

# *Personal- und Besoldungsreglement (PBR)*

vom 27. November 2023 | Stand 22. September 2025

---

Der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf die Personal- und Besoldungsordnung vom 14.06.2023 sowie § 79 Absatz 1 Kirchenordnung vom 07.09.2021, beschliesst:

# Inhaltsverzeichnis

<b>Personal- und Besoldungsreglement (PBR)</b> .....	1
<b>I. Grundsätzliches und allgemeine Bestimmungen (§§ 1 bis 6 PBO)</b> .....	4
<b>1 Zweck und Geltungsbereich</b> .....	4
<b>2 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen (§ 4 PBO)</b> .....	4
<b>II. Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis (§§ 7 bis 19 PBO)</b> .....	5
<b>3 Bewerbungsverfahren im Allgemeinen (§§ 8 und 44 PBO)</b> .....	5
<b>4 Wahl und Anstellung Pfarrpersonen (§§ 8 und 45 PBO)</b> .....	5
<b>5 Beendigung Arbeitsverhältnis (§§ 11 - 17 PBO)</b> .....	6
<b>6 Erreichen der Altersgrenze und vorzeitige Pensionierung (§§ 18 und 19 PBO)</b> .....	7
<b>III. Rechte und Pflichten (§§ 20 bis 43 PBO)</b> .....	8
<b>7 Entlohnung, Einreihung, Teuerungsausgleich (§ 23 PBO)</b> .....	8
<b>8 Entlohnung bei pfarramtlichen Stellvertretungen (§§ 23, 27 und 48 PBO, § 16 FiO)</b> .....	8
<b>9 Unbezahlter Urlaub (§ 30 PBO)</b> .....	9
<b>10 Studienurlaub (§ 32 PBO)</b> .....	9
<b>11 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst (§ 40 PBO)</b> .....	9
<b>12 Unterrichtslektionen Pfarrpersonen</b> .....	9
<b>IV. Besonderheiten einzelner Anstellungen (§§ 44 bis 52 PBO)</b> .....	10
<b>13 Besonderheiten Dienste, Spezialpfarrämter und Fachstellen (§§ 45, 47 bis 52 PBO)</b> .....	10
<b>14 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt (§ 46 PBO)</b> .....	10
<b>15 Telearbeit</b> .....	10
<b>V. Schlussbestimmungen (§§ 69 und 70 PBO)</b> .....	11
<b>16 Gültigkeit, Inkraftsetzung und Aufhebung bisherigen Rechts</b> .....	11
<b>17 Übergangsrechtliche Regelungen</b> .....	11
<b>ANHANG I: Katechetischer Dienst (§ 48 PBO)</b> .....	12
<b>1. Grundlage</b> .....	12
<b>2. Besoldungsgrundsätze</b> .....	12
<b>3. Besoldungsansätze</b> .....	13
<b>4. Lohneinstufung</b> .....	13
<b>5. Arbeitszeit</b> .....	14
<b>ANHANG II: Musikdienst, Organistinnen und Organisten (§ 49 PBO)</b> .....	15
<b>1. Grundlage</b> .....	15
<b>2. Einstufung</b> .....	15
<b>3. Pensum</b> .....	16
<b>4. Einzeldienste</b> .....	17
<b>ANHANG III: Sigrisdienst und kirchlicher Hauswartdienst (§ 50 PBO)</b> .....	17
<b>1. Grundlage</b> .....	17
<b>2. Einstufung</b> .....	17
<b>3. Einzeldienste</b> .....	18

<b>4. Ergänzende Bestimmungen zur Arbeitszeit und Entlohnung</b> .....	18
<b>Änderungstabelle</b> .....	18
<b>Endnoten</b> .....	18

## I. Grundsätzliches und allgemeine Bestimmungen (§§ 1 bis 6 PBO)

### § 1 Zweck und Geltungsbereich

- 1 In diesem Reglement werden zwecks Umsetzung insbesondere folgender Paragraphen der Personal- und Besoldungsordnung (PBO)<sup>1</sup> die Detail- und Vollzugsbestimmungen geregelt:
  - § 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen
  - § 8 Anstellung
  - § 11 Grundsätzliches und Ausnahmen
  - § 19 Vorzeitige Pensionierung
  - § 23 Entlohnung
  - § 30 Unbezahlter Urlaub
  - § 32 Studienurlaub
  - § 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
  - § 69 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts
  - § 70 Übergangsrecht
- 2 Der Geltungsbereich dieses Reglements erstreckt sich auf diejenigen in den Bestimmungen der Personal- und Besoldungsordnung<sup>2</sup> bzw. ergibt sich aus Wortlaut und Inhalt derselben sowie der nachfolgenden Bestimmungen.
- 3 Vom Geltungsbereich ausgenommen sind die in eigenständigen Reglementen<sup>3</sup> geregelten Detail- und Vollzugsbestimmungen zu den Regelungen betreffend Spesen und Auslagen (§§ 24, 56 bis 58, 61 und 62 PBO), Ausbildung und Personalentwicklung (§§ 32, 42 und 43 PBO) sowie Arbeitszeit (§ 37 PBO).

### § 2 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen (§ 4 PBO)

- 1 Kirchgemeinden, welche von den Angeboten gemäss § 4 Absatz 2 PBO Gebrauch machen wollen, melden sich beim Finanzdienst der Kantonalkirche zwecks Konkretisierung von Leistungsumfang, Zeitpunkt der Übertragung bzw. Übernahme der Aufgaben und Regelung der Details. Der Finanzdienst erstellt eine Offerte, welche der Annahme durch die Kirchenpflege bedarf und anschliessend in einer Vereinbarung verschriftlicht wird. Die Frist zur Umsetzung beträgt nach Annahme durch die Kirchenpflege im Regelfall mindestens 6 Monate.
- 2 Die Kirchenpflege informiert den Finanzdienst über den Personenkreis, welcher einen Anspruch auf Einsichtnahme in die im Zusammenhang mit den ausgelagerten Aufgaben bewirtschafteten Unterlagen hat und legt den Umfang der Berechtigung fest. Die Ausübung der Einsichtnahme erfolgt in Absprache mit dem Finanzdienst.

## II. Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis (§§ 7 bis 19 PBO)

### § 3 Bewerbungsverfahren im Allgemeinen (§§ 8 und 44 PBO)

- 1 Stellenbewerbende reichen mit ihrem Motivationsschreiben die für die Beurteilung der Bewerbung zweckmässigen Fähigkeitsausweise, Diplome und Atteste sowie Arbeitszeugnisse, Nachweise von Freiwilligenarbeit oder anderweitige Bestätigungen ein. Die Familienarbeit oder sonstige soziale Betreuungsaufgaben sind nicht gesondert nachzuweisen.
- 2 Kandidierende, welche in die engste Auswahl gelangen, reichen einen Strafregisterauszug (Privatauszug) und in besonderen Fällen einen Betreibungsregisterauszug ein, sofern die Anstellungsbehörde darauf nicht ausdrücklich verzichtet, und geben ihre Referenzen bekannt.
- 3 Kandidierende, die sich auf eine Stelle bewerben, mit der regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen verbunden sind, haben vor ihrer Anstellung gestützt auf § 44 Absatz 2 PBO<sup>4</sup> und auf eigene Kosten einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen. Sie werden auf die Pflicht zu dessen Erneuerung alle 5 Jahre auf koordinierte Veranlassung durch die Anstellungsbehörde aufmerksam gemacht. Diese übernimmt die Kosten für die Erneuerung.

### § 4 Wahl und Anstellung Pfarrpersonen (§§ 8 und 45 PBO)

- 1 Das der Anstellung einer Gemeindepfarrperson vorausgehende Wahlverfahren wird durch eine Pfarrwahlkommission vorbereitet. Für die Wahl gelten auf Grundlage der Regelungen gemäss Kirchenverfassung, Kirchenordnung und kantonalem Gesetz über die politischen Rechte<sup>5</sup> die nachfolgenden Regelungen, die in einem Merkblatt der Kirchenverwaltung ausgeführt werden.
- 2 Für die Wählbarkeit bedarf es der Bestätigung des Kirchenrats, welche durch die Kirchenpflege einzuholen ist und bei Erfüllung folgender Voraussetzungen ausgestellt wird:
  - a) Vorliegen eines Wahlfähigkeitszeugnisses des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrpersonen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst<sup>6</sup> oder
  - b) Ordination in einer schweizerischen Kirche auf Grundlage einer abgeschlossenen, der Konkordatsprüfung gleichwertigen Prüfung, oder eines dementsprechenden Äquivalenzattests einer anderweitig erworbenen Ausbildung und Zulassung nach bestandenem Kolloquium durch den Kirchenrat.
- 3 Bei Bekanntwerden der Vakanz einer Pfarrstelle beruft die Kirchenpflege innert nützlicher Frist eine Kirchgemeindeversammlung ein, in welcher folgende Beschlüsse gefasst werden:
  - a) Bestellung Pfarrwahlkommission;
  - b) Festlegung Umfang bzw. Bandbreite des Stellenvolumens und Zulässigkeit einer Stellenteilung;
  - c) Wahl durch Ausschreibung und/oder Berufung;
  - d) Alternative Vorgehensweise (Aussetzung einer Wahl, andere Lösung).

Eine spätere Veränderung des Stellenvolumens bedarf ebenfalls der Genehmigung

durch die Kirchgemeindeversammlung, ohne dass dadurch die Durchführung eines neuen Wahlverfahrens erforderlich wird.

- 4 Die Pfarrwahlkommission besteht aus bzw. wird durch Wahl ergänzt durch:
  - a) den Mitgliedern der Kirchenpflege von Amtes wegen;
  - b) weitere Mitglieder der Kirchgemeinde, wobei auf eine heterogene Zusammensetzung zu achten ist und die Stimmberechtigung keine Voraussetzung bildet;
  - c) eine angemessene Delegation benachbarter Kirchgemeinden mit beratender oder mitbestimmender Stimme bei Pfarrwahlen, die auch für diese von spezifischer Bedeutung sind.

Die Pfarrwahlkommission konstituiert sich in der vom Präsidium der Kirchenpflege einzuberufenden ersten Kommissionssitzung selbst.
- 5 Die Kirchenpflege unterbreitet der Kirchgemeindeversammlung den Vorschlag der Pfarrwahlkommission zur Besetzung der Pfarrstelle.
- 6 Die Kirchgemeindemitglieder können dem Präsidium der Kirchenpflege bis spätestens 20 Tage vor einer anberaumten Nominierung weitere Vorschläge einreichen, welche nachweislich die Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen, mit der kandidierenden Pfarrperson abgesprochen und unterschriftlich belegt sind. Die Kirchenpflege gibt die Wahlvorschläge den Stimmberechtigten in geeigneter Form bekannt.
- 7 Mit dem anlässlich der Kirchgemeindeversammlung zu fällenden Beschluss über die Nominierung und Durchführung einer Urnenwahl oder stillen Wahl erlischt das Mandat der Pfarrwahlkommission vorbehaltlich des Nichtzustandekommens einer Wahl.
- 8 Die Wiederwahl bzw. Beibehaltung der Pfarrerin oder des Pfarrers je nach Ablauf von fünf Jahren gemäss § 4 Kirchengesetz<sup>7</sup> erfolgt stillschweigend, sofern nicht innert gesetzter Frist vor Ablauf der Amtsdauer eine Abstimmung herbeigeführt wird. Auf eine Publikation des Ablaufs der Amtsdauer wird verzichtet, über deren Ablauf kann beim Kirchenrat Auskunft verlangt werden.
- 9 Für eine Anstellung als Pfarrperson in einem Spezialpfarramt hat diese ebenfalls die Voraussetzungen gemäss Absatz 2 zu erfüllen. Wahlbehörde ist der Kirchenrat auf Vorbereitung allfälliger der Stelle zugeordneter Gremien.
- 10 Der Kirchenrat und die zuständigen Dienste der Kantonalkirche stehen den Verantwortlichen der Kirchgemeinde und kantonaler Gremien beratend zur Seite.

## **§ 5 Beendigung Arbeitsverhältnis (§§ 11 - 17 PBO)**

In Bezug auf die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung, Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund eines Eintritts von Arbeitsunfähigkeit sind folgende Vorgaben zu beachten:

- a) eine durch die Anstellungsbehörde ausgesprochene ordentliche oder fristlose Kündigung ist als Verfügung mit eingeschriebenem Brief oder gegen schriftliche Empfangsbestätigung zu übergeben;
- b) eine Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen ist in Schriftform festzuhalten;
- c) das Arbeitsverhältnis endet mit einem Anspruch auf eine volle Invalidenrente oder kann aufgrund des Anspruchs auf eine Teilinvalidenrente angepasst werden;

- d) eine vorgängige Beratung durch die kantonalkirchlichen Dienste oder eine aussenstehende Fachperson wird empfohlen.

## **§ 6 Erreichen der Altersgrenze und vorzeitige Pensionierung (§§ 18 und 19 PBO)**

- 1 Die Anstellungsbehörde thematisiert die sich bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze bzw. des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung stellenden Fragen mit ihren Angestellten frühzeitig, spätestens ab dem 58. Altersjahr.
- 2 Bei einer Anstellung über die Altersgrenze hinaus werden rechtzeitig die erforderlichen Abklärungen betreffend Inhalt und Umfang sowie Bedingungen des befristeten Anstellungsverhältnisses geregelt.
- 3 Bei Pfarrpersonen erlöschen Arbeitsverhältnis und persönliche Amtsdauer mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung. Für eine Weiterbeschäftigung im Pfarrdienst der Landeskirche gilt im Fall der Einigkeit zwischen zuständiger Kirchenpflege und Pfarrperson unter Beachtung der Regelungen in Absatz 4 was folgt:
  - a) der Kirchgemeindeversammlung ist zu beantragen, auf die Bestellung einer Pfarrwahlkommission und Pfarrwahl zu verzichten;
  - b) die Kirchenpflege beschliesst im Verzichtsfall eine befristete Anstellung mit
    - Lohnklasse 9 bei Weiterführung des Pfarrdiensts in bisheriger Kirchgemeinde
    - Lohnklasse 11 bei Weiterbeschäftigung im Pfarrdienst in anderer Kirchgemeinde (analog Stellvertretungsfunktion einer Pfarrperson in einer anderen Kirchgemeinde);
  - c) es besteht ein Antrags- und kein Stimmrecht in der Kirchenpflege;
  - d) das Stimmrecht in der Kirchgemeinde richtet sich nach der Mitgliedschaft.
- 4 Für die Wiederbeschäftigung einer Pfarrperson im Pfarrdienst der Landeskirche gilt was folgt:
  - a) Vollständig vorzeitig Pensionierte können bis zum Erreichen des Mindestjahreslohns (Eintrittsschwelle BVG) für Einzelstellvertretungen und Langzeitstellvertretungen ohne besondere Voraussetzungen angestellt werden.
  - b) Bei vollständig vorzeitig Pensionierten ist beim Überschreiten des Mindestjahreslohns (Eintrittsschwelle BVG) ein relevanter Unterbruch von sechs Monaten notwendig.
  - c) Bei vollständig ordentlich Pensionierten braucht es diesen Unterbruch nicht.
  - d) Bei Teilpensionierten darf die Summe des Teilpensionierungs- und des Beschäftigungsgrads 100% nicht übersteigen.
- 5 Der Kirchenpflege obliegt die Umsetzung. Sie wird bei Bedarf durch die zuständigen Dienste der Kantonalkirche beraten und unterstützt.

### III. Rechte und Pflichten (§§ 20 bis 43 PBO)

#### § 7 Entlöhnung, Einreihung, Teuerungsausgleich (§ 23 PBO)

- 1 Für die Einreihung in die Lohnklassen gelten die in der Personal- und Besoldungsordnung § 45 für den Pfarrdienst, in §§ 47 bzw. 48 für den diakonischen bzw. katechetischen Dienst und die in § 49 bis 52 für die weiteren Dienste festgelegten Regelungen.
- 2 Die Einstufung in die Erfahrungsstufe erfolgt aufgrund der Berufserfahrung und lehnt sich an die Vorgaben des kantonalen Personalrechts an. Für die Ermittlung des Anfangslohns gilt bei Neuanstellungen bezüglich der Festlegung der Erfahrungsstufe ein Abzug von 3 Jahren, bei Pfarrpersonen von 5 Jahren.  
Die Anstellungsbehörde kann bei den zuständigen Diensten der Kantonalkirche eine Einstufungsempfehlung einholen.
- 3 Als gewichtige Gründe, welche ein Abweichen von den entsprechenden Beschlüssen des Kantons in Bezug auf den Teuerungsausgleich rechtfertigen, gelten insbesondere Beschlüsse, welche aufgrund spezifischer Sachverhalte erfolgen, die für das kirchliche Umfeld nicht in vergleichbarer Weise gelten, sowie die Notwendigkeit des Schnürens und solidarischen Mittragens von Sparpaketen.

#### § 8 Entlöhnung bei pfarramtlichen Stellvertretungen (§§ 23, 27 und 48 PBO, § 16

##### FiO)

- 1 Kurzfristige pfarramtliche Stellvertretungen: Die Entlöhnung kurzfristiger und auf einzelne Aufgaben beschränkter pfarramtlicher Stellvertretungen bis zu 1 Monat erfolgt im Umfang der durch den Kirchenrat mit separatem Beschluss festgelegten und auf der Webseite publizierten Ansätzen.
- 2 Langfristige pfarramtliche Stellvertretungen: Die Entlöhnung von Stellvertretungen über 1 Monat erfolgt im Monatslohn gemäss dem festgelegten Pensum. Dieses darf bei einer Finanzierung durch die Kantonalkirche maximal 80% des vakanten Pensums umfassen.

Die Lohnberechnung wird aufgrund folgender Regelungen vorgenommen:

- a) Die Entlöhnung erfolgt grundsätzlich in Lohnklasse 11, bei Stellvertretungen in der angestammten Kirchengemeinde in Lohnklasse 9. Bei stellvertretender Übernahme des Religionsunterrichts erfolgt die Entlöhnung gestützt auf § 48 Absatz 4 Personal- und Besoldungsordnung<sup>8</sup> in Lohnklasse 13 bzw. 14;
  - b) Die Entlöhnung noch nicht ordiniert Pfarrpersonen erfolgt bis zum Erhalt des Wahlfähigkeitszeugnisses in Lohnklasse 11;
  - c) Die Entlöhnung von Pfarrpersonen mit einem ausländischen Studium erfolgt bis zum bestandenen Kolloquium und bis zu einer Anstellungsdauer von 2 Jahren in Lohnklasse 11;
  - d) Die Lohnabzüge richten sich nach den Vorgaben der Sozialversicherungen und dem jeweiligen Vorsorgereglement der Pensionskasse.
- 3 Kostenübernahme Stellvertretungen: Gestützt auf § 16 Absatz 2 Finanzordnung<sup>9</sup> werden die Kosten für pfarramtliche Stellvertretungen aufgrund von Unfall, Krankheit, Mutterschaft sowie Absolvierung öffentlicher Dienstleistungen durch die Kantonalkirche übernommen. Bei Stellvertretungen aus anderen Gründen, erfolgt

die Finanzierung durch die Kirchgemeinden. In jedem Fall ist durch die Anstellungsbehörde an die Kantonalkirche Antrag zu stellen bzw. ist diese zu informieren.

- 4 Die Berechnung der Ferien- und Feiertage während Stellvertretungen erfolgt nach den Vorgaben der Kantonalkirche gemäss § 27 Personal- und Besoldungsordnung<sup>10</sup>. Bei Stellvertretungen bis zu 3 Monaten wird der Ferienanspruch anteilmässig mit dem Lohn vergütet. Bei Stellvertretungen über 3 Monaten erfolgt ein regulärer Bezug der Ferientage durch die angestellte Person.

### **§ 9 Unbezahlter Urlaub (§ 30 PBO)**

- 1 Als andere begründete Fälle für eine Gewährung von unbezahlttem Urlaub gelten beispielsweise eine das übliche Mass überschreitende familiäre Verbindlichkeit, eine persönliche Weiterbildung, eine bewusst gewählte Auszeit oder ein anderweitig plausibel begründbares Vorhaben. Über die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs entscheidet die Kirchenpflege gestützt auf den Antrag der Personalkommission unter Abwägung der betrieblichen und persönlichen Interessen. Bei kantonalkirchlichen Angestellten entscheidet der Kirchenrat auf Antrag der vorgesetzten Stelle.
- 2 Auf eine Ferienkürzung bei unbezahlttem Urlaub kann ausnahmsweise verzichtet werden, sofern dieser nicht oder nur in ungenügender Weise mit Erholungszwecken verbunden ist.
- 3 Die Bezahlung der Versicherungsbeiträge durch die Urlaub beziehende Person erfolgt aufgrund der Berechnung durch die Anstellungsbehörde in Absprache mit der bzw. dem Angestellten.

### **§ 10 Studienurlaub (§ 32 PBO)**

Der Studienurlaub wird als Instrument der Personalentwicklung im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.

### **§ 11 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst (§ 40 PBO)**

- 1 Für eine innerhalb der Arbeitszeit erfolgende Wahrnehmung übergemeindlicher bzw. interkantonaler kirchlicher Aufgaben bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäss § 40 Personal- und Besoldungsordnung<sup>11</sup> ist eine Beanspruchung von drei Arbeitswochen pro Arbeitsjahr in der Regel nicht zu überschreiten.
- 2 Als Armeeseelsorgende können in der Landeskirche tätige, ordinierte Pfarrpersonen, Theologiestudierende ab Beginn Vikariat sowie Sozialdiakone mit doppelter Qualifikation vorgeschlagen werden. Das Vorschlagsrecht wird durch den Kirchenrat nach Anhörung der für die Armeeseelsorge zuständigen Ansprechpersonen ausgeübt und setzt das Einverständnis der Anstellungsbehörde voraus.

### **§ 12 Unterrichtslektionen Pfarrpersonen**

Der Anteil an Unterrichtslektionen inklusive Konfirmandenunterricht von Pfarrerrinnen und Pfarrern im Vollzeitpensum soll 8 Lektionen pro Woche nicht überschreiten.

## IV. Besonderheiten einzelner Anstellungen (§§ 44 bis 52 PBO)

### **§ 13 Besonderheiten Dienste, Spezialpfarrämter und Fachstellen (§§ 45, 47 bis 52 PBO)**

- 1 Einzelne Dienste betreffende Besonderheiten und Anstellungsvoraussetzungen, die pauschale Entlohnung von Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung sowie Einreihungspläne und Modellumschreibungen von Diensten, für welche keine passenden Vorgaben im kantonalen oder kommunalen Personalrecht entnommen werden können, sind im ANHANG (I Katechetischer Dienst, II Musikdienst, Organistinnen und Organisten sowie III Sigrisdienst) geregelt.
- 2 Betreffend den Verwaltungsdienst und die Fachstellen sind die Einreihungspläne und Modellumschreibungen vergleichbarer Funktionen im kantonalen und kommunalen Personalrecht beizuziehen. Die Anstellungsbehörde kann bei den zuständigen Diensten der Kantonalkirche eine Einreihungs- und Einstufungsempfehlung einholen.
- 3 Spezialpfarrämter sind in Analogie zu den Gemeindepfarrämtern zu entlohnen.
- 4 Für die je spezifischen Regelungsmaterien wird insbesondere auf die Reglemente Spesen und Auslagen<sup>12</sup>, Ausbildung und Personalentwicklung<sup>13</sup> sowie Arbeitszeit<sup>14</sup> verwiesen.

### **§ 14 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt (§ 46 PBO)**

Bezüglich Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt gilt das Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht (KGS 7.6) vom 19. April 2004. Dieses bleibt in Kraft bis zum Zeitpunkt des Beschlusses und der Inkraftsetzung einer Revision durch die dafür zuständigen Behörden.

### **§ 15 Telearbeit**

- 1 Als Telearbeit gilt das Verrichten ortsungebundener Arbeit an einem anderen Ort als in den üblichen Arbeitsräumlichkeiten. Sie kann in allen Diensten geleistet werden, sofern deren Erfüllung nicht eine Anwesenheit vor Ort bedingt.
- 2 Telearbeit beruht auf Freiwilligkeit. Sie kann durch die Anstellungsbehörde aus betrieblichen und organisatorischen Gründen im Einvernehmen mit dem bzw. der Angestellten sowie im Rahmen einer besonderen oder ausserordentlichen Lage einseitig angeordnet werden.
- 3 Bezüglich der Voraussetzungen und Bedingungen des Datenschutzes, des zeitlichen Umfangs der Arbeitsleistung, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind die Regelungen einzuhalten, die am von der Anstellungsbehörde zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz gelten.  
Für die Verwendung privater Infrastruktur können ausser im Fall der Anordnung von Telearbeit durch die Arbeitgeberin oder im begründeten Ausnahmefall keine Kosten geltend gemacht werden.
- 4 Bei der Telearbeit sind die üblichen Arbeits- und Betriebszeiten gemäss Reglement Arbeitszeit<sup>15</sup> einzuhalten und ist die Erreichbarkeit sicherzustellen. Abweichungen sind in vorgängiger Absprache mit den Vorgesetzten möglich.

## V. Schlussbestimmungen (§§ 69 und 70 PBO)

### § 16 Gültigkeit, Inkraftsetzung und Aufhebung bisherigen Rechts

- 1 Dieses Reglement tritt auf den 01.01.2024 in Kraft. Mit seiner Inkraftsetzung werden die folgenden Erlasse der kirchlichen Gesetzessammlung (KGS) und mit den neuen Regelungen im Widerspruch stehende Kirchenratsbeschlüsse aufgehoben, sofern letztere nicht bis zu einer Ablösung auf Basis des neuen Rechts aufrechterhalten bleiben sollen:

#### Kapitel 7

- a) Reglement des Kirchenrates betreffend die Teilämter im Pfarramt vom 5. Dezember 2005 (KGS 7.1)
- b) Reglement des Kirchenrates betreffend Besoldung der pfarramtlichen Stellvertretungen vom 9.1.2005 (KGS 7.3.1)
- c) Reglement des Kirchenrates betreffend die Stellvertretungsentschädigungen vom 17.1.2005 (KGS 7.3.2)

#### Kapitel 8

- a) Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Religionslehrpersonen vom 29. Februar 2016 (KGS 8.1)
  - b) Richtlinien des Kirchenrates zum Anstellungsverhältnis der Sigristinnen und Sigristen vom 10.12.2001 sowie Muster für einen Stellenbeschrieb vom 10. Dezember 2001 (KGS 8.2, 8.2.1)
  - c) Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten vom 26.6.2005 sowie Anhänge 1a, Ib, II und III (KGS 8.3, 8.31 - 8.3.4)
  - d) Richtlinien des Kirchenrates betr. die Anstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vom 24.9.2012 (KGS 8.4)
  - e) Reglement des Kirchenrats betreffend das Mentoring von neu angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vom 5. Januar 2013 (KGS 8.4.3)
- 2 Sofern sich aus Regelungen gemäss § 7 Entlohnung Änderungen ergeben, gelten diese grundsätzlich ausschliesslich für Arbeitsverhältnisse, welche nach Inkraftsetzung der totalrevidierten Personal- und Besoldungsgesetzgebung entstehen. Der Besitzstand bleibt gewährleistet.  
Über Ausnahmen in Bezug auf für die Angestellten positive Anpassungen gemäss neuem Recht kann die Anstellungsbehörde in begründeten Fällen und unter Wahrung der Rechtsgleichheit im Rahmen des Verfahrens der Änderungskündigung beschliessen, sofern die ökonomischen Voraussetzungen der Kirchgemeinde dafür gegeben sind.

### § 17 Übergangsrechtliche Regelungen

Es gelten folgende übergangsrechtlichen Regelungen:

- a) Für die erforderliche Ausfertigung von Anstellungsverträgen gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts wird eine Übergangsfrist bis längstens 31.12.2025 gesetzt. (§ 3 Absatz 1 PBO)
- b) Alle zur Einreichung eines Sonderprivatauszugs verpflichteten Angestellten, welche vor dem Inkrafttreten dieses Reglements bereits in einem Anstellungsverhältnis bei der Evangelisch-reformierten Landeskirche stehen, sind verpflichtet, den Anstellungsbehörden auf Kosten derselben bis zum

30. Juni 2024 einen aktuellen Sonderprivatauszug einzureichen. Diese Pflicht besteht unabhängig von einem im Rahmen des Anstellungsverfahrens bereits eingereichten Sonderprivatauszug. (§ 3 Absatz 3 PBR)
- c) Von der Möglichkeit der späteren Veränderung des Stellenvolumens einer Pfarrperson aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen (§ 11 Absatz 2 PBO (KiGS 6.1) durch Beschluss der Kirchgemeindeversammlung kann erstmals per 01.01.2025 Gebrauch gemacht werden. (§ 4 Absatz 3 PBR)
- d) Mit Angestellten, die das 58. Altersjahr bei der Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung bereits erreicht haben, wird eine noch offen gebliebene Thematisierung der Pensionierung durch die vorgesetzte Stelle mit dem nächsten Mitarbeitendengespräch, spätestens aber innert einem Jahr nach Inkraftsetzung nachgeholt. (§ 6 Absatz 1 PBR)
- e) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die 5 Jahre vor ihrer ordentlichen Pensionierung stehen, bleibt die maximale Anzahl an Unterrichtslektionen gemäss bisher geltendem Recht bei in der Regel 6 Lektionen. (§ 12 Absatz 1 PBR)
- f) Bis zu einer durch die Synode beschlossenen Neuerung der Bestimmungen betreffend Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt innert der gemäss § 70 Absatz 2 PBO<sup>16</sup> gesetzten Frist gilt weiterhin:
1. Bei Pfarrpersonen mit einem Mindestpensum von 50% stellt die Kirchgemeinde den Amtsinhabenden je ein Pfarrhaus oder eine Wohnung zur Verfügung. Der Mietzins richtet sich nach dem Ansatz der Stiftung Kirchengut.
    - 2.1 Bezieht eine Pfarrperson eine eigene Wohnung in der anstellenden Kirchgemeinde, so wird ihr eine Entschädigung für das Zurverfügungstellen eines Büros / Besprechungszimmers bezahlt. Sie beträgt bei einem Arbeitspensum von 50% und mehr einen Viertel (25%) des Bruttomietzinses (inkl. Heizkosten) der Stiftung Kirchengut.
    - 2.2 Beträgt das Teilpensum weniger als 50%, wird ein Achtel (12.5%) des Bruttomietzinses (inkl. Heizkosten) der Stiftung Kirchengut übernommen. (§ 14 PBR)

## ANHANG I: Katechetischer Dienst (§ 48 PBO)

### 1. Grundlage

- 1 Der Katechetische Dienst ist in § 62 Kirchenordnung<sup>17</sup> sowie § 48 Personal- und Besoldungsordnung<sup>18</sup> geregelt.
- 2 Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der sich aus der Schulstufe und Schulart ergebenden Anforderungen bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 13 bis 14 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019<sup>19</sup> in Kraft stand.

### 2. Besoldungsgrundsätze

- 1 Katechetinnen und Katecheten sind pro Jahreslektion zu entlohnen. Der Lohnzahlungsmodus wird im Anstellungsvertrag geregelt.

- 2 Die zunehmende Erfahrung wird nach kantonalem Personalrecht abgegolten. In der Regel wird in jedem Kalenderjahr unabhängig vom Umfang des Pensums eine Erfahrungsstufe gewährt.
- 3 Der 13. Monatslohn entspricht einem Dreizehntel der Jahreslohnsumme. Er wird jeweils anfangs Dezember ausbezahlt. Bei Teilpensen und teilzeitlicher Anstellung erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

### 3. Besoldungsansätze

- 1 Es gelten folgende Ansätze zur Berechnung des Unterrichts während eines ganzen Jahres:

Jahreslohn x Jahreslektionen  
Pflichtlektionen

Berechnungsbeispiel (Stand 1.1.2016; Änderungen Lohn und Pflichtlektionenzahl erfolgen gemäss kantonalen Ansätzen / LK: Lohnklasse, ES: Erfahrungsstufe, TZ: Teuerungszulage):

2 Jahreslektionen auf der Primarstufe; LK 14; ES C

$$\frac{\text{CHF } 70'055.25 \times 2}{28} = \text{CHF } 5'003.95 \text{ (inkl. TZ und Anteil 13. Monatslohn)}$$

- Pflichtlektionen (Wochenlektionen) Primarstufe = 28 Lektionen
  - Pflichtlektionen (Wochenlektionen) Sekundarstufe I Niveau E/A/P = 27 Lektionen
  - Jahreslektion = Anzahl an Wochenlektionen, welche die Religionslehrperson während dem ganzen Jahr unterrichtet
  - Schulwochen = 39
- 2 Der Ferienanspruch ist mit den Ansätzen gemäss Absatz 1 abgegolten, da die Berechnung auf 39 Schulwochen basiert.

### 4. Lohneinstufung

- 1 Für diese Schulstufe ausgebildete Katechetinnen und Katecheten:

Schulstufe / Anforderungen	Lohnklasse
1. Primarstufe:	
Ausgebildete Katechetinnen und Katecheten	14
Ausgebildete Katechetinnen und Katecheten mit Zusatzausbildung im Bereich des heilpädagogischen Religionsunterrichts; Unterricht an heilpädagogischen Schulen, in Kleinklassen oder Integrationsklassen	13
2. Sekundarstufe I:	
Für diese Stufe ausgebildete Katechetinnen und Katecheten	13
Ausgebildete Katechetinnen und Katecheten mit	13

Zusatzausbildung im Bereich des heilpädagogischen Religionsunterrichts; Unterricht an heilpädagogischen Schulen, in Kleinklassen oder Integrationsklassen.

- 2 Unterrichtende ohne abgeschlossene Ausbildung gemäss den Voraussetzungen in § 48 Absatz 2 PBO<sup>20</sup> können nur befristet angestellt werden. Sie werden 2 Lohnklassen tiefer eingestuft.
- 3 Unterrichtende an heilpädagogischen Schulen, in Kleinklassen oder Integrationsklassen mit abgeschlossener Ausbildung als Religionslehrpersonen, aber ohne heilpädagogische Zusatzausbildung, werden in Lohnklasse 14 eingereiht.

## 5. Arbeitszeit

- 1 Die Aufteilung der Jahresarbeitszeit wird für die Katechetinnen und Katecheten der Kirchgemeinden wie folgt vorgenommen:

### 1. Primarstufe:

- rund 80% für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung des Unterrichts
- rund 20% für die Arbeit in der Kirchgemeinde, das Engagement im Schulhaus und die persönliche Weiterbildung

Der Kirchenrat empfiehlt, rund 10% in der Kirchgemeinde einzusetzen, 5% für das Engagement im Schulhaus und 2 - 5% für die persönliche Weiterbildung (Kurse, Veranstaltungen, Selbststudium).

### 2. Sekundarstufe I:

- rund 85% für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung des Unterrichts
- rund 15% für die Arbeit in der Kirchgemeinde, das Engagement im Schulhaus und die persönliche Weiterbildung

Der Kirchenrat empfiehlt, rund 10% in der Kirchgemeinde einzusetzen und 5% für das Engagement im Schulhaus und für die persönliche Weiterbildung (Kurse, Veranstaltungen, Selbststudium).

- 2 Katechetinnen und Katecheten an heilpädagogischen Schulen vereinbaren die im Rahmen der Jahresarbeitszeit zu leistenden Aufgaben neben dem Unterricht mit dem Ökumenischen Rektorat für Heilpädagogischen Unterricht (Rektorat HRU).
- 3 Aufteilung und Nachweis der ausserhalb des Unterrichts geleisteten Arbeit / Weiterbildung sind Teil des Mitarbeitendengesprächs zwischen der verantwortlichen Person der Kirchgemeinde bzw. dem Rektorat HRU und der Lehrperson. Arbeiten in Schule und Kirchgemeinde können im Bedarfsfall innerhalb eines religionspädagogischen Teams abgetauscht werden.
- 4 Für Stundenausfälle aufgrund schulischer Anlässe wie Sporttag, Schulreise oder Monatswanderungen erfolgt keine Lohnkürzung.
- 5 Anderweitig bedingte Stundenausfälle sind der bzw. dem Verantwortlichen für Religionsunterricht der Kirchgemeinde bzw. dem Rektorat HRU zu melden und in der Regel zu kompensieren.

## ANHANG II: Musikdienst, Organistinnen und Organisten (§ 49 PBO)

### 1. Grundlage

- 1 Der Musikdienst bzw. Dienst der Organistinnen und Organisten ist in § 63 Kirchenordnung<sup>21</sup> sowie § 49 Personal- und Besoldungsordnung<sup>22</sup> geregelt.
- 2 Die Entlöhnung 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 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019<sup>23</sup> in Kraft stand.

### 2. Einstufung

- 1 Die Verantwortlichen in den Kirchgemeinden können sich in konkreten Anstellungsverfahren für Auskünfte an die zuständigen Fachpersonen in der kantonalen Kirchenverwaltung wenden. In komplexen Fällen wird die Fachexpertise des Vorstands des Organistenverbands eingeholt.
- 2 Es gelten folgende verbindlichen Einstufungsvorgaben:

1. LK 22 Erfahrene Musizierende z.B. mit berufsbegleitendem Kurszertifikat eines Organistenverbands

Ausbildung / Qualifikation:

- Fähigkeitsausweis I eines Kantonalverbandes
- Fähigkeitsausweis II eines Kantonalverbandes
- Diplom C Kirchenmusik einer Kirchenmusikschule oder Musikhochschule

2. LK 18 Kirchenmusikalische Ausbildung oder Musikstudium bzw. im kirchenmusikalischen Vollzeitstudium befindlich (ab 5. Semester)

Ausbildung / Qualifikation:

- Diplom B Kirchenmusik einer Kirchenmusikschule oder Musikhochschule
- Master Kirchenmusik, Master Pädagogik oder Master Performance Orgel bzw. Chorleitung in Ausbildung (ab 5. Semester)

3. LK 15 Abgeschlossenes kirchenmusikalisches Vollzeitstudium oder musikalisches Vollzeitstudium und kirchenmusikalische Ausbildung

Ausbildung / Qualifikation:

- Master Kirchenmusik oder
- Master Pädagogik/Performance Orgel bzw. Chorleitung

4. LK 13 Abgeschlossenes kirchenmusikalisches Vollzeitstudium oder musikalisches Vollzeitstudium und kirchenmusikalische Ausbildung

Ausbildung / Qualifikation:

- Master Kirchenmusik und Master Performance Orgel bzw. Chorleitung

### 3. Pensum

- 1 Ein volles Orgeldienstpensum umfasst das Spiel in je einem Gottesdienst an den Sonn- und Feiertagen oder einem anderen Tag als dem Sonntag, an welchem in der Kirchgemeinde gefeiert wird. Dieses Pensum entspricht gemäss Berechnungsgrundlage in Absatz 6 gerundet 25% eines Jahrespensums.
- 2 Bei Ferienabwesenheiten organisiert und finanziert die Kirchgemeinde eine Stellvertretung.
- 3 Teilen sich mehrere Organistinnen und Organisten eine Stelle, wird das Pensum entsprechend aufgeteilt.
- 4 Bei weniger als 10 Diensten pro Jahr können Organistinnen und Organisten auch mittels Einzeldiensten entlohnt werden.
- 5 Bei regelmässigen zusätzlichen Diensten wird das Pensum gemäss Mehraufwand erhöht.
- 6 Es gelten folgende Berechnungsgrundlagen (Richtwerte) zur Ermittlung eines Vollpensums:

#### Sonn- und Festtags-Gottesdienste:

52 Sonntage und 6 Feiertage, total 58 Dienste

Präsenz pro Dienst inkl. Einspielen	2 Std.
Literaturauswahl, Besprechung, Absprachen	1 Std.
<u>Üben</u>	<u>3 Std.</u>
Zwischentotal	6 Std.

Total pro Jahr für Gottesdienste	58 x 6 Std.	348 Std.
Proben für besondere Gottesdienste 4 pro Jahr inkl. Vorbereitung je 3 Std.	4 x 3 Std.	12 Std.
Fortbildung, Repertoirepflege (allgemeines Üben) pro Woche 2 Std.	52 x 2 Std.	104 Std.
Repertoire-Ausbau: Literatursuche, Information, Fachliteratur; pro Monat 2 Std.	12 x 2 Std.	24 Std.
Sitzungen Kirchgemeinde / Team, Planung		12 Std.
Administratives ½ Std. pro Woche		26 Std.
<u>Orgelpflege 6 Std.</u>		<u>6 Std.</u>
Total		532 Std.
532 Std. entsprechen 25.33 % oder gerundet		25 %

Grundlage 2023: Jahresarbeitszeit bei 100 % = 2'100 Std.  
(Quelle: Personalamt BL, Merkblatt Netto-Jahresarbeitszeit)

#### 4. Einzeldienste

- 1 Die Entlöhnung von Einzeldiensten erfolgt im Umfang der durch den Kirchenrat mit separatem Beschluss festgelegten und auf der Webseite publizierten Ansätze.
- 2 Unregelmässige Zusatzdienste werden ebenfalls als Einzeldienste entlohnt.

### ANHANG III: Sigristdienst und kirchlicher Hauswartdienst (§ 50 PBO)

#### 1. Grundlage

- 1 Der Sigristdienst und kirchliche Hauswartdienst ist in § 64 Kirchenordnung<sup>24</sup> sowie § 50 Personal- und Besoldungsordnung<sup>25</sup> geregelt.
- 2 Die Entlöhnung erfolgt unter Berücksichtigung der Komplexität und Verantwortung, der Anforderungen an die selbständige Arbeitsweise, soziale Kompetenz und Kreativität sowie unter Einbezug der Anzahl und des Umfangs der zu betreuenden Liegenschaften bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 17 bis 19 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019<sup>26</sup> in Kraft stand.
- 3 Diese Regelungen sind sinngemäss auch für Hauswartungsdienste und mit diesen vergleichbaren Funktionen in der Landeskirche anwendbar.

#### 2. Einstufung

- 1 Die Einstufung der Sigristinnen und Sigristen sowie im Hauswartdienst basiert auf den nachgewiesenen Kompetenzen in Bezug auf die Ausbildung, dem Umfang des zu betreuenden Liegenschaftsportfolios und den weiteren Ansprüchen aufgrund der konkreten Aufgabenstellung durch die Kirchgemeinde als Anstellungsbehörde. Sie orientiert sich an den Vorgaben gemäss Absatz 3, den Modellumschreibungen für Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte (202) in Anhang I zur kantonalen Verordnung zum Personalgesetz<sup>27</sup> sowie den Empfehlungen des schweizerischen Sigristenverbands.
- 2 Die Verantwortlichen in den Kirchgemeinden können sich in konkreten Anstellungsverfahren für Auskünfte an die zuständigen Fachpersonen in der kantonalen Kirchenverwaltung wenden. In komplexen Fällen wird die Fachexpertise des Vorstands des kantonalen oder schweizerischen Sigristenverbands oder des kantonalen Personaldiensts eingeholt.
- 3 Es gelten folgende verbindlichen Einstufungsvorgaben:
  1. LK 19
    - 1.1 Sigrist/in mit begrenzter Verantwortung (Organisation, Gebäude, Technik, ...)
    - 1.2 Stellvertretung
  2. LK 18 Hauptverantwortliche/r Sigrist/in, mit folgenden Anforderungen:  
solide Kenntnisse betreffend Unterhalt und Pflege der Gebäude und Anlagen, Umweltschutz und Energiemassnahmen sowie in

Belangen der Sicherheit, Organisation und Einsatzplanung

3. LK 17 Hauptverantwortliche/r Sigrist/in, mit folgenden Anforderungen:  
umfassende Kenntnisse betreffend Unterhalt und Pflege der Gebäude und Anlagen, Umweltschutz und Energiemassnahmen sowie in Belangen der Sicherheit, Organisation, Einsatzplanung und Führungskompetenz

**3. Einzeldienste**

Die Entlöhnung von Einzeldiensten erfolgt im Umfang der durch den Kirchenrat mit separatem Beschluss festgelegten und auf der Webseite publizierten Ansätze.

**4. Ergänzende Bestimmungen zur Arbeitszeit und Entlöhnung**

- 1 Sigristinnen und Sigristen haben Anspruch auf 2 freie Tage pro Woche sowie auf 6 freie Sonntage pro Jahr, diejenigen in den Ferien nicht eingerechnet.
- 2 Anwesenheit bei Konzerten, Veranstaltungen etc. in Ausübung des Sigristdiensts gilt zu 100% als Arbeitszeit.
- 3 Für die Entlöhnung des Arbeitsaufwandes inklusive Präsenzzeit der Sigristin bzw. des Sigrists bei nichtkirchlichen Anlässen in kirchlichen Gebäuden oder auf Kirchenareal ist die Kirchenpflege verantwortlich.

**Änderungstabelle**

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung
22.09.2025	01.12.2025	§8 Abs. 2	geändert

<sup>1</sup> KiGS 6.1

<sup>2</sup> KiGS 6.1

<sup>3</sup> KiGS 6.1.2 / KiGS 6.1.3 / KiGS 6.1.4

<sup>4</sup> KiGS 6.1

<sup>5</sup> SGS 120

<sup>6</sup> KGS 7.4

<sup>7</sup> SGS 191

<sup>8</sup> KiGS 6.1

<sup>9</sup> KiGS 5.1

<sup>10</sup> KiGS 6.1

<sup>11</sup> KiGS 6.1

<sup>12</sup> KiGS 6.1.2

<sup>13</sup> KiGS 6.1.3

<sup>14</sup> KiGS 6.1.4

<sup>15</sup> KGS 6.1.4

<sup>16</sup> KiGS 6.1

<sup>17</sup> KiGS 4.1

<sup>18</sup> KiGS 6.1

<sup>19</sup> GS 2019.008

<sup>20</sup> KiGS 6.1

<sup>21</sup> KiGS 4.1

<sup>22</sup> KiGS 6.1

<sup>23</sup> GS 2019.008

<sup>24</sup> KiGS 4.1

<sup>25</sup> KiGS 6.1

<sup>26</sup> GS 2019.008

<sup>27</sup> SGS 150.11