

# ***Personal- und Besoldungsordnung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft (PBO)***

## ***Synodevorlage 1. Lesung***

*(verabschiedet im Kirchenrat am 23. Januar 2023)*

*mit Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen*

- I Allgemeine Bestimmungen*
- II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis*
- III Rechte und Pflichten (Allgemeine, für alle Anstellungsverhältnisse geltende Bestimmungen)*
- IV Besonderheiten einzelner Anstellungen*
- V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe*
- VI Honorar Ombudsstelle, weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter, Delegationen und Experten*
- VII Freiwilligenarbeit*
- VIII Disziplinarwesen*
- IX Weitere Bestimmungen*
- X Schluss- und Übergangsbestimmungen*

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf §§ 5 Absatz 4 und 12 Absatz 1 Kirchenverfassung <sup>FN)</sup> vom 20. November 2019, beschliesst:

FN) KiGS 3.1

# I Allgemeine Bestimmungen

## § 1 Zweck und Geltungsbereich

<sup>1</sup>Die Umsetzung der in der Kirchenverfassung und kirchlichen Gesetzgebung formulierten Aufgaben und Ziele bedingt das Miteinander aller daran beteiligten Kräfte sowie das wirksame Zusammenspiel von Kirchgemeinden und Kantonalkirche in einem christlichen Geist und mit gegenseitiger Wertschätzung und Achtsamkeit.

ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser einleitenden Aussage, einer Art «Präambel», wird gleich am Anfang der Personal- und Besoldungsordnung klargestellt, in welchem Geist diese geschrieben und zu verstehen ist. Das wertschätzend und achtsam geübte Miteinander von Kantonalkirche und Kirchgemeinden sowie innerhalb derselben und untereinander ist der Schlüssel zu einem fruchtbaren kirchlichen Wirken. Dies meint die Ausrichtung aller Ressourcen und Verwendung ihrer Energien zur Verkündung des Evangeliums in Wort und Tat und mit der gebotenen Demut (d.h. mutig dienen).

<sup>2</sup>Diese Ordnung bezweckt die Schaffung günstiger Voraussetzungen für die Erfüllung des in der Kirchenverfassung festgelegten und mit der Kirchenordnung ausgeführten kirchlichen Auftrags. Die Ausrichtung an diesem Auftrag steht für die Anstellungsbehörden und alle Mitarbeitenden im Zentrum ihrer Aktivitäten und soll im Rahmen der Anwendung der getroffenen Regelungen sowie bei der Auslegung derselben berücksichtigt werden.

ERLÄUTERUNGEN: Der Begriff Mitarbeitende umfasst im Verständnis der kirchlichen Gesetzgebung die Angestellten, Ehrenamtlichen, Freiwilligen und Mitglieder von kirchlichen Organen und Inhaber/innen von Nebenämtern (vgl. Absatz 5). Zu diesen Formen der Mitarbeit gleichsam im Weinberg Gottes werden in der Personal- und Besoldungsordnung Regelungen formuliert.

<sup>3</sup>Die Personal- und Besoldungsordnung ist grundsätzlich anwendbar auf sämtliche Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitenden mit direktem Bezug zur Kantonalkirche und den Kirchgemeinden der Evangelisch-reformierten Landeskirche Baselland. Bei Anstellungen ohne direkten Bezug zum kirchlichen Leben sind Abweichungen in den Kirchgemeinden zulässig.

ERLÄUTERUNGEN: Die Anwendbarkeit gilt für alle voll- und teilzeitlichen, unbefristeten und befristeten Anstellungen mit einem direkten Bezug zur Landeskirche (Kantonalkirche und Kirchgemeinden) als einheitlich wirkende Arbeitgebende. Die mit der Wahl von Pfarrer/innen verbundenen Besonderheiten und daraus resultierenden Folgen werden in den einschlägigen Bestimmungen (insbesondere §§ 11 und 63ff) geregelt.

<p><sup>4</sup>Die Kirchgemeinden können in Bezug auf diejenigen Bestimmungen, welche ihnen einen Gestaltungsspielraum überlassen, im gesetzten Rahmen eigene Regelungen treffen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Autonomie der Kirchgemeinden wird durch diesen Vorbehalt Rechnung getragen, wobei die in der PBO gesetzten Mindeststandards einzuhalten sind.</p>
<p><sup>5</sup>Lehrverhältnisse richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung. <sup>FN)</sup> FN) SR 412.10</p>	
<p><sup>6</sup>In dieser Ordnung werden auch die Entlohnung bzw. das Honorar der kirchlichen Organe, der Ombudsstelle und kantonalkirchlichen Nebenämter sowie grundlegende Rechte und Pflichten freiwillig sowie ehrenamtlich Mitarbeitender geregelt.</p>	<p>HINWEIS: Vgl. V. und VI.</p>
<p><b>§ 2 Personalpolitische Ziele</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden verstehen sich als Arbeitgeberinnen mit einheitlichen personalpolitischen Zielen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 zur Personal- und Besoldungsordnung hat sich deutlich herausgestellt, dass für die Landeskirche einheitliche und aussagekräftige personalpolitische Ziele und personalrechtliche Bedingungen gelten sollten. Auf diese Weise kann die ERK BL als Arbeitgeberin in verständlicher Weise verortet werden und hat diesbezüglich einen einheitlichen Auftritt, was auch im Wettbewerb um gutes Personal von zunehmender Wichtigkeit ist.</p>
<p><sup>2</sup>Die Anstellungsbehörden in der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden streben im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Umsetzung dieser Ziele an.</p>	
<p><sup>3</sup>Die Kantonalkirche unterstützt die Kirchgemeinden in sämtlichen Fragen des Personalrechts und mit ihrem zentralen Angebot gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen.</p>	<p>HINWEIS: Vgl. § 4.</p>
<p><sup>4</sup>Mit ihrer auf den Auftrag ausgerichteten Personalpolitik orientiert sich die Landeskirche an folgenden programmatischen, in Sinn und Geist anzuvisierenden Zielen: a. Förderung der Attraktivität als Arbeitgeberin zur Gewinnung und Erhaltung der zur Auftrags Erfüllung geeigneten Mitarbeitenden;</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der vorgeschlagene Zielkatalog ist im Rahmen der Grossgruppenveranstaltung im Grundsatz auf Akzeptanz gestossen und wurde als kulturprägend bezeichnet. Gleichzeitig wurden ein angemessener Spielraum für die Kirchgemeinden und eine gewisse Vereinfachung gewünscht sowie auf eine Umsetzung bzw. Konkretisierung mit Augenmass Gewicht gelegt. Diesen Anliegen ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen, indem</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Pflege einer partizipativen und glaubwürdigen Führungskultur mit einer offenen, transparenten und wertschätzenden Kommunikation;</li> <li>c. Gewährleistung diskriminierungsfreier und die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf ermöglichender Arbeitsverhältnisse;</li> <li>d. Lohngleichheit innerhalb der Berufsgruppen und Chancengleichheit;</li> <li>e. nach Möglichkeit Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.</li> </ul>	<p>die Kirchgemeinden bzw. die Kirchenpflegen als zuständige Anstellungsbehörden partizipativ in entsprechende Prozesse einbezogen werden.</p>
<p><sup>5</sup>Konflikte werden nach Möglichkeit gesprächsweise, auf gutlichem Weg oder unter Einbezug aussergerichtlicher Vermittlung gemäss § 92 Kirchenordnung beigelegt. Für die gerichtliche Auseinandersetzung gelten §§ 93ff Kirchenordnung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Energien, die in verschiedenen Auffassungen und in Konflikten um die Zusammenarbeit zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags freigesetzt werden, sind in positiver Weise zu nutzen. Eskalationen sind nach Kräften zu vermeiden.</p>
<p><sup>6</sup>Der Kirchenrat schafft unter Einbezug der Kirchgemeinden geeignete Instrumente, Strukturen und Voraussetzungen zur Verwirklichung der Personalpolitik und Pflege einer die kirchliche Auftragserfüllung fördernden Arbeitskultur.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In diesem Zusammenhang kann der Kirchenrat Hilfsmittel zur Konkretisierung der Ziele entwickeln bzw. im Rahmen der Administration durch die Kirchenverwaltung in dieser Richtung tätig werden.</p>
<p><b>§ 3 Rechtsnatur</b></p>	
<p><sup>1</sup>Anstellungen erfolgen grundsätzlich gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vorgeschlagen wird das Primat des öffentlichen Rechts. Die Landeskirche, d.h. die Kantonalkirche und ihre Kirchgemeinden, sind öffentlich-rechtliche Anstellungsbehörden, was die öffentlich-rechtliche Anstellung impliziert. Mit übergangsrechtlichen Bestimmungen sind genügend lange Übergangsfristen zur Anpassung der Anstellungsverträge (mit Muster-Vorgaben) zu gewährleisten. Das Handling zweier Rechtssysteme (öffentliches Recht, privates Recht) ist im Übrigen, wie die Praxis zeigt, äusserst anspruchsvoll und «hat seinen Preis». Oft bestehen (unabsichtlich) Mischformen, was im strittigen Konfliktfall zu schwierigen Situationen führt, indem sich zunächst die Frage der gerichtlichen Zuständigkeit stellt.</p>

	<p>In der vorgeschlagenen Lösung wird den Kirchgemeinden die Möglichkeit offengelassen, gewisse, umschriebene Anstellungen weiterhin nach den Regeln des Privatrechts vorzunehmen.</p>
<p><sup>2</sup>Die nachfolgend aufgeführten Anstellungen können privatrechtlich erfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Angestellte der Administration ohne Personal- oder Fachführungsfunktion;</li> <li>b) Personal in Reinigung und Unterhalt;</li> <li>c) weiteres Hilfspersonal in ausführenden Funktionen.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Grundsatz und Regelfall öffentlicher Anstellungen kann in den beschriebenen, subalternen Personalkategorien durchbrochen werden.</p> <p>Im Falle der Mandatierung einer Firma (z.B. für Aufgaben der Raumpflege und in ähnlichen Kontexten) bleibt für die Kirche als Auftraggeberin zu beachten, dass sie nicht ein Unternehmen mandatiert, welches in Bezug auf arbeitsrechtliche Bedingungen Fragezeichen aufwirft.</p> <p>Zur Aufzählung zulässiger privatrechtlicher Anstellungen:</p> <p>In Buchstabe a) sind beim administrativen Personal ausgenommen Angestellte mit Personalführungsfunktion bzw. einem zentralen und mit hoher Fachverantwortung (bspw. Anstellungen im Bereich Finanzführung) verbundenen Portfolio. Dies kann bspw. wie bereits heute ein/e Kassier/in auch ohne eigene Personalführungsaufgabe sein, welche/r aufgrund der ausgeübten Funktion nicht privatrechtlich angestellt werden darf. Davon zu unterscheiden ist eine Mandatierung (bspw. einer Treuhand-Firma) nach den Regelungen des Auftragsrechts gemäss OR.</p> <p>Buchstaben b) und c) zeigen, dass die Zulässigkeit sich explizit auf Angestellte mit einfacheren ausführenden Aufgaben und im niedrigen Lohnsegment beschränkt.</p>
<p><b>§ 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen haben als Angebot der Kantonalkirche zum Ziel, personalrechtliche und -administrative Aufgaben im landeskirchlichen Zusammenhang so zu organisieren, koordinieren und harmonisieren, dass dadurch gemeinsam Ressourcen geschont und Gestaltungsräume für das kirchliche Leben geschaffen und erhalten werden können.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das in § 1 Absatz 1 formulierte Miteinander findet an dieser Stelle seine Fortsetzung bzw. eine explizite Ausprägung. Die in § 4 PBO den Kirchgemeinden als Angebot offerierte Möglichkeit zur Übernahme der Personaladministration ist ein Schritt, mit welchem auf freiwilliger Basis in einer</p>

<p><sup>2</sup>Die Kantonalkirche organisiert und besorgt in diesem Sinne und gemäss §11 Finanzordnung folgende gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen des Personalmanagements:</p> <p>a) für alle Kirchgemeinden verbindlich die umfassende Personaladministration der Angestellten im Pfarrdienst unter Einbezug der Personalversicherungen und Pensionskassenbelange.</p> <p>b) auf Wunsch der Kirchgemeinden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Personaladministration aller Angestellten im diakonischen und katechetischen Dienst sowie in den weiteren Diensten unter Einbezug der jeweiligen Personalversicherungen und Pensionskassenbelange;</li> <li>- die Beratung, Begleitung und Koordination im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge für Angestellte mit mehreren Pensen, die zusammengerechnet ein Einkommen oberhalb des Versicherungsobligatoriums der Pensionskasse ergeben;</li> <li>- die Beratung betreffend Personalführung, -gewinnung und -entwicklung.</li> </ul>	<p>fortschrittlich und nachhaltig gedachten Weise die historisch gewachsene, bisher weitgehend eigenständige Wahrnehmung dieser Aufgaben in den Kirchgemeinden verändert werden kann. In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 zur Personal- und Besoldungsordnung wurde bzgl. der vorgeschlagenen Lösung einer Übernahme gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen des Personalmanagements gar eine Erweiterung beliebt gemacht, welche die Ausdehnung auf die Administration aller Berufsgruppen bzw. Dienste umfassen sollte.</p> <p>Der Kirchenrat hat allerdings gestützt auf die Erkenntnisse aus dem Vernehmlassungsverfahren vom Vorhaben der flächendeckenden Übernahme der Personaladministration Abstand genommen. Mit dem nun konzipierten modularen Angebot kann eine umfassende Übernahme bzw. Übertragung ebenfalls erfolgen, allerdings nicht auf dem Wege der Verpflichtung, sondern der Freiwilligkeit.</p> <p>In Absatz 2 Buchstabe b) zweites Alinea wird sodann ein optionales Angebot für eine Berufsvorsorge-Versicherung bzgl. Angestellten mit Pensen, die einzeln unterhalb des Versicherungsobligatoriums liegen, gemacht. Im Falle eines Verzichts auf das Angebot durch die Kirchgemeinden sind diese gemäss § 25 Absatz 2 eingeladen, die Angestellten auf deren Wunsch hin selbst oder im Kirchgemeinde-Verband in Bezug auf eine entsprechende Lösung zu unterstützen. In diesem Zusammenhang ist es von Bedeutung, dass Angestellte mit entsprechenden 'Kleinst-Pensen' auf diese Unterstützungsmöglichkeit der Anstellungsbehörde auch in gebührender Weise aufmerksam gemacht werden.</p> <p>Das Beratungsangebot der Kantonalkirche soll zudem ausgebaut werden und auch den Support in Fragen der Personalführung und Personalgewinnung anbieten (Absatz 2 Buchstabe b letztes Alinea). Der in Absatz 4 formulierte Anspruch auf Einsichtnahme ist logische Folge einer Delegation der Aufgabe der Personaladministration an die Kantonalkirche. Es ist in geeigneter Weise dafür Sorge zu tragen, dass das Auseinanderklaffen von Administration und Führung keine Probleme verursacht.</p>
<p><sup>3</sup>Die Kosten für die Erfüllung der anfallenden Administration der verbindlichen Aufgaben übernimmt die Kantonalkirche im Rahmen der durch die Verwaltungsrechnung zur Verfügung stehenden Finanzmittel, diejenigen für weitergehende Aufgaben auf Wunsch der Kirchgemeinden gehen zu ihren Lasten.</p>	
<p><sup>4</sup>Die Kirchenpflegen haben umfassende Einsicht in die mit den Dienstleistungen zugunsten ihrer Kirchgemeinden verbundenen Aufgaben der Kantonalkirche und sprechen sich in Bezug auf Einzelheiten der Personaladministration, sofern dazu aus Gründen der Personalführung Bedarf besteht, mit den Verantwortlichen der Kantonalkirche ab.</p>	

<b>§ 5 Subsidiäres Recht</b>	
<p><sup>1</sup>Falls den Bestimmungen des kirchlichen Personal- und Besoldungsrechts auf einen Sachverhalt keine Regelung entnommen werden kann sowie für Auslegungsfragen zu vergleichbaren Regelungen erfolgt ein Beizug des kantonalen Personalrechts oder bei privatrechtlichen Anstellungen des Obligationenrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das kirchliche Personal- und Besoldungsrecht soll inskünftig im Wesentlichen auf wenige Erlasse reduziert werden. Neben der Personal- und Besoldungsordnung (PBO) bestehen für die Vollzugsregelungen das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung bzw. Personal- und Besoldungsreglement (PBR), sodann die Reglemente Spesen und Auslagen, Arbeitszeit und Ausbildung und Personalentwicklung (vgl. dazu § 70 Absatz 1). Wo sich dies als zweckmässig bzw. erforderlich erweist, werden seitens der kirchlichen Dienste erklärende Handreichungen erstellt. HINWEIS: Wenn in dieser Bestimmung der Begriff des kirchlichen Personal- und Besoldungsrechts verwendet wird, sind damit auch § 5 Kirchenverfassung und §§ 17ff und §§ 58ff Kirchenordnung mit ihren grundlegenden Aussagen zu personalrechtlichen Themen mitgemeint.</p>
<b>§ 6 Zuständigkeit und Aufgaben</b>	
<p><sup>1</sup>Anstellungsbehörde für kantonalkirchliche Angestellte ist der Kirchenrat, für Angestellte der Kirchgemeinden die Kirchenpflege.</p>	
<p><sup>2</sup>Die Kirchenpflegen setzen für Personalangelegenheiten eine Personalkommission ein, welcher nicht bei der Kirchgemeinde angestellte Mitglieder aus ihrer Mitte angehören. In die Personalkommission können auch externe Fachpersonen aufgenommen werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 66 Personalkommission.</p>
<p><sup>3</sup>Der Kirchenrat kann Aufgaben der Anstellungsbehörde dem Kirchenratspräsidium delegieren.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Eine solche Delegation erfolgt mit Vorteil im Geschäftsreglement Kirchenrat. Darin ist konkret zu regeln, welche Aufgaben auf welche Weise delegiert werden sollen (bspw. Führung im Alltag, Ferienplanung, Arbeitszeitkontrolle, Weiter- und Fortbildung, Mitarbeitendengespräche ...).</p>

<sup>4</sup>Die Aufgaben der Anstellungsbehörde bestehen in der Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Ausübung der Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers und der Aufsicht über die Angestellten, soweit diese nicht generell oder im Einzelfall an eines ihrer Mitglieder delegiert ist. Die Gesamtaufsicht verbleibt auch in diesem Fall bei der Anstellungsbehörde.

ERLÄUTERUNGEN: Als Besonderheit zu beachten ist, dass die Wahl von Gemeindepfarrer/innen ein Akt ist, der die Aufnahme in das Amt bzw. den Dienst begründet. Die anstellungsrechtliche Verschriftlichung des Arbeitsverhältnisses erfolgt mittels Anstellungsvertrags.

## II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis

### II.1 Begründung

#### § 7 Öffentliche Ausschreibung

<sup>1</sup>Offene Stellen sind im Regelfall öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

ERLÄUTERUNGEN: Grundsätzlich besteht für die Landeskirche mit ihren öffentlich-rechtlichen Körperschaften eine verbindlich geltende Grundrechtsbindung (hier insbesondere dem Gebot der Rechtsgleichheit). Dieser ist u.a. durch die Publikation offener Stellen zweifelsfrei nachzuleben. Allenfalls davon abweichende Praxen sind unzulässig.  
Bei Anstellungen durch interne Nachfolgelösungen oder der Berufung von Pfarrpersonen mag es angezeigt sein, in einer Ausschreibung auf diesen Umstand hinzuweisen.

<sup>2</sup>Nicht ausgeschrieben werden müssen offene Stellen bei interner Besetzung und der Berufung von Pfarrpersonen, befristete Anstellungen von maximal 24 Monaten und integrative Arbeitsstellen.



<b>§ 8 Anstellung</b>	
<p><sup>1</sup>Ein Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Behörde mittels schriftlichen Vertrags begründet. Die Anstellung einer Pfarrerin bzw. eines Pfarrers im Dienst einer Kirchgemeinde setzt gestützt auf § 4 Kirchengesetz <sup>FN)</sup> die Wahl durch die stimmberechtigten Kirchenmitglieder voraus.</p> <p>FN) SGS 191</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. auch § 7 Absatz 5 Buchstabe c) Kirchenverfassung und § 54 Absatz 1 Ziffer 3.4 Kirchenordnung.</p>
<p><sup>2</sup>Die Kantonalkirche erlässt für die Kirchgemeinden verbindliche Musterarbeitsverträge und berät sie in Bezug auf das Bewerbungsverfahren, die Wahl in das Pfarramt und das Besoldungswesen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Innerhalb dieser Musterverträge können allfällige kirchgemeindespezifische Aspekte aufgenommen und abgebildet werden.</p>
<p><sup>3</sup>Die Einzelheiten des Anstellungsverfahrens werden im Personal- und Besoldungsreglement <sup>FN)</sup> geregelt.</p> <p>FN) 6.XY</p>	
<b>§ 9 Probezeit</b>	
<p><sup>1</sup>Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p>	
<p><sup>2</sup>Wird die Kontaktzeit während der Probezeit faktisch infolge Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Übernahme einer gesetzlichen Pflicht verkürzt, verlängert sich die Probezeit um die entsprechende Dauer.</p>	
<p><sup>3</sup>Die Probezeit kann soweit dies in begründeten Fällen geboten und zulässig ist um drei Monate verlängert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Bei privatrechtlichen Anstellungen gilt, dass eine Verlängerung der Probezeit über maximal drei Monate im Grundsatz unzulässig ist.</p>
<p><sup>4</sup>Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das kantonale Personalrecht sieht hier ab dem dritten Monat eine dreissigtägige Kündigungsfrist vor. Mit der vorgeschlagenen Regelung soll bewirkt werden, dass die Probezeit</p>

	ihrem Zweck folgend gut genutzt wird, um beidseitig Gewissheit zu erlangen, ob die Voraussetzungen für eine nachhaltig erfolgreiche Zusammenarbeit gegeben sind und nötigenfalls zu reagieren.
<sup>5</sup> Für von der Kirchgemeinde oder der Synode gewählte Angestellte gilt keine Probezeit, bei befristeten Angestellten kann darauf verzichtet werden.	ERLÄUTERUNGEN: Diese Bestimmung betrifft insbesondere die Gemeindepfarrer/innen und das Kirchenratspräsidium. Bei befristeten Anstellungen (vgl. dazu § 10) wird es insbesondere von deren Dauer abhängig sein, ob die Vereinbarung einer Probezeit Sinn macht.
<b>§ 10 Dauer, Befristung</b>	
<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet abgeschlossen und beidseitig kündbar.	ERLÄUTERUNGEN: Zur Spezialsituation von Pfarrer/innen vgl. § 11.
<sup>2</sup> Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist in folgenden Fällen zulässig:  a. Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Personen, welche die Altersgrenze gemäss § 18 Erreichen der Altersgrenze erreicht haben; b. nicht auf Dauer ausgerichtete Anstellung; c. Vorliegen eines anderen sachlichen Grundes.	
<sup>3</sup> Eine Befristung dauert höchstens zwei Jahre und darf, ausser in Fällen gemäss Absatz 2 Buchstabe a, nur ausnahmsweise wiederholt werden. Im Fall einer stillschweigenden Fortsetzung nach Ablauf der Befristung gilt ein befristetes Anstellungsverhältnis als auf die gleiche Dauer erneuert. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist versehen werden.	ERLÄUTERUNGEN: Mit der Einschränkung auf eine nur ausnahmsweise Wiederholung geht es um die Verhinderung von rechtlich heiklen sogenannten Kettenarbeitsverträgen. Bei diesen gelangt weder der sachliche noch zeitliche Kündigungsschutz zur Anwendung. Dadurch droht die unzulässige Gefahr, dass das Betriebsrisiko quasi auf die Angestellten übertragen wird. Spezialsituationen insbesondere in Bezug auf die Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Organistinnen und Organisten nach Erreichen der Altersgrenze sind mit dieser Bestimmung zulässig.

## II.2 Beendigung

### § 11 Grundsätzliches und Ausnahme

<sup>1</sup>Ein Anstellungsverhältnis endet durch:

- a) ordentliche Kündigung;
- b) Ablauf einer Befristung;
- c) fristlose Kündigung;
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
- e) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
- f) Wegfall einer Wählbarkeitsvoraussetzung;
- g) Erreichen der Altersgrenze;
- h) Tod der oder des Angestellten.

<sup>2</sup>Bei Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern, die gestützt auf § 4 Kirchengesetz <sup>FN)</sup> auf Amtsdauer gewählt sind, ist eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde ausschliesslich in der Form einer Änderungskündigung gemäss § 12 Absatz 2 Buchstabe c zulässig, falls eine durch die Kirchgemeindeversammlung zu beschliessende Änderung des Pensums aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen nicht durch eine einvernehmliche Vertragsänderung geregelt werden kann.

ERLÄUTERUNGEN: Es werden die üblichen Beendigungsgründe von Anstellungsverhältnissen aufgezählt.

Betreffend Absatz 1 Buchstabe g. (vgl. auch § 25 Absatz 1) ist auf folgendes hinzuweisen: Bei der AHV gilt der Grundsatz: Keine Leistung ohne Anmeldung. Die AHV-Altersrente wird nicht automatisch ausbezahlt. Es bedarf der Anmeldung drei bis sechs Monate vor dem 64. (Frauen) bzw. 65. Geburtstag (Männer). Das ist nötig, weil die Ausgleichskassen nicht alle erforderlichen Informationen haben. Die Anmeldung ist an die Ausgleichskasse, bei welcher die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden zu richten. Bezieht eine/n Ehepartner/in oder Partner/in bereits eine Rente, ist die Anmeldung an die Ausgleichskasse, welche diese Rente auszahlt, zu adressieren.

Zu Absatz 2f: Eine Spezialkategorie von Angestellten bilden aufgrund ihres rechtlichen Status als gewählte Amtsinhaber/innen die Gemeinde-Pfarrpersonen. Bei diesen gilt, dass eine ordentliche oder gar fristlose Kündigung durch die Kirchenpflege als Anstellungsbehörde nicht zulässig ist bzw. greift. Die Pfarrperson verbleibe nach wie vor mangels eines entsprechenden Konträr-Akts bzw. bis zu einem solchen mit entsprechendem Anspruch auf Lohnzahlung in ihrem Amt, in das sie gewählt wurde. Eine (partielle) Kündigungsmöglichkeit existiert lediglich bei einer Reduktionsproblematik aus betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Gründen, d.h. falls die Kirchgemeinde aufgrund des Einsatzes der finanziellen Ressourcen zu einem solchen Schritt veranlasst wird. Dies festzustellen ist Sache der Beschlussfassung durch die Kirchgemeindeversammlung. Die Pfarrperson verbleibt dabei grundsätzlich im Amt, in welches sie gewählt wurde, allerdings mit einem geringeren Pensum.

	<p>Die Folge eines Beschlusses auf Nichtbeibehaltung oder der disziplinarischen Entlassung dagegen ist die Hinfälligkeit des Anstellungsvertrags. Eine disziplinarrechtlich begründete Amtsenthebung umfasst dabei die (anfechtbare) Kündigung bzw. Beendigung des Anstellungsvertrags. Ein Beschluss auf Nichtbeibehaltung durch die Kirchgemeindeversammlung würde durch die Kirchenpflege mittels (anfechtbarer) Verfügung kommuniziert. Dadurch wird, vorbehaltlich insbesondere eines Willküraktes, grundsätzlich nicht der politische Beschluss der Kirchgemeindeversammlung als zuständiges Organ zum Gegenstand einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung. Vielmehr sollen bei Bedarf die konkreten Modalitäten der Aufhebung des Anstellungsverhältnisses richterlicher Überprüfung unterzogen werden können.</p> <p>In beiden dieser Fälle bedarf es konkreter Auflösungsregelungen. In der Folge eines Beschlusses auf Nichtbeibehaltung und erst recht einer Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen wird eine finanzielle Abfederung gewährt. Begründung dafür ist die Anbindung von Pfarrpersonen an ein Domizil und ein eher langwieriges Verfahren einer Wiederveranstaltung. Nach Möglichkeit (vgl. Absatz 4) ist die Kirchenpflege in Zusammenarbeit mit der Kantonalkirche besorgt, auf Wunsch der betroffenen Pfarrperson bei der Suche nach einer kompensatorischen Anstellung in einer anderen Kirchgemeinde oder bei der Kantonalkirche bzw. anderweitig zu unterstützen.</p>
<p><sup>3</sup>Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin vor dem Hintergrund anderer in § 12 Absatz 2 erwähnter schwerwiegender Gründe wird, falls nötig bzw. in anderer Weise keine Abhilfe geschaffen werden kann, verfügt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) durch die Kirchenpflege als Anstellungsbehörde, falls gestützt auf §4 Kirchengesetz <sup>FN)</sup> durch die stimmberechtigten Mitglieder die Nichtbeibehaltung beschlossen wird;</li> <li>b) durch den Kirchenrat als Disziplinarbehörde in Absprache mit der Anstellungsbehörde, falls dieser im Rahmen eines disziplinarrechtlichen Verfahrens gemäss §§ 63ff die Amtsenthebung beschliesst.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Auch wenn dazu keine jüngere Praxis besteht, ist aufgrund des kirchengesetzlich vorgesehenen Weges (Abstimmung über die Beibehaltung oder Nichtbeibehaltung eines Pfarrers nach Ablauf von fünf Jahren, falls dies durch die stimmberechtigten Kirchenossen verlangt wird) dieser (ausserordentliche) Beendigungsgrund in die PBO aufzunehmen. Hinzu kommt die Möglichkeit einer Amtsenthebung durch den Kirchenrat im Rahmen eines disziplinarrechtlichen Verfahrens. Durch die Verfügung betreffend die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als Folge der durch die Kirchgemeinde an der Urne beschlossenen „Nichtbeibehaltung“ eines Pfarrers bzw. einer</p>

<sup>4</sup>Im Rahmen einer Änderungskündigung bzw. einer Auflösungsverfügung werden die Folgen der Pensenreduktion bzw. der Beendigung des Anstellungsverhältnisses eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin geregelt. Dabei gilt:

- a) Die betroffene Pfarrperson wird im Fall einer Pensenreduktion nach Möglichkeit bei der Suche nach einer kompensatorischen Lösung unterstützt, ihr Besoldungsanspruch bleibt im bisherigen Umfang unter Berücksichtigung eines anderweitig erzielten Einkommens noch für sechs Monate gewährleistet und ein allfälliges Mietverhältnis betreffend das Pfarrhaus bleibt bestehen;
- b) Verliert eine Gemeindepfarrerin bzw. ein Gemeindepfarrer seine bzw. ihre Stelle aufgrund eines Beschlusses der Nichtbeibehaltung in der Kirchgemeindeversammlung, bleibt ihr Besoldungsanspruch im bisherigen Umfang unter Berücksichtigung eines anderweitig erzielten Einkommens noch für drei Monate nach Ablauf der Amtszeit gewährleistet und wird ein allfälliges Mietverhältnis betreffend das Pfarrhaus durch die Kirchenpflege als Vermieterin auf den nächstmöglichen Zeitpunkt aufgehoben;
- c) Wird ein Gemeindepfarrer oder eine Gemeindepfarrerin des Amtes enthoben, entfällt der Lohnanspruch ab entsprechender Beschlussfassung durch den Kirchenrat, und hebt die Kirchenpflege als Vermieterin ein allfälliges Mietverhältnis betreffend das Pfarrhaus auf den nächstmöglichen Zeitpunkt auf.
- d) Einer Beschwerde gegen die als Folge eines Beschlusses betreffend die Pensenreduktion, die Nichtbeibehaltung oder einer Amtsenthebung erlassene Verfügung wird die aufschiebende Wirkung entzogen.
- e) In allen Fällen nimmt sich die Dekanin oder der Dekan auf Wunsch der betroffenen Person bzw. ihrer Angehörigen in seelsorglicher Weise an.

FN) SGS 191

PfarrerIn wird dem Umstand Rechnung getragen, dass das Anstellungsverhältnis durch den Anstellungsvertrag begründet wird. Dieser ist folgelogisch aufzulösen und der Weg über das Verfügungsverfahren stellt die Rechtsweggarantie sicher, wobei eine Wiederanstellung als ausgeschlossen gilt.

Gemäss Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung vom 05.03.1956 gilt: «Verliert eine Pfarrperson ihre Stelle durch Wegwahl, so bleiben ihr Besoldungsansprüche und Wohnrecht im bisherigen Umfang noch für drei Monate gewährleistet. Die Dekanin oder der Dekan nimmt sich in seelsorgerlicher Weise der abgewählten Person und ihren Angehörigen an.»

In dieser Richtung (limitierte Lohnfortzahlung, Beendigung Mietverhältnis, seelsorgliche Betreuung durch den Dekan oder die Dekanin), Zuweisung anderer Stelle oder Outplacement, ...) müssten bei Eintreten einer solchen Situation auf jeden Fall der konkreten Problematik angemessene Aktivitäten entwickelt werden.

Im Sinne einer Kontinuität der heutigen Lösung und im Wissen darum, dass dies sowohl in finanzieller Hinsicht als auch, was den Verbleib in einer pfarramtlichen Familienwohnung betrifft, in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht prekäre Lösungen bilden könnte, wird eine entsprechende Bestimmung vorgeschlagen.

<p><b>§ 12 Ordentliche Kündigung, Freistellung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Frist gekündigt werden.</p>	
<p><sup>2</sup>Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde setzt das Vorliegen eines sachlichen Grundes voraus. Als sachliche Gründe gelten insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Verletzung gesetzlicher oder vertraglich vereinbarter Pflichten;</li> <li>b) anhaltende oder wiederkehrende Mängel in Leistung oder Verhalten;</li> <li>c) Aufhebung oder Änderung der Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen;</li> <li>d) Ablehnung der Annahme einer neuen oder anderen zumutbaren Aufgabe;</li> <li>e) längerfristige oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung;</li> <li>f) Begehung einer strafbaren Handlung, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. speziell zu Buchstabe d) unten § 39 Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort. Für privatrechtliche Anstellungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts gemäss schweizerischem Obligationenrecht; die hier erwähnten Gründe sind beispielhaft zu verstehen und decken diejenigen Gründe ab, an welchen sich ein kirchlicher Arbeitgeber orientieren soll und wird.</p>
<p><sup>3</sup>In begründeten Fällen und ohne Einfluss auf die Lohnzahlung kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung von der Arbeitsleistung verfügen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines während dieser Zeit anderweitig erzielten Verdienstes.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Allfällige Ferienansprüche und Zeitguthaben werden mit einer Freistellung grundsätzlich hinfällig.</p>
<p><b>§ 13 Kündigungsfristen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Nach der Probezeit gelten grundsätzlich und für alle nach öffentlichem Recht Angestellten der Kirchgemeinden und Kantonalkirche je auf Ende eines Monats beidseitig folgende Kündigungsfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat;</li> <li>b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Regelung in Analogie zum kantonalen Personalrecht.</p>

<p><sup>2</sup>Im Anstellungsvertrag kann in begründeten Fällen eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden.</p>	
<p><b>§ 14 Fristlose Kündigung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien aus wichtigem Grund jederzeit fristlos aufgelöst werden.</p>	
<p><sup>2</sup>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, dessen Vorhandensein die Fortsetzung der Anstellung für die kündigende Partei nach Treu und Glauben unzumutbar macht.</p>	
<p><b>§ 15 Formelles zur Kündigung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	
<p><sup>2</sup>Vor einer Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist die betroffene Person mündlich anzuhören und ihr eine angemessene Frist zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es geht um die formale und nachweisliche Gewährung des rechtlichen Gehörs bezüglich der konkret vorgesehenen Kündigung und ihrer Gründe. Dies auch wenn vorgängig der Sachverhalt bereits verschiedentlich erörtert wurde und vermeintlich «alles klar» ist. Ansonsten droht die Möglichkeit der Geltendmachung eines substantiellen Verfahrensmangels (formelle Natur des Anspruchs auf rechtliches Gehör).</p>
<p><sup>3</sup>Eine trotz erfolglosem Versuch der Einigung auf gütlichem Weg oder vorgängiger Vermittlung durch die Ombudsstelle unausweichliche Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist mittels Verfügung zu eröffnen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit der Kündigungsverfügung wird der Weg geöffnet für eine Beschwerde an die Rekurskommission. Vgl. §§ 92ff Kirchenordnung.</p>

<b>§ 16 Folgen bei unrechtmässiger Kündigung, Härtefall</b>	
<sup>1</sup> Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich oder ungerechtfertigt, kann der betroffenen Person eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zugesprochen werden.	ERLÄUTERUNGEN: Im kantonalen Personalrecht sind maximal sechs Monatslöhne vorgesehen, die Bündner Landeskirche sieht maximal drei Monate vor. Aufgrund der in Absatz 2 vorgesehenen Härtefalleistung können bei Bedarf unzumutbare Situationen aufgefangen werden.
<sup>2</sup> Personen, die infolge einer rechtmässigen Kündigung unverschuldet unzumutbare Konsequenzen erleiden, kann eine Härtefalleistung gewährt werden.	
<b>§ 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</b>	
<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.	
<sup>2</sup> Im Falle andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit und spätestens bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente klärt die Anstellungsbehörde mit dem bzw. der Angestellten die Möglichkeiten der Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses.	ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung nimmt den personalpolitischen Grundsatz in § 2 Absatz 4 Buchstabe g. auf.
<b>§ 18 Erreichen der Altersgrenze</b>	
<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich mit Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung <sup>FN)</sup> . Die Anmeldung zum Bezug der Altersrente bei der AHV-Ausgleichkasse ist Sache der bzw. des Angestellten.  FN) SR 831.1.	ERLÄUTERUNGEN: Wird die Altersgrenze gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10) erhöht, so entfällt mit dieser Formulierung eine Anpassung durch die Synode. Betreffend die Anmeldepflicht der Angestellten zum Bezug der Altersrente vgl. die Erläuterungen oben § 11 Absatz 1 sowie die einschlägigen Grundlagen unter <a href="https://www.ahv-iv.ch/de/">https://www.ahv-iv.ch/de/</a>



<p><sup>2</sup>Mit Katechetinnen und Katecheten regelt die Anstellungsbehörde zeitgerecht, ob sie das Schulsemester oder Schuljahr vollenden, in welchem sie die Altersgrenze erreichen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Bestimmung nimmt auf die Besonderheit des Schuljahres bzw. der Schulsemester Rücksicht.</p>
<p><sup>3</sup>Im Interesse der Anstellungsbehörde und gegenseitigen Einvernehmen kann eine Anstellung über die Altersgrenze hinaus im Rahmen eines befristeten Anstellungsvertrags fortgeführt oder eingegangen werden. Dieser darf wiederholt erneuert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Befristung solcher Anstellungsverträge ergibt sich aus dem (beidseitigen) Interesse, entscheiden zu können, ob und wie es weiter gehen soll. Die Anstellung inklusive deren Pensum und Entlohnung ist entsprechend den beiderseitigen Möglichkeiten und Bedürfnissen zu gestalten, wobei auch die Fortsetzung im Rahmen des bisherigen Umfangs von Rechten und Pflichten eine der Optionen ist. Bestimmungen insbesondere zur Weiterbeschäftigung von Pfarrpersonen sind im Personal- und Besoldungsreglement zu regeln.</p>
<p><sup>4</sup>Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrades 100% nicht überschreiten.</p>	
<p><b>§ 19 Vorzeitige Pensionierung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Auf Wunsch der bzw. des Angestellten ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse und des Sozialversicherungsrechts des Bundes eine vorzeitige Pensionierung zulässig.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Solche Lösungen sind im beidseitigen Interesse, sofern es sowohl aus Gründen der Anstellungsbehörde (vorzeitige Beendigung der Anstellung bzw. Wegfall oder Modifikation der Funktion) als auch der angestellten Person (gesundheitliche Aspekte, Lebensplanung), zweckmässig erscheint, das bestehende Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden oder zu modifizieren («Fading out»).</p>
<p><sup>2</sup>Der Kirchenrat kann im Reglement Regelungen erlassen, um Angestellten den Weg in eine vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung zu erleichtern. Er berücksichtigt dabei die Interessen der Anstellungsbehörde sowie der Angestellten und empfiehlt in Zusammenarbeit mit den Pensionskassen-Verantwortlichen ausgewogene Lösungen.</p>	

## III Rechte und Pflichten

### III.1 Rechte

#### III.1.1 Grundsätzliches

##### **§ 20 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit**

<sup>1</sup>Die Anstellungsbehörden achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Angestellten. Sie treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der persönlichen Integrität, insbesondere vor Grenzüberschreitungen und sexuellen Belästigungen nach den Massstäben des Arbeitsgesetzes <sup>FN)</sup>.

FN) SR 822.11

**ERLÄUTERUNGEN:** Der Gesundheitsschutz und die persönliche Integrität sind nach den Massstäben des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11) und seiner Verordnungen zu beachten. In Bezug auf die spezifische Thematik der Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen gilt § 18 Kirchenordnung.

##### **§ 21 Wertschätzung und Standortbestimmung**

<sup>1</sup>Anstellungsbehörden und Angestellte begegnen einander in einer wertschätzenden und die gemeinsame Erfüllung des kirchlichen Auftrags in die Mitte stellenden Haltung.

**ERLÄUTERUNGEN:** Die Beachtung dieses Grundsatzes in Bezug auf Begegnungen im Arbeitsumfeld ist motivationsfördernd und konfliktmindernd.

<p><sup>2</sup>Ausdruck dieser Wertschätzung bildet das periodische Mitarbeitendengespräch, welches zwischen dem zuständigen Mitglied der Anstellungsbehörde und/oder der bzw. dem Vorgesetzten und der bzw. dem Angestellten geführt wird. In diesem Gespräch werden Jahresziele gesetzt, die gesetzten Ziele des Vorjahres beurteilt, die Arbeitssituation insgesamt reflektiert und diese oder die Förderung der Zielerreichung betreffende Massnahmen festgelegt und verschriftlicht.</p>	
<p><sup>3</sup>Erfordert es die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben, wird in einem Standortgespräch die Situation geklärt und werden allfällige korrigierende Massnahmen festgelegt und verschriftlicht.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. zur Bedeutung dieses Instruments unten VII Disziplinarwesen, § 62 Absatz 1 Buchstabe a)</p>
<h3>III.1.2 Lohnwesen, Spesen und Auslagen</h3>	
<h4>§ 22 Lohngleichheit</h4>	
<p><sup>1</sup>Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diesbezüglich unterschiedliche Handhabungen in einzelnen Kirchgemeinden sind im Rahmen übergangsrechtlicher Bestimmungen mittel- bis langfristig auszugleichen.</p>
<h4>§ 23 Entlohnung</h4>	
<p><sup>1</sup>Die Einreihung der Angestellten durch die Anstellungsbehörde entsprechend Funktion und Ausbildung in eine Lohnklasse, Festlegung der Erfahrungsstufe und individuelle Lohnentwicklung folgen den Regelungen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019 <sup>FN)</sup> in Kraft stand.</p> <p>FN) GS 2019.008</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Beim Verweis auf das Personaldekret handelt es sich bewusst um einen sogenannten statischen Verweis; vgl. dazu Synodebeschluss vom 12. Juni 2020. Es wird bewusst weiterhin das vormalige Lohnklassensystem (mit grundsätzlichem Automatismus des Anstiegs der Erfahrungsstufen) angewandt. Vgl. zudem unten zu den einzelnen Anstellungskategorien. Die PBO-Totalrevision bietet Gelegenheit, vermehrt Ordnung in die in Bezug auf die Lohnfestlegung gewachsene Situation zu bringen. Dabei gilt es, in allen Diensten eine möglichst überzeugende Systemlogik herzustellen, die der Einreihung in Lohnklassen</p>

	<p>zugrunde liegt. Die Konvente und Fachverbände werden in die Entwicklung dieser funktionsbezogenen Zuordnung als Anspruchsgruppen einbezogen.</p>
<p><sup>2</sup>Die Festlegung des Anfangslohns bzw. Einstufung neu eintretender Angestellter erfolgt unter Berücksichtigung ihrer Berufs- und Lebenserfahrung in Analogie zur Anwendungspraxis im kantonalen Personalrecht sowie auf Basis der in diesem Erlass oder im Reglement festgelegten Lohnklassen sowie allfälligen Modellumschreibungen. Die Löhne sind so festzulegen, dass sie innerhalb des massgebenden Wettbewerbsraums als konkurrenzfähig gelten.</p>	
<p><sup>3</sup>Die Regelungen des kantonalen Personalrechts sind vorbehältlich anderweitiger Regelungen im kirchlichen Recht auch anwendbar auf die Lohnauszahlung, die Zulagenberechtigung, die Entlohnung von Stellvertretungen sowie Ansprüche auf Lohnfortzahlungen während einer Verhinderung an der Arbeitsleistung, auf die Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub auf Begehren des bzw. der Angestellten sowie auf sämtliche weiteren mit dem Lohnwesen in Verbindung stehenden Ansprüche, sofern die kirchliche Gesetzgebung der Kantonalkirche oder Kirchgemeinden dies nicht ausdrücklich anders bestimmen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als Beispiel zu diesem Verweis auf das kantonale Personalrecht sei darauf hingewiesen, dass betreffend die Möglichkeit der Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub gemäss aktueller Praxis die Umwandlungsregeln der einschlägigen Richtlinien des Personalamtes (Version 8 vom 1. Januar 2018) gestützt auf § 22 Dekret Personalgesetz zur Anwendung gelangen. auch in Bezug auf länger dauernder Stellvertretungen oder die Übernahme von Aufgaben einer vorgesetzten Stelle sind die Regelungen und Praxis im Kanton beizuziehen. Die Finanzierung pfarramtlicher Stellvertretungen bei Unfall, Krankheit, Mutterschaft und Absolvierung öffentlicher Dienstleistungen erfolgt gemäss § 16 Absatz 2 Finanzordnung weiterhin durch die Kantonalkirche. Details dazu werden im Reglement geregelt.</p>
<p><sup>4</sup>In Bezug auf den Teuerungsausgleich folgt die Landeskirche den entsprechenden Beschlüssen des Kantons. Die Synode kann auf Antrag des Kirchenrates aus gewichtigen Gründen davon abweichende Beschlüsse fassen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Möglich wäre auch eine formelle Entkoppelung von den kantonalen Vorgaben in Bezug auf die Festlegung des Teuerungsausgleichs. Eine solche Entkoppelung empfiehlt sich indes aufgrund des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit aus personal-politischer Sicht und aufgrund der Verwendbarkeit der weiterhin bereitgestellten Lohntabelle aus operativen Gründen nicht.</p>
<p><sup>5</sup>Im Reglement werden bei Bedarf in spezifischen Diensten ein Einreihungsplan und Modellumschreibungen formuliert, welchen die Funktionen zugrunde gelegt werden. Dabei können für Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung Pauschalen vereinbart</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Lohnklassen sollen in der Personal- und Besoldungsordnung als formell-gesetzlicher Grundlage festgelegt werden, Ausführungen dazu gehören soweit zur konkreten Systemanwendung erforderlich in das Personal- und Besoldungs-</p>

<p>werden. Bei Angestellten der Kirchgemeinden erfolgt die Festlegung in Absprache mit den Kirchenpflegern.</p>	<p>reglement. Der Lohn ist in einem Rechtsverhältnis betreffend die Erbringung einer Arbeitsleistung durch die in zeitlicher Hinsicht definierte Zurverfügungstellung der persönlichen Arbeitskraft ein wesentlicher Vertrags-Bestandteil. Die mit dem Besoldungs-System verbundenen Finanzen gelten als gebundene Ausgaben und sind in ihrer Höhe in den einzelnen Anstellungsverhältnissen durch das gesetzgebende Organ festzulegen. Als Analogie im Kanton sei auf den Einreihungsplan im durch den Landrat zu beschliessenden Personaldekret verwiesen.</p> <p>Nicht in allen Diensten ist ein Einreihungsplan erforderlich, so bspw. im Pfarrdienst. Auch auf Modellumschreibungen kann verzichtet werden, sofern für die Einreihung von Angestellten hinreichende Grundlagen gegeben sind (Festlegung Lohnklasse, anderweitige Vorgaben bspw. bei den Organisten). Von Bedeutung sind diese Instrumente im Zusammenhang mit der Einreihung insbesondere im Sigrisdienst. Beim Verwaltungsdienst kann kantonales Recht beigezogen werden.</p> <p>Nach noch geltendem Recht wird die Besoldung der Pfarrpersonen in § 9 PBO und werden die Besoldungen weiterer Personalgruppen (vgl. KGS 8. Personalrecht Sigristen, Organisten, Religionslehrer, sozial-diakonische Mitarbeiter) in als verbindlich anwendbar bezeichneten Richtlinien des Kirchenrats definiert und verschiedene Musterdokumente bereitgestellt.</p>
<p><b>§ 24 Spesen und Auslagen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für die den Angestellten, Mitgliedern von Behörden und Kommissionen und Delegierten in Erfüllung ihrer dienstlichen oder amtlichen Aufgaben für die Kantonalkirche als Mehrkosten entstehenden Spesen und Auslagen sowie eine im Anstellungsvertrag vereinbarte Nutzung von Privaträumen und privaten Einrichtungen zu Arbeitszwecken erfolgt eine Vergütung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Ausführung zu einheitlichen Spesen- und Auslagenersatz-Regelungen werden in einem Reglement Spesen und Auslagen festgelegt. Dies gilt auch für die Festlegung von Pauschalen, die Handhabung der Kilometerentschädigungen und Nutzung von Privaträumen zu dienstlichen Zwecken, was</p>

<p><sup>2</sup>Für dienstlich bedingte Fahrten sind soweit möglich und zweckmässig öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. Die entstehenden Kosten bzw. anfallende Fahrspesen bei der Benutzung eines Privatfahrzeuges werden vergütet oder mittels Pauschale abgegolten.</p>	<p>zweckmässigerweise analog kantonalem Personalrecht geregelt wird.</p>
<p><sup>3</sup>Für die dienstliche Nutzung privater Infrastruktur wird eine Pauschale ausgerichtet, sofern die Anstellungsbehörde keine Infrastruktur zur Verfügung stellt.</p>	<p>Der Geltungsbereich dieses Reglements erstreckt sich auf die Kantonalkirche bzw. deren in Absatz 1 genannten Mitarbeitende im weitesten Sinn. Die Kirchgemeinden können die Bestimmungen dieses Reglements durch Verweis und eine sinngemässe Anwendung für ihre Angestellten, Behörden, Kommissionen und Delegierten sowie die freiwillig Mitarbeitenden übernehmen oder davon abweichende Regelungen treffen bzw. bereits getroffene Regelungen aufrechterhalten.</p>
<p><sup>4</sup>Einzelheiten werden im Reglement Spesen und Auslagen geregelt, dessen Übernahme den Kirchgemeinden freigestellt bleibt.</p>	<p>HINWEIS: Das Spesen- und Auslagenreglement (ggf. einer entsprechenden Regelung in den Kirchgemeinden) ist durch die Steuerbehörden zu prüfen und genehmigen zu lassen. Dadurch ist eine steuerrechtlich korrekte Handhabung dieser ersatzweisen Zuwendungen gewährleistet.</p>
<h3>III.1.3 Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen</h3>	
<h4>§ 25 Berufliche Vorsorge</h4>	
<p><sup>1</sup>Die bei der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden Angestellten der Landeskirche, welche die Kriterien des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge<sup>FN)</sup> erfüllen, sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Die Landeskirche schliesst sich zu diesem Zweck einer Pensionskasse an, welcher sämtliche Angestellten zugehörig sein können. Die Kirchgemeinden sind mit Ausnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer frei, für die Versicherung ihrer Angestellten eine Pensionskasse ihrer Wahl zu bestimmen.</p> <p>FN) SR 831.40</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu oben § 4.</p> <p>Diese Regelung legt fest, dass alle versicherten Angestellten ein und derselben Pensionskassen angehören können. Das Vernehmlassungsverfahren hat deutlich gezeigt, dass aufgrund der heutigen Ausgangslage mit der Zugehörigkeit der Belegschaft einzelner Kirchgemeinden zu verschiedenen Pensionskassen eine einheitliche Regelung nicht in Frage kommt. Aufgrund der Abkehr von einer Verpflichtung der Kirchgemeinden zur Übergabe der Personaladministration an die Kantonalkirche ist eine Einheitsregelung auch nicht zwingend erforderlich.</p>

	<p>Es wird im Rahmen der Übergabe der Personaladministration einzelner interessierter Kirchgemeinden darum gehen zu prüfen, wie die Zugehörigkeit der Angestellten zu anderen Pensionskassen und damit verbundene Abweichungen gehandhabt werden können. Dadurch, dass es sich um eine limitierte Anzahl von Pensionskassen handelt, wird dies leistbar sein.</p>
<p><sup>2</sup>Kirchgemeinden, welche vom Angebot der Kantonalkirche gemäss § 4 Absatz 2 Buchstabe b) keinen Gebrauch machen, unterstützen ihre Angestellten mit Einkommen unterhalb des Versicherungsobligatoriums auf deren Wunsch hin, eine adäquate Pensionskassen-Lösung zu finden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das Angebot der beruflichen Vorsorge auch bzw. gerade von Angestellten mit kleinen Pensen ist aus personal- und sozialpolitischen Gründen verpflichtend auszugestalten. Es ist dem bzw. der Angestellten anheimgestellt, darauf zu verzichten.</p>
<p><sup>3</sup>In besonderen Fällen kann eine Mitgliedschaft bei einem anderen Vorsorgewerk ausnahmsweise fortgeführt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. bereits § 41 Absatz 3 Personal- und Besoldungsordnung vom 13. November 2012. Diese Regelung ist weiterhin von Bedeutung bei kantonalkirchlichen Angestellten, sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. Eine solche Fortführung soll die Ausnahme bilden, d.h. auf singuläre Situationen beschränkt bleiben und restriktiv gehandhabt werden. Zu denken ist bspw. an kirchliche Teilzeitanstellungen bei anderen Hauptberufen, die Langjährigkeit einer Zugehörigkeit, die womöglich auch nur noch eine kurzzeitige kirchliche Anstellung zur Folge hat und andere Spezialsituationen, welche einen Wechsel als nicht ratsam erscheinen liessen. Solche Ausnahmen müssten ggf. im Rahmen der Statuten bzw. von Regelungen der Pensionskasse angemessen berücksichtigt werden.</p>
<p><sup>4</sup>In Bezug auf allfällige Ausschlussgründe sowie für die betreffend die Mitgliedschaft geltenden Rechte und Pflichten sind die Bestimmungen des Vorsorgereglements sowie diejenigen des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse massgebend.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Lösung gemäss Dekret über die berufliche Vorsorge durch die basellandschaftliche Pensionskasse (Pensionskassendekret; SGS 834.1) vom 16. Mai 2013 sieht in § 12 vor, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende sich je hälftig in die Risikobeiträge und Verwaltungskostenbeiträge teilen, während bei den Sparbeiträgen ein Verteiler von 60% zu 40% gelten soll. Übergangsrechtlich gilt für die Aufteilung der Beiträge gemäss §25a Pensionkassendekret während der Abzahlung der Forderung der BLPK zur Ausfinanzierung der Finanzierungslücke in Bezug auf die Sparbeiträge der Mix Arbeitgebende 55% : Arbeitnehmende 45%.</p>

	<p>An der Frühjahrssynodetagung vom 4. Juni 2014 wurde im Rahmen des Geschäfts betreffend 'Pensionskasse: Ausfinanzierung, Besitzstand, Vorsorgeplan und zukünftige Organisation' dieser Aufteilung unter sinngemässer Berücksichtigung der im Dekret übergangsrechtlich festgelegten Dauer, die Zustimmung erteilt. Daraus resultiert, dass die vorübergehende Aufteilung in der ERK BL bis in das Jahr 2034 Anwendung findet.</p>
<p><b>§ 26 Krankentaggeld- und Unfallversicherung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Anstellungsbehörde stellt die Versicherung aller Angestellten sowie von Stellvertretungen gegen die Folgen von Unfall im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung <sup>FN)</sup> sicher. Die Prämien der Betriebsunfallversicherung übernimmt die Arbeitgeberin, diejenigen der Nichtbetriebsunfallversicherung können den Angestellten auferlegt werden.</p> <p>FN) SR 832.20</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gemäss den gestützt auf § 23 Absatz 3 beizuziehenden Regelungen in §§ 3 f der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (Lohnfortzahlungsverordnung, SGS 153.12) gilt nach Ablauf der Probezeit eine Lohnfortzahlungspflicht während 730 Tagen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>In Bezug auf die NBU-Versicherung werden die jeweiligen Anstellungsbehörden ermächtigt, die gutscheinende Lösung zu treffen bzw. aufrechtzuerhalten.</p>
<p><sup>2</sup>Die Kantonalkirche kann zu Lasten ihrer eigenen Rechnung für alle Angestellten der Landeskirche eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Durch die Einräumung dieser Kompetenz ist die Kantonalkirche ermächtigt, bei Bedarf und Eignung auf eigene Rechnung eine solche für das gesamte administrierte Personal geltende Versicherung abzuschliessen. Dies um das Risiko als Arbeitgeberin im Falle von Lohnfortzahlungen abzudecken.</p>



### III.1.4 Ferien und Urlaub

#### § 27 Ferienanspruch

<sup>1</sup>Der jährliche Ferienanspruch beträgt:

- a) bis zur Vollendung des 49. Altersjahrs 25 Arbeitstage;
- b) ab dem 50. Altersjahr 27 Arbeitstage;
- c) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup>Für den Ferienanspruch massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Alter erreicht wird, bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt wird der Ferienanspruch pro rata gewährt.

<sup>3</sup>Die Ferienlohn- und Feiertagsentschädigung von Angestellten im Stundenlohn wird mit pauschalen Zuschlägen auf Basis der Ansprüche gemäss Absatz 1 abgegolten.

**ERLÄUTERUNGEN:** Diese Ansprüche gelten für Angestellte mit Pensen unabhängig ihrer Grösse.  
Bei Lehrverhältnissen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10). Vgl. oben § 1 Zweck und Geltungsbereich Absatz 4.  
Die Erfassung der Ferien ist ebenfalls über das Arbeitszeiterfassung bzw. das entsprechende Tool vorgesehen (§ 37 Absatz 8).

#### § 28 Bezug der Ferien

<sup>1</sup>Bei der Bestimmung des Zeitpunktes des Ferienbezugs nimmt die oder der Vorgesetzte bzw. die Anstellungsbehörde im Rahmen der Vereinbarkeit mit den betrieblichen Bedürfnissen Rücksicht auf die Wünsche der Angestellten.

<sup>2</sup>Ferien sind grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr und mindestens zwei Wochen in zusammenhängender Form zu beziehen.

**ERLÄUTERUNGEN:** Für den Ferienbezug sind die Bedürfnisse der Angestellten und der Anstellungsbehörde in Einklang zu bringen. Im Reglement wird zu regeln sein, dass falls im laufenden Jahr ein Ferienbezug nicht gelingt der Einzug im ersten Jahresquartal des Folgejahres erfolgen soll. Dies gleichermassen als Vorgabe für den/die Angestellte/n und als Führungsaufgabe; es geht gleichzeitig um die Erhaltung der Life-Balance und eine Vermeidung des Akkumulierens von Feriensaldi.

<p><sup>3</sup>Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist eine finanzielle Abgeltung des Ferienanspruchs unzulässig.</p>	
<p><sup>4</sup>In Bezug auf die Beeinträchtigung der Ferien durch Krankheit oder Unfall sowie eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs aufgrund längerer Verhinderung an der Arbeitsleistung gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	
<p><b>§ 29 Bezahlter Urlaub</b></p>	
<p><sup>1</sup>Der Anspruch auf bezahlten Urlaub richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser Grundsatzverweis beinhaltet auch die Neuerungen betreffend die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Diese wird 2021 etappenweise erfolgen (ab 1. Januar 2021: Lohnfortzahlung bei kurzfristigen Arbeitsabwesenheiten, Ausweitung der Betreuungsgutschriften in der AHV, Anpassung des Anspruchs auf Intensivpflegezuschlag und Hilflosenentschädigung in der IV für Kinder; ab 1. Juli 2021: Einführung eines 14-wöchigen Urlaubs für die Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder). Es wird als zweckmässig erachtet, sich auch in diesen Ansprüchen an die Standards eines zeitgemässen Arbeitgebers anzulehnen. Es sei hier insbesondere bspw. betreffend den bezahlten Betreuungsurlaub (§ 50a) auf die Personalverordnung (SGS 150.11) und auf die Verordnung über den Elternurlaub (SGS 153.13) hingewiesen.</p>
<p><sup>2</sup>Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und derjenige auf eine Stillzeit richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Anspruch betreffend die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die Höhe der Lohnzahlung wird im kantonalen Recht differenziert. Dies in Abhängigkeit davon, ob die Schwangerschaft bei Stellenantritt bereits bestand (Anspruch auf 80% des vertraglich vereinbarten Lohns) oder noch nicht (Anspruch auf 100%). Nicht mehr von Relevanz ist seit 01.01.2022 für die Festlegung des Lohnanspruchs während dem Mutterschaftsurlaub der Umfang einer Weiterbeschäftigung danach (vgl. SGS 153.13,</p>
<p><sup>3</sup>Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	

	<p>Stand 1. Januar 2022). Bezüglich Stillzeit gelangt die Verordnung über den Elternurlaub (SGS 153.13) zur Anwendung.                  HINWEIS: In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub angenommen. Damit können Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen. Finanziert wird der Urlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbersatzordnung (EO). Die Vorlage trat am 1. Januar 2021 in Kraft.</p>
<p><sup>4</sup>Über weitere bezahlte Urlaube und die Einzelheiten entscheidet die Anstellungsbehörde.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Anstellungsbehörde soll es beispielsweise überlassen sein, einem/r Angestellten in einem anderen als dem Pfarr- oder Diakoniedienst im Rahmen eines bezahlten Urlaubs die Gelegenheit einzuräumen, einen individuell auf ein konkretes Ziel ausgerichteten Urlaub zu absolvieren, welcher insbesondere der Gemeindeentwicklung zugutekommt.</p>
<p><b>§ 30 Unbezahlter Urlaub</b></p>	
<p><sup>1</sup>Der Anspruch auf unbezahlten Urlaub bei Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu insbesondere auch die Verordnung über den Elternurlaub (SGS 153.13) vom 11. Januar 2011.</p>
<p><sup>2</sup>In anderen begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde unbezahlten Urlaub von maximal einem Jahr gewähren, falls die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.</p>	
<p><sup>3</sup>Bei unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen erfolgt eine proportionale Ferienkürzung.</p>	
<p><sup>4</sup>Bei unbezahltem Urlaub sind die Versicherungsbeiträge durch die beurlaubte Person zu leisten. Einzelheiten werden im Reglement geregelt.</p>	

<b>§ 31 Feiertage</b>	
<sup>1</sup> Falls nicht auf einen Sonntag fallende Feiertage aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden können, besteht Anspruch auf Kompensation mit Freizeit. In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Ferientage angerechnet.	
<sup>2</sup> Als Feiertage gelten Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, erster Mai, Pfingstmontag, erster August, Weihnachten, Stephanstag sowie Neujahr.	
<sup>3</sup> Der Kirchenrat bestimmt in Anlehnung an die Regelung des Kantons im Rahmen der jährlichen Festlegung der Soll-Arbeitszeit einen Anspruch auf Kompensation von Feiertagen, falls diese auf Samstag oder Sonntag fallen.	
<b>§ 32 Studienurlaub</b>	
<p><sup>1</sup>Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden fördern die Personalentwicklung ihrer Angestellten und gewähren, sofern dies die betrieblichen und finanziellen Verhältnisse erlauben, unbezahlte und bezahlte Studienurlaube.</p> <p><sup>2</sup>Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von 13 Wochen, der ihrer Aufgabenerfüllung zu Gute kommt, haben Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone nach jeweils zehn Jahren.</p> <p><sup>3</sup>Der Kirchenrat regelt das Nähere zu den Ansprüchen und Verpflichtungen (vgl. § 42f) im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 wurde anerkannt, dass mit dem aktuellen Konzept der Studienurlaube erhebliche Vorteile auch für die Kirchgemeinden verbunden werden können. Dadurch, dass die Angestellten in den besonders anspruchsvollen Aufgaben des Pfarrdienstes und diakonischen Dienstes (mit doppelter Qualifikation), eine Gelegenheit zum Auftanken in persönlicher und fachlicher Hinsicht erhalten, wird auch die Attraktivität dieser Berufszweige auf einem sich zunehmend ausdünnenden Arbeitsmarkt erhöht. Neue Impulse können sowohl der eigenen Kirchgemeinde als auch im Fall des Transfers anderen Kirchgemeinden von Nutzen sein. Darauf ist das System des Studienurlaubs auch vermehrt auszurichten. Die Frage, ob aus Gründen der Gleichförmigkeit die Gewährung eines bezahlten Studienurlaubs auch auf andere Dienste ausgedehnt werden soll, wurde mit Blick auf das historische gewachsene und bewährte System verneint.</p>

	<p>In Bezug auf die Angestellten im Katechetischen Dienst wurde dabei auf die unterrichtsfreie Zeit innerhalb der Schulferien und den damit verbundenen erhöhten Freiheitsgrad in der Gestaltung der Arbeitszeit verwiesen.</p> <p>Es bleibt dabei nicht ausgeschlossen, dass im gegebenen Fall eine Beteiligung der Anstellungsbehörde an einem grundsätzlich unbezahlten Studienurlaub erfolgen kann, falls dies die Interessenlage nahelegt.</p> <p>Ein Wechsel gegenüber der heutigen Rechtslage bedarf einer umsichtigen Übergangsregelung. Die heutige Rechtslage sieht folgende Ansprüche vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pfarrer/innen nach sieben Dienstjahren einen bezahlten Studienurlaub von maximal 13 Wochen (im Laufe eines Berufslebens maximal dreimal)</li> <li>- Sozialdiakon/innen nach zehn Dienstjahren maximal 10 Wochen.</li> </ul> <p>Über Studienurlaube (Inhalt, Learnings, Transfermöglichkeiten in die kirchliche Arbeit) ist ein Bericht zu erstatten.</p> <p>Die Zuständigkeit zur Genehmigung von Studienurlauben wird in § 66 Personalkommission der Kirchenpflege geregelt.</p>
<h3>III.1.5 Weitere Ansprüche</h3>	
<p><b>§ 33 Arbeitszeugnis</b></p>	
<p><sup>1</sup>Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhält der bzw. die Angestellte ein Arbeitszeugnis, welchem Inhalt und Dauer der Anstellung sowie Aussagen über Leistung und Verhalten entnommen werden können.</p>	

<p><sup>2</sup>In Absprache mit dem bzw. der Angestellten oder auf deren Verlangen kann anstelle des Arbeitszeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Eine Arbeitsbestätigung beschränkt sich auf Angaben zum Inhalt und zur Dauer der Anstellung.</p>
<p><sup>3</sup>Es kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Bei einem Wechsel der bzw. des Vorgesetzten wird in der Regel unaufgefordert ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Auf eine entsprechende Formulierung wird im Rechtstext verzichtet.</p>
<p><b>§ 34 Beistand</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Anstellungsbehörde schützt ihre Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit der loyalen Erfüllung ihres Dienstes stehen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Schutz greift bei loyaler Erfüllung des Dienstes und bleibt unabhängig davon, ob sich ein Angriff bzw. Anspruch letztlich als gerechtfertigt erweist. Entscheidend ist, dass der bzw. die Angestellte sich in der dem Beistandsbedarf zugrundeliegenden Situation loyal im Sinne von vertragstreu, redlich, nach Treu und Glauben handelnd verhalten hat/verhält.</p>
<p><sup>2</sup>Sie entscheidet betreffend die Übernahme von Kosten für die Ergreifung geeigneter Massnahmen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als Massnahmen sind denkbar eine Mediation oder die Bestellung eines Rechtsbeistands. Die Formulierung „Übernahme von Kosten“ lässt offen, ob damit alle Kosten gemeint sind.</p>
<p><b>§ 35 Hilfe und Unterstützung in Notlagen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Anstellungsbehörde sorgt nach dem Prinzip der Subsidiarität sowie im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung von aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden, die in eine Notlage geraten sind.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser grundsätzlichen Bestimmung soll den Mitarbeitenden die Sicherheit vermittelt werden, dass diese in Notlagen auf die Unterstützung durch die Anstellungsbehörde bzw. einer fürsorglichen Arbeitgeberin zählen können. Bewusst wird darauf verzichtet, als Voraussetzung beispielsweise darauf hinzuweisen, dass es sich um eine «unverschuldete» Notlage handeln müsse. Ein solches Kriterium wäre untauglich und überdies für einen Akt christlicher Nächstenliebe irrelevant.</p>

## III.2 Pflichten

### § 36 Grundsatz

<sup>1</sup>Die Angestellten sind zur persönlichen Leistung der ihnen im generellen Rahmen der landeskirchlichen Erlasse sowie im Arbeitsvertrag und Stellenbeschrieb bzw. Pflichtenheft oder mittels Weisungen im Einzelfall konkret übertragenen Aufgaben verpflichtet.

<sup>2</sup>Sie haben diese Aufgaben achtsam, zielorientiert, initiativ und haushälterisch zu erfüllen sowie jederzeit die Interessen ihrer Anstellungsbehörde und die Integrität der Kirche zu wahren.

<sup>3</sup>Sie beachten bei der Aufgabenerfüllung die in §§ 18 bis 22 Kirchenordnung <sup>FN)</sup> für alle Mitarbeitenden, Behörden und Freiwilligen betreffend die Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen, Verschwiegenheit, Unvereinbarkeit und den Ausstand geltenden Verpflichtungen.

FN) KiGS 4.1

<sup>4</sup>Angestellte informieren die vorgesetzte Stelle bei einer Arbeitsverhinderung so rasch als möglich. Bei einer Arbeitsunfähigkeit haben sie ab dem fünften Tag ein Arztzeugnis beizubringen, das Auskunft über das Mass und die voraussehbare Dauer derselben gibt. Die Anstellungsbehörde kann dessen Einreichung auch bei kürzerer Absenz verlangen.

<sup>5</sup>Sie melden festgestellte Missstände und suchen bei Vorliegen von Hindernissen oder Schwierigkeiten, die der pflichtgemässen Aufgabenerfüllung entgegenstehen, zusammen mit den involvierten Mitarbeitenden oder der vorgesetzten Stelle nach Lösungen.

ERLÄUTERUNGEN: Eine dementsprechende Regelung enthält auch § 38a des kantonalen Personalgesetzes (SGS 150.11). An wen die Meldung zu erfolgen hat wird offengelassen und ist je nach Situation zu beurteilen: Vorgesetzte, Ombudsstelle, Meldestelle bei Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen, ...

**§ 37 Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Bei einem Vollzeitpensum gilt eine Arbeitsdauer von 42 Stunden bei fünf Arbeitstagen pro Woche, für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Dienst einer Kirchgemeinde von 44 Stunden pro Woche. Diese haben Anspruch auf eine Arbeitszeitkompensation von zweimal drei zusammenhängenden Freitagen pro Kalenderjahr.

ERLÄUTERUNGEN: In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 hat sich gezeigt, dass die aktuell geltende Regelung für Pfarrpersonen (§ 11 PBO: Maximalarbeitszeit im Jahresschnitt von 50 Stunden) aus heutiger Sicht problematisch ist und verschiedene Fragen aufwirft. Die vorgeschlagene Regelung stiess auf hohe Akzeptanz, wobei darauf hingewiesen wurde, dass es der wechselseitigen Absprache zwischen der Anstellungsbehörde und der angestellten Pfarrperson bedarf, welche Aufgaben zur Arbeitszeit zählen. Auch in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung und Freiheiten betreffend die Dienstausbübung sind pragmatische Lösungen anzustreben, die den allseitigen Interessen Rechnung zu tragen vermögen.

In diesem Zusammenhang sei auf verschiedene Arbeitszeit-Berechnungs-Modelle hingewiesen, welche in anderen Landeskirchen (bspw. AG, BEJUSO, GR, ZH) entwickelt wurden. Dies mögen als Anhaltspunkte dienen, um entsprechende Absprachen zu treffen.

HINWEIS: Gemäss Artikel 3 BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11) gilt, dass das Gesetz, unter Vorbehalt von Artikel 3a (Vorschriften über den Gesundheitsschutz), nicht anwendbar ist:

- a. *auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;*

...

Dies bedeutet, dass es der Landeskirche (analog zum Bundesrecht, kantonalem und kommunalem Recht für ihre Verwaltungen) überlassen bleibt, in adäquater Weise die zweckmässigen Regelungen zu erlassen.



<p><sup>2</sup>Bei einem Teilzeitpensum wird die Arbeitsdauer entsprechend dem Beschäftigungsgrad reduziert.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Auf eine Bestimmung, derzufolge Anstellungen mit Kleinstpensen vermieden werden sollen, wird verzichtet. Für Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung können gemäss § 23 Entlohnung Absatz 5 Pauschalen vereinbart werden.</p>
<p><sup>3</sup>Die Arbeits- und Präsenzzeit richten sich nach den Anforderungen des Dienstes.</p>	
<p><sup>4</sup>Angestellte mit regelmässigen Sonntageinsätzen haben Anspruch auf ein freies Wochenende pro Monat. Im Verzichtsfall sorgt die Anstellungsbehörde bei Bedarf in geeigneter Weise für eine Möglichkeit zur Kompensation.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser Anspruch mag für Organistinnen und Organisten schwierig einzufordern sein, weshalb derselbe einseitig verzichtbar ausgestaltet ist. Verzichtet die bzw. der Angestellte auf ein freies Wochenende, sucht die Anstellungsbehörde nach anderen Möglichkeiten der Kompensation oder legt sie im Rahmen des Arbeitsvertrags eine angemessene kompensatorische Abgeltung fest.</p>
<p><sup>5</sup>Soweit dienstliche Pflichten dies erfordern sind Angestellte verpflichtet, im Rahmen und Verhältnis ihres Arbeitspensums Pikett- und Bereitschaftsdienste zu leisten. Die Art der Entschädigung für die Bereitschaftszeit wird im Rahmen des Anstellungsvertrags geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Entschädigung in Anlehnung an das Merkblatt des SECO zum Pikettdienst im privaten Arbeitsrecht: «Die Frage der Entschädigung wird im Arbeitsgesetz nicht behandelt, da diese im Wesentlichen privates Arbeitsrecht tangiert. Das Bundesgericht hat allerdings eingeräumt, dass die Bereitschaftszeit, d.h. die Zeit, in der sich der Arbeitnehmende für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten muss, zu entschädigen ist (siehe BGE 124 III 249). Die Höhe dieser Entschädigung muss jedoch nicht zwingend dem Lohn für die Haupttätigkeit entsprechen. Sie kann in einem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt sein. Die Entschädigung für den Pikettdienst kann auch bereits im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen sein. Was die Entschädigung anbelangt, sind daher insbesondere der Arbeitsvertrag, das Personalreglement oder falls vorhanden ein GAV massgebend. Einer speziellen Berücksichtigung bedarf dabei die vorsorgliche Inanspruchnahme von Diensten der Organistinnen und Organisten, insbesondere für Abdankungen unter der Woche.</p>

<p><sup>6</sup>Die Angestellten können vorübergehend auch über die ordentliche und vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn dies Stellvertretungen, das Aufgabenvolumen oder die Besonderheit der Situation erfordern und die Zumutbarkeit gegeben ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Besonderheit der Situation kann in einer besonderen oder ausserordentlichen Lage liegen, wie bspw. im Rahmen eines Szenarios wie Covid-19.</p>
<p><sup>7</sup>Angeordnete oder durch unvermeidbare Überschreitung des Arbeitspensums anderweitig anfallende Überstunden sind nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, andernfalls entsprechend ihrer Dauer abzugelten. Eine finanzielle Abgeltung ist bei Pfarrpersonen in Kirchgemeinden und Spezialpfarrämtern ausgeschlossen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der in § 11 Absatz 2 der noch geltenden PBO formulierte Grundsatz, dass die Maximalarbeitszeit für Pfarrpersonen im Jahresdurchschnitt bei einem 100% Pensum nicht mehr als 50 Stunden pro Woche betragen darf, soll als Richtwert gegen oben weiterhin den Massstab bilden. Betrieblich erforderliche und angeordnete Mehrarbeit kann bei Teilzeitanstellungen mittels vorübergehender Pensenanpassung geregelt werden.</p>
<p><sup>8</sup>Die Arbeitszeiterfassung und Einzelheiten werden durch den Kirchenrat in Absprache mit den Kirchgemeinden im Reglement Arbeitszeit geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Zu regeln sind u.a. die zeitliche Einteilung der Arbeitszeit, Überstunden-Kompensation bzw. Abgeltung angeordneter Überzeit, Pikett- und Bereitschaftsdienst wie bspw. die Amtswochen bei Pfarrer/innen. Dabei sind nach Möglichkeit pragmatische Lösungen anzustreben. Im Reglement Arbeitszeit kann die Arbeitszeiterfassung vor dem Hintergrund des Angebots einer Systemlösung auch den Kirchgemeinden als Anstellungsbehörde überlassen werden. Die Arbeitszeiterfassung von Pfarrerinnen und Pfarrern kann im Reglement sodann auf eine gewisse Zeit und/oder Aufgabe begrenzt werden, um damit für die Kirchgemeindeleitung und Ressourcensteuerung relevante Informationen zu ermitteln,</p>
<p><b>§ 38 Wohnsitz</b></p>	
<p><sup>1</sup>Angestellte sind in der Wahl ihres Wohnsitzes grundsätzlich frei.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung entspricht dem Grundsatz der verfassungsmässig (Artikel 24 Bundesverfassung) garantierten Niederlassungsfreiheit. Eine Einschränkung derselben auf Basis einer gesetzlichen Grundlage ist zulässig, soweit diese nachweislich im öffentlichen Interesse liegt und dem Gebot der Verhältnismässigkeit entspricht.</p>

<p><sup>2</sup>Falls dies die dienstlichen Aufgaben erfordern, kann die Anstellungsbehörde eine Angestellte bzw. einen Angestellten anlässlich der Anstellung und für die Dauer derselben zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten. Über die ausnahmsweise Entbindung von oder die Aufhebung einer bestehenden Verpflichtung entscheidet die Anstellungsbehörde.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Beispiele für eine Wohnsitzverpflichtung bestehen allenfalls im Sigristendienst, dessen Angestellte zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe mit Vorteil vor Ort sein sollten. Ein (negativer) Entscheid über die Entbindung von oder Aufhebung einer ursprünglichen Verpflichtung der Anstellungsbehörde unterliegt dem Beschwerdeverfahren vor der Rekurskommission.</p>
<p><sup>3</sup>Die Besonderheiten betreffend die Wohnsitz- und Residenzpflicht von Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindedienst bleiben vorbehalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. unten § 46 Wohnsitz und Amtswohnung Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer</p>
<p><b>§ 39 Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort</b></p>	
<p><sup>1</sup>Angestellten kann im Rahmen ihres Arbeitspensums vorübergehend eine ihren Fähigkeiten entsprechende, neue oder zusätzliche Arbeit zugewiesen werden, die nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gemäss Anstellungsverhältnis gehören.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im Sinne der flexiblen Reaktion auf geänderte Umstände ist eine solche Umdisponierung zweckmässig. Dabei hat eine Zuweisung anderer Arbeit umsichtig zu erfolgen und ist auf die Zumutbarkeit zu achten.</p>
<p><sup>2</sup>Falls betriebliche oder wirtschaftliche Gründe dies erforderlich machen, kann der Einsatz von Angestellten vorübergehend oder dauerhaft an einem anderen als dem üblichen Arbeitsort angeordnet werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser andere als der übliche Arbeitsort kann z.B. ein abweichender Predigtort, seelsorglicher, diakonischer oder katechetischer Aufgaben sein. Mehraufwendungen, die mit einer vorübergehenden Verlegung des Arbeitsortes verbunden sind, bewirken einen Anspruch auf Ausgleich.</p>
<p><sup>3</sup>Wenn sich eine dauerhafte und wesentliche Änderung des Aufgabenbereichs ergibt, ist der Anstellungsvertrag nach vorgängiger Anhörung der betroffenen Person anzupassen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Sollte eine entsprechende Anpassung nicht gelingen, wäre in letzter Konsequenz eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine mögliche Folge (vgl. § 12).</p>
<p><b>§ 40 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst</b></p>	
<p><sup>1</sup>Angestellte melden der Anstellungsbehörde die geplante Annahme von regelmässigen Nebenbeschäftigungen und die Übernahme öffentlicher Ämter.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Meldepflicht gilt in der Konstellation einer Hauptbeschäftigung für Nebenbeschäftigungen, wenn damit Auswirkungen auf die Hauptbeschäftigung verbunden sein können.</p>

	<p>Wo wie bspw. im Organistendienst eine Mehrzahl von kleinen bzw. Nebenbeschäftigungen besteht, ist dies entbehrlich bzw. auf Fälle mit erkennbarem Kollisionspotenzial beschränkt.</p>
<p><sup>2</sup>Die Annahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung, welche insbesondere in folgenden Fällen verweigert werden darf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) es ergibt sich mehr als ein Vollpensum;</li> <li>b) die Aufgabenerfüllung wird beeinträchtigt;</li> <li>c) sie ist mit der kirchlichen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar;</li> <li>d) die kirchliche Arbeit wird direkt konkurrenziert.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Eine Beeinträchtigung der Aufgabenerfüllung könnte beispielsweise auch durch die mit einer entsprechenden Nebenbeschäftigung verbundene Gefährdung der Unabhängigkeit oder des Ansehens der Landeskirche oder durch die besondere Art der Aufgabenerfüllung (bspw. in Bezug auf die Arbeitszeit) verbunden sein.</p>
<p><sup>3</sup>Die Übernahme eines öffentlichen Amtes bedarf einer Bewilligung, mit welcher bei Bedarf eine Auflage zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden kann.</p>	
<p><sup>4</sup>Für die Wahrnehmung übergemeindlicher bzw. interkantonaler kirchlicher Aufgaben ist den Angestellten in einer Kirchengemeinde und der Kantonalkirche die dafür erforderliche Zeit einzuräumen, soweit dies mit ihrem angestammten Dienst vereinbar ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die in dieser Hinsicht übergangsrechtlich noch geltende Kirchenordnung vom 5. März 1956 sieht in Artikel 114 für Pfarrpersonen vor: «Für Aufgaben im Dienste der Gesamtkirche (Lager, Kurse usw.) hat die Kirchenpflege der Pfarrperson höchstens drei Wochen im Jahre einzuräumen.» Gemäss Absatz 2 dieser Bestimmung bedürfen weitergehende Beanspruchungen für derartige Dienste der Zustimmung des Kirchenrates. In der hier vorgesehenen und im Reglement auszuführenden Regelung ist keine Beschränkung auf die Pfarrerinnen und Pfarrer vorgesehen und wird auf Ordnungsstufe kein explizites Maximum festgelegt, sondern eine qualitative Aussage angebracht. Eine konkrete Regelung ist allenfalls auf Reglementstufe zu formulieren.</p>
<p><sup>5</sup>Das Nähere sowie die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit zur Ausübung eines öffentlichen Nebenamts oder Wahrnehmung einer übergemeindlichen bzw. interkantonalen kirchlichen Aufgabe wird im Reglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das kantonale Recht (vgl. Verordnung zum Personalgesetz, SGS 150.11) sieht als weiteren bezahlten Kurzurlaub vor, dass die Anstellungsbehörde für folgende Zwecke bezahlten Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ausübung eines öffentlichen Amtes: nach effektivem Bedarf, wobei in der Regel bis zu 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht</li> </ul>

	<p>überschritten werden sollten;                  b. Teilnahme an Berufs- und höheren Fachprüfungen als Expertin oder Experte: bis zu 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.</p>
<p><b>§ 41 Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Angestellte können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	
<p><sup>2</sup>Die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung bzw. Versicherungen des Krankheits- und Unfallwesens bleiben vorbehalten.</p>	
<p><b>III.3 Ausbildung und Personalentwicklung</b></p>	
<p><b>§ 42 Ausbildung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Als Ausbildung gelten alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufs, der in Diensten der Landeskirche angeboten wird.</p>	
<p><sup>2</sup>Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden stellen nach Massgabe ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten Ausbildungsplätze zur Verfügung.</p>	
<p><sup>3</sup>Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden setzen sich für die Ausbildung in den spezifisch kirchlichen Berufen und Arbeitsfeldern ein, indem sie insbesondere auf diese Berufe aufmerksam machen. Die Kantonalkirche fördert bestehende Einrichtungen und Aktivitäten zur Erlangung kirchlicher, theologischer, sozialfachlicher und pädagogischer Qualifikationen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. bereits Artikel 134<sup>bis</sup> Absatz 12 der bisherigen Kirchenordnung.                  Im Reglement sollen Ausführungen insbesondere zu den Fördermassnahmen in den einzelnen Berufsfeldern der Dienste aufgenommen werden.</p>

<p><sup>4</sup>Das Nähere wird im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.</p>	
<p><b>§ 43 Personalentwicklung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Als Personalentwicklung gelten alle Massnahmen zur Befähigung der Mitarbeitenden in denjenigen Aufgaben, die mit ihrer gegenwärtigen und sich verändernden sowie mit einer zukünftigen Funktion verbunden sind. Die Mitarbeitenden sind eingeladen und gefordert, sich aktiv in diesen dynamischen Prozess einzubringen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Personalentwicklung ist in einem sich stetig und schneller als bisher wandelnden Umfeld gleichermaßen Sache der Anstellungsbehörden und Mitarbeitenden selbst, die dadurch für ihre aktuellen und zukünftigen Aufgaben fit bleiben und ihre Marktfähigkeit aufrechterhalten.</p>
<p><sup>2</sup>Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden fördern im Rahmen ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten eine nachhaltige Personalentwicklung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das aktuelle System der Kostentragung sieht im Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub (KGS 6.3) bei Gemeindepfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen und Mitarbeitenden von Fachstellen und Spezialpfarrämtern einen Kostenteiler vor, bei welchem die teilnehmende Person ausser im Falle angeordneter Weiterbildung einen Drittel übernimmt.</p>
<p><sup>3</sup>Die Kosten von durch die vorgesetzte Stelle bzw. Anstellungsbehörde angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen werden von der Anstellungsbehörde getragen, die dafür aufgewendete Zeit gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad als Arbeitszeit.</p>	
<p><sup>4</sup>Weitere Personalentwicklungsmassnahmen werden unterstützt, indem Angestellten Arbeitszeit zur Verfügung gestellt und/oder finanzielle Beiträge an die Kosten geleistet werden können. Die Anstellungsbehörde entscheidet über Art und Umfang der Unterstützung und berücksichtigt dabei das Interesse und den Nutzen der Teilnahme an der Personalentwicklungsmassnahme.</p>	
<p><sup>5</sup>Mit der Bewilligung von nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ die befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung bzw. Rückerstattung verbunden werden.</p>	
<p><sup>6</sup>Das Nähere wird im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.</p>	

## IV Besonderheiten einzelner Anstellungen

### § 44 Allgemeine Anstellungsverordnungen

<sup>1</sup>Als Anstellungsverordnungen von Angestellten der Kantonalkirche und der Kirchgemeinden gelten die für die Aufgabe erforderliche persönliche und fachliche Eignung.

ERLÄUTERUNGEN: Unter persönlicher Eignung ist auch – hier nicht explizit aufgeführt – die Handlungsfähigkeit nach den Regeln des Zivilgesetzbuches sowie ein guter Leumund mitgemeint. Dies, ohne dass es i.d.R. der Einreichung entsprechende Bescheinigungen oder Zeugnisse bedarf.

<sup>2</sup>Personen, die sich auf eine Stelle bewerben, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten, reichen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens vor einer Anstellung einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. Sonderprivatauszüge sind periodisch alle fünf Jahre auf Kosten der Anstellungsbehörde zu erneuern.  
Im Reglement wird geregelt, welche weiteren Nachweise mit einer Bewerbung einzureichen sind.

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu § 5 Absatz 5 PBO vom 13. November 2012 in der Fassung vom 07.06.2018 und in Kraft seit 01.08.2018. Die Festlegung, wie alt der Sonderprivatauszug maximal sein darf, ist Sache des Empfängers. Mit «aktuell» ist gemeint, dass der Auszug im Rahmen des hängigen Bewerbungsverfahrens oder unmittelbar davor bestellt wurde. Die Festlegung einer Frist erscheint nicht als zielführend, zumal der Auszug bereits am Tag seiner Ausstellung überholt sein könnte.  
Die stipulierte Wiederholungspflicht reduziert die latenten Risiken. Um den administrativen Aufwand zu begrenzen ist angedacht, den Erneuerungsprozess zu koordinieren, indem auf einen noch festzulegenden Zeitpunkt nach Inkraftsetzung der PBO und danach im Fünfjahres-Rhythmus eine generelle Gesamterneuerung aller Auszüge erfolgt. Diese soll jeweils durch die Kantonalkirche initiiert werden.  
Die Regelung zur Kostentragung bringt zum Ausdruck, dass die Wiederholung aus der Sorgfaltspflicht der Anstellungsbehörde resultiert.  
Als weitere Nachweise gelten bspw. ein Betreibungsregisterauszug sowie Nachweise betreffend die persönliche Eignung und praktische Bewährung.

<b>§ 45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst</b>	
<p><sup>1</sup>Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde im Pfarrdienst gemäss §60 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	
<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung gelten die Ordination, das Vorliegen des Wahlfähigkeitszeugnisses gemäss Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst <sup>FN)</sup> oder eines dementsprechenden Äquivalenzattests einer anderweitig erworbenen Ausbildung. Zudem bedarf es der Wählbarkeitserklärung des Kirchenrats sowie einer gestützt darauf erfolgten Wahl durch die stimmberechtigten Mitglieder der Kirchgemeinde.</p> <p>FN) KGS 7.4</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Voraussetzungen entsprechen den Festlegungen in § 5 Kirchengesetz, Artikel 15 Kirchenverfassung vom 8. Juli 1952 und Artikel 103 Kirchenordnung vom 5. März 1956 sowie dem Konkordat betreffend die Gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst vom 28.11.2002 (KGS 7.4), bzw. der heute gelebten Praxis.</p>
<p><sup>3</sup>Die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche wird vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche ist bei Pfarrerinnen und Pfarrern eine zwingende Voraussetzung.</p>
<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt bei einer Festanstellung in Lohnklasse 9 (vgl. § 23 Absatz 1).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es gelangt das Lohnsystems im kantonalen Personalrecht gemäss seiner bis 31.12.2020 gültigen Fassung des Personaldekrets zur Anwendung, was hier und in den folgenden Bestimmungen nicht explizit wiederholt sondern mittels Klammerausdruck (vgl. § 23 Absatz 1) erinnert wird. Vgl. dazu bereits oben § 23; es handelt sich um diejenige Fassung, welche vor Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019 in Kraft stand, was hier und in den folgenden Bestimmungen nicht jeweils explizit wiederholt wird.</p>



<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung im Pfarrdienst einer Kirchgemeinde verbundenen Besonderheiten werden unter Vorbehalt der nachfolgenden Spezialregelung betreffend die Wohnsitznahme im Reglement geregelt.</p>	
<p><b>§ 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Pfarrperson wohnt in der Kirchgemeinde. Diese stellt Wohn- und Arbeitsraum zur Verfügung.</p>	
<p><sup>2</sup>Die In Kirchgemeinden mit mehr als einer Pfarrstelle können einzelne Pfarrpersonen von der Wohnsitzpflicht befreit werden. Der Entscheid darüber obliegt der Kirchgemeindeversammlung und bedarf vorgängig der Genehmigung durch den Kirchenrat. Mindestens eine volle Pfarrstelle verbleibt in der Kirchgemeinde.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Kirchenrat hatte sich zunächst für die Beibehaltung der bisherigen Regelung ausgesprochen. Dabei wurde allerdings die Frage aufgeworfen, ob die Wohnsitzpflicht zukunftstauglich oder eine offenere Formulierung angezeigt sei. In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 wurde grossmehrheitlich eine Lösung favorisiert, welche eine Liberalisierung der Wohnsitzpflicht bzw. eine Abkehr von derselben hin zur erwünschten Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde bzw. einer der Einwohnergemeinden in deren Zuständigkeit vorsieht, nicht zwingend im Pfarrhaus.</p>
<p><sup>3</sup>Der Kirchenrat erlässt ein Reglement, das die Einzelheiten bei der Befreiung von der Wohnsitzpflicht regelt (KGS 7.6).</p>	<p>Die seitens des Kirchenrats im Vernehmlassungsverfahren unterbreitete Lösung wurde kontrovers beurteilt und stiess verschiedentlich auf grosse Skepsis. Seitens der Stiftung Kirchengut wurde auf diverse problematische Aspekte hingewiesen, was den Kirchenrat in der Summe und vor dem Hintergrund weiterer Veränderungen der Kirchenlandschaft dazu bewegt, in dieser Frage und damit dem Grundsatz «Sorgfalt vor Tempo» Rechnung tragend vorerst bei der heute geltenden, in der Anwendungspraxis bekannten und vertrauten und im Allgemeinen auch pragmatisch handhabbaren Lösung zu bleiben. Allerdings soll diese wichtige Thematik mit den involvierten Anspruchsgruppen (insbesondere Kirchenpflegen als Anstellungsbehörden und für die Liegenschaften zuständigen Behörden, Delegation Pfarrkonvent, Stiftung Kirchengut als Eigentümerin eines erheblichen Teils der kirchlichen Liegenschaften, kantonale Behörden) zeitnah aufgegriffen und einer nachhaltigen, in ökonomischer, kulturhistorischer und rechtlicher Hinsicht vertretbaren Lösung zugeführt werden.</p>

	<p>HINWEIS: Die hier in Absatz 1 bis 3 wiedergegebene Regelung entspricht der unveränderten Übernahme von Artikel 95 Wohnsitz der Kirchenordnung vom 5. März 1956. Das zitierte Reglement (am Ende zu Anschauungszwecken wiedergegeben) bleibt vorderhand aufrechterhalten. Im Rahmen einer Übergangsregelung (vgl. § 70) wird auf den transitorischen Charakter dieser Regelung hingewiesen.</p>
<p><b>§ 47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst</b></p>	
<p><sup>1</sup>Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone bzw. sozialdiakonische Mitarbeitende erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchengemeinde oder der Kantonalkirche in den diakonischen Handlungsfeldern gemäss § 61 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Sozialdiakonische Mitarbeitende sind Angestellte im diakonischen Dienst, welche nicht über die ausbildungsmässigen Voraussetzungen beauftragter Sozialdiakoninnen/Sozialdiakone verfügen, bspw. auch Jugendarbeitende ohne Doppelqualifikation. An dieser Stelle sei zusätzlich auf das Diakoniekonzept (November 2019) hingewiesen, welches in Ergänzung zu den Grundlagen der Diakonie der ERK BL als nützliche Handreichung dient.</p>
<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone gilt das Vorliegen der doppelten Qualifikation in sozialfachlicher und kirchlich-theologischer Ausbildung oder eines dementsprechenden Äquivalenzattests einer anderweitig erworbenen Ausbildung. Als Anstellungsvoraussetzung für sozialdiakonische Mitarbeitende gelten eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in Ziffer 1.3 3 und bereits in Artikel 134bis Absatz 9 Kirchenordnung als verbindlich erklärten) Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen (KGS 8.4) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen. Gemäss bisherigem Artikel 134bis Absatz 7 KiO bedarf es der Abklärung der Wählbarkeit beim Kirchenrat. Sozialdiakone werden allerdings nicht gewählt, sondern angestellt. Das standardisierte Einholen einer Erklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen ist entbehrlich. In Zweifelsfällen betreffend die Erfüllung der Anstellungsvoraussetzungen kann der Kirchenrat zur Klärung beigezogen werden.</p>

<p><sup>3</sup>Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, wird vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies gilt wie bei Pfarrerinnen und Pfarrern als eine zwingende Voraussetzung.</p>
<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes, der Komplexität, der Anforderungen an die selbständige Arbeitsweise sowie bezüglich Verantwortung, sozialer Kompetenz, Kreativität und Belastung bei einer Festanstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit doppelter Qualifikation in Lohnklasse 13, von sozialdiakonischen Mitarbeitenden mit abgeschlossener Ausbildung und sozialem oder theologischen Schwerpunkt in Lohnklasse 14, von sozialdiakonischen Mitarbeitenden ohne Ausbildung in einem dieser Schwerpunktbereiche in Lohnklasse 15 und von Sozialdiakonen in Ausbildung in Lohnklasse 16 (vgl. § 23 Absatz 1).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Richtlinie 8.4. Diese Einreihung nimmt einerseits Bezug auf die Funktion im diakonischen Dienst und berücksichtigt andererseits die Ausbildung des bzw. der Stelleninhabenden. Dies bewirkt eine gewollte finanzielle Motivation für sozialdiakonische Mitarbeitende, die doppelte Qualifikation zu erlangen. Die hier wiedergegebene und als grundsätzlicher Rahmen geltende Stufung der Lohneinreihung hat der Personalausschuss des Kirchenrats unlängst in dieser Form zum Vorschlag erhoben.</p>
<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung im diakonischen Dienst verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies betrifft u.a. die Themen Weiterbildung, Supervision, Studienurlaub.</p>
<p><b>§ 48 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Katechetischer Dienst</b></p>	
<p><sup>1</sup>Katechetinnen und Katecheten erfüllen ihren Dienst als Angestellte in den Kirchgemeinden im schulischen Religionsunterricht und in der Entwicklung und Durchführung ausserschulischer kirchlicher Angebote gemäss § 62 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es gibt Kirchgemeinden, welche in der Sekundarstufe I ausserschulischen Religionsunterricht anbieten.</p>
<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung gilt alternativ:</p> <p>a) die abgeschlossene kantonalkirchliche bzw. von der Landeskirche anerkannte religionspädagogische Ausbildung zur Erteilung von Religionsunterricht auf der Primarstufe oder Sekundarstufe I;</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in Ziffer 1.3 und bereits in Artikel 134ter Absatz 7 Kirchenordnung) als verbindlich erklärten „Richtlinien“ des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Religionslehrpersonen (KGS 8.1) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen. HINWEIS: OekModula ist eine ökumenische Kooperation von sieben Trägerkirchen (eine davon die ERK BL), die seit 2012 im modularen</p>

<p>b) das Theologiestudium mit Bachelorabschluss sowie pädagogische Zusatzqualifikation im Rahmen und Umfang der kantonalkirchlichen Ausbildung;</p> <p>c) die pädagogische Ausbildung mit Lehrdiplom sowie theologische Zusatzqualifikation im Rahmen und Umfang der kantonalkirchlichen Ausbildung (bspw. evangelischer Theologiekurs);</p> <p>d) eine anderweitige Ausbildung mit Äquivalenzattest gemäss den Vorgaben von OekModula.</p> <p>Katechetinnen und Katecheten an heilpädagogischen Schulen bedürfen einer kirchlichen oder staatlichen Zusatzqualifikation in Heilpädagogik. In Zweifelsfällen betreffend die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann der Kirchenrat zur Klärung beigezogen werden.</p>	<p>Ausbildungssystem ForModula Katechetinnen und Katecheten bzw. Religionslehrer/innen ausbildet (vgl. Anforderung in Absatz 2 Buchstaben a) und d).</p>
<p><sup>3</sup>Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, wird vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser Voraussetzung wird der Bezug zur christlichen Kirche gefordert und dem Umstand Rechnung getragen, dass der Unterricht ökumenisch erfolgt.</p>
<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der sich aus der Schulstufe und Schulart ergebenden Anforderungen bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 13 bis 14 (vgl. § 23 Absatz 1).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Richtlinie 8.1.</p>
<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung im schulischen Dienst und des ökumenischen Unterrichts verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	
<p><b>§ 49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die mit der Kirchenmusik in der Kirchengemeinde oder einem Spezialpfarramt betrauten Angestellten erfüllen ihren Dienst gemäss § 63 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Anstellung mit einem Pensum soll die Regel bilden. Dies ist heute in der Praxis und in Abweichung zu den Bestimmungen in den einschlägigen Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten (KGS 8.3) nicht der Fall. Dabei mag ein Richtwert für eine Anstellung bei zehn Diensten pro Jahr liegen. Seitens des Organistenverbands liegt ein diesbezüglicher Vorschlag vor, den es unter Beachtung der personalpolitischen Ziele zu prüfen gilt.</p>

<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis einer mit dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechenden musikalischen oder gesanglichen Ausbildung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in Art. 137 Absatz 2 der bisherigen Kirchenordnung) als verbindlich erklärten) Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten (KGS 8.3) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen. In Ziffer 2. der Richtlinien werden bezüglich der Organistinnen und Organisten als konkrete Anstellungsbedingungen genannt: a) solide Spieltechnik; b) kompetente Begleitung des Gemeindegesangs; c) Erfahrung im Zusammenspiel; d) kirchenmusikalische und liturgische Grundkenntnisse.</p>
<p><sup>3</sup>Ein glaubwürdiger Bezug zum kirchenmusikalischen Dienst und liturgische Grundkenntnisse werden vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Auf die Voraussetzung einer kirchlichen Zugehörigkeit wird zugunsten der in Absatz 3 beschriebenen Anforderungen verzichtet.</p>
<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt unter angemessener Berücksichtigung der zu erfüllenden Anforderungen sowie des von der bzw. vom Angestellten vorgelegten Fähigkeitsausweises bzw. Diploms oder Belegs einer anderen gleichwertigen Qualifikation bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 13, 15, 18 oder 22 (vgl. § 23 Absatz 1). Einzeldienste werden mittels pauschaler Ansätze abgegolten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Anhang II zur Richtlinie (KGS 8.3.3). In der Praxis werden teilweise sehr unterschiedliche Lösungen getroffen. Mitunter wird der musikalische Dienst (im Sinne einer Ausnahme) auch als Freiwilligenarbeit gehandhabt. Die hier wiedergegebene Regelung entspricht weitgehend der bisherigen, wie sie in den Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten vom 27. Juni 2005 (KGS 8.3) enthalten ist. Vgl. daselbst Ziffer 6. Besoldung bzw. Anhang II, Ziffer 3. Einstufungen mit Ausnahme des Wegfalls von Lohnklasse 28.</p> <p>Organistin/Organist mit ...</p> <p>LK 22 ... Fähigkeitsausweis I eines Kantonalverbandes oder mit gleichwertiger Ausbildung (ursprünglich LK 28) ... Fähigkeitsausweis II oder Diplom C der Musikhochschule Luzern oder beim SMPV</p> <p>LK 18 ... Diplom B, oder Organist/in in Ausbildung an einer Musikhochschule oder beim SMPV (ab 5. Semester)</p> <p>LK 15 ... Diplom A oder Orgellehrdiplom</p> <p>LK 13 ... Berufsmusikerin/Berufsmusiker mit Konzertdiplom und kirchenmusikalischer Ausbildung</p>

<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung im Musikdienst verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.</p>	
<p><b>§ 50 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Sigristdienst</b></p>	
<p><sup>1</sup>Sigristinnen und Sigristen erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde im Sigristdienst und kirchlichen Hauswartdienst gemäss § 64 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in Artikel 141 Absatz 2 der bisherigen Kirchenordnung) als verbindlich erklärten Richtlinien des Kirchenrates zum Anstellungsverhältnis der Sigristinnen und Sigristen (KGS 8.2) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen.</p>
<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung gilt eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Weder die Kirchenordnung noch die Richtlinien äussern sich konkret hinsichtlich fachlicher Qualifikation. Die Bandbreite des Aufgaben-Portfolios im Sigristdienst der einzelnen Kirchgemeinden ist erheblich und legt eine zurückhaltende Formulierung nahe. Der Schweizerische Sigristen-Verband bietet einen einwöchigen Grundschulungskurs für Sigristen, Mesmer und kirchliche Hauswarte an. Dessen Inhalt vermittelt Tipps und Anregungen dafür, dass der Sigristdienst auch als Berufung gelingend ausgeübt werden kann. Dies in Bezug auf Themen wie Dekoration, Technik, Erste Hilfe, Feuerbekämpfung und einem Schwerpunkt biblisch-theologische Themen, kirchliche Strukturen, Kommunikation und Zusammenarbeit. Dessen Absolvierung nach erfolgter Übernahme des Diensts und ersten Erfahrungen darin gilt. als empfehlenswert.</p>
<p><sup>3</sup>Das Interesse an einer mitgestaltenden Teilnahme am kirchlichen Leben in der Kirchgemeinde wird vorausgesetzt, die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, ist erwünscht.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Artikel 141 der bisherigen Kirchenordnung verlangt für die Wählbarkeit neben dem „Ruf eines ordnungsliebenden und verträglichen Charakters, selbständiger Planung und Arbeit, die Auszeichnung durch Kontaktfähigkeit, gute Umgangsformen und die lebendige Anteilnahme am kirchlichen Leben“.</p>

<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der Komplexität und Verantwortung, Anforderungen an die selbständige Arbeitsweise, soziale Kompetenz und Kreativität sowie der Anzahl und des Umfangs der zu betreuenden Liegenschaften bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 17 bis 19 (vgl. § 23 Absatz 1).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Richtlinie 8.1.</p> <p>Teilweise bestehen im Sigrisdienst Kleinstpensen, welche mit Jahrespauschalen entlohnt werden. Gemäss § 23 Absatz 5 können für einzelne Funktionen abweichende Festlegungen getroffen und für Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung Pauschalen vereinbart werden. Bei deren Bemessung sind i.d.R. die festgelegten Lohnklassen zu berücksichtigen.</p> <p>Seitens des Sigristenverbands wird der Vorschlag gemacht, dass entsprechend nachstehender Überlegungen vorgegangen werden soll:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lohnklasse 19: Stellvertreter*innen und Sigrist/innen mit sehr kleinen Pensen und entsprechend geringer Verantwortung (Organisation, Gebäude, Technik,...)</li> <li>- Lohnklasse 18: hauptverantwortliche Sigrist/innen mit kleinerem Pensum</li> <li>- Lohnklasse 17: hauptverantwortliche Sigrist/innen mit grossem Pensum / im Vollamt</li> </ul> <p>Diese Konzeption wird im Rahmen der anstehenden Arbeiten am Personal- und Besoldungsreglement mitbedacht. Darin werden auch die obigen Überlegungen einer funktionsgerechten Entlohnung in angemessener Weise aufgenommen.</p>
<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung im Sigrisdienst verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.</p>	
<p><b>§ 51 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Verwaltungsdienst</b></p>	
<p><sup>1</sup>Angestellte im Verwaltungsdienst in der Kirchgemeinde oder Kantonalkirche erfüllen ihren Dienst gemäss § 65 und 72 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	

<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung gilt eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Für Aufgaben in den kirchlichen Verwaltungsdiensten wird regelmässig der Nachweis der für gleichartige Funktionen in der kommunalen bzw. kantonalen Verwaltung geforderten persönlichen und fachlichen Qualifikationen zweckmässig sein bzw. eine zumindest gute Orientierung bieten können.</p>
<p><sup>3</sup>Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird in der Regel vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser relativierend formulierten Voraussetzung wird der fachlichen und persönlichen Eignung ein gebührendes Gewicht zugemessen.</p>
<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der konkreten fachlichen und allfälligen Führungsaufgabe in sinngemässer Anlehnung an die in der kommunalen oder kantonalen Verwaltung für gleich gelagerte Funktionen geltenden Lohnklassen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23 Absatz 1).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit diesem Verweis wird ein logisch nachvollziehbarer Bezug des bewährten Lohnsystems und der dazu entwickelten Praxis in der kantonalen und kommunalen Verwaltung hergestellt. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die Entlohnung im kirchlichen Berufsumfeld mit derjenigen in der öffentlichen Verwaltung wettbewerbsfähig ist.</p>
<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung im Verwaltungsdienst verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.</p>	
<p><b>§ 52 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Spezialfarrämter und Fachstellen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Angestellte in Spezialfarrämtern und Fachstellen der Kantonalkirche erfüllen ihren Dienst gemäss § 73 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Artikel 99 Kirchenordnung vom 5. März 1956 sieht vor, dass Pfarrpersonen an kantonalen Anstalten durch den Kirchenrat auf Antrag der Begleitkommission und nach Anhörung der Anstaltsleitung für eine Amtsdauer von fünf Jahren gewählt werden. § 4 Kirchengesetz (SGS 191) regelt explizit die Wahl der Pfarrer in den Kirchgemeinden. Auf diese bezieht sich auch die implizite, mit der auf Antrag der Stimmberechtigten möglichen Abstimmung über eine Beibehaltung oder Nichtbeibehaltung verbundene Amtsdauer von fünf Jahren.</p> <p>Mit der vorgeschlagenen Regelung entfällt eine solche Amtsdauer. Die allfällige zeitliche Befristung einer solchen Anstellung wird vor dem Hintergrund entsprechender synodaler Beschlüsse oder</p>



	<p>spezifischer Vereinbarungen gemäss § 73 Kirchenordnung definiert und ggf. in einem befristeten Anstellungsvertrag geregelt. Die mit einer Anstellung (nicht Wahl) in eine Fachstelle und ein Spezialpfarramt verbundenen Besonderheiten werden im Übrigen im Reglement geregelt. Vgl. Absatz 5.</p>
<p><sup>2</sup>Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis der für die Spezialaufgabe erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikationen sowie allfälliger aufgabenspezifischer Zusatzausbildungen.</p>	
<p><sup>3</sup>Bei Angestellten in Spezialpfarrämtern wird die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche, in Fachstellen ein mit der Aufgabe korrespondierender Bezug zum kirchlichen Wirken und die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt. Besondere Anforderungen aufgrund ökumenischer, interreligiöser und kantonsübergreifender Zusammenarbeit bleiben vorbehalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser Regelung kann der Besonderheit der Aufgaben in einem Spezialpfarramt bzw. einer Fachstelle Rechnung getragen werden.</p>
<p><sup>4</sup>Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der konkreten fachlichen und allfälligen Führungsaufgabe in sinngemässer Anlehnung an in dieser Ordnung geregelte bzw. in der kommunalen oder kantonalen Verwaltung für ähnlich gelagerte Funktionen geltenden Lohnklassen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23 Absatz 1).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: I.d.R. wird bei den in Spezialpfarrämtern angestellten ordinierten Pfarrerinnen und Pfarrern in Fortführung der heutigen Praxis die für Pfarrpersonen übliche Lohnklasse 9 zur Anwendung gelangen.</p>
<p><sup>5</sup>Das Nähere und die mit der Anstellung in einem Spezialpfarramt oder einer Fachstelle verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt. Abweichende bzw. ergänzende Regelungen aufgrund einer dieser Anstellung zugrundeliegenden Vereinbarung bei überkonfessioneller und/oder interkantonalen Organisation bleiben gestützt auf §73 Kirchenordnung <sup>FN)</sup> sowie spezifische Regelungen gemäss kantonalem Recht <sup>FN)</sup> vorbehalten.</p> <p>FN) KiGS 4.1 FN) SGS 142.71 (Spitalseelsorge); KGS 14.11 (Gefängnisseelsorge)</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu insbesondere auch den Aspekt der Leitung in § 73 Absatz 4 Kirchenordnung. Die Zuständigkeit zur Anstellung ergibt sich aus § 6 Absatz 1 PBO und liegt im Grundsatz für die Anstellungskompetenz der ERK BL beim Kirchenrat. An dieser Stelle sei insbesondere auf die Besonderheiten in Bezug auf die Gefängnisseelsorge (vgl. Vertrag über die Gefängnisseelsorge zwischen ERK BL / RKK BL und JPMD BL vom 17./20.10. und 10.11.1997 1997, KGS 14.11) sowie in Bezug auf die die Spitalseelsorge der Landeskirchen verwiesen. Betreffend letztere gilt bspw. gemäss § 2 Zuständigkeit der Landeskirche in der Verordnung über die Spitalseelsorge der Landeskirchen (SGS 142.71), dass die «Leitung der betreffenden Krankenhäuser» bei der Bestimmung der Zahl der Seelsorgestellen und Zuteilung der Arbeitsbereiche sowie vor der Wahl der Spitalpfarrer/innen</p>

	<p>anzuhören sind. Die vorgängige Anhörungspflicht gilt in Bezug auf die Wahl auch gegenüber der Finanz- und Kirchendirektion.</p>
<h2>V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe</h2>	
<h3>§ 53 Grundsätzliches</h3>	
<p><sup>1</sup>Die Entlohnung und die Honorare kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen erfolgen unter Beachtung der Regelungen des Sozialversicherungsrechts bzw. der Entscheidungen der Empfängerinnen und Empfänger betreffend Vornahme von Abzügen im Rahmen der zulässigen Freibeträge. Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann eine Erwerbsausfallentschädigung geltend gemacht werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 11 Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2). Gemäss Artikel 7 Buchstabe h. der eidgenössischen Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101) gilt seit 01.01.1999, dass Tantiemen (hier nicht interessierend), feste Entschädigungen und Sitzungsgelder an die Mitglieder der Verwaltung und der geschäftsführenden Organe (mithin Honorare des Kirchenrats) zu dem für die Berechnung der Beiträge massgebenden Lohn gehören.</p>
<p><sup>2</sup>Über die Auszahlung der Entlohnung und Honorare an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die nebenamtlich tätige bzw. delegierte Person ist bei Angestellten der Landeskirche im Rahmen der Bewilligung zur Ausübung des Nebenamtes zu entscheiden und wird im Rahmen der Erhebung der Personaldaten seitens der zuständigen Stelle der Kantonalkirche Auskunft verlangt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu bereits oben § 40 Absatz 3.</p>
<p><sup>3</sup>Die festgelegten Ansätze basieren auf dem Indexstand des Landesindex der Konsumentenpreise vom 01.mm.2023, Stand: 10x.y und werden durch den Kirchenrat regelmässig überprüft sowie bei Bedarf auf Antrag des Kirchenrats mittels Beschlusses der Synode den Gegebenheiten angepasst.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Auf eine Indexierungs-basierte und fix definierte Systematik zur Anpassung dieser Beträge (vgl. gemäss aktueller Regelung § 12 /12.1 Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2)) wird verzichtet. Diese Regelung gelangte offenbar infolge tiefer Teuerung bisher nicht zur Anwendung. Die hier vorgeschlagene Bezugsbasis der Teuerung wird aktualisiert im Rahmen des Inkraftsetzungsbeschlusses durch den Kirchenrat.</p>

	<p>Dies obgleich sich bspw. die Ansätze im synodalen Reglement (vgl. § 12; KGS 6.2) seinerzeit auf den Basiswert Dezember 2005 = 100 Punkte bezogen. Gemäss jenem Reglement «soll» jeweils eine Indexanpassung vorgenommen werden, wenn 5 Prozentpunkte Abweichung festgestellt werden. Neu werden eine regelmässige Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Ansätze vorgesehen. Die Teuerung ist dabei einer der möglichen Treiber einer solchen Anpassung.</p>
<p><sup>4</sup>Das Nähere wird im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Zu dieser Thematik wird die Erstellung eines Merkblattes bzw. eines Vademecums (analog Kanton) zweckmässig sein.</p>
<p><b>§ 54 Honorierung Synodale</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben in der Synode als für die Landeskirche wirkendes Organ der Kantonalkirche gemäss § 76 Kirchenordnung verbundenen Aufwand steht den Synodalen ein Sitzungsgeld, welches das Aktenstudium, die Vorbereitung und Wegzeit beinhaltet, in folgendem Umfang zu:</p> <p>a) Halbtägige Synodetagung: CHF 120.— b) Ganztägige Synodetagung: CHF 200.—</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gestützt auf § 1 Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen vom 12. November 2014 (KGS 6.2) gilt bisher, dass die Mitarbeit in der Synode grundsätzlich ehrenamtlich ist. Die Ausrichtung von allfälligen Taggeldern, Auslagenersatz und Erwerbsausfallentschädigungen an die Synodalen ist Sache der jeweiligen Kirchgemeinde. Diese Regelung und die dazu entstandene unterschiedliche Praxis in den Kirchgemeinden soll aus Gründen der Systemlogik (Aufgabe im Dienst der Kantonal- bzw. Landeskirche), zwecks Herstellung einer einheitlichen Handhabung und mit dem Nebeneffekt einer finanziellen Entlastung der Kirchgemeinden geändert werden. Als Schätzwert kann davon ausgegangen werden, dass für eine Synodetagung Sitzungsgelder im Betrag von ca. TCHF 16 anfallen, was bei zwei ganztägigen Synodetagungen und einer halbtägigen Fokussynode einen Gesamtbetrag von TCHF 40 ausmacht. Dieser Betrag ist angesichts der damit verbundenen und zu erreichenden Ziele als angemessen und gerechtfertigt zu bezeichnen und über die Rechnung 1 abzuwickeln.</p>

<p><sup>2</sup>Die Mitglieder des Synodevorstands, synodaler Kommissionen und Arbeitsgruppen erhalten für die Sitzungen ausserhalb der Synodetagungen Spesen und Auslagenersatz sowie ein Sitzungsgeld, welches das Aktenstudium, die Vorbereitung und Wegzeit beinhaltet, in folgendem Umfang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) CHF 80.— für Sitzungen bis 2.5 Stunden;</li> <li>b) CHF 120.— für Sitzungen bis zu einem halben Tag (bis 4.5 Stunden);</li> <li>c) CHF 200.— für ganztägige Sitzungen (mehr als 4.5 Stunden);</li> <li>d) CHF 100.— als Pauschale für die Protokollführung zusätzlich zum Sitzungsgeld.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies entspricht der bisherigen Regelung (KGS 6.2, §§ 2ff).</p>
<p><sup>3</sup>Das Synodepräsidium wird für die Wahrnehmung seiner Aufgaben und anstelle eines Sitzungsgelds mit einer Jahrespauschale von CHF 8'000.— honoriert.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Pauschale entspricht bisheriger und bewährter Regelung (KGS 6.2, § 3 Ziffer 3.3).</p>
<p><sup>4</sup>Delegationen von Synodemitgliedern werden zu den Ansätzen gemäss Absatz 2 honoriert, falls sie nicht anderweitig dafür eine Aufwandvergütung erhalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung entspricht der bisherigen (KGS 6.2, § 4). Zusätzlich erfolgt eine Einschränkung betreffend den Bezug anderweitiger Aufwandvergütung durch das Organ oder die Institution, in welche/s das Synodemitglied delegiert wird.</p>
<p><b>§ 55 Entlohnung Mitglieder Kirchenrat</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Kirchenrates gemäss § 79 Kirchenordnung verbundenen Aufwand stehen dem Kirchenrat für die Entlohnung seines Vizepräsidiums und der Kirchenräte sowie des Präsidiums des Pfarrkonvents Mittel im Umfang eines vollen maximalen Pfarrgehalts zur Verfügung. Die Entlohnung des Kirchenratspräsidiums wird davon gesondert geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Regelung bereits bisher: Mitglieder Kirchenrat und Präsidium Pfarrkonvent; vgl. Merkblatt „Finanzielle Regelungen Kirchenrat und Pfarrkonventspräsidium“.</p> <p>Betreffend die Entlohnung des Pfarrkonventspräsidiums wird im Sinne der Kontinuität auf den Umstand Rücksicht genommen, dass dieses als ständiger Gast mit Verantwortung für die Belange Theologie und Pfarrrschaft im Kirchenrat vertreten ist (vgl. § 79 Absatz 2 Kirchenordnung) und das Departement VIII betreut. Diese Lösung ist nicht zuletzt auch aufgrund der Historie und besonderen Stellung des Kollektivs der Pfarrpersonen sowie in Analogie zur ex officio-Zugehörigkeit der Pfarrfrauen und Pfarrern in den Kirchenpflegen nachvollziehbar.</p>

	<p>Im Geschäftsreglement des Kirchenrats wird definiert, welche konkreten kirchenrätlichen Aufgaben mit diesen Pauschalen abgegolten werden und zudem beziffert, mit welchem ungefähren durchschnittlichen Umfang dieses Mandat in Stellenprozent verbunden ist.</p>
<p><sup>2</sup>Der Kirchenrat verteilt diese Mittel in eigener Kompetenz und Abhängigkeit des jeweiligen Aufgabenvolumens der Departemente sowie von ihm im Geschäftsreglement zusätzlich formulierter Kriterien an seine Mitglieder. Diese Entlohnung gilt als das Sitzungsgeld umfassendes Pauschalhonorar.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser Regelung können unterschiedliche Belastungen in einzelnen Departementen massvoll berücksichtigt werden.</p>

<p><b>§ 56 Kirchenratspräsidium</b></p>	
<p><sup>1</sup>Dem nach der synodalen Wahl haupt- bzw. vollamtlich angestellten Kirchenratspräsidium obliegen die Leitung des Kirchenrates als Kollegialbehörde sowie die Führung der kantonalkirchlichen Verwaltungsdienste in Absprache mit dem für das Departement verantwortlichen Kirchenratsmitglied. Die Synode kann betreffend die Verwaltungsführung eine abweichende Regelung vorsehen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 79 Absatz 5 in Verbindung mit § 72 Absatz 2 Kirchenordnung. Die gleichzeitige Führung des Kirchenrates und der kantonalen Kirchenverwaltung durch das Kirchenratspräsidium entspricht bisheriger und soweit ersichtlich bewährter Praxis. Dieses Konzept widerspricht indes grundsätzlich der reinen Organisationslehre, welche eine Trennung der strategischen von der operativen bzw. administrativen Führung vorsieht. Aus diesem Grund soll die diesbezügliche Regelung der Synode anheimgestellt werden.</p>
<p><sup>2</sup>Die Anstellungsbedingungen, welche den Führungsumfang, die Aufgaben und Pflichten sowie die Entlohnung umfassen, werden nach Konsultation des Synodepräsidiums und der Präsidien der synodalen Geschäfts- und Finanzprüfungskommission durch den Kirchenrat unter Leitung des Vizepräsidiums festgelegt. Die erwähnten Präsidien sind in analoger Weise auch bei Änderungen des Anstellungsvertrages, welche in der Regel nur auf eine neue Amtsperiode zulässig sind, zu konsultieren.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Führungsumfang des Kirchenratspräsidiums ist, mit Vorteil jeweils bei einem Wechsel desselben, insbesondere in Bezug auf den Aspekt der Verwaltungsführung zu definieren (vgl. dazu Absatz 1).</p>

<p><sup>3</sup>Das Arbeitspensum des Kirchenratspräsidiums umfasst 80 bis 100 Stellenprozent. Dessen Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung der bzw. des Gewählten gemäss Anwendungspraxis zum kantonalen Personalrecht in den Lohnklassen 7 bis 9 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23 Absatz 1). Der Kirchenrat kann im Reglement eine Pauschalabgeltung für Repräsentationspesen und sonstige Auslagen festlegen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Kompetenz zur Festlegung einer Pauschalabgeltung im Reglement bewirkt Transparenz im Umgang mit den öffentlichen Finanzmitteln auch in dieser Thematik. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass mit dem erwähnten Reglement das allgemeingültige Auslagen- und Spesenreglement (Arbeitstitel) gemeint ist, welches der kantonalen Steuerverwaltung zur Genehmigung zu unterbreiten ist.</p>
<p><sup>4</sup>Die Vertragsdauer entspricht derjenigen der Amtsperiode und das Anstellungsverhältnis erneuert sich mit der Wiederwahl. Es endet mit der Amtsperiode im Falle einer Nichtwiederwahl oder auf den selbstbestimmten Zeitpunkt bei Rücktritt der bzw. des Gewählten. Der Rücktritt vom Amt ist spätestens 6 Monate im Voraus per Ende eines Quartals oder im Fall des Verzichts auf ein Antreten zur Wiederwahl 1 Jahr vor dem ordentlichen Wahltermin bekannt zu geben.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es handelt sich bei diesen Fristen um Ordnungsfristen, welche eine ordnungsgemässe, kontinuierliche Wiederbesetzung des Kirchenratspräsidiums zum Ziel haben.</p>
<p><sup>5</sup>Soweit im Anstellungsvertrag nichts Abweichendes festgelegt wird, gelten im Übrigen sinngemäss die Bestimmungen für Pfarrpersonen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. die bisherige Regelung in § 30 PBO Absatz 1, der zufolge der Ferienanspruch und der Anspruch auf Weiterbildung sich nach den Bestimmungen über die Pfarrpersonen richten. Gemäss Absatz 2 dieser Bestimmung wird zusätzliche Arbeitszeit nicht entschädigt (vgl. oben § 37 Absatz 7). Diese Regelung gilt auch, falls es sich beim Kirchenratspräsidium nicht um eine/n Pfarrer/in handelt.</p>
<p><sup>6</sup>Wird eine bzw. ein zur Wiederwahl antretende/r Kirchenratspräsident/in nicht wiedergewählt, bleibt der Besoldungsanspruch im bisherigen Umfang noch für drei Monate gewährleistet. Das Präsidium des Pfarrkonvents nimmt sich ihrer bzw. seiner in seelsorglicher Weise an.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. analog zu oben II.1 Beendigung (des Arbeitsverhältnisses), § 11 Grundsätzliches und Ausnahme Absatz 2 mit der Lösung für Gemeindepfarrpersonen im Fall eines Beschlusses auf Nichtbeibehaltung. Ebenso bereits Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung vom 7. März 1956.</p>
<p><b>§ 57 Honorierung Rekurskommission</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Rekurskommission gemäss § 81 Kirchenordnung <sup>FN)</sup> verbundenen Aufwand stehen dem Präsidium und Vize-Präsidium im Fall der</p>	

Stellvertretung bzw. dem Aktuariat ein Stundenhonorar im Rahmen der folgenden Bandbreite (zuzüglich allfällige Mehrwertsteuer) zu:

- a) Präsidium: CHF 200 – CHF 250.— / h
- b) Aktuariat: CHF 175 – 230.— / h

Das Honorar wird innerhalb dieser Bandbreiten und aufgrund der Ausbildung, Vorkenntnisse und Erfahrungen durch den Synodevorstand mit den Amtsinhabenden ausgehandelt und in deren individuellen Mandaten fixiert.

Falls das Aktuariat durch ein Mitglied des Spruchkörpers in Personalunion wahrgenommen wird, richtet sich dessen Honorar ausschliesslich nach dem oben festgelegten Stundenhonorar und findet Absatz 2 keine zusätzliche Anwendung.

FN) KiGS 4.1

<sup>2</sup>Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verbundenen Aufwand steht dem Vizepräsidium beim Einsatz als Mitglied und den Mitgliedern der Rekurskommission das Honorar für Mitglieder erstinstanzlicher Gerichte gemäss Personaldekret und dessen ANHANG II (SGS 150.1) zu:

- a) Vizepräsidium pro Halbtage bzw. Kurzsitzung bis 2h: CHF 180.—;  
Mitglied pro Halbtage bzw. Kurzsitzung bis 2h: CHF 90.—;  
Beide pro weitere bzw. angebrochene Stunde: CHF 90.—;
- b) Vizepräsidium und Mitglied für Aktenstudium pro Sitzung: CHF 210.—;
- c) Vizepräsidium und Mitglied als Zuschlag für Referat: CHF 100.— bis 300.—.

<sup>3</sup>Das Präsidium bestimmt entsprechend der Komplexität des Falls

- a) die Höhe des Referatzuschlags;
- b) die Erhöhung der Pauschale für Aktenstudium;
- c) die Ausrichtung einer angemessenen zusätzlichen Pauschalvergütung bei aussergewöhnlicher Inanspruchnahme eines Kommissionsmitglieds.

FN) KiGS 4.1

ERLÄUTERUNGEN: Anlehnung an die Regelungen des kantonalen Rechts gemäss Personaldekret und ANHANG II Personaldekret (SGS 150.1) für erstinstanzliche Gerichte.

Es erfolgt nicht ein blosser Verweis sondern eine konkret klärende Festlegung der geltenden Honorare (Transparenz, Einfachheit im Vollzug) sowie die Gleichschaltung aller Amtsträgerinnen und Amtsträger in Bezug auf die Spesenansprüche und den Auslagenersatz. Ersatzmitglieder werden im Einsatzfall wie Mitglieder honoriert, wird ihnen doch die nämliche Leistung abgefordert.

Auf die Festlegung eines Fixums des Präsidiums und Aktuariats wird verzichtet, sondern einer vom Stundenaufwand (Durchführung Sitzungen, sitzungsvorbereitendes Aktenstudium, Instruktionshandlungen, Vergleichs- bzw. Urteilsredaktion) abhängigen Honorierung nach Ansätzen der Vorzug gegeben, welche eine Rekrutierung geeigneter Personen ermöglicht.

Die Mitglieder werden wie Mitglieder erstinstanzlicher Gerichte gemäss Personaldekret und ANHANG 2II (SGS 150.1) honoriert.

Durch den dynamischen Verweis gelangt das jeweils geltende Recht zur Anwendung. Aktuell ist eine Überprüfung und Anpassung dieser Ansätze im Gang.

HINWEIS: Die Synode hat dieser Regelung an der Frühjahrssynodetagung vom 15. Juni 2022 ihre Zustimmung erteilt.

<p><sup>4</sup>Die Spesen werden nach nachgewiesenem Aufwand entschädigt, die Auslagen im effektiven Umfang ersetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der PBO bzw. im PBR werden die diesbezüglichen Regelungen verfeinert. Vgl. oben § 24 Spesen und Auslagen.</p>
<h2>VI Honorar Ombudsstelle, weiterer kantonalkirchliche Nebenämter, Delegationen und Experten</h2>	
<h3>§ 58 Honorierung Ombudsstelle</h3>	
<p><sup>1</sup>Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Ombudsstelle gemäss § 80 Kirchenordnung <sup>FN)</sup> verbundenen Aufwand steht der / dem Beauftragten und ihrer / seiner Stellvertretung ein Stundenhonorar im Rahmen der folgenden Bandbreite (zuzüglich allfällige Mehrwertsteuer) zu:</p> <p>a) Vermittlungstätigkeit (mit Vor- und Nachbereitung), Berichtswesen: CHF 150.— bis 250.— / h  b) Administrative Arbeit: CHF 50.— bis 100.— / h</p> <p>Das Honorar wird innerhalb dieser Bandbreiten und aufgrund der Ausbildung, Vorkenntnisse und Erfahrungen durch den Synodevorstand mit der/dem Beauftragten sowie der Stellvertretung ausgehandelt und in deren individuellen Mandaten fixiert.</p> <p>FN) KiGS 4.1</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Anlehnung an die bisherige Regelung mit einem Stundensatz (CHF 240).  Da es für die Mediation (bspw. Wirtschafts- oder Familien-Mediation) keine verbindlichen Tarife gibt, wird hier eine Bandbreite vorgeschlagen, innerhalb welcher ein Ansatz ausgehandelt und festgelegt werden kann. Es geht darum, dass für die Beauftragung zwei fach-, sozial- und methodenkompetente Personen gefunden werden können, weshalb diese Bandbreite als Richtwerte zu verstehen sind.</p> <p>HINWEIS: Die Synode hat dieser Regelung an der Frühjahrssynodetagung vom 15. Juni 2022 ihre Zustimmung erteilt.</p>
<p><sup>2</sup>Im Falle koordinierter Vermittlungstätigkeit durch beide Stelleninhabenden gemäss § 4 Absatz 1 Reglement Ombudsstelle <sup>FN)</sup> beträgt das Honorar je 2/3 des vollen Honoraranspruchs.</p> <p>FN) KiGS 4.2</p>	
<p><sup>3</sup>Die Spesen werden nach nachgewiesenem Aufwand entschädigt, die Auslagen im effektiven Umfang ersetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im Personal- und Besoldungsreglement werden die diesbezüglichen Regelungen verfeinert.</p>



<b>§ 59 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter</b>	
<p><sup>1</sup>Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben für die Landeskirche verbundenen Aufwand werden Mitglieder in synodalen oder kirchenrätlichen Kommissionen und weiteren Gremien der Landeskirche mit einem Sitzungsgeld analog demjenigen gemäss § 54 Absatz 2 der Synodalen honoriert.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im Rahmen der Neuordnung der Honorierung hat sich die Frage der Fortschreibung bestehender, historisch gewachsener und damit heterogener Regelungen oder eines systematischen Ansatzes, der nach Kriterien der Gleichförmigkeit, Adäquanz und Transparenz Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit behandelt und das Ehrenamtliche würdigt, gestellt. Mit der vorliegenden Lösung wird ein vorwiegend systematischer Ansatz gewählt.</p>
<p><sup>2</sup>Präsidien und Aktuariate solcher Kommissionen und Gremien erhalten für ihren Aufwand ein doppeltes Sitzungsgeld.</p>	
<p><sup>3</sup>Folgende Nebenämter sowie das Präsidium des Pfarrkonvents (vgl. § 55 Absatz 1) werden für die Wahrnehmung ihrer Funktionen mit einem Pauschalhonorar entlohnt, welches sich an ihrem geschätzten Aufwand orientiert und in folgenden Fällen durch den Kirchenrat festzulegen ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Präsidium Diakoniekonvent;</li> <li>b) Präsidium Katechetikkonvent;</li> <li>c) Dekaninnen und Dekane;</li> <li>d) Beauftragte/r für Theologiestudierende.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung belässt bei der Festlegung der Pauschalhonorare in der aufgezeigten Bandbreite einen Ermessensspielraum, den es durch das zuständige Organ pflichtgemäss auszuüben gilt. Dabei sind als Mengengerüst insbesondere die Sitzungslast, die Teilnahme an Sitzungen, die vorsitzende Tätigkeit, spezifische Beanspruchungen sowie Vor- und Nachbereitungs-Aufwänden und mögliche Pikettstellungen gewichtet. Die Honorierung des Präsidiums Pfarrkonvent richtet sich nach § 55 Absatz 1.</p>
<p><sup>4</sup>Falls das Aktenstudium wie beispielsweise beim Studium umfassender Berichte und Gutachten oder Bearbeiten von Bewerbungen das übliche Mass der Sitzungsvorbereitung übersteigt, erfolgt die Honorierung gemäss effektivem Zeitaufwand zu einem Ansatz von CHF 35.— / h.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung könnte auch im Fall eines festgelegten Pauschalhonorars zur Anwendung gelangen.</p>

<p><b>§ 60 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zugunsten der Landeskirche in auswärtigen Gremien und speziellen Aufgaben und Funktionen verbundenen Aufwand werden Delegierte der Evangelisch-reformierten Kirche mit einem durch den Kirchenrat im Reglement festgelegten Honorar honoriert, das sich an denjenigen der Inhabenden von Nebenämtern orientiert.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Für die Honorierung bspw. des/der Abgeordneten in die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS) bzw. des/der Delegierten in die Frauenkonferenz und Diakonie Schweiz der EKS bedarf es der klaren Festlegung im Personal- und Besoldungsreglement.</p> <p>Durch die vorgeschriebene Orientierung an den Honoraren der Inhabenden von Nebenämtern ist die Grössenordnung definiert. Mit übergangsrechtlichen Regelungen können bei Bedarf allfällig erforderliche Reduktionen abgedämpft werden.</p>
<p><sup>2</sup>Ein Honorar der Landeskirche entfällt, sofern ein solches von dritter Seite geleistet wird oder die Delegation Bestandteil eines kirchlichen Anstellungsverhältnisses bildet.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Delegation in die Geschäftsleitung Kirchenbote wird bspw. vom Kirchenboten entschädigt.</p>
<p><b>§ 61 Honorierung Experten</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für den Aufwand von im Auftrag der Synode oder des Kirchenrats beigezogenen Fach- und Vertrauenspersonen, Expertinnen und Experten sowie Referentinnen und Referenten übernimmt die Kantonalkirche das vereinbarte Honorar und die nachgewiesenen Spesen und Auslagen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 7 Absatz 1 in D. Verschiedenes des Reglements der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder.</p> <p>Betreffend die Ernennung von Vertrauenspersonen im Zusammenhang mit der Wiederherstellung der Selbstverwaltung von Kirchgemeinden sollen im einschlägigen Reglement Aussagen gemacht werden.</p> <p>Auf einen Hinweis, demzufolge Gäste an der Synode und an Sitzungen des Kirchenrats «keinen Anspruch auf Entschädigung oder Sitzungsgeld» haben wird verzichtet.</p> <p>Sollte dieser Gaststatus mit einer Präsentation oder im Zusammenhang mit einem Gutachten verbunden sein, würde die Abgeltung über ein allfälliges Honorar erfolgen. Zudem erhalten die Konventspräsidien u.a. aufgrund ihres Gaststatus eine Honorierung.</p> <p>Im Übrigen dürfte sich diese Frage in der Realität kaum stellen.</p>

<p><sup>2</sup>Das im Rahmen der Wiederherstellung oder des Erhalts ihrer Selbstverwaltung anfallende Honorar einer Vertrauens- oder Fachperson wird der Kirchgemeinde weiterbelastet.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im neuen Reglement betreffend die Wiederherstellung der Selbstverwaltung in Kirchgemeinden soll in teilweiser Abweichung von der bisherigen Praxis und analog der bisher vorgesehenen Regelung (vgl. dazu bereits Artikel 5 des Reglements des Kirchenrates betreffend unvollständige Kirchenpflegen vom 19. April 2004 (KGS 4.2) die Kostenverlegung an die betroffene Kirchgemeinde vorgesehen werden. In welchem Umfang eine Weiterbelastung erfolgen soll, wird daselbst geregelt. In Härtefällen kann eine Kirchgemeinde bspw. über den Fonds Härtefälle (KiGS 5.2.2) entlastet werden.</p>
<p><sup>3</sup>Das Nähere wird im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.</p>	
<h2>VII Freiwilligenarbeit</h2>	
<h3>§ 62 Freiwilligenarbeit</h3>	
<p><sup>1</sup>Die Arbeit freiwillig Mitarbeitender jeden Alters wird als Zeichen der besonderen Wertschätzung nach den Vorgaben in der Kirchgemeinde bzw. Kantonalkirche und Massgabe der Möglichkeiten in folgender Weise unterstützt, gefördert und dokumentiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Einführung, Anleitung und Begleitung in der Aufgabe durch eine Bezugsperson;</li> <li>b) klare Festlegung und Limitierung des zu leistenden Umfangs;</li> <li>c) Spesenvergütung und Regelung der Versicherung;</li> <li>d) angemessene bedarfsabhängige Weiterbildung;</li> <li>e) Anerkennung durch Nachweis der Freiwilligenarbeit und Referenzen;</li> <li>f) Organisation von Dankesanstössen und bescheidene Dankesgaben;</li> <li>g) Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit in Budget und/oder Rechnung.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. zur Bedeutung der Freiwilligenarbeit § 59 Freiwillige und § 51 Gemeindeaufbau Kirchenordnung. Die vorgesehen Unterstützung und Förderung erfolgt nach Massgabe des Bedarfs und der Möglichkeiten. Betreffend die Anerkennung der Freiwilligenarbeit (Buchstabe e.) steht das Dossier FREIWILLIG ENGAGIERT von Benevol im Vordergrund. Die Spesenvergütung setzt eine reglementarische Grundlage voraus, welche auch beinhaltet, dass Spesen der vorgängigen individuellen oder generellen Abmachung (Grund, Volumen, ...) mit der zuständigen finanzkompetenten Stelle bedürfen. Der wertschätzende Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit soll in sehr pragmatischer Weise und ohne grossen Aufwand erfolgen.</p>

<p><sup>2</sup>Die freiwillig Mitarbeitenden werden im Rahmen der Zielsetzungen des Gemeindeaufbaus sowie der Kirchenentwicklung dazu ermuntert, Impulse zu setzen, Projekte vorzuschlagen und ihre eigenen Ideen und Fähigkeiten zu entfalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieses sogenannte «Empowerment» soll dafür sorgen, dass Freiwillige in Bereichen Spuren hinterlassen können, wo ihnen dies besonders gut gelingen kann.</p>
<p><sup>3</sup>Die Kirchenpflege bzw. der Kirchenrat setzen in ihrem Verantwortungsbereich die im Zusammenhang mit der Prävention von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung seitens der Verantwortlichen der Kantonalkirche festgelegte individuelle Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungen sowie zur Einreichung eines Sonderprivatauszugs in den Bereichen der Freiwilligenarbeit in angemessener Weise um und ist für den Schutz der persönlichen Integrität der freiwillig Mitarbeitenden besorgt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gemäss § 18 KIO Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen wird die Pflicht zur Teilnahme an Schulungen und zur Einreichung der Sonderprivatauszüge soweit erforderlich auch für freiwillig Mitarbeitende, in der Personal- und Besoldungsordnung geregelt. Hierzu bedarf es der Konkretisierung auf Stufe des Personal- und Besoldungsreglements. Freiwillig Mitarbeitende sind in geeigneter Weise in ihrer persönlichen Integrität (d.h. vor Diskriminierung, Mobbing, seelischen/spirituellen Grenzverletzungen) zu schützen.</p>
<p><sup>4</sup>Die Kantonalkirche unterstützt die Arbeit der Freiwilligen in Absprache mit den Kirchengemeinden insbesondere durch die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten, Erfahrungsaustauschveranstaltungen und Dankesanklässen sowie mit Beratung und weiteren, der Förderung der Freiwilligenarbeit dienlichen Massnahmen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: An dieser Stelle sei auf das Wirken der Kommission für Freiwilligenarbeit verwiesen.</p>
<h2>VIII Disziplinarwesen</h2>	
<h3>§ 63 Grundsätzliches</h3>	
<p><sup>1</sup>Bei wiederholter oder schwerwiegender und schuldhafter Verletzung von Dienst- oder Berufspflichten wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Dies unter der Voraussetzung, dass</p> <p>a) das Standortgespräch nicht zweckmässig ist bzw. beiden Seiten als aussichtslos erscheint;</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: bei den Berufspflichten handelt es sich um allgemeine, sich aus dem spezifischen Beruf und dessen Besonderheiten ergebende Pflichten. Die Dienstpflichten sind die sich aus den konkreten Aufgaben ergebenden Pflichten, wie sie in der Regel im Anstellungsvertrag, einem Stellenbeschrieb oder Pflichtenheft festgehalten sind (vgl. Absatz 2).</p>

<p>b) eine allfällige Vermittlung durch die Ombudsstelle gemäss § 92 Kirchenordnung erfolglos geblieben ist.</p>	
<p><sup>2</sup>Als Dienstpflichtverletzungen gelten Verstösse gegen arbeitsvertragliche Pflichten sowie mit der kirchlichen Anstellung nicht zu vereinbarendes Verhalten ausser Dienst.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Angestellten, welche Mitglieder der Konvente sind, unterschreiben eine berufsethische Selbstverpflichtung (vgl. KGS 9.1/ 9.1.1, 9.3/9.3.1 und 9.4).</p>
<p><sup>3</sup>Ordinierte bzw. beauftragte Angestellte verletzen ihre Berufspflicht überdies, falls ihr Wirken in der Öffentlichkeit im unversöhnlichen Widerspruch zu ihrem mit dem Ordinationsgelübde oder Gelübde anlässlich ihrer Beauftragung abgegebenen Versprechen steht.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Frage, ob das Ordinationsgelübde bzw. Gelübde anlässlich der Beauftragung als Prüfstein tatsächlich für die zusätzliche Beurteilung der Verletzung einer Berufspflicht beigezogen werden soll, kann sich stellen, da</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- es nicht an einem einheitlichen Ort bzw.</li> <li>- nicht mit gleichlautendem Inhalt geleistet wurde.</li> </ul> <p>Mit der vorliegenden Formulierung wird diese Frage grundsätzlich bejaht, indem dieses Gelübde bei Bedarf quasi als «soft Law» (d.h. eine gegenüber dem gesetzten Recht weniger streng verbindliche aber nicht wirkungslose Selbstbindung) beigezogen werden kann. Analoges mag für Versprechen anlässlich der Einsetzung in den Dienst (bzw. die Installation) gelten. Unter Bezugnahme auf das konkret geleistete Ordinationsgelübde vermag sich ein mögliches Fehlverhalten u.U. zu akzentuieren.</p>
<p><b>§ 64 Massnahmen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Bei Feststellung eines Disziplinaratbestandes können folgende disziplinarischen Massnahmen auferlegt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) mündliche Ermahnung;</li> <li>b) schriftlicher Verweis;</li> <li>c) Zuordnung einer anderen Aufgabe;</li> <li>d) disziplinarrechtlich begründete Entlassung bzw. Amtsenthebung.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die heutige Regelung in §§ 20ff PBO enthält einen Verweis für Disziplinaratbestände, Disziplinar-massnahmen und Disziplinarverfahren auf die sinngemässe Anwendung des kantonalen Personalrechts (§§ 56ff Personalgesetz). Vorliegend wird eine eigenständige Regelung im Kirchenrecht vorgeschlagen: Die Festlegung eines Katalogs mit Eskalations-Möglichkeiten.</p> <p>Die Möglichkeit einer monetären «Disziplinierung» durch die Nichtgewährung des unmittelbar oder mittelbar lohnwirksamen, automatischen Anstiegs der Erfahrungsstufe (nicht aber durch die</p>

	<p>Verhängung einer Geldbusse bzw. Vornahme einer Lohnkürzung) soll nicht in diesem Katalog figurieren, sondern ist in Analogie zum kantonalen Personalrecht als Bestandteil des Mitarbeitenden-gesprächs (vgl. § 21) konzipiert.</p> <p>Als Disziplinar massnahmen für auf Amtsperiode Gewählte kennt das kantonale Recht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. schriftlicher Verweis;</li> <li>b. Amtsenthebung.</li> </ul>
<p><sup>2</sup>Die Verletzung der Berufspflicht in Ausübung einer beruflichen oder einer organisierten ausserberuflichen Tätigkeit kann bei Vorliegen schwerwiegender Verfehlungen bzw. eines Vergehens oder Verbrechens zusätzliche Massnahmen nach sich ziehen, wie beispielsweise den Entzug bzw. Verlust der Wählbarkeit bei Inhaberinnen und Inhabern von Wahlfähigkeitszeugnissen gemäss Artikel 19a Absatz 2 Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Pfarrdienst. <sup>FN)</sup></p> <p>FN) KGS 7.4</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Für die in diesem Absatz erwähnten Massnahmen ist nicht die Landeskirche, sondern sind in Bezug auf das Wahlfähigkeitszeugnis die Konkordatskonferenz im Rahmen und nach Massgabe eines entsprechenden Verfahrens zuständig.</p>
<p><sup>3</sup>Falls sich dies aufgrund der Art der Pflichtverletzung und einer möglichen Gefährdung von besonders schützenswerten Rechtsgütern Dritter erforderlich erweist, kann eine vorsorgliche Versetzung oder Suspendierung der betroffenen Person verfügt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als besonders schützenswert gelten die sogenannten absoluten Rechtsgüter, d.h. das Leben und die körperliche Unversehrtheit (physische und psychische Gesundheit) sowie die Freiheit.</p> <p>Im konkreten Fall bedarf es einer Abwägung der Rechtsgüter derjenigen Person, deren angenommene Pflichtverletzung zu einer Gefährdung führt, mit denjenigen der Person(en), bei welchen eine Rechtsgutverletzung droht bzw. bereits eingetreten ist.</p> <p>Als absolutes Recht geschützt ist auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht in seinen verschiedenen Ausprägungen (Schutz der persönlichen Lebenssphäre, Selbstbestimmung, Recht am eigenen Bild und Wort, ...)</p>

<b>§ 65 Zuständigkeit und Verfahren</b>	
<p><sup>1</sup>Für das Disziplinarverfahren betreffend die Verletzung von Berufs- und Dienstpflichten zuständig ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde, wobei die Kirchenpflege dem Kirchenrat Antrag auf Übernahme eines Disziplinarverfahrens in ihrem Zuständigkeitsbereich stellen kann.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Solche Verfahren sind sehr anspruchsvoll und es besteht die systemimmanente Gefahr der Überforderung (Parteistellung, Vorbefassung bzw. besondere Nähe, fehlende Prozess Erfahrung, ...) im Milizsystem. Der Vorschlag nimmt auf diesen Umstand Rücksicht und belässt gleichzeitig der Kirchgemeinde die Möglichkeit, ausser bei Pfarrerinnen und Pfarrern (vgl. Absatz 2) selbst als Disziplinarbehörde zu fungieren.</p>
<p><sup>2</sup>Für die Disziplinarverfahren von Pfarrerinnen und Pfarrern betreffend die Verletzung von Berufs- und Dienstpflichten gelten folgende ausschliesslichen Zuständigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Massnahmen gemäss § 64 Absatz 1 Buchstaben a. und b: Kirchenpflege;</li> <li>b) Massnahmen gemäss § 64 Absatz 1 Buchstaben c. und d.: Kirchenrat.</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Namentlich bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die durch die Mitglieder der Kirchgemeinde gewählt sind, bedarf es eines Verfahrens, das mit der Amtsenthebung in einem Konträrakt zur erfolgten Wahl münden kann, höherrangiger Legitimation und entsprechender Distanz zur konkreten Angelegenheit bzw. den damit verbundenen personellen Verwerfungen.</p> <p>Von dieser prinzipiellen Überlegung abweichend werden Massnahmen im mahnenden Sinn, d.h. die mündliche Ermahnung und der schriftliche Verweis, der personen-, orts- und sachnahen Kirchenpflege anvertraut. Im Gegensatz zu diesen innenwirksamen, d.h. lediglich bilateral (Anstellungsbehörde – Angestellte/r) manifesten Massnahmen liegen die mit unausweichlicher Aussenwirksamkeit und -wahrnehmung (Zuordnung einer anderen Aufgabe, Entlassung bzw. Amtsenthebung) verbundenen Massnahmen in der Obhut des Kirchenrats.</p> <p>In Bezug auf diese Zuständigkeitsordnung gilt Ausschliesslichkeit (keine konkurrenzierende Zuständigkeit), wobei es der Kirchenpflege anheimgestellt bleibt, gemäss § 65 Absatz 1 für ein in ihrer Zuständigkeit liegendes Disziplinarverfahren dem Kirchenrat die Übernahme zu beantragen.</p>
<p><sup>3</sup>Die zuständige Behörde ermittelt den Sachverhalt, gewährt der betroffenen Person das rechtliche Gehör und allfällig verletzten Dritten ebenfalls das Recht zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme.</p>	

<p><sup>4</sup>Bei Bedarf erfolgt ein sinngemässer Beizug der Regelungen und Praxis zum Disziplinarwesen nach kantonalem Personalrecht.</p>	
<p><sup>5</sup>Der Entscheid der zuständigen Behörde erfolgt ausser bei mündlicher Ermahnung durch eine begründete Verfügung und unterliegt mit Ausnahme der Ermahnung dem Weiterzug an die Rekurskommission gemäss §§ 93ff Kirchenordnung. Eine Beschwerde an die Rekurskommission entfaltet in Bezug auf die Anordnung einer Versetzung oder Suspendierung sowie betreffend die Lohnzahlungspflicht keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die in § 64 Absatz 4 vorgesehene Versetzung oder Suspendierung dienen dem unmittelbaren Schutz von besonders schützenswerten Rechtsgütern Dritter. Sie werden als ein hängiges Disziplinarverfahren flankierenden Massnahmen dann verhängt, wenn die konkreten Umstände dies gebieten. Eine aufschiebende Wirkung ist im Fall eines Beschwerdeverfahrens bezüglich solcher Schutzmassnahmen aufgrund der angestrebten präventiven Wirkung nicht angezeigt.</p>
<h2>IX Weitere Bestimmungen</h2>	
<h3>§ 66 Personalkommission der Kirchenpflege</h3>	
<p><sup>1</sup>Personalangelegenheiten der Kirchgemeinden werden im Rahmen von § 17 Kirchenordnung <sup>FN)</sup> durch die Personalkommission der Kirchenpflege behandelt.</p> <p>FN) KiGS 4.1</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. aktuell Artikel 126 Absatz 5 Kirchenordnung und §§ 25ff PBO. Die Personalkommission ist ein eingeführter Begriff für das entsprechende Gremium in den Kirchgemeinden.</p>
<p><sup>2</sup>Die Personalkommission wird mit nicht bei der Kirchgemeinde angestellten Mitgliedern der Kirchenpflege besetzt und bei Bedarf durch den Einbezug externer Fachpersonen ergänzt. Die Kirchenpflege regelt deren Einsitznahme und Stimmrecht.</p>	
<p><sup>3</sup>Die Personalkommission ist abschliessend zuständig für folgende Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mitarbeitendengespräche, soweit dies nicht Aufgabe Angestellter in Führungsfunktion ist;</li> <li>b) Bewilligung bzw. Anordnung von Weiterbildungen und Supervisionen unter Vorbehalt von Absatz 5;</li> </ul>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Nach Wegfall der Subvention von Pfarrpersonen kann die Personalkommission ohne Einbezug des Kirchenrats Bewilligungen gemäss Absatz 3 Buchstabe b) erteilen. Vgl. bisher die Regelungen bzw. Vorbehalte gemäss § 25 Absatz 1 Buchstabe b</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Bewilligung von Nebenbeschäftigungen und der Annahme öffentlicher Ämter;</li> <li>d) Arbeitszeitkontrolle sowie Anordnung von Überstunden und Bewilligung von Kompensationen;</li> <li>e) Standortgespräche.</li> </ul>	<p>und § 27 Absatz 2 PBO. Zudem entfällt die bisherige Schlichtungsfunktion im Sinne von § 26 Absatz 1 Buchstabe d) PBO.</p>
<p><sup>4</sup>Die Personalkommission ist als vorbereitende und antragstellende Instanz an die Kirchenpflege für folgende Aufgaben zuständig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Berichterstattung im Rahmen der Kirchenpflegesitzungen;</li> <li>b) Funktionenbeschreibung von Anstellungen;</li> <li>c) Anstellungen nach Aushandlung der Bedingungen und LohnEinstufung;</li> <li>d) Bewilligung von Studienurlaube unter Vorbehalt von Absatz 5;</li> <li>e) Festlegung von Disziplinar massnahmen.</li> </ul> <p>Zwecks Sicherstellung eines einheitlichen landeskirchlichen Personal- und Besoldungswesens pflegen die zuständigen Stellen der Kantonalkirche den regelmässigen Austausch mit den Personalkommissionen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Austausch gemäss Absatz 4 letzter Satz soll gewährleistet, dass die Handhabung und Pflege des Systems der Personaladministration in guter Rückkoppelung mit den Kirchgemeinden erfolgt und deren Anliegen Gehör finden bzw. soweit zweckmässig und erfüllbar berücksichtigt werden.</p>
<p><sup>5</sup>Soweit die Kantonalkirche sich an Weiterbildungskosten und Studienurlaube beteiligt, ist der Kirchenrat entscheidende Instanz. Das Nähere wird im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Die Regelungen betreffend die Beteiligung an Weiterbildungskosten und Studienurlaube sind im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung zu treffen. Gemäss § 14 Finanzordnung (KiGS 5.1) bzw. §11 Finanzreglement (KiGS 5.1.1) werden Mittel aus der Kirchensteuer juristische Personen als Beiträge an die Pfarrerausbildung/Weiterbildung verwendet. In analoger Weise wie bei den Pfarrpersonen sollen Weiterbildungen und Studienurlaube inskünftig auch für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone gutgeheissen werden. Der Kirchenrat entscheidet so als letzte Instanz und auf Antrag der Kirchenpflege, bzw. der Personalkommission über die Bewilligung von Weiterbildungen und Studienurlaube von Pfarrpersonen und neu auch Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone. In der Kantonalkirche kann diese in der Prüfung der Voraussetzungen für eine Kostenbeteiligung bestehende Aufgabe,</p>

	<p>wie dies heute der Fall ist, durch das Kirchenratspräsidium oder aber auch die Kantonalkirchenverwaltung wahrgenommen werden.</p>
<p><sup>6</sup>Die Kirchenpflege kann der Personalkommission weitere Aufgaben zuweisen.</p>	
<p><b>§ 67 Betriebskommission der Kantonalkirche</b></p>	
<p><sup>1</sup>Für Personalangelegenheiten der Kantonalkirche kann eine aus Angestellten der Kantonalkirche zusammengesetzte Betriebskommission gebildet werden. Diese konstituiert sich selbst.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Bisher ist ein solches Gremium inexistent. Im Rahmen eines kooperativen Leitungsverständnisses und mit Blick auf die Umsetzung der personalpolitischen Ziele ist eine Einrichtung als zielführend zu beurteilen.</p>
<p><sup>2</sup>Die Betriebskommission ist Ansprechpartnerin sowohl für die Angestellten als auch für die Anstellungsbehörde bzw. das Kirchenratspräsidium. Sie berät auf Einladung oder eigenständig generelle Personalangelegenheiten, formuliert Anliegen und kann Anträge unterbreiten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Betriebskommission kommt für die Verwaltungsangestellten, Angestellten in Fachstellen und Spezialpfarrämtern die Funktion zu, dem Personal in spezifischen Angelegenheiten eine beschlussvorbereitende oder mitentscheidende Stimme zu geben, so z.B. bei Fragen zu den angewandten Arbeitszeitsystemen, Anliegen bei der Gestaltung des Vorsorgeplans der Pensionskasse, Spesenregelungen, Personal- und Versicherungsregelungen, Anordnungen betreffend die Organisation des Arbeitsplatzes oder Gesundheitsvorsorge, der Mitarbeitendenzufriedenheit dienende Vergünstigungen etc. Ihre Anliegen und Anträge unterbreitet die Betriebskommission der Anstellungsbehörde, von ihr eingerichteter Gremien wie aktuell dem Personalausschuss oder dem Kirchenratspräsidium</p>
<p><b>§ 68 Datenbearbeitung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden bearbeiten Personendaten, soweit dies für die Entstehung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet und erforderlich ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Personaldossiers können auch elektronisch geführt werden.</p>

<p><sup>2</sup>Die Anstellungsbehörden treffen die zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und der Datensicherheit zweckmässigen Massnahmen und konsultieren bei Bedarf die kantonale Datenschutzfachstelle im Rahmen einer Vorabkontrolle.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gemäss § 12 des kantonalen Informations- und Datenschutzgesetzes (IDG) gilt im Falle einer Bearbeitung von Personendaten, die aufgrund der Art der Bearbeitung oder der zu bearbeitenden Daten geeignet ist, besondere Risiken für die Rechte und die Freiheit der betroffenen Personen mit sich zu bringen, die Pflicht, diese Bearbeitung vorab der oder dem Datenschutzbeauftragten zur Kontrolle vorzulegen.</p>
<p><sup>4</sup>Personendaten dürfen grundsätzlich ohne formell-gesetzliche Grundlage nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden. Als Ausnahme zu diesem Grundsatz gilt der Informationsaustausch gemäss Artikel 22a des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst. <sup>FN)</sup></p> <p>FN) KGS 7.4</p>	
<p><sup>5</sup>Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend den Vollzug.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es wird davon ausgegangen, dass der Vollzug der Datenbearbeitung in den Einzelheiten Regelungsbedarf beinhaltet und ggf. mittels Handreichungen, Aus- und Weiterbildungen Klärungen erforderlich sind.</p>
<h2>X Schluss- und Übergangsbestimmungen</h2>	
<h3>§ 69 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts</h3>	
<p><sup>1</sup>Die Personal- und Besoldungsordnung unterliegt dem fakultativen Referendum. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt der Inkraftsetzung nach unbenutztem Ablauf der Referendumsfrist oder erfolgreicher Referendumsabstimmung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Inkraftsetzung ist per 01.01.2024 konzipiert. Dies setzt voraus, dass die Synode die zweite Lesung so rechtzeitig anhand nehmen kann, dass die 60 Tage betragende Referendumsfrist bzw. eine Referendumsabstimmung einer Inkraftsetzung auf diesen Zeitpunkt nicht im Wege steht.</p> <p>Planung:</p> <p>15. März 2023: 1. Lesung ao. Synodetagung 14. Juni 2023: 2. Lesung Frühjahrssynodetagung</p>

<p><sup>2</sup>Die durch den Kirchenrat im Rahmen der Inkraftsetzung der totalrevidierten und Aufhebung der geltenden Kirchenordnung als bis zur Überführung derselben in die totalrevidierte Personal- und Besoldungsordnung als weitergeltend erklärten Bestimmungen der Kirchenverfassung vom 8. Juli 1952 und der Kirchenordnung vom 5. März 1956 sowie die Personal- und Besoldungsordnung vom 13. November 2012 werden mit Inkraftsetzung dieses Erlasses aufgehoben.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die erwähnten personalrechtlichen Bestimmungen der Kirchenverfassung und der Kirchenordnung sowie die Personal- und Besoldungsordnung bleiben bis zur Inkraftsetzung der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt können diese Bestimmungen sowie die dazu entwickelte Rechtsanwendungs-Praxis bei Bedarf und soweit für die Auslegung der jeweiligen Materie oder Lückenfüllung zweckmässig beigezogen werden. Im Übrigen gelten sie als obsolet.</p>
<p><b>§ 70 Übergangsrechtliche Regelungen</b></p>	
<p><sup>1</sup>Der Kirchenrat erlässt insbesondere in folgenden, durch ihn zu erlassenden Reglementen soweit für die Umsetzung erforderlich übergangsrechtliche Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Personal- und Besoldungsreglement;</li> <li>b) Reglement Spesen und Auslagen;</li> <li>c) Reglement Arbeitszeit;</li> <li>d) Reglement Ausbildung und Personalentwicklung.</li> </ul> <p>Er achtet beim Erlass dieser Regelungen insbesondere auf die Prinzipien der Rechtsgleichheit innerhalb der einzelnen Dienste, der Verhältnismässigkeit sowie des Vertrauensschutzes.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die übergangsrechtlichen Regelungen werden gestützt auf die Erkenntnisse des Vernehmlassungsverfahrens bzw. nach dessen Auswertung formuliert. Für den Erlass detaillierter Regelungen bedarf es der vollzugrechtlichen Bestimmungen. An dieser Stelle werden diesbezügliche Vorgaben gemacht, worauf beim Erlass des Übergangsrechts insbesondere zu achten ist. Das Prinzip der Rechtsgleichheit gelangt innerhalb der einzelnen Dienste zu Anwendung, dasjenige der Verhältnismässigkeit fordert angemessene Regelungen, bei welchen das öffentliche Interesse an der Umsetzung neuen Rechts in fairer Weise mit dem privaten Interesse der Angestellten abgewogen. Mit dem Hinweis auf das Vertrauensschutzprinzip soll schliesslich bei sich verändernden Rechtsansprüchen darauf geachtet werden, dass auf nach Treu und Glauben entstandenen Erwartungen Rechnung getragen wird.</p>
<p><sup>2</sup>Das Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht (KGS 7.6) vom 19. April 2004 bleibt in Kraft bis zum Zeitpunkt, in welchem der Synode eine durch den Kirchenrat unter Einbezug der involvierten Anspruchsgruppen erarbeitete Revisionsvorlage beschlossen und in Kraft gesetzt hat.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Durch die unveränderte Aufnahme von Artikel 95 Kirchenordnung vom 5. März 1956 in § 46 PBO wird diese Bestimmung neu geltendes Recht und auch 'Platzhalter' für eine diese ablösende neue Regelung. Der Kirchenrat ist gestützt auf die formulierte Übergangsregelung eingeladen, zeitnah in einem partizipativen Prozess mit den involvierten Anspruchsgruppen, insbesondere den Kirchenpflegen</p>

<p>Für diese Neuregelung wird eine Frist von vier Jahren ab Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung gesetzt.</p>	<p>als Anstellungsbehörden, einer Delegation des Pfarrkonvents, der Stiftung Kirchengut als Eigentümerin eines erheblichen Teils der in den Kirchgemeinden genutzten kirchlichen Liegenschaften und kantonalen Behörden eine zukunftstaugliche Regelung auszuarbeiten. Diesem Prozess soll eine nachhaltige Immobilienstrategie, in welcher die allseitigen Interessen in angemessener Weise berücksichtigt werden, zugrunde gelegt werden. Aufgrund der Komplexität dieser Aufgabe und der allfälligen Erforderlichkeit einer Änderung kantonalen Rechts (insbesondere Dekret über die Stiftung Kirchengut, SGS 191.2) bedarf es hier einer längeren Übergangsfrist. Diese muss nicht ausgeschöpft werden.</p>
<p><sup>3</sup>Die Organisation der Übernahme Gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen gemäss § 4, der Bereitstellung einer Pensionskassenlösung gemäss § 25 Absatz 1 sowie einer Krankentaggeld- und Unfallversicherung für alle Angestellten der Landeskirche gemäss § 26 Absatz 2 haben innert einer Frist von zwei Jahren ab Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung zu erfolgen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Fristen verlangen nach einer zeitnahen Umsetzung und scheinen der jeweiligen Aufgabe angemessen.</p>

## Ad § 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt

1

7.6

### Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht

vom 19. April 2004

Gestützt auf KO Art. 95 Abs. 3 erlässt der Kirchenrat ein Reglement betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht.

#### Art. 1 Grundsatz

In Kirchgemeinden mit mehr als einer Pfarrstelle können einzelne Pfarrerinnen oder Pfarrer von der Wohnsitzpflicht befreit werden. Der Entscheid darüber obliegt der Kirchgemeindeversammlung und bedarf vorgängig der Genehmigung durch den Kirchenrat.

Mindestens eine volle Pfarrstelle verbleibt in der Kirchgemeinde (KO Art. 95, Abs. 2).

#### Art. 2 Wohnen auswärts

Einer auswärts wohnenden Pfarrperson stellt die Kirchgemeinde am Arbeitsort Arbeitsraum zur Verfügung. Für Arbeitsraum ausserhalb der Kirchgemeinde sowie für den Weg vom Wohn- zum Arbeitsort besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

#### Art. 3 Stimmrecht

Auswärts wohnende Pfarrer und Pfarrerinnen sind als Mitglieder der Kirchenpflege entsprechend ihrem Anstellungsgrad stimmberechtigt (KiV Art. 14). Sie haben jedoch in der Kirchgemeindeversammlung der Kirchgemeinde, in der sie tätig sind, kein Stimmrecht und sind hier auch nicht als Synodale wählbar.

#### Art. 4 Inkrafttreten

Das Reglement tritt am 19. April 2004 in Kraft.

Liestal, 19. April 2004

EVANGELISCH-REFORMIERTE KIRCHE  
DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT  
Kirchenrat  
Der Präsident            Die Sekretärin  
M. Christ, Pfr.            I. Belsler

12. 2004