Personal- und Besoldungsordnung (PBO)

vom 14. Juni 2023

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf §§ 5 Absatz 4 und 12 Absatz 1 Kirchenverfassung[1] vom 20. November 2019, beschliesst:

Inhaltsverzeichnis

Personal- und Besoldungsordnung (PBO) 1
I Allgemeine Bestimmungen 5
1 Zweck und Geltungsbereich 5
2 Personalpolitische Ziele 5
3 Rechtsnatur 6
4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen 6
5 Subsidiäres Recht 7
6 Zuständigkeit und Aufgaben 7
II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis 7
II.1 Begründung 7
7 Öffentliche Ausschreibung 7
8 Anstellung 7
9 Probezeit 8
10 Dauer, Befristung 8
II.2 Beendigung 8
11 Grundsätzliches und Ausnahme 8
12 Ordentliche Kündigung, Freistellung 9
13 Kündigungsfristen 10
14 Fristlose Kündigung 10
15 Formelles zur Kündigung 10
16 Folgen bei unrechtmässiger Kündigung, Härtefall 10
17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität 10
18 Erreichen der Altersgrenze 11
19 Vorzeitige Pensionierung 11
III Rechte und Pflichten 11
III.1 Rechte 11
III.1.1 Grundsätzliches 11
20 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit 11
21 Wertschätzung und Standortbestimmung 12
III.1.2 Lohnwesen, Spesen und Auslagen 12
22 Lohngleichheit 12
23 Entlöhnung 12
24 Spesen und Auslagen 13
III.1.3 Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen 13
25 Berufliche Vorsorge 13
26 Krankentaggeld- und Unfallversicherung 14
III.1.4 Ferien und Urlaub 14
27 Ferienanspruch 14

28 Bezug der Ferien 14
29 Bezahlter Urlaub 14
30 Unbezahlter Urlaub 15
31 Feiertage 15
32 Studienurlaub 15
III.1.5 Weitere Ansprüche 15
33 Arbeitszeugnis 15
34 Beistand 16
35 Hilfe und Unterstützung in Notlagen 16
III.2 Pflichten 16
36 Grundsatz 16
37 Arbeitszeit 16
38 Wohnsitz 17
39 Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort 17
40 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst 18
41 Vertrauensärztliche Untersuchung 18
III.3 Ausbildung und Personalentwicklung 18
42 Ausbildung 18
43 Personalentwicklung 19
IV Besonderheiten einzelner Anstellungen 19
44 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen 19
45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst 19
46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt 20
47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst 20
48 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Katechetischer Dienst 21
49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst 21
50 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Sigristdienst 22
51 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Verwaltungsdienst 22
52 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Spezialpfarrämter und Fachstellen 22
V Entlöhnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe 23
53 Grundsätzliches 23
54 Honorierung Synodale 24
55 Entlöhnung Mitglieder Kirchenrat 24
56 Kirchenratspräsidium 24
57 Honorierung Rekurskommission 25
VI Honorar Ombudsstelle, weiterer kantonalkirchliche Nebenämter, Delegationen und Experten 26
58 Honorierung Ombudsstelle 26
59 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter 26
60 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen 27
61 Honorierung Experten 27

VII Freiwilligenarbeit 27
62 Freiwilligenarbeit 27
VIII Disziplinarwesen 28
63 Grundsätzliches 28
64 Massnahmen 28
65 Zuständigkeit und Verfahren 29
IX Weitere Bestimmungen 29
66 Personalkommission der Kirchenpflege 29
67 Betriebskommission der Kantonalkirche 30
68 Datenbearbeitung 30
X Schluss- und Übergangsbestimmungen 31
69 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts 31
70 Übergangsrechtliche Regelungen 31
Endnoten 31

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

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

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

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

4 Die Kirchgemeinden können in Bezug auf diejenigen Bestimmungen, welche ihnen einen Gestaltungsspielraum überlassen, im gesetzten Rahmen eigene Regelungen treffen.

5 Lehrverhältnisse richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.[2]

6 In dieser Ordnung werden auch die Entlöhnung bzw. das Honorar der kirchlichen Organe, der Ombudsstelle und kantonalkirchlichen Nebenämter sowie grundlegende Rechte und Pflichten freiwillig sowie ehrenamtlich Mitarbeitender geregelt.

§ 2 Personalpolitische Ziele

1 Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden verstehen sich als Arbeitgeberinnen mit einheitlichen personalpolitischen Zielen.

2 Die Anstellungsbehörden in der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden streben im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Umsetzung dieser Ziele an.

3 Die Kantonalkirche unterstützt die Kirchgemeinden in sämtlichen Fragen des Personalrechts und mit ihrem zentralen Angebot gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen.

4 Mit ihrer auf den Auftrag ausgerichteten Personalpolitik orientiert sich die Landeskirche an folgenden programmatischen, in Sinn und Geist anzuvisierenden Zielen:

a) Förderung der Attraktivität als Arbeitgeberin zur Gewinnung und Erhaltung der zur Auftragserfüllung geeigneten Mitarbeitenden;
b) Pflege einer partizipativen und glaubwürdigen Führungskultur mit einer offenen, transparenten und wertschätzenden Kommunikation;

c) Gewährleistung diskriminierungsfreier und die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf ermöglichender Arbeitsverhältnisse;
d) Lohngleichheit innerhalb der Berufsgruppen und Chancengleichheit;
e) nach Möglichkeit Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.

5 Konflikte werden nach Möglichkeit gesprächsweise, auf gütlichem Weg oder unter Einbezug aussergerichtlicher Vermittlung gemäss § 92 Kirchenordnung beigelegt. Für die gerichtliche Auseinandersetzung gelten §§ 93ff Kirchenordnung[3].

6 Der Kirchenrat schafft unter Einbezug der Kirchgemeinden geeignete Instrumente, Strukturen und Voraussetzungen zur Verwirklichung der Personalpolitik und Pflege einer die kirchliche Auftragserfüllung fördernden Arbeitskultur.

§ 3 Rechtsnatur

1 Anstellungen erfolgen grundsätzlich gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts.

2 Die nachfolgend aufgeführten Anstellungen können privatrechtlich erfolgen:
a) Angestellte der Administration ohne Personal- oder Fachführungsfunktion;
b) Personal in Reinigung und Unterhalt;
c) weiteres Hilfspersonal in ausführenden Funktionen.

§ 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen

1 Die gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen haben als Angebot der Kantonalkirche zum Ziel, personalrechtliche und -administrative Aufgaben im landeskirchlichen Zusammenhang so zu organisieren, koordinieren und harmonisieren, dass dadurch gemeinsam Ressourcen geschont und Gestaltungsräume für das kirchliche Leben geschaffen und erhalten werden können.

2 Die Kantonalkirche organisiert und besorgt in diesem Sinne und gemäss §11 Finanzordnung folgende gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen des Personalmanagements:
a) für alle Kirchgemeinden verbindlich die umfassende Personaladministration der Angestellten im Pfarrdienst unter Einbezug der Personalversicherungen und Pensionskassenbelange.
b) auf Wunsch der Kirchgemeinden
- die Personaladministration aller Angestellten im diakonischen und katechetischen Dienst sowie in den weiteren Diensten unter Einbezug der jeweiligen Personalversicherungen und Pensionskassenbelange;
- die Beratung, Begleitung und Koordination im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge für Angestellte mit mehreren Pensen, die zusammengerechnet ein Einkommen oberhalb des Versicherungsobligatoriums der Pensionskasse ergeben;
- die Beratung betreffend Personalführung, -gewinnung und -entwicklung.

3 Die Kosten für die Erfüllung der anfallenden Administration der verbindlichen Aufgaben übernimmt die Kantonalkirche im Rahmen der durch die Verwaltungsrechnung zur Verfügung stehenden Finanzmittel, diejenigen für weitergehende Aufgaben auf Wunsch der Kirchgemeinden gehen zu ihren Lasten.

4 Die Kirchenpflegen haben umfassende Einsicht in die mit den Dienstleistungen zugunsten ihrer Kirchgemeinden verbundenen Aufgaben der Kantonalkirche und sprechen sich in Bezug auf Einzelheiten der Personaladministration, sofern dazu aus

Gründen der Personalführung Bedarf besteht, mit den Verantwortlichen der Kantonalkirche ab.

§ 5 Subsidiäres Recht

Falls den Bestimmungen des kirchlichen Personal- und Besoldungsrechts auf einen Sachverhalt keine Regelung entnommen werden kann sowie für Auslegungsfragen zu vergleichbaren Regelungen erfolgt ein Beizug des kantonalen Personalrechts oder bei privatrechtlichen Anstellungen des Obligationenrechts.

§ 6 Zuständigkeit und Aufgaben

1 Anstellungsbehörde für kantonalkirchliche Angestellte ist der Kirchenrat, für Angestellte der Kirchgemeinden die Kirchenpflege.

2 Die Kirchenpflegen setzen für Personalangelegenheiten eine Personalkommission ein, welcher nicht bei der Kirchgemeinde angestellte Mitglieder aus ihrer Mitte angehören. In die Personalkommission können auch externe Fachpersonen aufgenommen werden.

3 Der Kirchenrat kann Aufgaben der Anstellungsbehörde dem Kirchenratspräsidium delegieren.

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

II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis

II.1 Begründung

§ 7 Öffentliche Ausschreibung

1 Offene Stellen sind im Regelfall öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

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

§ 8 Anstellung

1 Ein Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Behörde mittels schriftlichen Vertrags begründet. Die Anstellung einer Pfarrerin bzw. eines Pfarrers im Dienst einer Kirchgemeinde setzt gestützt auf § 4 Kirchengesetz[4] die Wahl durch die stimmberechtigten Kirchenmitglieder voraus.

2 Die Kantonalkirche erlässt für die Kirchgemeinden verbindliche Musterarbeitsverträge und berät sie in Bezug auf das Bewerbungsverfahren, die Wahl in das Pfarramt und das Besoldungswesen.

3 Die Einzelheiten des Anstellungsverfahrens werden im Personal- und Besoldungsreglement[5] geregelt.

§ 9 Probezeit

1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

2 Wird die Kontaktzeit während der Probezeit faktisch infolge Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Übernahme einer gesetzlichen Pflicht verkürzt, verlängert sich die Probezeit um die entsprechende Dauer.

3 Die Probezeit kann soweit dies in begründeten Fällen geboten und zulässig ist um drei Monate verlängert werden.

4 Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

5 Für von der Kirchgemeinde oder der Synode gewählte Angestellte gilt keine Probezeit, bei befristet Angestellten kann darauf verzichtet werden.

§ 10 Dauer, Befristung

1 Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet abgeschlossen und beidseitig kündbar.

2 Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist in folgenden Fällen zulässig:
a) Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Personen, welche die Altersgrenze gemäss § 18 Erreichen der Altersgrenze erreicht haben;
b) nicht auf Dauer ausgerichtete Anstellung;
c) Vorliegen eines anderen sachlichen Grundes.

3 Eine Befristung dauert höchstens zwei Jahre und darf, ausser in Fällen gemäss Absatz 2 Buchstabe a, nur ausnahmsweise wiederholt werden. Im Fall einer stillschweigenden Fortsetzung nach Ablauf der Befristung gilt ein befristetes Anstellungsverhältnis als auf die gleiche Dauer erneuert. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist versehen werden.

II.2 Beendigung

§ 11 Grundsätzliches und Ausnahme

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

2 Bei Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern, die gestützt auf § 4 Kirchengesetz[6] auf Amtsdauer gewählt sind, ist eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde ausschliesslich in der Form einer Änderungskündigung gemäss § 12 Absatz 2 Buchstabe c zulässig, falls eine durch die Kirchgemeindeversammlung zu beschliessende Änderung des Pensums aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen nicht durch eine einvernehmliche Vertragsänderung geregelt werden kann.

3 Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin vor dem Hintergrund anderer in § 12 Absatz 2 erwähnter schwerwiegender Gründe wird, falls nötig bzw. in anderer Weise keine Abhilfe geschaffen werden kann, verfügt:
a) durch die Kirchenpflege als Anstellungsbehörde, falls gestützt auf §4 Kirchengesetz[7] durch die stimmberechtigten Mitglieder die Nichtbeibehaltung beschlossen wird;
b) durch den Kirchenrat als Disziplinarbehörde in Absprache mit der Anstellungsbehörde, falls dieser im Rahmen eines disziplinarrechtlichen Verfahrens gemäss §§ 63ff die Amtsenthebung beschliesst.

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

§ 12 Ordentliche Kündigung, Freistellung

1 Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Frist gekündigt werden.

2 Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde setzt das Vorliegen eines sachlichen Grundes voraus. Als sachliche Gründe gelten insbesondere:
a) Verletzung gesetzlicher oder vertraglich vereinbarter Pflichten;
b) anhaltende oder wiederkehrende Mängel in Leistung oder Verhalten;

c) Aufhebung oder Änderung der Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen;
d) Ablehnung der Annahme einer neuen oder anderen zumutbaren Aufgabe;
e) längerfristige oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung;
f) Begehung einer strafbaren Handlung, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

3 In begründeten Fällen und ohne Einfluss auf die Lohnzahlung kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung von der Arbeitsleistung verfügen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines während dieser Zeit anderweitig erzielten Verdienstes.

§ 13 Kündigungsfristen

1 Nach der Probezeit gelten grundsätzlich und für alle nach öffentlichem Recht Angestellten der Kirchgemeinden und Kantonalkirche je auf Ende eines Monats beidseitig folgende Kündigungsfristen:
a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat;
b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.

2 Im Anstellungsvertrag kann in begründeten Fällen eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden.

§ 14 Fristlose Kündigung

1 Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien aus wichtigem Grund jederzeit fristlos aufgelöst werden.

2 Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, dessen Vorhandensein die Fortsetzung der Anstellung für die kündigende Partei nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

§ 15 Formelles zur Kündigung

1 Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

2 Vor einer Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist die betroffene Person mündlich anzuhören und ihr eine angemessene Frist zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen.

3 Eine trotz erfolglosem Versuch der Einigung auf gütlichem Weg oder vorgängiger Vermittlung durch die Ombudsstelle unausweichliche Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist mittels Verfügung zu eröffnen.

§ 16 Folgen bei unrechtmässiger Kündigung, Härtefall

1 Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich oder ungerechtfertigt, kann der betroffenen Person eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zugesprochen werden.

2 Personen, die infolge einer rechtmässigen Kündigung unverschuldet unzumutbare Konsequenzen erleiden, kann eine Härtefallleistung gewährt werden.

§ 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

1 Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente.

2 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.

§ 18 Erreichen der Altersgrenze

1 Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich mit Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung[8]. Die Anmeldung zum Bezug der Altersrente bei der AHV-Ausgleichkasse ist Sache der bzw. des Angestellten.

2 Mit Katechetinnen und Katecheten regelt die Anstellungsbehörde zeitgerecht, ob sie das Schulsemester oder Schuljahr vollenden, in welchem sie die Altersgrenze erreichen.

3 Im Interesse der Anstellungsbehörde und gegenseitigen Einvernehmen kann eine Anstellung über die Altersgrenze hinaus im Rahmen eines befristeten Anstellungsvertrags fortgeführt oder eingegangen werden. Dieser darf wiederholt erneuert werden.

4 Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrades 100% nicht überschreiten.

§ 19 Vorzeitige Pensionierung

1 Auf Wunsch der bzw. des Angestellten ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse und des Sozialversicherungsrechts des Bundes eine vorzeitige Pensionierung zulässig.

2 Der Kirchenrat kann im Reglement Regelungen erlassen, um Angestellten den Weg in eine vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung zu erleichtern. Er berücksichtigt dabei die Interessen der Anstellungsbehörde sowie der Angestellten und empfiehlt in Zusammenarbeit mit den Pensionskassen-Verantwortlichen ausgewogene Lösungen.

III Rechte und Pflichten

III.1 Rechte

III.1.1 Grundsätzliches

§ 20 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit

Die Anstellungsbehörden achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Angestellten. Sie treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der persönlichen Integrität, insbesondere vor Grenzüberschreitungen und sexuellen Belästigungen nach den Massstäben des Arbeitsgesetzes[9].

§ 21 Wertschätzung und Standortbestimmung

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

2 Ausdruck dieser Wertschätzung bildet das periodische Mitarbeitendengespräch, welches zwischen dem zuständigen Mitglied der Anstellungsbehörde und/oder der bzw. dem Vorgesetzten und der bzw. dem Angestellten geführt wird. In diesem Gespräch werden Jahresziele gesetzt, die gesetzten Ziele des Vorjahres beurteilt, die Arbeitssituation insgesamt reflektiert und diese oder die Förderung der Zielerreichung betreffende Massnahmen festgelegt und verschriftlicht.

3 Erfordert es die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben, wird in einem Standortgespräch die Situation geklärt und werden allfällige korrigierende Massnahmen festgelegt und verschriftlicht.

III.1.2 Lohnwesen, Spesen und Auslagen

§ 22 Lohngleichheit

Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

§ 23 Entlöhnung

1 Die Einreihung der Angestellten durch die Anstellungsbehörde entsprechend Funktion und Ausbildung in eine Lohnklasse, Festlegung der Erfahrungsstufe und individuelle Lohnentwicklung folgen den Regelungen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019[10] in Kraft stand.

2 Die Festlegung des Anfangslohns bzw. Einstufung neu eintretender Angestellter erfolgt unter Berücksichtigung ihrer Berufs- und Lebenserfahrung in Analogie zur Anwendungspraxis im kantonalen Personalrecht sowie auf Basis der in diesem Erlass oder im Reglement festgelegten Lohnklassen sowie allfälligen Modellumschreibungen. Die Löhne sind so festzulegen, dass sie innerhalb des massgebenden Wettbewerbsraums als konkurrenzfähig gelten.

3 Die Regelungen des kantonalen Personalrechts sind vorbehältlich anderweitiger Regelungen im kirchlichen Recht auch anwendbar auf die Lohnauszahlung, die Zulagenberechtigung, die Entlöhnung von Stellvertretungen sowie Ansprüche auf Lohnfortzahlungen während einer Verhinderung an der Arbeitsleistung, auf die Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub auf Begehren des bzw. der Angestellten sowie auf sämtliche weiteren mit dem Lohnwesen in Verbindung stehenden Ansprüche, sofern die kirchliche Gesetzgebung der Kantonalkirche oder Kirchgemeinden dies nicht ausdrücklich anders bestimmen.

4 In Bezug auf den Teuerungsausgleich folgt die Landeskirche den entsprechenden Beschlüssen des Kantons. Die Synode kann auf Antrag des Kirchenrates aus gewichtigen Gründen davon abweichende Beschlüsse fassen.

5 Im Reglement werden bei Bedarf in spezifischen Diensten ein Einreihungsplan und Modellumschreibungen formuliert, welchen die Funktionen zugrunde gelegt werden. Dabei können für Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung Pauschalen vereinbart werden. Bei Angestellten der Kirchgemeinden erfolgt die Festlegung in Absprache mit den Kirchenpflegen.

§ 24 Spesen und Auslagen

1 Für die den Angestellten, Mitgliedern von Behörden und Kommissionen und Delegierten in Erfüllung ihrer dienstlichen oder amtlichen Aufgaben für die Kantonalkirche als Mehrkosten entstehenden Spesen und Auslagen sowie eine im Anstellungsvertrag vereinbarte Nutzung von Privaträumen und privaten Einrichtungen zu Arbeitszwecken erfolgt eine Vergütung.

2 Für dienstlich bedingte Fahrten sind soweit möglich und zweckmässig öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. Die entstehenden Kosten bzw. anfallende Fahrspesen bei der Benutzung eines Privatfahrzeuges werden vergütet oder mittels Pauschale abgegolten.

3 Für die dienstliche Nutzung privater Infrastruktur wird eine Pauschale ausgerichtet, sofern die Anstellungsbehörde keine Infrastruktur zur Verfügung stellt.

4 Einzelheiten werden im Reglement Spesen und Auslagen geregelt, dessen Übernahme den Kirchgemeinden freigestellt bleibt.

III.1.3 Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen

§ 25 Berufliche Vorsorge

1 Die bei der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden Angestellten der Landeskirche, welche die Kriterien des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge[11] erfüllen, sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Die Landeskirche schliesst sich zu diesem Zweck einer Pensionskasse an, welcher sämtliche Angestellten zugehörig sein können. Die Kirchgemeinden sind mit Ausnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer frei, für die Versicherung ihrer Angestellten eine Pensionskasse ihrer Wahl zu bestimmen.

2 Kirchgemeinden, welche vom Angebot der Kantonalkirche gemäss § 4 Absatz 2 Buchstabe b) keinen Gebrauch machen, unterstützen ihre Angestellten mit Einkommen unterhalb des Versicherungsobligatoriums auf deren Wunsch hin, eine adäquate Pensionskassen-Lösung zu finden.

3 In besonderen Fällen kann eine Mitgliedschaft bei einem anderen Vorsorgewerk ausnahmsweise fortgeführt werden.

4 In Bezug auf allfällige Ausschlussgründe sowie für die betreffend die Mitgliedschaft geltenden Rechte und Pflichten sind die Bestimmungen des Vorsorgereglements sowie diejenigen des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse massgebend.

§ 26 Krankentaggeld- und Unfallversicherung

1 Die Anstellungsbehörde stellt die Versicherung aller Angestellten sowie von Stellvertretungen gegen die Folgen von Unfall im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung[12] sicher. Die Prämien der Betriebsunfallversicherung übernimmt die Arbeitgeberin, diejenigen der Nichtbetriebsunfallversicherung können den Angestellten auferlegt werden.

2 Die Kantonalkirche kann zu Lasten ihrer eigenen Rechnung für alle Angestellten der Landeskirche eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

III.1.4 Ferien und Urlaub

§ 27 Ferienanspruch

1 Der jährliche Ferienanspruch beträgt:
a) bis zur Vollendung des 49. Altersjahrs 25 Arbeitstage;
b) ab dem 50. Altersjahr 27 Arbeitstage;
c) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage.

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

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

§ 28 Bezug der Ferien

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

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

3 Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist eine finanzielle Abgeltung des Ferienanspruchs unzulässig.

4 In Bezug auf die Beeinträchtigung der Ferien durch Krankheit oder Unfall sowie eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs aufgrund längerer Verhinderung an der Arbeitsleistung gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

§ 29 Bezahlter Urlaub

1 Der Anspruch auf bezahlten Urlaub richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

2 Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und derjenige auf eine Stillzeit richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

3 Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

4 Über weitere bezahlte Urlaube und die Einzelheiten entscheidet die Anstellungsbehörde.

§ 30 Unbezahlter Urlaub

1 Der Anspruch auf unbezahlten Urlaub bei Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

2 In anderen begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde unbezahlten Urlaub von maximal einem Jahr gewähren, falls die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.

3 Bei unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen erfolgt eine proportionale Ferienkürzung.

4 Bei unbezahltem Urlaub sind die Versicherungsbeiträge durch die beurlaubte Person zu leisten.
Einzelheiten werden im Reglement geregelt.

§ 31 Feiertage

1 Falls nicht auf einen Sonntag fallende Feiertage aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden können, besteht Anspruch auf Kompensation mit Freizeit. In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Ferientage angerechnet.

2 Als Feiertage gelten Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, erster Mai, Pfingstmontag, erster August, Weihnachten, Stephanstag sowie Neujahr.

3 Der Kirchenrat bestimmt in Anlehnung an die Regelung des Kantons im Rahmen der jährlichen Festlegung der Soll-Arbeitszeit einen Anspruch auf Kompensation von Feiertagen, falls diese auf Samstag oder Sonntag fallen.

§ 32 Studienurlaub

1 Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden fördern die Personalentwicklung ihrer Angestellten und gewähren, sofern dies die betrieblichen und finanziellen Verhältnisse erlauben, unbezahlte und bezahlte Studienurlaube.

2 Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von 13 Wochen, der ihrer Aufgabenerfüllung zu Gute kommt, haben Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone nach jeweils zehn Jahren.

3 Der Kirchenrat regelt das Nähere zu den Ansprüchen und Verpflichtungen (vgl. § 42f) im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung.

III.1.5 Weitere Ansprüche

§ 33 Arbeitszeugnis

1 Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhält der bzw. die Angestellte ein Arbeitszeugnis, welchem Inhalt und Dauer der Anstellung sowie Aussagen über Leistung und Verhalten entnommen werden können.

2 In Absprache mit dem bzw. der Angestellten oder auf deren Verlangen kann anstelle des Arbeitszeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.

3 Es kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangt werden.

§ 34 Beistand

1 Die Anstellungsbehörde schützt ihre Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit der loyalen Erfüllung ihres Dienstes stehen.

2 Sie entscheidet betreffend die Übernahme von Kosten für die Ergreifung geeigneter Massnahmen.

§ 35 Hilfe und Unterstützung in Notlagen

Die Anstellungsbehörde sorgt nach dem Prinzip der Subsidiarität sowie im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Hilfe und Unterstützung von aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden, die in eine Notlage geraten sind.

III.2 Pflichten

§ 36 Grundsatz

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

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

3 Sie beachten bei der Aufgabenerfüllung die in §§ 18 bis 22 Kirchenordnung[13] für alle Mitarbeitenden, Behörden und Freiwilligen betreffend die Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen, Verschwiegenheit, Unvereinbarkeit und den Ausstand geltenden Verpflichtungen.

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

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

§ 37 Arbeitszeit

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

2 Bei einem Teilzeitpensum wird die Arbeitsdauer entsprechend dem Beschäftigungsgrad reduziert.

3 Die Arbeits- und Präsenzzeit richten sich nach den Anforderungen des Dienstes.

4 Angestellte mit regelmässigen Sonntagseinsätzen haben Anspruch auf ein freies Wochenende pro Monat. Im Verzichtsfall sorgt die Anstellungsbehörde bei Bedarf in geeigneter Weise für eine Möglichkeit zur Kompensation.

5 Soweit dienstliche Pflichten dies erfordern sind Angestellte verpflichtet, im Rahmen und Verhältnis ihres Arbeitspensums Pikett- und Bereitschaftsdienste zu leisten. Die Art der Entschädigung für die Bereitschaftszeit wird im Rahmen des Anstellungsvertrags geregelt.

6 Die Angestellten können vorübergehend auch über die ordentliche und vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn dies Stellvertretungen, das Aufgabenvolumen oder die Besonderheit der Situation erfordern und die Zumutbarkeit gegeben ist.

7 Angeordnete oder durch unvermeidbare Überschreitung des Arbeitspensums anderweitig anfallende Überstunden sind nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, andernfalls entsprechend ihrer Dauer abzugelten. Eine finanzielle Abgeltung ist bei Pfarrpersonen in Kirchgemeinden und Spezialpfarrämtern ausgeschlossen.

8 Die Arbeitszeiterfassung und Einzelheiten werden durch den Kirchenrat in Absprache mit den Kirchgemeinden im Reglement Arbeitszeit geregelt.

§ 38 Wohnsitz

1 Angestellte sind in der Wahl ihres Wohnsitzes grundsätzlich frei.

2 Falls dies die dienstlichen Aufgaben erfordern, kann die Anstellungsbehörde eine Angestellte bzw. einen Angestellten anlässlich der Anstellung und für die Dauer derselben zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten. Über die ausnahmsweise Entbindung von oder die Aufhebung einer bestehenden Verpflichtung entscheidet die Anstellungsbehörde.

3 Die Besonderheiten betreffend die Wohnsitz- und Residenzpflicht von Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindedienst bleiben vorbehalten.

§ 39 Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort

1 Angestellten kann im Rahmen ihres Arbeitspensums vorübergehend eine ihren Fähigkeiten entsprechende, neue oder zusätzliche Arbeit zugewiesen werden, die nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gemäss Anstellungsverhältnis gehören.

2 Falls betriebliche oder wirtschaftliche Gründe dies erforderlich machen, kann der Einsatz von Angestellten vorübergehend oder dauerhaft an einem anderen als dem üblichen Arbeitsort angeordnet werden.

3 Wenn sich eine dauerhafte und wesentliche Änderung des Aufgabenbereichs ergibt, ist der Anstellungsvertrag nach vorgängiger Anhörung der betroffenen Person anzupassen.

§ 40 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst

1 Angestellte melden der Anstellungsbehörde die geplante Annahme von regelmässigen Nebenbeschäftigungen und die Übernahme öffentlicher Ämter.

2 Die Annahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung, welche insbesondere in folgenden Fällen verweigert werden darf:
a) es ergibt sich mehr als ein Vollpensum;
b) die Aufgabenerfüllung wird beeinträchtigt;
c) sie ist mit der kirchlichen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar;
d) die kirchliche Arbeit wird direkt konkurrenziert.

3 Die Übernahme eines öffentlichen Amtes bedarf einer Bewilligung, mit welcher bei Bedarf eine Auflage zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden kann.

4 Für die Wahrnehmung übergemeindlicher bzw. interkantonaler kirchlicher Aufgaben ist den Angestellten in einer Kirchgemeinde und der Kantonalkirche die dafür erforderliche Zeit einzuräumen, soweit dies mit ihrem angestammten Dienst vereinbar ist.

5 Das Nähere sowie die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit zur Ausübung eines öffentlichen Nebenamts oder Wahrnehmung einer übergemeindlichen bzw. interkantonalen kirchlichen Aufgabe wird im Reglement geregelt.

§ 41 Vertrauensärztliche Untersuchung

1 Angestellte können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

2 Die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung bzw. Versicherungen des Krankheits- und Unfallwesens bleiben vorbehalten.

III.3 Ausbildung und Personalentwicklung

§ 42 Ausbildung

1 Als Ausbildung gelten alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufs, der in Diensten der Landeskirche angeboten wird.

2 Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden stellen nach Massgabe ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten Ausbildungsplätze zur Verfügung.

3 Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden setzen sich für die Ausbildung in den spezifisch kirchlichen Berufen und Arbeitsfeldern ein, indem sie insbesondere auf diese Berufe aufmerksam machen. Die Kantonalkirche fördert bestehende Einrichtungen und Aktivitäten zur Erlangung kirchlicher, theologischer, sozialfachlicher und pädagogischer Qualifikationen.

4 Das Nähere wird im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.

§ 43 Personalentwicklung

1 Als Personalentwicklung gelten alle Massnahmen zur Befähigung der Mitarbeitenden in denjenigen Aufgaben, die mit ihrer gegenwärtigen und sich verändernden sowie mit einer zukünftigen Funktion verbunden sind. Die Mitarbeitenden sind eingeladen und gefordert, sich aktiv in diesen dynamischen Prozess einzubringen.

2 Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden fördern im Rahmen ihrer Bedürfnisse und Möglichkeiten eine nachhaltige Personalentwicklung.

3 Die Kosten von durch die vorgesetzte Stelle bzw. Anstellungsbehörde angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen werden von der Anstellungsbehörde getragen, die dafür aufgewendete Zeit gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad als Arbeitszeit.

4 Weitere Personalentwicklungsmassnahmen werden unterstützt, indem Angestellten Arbeitszeit zur Verfügung gestellt und/oder finanzielle Beiträge an die Kosten geleistet werden können. Die Anstellungsbehörde entscheidet über Art und Umfang der Unterstützung und berücksichtigt dabei das Interesse und den Nutzen der Teilnahme an der Personalentwicklungsmassnahme.

5 Mit der Bewilligung von nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ die befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung bzw. Rückerstattung verbunden werden.

6 Das Nähere wird im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.

IV Besonderheiten einzelner Anstellungen

§ 44 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

1 Als Anstellungsvoraussetzung von Angestellten der Kantonalkirche und der Kirchgemeinden gelten die für die Aufgabe erforderliche persönliche und fachliche Eignung.

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

§ 45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst

1 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde im Pfarrdienst gemäss § 60 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung gelten die Ordination, das Vorliegen des Wahlfähigkeitszeugnisses gemäss Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst[14] oder eines dementsprechenden Äquivalenzattests einer anderweitig erworbenen Ausbildung. Zudem bedarf es der Wählbarkeitserklärung des Kirchenrats sowie einer gestützt darauf erfolgten Wahl durch die stimmberechtigten Mitglieder der Kirchgemeinde.

3 Die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche wird vorausgesetzt.

4 Die Entlöhnung erfolgt bei einer Festanstellung in Lohnklasse 9 (vgl. § 23 Absatz 1).

5 Das Nähere und die mit der Anstellung im Pfarrdienst einer Kirchgemeinde verbundenen Besonderheiten werden unter Vorbehalt der nachfolgenden Spezialregelung betreffend die Wohnsitznahme im Reglement geregelt.

§ 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt

1 Die Pfarrperson wohnt in der Regel in der Kirchgemeinde. Diese stellt Arbeitsraum und, soweit vorhanden, Wohnraum zur Verfügung.

2 In Kirchgemeinden mit mehr als einer Pfarrstelle können einzelne Pfarrpersonen von der Wohnsitzpflicht befreit werden. Der Entscheid darüber obliegt der Kirchgemeindeversammlung und bedarf vorgängig der Genehmigung durch den Kirchenrat. Mindestens eine Pfarrstelle verbleibt in der Kirchgemeinde.

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

§ 47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst

1 Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone bzw. sozialdiakonische Mitarbeitende erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde oder der Kantonalkirche in den diakonischen Handlungsfeldern gemäss § 61 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone gilt das Vorliegen der doppelten Qualifikation in sozialfachlicher und kirchlich-theologischer Ausbildung oder eines dementsprechenden Äquivalenzattests einer anderweitig erworbenen Ausbildung.
Als Anstellungsvoraussetzung für sozialdiakonische Mitarbeitende gelten eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.

3 Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, wird vorausgesetzt.

4 Die Entlöhnung 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).

5 Das Nähere und die mit der Anstellung im diakonischen Dienst verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.

§ 48 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Katechetischer Dienst

1 Katechetinnen und Katecheten erfüllen ihren Dienst als Angestellte in den Kirchgemeinden im schulischen Religionsunterricht und in der Entwicklung und Durchführung ausserschulischer kirchlicher Angebote gemäss § 62 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung gilt alternativ:
a) die abgeschlossene kantonalkirchliche bzw. von der Landeskirche anerkannte religionspädagogische Ausbildung zur Erteilung von Religionsunterricht auf der Primarstufe oder Sekundarstufe I;
b) das Theologiestudium mit Bachelorabschluss sowie pädagogische Zusatzqualifikation im Rahmen und Umfang der kantonalkirchlichen Ausbildung;
c) die pädagogische Ausbildung mit Lehrdiplom sowie theologische Zusatzqualifikation im Rahmen und Umfang der kantonalkirchlichen Ausbildung (bspw. evangelischer Theologiekurs);
d) eine anderweitige Ausbildung mit Äquivalenzattest gemäss den Vorgaben von OekModula.

Katechetinnen und Katecheten an heilpädagogischen Schulen bedürfen einer kirchlichen oder staatlichen Zusatzqualifikation in Heilpädagogik. In Zweifelsfällen betreffend die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann der Kirchenrat zur Klärung beigezogen werden.

3 Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, wird vorausgesetzt.

4 Die Entlöhnung erfolgt unter Berücksichtigung der sich aus der Schulstufe und Schulart ergebenden Anforderungen bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 13 bis 14 (vgl. § 23 Absatz 1).

5 Das Nähere und die mit der Anstellung im schulischen Dienst und des ökumenischen Unterrichts verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.

§ 49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst

1 Die mit der Kirchenmusik in der Kirchgemeinde oder einem Spezialpfarramt betrauten Angestellten erfüllen ihren Dienst gemäss § 63 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis einer mit dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechenden musikalischen Ausbildung.

3 Ein glaubwürdiger Bezug zum kirchenmusikalischen Dienst und liturgische Grundkenntnisse werden vorausgesetzt.

4 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 (vgl. §

23 Absatz 1).
Einzeldienste werden mittels pauschaler Ansätze abgegolten.

5 Das Nähere und die mit der Anstellung im Musikdienst verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.

§ 50 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Sigristdienst

1 Sigristinnen und Sigristen erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde im Sigristdienst und kirchlichen Hauswartdienst gemäss § 64 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung gilt eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.

3 Das Interesse an einer mitgestaltenden Teilnahme am kirchlichen Leben in der Kirchgemeinde wird vorausgesetzt, die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in der Regel einer der Landeskirchen, ist erwünscht.

4 Die Entlöhnung erfolgt unter Berücksichtigung der Komplexität und Verantwortung, Anforderungen an die selbständige Arbeitsweise, soziale Kompetenz und Kreativität sowie der Anzahl und des Umfangs der zu betreuenden Liegenschaften bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 17 bis 19 (vgl. § 23 Absatz 1).

5 Das Nähere und die mit der Anstellung im Sigristdienst verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.

§ 51 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Verwaltungsdienst

1 Angestellte im Verwaltungsdienst in der Kirchgemeinde oder Kantonalkirche erfüllen ihren Dienst gemäss § 65 und 72 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung gilt eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.

3 Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird in der Regel vorausgesetzt.

4 Die Entlöhnung erfolgt unter Berücksichtigung der konkreten fachlichen und allfälligen Führungs-Aufgabe in sinngemässer Anlehnung an die in der kommunalen oder kantonalen Verwaltung für gleich gelagerte Funktionen geltenden Lohnklassen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23 Absatz 1).

5 Das Nähere und die mit der Anstellung im Verwaltungsdienst verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.

§ 52 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Spezialpfarrämter und Fachstellen

1 Angestellte in Spezialpfarrämtern und Fachstellen der Kantonalkirche erfüllen ihren Dienst gemäss § 73 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag

festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.

2 Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis der für die Spezialaufgabe erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikationen sowie allfälliger aufgabenspezifischer Zusatzausbildungen.

3 Bei Angestellten in Spezialpfarrämtern wird die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche, in Fachstellen ein mit der Aufgabe korrespondierender Bezug zum kirchlichen Wirken und die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt. Besondere Anforderungen aufgrund ökumenischer, interreligiöser und kantonsübergreifender Zusammenarbeit bleiben vorbehalten.

4 Die Entlöhnung erfolgt unter Berücksichtigung der konkreten fachlichen und allfälligen Führungsaufgabe in sinngemässer Anlehnung an in dieser Ordnung geregelte bzw. in der kommunalen oder kantonalen Verwaltung für ähnlich gelagerte Funktionen geltenden Lohnklassen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23 Absatz 1).

5 Das Nähere und die mit der Anstellung in einem Spezialpfarramt oder einer Fachstelle verbundenen Besonderheiten werden im Personal- und Besoldungsreglement geregelt. Abweichende bzw. ergänzende Regelungen aufgrund einer dieser Anstellung zugrundeliegenden Vereinbarung bei überkonfessioneller und/oder interkantonaler Organisation bleiben gestützt auf § 73 Kirchenordnung[15] sowie spezifische Regelungen gemäss kantonalem Recht[16] vorbehalten.

V Entlöhnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe

§ 53 Grundsätzliches

1 Die Entlöhnung und die Honorare kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen erfolgen unter Beachtung der Regelungen des Sozialversicherungsrechts bzw. der Entscheidungen der Empfängerinnen und Empfänger betreffend Vornahme von Abzügen im Rahmen der zulässigen Freibeträge. Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann eine Erwerbsausfallentschädigung geltend gemacht werden.

2 Über die Auszahlung der Entlöhnung und Honorare an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die nebenamtlich tätige bzw. delegierte Person ist bei Angestellten der Landeskirche im Rahmen der Bewilligung zur Ausübung des Nebenamtes zu entscheiden und wird im Rahmen der Erhebung der Personaldaten seitens der zuständigen Stelle der Kantonalkirche Auskunft verlangt.

3 Die festgelegten Ansätze basieren auf dem Indexstand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom 31.12.2020 (Stand 100.0) und werden durch den Kirchenrat regelmässig überprüft sowie bei Bedarf auf Antrag des Kirchenrats mittels Beschlusses der Synode den Gegebenheiten angepasst.

4 Das Nähere wird im Personal- und Besoldungsreglement geregelt.

§ 54 Honorierung Synodale

1 Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben in der Synode als für die Landeskirche wirkendes Organ der Kantonalkirche gemäss § 76 Kirchenordnung verbundenen Aufwand steht den Synodalen ein Sitzungsgeld, welches das Aktenstudium, die Vorbereitung und Wegzeit beinhaltet, in folgendem Umfang zu:
a) Halbtägige Synodetagung: CHF 120.—
b) Ganztägige Synodetagung: CHF 200.—

2 Die Mitglieder des Synodevorstands, synodaler Kommissionen und Arbeitsgruppen erhalten für die Sitzungen ausserhalb der Synodetagungen Spesen und Auslagenersatz sowie ein Sitzungsgeld, welches das Aktenstudium, die Vorbereitung und Wegzeit beinhaltet, in folgendem Umfang:
a) CHF 80.— für Sitzungen bis 2.5 Stunden;
b) CHF 120.— für Sitzungen bis zu einem halben Tag (bis 4.5 Stunden);
c) CHF 200.— für ganztägige Sitzungen (mehr als 4.5 Stunden);
d) CHF 100.— als Pauschale für die Protokollführung zusätzlich zum Sitzungsgeld.

3 Das Synodepräsidium wird für die Wahrnehmung seiner Aufgaben und anstelle eines Sitzungsgelds mit einer Jahrespauschale von CHF 8'000.— honoriert.

4 Delegationen von Synodemitgliedern werden zu den Ansätzen gemäss Absatz 2 honoriert, falls sie nicht anderweitig dafür eine Aufwandvergütung erhalten.

§ 55 Entlöhnung Mitglieder Kirchenrat

1 Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Kirchenrates gemäss § 79 Kirchenordnung verbundenen Aufwand stehen dem Kirchenrat für die Entlöhnung seines Vizepräsidiums und der Kirchenräte sowie des Präsidiums des Pfarrkonvents Mittel im Umfang eines vollen maximalen Pfarrgehalts zur Verfügung. Die Entlöhnung des Kirchenratspräsidiums wird davon gesondert geregelt.

2 Der Kirchenrat verteilt diese Mittel in eigener Kompetenz und Abhängigkeit des jeweiligen Aufgabenvolumens der Departemente sowie von ihm im Geschäftsreglement zusätzlich formulierter Kriterien an seine Mitglieder. Diese Entlöhnung gilt als das Sitzungsgeld umfassendes Pauschalhonorar.

§ 56 Kirchenratspräsidium

1 Dem nach der synodalen Wahl haupt- bzw. vollamtlich angestellten Kirchenratspräsidium obliegen die Leitung des Kirchenrates als Kollegialbehörde sowie die Führung der kantonalkirchlichen Verwaltungsdienste in Absprache mit dem für das Departement verantwortlichen Kirchenratsmitglied. Die Synode kann betreffend die Verwaltungsführung eine abweichende Regelung vorsehen.

2 Die Anstellungsbedingungen, welche den Führungsumfang, die Aufgaben und Pflichten sowie die Entlöhnung umfassen, werden nach Konsultation des Synodepräsidiums und der Präsidien der synodalen Geschäfts- und Finanzprüfungskommission durch den Kirchenrat unter Leitung des Vizepräsidiums festgelegt. Die erwähnten Präsidien sind in analoger Weise auch bei Änderungen des Anstellungsvertrages, welche in der Regel nur auf eine neue Amtsperiode zulässig sind, zu konsultieren.

3 Das Arbeitspensum des Kirchenratspräsidiums umfasst 80 bis 100 Stellenprozent. Dessen Entlöhnung erfolgt unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung der bzw. des Gewählten gemäss Anwendungspraxis zum kantonalen Personalrecht in den Lohnklassen 7 bis 9 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23 Absatz 1).
Der Kirchenrat kann im Reglement eine Pauschalabgeltung für Repräsentationspesen und sonstige Auslagen festlegen.

4 Die Vertragsdauer entspricht derjenigen der Amtsperiode und das Anstellungsverhältnis erneuert sich mit der Wiederwahl. Es endet mit der Amtsperiode im Falle einer Nichtwiederwahl oder auf den selbstbestimmten Zeitpunkt bei Rücktritt der bzw. des Gewählten. Der Rücktritt vom Amt ist spätestens 6 Monate im Voraus per Ende eines Quartals oder im Fall des Verzichts auf ein Antreten zur Wiederwahl 1 Jahr vor dem ordentlichen Wahltermin bekannt zu geben.

5 Soweit im Anstellungsvertrag nichts Abweichendes festgelegt wird, gelten im Übrigen sinngemäss die Bestimmungen für Pfarrpersonen.

6 Wird eine bzw. ein zur Wiederwahl antretende/r Kirchenratspräsident/in nicht wiedergewählt, bleibt der Besoldungsanspruch im bisherigen Umfang noch für drei Monate gewährleistet. Das Präsidium des Pfarrkonvents nimmt sich ihrer bzw. seiner in seelsorglicher Weise an.

§ 57 Honorierung Rekurskommission

1 Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Rekurskommission gemäss § 81 Kirchenordnung[17] verbundenen Aufwand stehen dem Präsidium und Vize-Präsidium im Fall der Stellvertretung bzw. dem Aktuariat ein Stundenhonorar im Rahmen der folgenden Bandbreite (zuzüglich allfällige Mehrwertsteuer) zu:
a) Präsidium: CHF 200 – CHF 250.— / h
b) Aktuariat: CHF 175 – CHF 230.— / h
Das Honorar wird innerhalb dieser Bandbreiten und aufgrund der Ausbildung, Vorkennnisse und Erfahrungen durch den Synodevorstand mit den Amtsinhabenden ausgehandelt und in deren individuellen Mandaten fixiert.
Falls das Aktuariat durch ein Mitglied des Spruchkörpers in Personalunion wahrgenommen wird, richtet sich dessen Honorar ausschliesslich nach dem oben festgelegten Stundenhonorar und findet Absatz 2 keine zusätzliche Anwendung.

2 Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verbundenen Aufwand steht dem Vizepräsidium beim Einsatz als Mitglied und den Mitgliedern der Rekurskommission das Honorar für Mitglieder erstinstanzlicher Gerichte gemäss Personaldekret und dessen ANHANG II (SGS 150.1) zu:
a) Vizepräsidium pro Halbtag bzw. Kurzsitzung bis 2h: CHF 180.—;
Mitglied pro Halbtag bzw. Kurzsitzung bis 2h: CHF 90.—;
Beide pro weitere bzw. angebrochene Stunde: CHF 90.—;
b) Vizepräsidium und Mitglied für Aktenstudium pro Sitzung: CHF 210.—;
c) Vizepräsidium und Mitglied als Zuschlag für Referat: CHF 100.— bis CHF 300.—.

3 Das Präsidium bestimmt entsprechend der Komplexität des Falls
a) die Höhe des Referatszuschlags;
b) die Erhöhung der Pauschale für Aktenstudium;
c) die Ausrichtung einer angemessenen zusätzlichen Pauschalvergütung bei aussergewöhnlicher Inanspruchnahme eines Kommissionsmitglieds.

4 Die Spesen werden nach nachgewiesenem Aufwand entschädigt, die Auslagen im effektiven Umfang ersetzt.

VI Honorar Ombudsstelle, weiterer kantonalkirchliche Nebenämter, Delegationen und Experten

§ 58 Honorierung Ombudsstelle

1 Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Ombudsstelle gemäss § 80 Kirchenordnung[18] verbundenen Aufwand steht der / dem Beauftragten und ihrer / seiner Stellvertretung ein Stundenhonorar im Rahmen der folgenden Bandbreite (zuzüglich allfällige Mehrwertsteuer) zu:
   a) Vermittlungstätigkeit (mit Vor- und Nachbereitung), Berichtwesen: CHF 150.— bis CHF 250.— / h
   b) Administrative Arbeit: CHF 50.— bis CHF 100.— / h

   Das Honorar wird innerhalb dieser Bandbreiten und aufgrund der Ausbildung, Vorkennnisse und Erfahrungen durch den Synodevorstand mit der/dem Beauftragten sowie der Stellvertretung ausgehandelt und in deren individuellen Mandaten fixiert.

2 Im Falle koordinierter Vermittlungstätigkeit durch beide Stelleninhabenden gemäss § 4 Absatz 1 Reglement Ombudsstelle[19] beträgt das Honorar je 2/3 des vollen Honoraranspruchs.

3 Die Spesen werden nach nachgewiesenem Aufwand entschädigt, die Auslagen im effektiven Umfang ersetzt.

§ 59 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter

1 Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben für die Landeskirche verbundenen Aufwand werden Mitglieder in synodalen oder kirchenrätlichen Kommissionen und weiteren Gremien der Landeskirche mit einem Sitzungsgeld analog demjenigen gemäss § 54 Absatz 2 der Synodalen honoriert.

2 Präsidien und Aktuariate solcher Kommissionen und Gremien erhalten für ihren Aufwand ein doppeltes Sitzungsgeld.

3 Folgende Nebenämter sowie das Präsidium des Pfarrkonvents (vgl. § 55 Absatz 1) werden für die Wahrnehmung ihrer Funktionen mit einem Pauschalhonorar entlohnt, welches sich an ihrem geschätzten Aufwand orientiert und in folgenden Fällen durch den Kirchenrat festzulegen ist:
   a) Präsidium Diakoniekonvent;
   b) Präsidium Katechetikkonvent;
   c) Dekaninnen und Dekane;
   d) Beauftragte/r für Theologiestudierende.

4 Falls das Aktenstudium wie beispielsweise beim Studium umfassender Berichte und Gutachten oder Bearbeiten von Bewerbungen das übliche Mass der Sitzungsvorbereitung übersteigt, erfolgt die Honorierung gemäss effektivem Zeitaufwand zu einem Ansatz von CHF 35.— / h.

§ 60 Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen

1 Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zugunsten der Landeskirche in auswärtigen Gremien und speziellen Aufgaben und Funktionen verbundenen Aufwand werden Delegierte der Evangelisch-reformierten Kirche mit einem durch den Kirchenrat im Reglement festgelegten Honorar honoriert, das sich an denjenigen der Inhabenden von Nebenämtern orientiert.

2 Ein Honorar der Landeskirche entfällt, sofern ein solches von dritter Seite geleistet wird oder die Delegation Bestandteil eines kirchlichen Anstellungsverhältnisses bildet.

§ 61 Honorierung Experten

1 Für den Aufwand von im Auftrag der Synode oder des Kirchenrats beigezogenen Fach- und Vertrauenspersonen, Expertinnen und Experten sowie Referentinnen und Referenten übernimmt die Kantonalkirche das vereinbarte Honorar und die nachgewiesenen Spesen und Auslagen.

2 Das im Rahmen der Wiederherstellung oder des Erhalts ihrer Selbstverwaltung anfallende Honorar einer Vertrauens- oder Fachperson wird der Kirchgemeinde weiterbelastet.

3 Das Nähere wird im Reglement geregelt.

VII Freiwilligenarbeit

§ 62 Freiwilligenarbeit

1 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:

a) Einführung, Anleitung und Begleitung in der Aufgabe durch eine Bezugsperson;
b) klare Festlegung und Limitierung des zu leistenden Umfangs;
c) Spesenvergütung und Regelung der Versicherung;
d) angemessene bedarfsabhängige Weiterbildung;
e) Anerkennung durch Nachweis der Freiwilligenarbeit und Referenzen;
f) Organisation von Dankesanlässen und bescheidene Dankesgaben;
g) Ausweis des geschätzten Volumens geleisteter Freiwilligenarbeit im Anhang zur Rechnung.

2 Die freiwillig Mitarbeitenden werden im Rahmen der Zielsetzungen des Gemeindeaufbaus sowie der Kirchenentwicklung dazu ermuntert, Impulse zu setzen, Projekte vorzuschlagen und ihre eigenen Ideen und Fähigkeiten zu entfalten.

3 Die Kirchenpflege bzw. der Kirchenrat setzen in ihrem Verantwortungsbereich die im Zusammenhang mit der Prävention von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung seitens der Verantwortlichen der Kantonalkirche festgelegte individuelle Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungen sowie zur Einreichung eines Sonderprivatauszugs in den Bereichen der Freiwilligenarbeit in angemessener Weise

um und sind für den Schutz der persönlichen Integrität der freiwillig Mitarbeitenden besorgt.

4 Die Kantonalkirche unterstützt die Arbeit der Freiwilligen in Absprache mit den Kirchgemeinden insbesondere durch die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten, Erfahrungsaustauschveranstaltungen und Dankesanlässen sowie mit Beratung und weiteren, der Förderung der Freiwilligenarbeit dienlichen Massnahmen.

VIII Disziplinarwesen

§ 63 Grundsätzliches

1 Bei wiederholter oder schwerwiegender und schuldhafter Verletzung von Dienst- oder Berufspflichten wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Dies unter der Voraussetzung, dass
   a) das Standortgespräch nicht zweckmässig ist bzw. beiden Seiten als aussichtslos erscheint;
   b) eine allfällige Vermittlung durch die Ombudsstelle gemäss § 92 Kirchenordnung erfolglos geblieben ist.

2 Als Dienstpflichtverletzungen gelten Verstösse gegen arbeitsvertragliche Pflichten sowie mit der kirchlichen Anstellung nicht zu vereinbarendes Verhalten ausser Dienst.

3 Ordinierte bzw. beauftragte Angestellte verletzen ihre Berufspflicht überdies, falls ihr Wirken in der Öffentlichkeit im unversöhnlichen Widerspruch zu ihrem mit dem Ordinationsgelübde oder Gelübde anlässlich ihrer Beauftragung abgegebenen Versprechen steht.

§ 64 Massnahmen

1 Bei Feststellung eines Disziplinartatbestandes können folgende disziplinarischen Massnahmen auferlegt werden:
   a) mündliche Ermahnung;
   b) schriftlicher Verweis;
   c) Zuordnung einer anderen Aufgabe;
   d) disziplinarrechtlich begründete Entlassung bzw. Amtsenthebung.

2 Die Verletzung der Berufspflicht in Ausübung einer beruflichen oder einer organisierten ausserberuflichen Tätigkeit kann bei Vorliegen schwerwiegender Verfehlungen bzw. eines Vergehens oder Verbrechens zusätzliche Massnahmen nach sich ziehen, wie beispielsweise den Entzug bzw. Verlust der Wählbarkeit bei Inhaberinnen und Inhabern von Wahlfähigkeitszeugnissen gemäss Artikel 19a Absatz 2 Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Pfarrdienst.[20]

3 Falls sich dies aufgrund der Art der Pflichtverletzung und einer möglichen Gefährdung von besonders schützenswerten Rechtsgütern Dritter erforderlich erweist, kann eine vorsorgliche Versetzung oder Suspendierung der betroffenen Person verfügt werden.

§ 65 Zuständigkeit und Verfahren

1 Für das Disziplinarverfahren betreffend die Verletzung von Berufs- und Dienstpflichten zuständig ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde, wobei die Kirchenpflege dem Kirchenrat Antrag auf Übernahme eines Disziplinarverfahrens in ihrem Zuständigkeitsbereich stellen kann.

2 Für die Disziplinarverfahren von Pfarrerinnen und Pfarrern betreffend die Verletzung von Berufs- und Dienstpflichten gelten folgende ausschliesslichen Zuständigkeiten:
a) Massnahmen gemäss § 64 Absatz 1 Buchstaben a) und b): Kirchenpflege;
b) Massnahmen gemäss § 64 Absatz 1 Buchstaben c) und d): Kirchenrat.

3 Die zuständige Behörde ermittelt den Sachverhalt, gewährt der betroffenen Person das rechtliche Gehör und allfällig verletzten Dritten ebenfalls das Recht zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme.

4 Bei Bedarf erfolgt ein sinngemässer Beizug der Regelungen und Praxis zum Disziplinarwesen nach kantonalem Personalrecht.

5 Der Entscheid der zuständigen Behörde erfolgt ausser bei mündlicher Ermahnung durch eine begründete Verfügung und unterliegt mit Ausnahme der Ermahnung dem Weiterzug an die Rekurskommission gemäss §§ 93ff Kirchenordnung. Eine Beschwerde an die Rekurskommission entfaltet in Bezug auf die Anordnung einer Versetzung oder Suspendierung sowie betreffend die Lohnzahlungspflicht keine aufschiebende Wirkung.

IX Weitere Bestimmungen

§ 66 Personalkommission der Kirchenpflege

1 Personalangelegenheiten der Kirchgemeinden werden im Rahmen von § 17 Kirchenordnung[21] durch die Personalkommission der Kirchenpflege behandelt.

2 Die Personalkommission wird mit nicht bei der Kirchgemeinde angestellten Mitgliedern der Kirchenpflege besetzt und bei Bedarf durch den Einbezug externer Fachpersonen ergänzt. Die Kirchenpflege regelt deren Einsitznahme und Stimmrecht.

3 Die Personalkommission ist abschliessend zuständig für folgende Aufgaben:
a) Mitarbeitendengespräche, soweit dies nicht Aufgabe einer ressortverantwortlichen Person der Kirchenpflege oder Angestellter in Führungsfunktion ist;
b) Bewilligung bzw. Anordnung von Weiterbildungen und Supervisionen unter Vorbehalt von Absatz 5;
c) Bewilligung von Nebenbeschäftigungen und der Annahme öffentlicher Ämter;
d) Arbeitszeitkontrolle sowie Anordnung von Überstunden und Bewilligung von Kompensationen;
e) Standortgespräche.

4 Die Personalkommission ist als vorbereitende und antragstellende Instanz an die Kirchenpflege für folgende Aufgaben zuständig:
a) Berichterstattung im Rahmen der Kirchenpflegesitzungen;
b) Funktionenbeschreibung von Anstellungen;
c) Anstellungen nach Aushandlung der Bedingungen und Lohneinstufung;
d) Bewilligung von Studienurlauben unter Vorbehalt von Absatz 5;
e) Festlegung von Disziplinarmassnahmen.
Zwecks Sicherstellung eines einheitlichen landeskirchlichen Personal- und Besoldungswesens pflegen die zuständigen Stellen der Kantonalkirche den regelmässigen Austausch mit den Personalkommissionen.

5 Soweit die Kantonalkirche sich an Weiterbildungskosten und Studienurlauben beteiligt, ist der Kirchenrat entscheidende Instanz. Das Nähere wird im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.

6 Die Kirchenpflege kann der Personalkommission weitere Aufgaben zuweisen.

§ 67 Betriebskommission der Kantonalkirche

1 Für Personalangelegenheiten der Kantonalkirche kann eine aus Angestellten der Kantonalkirche zusammengesetzte Betriebskommission gebildet werden. Diese konstituiert sich selbst.

2 Die Betriebskommission ist Ansprechpartnerin sowohl für die Angestellten als auch für die Anstellungsbehörde bzw. das Kirchenratspräsidium. Sie berät auf Einladung oder eigenständig generelle Personalangelegenheiten, formuliert Anliegen und kann Anträge unterbreiten.

§ 68 Datenbearbeitung

1 Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden bearbeiten Personendaten, soweit dies für die Entstehung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet und erforderlich ist.

2 Die Anstellungsbehörden treffen die zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und der Datensicherheit zweckmässigen Massnahmen und konsultieren bei Bedarf die kantonale Datenschutzfachstelle im Rahmen einer Vorabkontrolle.

3 Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.

4 Personendaten dürfen grundsätzlich ohne formell-gesetzliche Grundlage nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden. Als Ausnahme zu diesem Grundsatz gilt der Informationsaustausch gemäss Artikel 22a des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst.[22]

5 Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend den Vollzug.

X Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 69 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts

1 Die Personal- und Besoldungsordnung unterliegt dem fakultativen Referendum. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt der Inkraftsetzung nach unbenutztem Ablauf der Referendumsfrist oder erfolgreicher Referendumsabstimmung.

2 Die durch den Kirchenrat im Rahmen der Inkraftsetzung der totalrevidierten und Aufhebung der geltenden Kirchenordnung als bis zur Überführung derselben in die totalrevidierte Personal- und Besoldungsordnung als weitergeltend erklärten Bestimmungen der Kirchenverfassung vom 8. Juli 1952 und der Kirchenordnung vom 5. März 1956 sowie die Personal- und Besoldungsordnung vom 13. November 2012 werden mit Inkraftsetzung dieses Erlasses aufgehoben.

§ 70 Übergangsrechtliche Regelungen

1 Der Kirchenrat erlässt insbesondere in folgenden, durch ihn zu erlassenden Reglementen soweit für die Umsetzung erforderlich übergangsrechtliche Regelungen:
a) Personal- und Besoldungsreglement;
b) Reglement Spesen und Auslagen;
c) Reglement Arbeitszeit;
d) Reglement Ausbildung und Personalentwicklung.
Er achtet beim Erlass dieser Regelungen insbesondere auf die Prinzipien der Rechtsgleichheit innerhalb der einzelnen Dienste, der Verhältnismässigkeit sowie des Vertrauensschutzes.

2 Das Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht (KGS 7.6) vom 19. April 2004 bleibt in Kraft bis zum Zeitpunkt, in welchem der Synode eine durch den Kirchenrat unter Einbezug der involvierten Anspruchsgruppen erarbeitete Revisionsvorlage beschlossen und in Kraft gesetzt hat.
Für diese Neuregelung wird eine Frist von vier Jahren ab Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung gesetzt.

3 Die Organisation der Übernahme Gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen gemäss § 4, der Bereitstellung einer Pensionskassenlösung gemäss § 25 Absatz 1 sowie einer Krankentaggeld- und Unfallversicherung für alle Angestellten der Landeskirche gemäss § 26 Absatz 2 haben innert einer Frist von zwei Jahren ab Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung zu erfolgen.

---

[1] KiGS 3.1
[2] SR 412.10
[3] KiGS 4.1
[4] SGS 191
[5] KiGS 6.1.1
[6] SGS 191
[7] SGS 191
[8] SR 831.1.
[9] SR 822.11

[10] GS 2019.008
[11] SR 831.40
[12] SR 832.20
[13] KiGS 4.1
[14] KGS 7.4
[15] KiGS 4.1
[16] SGS 142.71 (Spitalseelsorge); KGS 14.11 (Gefängnisseelsorge)
[17] KiGS 4.1
[18] KiGS 4.1
[19] KiGS 4.2
[20] KGS 7.4
[21] KiGS 4.1
[22] FN) KGS 7.4