

# Entwurf Rechtstext der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung

## ENTWURF 2. Lesung Synode – Beschluss Kirchenrat vom 03./24. April 2023

### Paragrafen E-PBO 1. Lesung

### Änderungen an Paragrafen E-PBO 2. Lesung

## II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis

### II.2 Beendigung

#### § 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

<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.

<sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Anspruch auf eine **volle** Invalidenrente.

## III Rechte und Pflichten

### III.2 Pflichten

#### § 37 Arbeitszeit

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

...

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

[Hier eingeben]

## IV Besonderheiten einzelner Anstellungen

### III.2 Pflichten

#### § 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt

<sup>1</sup>Die Pfarrperson wohnt in der Kirchengemeinde. Diese stellt Wohn- und Arbeitsraum zur Verfügung.

<sup>2</sup>In Kirchengemeinden mit mehr als einer Pfarrstelle können einzelne Pfarrpersonen von der Wohnsitzpflicht befreit werden. Der Entscheid darüber obliegt der Kirchengemeindeversammlung und bedarf vorgängig der Genehmigung durch den Kirchenrat. Mindestens eine volle Pfarrstelle verbleibt in der Kirchengemeinde.

<sup>3</sup>Der Kirchenrat erlässt ein Reglement, das die Einzelheiten bei der Befreiung von der Wohnsitzpflicht regelt (KGS 7.6).

<sup>1</sup>Die Pfarrperson wohnt **in der Regel** in der Kirchengemeinde. Diese stellt **Arbeitsraum und, soweit vorhanden, Wohnraum** zur Verfügung.

<sup>2</sup>In Kirchengemeinden mit mehr als einer Pfarrstelle können einzelne Pfarrpersonen von der Wohnsitzpflicht befreit werden. Der Entscheid darüber obliegt der Kirchengemeindeversammlung und bedarf vorgängig der Genehmigung durch den Kirchenrat. Mindestens eine **volle** Pfarrstelle verbleibt in der Kirchengemeinde.

<sup>3</sup>Der Kirchenrat erlässt ein Reglement, das die Einzelheiten bei der Befreiung von der Wohnsitzpflicht regelt (KGS 7.6).

#### § 47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst

...

<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).

...

<sup>4</sup>**Die Entlohnung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit doppelter Qualifikation erfolgt in Lohnklasse 13, diejenige von sozialdiakonischen Mitarbeitenden mit abgeschlossener Ausbildung im 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).**

[Hier eingeben]

<b>§ 49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst</b>	
... <sup>2</sup> Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis einer mit dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechenden musikalischen oder gesanglichen Ausbildung.	<sup>1</sup> ... <sup>2</sup> Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis einer mit dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechenden musikalischen <del>oder</del> <b>gesanglichen</b> Ausbildung.
V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe	<b>Entlöhnung</b> und Honorar kantonalkirchlicher Organe
<b>§§ 1, 23, 45, 47 – 52, 53, 55 und 56</b>	<b>Anpassungen in Titel und Rechtstext</b>
Entlohnung	⇒ <b>Entlöhnung</b>
<b>VII Freiwilligenarbeit</b>	
<b>§ 62 Freiwilligenarbeit</b>	
<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:  ... g) Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit in Budget und/oder Rechnung.  ...	<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:  ... g) Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit <b>im Anhang zur Rechnung</b> .  ...

[Hier eingeben]

## IX Weitere Bestimmungen

### § 66 Personalkommission der Kirchenpflege

...

<sup>3</sup>Die Personalkommission ist abschliessend zuständig für folgende Aufgaben:

- a) Mitarbeitendengespräche, soweit dies nicht Aufgabe Angestellter in Führungsfunktion ist;

...

...

<sup>3</sup>Die Personalkommission ist abschliessend zuständig für folgende Aufgaben:

- a) Mitarbeitendengespräche, soweit dies nicht Aufgabe **einer ressortverantwortlichen Person der Kirchenpflege oder** Angestellter in Führungsfunktion ist;

...