

Kirchenrat

Obergestadeck 15 / Postfach 438, 4410 Liestal
Tel. 061 926 81 81
kirchensekretariat@refbl.ch www.refbl.ch



Nr. 042/2023

Totalrevision Personal- und Besoldungsordnung (PBO) – Vorlage zur ersten Lesung

Bericht und Antrag des Kirchenrats vom 23. Januar 2023 zuhanden ao. Synodetagung vom 15. März 2023

Sehr geehrte Synodale

Per 1. Januar 2022 konnten nach der Totalrevision sowohl die Kirchenverfassung als auch die Kirchenordnung und die Finanzordnung in Kraft gesetzt werden. Als dritter Erlass auf Ordnungsstufe, d.h. als formell-gesetzlichen und in der Zuständigkeit der Synode liegenden Erlass gilt es nun, die Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung (PBO) zu beschliessen.

Mit dieser Vorlage legt Ihnen der Kirchenrat den Entwurf zur Beschlussfassung in erster Lesung anlässlich der ausserordentlichen Synodetagung vom 15. März 2023 vor. Die zweite Lesung ist an der ordentlichen Frühjahrssynodetagung vom 14. Juni 2023 vorgesehen.

Die Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung basiert auf der Gesetzgebungskompetenz der Synode gemäss § 12 Absatz 1 Kirchenverfassung. Sie befasst sich in systematischer und terminologischer Anlehnung an die Kirchenverfassung und die Kirchenordnung mit denjenigen Regelungsbereichen, welche das Personal- und Besoldungswesen unter Einbezug von Regelungen betreffend die kirchlichen Organe, Behörden und freiwillig Mitarbeitenden unserer Kirche betreffen. Der in den revidierten Erlassen zum Ausdruck gelangende Wille der Synode und Kirchenmitglieder soll mit der PBO in stimmiger Weise umgesetzt werden. Im PBO-Entwurf werden die grundsätzlichen Regelungen formuliert, während die ausführenden Bestimmungen durch den Kirchenrat im Personal- und Besoldungsreglement bzw. weiteren Reglementen geregelt werden. Das Konzept der Folgeerlasse ist in Kapitel II.5 dargestellt. Das Personal- und Besoldungsreglement wird der Synode anlässlich der zweiten Lesung im Entwurfsstadium vorgelegt und soll nach Möglichkeit gleichzeitig mit der Personal- und Besoldungsordnung per 01.01.2024 in Kraft gesetzt werden.

Nachfolgend werden neben den grundsätzlichen Ausführungen zur Ausgangslage einzelne besonders erwähnenswerte Bestimmungen der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung kommentiert. Weiterführende Erläuterungen sind im PBO-Entwurf angebracht. Dieser Entwurf wurde in einem mehrstufigen Verfahren erarbeitet, in welches insbesondere die im Personalwesen Sachverständigen der Kirchenverwaltung, der kirchenrätliche Personalausschuss, das Teilprojekt RECHT Umsetzung Visitation sowie im Rahmen einer Grossgruppenveranstaltung die interessierten Behördenmitglieder und kirchlichen Angestellten involviert waren und ihre Anliegen einbringen konnten.

Der Kirchenrat ist überzeugt, dass mit der Vorlage zu dieser Revision die Regelungsmaterie in einer zeitgemässen und zukunftsfähigen Weise neu geordnet und damit wichtige Impulse gesetzt und günstige Rahmenbedingungen für die Zukunft unserer Kirche geschaffen werden können.

I. Ausgangslage und Handlungsbedarf

1. Historisch gewachsenes Personalrecht

Bei der Personal- und Besoldungsordnung (PBO) vom 13. November 2012 handelt es sich um ein vergleichsweise junges Regelwerk, das im Zusammenhang mit den Synodebeschlüssen zur Stellung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgefasst wurde. Neben der ursprünglichen Kirchenordnung (1956) und Finanzordnung (1990) ist sie in der kirchlichen Gesetzessammlung die «Juniorin». In diesem Zusammenhang gilt es allerdings zu bedenken, dass die bisherige PBO nur einen ausgewählten Bereich des kirchlichen Personalrechts umfasst. Ihr Geltungsbereich ist eingeschränkt und umfasst in erster Linie die Angestellten der Kantonalkirche. Bezüglich der Kirchgemeinden beschränkt sich die bisherige PBO auf die Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie Religionslehrerinnen und Religionslehrer. In Bezug auf die Besoldung und weiteren Anstellungsbedingungen der Sigristinnen und Sigristen sowie der Organistinnen und Organisten wird auf die Kirchenordnung und Richtlinien verwiesen. Das Konstrukt der PBO fokussiert stark auf die „Gemeindepfarrpersonen und kantonalen Pfarrpersonen“ (Kapitel B.) und regelt für diese Personalkategorie die Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Rechte und Pflichten, die Stellvertretung und das Disziplinarrecht. Betreffend Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie Religionslehrpersonen wird mit zahlreichen, explizit aufgeführten Ausnahmen auf die grundsätzliche Geltung der Bestimmungen für die Pfarrpersonen und abweichende Regelungen verwiesen. Weiter in der bisherigen PBO enthalten sind Regelungen betreffend die Personalkommission der Kirchgemeinden, das Kirchenratspräsidium, weiteren Mitarbeitenden der Landeskirche sowie gemeinsame Bestimmungen für Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, Religionslehrpersonen sowie Mitarbeitende der Landeskirche. In der bisherigen PBO wird sodann als ergänzendes Recht auf das staatliche Recht verwiesen.

Tatsächlich bilden die Bestimmungen der PBO von 2012 nur eine von zahlreichen Quellen des kirchlichen Personalrechts. Dieses ist einerseits im kantonalen Kirchengesetz (insbesondere §§ 4 und 5 betreffend die Pfarrpersonen), andererseits in der ursprünglichen Kirchenverfassung und der bisherigen Kirchenordnung gesetzlich geregelt. Verschiedene Reglemente und Richtlinien ergänzen das Personalrecht, vgl. in der kirchlichen Gesetzessammlung (KGS) die Bereiche 6. Personalrecht allgemein, 7. Personal- und Ausbildungsrecht Pfarrer und 8. Personalrecht Sigristen, Organisten, Religionslehrer, sozialdiakonische Mitarbeiter.

Das in der ERK BL bisher geltende Personalrecht präsentiert sich damit als ein über die Jahre schrittweise gewachsenes Rechtsgefüge. Es wurde auf Basis des vorbestehenden Rechts jeweils an Änderungen angepasst und weiterentwickelt. Dadurch ist wie auch in anderen Landeskirchen ein komplexes Gebilde aus zahlreichen, teilweise unterschiedlich gelagerten Erlassen mit gegenseitigen Wechselwirkungen und teilweise auch inkohärenten Regelungen entstanden.

2. Totalrevision von Kirchenverfassung, Kirchenordnung und Finanzordnung

Die Totalrevisionen der Kirchenverfassung sowie als Folge davon der Kirchenordnung und Finanzordnung verlangen als logischen Schritt nach einer darauf abgestimmten Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung. Die personalrechtlichen Bestimmungen zu den Pfarrpersonen wurden aus der neuen Kirchenverfassung ausgelagert und die personalrechtlichen Bestimmungen der ursprünglichen Kirchenordnung nicht in die totalrevidierte Kirchenordnung aufgenommen. Dadurch, dass diese Bestimmungen übergangsrechtlich weitergelten, besteht nun im Rahmen des vorliegenden Erlasses die Chance, das gewachsene Personalrecht zu überarbeiten und dort, wo dies zur Erfüllung des Auftrags zweckmässig erscheint, Anpassungen vorzunehmen, Lücken zu schliessen oder Mehrspurigkeiten zu eliminieren.

Mit den Totalrevisionen der Kirchenverfassung und der Kirchenordnung sind neu folgende das Personalrecht explizit und in grundlegender Weise betreffenden Bestimmungen zu beachten, welche den Rahmen setzen:

2.1. Kirchenverfassung

In der Kirchenverfassung regelt § 5 in einer nicht abschliessenden Aufzählung in Absatz 1, in welchen kirchlichen Diensten Angestellte an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags mitwirken, und dass sie dies im Verbund tun. Absatz 4 regelt sodann im Grundsatz den Inhalt der Personal- und Besoldungsordnung und soll damit auch ihrem systematischen Aufbau zugrunde gelegt werden.

§ 5 Kirchliche Dienste

¹Zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags wirken im Verbund insbesondere die in folgenden Diensten Angestellten mit: Pfarrdienst, Diakonischer Dienst, Katechetischer Dienst, Musikdienst, Sigrisdienst und Verwaltungsdienst.

²Die Kirchenpflege kann bestimmte, an einen Dienst gebundene Aufgaben bei Bedarf und nach Konsultation der Verantwortlichen an weitere befähigte Personen delegieren. In der kirchlichen Gesetzgebung wird das Nähere geregelt.

³Angestellte, Ehrenamtliche und Freiwillige arbeiten miteinander im wirksamen Austausch ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

⁴Die Anstellungsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und Kantonalkirche, insbesondere die rechtliche Natur der Anstellungen, deren Voraussetzungen, Begründung und Beendigung sowie die in die Arbeitsverträge aufzunehmenden Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden, die Besoldung und Bestimmungen über den Wohnsitz werden in der kirchlichen Gesetzgebung geregelt.

2.2. Kirchenordnung

In der Kirchenordnung sind acht Paragraphen explizit Aspekten des kirchlichen Personalrechts gewidmet. Exemplarisch dazu ist § 17 hervorzuheben.

§17 Kirchliche Anstellung

¹Die Aufgaben der Angestellten in Kirchgemeinden und Kantonalkirche ergeben sich aus den nachfolgenden generellen Bestimmungen und den individuellen Stellenbeschrieben.

²Die Kirchgemeinden und Kantonalkirche sorgen als Anstellungsbehörden für fortschrittliche, familienfreundliche und diskriminierungsfreie Anstellungsbedingungen auf Grundlage des öffentlichen oder privaten Rechts.

³Über die Schaffung oder Streichung von Stellen beschliesst die Kirchgemeindeversammlung bzw. bei kantonalkirchlichen Diensten die Synode. Über Kleinstpensen kann die Kirchenpflege bzw. bei kantonalkirchlichen Diensten der Kirchenrat im Rahmen des Budgets entscheiden.

⁴Die Kirchgemeinden und die Kantonalkirche behandeln die Personalgewinnung und Förderung des Nachwuchses für die kirchlichen Berufe im Rahmen ihrer Zuständigkeit als Aufgaben von zentraler Bedeutung.

⁵Für die Anstellungsverhältnisse der Kirchgemeinden und Kantonalkirche gelten die auf Basis und in Ausführung der Kirchenverfassung und obiger Grundsätze festgelegten Bestimmungen in der Personal- und Besoldungsordnung.

Diese Bestimmung der Kirchenordnung verweist bezüglich der anstellungsrechtlichen Bestimmungen auf die Personal- und Besoldungsordnung. Verschiedene anstellungsrelevante Bestimmungen wurden in der Kirchenordnung geregelt, da sie nicht nur für Angestellte, sondern auch für Behördenmitglieder und Freiwillige gelten. In den §§ 18-24 Kirchenordnung sind die Prävention von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung, das Gebot der Verschwiegenheit, das Verbot der Annahme von Vorteilen, Regelungen betreffend Unvereinbarkeiten, Ausstandspflichten, die Voraussetzungen einer Abstandnahme und Entlastung sowie seelsorglich bedingte Dispensmöglichkeiten geregelt.

3. Strategische Grundsätze

Der Kirchenrat hat den Arbeiten an der Neuordnung des Personal- und Besoldungsrechts die folgenden strategischen Grundsätze zugrunde gelegt:

In formaler Hinsicht ging es um die Schaffung eines möglichst einfachen, übersichtlichen, klar strukturierten und präzise sowie auch für Laien verständlich formulierten Regelwerks.

Die Anzahl der Erlasse soll massgeblich reduziert werden auf die durch die Synode zu erlassende und das Grundsätzliche regelnde Personal- und Besoldungsordnung (PBO) und in erster Linie das dazugehörige Reglement (PBR), das durch den Kirchenrat erlassen wird. Wo dies zweckmässig erscheint, soll eine Regelungsmaterie als Anhang zum Personal- und Besoldungsreglement oder in einem eigenständigen Reglement (vgl. zur Systematik der Folgeerlasse unten II.5) abgehandelt werden. Die Regelungen sollen stufengerecht zugewiesen werden (PBO: Grundsätzliches und Leitplanken bzw. Eckwerte; PBR: Detail-, Ausführungs- und Vollzugsbestimmungen). Bei den Bestimmungen ist insbesondere darauf zu achten, dass diese so umfassend und detailliert wie nötig und so schlank wie möglich sind. Nach Möglichkeit sind Chancen zur Vereinfachung von Abläufen zu nutzen. Ein einfacher Grobaufbau, vgl. dazu unten 4., soll gute Orientierung schaffen und die etwas verwachsene Systematik ablösen.

In materieller Hinsicht gilt es auch im Personal- und Besoldungswesen zu erhalten, was sich bewährt hat. Alle Anstellungsverhältnisse sollen in grösstmöglicher Übereinstimmung zu den Grundsätzen kirchlicher Arbeit und Werte geregelt werden, insbesondere in Bezug auf die Thematik der Rechtsgleichheit. Die Personal- und Besoldungsordnung soll auch zur Aufnahme von Bestimmungen und Empfehlungen für ehrenamtlich Mitarbeitende genutzt werden. Der Rechtsnatur der Kantonalkirche und Kirchgemeinden folgend, soll das Primat des Personalrechts einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft gelten. Ein Augenmerk ist auf wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen (Entlohnung, Weiterbildung, Studienurlaub, faire soziale Absicherung auch bei Teilzeitarbeit und Mehrfachpensen) zu richten. Zur Gleichbehandlung der Berufsgruppen und kirchlichen Dienste und zwecks Führung eines effizienten Personalmanagement-Systems sollen soweit zweckmässig allgemeingültige Lösungen definiert und administrative Unterstützung angeboten werden. Die Regeln zur Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollen gleichmässig ausgestaltet und an die Realitäten in anderen Berufswelten angeglichen werden. Mit einer umsichtigen Regelung der Wohnsitz-/Residenzpflicht soll den Bedürfnissen der Kirchgemeinden und personalpolitischen Anliegen Rechnung getragen werden. Weiterhin wird ein genereller Verweis auf den Beizug des kantonalen Personalrechts angebracht, welches als ergänzendes Recht, zwecks Lückenfüllung und in Auslegungsfragen Anwendung finden soll. Dabei gelten explizit definierte Ausnahmen (z.B. gestützt auf den entsprechenden Beschluss der Synode vom 14. November 2020 bezüglich der Aufrechterhaltung des bisherigen Lohnwesens).

Mit entsprechenden übergangsrechtlichen Regelungen ist bei sich ergebenden Veränderungen (z.B. bezüglich den Studienurlaub) mit der gebotenen Sorgfalt einerseits in der Personal- und Besoldungsordnung und andererseits in den ausführenden Reglementen darauf zu achten, dass ein geordneter Übergang vom geltenden zum neuen Personalrecht sichergestellt werden kann.

4. Kommentar

Für die Systematik der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung wurde ein spezifisch an die konkreten Verhältnisse angepasster Aufbau gewählt. Dieser umfasst folgende zehn Kapitel:

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

Im Kapitel II.4 Kommentare zu ausgewählten Bestimmungen werden Kommentare zu ausgewählten Bestimmungen angebracht, welche Änderungen gegenüber geltenden Regelungen des Personal- und Besoldungswesens bewirken sollen.

In *kursiver Schrift* sowie in Erläuterungen zum beiliegenden PBO-Entwurf wird dargelegt, welche Regelung der Kirchenrat gestützt auf die Erkenntnisse aus dem Vernehmlassungsverfahren vorschlägt.

II. Vernehmlassung

II.1 Durchführung und Beteiligte

Das dreimonatige Vernehmlassungsverfahren dauerte vom 1. September bis 30. November 2022. In dieser Zeit wurden keine anderen Anhörungen zu Reglementen durchgeführt, um den interessierten Vernehmlassungspartnern die Möglichkeit zur Beteiligung nicht zusätzlich zu erschweren.

Die Vernehmlassung wurde auf der Website aufgeschaltet und per Inserat auch im kantonalen Amtsblatt publik gemacht. Speziell zur Vernehmlassung eingeladen waren folgende Organisationen, Institutionen und Verbände:

- Kirchgemeinden und Mitglieder (Publikation)
- Kirchenpflegen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft
- Pfarrkonvent ERK BL
- Diakoniekonvent ERK BL
- Katechetikkonvent ERK BL
- Sigristenverband BL
- Organistenverband BL
- Stiftung Kirchengut BL
- Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft
- Christkatholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft
- Christlich-Jüdische Projekte CJP
- Theologische Fakultät der Universität Basel
- Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz EKS
- Ev.-Ref. Nachbarkirchen AG, BE-JU-SO, BS, SO
- Verband Basellandschaftlicher Gemeinden VBLG
- Gemeindefachverband GFV
- Finanz- und Kirchendirektion
- Politische Parteien
- Wirtschaftskammer Baselland
- Handelskammer beider Basel
- Schulratspräsidienkonferenz BL
- Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland
- VPOD Region Basel
- UNIA Region Aargau-Nordwestschweiz
- Verband des Staats- und Gemeindepersonals

An der Vernehmlassung beteiligt haben sich 11 Kirchgemeinden, was einem Anteil von ca. 31% entspricht. Aus dem Dekanat IV sind 3 von 4 möglichen Vernehmlassungen eingetroffen, aus dem Dekanat III 3 (8), aus dem Dekanat II 2 (11) und aus dem Dekanat I 3 (12).

Zudem haben alle drei Konvente sowie der Organistenverband eine Vernehmlassung abgegeben. Es liegt auch eine Vernehmlassungsantwort der Fachstelle Heilpädagogischer Unterricht und Kinderkirche vor, eine weitere wurde von der Stiftung Kirchengut unterbreitet, fünf Vernehmlassungsantworten stammen überdies von Einzelpersonen bzw. der Belegschaft der Kirchenverwaltung. Verschiedene Eingeladene haben ihren Verzicht auf eine inhaltliche Beteiligung erklärt und sich für die Möglichkeit zur Teilnahme bedankt.

Insgesamt kann die Teilnahme an der Vernehmlassung als zufriedenstellend bezeichnet werden. Dies zumal in den vorliegenden Vernehmlassungsbeiträgen wesentliche Aspekte vorgebracht werden. Nur wenige Paragraphen wurden nicht kommentiert, woraus sich eine intensive Auseinandersetzung mit der Materie ableiten lässt.

II.2 Grundsätzliche Feststellungen

Zusammenfassend hat das Vernehmlassungsverfahren bzw. haben die eingegangenen einlässlichen Stellungnahmen gezeigt, dass das Vorhaben einer Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung grundsätzlich auf Akzeptanz stösst. Dies darf auch aus den geführten Diskussionen anlässlich der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022, welche in Reinach zu ausgewählten Aspekten durchgeführt wurde, sowie der beiden Informationsveranstaltungen vom 27. und 28. September 2022 in Muttenz und Sissach abgeleitet werden.

Wie bereits im Rahmen der bisherigen Vernehmlassungen zur Totalrevision der Kirchenverfassung, der Kirchenordnung und Finanzordnung sind sämtliche Beiträge wohlwollend und enthalten mitunter wichtige und gut begründete Aspekte, die zu einer Optimierung des der Vernehmlassung zugrundeliegenden Entwurfs genutzt werden können. Allerdings sieht sich der Kirchenrat auch veranlasst, von durch ihn favorisierten Lösungen zu relevanten Materien zumindest im Rahmen dieses Revisionsvorhabens Abstand zu nehmen, z.B. vom allgemein geltenden zentralen Angebot gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen, von einer einheitlichen Pensionskassenlösung oder der Anpassung der Wohnsitzpflicht für Pfarrerrinnen und Pfarrer.

Im Rahmen der Auswertung der Vernehmlassung durch den Kirchenrat mussten Bestimmungen des Entwurfs fallen gelassen werden, andere wurden entweder angepasst, neu eingeführt oder ergänzt. Den Ausführungen in den vorliegenden Erläuterungen (Materialien der Gesetzgebung) kommt eine wichtige Funktion zum Verständnis und zur Interpretation der Ordnungsbestimmungen sowie als wegweisende inhaltliche Vorgaben zur Überarbeitung der darauf aufbauenden Reglementierung zu.

II.3 Grundsätzliche Anliegen der Vernehmlassungspartner

Erwartungsgemäss auf die grösste Skepsis stiessen die vorgeschlagenen Lösungen, gleichsam Problemzonen, bezüglich der gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen, einer einheitlichen Pensionskassenregelung sowie der Liberalisierung der Wohnsitzpflicht für Pfarrerrinnen und Pfarrer. Im Einzelnen wird darauf unten II.4 zurückgekommen.

Auf die folgenden allgemeinen Ausführungen grundsätzlicher Natur in einzelnen Vernehmlassungen sei vorweg eingegangen:

<p>Entwicklungsprozess</p>	<p>Die Entstehung der Personal- und Besoldungsordnung in einem Prozess, in welchem zu einem Teil Angestellte der Kirche vertreten sind, wird hinterfragt. Es wird darauf hingewiesen, dass eine paritätisch aus einer Vertretung der Arbeitsgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzte Kommission hätte eingesetzt werden sollen. Zudem wird die Frage gestellt, ob Synodale, die in der Landeskirche angestellt sind, bei der Geschäftsberatung in Ausstand zu treten hätten.</p> <p><i>Mit dieser Kritik wird übersehen, dass</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>im gesamten, transparent organisierten und geführten Prozess der Kirchenrat als kantonalkirchliche Exekutive und Anstellungsbehörde sowie Antragsteller dieser Totalrevision die Federführung innehat.</i> - <i>im aus Juristinnen und Juristen zusammengesetzten Teilprojekt Recht Umsetzung Visitation neben einem amtierenden und ehemaligen Vertreter des Kirchenrats sowie</i>
-----------------------------------	--

	<p><i>dem Kirchenratspräsidenten zwei amtierende Kirchenpflegepräsidien vertreten sind.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>die systemgewollte Zusammensetzung der Synode der Gegenwart und Zukunft eine Mehrheit von nicht kirchlich Angestellten aufweist.</i> - <i>es um die Formulierung generell-abstrakter Regelungen des Personal- und Besoldungsrechts geht, welche keine direkten individuell-konkreten Vor- und Nachteile zur Folge haben, die einen kollektiven Ausstand verlangen würden.</i> - <i>die Expertise kirchlich Angestellter in der Synode vielmehr die Formulierung ausgewogener Regelungen zu gewährleisten hilft.</i>
<p>Entscheidungsgrundlagen</p>	<p>Die repräsentative Aussagekraft der in der Grossgruppen-Veranstaltung vom 14. Mai 2022 gewonnenen Erkenntnisse wird angezweifelt.</p> <p><i>Im Rahmen dieses partizipativen Formats konnten die Interessierten sich austauschen und der Kirchenrat nahm zu den erörterten Themenkreisen wichtige Informationen in den Prozess mit. Dabei hat der Kirchenrat die im Rahmen des formellen Vernehmlassungsverfahrens eingebrachten Standpunkte unbefangen gewürdigt und diese teilweise auch Änderungen gegenüber der ursprünglichen Vorlage zugrunde gelegt.</i></p>
<p>Detaillierungsgrad</p>	<p>Der Detaillierungsgrad wird da und dort als nicht stufengerecht bezeichnet.</p> <p><i>Das Thema, auf welcher Ebene welche Regelungen zu treffen sind, hat den gesamten Entstehungsprozess der Personal- und Besoldungsordnung begleitet. Dem Kirchenrat war und ist es insofern wichtig, dass finanzwirksame Regelungen nicht an der Synode vorbei gefällt werden dürfen. Dies betrifft den gesamten Komplex der Entlohnungen und Honorierungen. Im kantonalen Besoldungsrecht werden diese Bestimmungen durch den Landrat auf Dekretsstufe erlassen. Sodann werden Regelungen wo dies möglich ist gleich abschliessend formuliert, um die Lesbarkeit zu fördern. Damit in dieser Art die systematische Integrität der Personal- und Besoldungsordnung erhalten bleibt, wird auf vereinzelt vorgeschlagene Anpassungen verzichtet.</i></p>
<p>Aufgaben- bzw. funktions-bezogene Entlohnung</p>	<p>Es wird festgestellt, dass es bei der Umsetzung des Grundsatzes, demzufolge die Funktion bzw. Aufgabe und nicht etwa die Person oder deren Ausbildung in eine Lohnklasse eingereiht wird, starke Abweichungen gibt:</p> <p>Nur für einen Teil der umschriebenen Dienste sei geklärt, welche Entlohnung vorgesehen ist. Bei einer angemessenen Ausbildung für den entsprechenden Dienst soll die Anstellung aufgabenorientiert sein, was bei den Pfarrpersonen und bei Sozialdiakonen der Fall ist. Die Anstellung der Sigristen orientiere sich dagegen am Anstellungsgrad, bei den Musikern gäbe es gar keine Orientierungspunkte und die Entlohnung weiterer Dienste in der Kirche sei ungeklärt.</p> <p><i>Dem Kirchenrat war und ist es ein Anliegen, ein möglichst gut nachvollziehbares Lohnsystem zu pflegen sowie sich dabei nicht zu</i></p>

	<p><i>stark von der aktuellen Praxis und bewährten Vorgaben zu entfernen. Es geht in jedem Fall der Lohnfestlegung darum, in angemessener Weise die zu erfüllenden Anforderungen zu berücksichtigen, wobei die Lohneinreichungen bei der Mehrzahl der kirchlichen Dienste (Pfarrpersonen, Diakonischer Dienst, Katechetischer Dienst, Musikdienst) nach Person und Ausbildung erfolgen. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass deren Aufgaben ziemlich klar umrissen sind bzw. bei den Angestellten im diakonischen Dienst der Anreiz erhalten bleiben soll, die entsprechende Qualifikation zu erreichen. Etwas anders verhält es sich bei den Angestellten im Sigrisdienst, bei welchen Vorgaben des Verbands zu berücksichtigen sind, bzw. im Verwaltungsdienst, der starke Parallelen zu demjenigen in der kantonalen oder kommunalen Umgebung aufweist. In diverser Hinsicht gilt es zudem, die (deutsch-)schweizerische Kirchenlandschaft auch als Wettbewerbsraum im Blickfeld zu behalten.</i></p>
Lohnklassen- und Stufenmodell	<p>Das Festhalten an diesem Modell wird in Frage gestellt, zumal im Kanton unlängst zu einem Modell mit Lohnbändern und leistungsbezogener Entlohnung übergegangen wurde. Die Synode hat die entsprechende Diskussion und im Wissen um die anstehende Totalrevision in umfassender Weise geführt und beschlossen, auf die mit der Teilrevision vom 14. Februar 2019 des kantonalen Personaldekrets verbundene Änderung des Lohnsystems und entsprechende Anpassung der Personal- und Besoldungsordnung zu verzichten. Der Kirchenrat sieht keine Veranlassung, auf den von der Synode gefällten Beschluss zurückzukommen. Vgl. dazu Synodevorlage Nr. 54/2020.</p>
Finanzielle Auswirkungen	<p><i>Berechtigterweise wird die Frage der finanziellen Auswirkungen, die mit der PBO-Totalrevision verbunden sind, aufgeworfen. Darauf wird in einem besonderen Unterkapitel (II.6) näher eingegangen, nachdem nun mit den Erkenntnissen aus dem Vernehmlassungsverfahren diesbezüglich in relevanten Aspekten eine Klärung erfolgt ist.</i></p>
Verdienstlichung	<p>Es wird auf eine Verdienstlichung der Verbi Divini Ministri (VDM) aufmerksam gemacht. <i>Betreffend die besondere Sach- und Rechtslage der ordinierten Pfarrerrinnen und Pfarrer im kirchlichen System finden sich nach Auffassung des Kirchenrats an verschiedener Stelle konkrete Hinweise. Im Übrigen verhält es sich so, dass der Logik der Kirchenverfassung und Kirchenordnung folgend die Funktion des Pfarrdienstes im Gesamtzusammenhang und als spezifische Funktion innerhalb des kirchlichen Wirkungskreises dargestellt wird.</i></p>

II.4 Kommentare des Kirchenrats zu ausgewählten Bestimmungen

In senkrechter Schrift sind die ursprünglichen Kommentare gemäss Vernehmlassungsvorlage wiedergegeben, in *kursiver Schrift* werden Aussagen auf Basis der Erkenntnisse des Vernehmlassungsverfahrens angebracht. Auf rein terminologische oder grammatikalische Änderungen wird nur soweit zweckmässig eingegangen. Weitere Änderungen sind in den Erläuterungen zum PBO-Entwurf kommentiert.

I	Allgemeine Bestimmungen
§ 1	<p>Zweck und Geltungsbereich</p> <p>Im ersten Abschnitt wird dargestellt, welche Ausrichtung für die gesamte Personal- und Besoldungsordnung wegweisend ist. Die Anwendbarkeit derselben erstreckt sich auf sämtliche Anstellungsverhältnisse angestellter Mitarbeitender der Kantonalkirche und Kirchgemeinden. Zudem werden Regelungen betreffend Entlohnung bzw. Honorar der kirchlichen Organe, Ombudsstelle und kantonalkirchlichen Nebenämter sowie grundsätzliche Rechte und Pflichten freiwillig und ehrenamtlich Mitarbeitender geregelt. <i>In Absatz 3 wird dargelegt, dass sich der Zweck und Geltungsbereich der Personal- und Besoldungsordnung auf Anstellungsverhältnisse mit direktem Bezug zur kirchlichen Arbeit bezieht.</i></p>
§ 2	<p>Personalpolitische Ziele</p> <p>Festlegung einheitlicher personalpolitischer Ziele für die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden in einem aussagekräftigen Zielkatalog. <i>Es wird in Absatz 6 klargestellt, dass das Schaffen geeigneter Instrumente, Strukturen und Arbeitsformen unter Einbezug der Kirchgemeinden erfolgt.</i></p>
§ 3	<p>Rechtsnatur</p> <p>Grundsatz der Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des öffentlichen Rechts (d.h. heisst der Personal- und Besoldungsordnung, ggf. unter Beizug der Regelungen des kantonalen Personalgesetzes) mit der Möglichkeit, explizit aufgeführte Anstellungen privatrechtlich vorzunehmen. <i>Auf das Anliegen, die Rechtsnatur einer Anstellung von der Höhe des Pensums abhängig zu machen, wird nicht eingegangen, da nicht die Höhe eines Pensums sondern der Inhalt einer Aufgabe relevantes Beurteilungskriterium bildet. Diejenigen Anstellungen, die privatrechtlich vorgenommen werden dürfen, werden konkret aufgeführt.</i></p>
§ 4	<p>Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen – gemäss Vernehmlassungsvorlage geplant und hier modifiziert:</p> <p>Umfassende Vornahme der Personaladministration sämtlicher Angestellter in Diensten der Kantonalkirche und Kirchgemeinden durch die Kantonalkirche als Kompetenzzentrum zwecks Entlastung der Kirchgemeinden und im Sinne einer effizienten, gleichförmigen Wahrnehmung dieser Aufgabe. In einem ersten Abschnitt wird die Neuregelung begründet und der Massstab zu deren Handhabung dargelegt. <i>10 der 11 an der Vernehmlassung teilnehmenden Kirchgemeinden, die beiden teilnehmenden Konvente und zwei Einzelpersonen haben sich zu diesem Thema zu Wort gemeldet. Die Thematik wird auch mit dem Aspekt Übernahme Pensionskasse in Verbindung gebracht und stösst deshalb sowie aufgrund des Eingriffs in die Gemeindeautonomie bzw. des Subsidiaritätsprinzips und aufgrund befürchteter Doppelspurigkeit und höherer Kosten mehrheitlich auf vehemente Ablehnung. Daneben gibt es auch Fragen (zur Finanzierung) und ausdrückliche Zustimmung zur vorgeschlagenen Lösung oder der Vorschlag, diese nur für den Pfarrdienst und diakonischen Dienst zu organisieren.</i></p> <p><i>Der Kirchenrat legt nun eine Lösung vor, welche aus der Verbindlichkeit ein Baukastensystem mit Wahlmöglichkeit (gegen Bezahlung) macht, d.h. von der Verpflichtung zu einer auf Freiwilligkeit basierenden Angebotsorientierung übergeht.</i></p> <p><i>Zwecks Unterstützung der Umsetzung einer fairen Sozialpolitik wird seitens Kantonalkirche die Beratung und Begleitung der Kirchgemeinden sowie die Koordination im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge für Angestellte mit mehreren Pensen, die zusammengerechnet ein Einkommen oberhalb des Versicherungsobligatoriums der Pensionskasse ergeben, angeboten. Kirchgemeinden, die von diesem Angebot keinen Gebrauch machen, werden in §25 Absatz 2 eingeladen, selbständig ihre Angestellten mit einem Einkommen unterhalb des</i></p>

	<i>Versicherungsbliogatoriums auf deren Wunsch hin dabei zu unterstützen, eine adäquate Pensionskassen-Lösung zu finden.</i>
II	Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis
II.2	Beendigung
§ 11	Grundsätzliches und Ausnahme Klare Regelung der ausserordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Gemeindepfarrpersonen unter Beachtung des Umstands, dass diese gemäss Kirchengesetz sowie den einschlägigen Bestimmungen in der Kirchenverfassung und Kirchenordnung von den Mitgliedern der Kirchgemeinde in ihr Amt gewählt sind. <i>Auf die angeregte Neuordnung dieses Paragrafen wird verzichtet.</i>
§ 18	Erreichen der Altersgrenze Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, die damit verbundenen Konsequenzen (Anmeldung zum Bezug der AHV-Rente), Spezialität im katechetischen Dienst (Schuljahr) und der Möglichkeit befristeter Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus. <i>Eine Besonderheit, die es im Personal- und Besoldungsreglement zu regeln gilt, ist damit verbunden, dass bei Pfarrpersonen, welche nach der Pensionierung befristet über eine laufende Wahlperiode hinaus angestellt werden sollen, dementsprechend die (befristete) Wiederwahl zu ordnen ist. Dadurch bleibt die Kirchgemeinde in entsprechende Entscheidungen eingebunden.</i>
§ 19	Vorzeitige Pensionierung Grundlage für Regelungen zur Erleichterung des Ausstiegs aus dem Berufsleben durch vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung.
III	Rechte und Pflichten
III.1	Rechte
III.1.1	Grundsätzliches
§ 21	Wertschätzung und Standortbestimmung Explizites Bekenntnis zu einem wertschätzenden Umgang, der u.a. im periodisch durchzuführenden Mitarbeitendengespräch seinen Ausdruck findet. <i>Der Inhalt des MAG wird skizziert, um die Wichtigkeit und Bedeutung desselben zu dokumentieren.</i>
III.1.2	Lohnwesen, Spesen und Auslagen
§ 23	Entlohnung Verweis auf den weiter geltenden Bezug der Regelungen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019 in Kraft stand. Weiterhin grundsätzliche Anlehnung an die Beschlüsse des Kantons zum Teuerungsausgleich mit der Möglichkeit, bei Bedarf davon abzuweichen. Delegation der Ausführungen zum Lohnwesen an den Kirchenrat im Rahmen der Reglementierung zur Personal- und Besoldungsordnung (heute u.a. diverse Richtlinien). <i>Der Kirchenrat teilt die Auffassung, dass für das Lohnsystem die ausgeübte Funktion von Relevanz ist, welche eine bestimmte Ausbildung voraussetzt. Es wird eine auf realpolitische Gegebenheiten und bewährte Muster Rücksicht nehmenden Lösung vorgeschlagen. Details sind im Personal- und Besoldungsreglement zu regeln.</i>

III.1.3	Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen
§ 25	<p>Berufliche Vorsorge – gemäss Vernehmlassungsvorlage geplant und hier modifiziert: Festlegung derselben Pensionskasse für die Angestellten der Kantonalkirche und Kirchgemeinden, langfristig umzusetzen.</p> <p><i>In verschiedenen Wortmeldungen wird hier vehement und wohlbegründet gefordert, auf das Vorhaben einer einheitlichen Pensionskassen-Lösung zu verzichten. Die Argumentation ist sowohl wirtschaftlicher, organisatorischer als auch rechtlicher Natur (Zulässigkeit einer solchen Lösung aus Überlegungen des Subsidiaritätsprinzips, der Zuständigkeit als Arbeitgeberin und der Autonomie der Kirchgemeinden) sowie politischer Natur («Bewährtes erhalten»). Weiter wird angeführt, dass falls die Kantonalkirche die Kirchgemeinden (...) zu einem Pensionskassenwechsel zur Basellandschaftlichen Pensionskasse zwänge, sie das Risiko von zukünftigen Nachfinanzierungen übernehmen müsse. Sodann wird darauf hingewiesen, dass verschiedene Pensionskassen auch bei den Einwohnergemeinden bzw. gegenüber dem Kanton Realität seien.</i></p> <p><i>Folgelogisch wird beantragt, den zweiten Satz in Absatz 1, welcher die Pflicht zum Beitritt zu einer einheitlichen Pensionskasse für alle Angestellten der Landeskirche beinhaltet, zu streichen. Weiter wird auch die Streichung von Absatz 2 und 3 sowie gar die Möglichkeit, auch Pfarrpersonen in das Vorsorgewerk der Kirchgemeinden aufzunehmen, gefordert. Der Kirchenrat lässt vom Vorhaben einer einheitlichen Pensionskasse für alle Angestellten der Landeskirche ab und favorisiert die aktuelle Regelung, die lediglich die Aufnahme der Angestellten im Pfarrdienst vorsieht und den Kirchgemeinden im Übrigen freistellt, weitere Angestellte in die BLPK aufnehmen zu lassen (Kann-Vorschrift). Kirchgemeinden, die nicht von der landeskirchlichen Lösung Gebrauch machen, sind eingeladen, ihre Angestellten mit einem Einkommen unterhalb des Versicherungsobligatoriums auf deren Wunsch hin dabei zu unterstützen, eine adäquate Pensionskassen-Lösung zu finden (vgl. dazu auch oben § 4). Absätze 3 und 4 bleiben aufrechterhalten, sind die entsprechenden Regelungen doch auch im Rahmen dieser Lösung erforderlich.</i></p>
III.1.4	Ferien und Urlaub
§§ 27 – 29	<p>Ferienanspruch / Bezug der Ferien / Bezahlter Urlaub / Unbezahlter Urlaub / Feiertage Einheitliche Regelungen betreffend die Ansprüche und Pflichten in Bezug auf Ferien und Urlaub.</p> <p><i>Es wird klargestellt, dass der Ferienanspruch auch für Kleinstpensen gilt. Gestützt auf eine entsprechende Anregung wird zusätzlich zum Anspruch auf Mutterschaftsurlaub explizit der Anspruch auf Stillzeit erwähnt.</i></p>
§ 32	<p>Studienurlaub Vereinheitlichung der heute unterschiedlichen Ansprüche auf Studienurlaub von Pfarrpersonen und Sozialdiakonen in Bezug auf Bezugsintervall und Dauer desselben.</p> <p><i>An der geplanten Regelung zum Studienurlaub wird festgehalten und u.a. auf Anliegen betreffend dessen Ausweitung auf weitere Dienste wird nicht eingegangen.</i></p>
III.1.5	Weitere Ansprüche
§ 34	<p>Beistand Expliziter Anspruch auf Schutz der Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen Dritter im Zusammenhang mit der Diensterfüllung.</p>
§ 35	<p>Hilfe und Unterstützung in Notlagen Rechtsgrundlage zur Unterstützung aktiver und pensionierter Angestellter und Mitarbeitender in einer Notlage.</p> <p><i>Diese Bestimmung bleibt als subsidiäre Möglichkeit der Unterstützung in Notlagen erhalten, wobei eine Einschränkung dahingehend angebracht wird, dass diese durch die finanziellen Möglichkeiten der Anstellungsbehörden limitiert ist.</i></p>

III.2	Pflichten
§ 37	<p>Arbeitszeit – gemäss Vernehmlassungsvorlage geplant und hier modifiziert: Klare Regelung der Arbeitszeit (42 Stunden/Woche) der Angestellten mit einer Spezialregelung für Pfarrerinnen und Pfarrer, die bei einer etwas erhöhten Arbeitszeit (44 Stunden/Woche gegenüber der heute gemäss § 11 PBO festgelegten Maximalarbeitszeit im Jahresschnitt von 50 Stunden) weiterhin einen kompensatorischen Anspruch erhalten. <i>In diversen teilweise kontroversen Wortmeldungen wird hier u.a. der Verzicht auf technische Vorschriften betreffend die Erfassung der Arbeitszeit und die Freiheit im Umgang mit der Arbeitszeit durch Pfarrpersonen angeregt. Die Arbeitszeit bei Pfarrpersonen sei «neu zu überdenken». Der Kirchenrat hält in dieser Materie grundsätzlich an der ursprünglich vorgeschlagenen Regelung fest und nimmt verschiedene Detailanregungen auf. Einer Sondersituation, die sich insbesondere bei Organisten mit regelmässigen, aus finanziellen Gründen womöglich unverzichtbaren Sonntageinsätzen ergibt, wird in den Absätzen 4 und 5 Rechnung getragen.</i> <i>Bezüglich der Arbeitszeiterfassung insbesondere von Pfarrpersonen werden im einschlägigen Reglement die angemessenen Regelungen zu treffen sein.</i></p>
§ 38	<p>Wohnsitz Aufrechterhaltung der grundsätzlichen Freiheit in der Wahl des Wohnsitzes (vgl. indes Spezialregelung Pfarrpersonen unten § 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt), falls nicht aufgrund dienstlicher Anforderungen die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder der Bezug einer Dienstwohnung erforderlich ist.</p>
§ 39	<p>Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort Aufnahme einer Bestimmung, welche eine Flexibilität in Bezug auf die Zuweisung von Arbeit bzw. den Arbeitsort gewährt.</p>
III.3	Ausbildung und Personalentwicklung
§ 42ff	<p>Ausbildung / Personalentwicklung Deutliches Bekenntnis in Bezug auf die Förderung der Ausbildung in den spezifisch kirchlichen Berufen und Arbeitsfeldern sowie zur Personalentwicklung. Regelung der Kostenübernahme für angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen bzw. der Unterstützung weiterer Personalentwicklungsmassnahmen unter Berücksichtigung von Nutzen und Interesse. <i>Die Förderung bestehender Einrichtungen und Aktivitäten zur Erlangung kirchlicher, theologischer, sozialfachlicher und pädagogischer Qualifikationen wird in §42 vornehmlich als Aufgabe der Kantonalkirche definiert.</i> <i>Es wird in §43 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Personalentwicklung sowohl Sache der Anstellungsbehörden als auch der Mitarbeitenden ist, die sich aktiv in diesen dynamischen Prozess einbringen.</i></p>
IV	Besonderheiten einzelner Anstellungen
§ 44	<p>Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen Aufnahme der Regelung betreffend die Verpflichtung zur Einreichung eines aktuellen Sonderprivatauszugs aus dem Strafregister in für alle Anstellungen in Stellen, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten. <i>In Ergänzung der bisherigen Regelung sollen Sonderprivatauszüge zulasten der Anstellungsbehörde einer Aktualisierungspflicht unterstellt werden.</i></p>
§ 45 §§ 47ff	<p>Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst/Diakonischer Dienst/Katechetischer Dienst/Musikdienst/Sigristdienst/Verwaltungsdienste/Angestellte in Spezialpfarrämtern Weitgehend gleichförmiger Aufbau der Regelungen für alle Angestellten in Diensten</p>

	<p><i>Folgende Änderungen wurden vorgenommen:</i></p> <p><i>§48: Eine Zusatzqualifikation in Heilpädagogik wird lediglich bei Katechetinnen und Katecheten an heilpädagogischen Schulen gefordert. Es wird lediglich von der Zugehörigkeit des entsprechenden Lehrpersonals zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, ausgegangen.</i></p> <p><i>§49: Einzeldienste von Organisten sollen mittels einer auf die Qualifikation abstellenden Pauschale abgegolten werden.</i></p> <p><i>§50: Bei Sigristinnen und Sigristen ist neben dem Interesse an einer mitgestaltenden Teilnahme am kirchlichen Leben die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, erwünscht.</i></p> <p><i>§52: Die besonderen Anforderungen für Angestellte in Spezialpfarrämtern werden explizit um diejenige der interreligiösen Zusammenarbeit erweitert.</i></p> <p><i>Allgemein hat sich der Kirchenrat in Bezug auf die Frage der Zugehörigkeit zur Kirche dazu entschieden, den jeweiligen Aufgaben entsprechende und möglichst realitätsnahe und gut begründbare Anforderungen zu formulieren. Die Spanne reicht von einer zwingenden Mitgliedschaft zur evangelisch-reformierten Kirche bei Pfarrpersonen bis zur erwünschten Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche.</i></p>
§ 46	<p>Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt – gemäss Vernehmlassungsvorlage geplant und hier neu gegenüber der geltenden Regelung unverändert:</p> <p>Spezialregelung für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (vgl. Hinweis oben §38): Aufhebung einer allgemeingültigen Pflicht zur Wohnsitznahme bzw. Delegation derselben an die Kirchgemeinden. Diese können die Pflicht zur Wohnsitznahme in ihrer Kirchgemeindeordnung festlegen.</p> <p><i>Verschiedene zum Teil kontroverse Wortmeldungen und Anregungen führen dazu, dass der Kirchenrat zur Überzeugung gelangt ist, dass die Zeit für die von ihm geplante Änderung bzw. Flexibilisierung der Wohnsitzpflicht noch nicht reif ist. Insbesondere auch die umfassenden Äusserungen seitens der Stiftung Kirchengut führen dazu, dass nach dem Prinzip «Sorgfalt vor Tempo» diese Thematik nicht bzw. lediglich als Auftrag, innert nützlicher Frist unter gebührendem Einbezug bzw. Würdigung sämtlicher Interessen, in die aktuelle Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung aufgenommen werden soll. Folgende Aspekte werden dabei – soweit es sich bei den kirchlichen Gebäuden um Eigentum der Stiftung Kirchengut handelt –, insbesondere zu beachten sein:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Wichtigkeit des Entgelts der Kirchgemeinden für das Überlassen der Gebäude bzw. des Pfarrhauses</i> - <i>Auswirkung einer Lockerung der Wohnsitzpflicht oder deren Flexibilisierung auf den Zweck der Stiftung</i> - <i>Betreffend Festlegung Mieten Pfarrhäuser: Bisheriges System funktioniert nur so wie bei Erlass des Dekrets geplant, wenn Mietpreise etwa gemitteltem Marktwert der Objekte entsprechen (de facto Festlegung Referenz-Mietzins bzw. Nebenkosten nach personalpolitischen Kriterien)</i> - <i>Wiederaufnahme Gespräche über einen Systemwechsel</i> - <i>Grundsatz «Pfarrperson vor Ort» nach wie vor bedeutsam, ggf. beispielsweise mit existenzsichernden Teilzeitpensen umsetzen</i> <p><i>In §46 wird die bisher geltende Regelung wiedergegeben und aufrechterhalten, bis diese gemäss Übergangsfrist in §70 Absatz 2 aufgehoben werden kann. Das Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht vom 19. April 2004 (KGS 7.6) bleibt bis dahin in Kraft und wird als Anhang der PBO angefügt.</i></p>
V	<p>Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe</p>
§ 53	<p>Grundsätzliches</p> <p>Grundsatzregelung betreffend die Entlohnung und Honorare kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen. Die bisherige Empfehlung einer Anpassung der Indexierung beim Übersteigen von 5% Teuerung entfällt, stattdessen sind eine regelmässige Überprüfung der Ansätze und allfällige Anpassungen vorgesehen.</p>

§ 54	<p>Honorierung Synodale Die Synodale werden neu und einheitlich durch die Kantonalkirche honoriert, handelt es sich doch um ein für die gesamte Landeskirche zuständiges Organ der Kantonalkirche. Dies entspricht der Systemlogik und führt neben einer Vereinheitlichung der Honorierung zudem zu einer finanziellen Entlastung der Kirchgemeinden. Im Übrigen werden die heute geltenden bewährten Ansätze für Spesen und Auslagenersatz sowie Pauschalen im Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2) fortgeschrieben. <i>Änderungen wurden hier und in nachfolgenden Bestimmungen in der Titelei vorgenommen. Ansonsten stösst diese Regelung auf Zustimmung.</i></p>
§ 55	<p>Entlohnung Mitglieder Kirchenrat Betreffend die Mitglieder des Kirchenrats und des Präsidiums des Pfarrkonvents erfolgt eine Fortschreibung der bisher geltenden bewährten Regelung.</p>
§ 56	<p>Kirchenratspräsidium Es erfolgt im Wesentlichen eine Fortschreibung der bisherigen, in §§ 28ff PBO enthaltenen Regelungen mit Ergänzungen aufgrund der für dieses Amt entwickelten Praxis. Zusätzlich wird die Möglichkeit geschaffen, die Führungsaufgabe betreffend die kantonalkirchlichen Verwaltungsdienste anderweitig anzusiedeln. <i>Eine Ergänzung wurde dahingehend angebracht, dass bei Abgabe der Verwaltungsführung eine Anpassung des Pensums des Kirchenratspräsidiums erfolgen kann.</i></p>
§ 57	<p>Honorierung Rekurskommission Diese Regelung wurde von der Synode im Wissen um die Überführung in die Personal- und Besoldungsordnung anlässlich der Frühjahrssynode-Tagung 2022 mit dem im synodalen Reglement Rekurskommission beschlossen.</p>
VI	<p>Honorar Ombudsstelle und weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen</p>
§ 58	<p>Honorierung Ombudsstelle Diese Regelung wurde von der Synode im Wissen um die Überführung in die Personal- und Besoldungsordnung anlässlich der Frühjahrssynode-Tagung 2022 mit dem synodalen Reglement Ombudsstelle beschlossen.</p>
§ 59	<p>Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter Betreffend die Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter sind aus dem Grundsatz der Rechtsgleichheit einheitliche Lösungen vorgesehen. Die Honorierung von Inhaber/innen von Nebenämtern und Funktionen, für welche der Kirchenrat Wahlbehörde ist, wird durch diesen festgelegt. Diese Festlegung kann als Anhang zum Personal- und Besoldungsreglement konzipiert werden oder bspw. für Vertrauenspersonen zur Wiederherstellung der Selbstverwaltung einer Kirchgemeinde im einschlägigen Reglement erfolgen. <i>In Absatz 3 erfolgt ein Hinweis darauf, dass das Pfarrkonventspräsidium als Nebenamt ebenfalls eine Honorierung erhält, wie dies in §55 Absatz 1 und nach heutiger Regelung mit der Entlohnung in Analogie zu den Mitgliedern des Kirchenrats vorgesehen ist.</i></p>
§ 60	<p>Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen Betreffend die Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter sind aus dem Grundsatz der Rechtsgleichheit durch das zuständige Organ ebenfalls einheitliche Ansätze festzulegen. <i>Es wird ergänzend darauf hingewiesen bzw. klargestellt, dass ein Honorar der Landeskirche entfällt, sofern eine Delegation Bestandteil eines kirchlichen Anstellungsverhältnisses bildet.</i></p>

VII	Freiwilligenarbeit
§ 62	<p>Freiwilligenarbeit</p> <p>Deren Bedeutung für das kirchliche Leben und Gedeihen Rechnung tragend werden für die Unterstützung und Förderung freiwillig Mitarbeitender in wertschätzender Weise Regelungen aufgestellt. Diese orientieren sich an bisher bereits gelebter Praxis und den Grundsätzen, wie sie auch durch die Kommission für Freiwilligenarbeit empfohlen werden. <i>Einerseits wird in den Erläuterungen dahingehend beschwichtigt, dass der wertschätzende Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit in pragmatischer Weise ohne grossen Aufwand erfolgen soll.</i> <i>Andererseits wird in Absatz 3 explizit auf den Schutz der persönlichen Integrität der freiwillig Mitarbeitenden hingewiesen.</i></p>
VIII	Disziplinarwesen
§ 63ff	<p>Grundsätzliches / Massnahmen / Zuständigkeit und Verfahren</p> <p>Das Disziplinarrecht wird in für alle Angestellten gültiger Weise in einem eigenen Kapitel der Personal- und Besoldungsordnung aufgenommen. Das Disziplinarwesen stellt eine «Ultima ratio» dar, welche nur zur Anwendung gelangt, falls in Konfliktsituationen zwischen der Anstellungsbehörde und einem/r Angestellten ein anderer Lösungsweg nicht zum Erfolg führt. Das Vermittlungsverfahren durch die Dekanin bzw. den Dekan entfällt (und ist auch in der Kirchenordnung nicht mehr enthalten). <i>Die Nichtgewährung des automatischen Anstiegs der Erfahrungsstufe wird vom Katalog der Disziplinar-massnahmen in §64 Absatz 1 entfernt und im üblichen Sinn als Teil des Mitarbeitendengesprächs (§21 Absatz 2) deklariert.</i> <i>In den Erläuterungen werden Ausführungen dazu angebracht, was besonders schützenswerte Rechtsgüter sind, die eine vorsorgliche Versetzung oder Suspendierung zur Folge haben können.</i> <i>Die Zuständigkeitsordnung zur Anordnung von Disziplinar-massnahmen bleibt unverändert.</i></p>
IX	Weitere Bestimmungen
§ 66	<p>Personalkommission der Kirchenpflege</p> <p>Die bisherigen Regelungen werden kompakt in diesem Paragrafen aufgenommen. Die Kirchenpflege kann der Personalkommission weitere Aufgaben zuweisen. <i>Für die Gewährung von Studienurlaube soll auf Antrag der Personalkommission die Kirchenpflege zuständig sein, für die Arbeitszeitkontrolle sowie Anordnung von Überstunden und Bewilligung von Kompensationen die Personalkommission. Vorbehalten und im Personal- und Besoldungsreglement auszuführen bleibt die Entscheidung durch die Kantonalkirche in Fällen, in welchen diese sich an Weiterbildungskosten beteiligt (Studienurlaube, Weiterbildungen, Supervisionen).</i></p>
§ 67	<p>Betriebskommission der Kantonalkirche – gemäss Vernehmlassungsvorlage nicht vorgesehene neue Regelung</p> <p><i>Im Rahmen der Vernehmlassung wurde angeregt, eine Ergänzung dahingehend vorzunehmen, dass in der Kantonalkirche eine Personalkommission für Angestellte der Fachstellen und Verwaltung eingerichtet wird, welche Mitentscheidungsrechte z.B. bei Fragen zu den angewandten Arbeitszeitsystemen und weitere Mitsprachen erhält oder bei Anliegen zur Gestaltung des Vorsorgeplans der Pensionskasse, zu Spesenregelungen, Personal und Versicherungsregelungen, zur Organisation des Arbeitsplatzes, zu Angestellten-Vergünstigungen oder in der Gesundheitsvorsorge beigezogen wird. Der Kirchenrat unterstützt dieses Anliegen und schlägt eine entsprechende Regelung vor.</i></p>

§ 68	Datenbearbeitung Der Wichtigkeit dieser Thematik Rechnung tragend werden in diesem Paragrafen die Grundsätze geregelt, welche es bei der Datenbearbeitung durch die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden zu beachten gilt.
X	Schluss- und Übergangsbestimmungen
§ 69	Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts Der Zeitpunkt des Inkrafttretens wird der Beschlussfassung durch den Kirchenrat überlassen. Er ist abhängig von der Beschlussfassung durch die Synode und vom Ausgang eines allfälligen Referendums. Gemäss aktueller Planung ist das Inkrafttreten nach Möglichkeit per 01.01.2024 vorgesehen. Ebenfalls auf diesen Zeitpunkt sollen auch das Personal- und Besoldungsreglement sowie weitere Vollzugsreglemente beschlossen bzw. in Kraft gesetzt werden. <i>Diese Bestimmung wurde erweitert mit der Aufhebungsklausel desjenigen Personalrechts, welches in der bisherigen Kirchenverfassung, Kirchenordnung und der Personal- und Besoldungsordnung enthalten ist/war.</i>
§ 70	Übergangsrechtliche Regelungen Die übergangsrechtlichen Regelungen sind nach Vorliegen der Erkenntnisse aus dem Vernehmlassungsverfahren zu konzipieren. So werden insbesondere im Zusammenhang mit dem Vertragswesen, einer Überführung der Personaladministration, einer Liberalisierung der Wohnsitzpflicht oder von Änderungen der Anstellungsbedingungen und im Spesen- und Honorarwesen Regelungen zu treffen sein, welche einen angemessenen Übergang vom aktuellen zum neuen Recht erlauben. <i>Nachdem mittlerweile grössere Klarheit gegeben ist, sind in diesen Bestimmungen Vorgaben formuliert, welche der Kirchenrat im Rahmen der in seiner Zuständigkeit zu erlassenden Reglemente zu beachten hat.</i>

II.5 Erläuterungen zu Folgeerlassen

Nachstehend werden erste erklärende Kurz-Erläuterungen zu den geplanten Reglementen angebracht (zu erwartender Inhalt, Eckwerte, spezielle Herausforderungen). Es ist vorgesehen, im Rahmen der zweiten Lesung zur Personal- und Besoldungsordnung zu einzelnen dieser in der Erlasskompetenz des Kirchenrates liegenden Reglemente Entwürfe zu unterbreiten.

Entsprechend den Regelungsmaterien bzw. bisheriger Regelungen werden übergangsrechtliche Bestimmungen zu erlassen sein, welche einen korrekten und insbesondere dem Vertrauensprinzip Rechnung tragenden Vollzug neuen Rechts gewährleisten.

Rechts- grundlage (§ E-PBO)	Titel (bestehende Reglemente: Standortangabe Kirchliche Gesetzssammlung, KGS) (Erlassorgan) Kurz-Erläuterungen
	Personal- und Besoldungsreglement (neu, bisher diverse Erlasse oder keine Regelung), wobei thematisch teilweise eine Aufnahme im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung erfolgt: Kapitel 06. Personalrecht (allgemein) – KGS 6.3 bis 6.6 / Kapitel 07. Personal- und Ausbildungsrecht Pfarrer – KGS 7.1 bis 7.6 / Kapitel 08. Personalrecht andere Berufsgruppen – KGS 8.1 bis 8.4 (Kirchenrat) In diesem Reglement werden zwecks Umsetzung insbesondere folgender Paragrafen der Personal- und Besoldungsordnung die erforderlichen Detail- und Vollzugsbestimmungen geregelt:

Diverse	<p>§ 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen, § 8 Anstellung, § 11 Grundsätzliches und Ausnahmen, § 19 Vorzeitige Pensionierung, § 23 Entlohnung, § 25 Berufliche Vorsorge, § 30 Unbezahlter Urlaub, § 40 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst, § 44 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen, § 45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst, (§ 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt), §§ 47 bis 52 Anstellungsvoraussetzungen in Diensten, Spezialpfarrämtern und Fachstellen, § 53 Grundsätzliches Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe, § 59 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter, § 60 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen</p> <p>Die Aufnahme neuer Arbeitsformen, Möglichkeiten von Jobsharing, Co-Working-Spaces sowie einer Regelung betreffend Homeoffice soll ebenfalls Gegenstand einer zeitgemässen Reglementierung werden. Und gleichzeitig wird es darum gehen, genügend Klarheit zu schaffen und Regelungen zu formulieren, welche flexible Lösungen ermöglichen, wo dies erforderlich und zweckmässig ist.</p>
24	<p>Reglement Spesen und Auslagen (neu, bisher u.a. im Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder – KGS 6.2 sowie Spesen-Entschädigungen und nicht-publizierten Spesenregelungen für Angestellte der Kantonalkirche) (Kirchenrat)</p> <p>In diesem Reglement werden die Ansprüche auf Spesen und Auslagenersatz geregelt, welche Angestellte, Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie Delegierten in Erfüllung ihrer dienstlichen oder amtlichen Aufgaben geltend machen können, wenn ihnen daraus Mehrkosten entstehen, die anderweitig nicht abgegolten werden. Ebenfalls geregelt wird die Vergütung für eine im Anstellungsvertrag vereinbarte Nutzung von Privaträumen und privaten Einrichtungen zu Arbeitszwecken und die Pauschale für die Nutzung privater Infrastruktur, sofern die Anstellungsbehörde keine entsprechende Infrastruktur zur Verfügung stellt.</p> <p>Der Geltungsbereich des Reglements erstreckt sich auf die Kantonalkirche bzw. deren 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>
37	<p>Reglement Arbeitszeit (neu) (Kirchenrat)</p> <p>In diesem Reglement werden die Detail- und Vollzugsbestimmungen zu § 37 Arbeitszeit der Personal- und Besoldungsordnung geregelt.</p> <p>Das Reglement ist zeitnah zu erlassen, weil dessen Bestimmungen für ein per 01.01.2024 zu beschaffendes Zeiterfassungssystem relevant sind.</p>
32, 42, 43	<p>Reglement Ausbildung und Personalentwicklung (neu, bisher u.a. KGS 6.3, 6.4, 7.4 (7.4.1 – 7.4.3), 7.5) (Kirchenrat)</p> <p>In diesem Reglement werden zwecks Umsetzung insbesondere folgender Paragraphen der Personal- und Besoldungsordnung die Detail- und Vollzugsbestimmungen geregelt: § 32 Studienurlaub, § 42 Ausbildung, § 43 Personalentwicklung</p>

II.6 Finanzielle Auswirkungen

Die Revision von Regelungen, insbesondere im Rahmen der Totalrevision eines Regelwerks, wirkt zwangsläufig die Frage danach auf, welche Kosten damit verbunden sind. Im Sinne einer Kostenfolge-Abschätzung seien diesbezüglich folgende Hinweise angebracht:

Durch die Abkehr vom Vorhaben, bei der Kantonalkirche eine umfassende Personaladministration einzurichten, entstehen keine diesbezügliche Kosten für die Kantonalkirche. Eine Abklärung dazu, welche Kosten mit der aktuellen dezentralen Personal-Administration in den Kirchgemeinden verbunden ist, und ob dies insgesamt betrachtet gegenüber einem Kompetenzzentrum eine kostenintensivere Lösung ist, existiert nicht. Dadurch, dass gegenüber dem heutigen System keine verpflichtenden Änderungen geplant sind, und im Falle einer freiwilligen Übertragung des Personalmanagements an die Kantonalkirche die Kosten durch die jeweilige Kirchgemeinde getragen werden, erwachsen der Kantonalkirche keine Zusatzkosten. Vgl. dazu § 4 PBO.

Die in § 32 PBO enthaltene Neuregelung der Studienurlaube für Pfarrerinnen und Pfarrer führt zu einer Entlastung für die Kirchgemeinden, weil dieser Anspruch neu mit einer Kadenz von 10 Jahren (vorher 7 Jahre) bei gleichbleibender Dauer des Studienurlaubs eingelöst werden kann. Die Mehrbelastung bzw. finanziellen Auswirkungen beim Studienurlaub der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone mit einer um drei Wochen höheren Dauer desselben bei gleichbleibender Kadenz lassen sich nicht einfach eruieren. Dadurch, dass der Kantonalkirche der entsprechende Ist-Zustand nicht bekannt ist, kann auch ein allfälliges Kosten-Delta nicht verlässlich abgeschätzt werden. Zudem hängt eine dadurch bedingte Mehrbelastung der Kirchgemeinden davon ab, wie die Regelung bezüglich die Studienurlaube sowie der Weiterbildungen in der Sozialdiakonie in Analogie zu den bei den Pfarrpersonen geltenden Regelungen im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung ausgestaltet werden. Aufgrund der geplanten Kostenbeteiligung durch die Kantonalkirche ist von einer Entlastung für die Kirchgemeinden auszugehen.

Die Neuregelung der Honorierung der Synodalen durch die Kantonalkirche ergeben Mehrkosten für die Kantonalkirche von rund CHF 16'000.00 pro Synodetagung. Die heute durch die Kirchgemeinden in unterschiedlicher Art übernommenen Kosten entfallen demzufolge bei diesen inskünftig. Der in diesem Zusammenhang mit der Administration in der Kantonalkirche verbundene, gegenüber bisher etwas höhere Personalaufwand sei erwähnt und darf als marginal bezeichnet werden.

Sofern und soweit mit einer konsequenten Umsetzung des in der Personal- und Besoldungsordnung beschriebenen Lohnsystems Kosten verbunden sein werden, bleibt darauf hinzuweisen, dass diese bereits mit der heute geltenden Ordnung anfallen würden. Demnach ist diese Thematik gegenüber dem revidierten Recht als indifferent zu bezeichnen.

III. Prozess

Die weitere Prozessplanung zur Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung Kirchenordnung ist wie folgt vorgesehen:

2023	
Ausserordentliche Synodetagung 15. März 2023	1. Lesung Personal- und Besoldungsordnung
Frühjahrssynodetagung 14. Juni 2023	2. Lesung Personal- und Besoldungsordnung

Danach	Bereinigung Entwurf Personal- und Besoldungsreglement und weitere Vollzugsreglemente (vgl. oben II.5)
III. Jahresquartal (Blanko-Abstimmungstermin: 22.10.2023)	Ggf. Urnenabstimmung (fakultatives Referendum)
Ende 2023	Beschluss Kirchenrat betreffend die Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung und nach Möglichkeit des Personal- und Besoldungsreglements und der weiteren Folge-reglemente

Die Beratung der Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung beansprucht zwei synodale Lesungen, die für 2023 geplant sind. Anlässlich der zweiten Lesung in der Frühjahrssynodetagung werden auch ausführende Bestimmungen der nachgeordneten Erlassstufe (Personal- und Besoldungsreglement) als Vorinformation vorliegen.

Nach der Annahme der vorliegenden bzw. durch die Synode angepassten Personal- und Besoldungsordnung in zweiter Lesung unterliegt diese dem fakultativen Referendum (§ 17 Kirchenverfassung und § 99 Kirchenordnung).

IV. Antrag

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

Der Kirchenrat bittet die Synode, diesem Antrag zuzustimmen.

Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft

Kirchenrat

Präsident

Kirchenschreiber

Christoph Herrmann, Pfr.

Peter Jung

Beilage

Nr. 042a/2023

Personal- und Besoldungsordnung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft (PBO) mit Erläuterungen – ENTWURF 1. Lesung Synode anlässlich der ausserordentlichen Synodetagung vom 15. März 2023