

Kirchenrat

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



Neue Personal- und Besoldungsordnung und Vollzugsreglemente Wichtigste Neuerungen und Änderungen ab 01.01.2024

Am 01.01.2024 treten die Personal- und Besoldungsordnung vom 14.06.2023 sowie deren Vollzugsreglemente vom 27.11.2023 in Kraft. Bei einigen Bestimmungen bzw. Regelungen ist es zu wichtigen Änderungen gegenüber der bisher gewohnten Umsetzung gekommen. Diese haben wir im vorliegenden Dokument zusammengefasst.

Das Dokument ist wie folgt gegliedert:

- | | |
|---|-------------------|
| - Personal- und Besoldungsordnung | (PBO KiGS 6.1) |
| - Personal- und Besoldungsreglement | (PBR KiGS 6.1.1) |
| - Reglement Spesen und Auslagen | (SpA KiGS 6.1.2) |
| - Reglement Arbeitszeit | (AZ KiGS 6.1.3) |
| - Reglement Ausbildung und Personalentwicklung | (AuPE KiGS 6.1.4) |

Für Fragen rund um den Vollzug des Personal- und Besoldungswesens stehen Ihnen die Fachleute der Kirchenverwaltung sehr gerne zur Verfügung.

Personal- und Besoldungsordnung (PBO, KiGS 6.1)

Thema	Inhalt	§
VORBEMERKUNG	<p>Die Personal- und Besoldungsordnung (PBO) ist neben der Kirchenordnung und der Finanzordnung der dritte Erlass von grundlegender Bedeutung, welchen die Synode auf Grundlage der Kirchenverfassung verabschiedet hat.</p> <p>Die Umsetzung der PBO erfolgt über die oben erwähnten vier Vollzugs-Reglemente. PBO und Reglemente wurden durch den Kirchenrat per 01.01.2024 in Kraft gesetzt.</p> <p>Nachfolgend sind die relevanten Bestimmungen der PBO aufgeführt, die bei der Umsetzung zu beachten sind und nicht bei den einzelnen Reglementen erwähnt werden. Zudem wird auf das Wegfallen von Bestimmungen verwiesen, die mit dem Personalwesen in Verbindung stehen.</p>	
Rechtsnatur	<p>Anstellungen erfolgen grundsätzlich gemäss öffentlichem Recht. Diesem Grundsatz ist, unter Einbezug ausnahmsweiser Zulässigkeit privatrechtlicher Anstellungen, bei jeder Neuanstellung sowie Änderungen bestehender Arbeitsverhältnisse Rechnung zu tragen. Die Kantonalkirche berät die Kirchgemeinden bei der Anpassung bestehender und beim Abschluss neuer Arbeitsverträge und stellt Muster zur Verfügung.</p> <p>Die Bestimmungen des öffentlichen Vertrags gelten, auch wenn der bisher vorhandene Vertrag noch auf den Regelungen des OR basiert. Ausnahme sind Anstellungen, die weiterhin nach OR zulässig sind.</p> <p>Für die erforderliche Anpassung von Anstellungsverträgen gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts gilt gemäss § 17 Absatz 1 Buchstabe a) PBR eine Übergangsfrist bis spätestens 31.12.2025.</p>	3
Beendigung Arbeitsverhältnis, Amtsübergabe	<p>Im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist bisher eine durch eine Vertretung des Kirchenrates begleitete Archivkontrolle und Inventaraufnahme zuhanden der neuen Pfarrperson erfolgt. Gemäss § 16 Absatz 7 Kirchenordnung obliegt die Archivaufsicht der Kirchenpflege. Eine kantonalkirchliche Begleitung in dieser nach wie vor wichtigen Aufgabe im Rahmen einer Amtsübergabe entfällt.</p>	11
Besonderheiten einzelner Anstellungen Wohnsitz / Amtswohnung Gemeindepfarramt	<p>Betreffend die nach wie vor bestehende Wohnsitzpflicht im Gemeindepfarramt gilt neu im Sinn einer teilweisen Lockerung, dass die Pfarrperson in der Regel in der Kirchgemeinde wohnt. Das heisst, dass ausnahmsweise von dieser Pflicht befreit werden kann, wobei die Entscheidung der Kirchgemeindeversammlung obliegt und der vorgängigen Genehmigung durch den Kirchenrat bedarf.</p> <p>Bis zur rechtskräftigen Neuregelung dieser Materie bleibt das Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht (KGS 7.6) vom 19. April 2004 in Kraft. Die Neuregelung wird durch die Synode innert einer Frist von vier Jahren, d.h. bis 31.12.2027, zu beschliessen sein.</p>	46

Thema	Inhalt	§
<p>Besonderheiten einzelner Anstellungen Lohnklassensystematik</p>	<p>Betreffend die Anstellungsveroraussetzungen und den Lohn im Katechetischen Dienst, im Musikdienst und Sigrisdienst gilt eine modifizierte Lohnklassensystematik. Diese wird in den ANHÄNGEN I, II und III zum Personal- und Besoldungsreglement abgebildet.</p> <p>Aufgrund des in den einzelnen Regelungen betreffend die Anstellungen in allen Diensten angebrachten Verweises auf § 23 PBO gilt in der Landeskirche weiterhin grundsätzlich das Lohnsystem im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 (vor Teilrevision Personaldekret vom 14.02.2019) in Kraft stand. Dies bedeutet, dass die Einreihung der Angestellten durch die Anstellungsbehörde entsprechend Funktion und Ausbildung in eine Lohnklasse, die Festlegung der Erfahrungsstufe und die individuelle Lohnentwicklung (Erfahrungsstufen-Anstieg) den Regelungen dieses Lohnsystems folgen.</p>	<p>48 49 50</p>
<p>Honorierung Synodale</p>	<p>Die Honorierung der Synodalen trägt neu dem Umstand Rechnung, dass es sich bei der Synode als ein aus Mitgliedern der Kirchgemeinden zusammengesetztes, für die Landeskirche wirkendes Organ der Kantonalkirche handelt. Die Honorierung erfolgt deshalb durch die Kantonalkirche und auf Basis der festgelegten, für alle Synodalen gültigen Ansätze.</p> <p>Die Kirchgemeinden sind von der Honorierung der Synodalen befreit. Für die Mitwirkung der Synodalen im Rahmen der Kirchenpflege (mit oder ohne Ressortverantwortung) gelten die Regelungen der Kirchgemeinde.</p>	<p>54</p>
<p>Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts</p>	<p>Die durch den Kirchenrat im Rahmen der Inkraftsetzung der totalrevidierten und Aufhebung der geltenden Kirchenordnung 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 sind mit Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung per 31.12.2023 aufgehoben und somit ausser Kraft.</p> <p>Bis 31.12.2024 bleibt gemäss Finanzordnung (§ 29 Absatz 3 Ziffer 1.2) Artikel 98 (alt) Kirchenordnung 'Subventionierungsschlüssel Gemeindefarrstellen' als einzige Regelung in Kraft.</p>	<p>69</p>

Personal- und Besoldungsreglement (PBR, KiGS 6.1.1)

Thema	Inhalt	§
VORBEMERKUNG	Das Personal- und Besoldungsreglement ist der zentrale Vollzugs-Erlass zur Umsetzung der Personal- und Besoldungsordnung und enthält diverse Detail- und Vollzugsbestimmungen, die nicht in den separaten Reglementen geregelt werden.	
Bewerbungsverfahren, Sonderprivatauszug (vgl. § 44 PBO)	Kandidierende, welche in die engste Auswahl gelangen, reichen einen Straf- und in besonderen Fällen einen Betreibungsregisterauszug ein, sofern die Anstellungsbehörde darauf nicht ausdrücklich verzichtet. Neu braucht es alle fünf Jahre eine periodische Erneuerung des Sonderprivatauszugs, erstmalig für alle dieser Pflicht unterstehenden Angestellten per 30.06.2024 . Die periodische Erneuerung findet koordiniert (zusammen mit dem/der Angestellten) und auf Kosten der Anstellungsbehörde statt. Die Kantonalkirche erstellt dazu ein Merkblatt.	3 17
Wahl und Anstellung Pfarrpersonen (§§ 11 und 45 PBO)	Im Rahmen von Pfarrwahlen , die für eine benachbarte Kirchgemeinde von spezifischer Bedeutung sind (z.B. bestehende oder geplante Zusammenarbeit), ist eine Delegation derselben mit beratender oder mitbestimmender Stimme in die Pfarrwahlkommission aufzunehmen. Die Veränderung des Stellenvolumens einer Pfarrperson aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen nach Anstellung bedingt die Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung. Von dieser Möglichkeit kann erstmalig ab 01.01.2025 (Umstellung der Finanzflüsse) Gebrauch gemacht werden.	4 17
Beendigung Arbeitsverhältnis (§ 12 PBO)	Eine durch die Anstellungsbehörde ausgesprochene ordentliche oder fristlose Kündigung ist als Verfügung zu formulieren und mit eingeschriebenem Brief oder gegen schriftliche Empfangsbestätigung zu übergeben.	5
Erreichen der Altersgrenze und vorzeitige Pensionierung (§§ 18 und 19 PBO)	Die Anstellungsbehörde wird eingeladen, spätestens ab dem 58. Altersjahr mit ihren Angestellten die Aspekte einer (evtl. vorzeitigen) Pensionierung zu thematisieren. Bei Pfarrpersonen erlöschen Arbeitsverhältnis und persönliche Amtsdauer mit Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung. Für eine Weiterbeschäftigung im Pfarrdienst der Landeskirche sind in § 6 Absatz 3 PBR die Besonderheiten wie folgt geregelt: Im Fall der Einigkeit zwischen zuständiger Kirchenpflege und Pfarrperson ist der Kirchgemeindeversammlung zu beantragen, auf die Bestellung einer Pfarrwahlkommission und eine Pfarrwahl zu verzichten . Bei einer Weiterführung des Pfarrdiensts in der bisherigen Kirchgemeinde erfolgt eine befristete Anstellung in Lohnklasse 9 , bei einer Weiterbeschäftigung in einer anderen Kirchgemeinde in Lohnklasse 11 . Es besteht ein Antrags- und kein Stimmrecht der Pfarrperson in der Kirchenpflege. Weiter wurden die Vorgaben zur Wiederbeschäftigung pensionierter Pfarrpersonen geklärt und gelockert . Insbesondere ist im Hinblick auf den Pfarrmangel die Einkommens-Obergrenze in der Höhe des Mindestjahreslohns (Eintrittsschwelle BVG) aufgehoben worden.	6 17

<p>Entlöhnung, Einreihung, Teuerungsausgleich (§ 23 PBO)</p>	<p>Die Einstufung in die Erfahrungsstufe erfolgt aufgrund der Berufserfahrung und lehnt sich an die Vorgaben des kantonalen Personalrechts an.</p> <p>Für die Ermittlung des Anfangslohns gilt bei Neuanstellungen bezüglich der Festlegung der Erfahrungsstufe ein Abzug von 3 Jahren, bei Pfarrpersonen von 5 Jahren. Auf eine rückwirkende Anpassung bereits festgelegter Löhne wird verzichtet.</p> <p>Sofern sich Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtsanwendung ergeben, gelten diese grundsätzlich ausschliesslich für Arbeitsverhältnisse, welche nach Inkraftsetzung der totalrevidierten Personal- und Besoldungsgesetzgebung entstehen. Der Besitzstand bleibt gewährleistet. Über allfällige Ausnahmen in Bezug auf für die Angestellten positive Anpassungen gemäss neuem Recht kann die Anstellungsbehörde in begründeten Fällen und unter Wahrung der Rechtsgleichheit beschliessen (vgl. § 16 Absatz 2).</p>	<p>7</p> <p>16</p>
<p>Entlöhnung bei Stellvertretungen (§ 23 PBO)</p>	<p>Die Entlöhnung kurzfristiger und auf einzelne Aufgaben beschränkter pfarramtlicher Stellvertretungen bis zu 1 Monat (bisher zwei Wochen) erfolgt im Umfang der durch den Kirchenrat mit separatem Beschluss festgelegten und auf der Webseite publizierten Ansätze.</p>	<p>8</p>
<p>Unbezahlter Urlaub (§ 30 PBO)</p>	<p>Weitere Gründe für die Gewährung von unbezahltem Urlaub werden explizit benannt.</p>	<p>9</p>
<p>Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst (§ 40 PBO)</p>	<p>Inskünftig können für die Tätigkeit in der Armeeseelsorge neben ordinierten Pfarrpersonen auch Theologiestudierende ab Beginn Vikariat sowie Sozialdiakone mit doppelter Qualifikation eine Empfehlung der Kantonalkirche erhalten.</p> <p>Der Ablauf für die Empfehlung von Interessierten erfährt Anpassungen.</p>	<p>11</p>
<p>Unterrichtslektionen Pfarrpersonen</p>	<p>Die Anzahl der Lektionen von Pfarrpersonen wurde gegenüber der geltenden Regelung um 2 auf 8 Lektionen erhöht. Diese Regelung gilt nicht für Pfarrpersonen, die 5 Jahre vor ihrer ordentlichen Pensionierung stehen.</p>	<p>12</p> <p>17</p>
<p>Telearbeit (Homeoffice)</p>	<p>Telearbeit kann freiwillig geleistet oder vom Arbeitgeber angeordnet werden. Bei Telearbeit gelten die Voraussetzungen und Bedingungen gemäss den Regelungen am üblichen Arbeitsplatz. Ausser im Fall arbeitgeberseitiger Anordnung der Telearbeit können keine Infrastrukturkosten geltend gemacht werden.</p> <p>Im Reglement Arbeitszeit ist in § 11 definiert, dass 20% der Arbeitszeit als Telearbeit geleistet werden kann. Telearbeit im Umfang von mehr als 20% des Beschäftigungsrats muss bei der Anstellungsbehörde beantragt werden.</p>	<p>15</p>
<p>Gültigkeit, Inkraftsetzung, Aufhebung bisherigen Rechts</p>	<p>Neu gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pfarrpersonen mit Teilzeitanstellungen verfügen in der Kirchenpflege ebenfalls über ein volles Stimmrecht. - Übergangsfrist für die erforderliche Ausfertigung von Anstellungsverträgen gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts bis 31.12.2025. - Übergangsfrist betreffend die periodische Erneuerung des Sonderprivatauszugs bis 30.06.2024. 	<p>16</p> <p>17</p>

Reglement Spesen und Auslagen (SpA, KiGS 6.1.2)

Der Kirchenrat hat ein durch die kantonale Steuerverwaltung genehmigtes Reglement betreffend Spesen und Auslagen erlassen. Dieses hat Gültigkeit für die Kantonalkirche bzw. deren Mitarbeitende im weitesten Sinn.

Kirchgemeinden, die ihre eigenen Spesenreglemente überprüfen oder neu ein solches schaffen wollen, können sich gerne **an diesem Reglement orientieren**. Es ist in der Kirchlichen Gesetzessammlung abrufbar.

Reglement Arbeitszeit (AZ, KiGS 6.1.3)

Thema	Inhalt	§				
VORBEMERKUNG	In diesem Reglement werden die Detail- und Vollzugsbestimmungen zu § 37 Arbeitszeit der Personal- und Besoldungsordnung geregelt.					
Arbeitszeiterfassung	<p>Pfarrpersonen, die ein Pfarramt in einer Kirchgemeinde oder in einem Spezialpfarramt bekleiden, sind in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit grundsätzlich frei. Diese richtet sich nach den anfallenden Aufgaben. Die Anstellungsbehörde kann eine zeitlich befristete Zeiterfassung anordnen.</p> <p>Die Kantonalkirche verwendet zur Zeiterfassung eine Excel-basierte manuelle Zeiterfassung der Zürcher Kirchen. Diese kann auch von den Kirchgemeinden genutzt werden. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an das Kirchensekretariat der Kantonalkirche (O15).</p>	3				
Vollpensum	<p>Die Sollarbeitszeit pro Woche bei einem Vollpensum ist wie folgt festgelegt:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">Angestellte im Allgemeinen:</td> <td style="text-align: right;">42 Stunden pro Woche</td> </tr> <tr> <td>Pfarrerinnen und Pfarrer:</td> <td style="text-align: right;">44 Stunden pro Woche</td> </tr> </table> <p>(zu leistende Mindeststunden)</p>	Angestellte im Allgemeinen:	42 Stunden pro Woche	Pfarrerinnen und Pfarrer:	44 Stunden pro Woche	4
Angestellte im Allgemeinen:	42 Stunden pro Woche					
Pfarrerinnen und Pfarrer:	44 Stunden pro Woche					
Arbeitszeitkonto	Es dürfen nur noch 80 Plusstunden in das Folgejahr übernommen werden. Im Wissen, dass gegen Jahresende oft Zusatzarbeiten anfallen, ist deshalb bei Bedarf unterjährig eine Reduktion von Plusstunden zu planen und umzusetzen.	12				
Arbeitszeitmanagement	Als Ergänzung bisheriger Regelungen wird hier speziell auf die Aufsichtspflicht und Fürsorgepflicht der Anstellungsbehörde aufmerksam gemacht. Kirchgemeinden sind aufgefordert, die Entwicklung von Arbeitszeiten zu beobachten und bei Bedarf frühzeitig korrigierend zu wirken.	13				
Absenzen bei Personalentwicklungsmassnahmen	<p>Gemäss § 11 Absatz 4 der bisherigen Personal- und Besoldungsordnung galt die bewilligte Weiterbildung als Arbeitszeit. Neu gelten angeordnete oder im Rahmen von § 15 Absatz 4 Reglement Ausbildung und Personalentwicklung bewilligte Personalentwicklungsmassnahmen als Arbeitszeit.</p> <p>Bei weiteren Personalentwicklungsmassnahmen ist die Übernahme von Arbeitszeit im Einzelfall zu vereinbaren.</p>	15				
Angeordnete Überzeit	Klare Regelung der Thematik angeordnete Überzeit und Hinweis auf Barvergütung als Ausnahme. Pfarrpersonen können keine finanzielle Abgeltung geltend machen.	24				

Reglement Ausbildung und Personalentwicklung (AuPE, KiGS 6.1.4)

Thema	Inhalt	§
VORBEMERKUNG	In diesem Reglement werden die Detail- und Vollzugsbestimmungen folgender Paragraphen der Personal- und Besoldungsordnung geregelt: § 32 Studienurlaub, § 42 Ausbildung und § 43 Personalentwicklung.	
Ziele ... und Massnahmen	<p>Folgende Regelung gilt vorerst befristet bis Ende 2032, basierend auf einem Beschluss des Kirchenrats:</p> <p>Einem Mangel an doppelt qualifizierten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen wird mit einer finanziellen Unterstützung durch die Kantonalkirche entgegengewirkt. Die Kantonalkirche unterstützt die Ausbildung in der Sozialdiakonie und fördert die Schaffung von Praxisausbildungsplätzen, indem sie sich an den Kosten der Praxisausbildung im Umfang von 6'000 CHF pro Jahr und Ausbildungsplatz beteiligt, wobei maximal 5 Ausbildungsplätze gleichzeitig unterstützt werden können. Als weitere finanzielle Unterstützung ist bei Bewerbungen für eine Anstellung zu prüfen, ob allenfalls eine zusätzliche Stipendienberechtigung vorliegt.</p> <p>Unterstützt wird zudem die Weiterbildung Praxisausbildner/in. Voraussetzung für eine Kostenbeteiligung durch die Kantonalkirche sind ein Mindestarbeitspensum von 50% und die Bereitschaft zum Einsatz über die eigene Kirchgemeinde hinaus. Der Kirchenrat beteiligt sich pensunenunabhängig zu 3/7 an den Gesamtkosten der Weiterbildung. Das Angebot ist aktuell auf maximal 5 Personen innerhalb der ERK BL begrenzt. Den Kirchgemeinden wird die Übernahme von 2/7 der Kosten empfohlen, so dass die Interessierten sich selbst ebenfalls zu 2/7 beteiligen. Der Entscheid dazu liegt bei den Kirchenpflegen.</p> <p>Für beide Formen der Unterstützung liegt je ein Merkblatt vor.</p>	4 11
Weiterbildung	Die Weiterbildungskosten werden bei Pfarrpersonen und auch Sozialdiakonen zu je einem Drittel durch die Anstellungsbehörde, die Kantonalkirche sowie die angestellte Person getragen. Neben der Verpflichtung zur Absolvierung der Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA) kann auch ordentliche Weiterbildung betrieben werden.	15
Langzeitweiterbildung	Anstelle der bisherigen «Siebtel-Lösung» (Anteil Angestellte, Kirchgemeinde, Kantonalkirche) kann sich der Kirchenrat bei Langzeitweiterbildungen im Pfarrdienst und im diakonischen Dienst zu 1/3 oder 2/3 an den Kosten beteiligen. Die Kostenbeteiligung der Kirchgemeinde entfällt.	16
Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube (§ 32 PBO)	Bezahlter Studienurlaub: Einheitliche Festlegung der Periodizität (alle 10 Jahre) und Dauer (13 Wochen) und des Maximalanspruchs (dreimal, bis 4 Jahre vor geplanter Pensionierung) bei Pfarrnerinnen und Pfarrern sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen. Zudem Regelung der Voraussetzungen zur Gewährung des Studienurlaubs (Erfüllung der vertraglichen Pflichten, Beteiligung als Mitglied eines Konvents oder eines Fachverbands, Nachweis von 25 Weiterbildungstagen).	19 25

Thema	Inhalt	§
<p>Unbezahlte und bezahlte Studienurlaube (§ 32 PBO)</p>	<p>Übergangsrechtliche Regelung betreffend Ansprüche auf Studienurlaub, wobei gemäss § 70 Absatz 1 PBO konkret was folgt gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angestellten, deren Ansprüche auf Studienurlaub sich bei ihrer Anstellung nach dem Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision und Studienurlaub vom 11. Juni 2015 gerichtet haben, bleiben diese Ansprüche umfassend oder partiell erhalten, sofern mit der neu geltenden Regelung eine mit § 70 Absatz 1 PBO nicht vereinbare Härte eintreten würde. - Zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieses Reglements bereits bewilligte Studienurlaube werden wie bewilligt umgesetzt, bei geplanten Urlauben wird diese Planung in angemessener Weise berücksichtigt. <p>Zudem wurde die Möglichkeit der Gewährung von unbezahltem Studienurlaub geschaffen.</p>	<p>19 25</p>