

Kirchenrat

Obergestadeck 15 / Postfach 438, 4410 Liestal
Tel. 061 926 81 81 Fax 061 926 81 89
kirchensekretariat@refbl.ch www.refbl.ch



Liestal, im Mai 2020

Nr. 54/2020

Teilrevision Personaldekret des Kantons Basel-Landschaft – Beibehaltung des bisherigen Lohnsystems

*Bericht und Antrag des Kirchenrats vom 30. März 2020 zu Händen der Synode vom
12. Juni 2020*

Sehr geehrte Synodale

An der Synode vom 22. November 2018 hat der Kirchenrat Sie darüber informiert, dass der Kanton Basel-Landschaft plant, das Lohnsystem durch eine Teilrevision des Personaldekrets insofern abzuändern, als die bestehenden Lohnklassen durch Lohnbänder abgelöst werden sollen. Im Protokoll der Synode heisst es dazu:

«Die bisherige Regelung, welche auch in der ERK BL gilt, sieht vor, dass bei guter Leistung jedes Jahr bis zum Erreichen der Stufe 27 ein Anstieg der Erfahrungsstufe erfolgt. Dieser heutige, quasi automatische, Erfahrungsstufenanstieg soll im Kanton neu durch eine Systematik mit stärkerer Anknüpfung der individuellen Lohnentwicklung an die Leistung ersetzt werden. Das Mitarbeitergespräch stellt eine Gesamtbeurteilung aus, die dann Auswirkungen auf den Lohnanstieg oder -reduktion hat. Da die Lohnentwicklung von Mitarbeitenden mit sehr guter Beurteilung (A+) höher ausfallen soll, wird die Lohnentwicklung bei einer guten Leistung (A) marginal unterhalb des Erfahrungsstufen-Verlaufs liegen. Dies damit die Kostenneutralität zur heutigen Erfahrungsstufen-systematik eingehalten werden kann. Das Beurteilungs-Prädikat «ungenügend» (B) wird im Regelfall zu keiner Lohnentwicklung führen. Weil die Gesamtsumme der Ausgaben für den Erfahrungsstufenanstieg nicht höher ausfallen darf wie bisher, braucht es entsprechende B-Bewertungen respektive A-Bewertungen, damit das A+ gewährt werden kann.

In der Personal- und Besoldungsordnung der ERK BL heisst es, dass für Fragen des Arbeitsverhältnisses, die weder in der PBO oder in einem anderen Rechtserlass der Landeskirche noch im Arbeitsvertrag geregelt sind, sinngemäss das kantonale Personalrecht gilt und dass der Kirchenrat eine abweichende Regelung treffen kann, wenn eine Regelung des kantonalen Personalrechts den Besonderheiten einer kirchlichen Funktion nicht gerecht wird.»

Der Kirchenrat ist zum damaligen Zeitpunkt zum Schluss gekommen, dass die neue Regelung des Kantons im kirchlichen Umfeld aus verschiedenen Gründen schlecht umsetzbar ist. Zum einen sind die meisten kirchlichen Mitarbeitenden Angestellte der Kirchgemeinden. Sodann ist das neue Lohnsystem vor allem für wenig geübte Personen schwierig in der Anwendung und wäre es ohne entsprechende Weiterbildungen nicht zu handhaben. Zum andern gibt es zu wenig Angestellte, als dass das Regulativ der Gesamtlohnsumme

auf Ebene der Kirchgemeinden umgesetzt werden könnte. Schliesslich lassen sich die Leistungen in vielen kirchlichen Berufsgruppen (Pfarrdienst, diakonischer Dienst, katechetischer Dienst) objektiv kaum messen und beurteilen.

Der Kirchenrat folgerte daraus, dass auf die Übernahme der Änderungen im Lohnsystem des Kantons verzichtet werden soll. Er stellte in Aussicht, zu überprüfen, inwiefern die Personal- und Besoldungsordnung (PBO) angepasst werden muss, sobald kantonsseitig die gesetzlichen Anpassungen vorliegen und der Synode allenfalls entsprechende Anträge zu stellen. Mit dieser Vorlage kommt der Kirchenrat dieser Ankündigung nun nach.

Aktuelle Ausgangslage und Überprüfung des Anpassungsbedarfs

1. Landratsbeschluss und Aufrechterhaltung der kirchenrätlichen Grundsatzhaltung

Am 14. Februar 2019 hat der Landrat die Teilrevision des Personaldekrets (Ablösung der Lohnklassen durch Lohnbänder) beschlossen und ihre Inkraftsetzung auf den 01.01.2021 festgelegt. In seiner Sitzung vom 12. August 2019 hat sich der Kirchenrat in der Folge für den Verzicht auf eine Anpassung der PBO ausgesprochen, und bei der Überprüfung der Legislaturziele an der Kirchenratsretraite vom 14.-16. Januar 2020 wurde diese Grundsatzhaltung im Beisein des neuen Kirchenratspräsidenten bestätigt.

Neben den bereits erwähnten Überlegungen der Praktikabilität und Umsetzung lassen auch grundsätzliche Überlegungen personalpolitischer und ethischer Natur sowie des Leistungsverständnisses im kirchlichen Umfeld den Nutzen einer Änderung insbesondere auch im Verhältnis zum Aufwand nicht erkennen.

Der Kirchenrat sieht sich auch von dem her in seiner Haltung bestätigt, als weder sein Bericht an der Herbstsynode 2018 noch seine diesbezügliche Information im refbl.aktuell Reaktionen oder gar Kontroversen auslöste.

2. Zuständigkeit und aktuelle Rechtslage

2.1 Zuständigkeit

Das Besoldungswesen gehört grundsätzlich zu den Basis-Elementen eines Arbeitsverhältnisses, in welchem Mitarbeitende, gebunden durch einen Arbeitsvertrag, ihrer Anstellungsbehörde Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Es regelt im System der Rechte und Pflichten den Anspruch der Mitarbeitenden auf Entlohnung als Entgelt für diese Arbeitsleistung bzw. das Angebot derselben. Die Personal- und Besoldungsordnung enthält folglich die Grundsätze des Besoldungswesens. Die Zuständigkeit, diesbezügliche Regelungen zu erlassen und Änderungen daran vorzunehmen, ist Sache der Synode.

Seitens des Kantons wurde die mit der Ablösung der Lohnklassen durch Lohnbänder verbundene Änderung des Besoldungswesens durch eine Teilrevision des Personaldekrets und somit durch den Landrat vorgenommen. Dieser Umstand legt die Folgerung nahe,

dass es in unserer kirchlichen Rechtsordnung die Synode ist, welcher ein Entscheid in dieser Materie zusteht. Damit stellt sich die Frage, welche Entscheidung die Synode im Rahmen der geltenden Rechtslage zu treffen hat.

2.2 Aktuelle Rechtslage

2.2.1 Verhältnis PBO und kantonales Personalrecht

In diversen Bestimmungen (so §§ 3, 9, 23, 34, 40 und 42) verweist die landeskirchliche Personal- und Besoldungsordnung auf die Geltung des kantonalen Personalrechts. Diese Verweise sind der Sache nach als sogenannte dynamische Verweise zu verstehen, welche das Personalrecht in seiner jeweils geltenden Form meinen. Ändert das kantonale Personalrecht, so bedeutet dies – vorbehältlich einer anderslautenden Beschlussfassung des zuständigen Organs –, dass das kirchliche Personalrecht auf denselben Zeitpunkt ebenfalls eine Änderung erfährt. Anders verhält es sich bei sogenannten statischen Verweisen, mit welchen auf Regeln eines anderen Rechtssystems oder sonstigen Regelsystems in einer zu einem konkret definierten Zeitpunkt geltenden Fassung Bezug genommen wird.

Mit Bezug auf das kirchliche Besoldungswesen kann, darf bzw. muss der durch das landeskirchliche Recht vorgenommene Verweis insofern als statisch (und damit das Lohnsystem mit Lohnklassen und Erfahrungsstufen betreffend) qualifiziert werden, als die für Pfarrpersonen (§ 9 PBO) bzw. Sozialdiakone und Religionslehrpersonen (§ 40 PBO) geltenden Bestimmungen explizit die Existenz von Erfahrungsstufen voraussetzen und somit just dieses LK/ES-System und kein anderes zugrunde legen.

2.2.2 § 75b Personaldekret (Verweisende Gemeinden)

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des teilrevidierten Personaldekrets per 01.01.2021 gilt für verweisende Gemeinden was folgt:

1 Für die Einwohner-, Bürger- und Burgergemeinden, die für ihr Lohnsystem auf dasjenige des kantonalen Personalrechts verweisen, gilt ihr Verweis auf das bisherige Lohnsystem. Für ihren Verweis auf das am 14. Februar 2019 geänderte kantonale Lohnsystem bedarf es ihres ausdrücklichen Beschlusses.

Diese Bestimmung ist im Nachgang zur Vernehmlassung auf Ansinnen der Gemeinden in das Dekret zum Personalgesetz aufgenommen worden. Den verweisenden Gemeinden, welche weiterhin das bisherige Lohnsystem anwenden wollen, soll dadurch eine entsprechende Beschlussfassung erspart bleiben. Grammatikalisch und auch nach den übrigen Auslegungsregeln betrachtet gilt diese Bestimmung nicht für andere als die erwähnten verweisenden Gemeinwesen, mithin nicht für die ERK BL.

Fazit

Als Zwischenfazit der obigen Überlegungen liesse sich der Standpunkt vertreten, es bedürfe keiner expliziten Beschlussfassung durch die Synode. Dies zumal der synodale Wille, das Lohnwesen für die der Personal- und Besoldungsordnung unterstehenden Mitarbei-

tenden mit dem System von Lohnklassen und Erfahrungsstufen zu führen, ohne eine diesbezügliche Änderung weiter gilt. Auch könnte argumentiert werden, § 75b Personaldekret sei unvollständig bzw. lückenhaft formuliert worden, besteht doch der gesetzgeberische Wille, die sogenannte „Ratio legis“ dieses Paragraphen darin, den auf das kantonale Personalrecht verweisenden Gemeinwesen unnötigen Legiferierungsaufwand zu ersparen. Die Wohltat, bei diesen keinen unnötigen Aufwand zu generieren, soll auch unserer Landeskirche als verweisendes Gemeinwesen zukommen. § 42 PBO sieht sodann für nicht geregelte Fragen des Arbeitsverhältnisses die sinngemässe Geltung kantonalen Personalrechts vor, wobei zweifellos in erster Linie die sinngemässe Anwendung klarer (und nicht etwa unvollständiger) Rechtsbestimmungen im kirchlichen Bereich gemeint ist.

Der Kirchenrat ist der Meinung, dass es richtig ist, dass die Synode als oberstes gesetzgebendes Organ der Landeskirche über den Nachvollzug des neuen Lohnsystems des Kantons bzw. den Verzicht darauf entscheidet. Dadurch wird dieser Beschluss auch in den Kirchgemeinden deutlich wahrgenommen und kann auch für diejenigen kirchlichen Mitarbeitenden angewendet werden, für die die Personal- und Besoldungsordnung nicht gilt.

Anstelle einer Teilrevision der geltenden Personal- und Besoldungsordnung zum jetzigen Zeitpunkt sollen allenfalls nötige Anpassungen derselben im Zuge der vorgesehenen Totalrevision dieses Erlasses erfolgen.

Antrag:

Die Synode beschliesst, auf die mit der Teilrevision vom 14. Februar 2019 des kantonalen Personaldekrets (Ablösung der Lohnklassen durch Lohnbänder) verbundene Änderung des Lohnsystems und entsprechende Anpassung der Personal- und Besoldungsordnung vom 13. November 2012 zu verzichten.

Der Kirchenrat bittet die Synode, diesem Antrag zuzustimmen.

Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft

Kirchenrat

Präsident

Kirchensekretärin

Christoph Herrmann, Pfr.

Elisabeth Wenk-Mattmüller