sich aus der Gestaltung der Stelle ergeben, was unglücklich ist.

Kirchenrätin Cornelia Hof betont, dass es sich hierbei um einen unbeabsichtigten Fehler handelt. Bei der Bearbeitung des Dokuments wurden vormalig gelöschte Textelemente irrtümlich wieder eingefügt. Der Kirchenrat unterstützt die Argumentation des Diakoniekonvents vollumfänglich und ist gerne bereit, die Formulierung so wiederherzustellen, wie sie in der Vernehmlassung unbestritten war.

### **Beschluss:**

Auf eine Abstimmung wird explizit verzichtet, der redaktionelle Fehler wird für die 2. Lesung korrigiert.

## **§ 49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst**

### **Antrag zu § 49 Abs. 2 – Dominique von Hahn, Arlesheim**

Dominique von Hahn, Arlesheim, begründet den Antrag: «gesanglich» ist ein Unterbegriff zu «musikalisch». Der ergänzende Gegenbegriff zu «gesanglich» wäre «instrumental». Der Begriff «musikalische Ausbildung» ist in diesem Zusammenhang ausreichend umfassend, weshalb die Anmerkung «oder gesanglichen» zu streichen ist.

Christoph Herrmann, Kirchenratspräsident, äussert sich zustimmend zum Antrag. Der Kirchenrat würde diese Anpassung gerne übernehmen.

Auf eine Abstimmung wird wegen der Zustimmung des Kirchenrats explizit verzichtet.

### **Antrag zu § 49 Abs. 4, Erläuterungen – Dominique von Hahn, Arlesheim**

Dominique von Hahn, Arlesheim: Der Antrag bezieht sich nicht auf den Gesetzestext in Abs. 4, sondern auf die Erläuterungen dazu. Bezüglich der Verknüpfung von erforderlichen (kirchen)musikalischen Qualifikationen mit den vier Lohnklassen wird der Kirchenrat gebeten, bis zur 2. Lesung noch einmal im Detail zu überprüfen, ob die Gesamtheit der in der Schweiz aktuell vorhandenen Berufsausbildungen und Abschlüsse berücksichtigt wurde, dies z.B. anhand des Dokuments «Richtlinien zur Einstufung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern» der Zürcher Kantonalkirche.

Kirchenratspräsident Christoph Herrmann betont, dass in den Erläuterungen die in der bisherigen PBO festgeschriebenen und aktuell gültigen Regelungen wiedergegeben sind. Der Kirchenrat nimmt das Anliegen gerne auf und informiert an der 2. Lesung über die verschiedenen Ausbildungsgänge.

Auf eine Abstimmung wird wegen der Zustimmung des Kirchenrats explizit verzichtet.

## **V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe**

### **§§ 53 - 57**

#### **§ 53 Grundsätzliches**

##### **Antrag zu § 53ff – Erna Reimann, Buckten**

Erna Reimann, Buckten, ist bei der Lektüre mehrfach auf den Begriff „Entlohnung“ gestossen, der in der Schweiz kein gebräuchliches Wort ist. Sie stellt den Antrag, in allen Paragrafen den Begriff „Entlöhnung“ zu verwenden, so auch in § 23.

Christoph Herrmann, Kirchenratspräsident: Beide Begriffe gibt es und sind gemäss Rechtschreibeordnungen korrekt. Letztendlich ist die Verwendung Geschmackssache.

#### **Beschluss:**

Der Antrag wird angenommen mit 39 Ja-Stimmen, 6 Nein-Stimmen bei 6 Enthaltungen

## **VII Freiwilligenarbeit**

### **§ 62**

#### **Antrag zu § 62 Abs. 1 lit. g) – Marc Siegrist, Liestal**

§ 62 Abs. 1 lit. g sei wie folgt zu ändern:

Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit im Anhang zur Rechnung.

Begründung:

Die aktuelle Formulierung würde zu einer uneinheitlichen Umsetzung in den Kirchgemeinden führen. Zudem ist der Ausweis auch geschätzter effektiver Zahlen im Budget sachfremd und gehört von der buchhalterischen Logik in die Rechnung. Da es sich nicht um tatsächliche Kosten handelt, drängt sich ein Ausweis nicht in der eigentlichen Rechnung, sondern im Anhang bzw. den Erläuterungen zur Rechnung auf. So wird sichergestellt, dass die Rechnung weiterhin aussagekräftig bleibt.

Kirchenrat Peter Brodbeck informiert, dass der Kirchenrat mit dieser Anpassung einverstanden ist und diese so entgegennimmt.

Auf eine Abstimmung wird aufgrund der Zustimmung des Kirchenrats verzichtet.

## VIII Disziplinarwesen

### §§ 63 - 65

#### § 63 Grundsätzliches

##### Antrag zu § 63 Abs. 2 – Laurent Perrin, Therwil

Laurent Perrin, Therwil, weist darauf hin, dass Absatz 2 zu schwach formuliert sei und einer Präzisierung bedarf. Beantragt wird folgende Ergänzung: [...] sowie dem Inhalt der berufsethischen Selbstverpflichtung widersprechend.

Peter Brodbeck, Kirchenrat, weist darauf hin, dass bei der Annahme des Antrags für alle Dienste berufsethische Verpflichtungen erarbeitet werden müssten. Zudem: Die Selbstverpflichtung wird durch Unterschrift anerkannt, entfaltet aber keine Rechtswirkung. Der Kirchenrat hält an der bestehenden Formulierung fest.

#### **Beschluss:**

Der Antrag wird mit 3 Ja-Stimmen, 45 Nein-Stimmen bei 2 Enthaltungen abgelehnt

## IX Weitere Bestimmungen

### §§ 66 - 68

#### § 66 Personalkommission der Kirchenpflege

##### Antrag zu § 66 Abs. 3 - Dieter Hofer, Muttenz

Dieter Hofer, Muttenz, weist darauf hin, dass noch kein Formulierungsvorschlag gemacht wurde. Der Text soll aber dahingehend angepasst werden, dass daraus klar hervorgeht, dass auch Mitglieder der Kirchenpflege, welche nicht in die Personalkommission delegiert sind, Mitarbeiter führen können. Es ist in diversen Kirchenpflegen heute üblich, dass Ressortleiter die ihnen zugeteilten Mitarbeitenden direkt führen und auch die Ziele festlegen, resp. das Mitarbeitendengespräch durchführen.

Christoph Herrmann, Kirchenratspräsident, bestätigt, dass die enge Führungszuweisung gemäss Buchstabe a. mehr Weite haben sollte. Der Antrag wird gerne für die 2. Lesung entgegengenommen.

Auf eine Abstimmung wird wegen der Zustimmung des Kirchenrats explizit verzichtet.

## Antrag

Die Synode verabschiedet den Entwurf zur Personal- und Besoldungsordnung mit den beschlossenen Änderungen zuhanden der zweiten Lesung an der Frühjahrssynode 2023.

### Beschluss:

Die Synode verabschiedet den Entwurf zur Personal- und Besoldungsordnung mit den beschlossenen Änderungen zuhanden der zweiten Lesung an der Frühjahrssynode 2023. Sie stimmt dem Antrag mit 49 Ja-Stimmen ohne Gegenstimme bei 1 Enthaltung zu.

## 7. Nächste Synodetagungen

### Frühjahrssynode 2023

Mittwoch, 14. Juni 2023, ganztägig, Kirchgemeinde Aesch-Pfeffingen, u.a. 2. Lesung PBO, Rechnung 2022, Wahl Findungskommission

### Fokussynode 2023

Dienstag, 12. September 2023, ab 16.00 Uhr, Martinshof, Liestal

### Herbstsynode 2023

Dienstag, 21. November 2023, ganztägig, in Liestal (ehem. Lehrerseminar)

### Frühjahrssynode 2024

Mittwoch, 5. Juni 2024, ganztägig, Gastgebergemeinde noch nicht bekannt

## 8. Diverses

Synodepräsidentin Andrea Heger informiert, dass als Traktandum für die Frühjahrssynode 2023 Wahlen in die neu zu bildende Findungskommission gemäss Synodenreglement § 16 f vorgesehen sind. («f) Findungskommission (5 Mitglieder, nur Synodale): sie ist zuständig für die Abläufe bei Vakanz und Neuwahlen von Synodepräsidium, Kirchenrat und Kirchenratspräsidium. Sie setzt sich zusammen aus je einer Vertretung aus jedem Dekanat und einer Vertretung aus dem Synodevorstand. Für die Wahl des Kirchenratspräsidiums wird eine erweiterte Findungskommission gemäss § 19 Geschäftsordnung gebildet.»

Interessierte sind gebeten sich beim Synodevorstand zu melden.

Nach dem Rücktritt von Paul Dalcher, Pratteln, wird ein neues Mitglied in die Geschäftsprüfungskommission GPK gesucht. Auch hier werden Interessierte gebeten sich beim Synodevorstand zu melden.

Isabelle Vögli, Diegten, hat festgestellt, dass Synodale nicht automatisch in den Verteiler von Unterlagen aufgenommen werden, z.B. bei fakultativen Vernehmlassungen und bittet darum, dies zu ändern.

Kirchenratspräsident Christoph Herrmann erklärt, dass Unterlagen an die Kirchenpflegepräsidien verschickt werden, in der Annahme, dass diese automatisch weitergeleitet werden. Da das anscheinend nicht der Fall ist, werden die Synodalen in Zukunft je nach Thematik in den Verteiler aufgenommen.

## 9. Verabschiedung und Schlusswort

Synodepräsidentin Andrea Heger verabschiedet Karin Müller, Redaktorin des Kirchenboten, die nach 19 Jahren in der Lokalredaktion des Kirchenboten in den Ruhestand geht. Sie war über Jahre hinweg an den Synodetagungen, auf der Pressetribüne, präsent, hörte zu, schrieb mit und berichtete schliesslich im Kirchenboten über die Synode. A. Heger verdankt K. Müller ganz herzlich ihre Arbeit, die sie mit grossem Wohlwollen unserer Synode gegenüber geleistet hat und wünscht ihr für die Zukunft alles Gute.

Zum Schluss der Synode bedankt sich A. Heger ganz herzlich bei den Mitarbeitenden des O15, den Technikern Herrn Madörin, verantwortlich für die Mikrophone und die Aufnahmen und Herrn Borer, zuständig für die Abstimmungsanlage, Kirchenrat M. Plattner für die musikalische Begleitung, Kirchenrat und Synodalen und wünscht allen eine gute Heimreise.

Schluss der Synode: 16.00 Uhr

Protokollführer:  
Peter Jung

Protokollführerin:  
Beatrice Kalt

Für das Protokoll:  
Präsidentin der Synode:  
Andrea Heger

Kirchenschreiber:  
Peter Jung