

NEU **Personal- und Besoldungsreglement (PBR) vom TT.MM.JJJJ**

ENTWURF vom 04.05.2023 / Synode zur Kenntnisnahme / nach Beratung im Kirchenrat vom 24.04.2023

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

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

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

¶ In diesem Reglement werden zwecks Umsetzung insbesondere folgender Paragraphen der Personal- und Besoldungsordnung ^{FN)} (PBO) die Detail- und Vollzugsbestimmungen geregelt:

§ 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen

§ 8 Anstellung

§ 11 Grundsätzliches und Ausnahmen

§ 19 Vorzeitige Pensionierung

§ 23 Entlohnung

§ 30 Unbezahlter Urlaub

§ 32 Studienurlaub [\[da womöglich in diesem Kontext gesucht\]](#)

§ 40 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst

§ 44 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

§ 45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst

§ 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt [\[als Platzhalter\]](#)

§§ 47 bis 52 Anstellungsvoraussetzungen in Diensten, Spezialpfarrämtern und Fachstellen

§ 53 Grundsätzliches Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe

§ 69 Inkrafttreten und Aufhebung bisherigen Rechts

§ 70 Übergangsrecht

FN) KiGS 6.1

<p>²Der Geltungsbereich dieses Reglements erstreckt sich auf diejenigen in den Bestimmungen der Personal- und Besoldungsordnung ^{FN)} bzw. ergibt sich aus Wortlaut und Inhalt derselben sowie der nachfolgenden Bestimmungen.</p> <p>FN) KiGS 6.1</p>	
<p>³Vom Geltungsbereich ausgenommen sind die in eigenständigen Reglementen ^{FN)} geregelten Detail- und Vollzugsbestimmungen zu den Regelungen betreffend Spesen und Auslagen (§§ 24, 56 bis 58, 61 und 62 PBO), Ausbildung und Personalentwicklung (§§ 32, 42 und 43 PBO) sowie Arbeitszeit (§ 37 PBO).</p> <p>FN) KiGS 6.1.2 KiGS 6.1.3 KiGS 6.1.4</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Sollte sich Bedarf abzeichnen, zu einzelnen PBR-Bestimmungen bzw. spezifischen Regelungsmaterien Vollzugsdetails zu formulieren, können diese allenfalls im ANHANG dieses Reglements oder in praxisorientierten Handreichungen aufgenommen werden.</p>
<p>§ 2 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen (§ 4 PBO)</p>	
<p>¹Kirchgemeinden, welche von den Angeboten gemäss §4 Absatz 2 PBO Gebrauch machen wollen, melden sich beim Finanzdienst der Kantonalkirche zwecks Konkretisierung von Leistungsumfang, Zeitpunkt der Übertragung bzw. Übernahme der Aufgaben und Regelung der Details. Der Finanzdienst erstellt eine Offerte, welche der Annahme durch die Kirchenpflege bedarf und anschliessend in einer Vereinbarung verschriftlicht wird.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Die Verhandlungen mit den kantonalkirchlichen Diensten können seitens der Kirchenpflege oder Personalkommission erfolgen. Vereinbarungspartner dieses Outsourcing ist die Kirchenpflege. In der Vereinbarung sind insbesondere die Kosten und die Rechte und Pflichten der Vertragspartnerinnen sowie die Persönlichkeits- und Datenschutz-Belange zu regeln.</p>
<p>²Die Kirchenpflege informiert den Finanzdienst über den Personenkreis, welcher einen Anspruch auf Einsichtnahme in die im Zusammenhang mit den ausgelagerten Aufgaben bewirtschafteten Unterlagen hat und legt den Umfang der Berechtigung fest. Die Ausübung der Einsichtnahme erfolgt in Absprache mit dem Finanzdienst.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Dass dieser Personenkreis limitiert und der Anspruch auf Einsichtnahme begrenzt werden muss, ergibt sich aus den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.</p>

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

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

¹Stellenbewerbende reichen mit ihrem Motivationsschreiben die für die Beurteilung der Bewerbung zweckmässigen Fähigkeitsausweise, Diplome und Atteste sowie Arbeitszeugnisse, Nachweise von Freiwilligenarbeit oder anderweitige Bestätigungen ein. Die Familienarbeit oder sonstige soziale Betreuungsaufgaben sind nicht gesondert nachzuweisen.

ERLÄUTERUNG: Die Besonderheit der Einreichung eines Sonderprivatauszugs gestützt auf §44 Absatz 2 PBO ist nachstehend in Absatz 3 geregelt.

²Kandidierende, welche in die engste Auswahl gelangen, reichen einen Straf- und in besonderen Fällen einen Betreibungsregisterauszug ein, sofern die Anstellungsbehörde darauf nicht ausdrücklich verzichtet, und geben ihre Referenzen bekannt.

ERLÄUTERUNG: Während der Strafregisterauszug als «Must have» einzureichen ist (Sorgfaltspflicht der Arbeitgeberin), ist die Einforderung eines Betreibungsregisterauszugs eine mögliche Verzichtposition. Als 'besondere Fälle', in welchen dies wiederum aus Gründen insbesondere der Sorgfaltspflicht als unerlässlich zu bezeichnen ist, gelten Anstellungen in Positionen bzw. Funktionen, in welchen der Umgang mit Finanzmitteln einen wesentlichen Teil des Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichs umfasst.

³Kandidierende, die sich auf eine Stelle bewerben, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen hat, sind verpflichtet, vor ihrer Anstellung gestützt auf §44 Absatz 2 PBO ^{FN)} und auf eigene Kosten einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen. Sie werden auf die Pflicht zu dessen periodischer Erneuerung auf koordinierte Veranlassung und Kosten der Anstellungsbehörde aufmerksam gemacht.

ERLÄUTERUNG: Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur PBO wurde eine periodische Erneuerung des Sonderprivatauszugs alle fünf Jahre eingeführt.

FN) KiGS 6.1

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

¹Das der Anstellung einer Gemeindepfarrperson vorausgehende Wahlverfahren wird durch eine Pfarrwahlkommission vorbereitet. Für die Wahl gelten auf Grundlage der Regelungen gemäss kantonalem Gesetz über die politischen Rechte ^{FN)} die nachfolgenden Regelungen, die in einem Merkblatt der Kirchenverwaltung ausgeführt werden.

FN) SGS 120

²Für die Wählbarkeit bedarf es der Bestätigung des Kirchenrats, welche durch die Kirchenpflege einzuholen ist und bei Erfüllung folgender Voraussetzungen ausgestellt wird:

- a) Vorliegen eines Wahlfähigkeitszeugnisses des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst ^{FN)} oder
- b) Ordination in einer schweizerischen Kirche auf Grundlage einer abgeschlossenen, der Konkordatsprüfung gleichwertigen Prüfung oder
- c) Zulassung nach bestandenem Kolloquium durch den Kirchenrat.

FN) KGS 7.4

³Bei Eintreten der Vakanz einer Pfarrstelle ruft die Kirchenpflege ohne Verzug eine Kirchgemeindeversammlung ein, in welcher folgende Beschlüsse gefällt werden:

- a) Bestellung Pfarrwahlkommission;
- b) Festlegung Umfang bzw. Bandbreite des Stellenvolumens und Zulässigkeit einer Stellenteilung;
- c) Wahl durch Ausschreibung und/oder Berufung;
- d) Alternative Vorgehensweise (Aussetzung einer Wahl, andere Lösung)

Eine spätere Veränderung des Stellenvolumens bedarf ebenfalls der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung, ohne dass dadurch die Durchführung eines neuen Wahlverfahrens erforderlich wird.

ERLÄUTERUNG: «Die Wahl der Pfarrer» hat ihr rechtliches Fundament in §§4 und 5 Kirchengesetz (SGS 191). Die Pfarrwahlen waren in der bisherigen Gesetzgebung in der Kirchenverfassung (Artikel 10 und 13 sowie 15 geregelt. Nach Artikel 15 Absatz 5 wurden auch die Pfarrer der öffentlichen Anstalten gewählt, wobei der Kirchenrat als Wahlorgan bezeichnet wurde. In der aktuell geltenden Personal- und Besoldungsordnung werden in teilweiser Wiederholung des in der damals geltenden Kirchenordnung gesetzten Rechts in §4 einige Aussagen zur Wahl bzw. Pfarrwahlkommission angebracht.

In der heute geltenden Kirchenverfassung (§7) und Kirchenordnung (§§ 54 und 55) werden die Wahlen der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in Bezug auf Zuständigkeit und Grundsätze der Organisation geregelt. Für die Wahl Inhaber/innen von Spezialpfarrämtern sei auf Absatz 9 verwiesen.

Die Pfarrwahlen sind nach den übergangsrechtlich noch geltenden rechtlichen Bestimmungen einlässlich in den §§103 Wählbarkeit bis 112 Verhalten bei der Wahl geregelt. Im PBR werden diese Bestimmungen, die dem Vollzug der Pfarrwahlen dienen, wie folgt berücksichtigt:

Artikel bisheriger Kirchenordnung	Aufnahme in PBR	Bestandteil Merkblatt
103 Wählbarkeit	X	
104 Pfarrwahl	Regelung KiV / KiO	
105 Vorbereitende KGV	X	
106 Pfarrwahlkommission	X	
107 Verfahren		X
108 Berichterstattung	X	
108 ^{bis} Weitere Vorschläge	X	
109 Festsetzung des Wahltags	X	X
110 Bestätigung der Wahl		X
111 Wiederwahl	X	
112 Verhalten bei der Wahl	kein Regelungsbedarf	
113 Amtseinsetzung	R Einsetzung Amt + Dienst	

4Die Pfarrwahlkommission besteht aus bzw. wird durch Wahl ergänzt durch:

- a) den Mitgliedern der Kirchenpflege von Amtes wegen;
- b) weitere Mitglieder der Kirchengemeinde, wobei auf eine heterogene Zusammensetzung zu achten ist und die Stimmberechtigung keine Voraussetzung bildet;
- c) bei Pfarrwahlen, die auch für benachbarte Kirchengemeinden von spezifischer Bedeutung sind, eine angemessene Delegation derselben mit beratender oder mitbestimmender Stimme.

Die Pfarrwahlkommission konstituiert sich in der vom Präsidium der Kirchenpflege einzuberufenden ersten Kommissionssitzung selbst.

5Die Kirchenpflege unterbreitet der Kirchgemeindeversammlung den Vorschlag der Pfarrwahlkommission zur Besetzung der Pfarrstelle.

6Den Kirchgemeindemitgliedern bleibt es unbenommen, dem Präsidium der Kirchenpflege bis spätestens 20 Tage vor einer anberaumten Nominierung weitere Vorschläge einzureichen, welche nachweislich die Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen, mit der kandidierenden Pfarrperson abgesprochen und unterschriftlich belegt sind. Die Kirchenpflege gibt die Wahlvorschläge den Stimmberechtigten in geeigneter Form bekannt.

7Mit dem anlässlich der Kirchgemeindeversammlung zu fällenden Beschluss über die Nominierung und Durchführung einer Urnenwahl oder stillen Wahl erlischt das Mandat der Pfarrwahlkommission vorbehaltlich des Nichtzustandekommens einer Wahl.

8Die Wiederwahl bzw. Beibehaltung der Pfarrerin oder des Pfarrers je nach Ablauf von fünf Jahren gemäss §4 Kirchengesetz ^{FN)} erfolgt stillschweigend, sofern nicht innert gesetzter Frist vor Ablauf der Amtsdauer eine Abstimmung herbeigeführt wird. Auf eine Publikation des Ablaufs der Amtsdauer wird verzichtet, über deren Ablauf kann beim Kirchenrat Auskunft verlangt werden.

FN) KGS 191

In Bezug auf Absatz 2 Buchstabe c) ist darauf hinzuweisen, dass diese Zulassung nur auf dem Gebiet der ERK BL als Konkordatskirche Gültigkeit entfaltet (vgl. Artikel 22 Konkordat).

Die in Absatz 3 a.E. vorgesehene Kompetenz ist neu von der Kirchenpflege auf die Kirchgemeindeversammlung verlegt worden. Dies auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der Standards gemäss §3 Absatz 4 Kirchenordnung. Die Festlegung des Umfangs bzw. der Bandbreite des Stellenvolumens durch die Kirchgemeindeversammlung erfolgt ohne untere Limitierung (aktuell muss ein Teilamt mindestens 30% umfassen (KGS 7.1, §2).

Absatz 4 nimmt in Buchstabe c) den Bedarf auf, bspw. bei einer Wahrnehmung der pfarrdienstlichen Aufgaben einer Kirchengemeinde durch eine andere im Rahmen der Bestellung einer neuen Pfarrperson ein angemessenes Mitspracherecht zu haben. Dieses kann durch Beschluss der Kirchgemeindeversammlung im Wahlgeschäft selbst oder in einer vorgängig beschlossenen Zusammenarbeitsvereinbarung eingeräumt werden, wobei eine beratende oder auch (in Unterzahl) mitbestimmende Funktion denkbar ist.

In Absatz 4 am Ende wird geregelt, dass die konstituierende Sitzung der Pfarrwahlkommission durch das Kirchenpflegepräsidium einzuberufen ist, welches wie bereits heute nicht zwingend auch den Vorsitz führen muss. '20 Tage' (gemeint sind Kalendertage) ist gegenüber der heutigen Formulierung 'drei Wochen' bei Bedarf präziser zu handhaben. Die vorgängige Rücksprache mit den zur Wahl Vorgeschlagenen durch die Vorschlagenden soll sicherstellen, dass deren Einverständnis vorliegt, auf diese Weise in der Öffentlichkeit exponiert zu werden. Auf ein auch bisher nichtexistierendes Quorum zur Unterbreitung eines Vorschlags wird verzichtet. In Bezug auf das Wahlprozedere gemäss Absatz 7 ist auf §18 Kirchenverfassung sowie §101 Kirchenordnung bzw. die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die politischen Rechte (SGS 120) zu verweisen. Der Wahltermin wird neu durch die Kirchenpflege festgelegt. Diese spezifische Materie ist Gegenstand eines in Form einer «Betriebsanleitung» verfassten Merkblattes. Der Vorbehalt bzgl. Erlöschen des Mandats der Pfarrwahlkommission erspart im gegebenen Fall eine nach heute geltendem Recht nötige Neubestellung.

<p>9Für eine Anstellung als Pfarrperson in einem Spezialpfarramt hat diese ebenfalls die Voraussetzungen gemäss Absatz 2 zu erfüllen. Wahlbehörde ist der Kirchenrat auf Vorbereitung allfälliger der Stelle zugeordneter Gremien.</p> <p>10Der Kirchenrat und die zuständigen Dienste der Kantonalkirche stehen den Verantwortlichen der Kirchgemeinde und kantonaler Gremien beratend zur Seite.</p>	<p>Die Mitglieder der Pfarrwahlkommission gehören anlässlich der Amtseinsetzung zu den eingeladenen Gästen, was an dieser Stelle keiner spezifischen Erwähnung im Rechtstext bedarf. Vgl. dazu §12 Absatz 3 Reglement Einsetzung in das Amt und den Dienst.</p> <p>Die Beratung gemäss Absatz 10 durch den Kirchenrat (de facto ausgeübt durch den Kirchenschreiber) ist bereits heute vorgesehen und in der Regel üblich, ist die Materie doch einigermaßen komplex und nur sporadisch wiederkehrend. Mit den kantonalen Gremien sind involvierte Amtspflegen, leitende und begleitende Kommissionen gemeint.</p>
<p>§ 5 Beendigung Arbeitsverhältnis (§§11 – 17 PBO)</p>	
<p>1In Bezug auf die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung, Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund eines Eintritts von Arbeitsunfähigkeit sind folgende Vorgaben zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eine durch die Anstellungsbehörde ausgesprochene ordentliche oder fristlose Kündigung ist als Verfügung mit eingeschriebenem Brief oder gegen schriftliche Empfangsbestätigung zu übergeben; b) eine Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen ist in Schriftform festzuhalten; c) das Arbeitsverhältnis endet mit einem Anspruch auf eine volle Invalidenrente oder kann aufgrund des Anspruchs auf eine Teilinvalidenrente angepasst werden; d) nach Möglichkeit bzw. bei Bedarf speziell in Zweifelsfällen hat eine vorgängige Beratung durch die kantonalkirchlichen Dienste oder eine andere aussenstehende fachkompetente Stelle zu erfolgen. 	<p>ERLÄUTERUNG: Die in Buchstaben a) und b) formulierten Formalien dienen der Herstellung klarer Verhältnisse und von Rechtssicherheit. Im Fall einer Beendigung im beidseitigen Einvernehmen kann, falls beide Parteien dies wollen, zum Ausdruck gebracht werden, ob die Trennung auf Betreiben der Anstellungsbehörde erfolgt ist. Dieser Aspekt wird seitens der für den ALV-Vollzug zuständigen Behörden im Zusammenhang mit einer allfälligen Festlegung der Einstellungstage eh ergründet werden müssen.</p> <p>Zu Buchstabe b): Die BLPK regelt im Vorsorgereglement, Teil B: Allgemeine Reglementbestimmungen (gültig ab 1. Januar 2023) was folgt: Art. 12 Beginn und Ende der Versicherung 4Versicherte Personen, die nach Vollendung des 58. Altersjahrs aus der obligatorischen Versicherung ausscheiden, weil das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgebenden aufgelöst wird oder der Arbeitgebende die Auflösung des Arbeitsverhältnisses initiiert und dieses mittels einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst wird, können die Weiterführung der Vollversicherung oder nur der Risikoversicherung im bisherigen Vorsorgeplan und Vorsorgewerk gemäss Art. 12a beantragen.</p> <p>Zu Buchstabe c): Der in hohem Mass diskriminierende Begriff 'Invalidität' entspricht der einschlägigen Gesetzgebung. Es wird klargestellt, dass das Arbeitsverhältnis bei Anspruch auf</p>

	<p>eine volle Invalidenrente ohne weiteres Hinzutun zu Ende geht. Im Falle eines Anspruchs auf Teilinvalidenrente bzw. einer verbleibenden Arbeitsfähigkeit ist es Sache der Anstellungsbehörde, spätestens bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente mit dem bzw. der Angestellten zu klären, ob/welche Möglichkeiten der Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses bestehen. Vgl. dazu bereits §17 PBO. Die in Buchstabe d) als Einladung / Empfehlung formulierte Konsultierung ist als Hilfestellung für die eine folgenschwere arbeitsrechtliche Entscheidung erwägende Anstellungsbehörde zu verstehen. Diese qualitätssichernde Schlaufe soll zur Vermeidung unzulässiger oder unzweckmässiger bzw. nachteiliger Vorgehensweisen und Entscheidungen beitragen.</p>
<p>§ 6 Erreichen der Altersgrenze und vorzeitige Pensionierung (§§ 18 und 19 PBO)</p>	
<p>¹Die Anstellungsbehörde thematisiert die sich bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze bzw. des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung stellenden Fragen mit ihren Angestellten frühzeitig, spätestens ab dem 58. Altersjahr.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Diese Bestimmung dient einer sorgfältigen Planung im Rahmen eines vorausschauenden und sorgfältigen Personalmanagements. Ab dem 58. Altersjahr bestehen betreffend die Pensionskasse nach geltender Gesetzgebung Möglichkeiten, die eine aus der Sorgfaltspflicht der Arbeitgeberin begründete Aufklärung erfordert und legitimiert. Im Mitarbeitendengespräch oder einem separaten Setting können die sich stellenden Fragen erörtert und kann festgehalten werden, wer auf welche Weise zu welchem Thema Antworten herbeiführt. Insbesondere soll im dafür geeigneten Zeitpunkt auch die Frage einer vorzeitigen Pensionierung oder einer Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus thematisiert werden.</p>
<p>²Bei einer Anstellung über die Altersgrenze hinaus werden rechtzeitig die erforderlichen Abklärungen betreffend Inhalt und Umfang sowie Bedingungen des befristeten Anstellungsverhältnisses geregelt.</p>	

<p>3Bei Pfarrpersonen erlöschen Arbeitsverhältnis und persönliche Amtsdauer mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss AHV-Gesetzgebung. Für eine Weiterbeschäftigung im Pfarrdienst der Landeskirche gilt im Fall der Einigkeit zwischen zuständiger Kirchenpflege und Pfarrperson was folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) der Kirchgemeindeversammlung ist zu beantragen, auf die Bestellung einer Pfarrwahlkommission und Pfarrwahl zu verzichten; b) die Kirchenpflege beschliesst im Verzichtsfall eine befristete Anstellung mit <ul style="list-style-type: none"> - Lohnklasse 9 bei Weiterführung des Pfarrdiensts in bisheriger Kirchgemeinde - Lohnklasse 11 bei Weiterbeschäftigung im Pfarrdienst in anderer Kirchgemeinde; c) es besteht ein Antrags- und kein Stimmrecht in der Kirchenpflege; d) das Stimmrecht in der Kirchgemeinde richtet sich nach der Mitgliedschaft. <p>4Der Kirchenpflege obliegt die Umsetzung. Sie wird bei Bedarf durch die zuständigen Dienste der Kantonalkirche beraten und unterstützt.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Die Anstellung von Pfarrpersonen nach ihrer Pensionierung wird nach Abwägung mehrerer Varianten durch den Kirchenrat so gehandhabt, dass mit dem Erreichen des AHV-Pensionsalters sowohl das Arbeitsverhältnis als auch die persönliche Amtsdauer erlischt. Bei gegenseitiger Einigkeit über eine Weiterbeschäftigung soll die Kirchgemeindeversammlung mittels Antrags und entsprechenden Beschlusses bewusst auf die Bildung einer Pfarrwahlkommission und damit eine Pfarrwahl verzichten. Es erfolgt eine befristete Anstellung ohne Wahl (LK9 in eigener, LK11 in anderer Kirchgemeinde) und ohne Stimmrecht in der Kirchenpflege. Die zuständigen Dienste der Kantonalkirche gemäss Absatz 4 sind einerseits der bzw. die Kirchenschreiber/in, andererseits die das Anstellungsmanagement betreuenden Fachpersonen (Sekretariatsdienst/Finanzdienst).</p>
<p>5Bei einer vorzeitigen Pensionierung auf Wunsch des bzw. der Angestellten werden in Absprache mit der vorgesetzten Stelle Lösungen erarbeitet. Sofern die betrieblichen Bedingungen es zulassen, ist auf die Anliegen der bzw. des Angestellten einzugehen.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Eine vorzeitige Pensionierung bietet auf Seite des bzw. der Angestellten sowie der Anstellungsbehörde Chancen. Die diesbezüglichen individuellen Verhältnisse und Konstellationen sind sehr unterschiedlich und können nur ansatzweise generalisiert werden.</p>

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

§ 7 Entlohnung, Einreihung, Teuerungsausgleich (§ 23 PBO)

¹Für die Einreihung in die Lohnklassen gelten die in der Personal- und Besoldungsordnung §45 für den Pfarrdienst, in §§ 47 bzw. 48 für den diakonischen bzw. katechetischen Dienst und die in §49 bis 52 für die weiteren Dienste festgelegten Regelungen.

²Die Einstufung in die Erfahrungsstufe erfolgt aufgrund der Berufserfahrung und lehnt sich an die Vorgaben des kantonalen Personalrechts an. Für die Ermittlung des Anfangslohns gilt bei Neuanstellungen bezüglich der Festlegung der Erfahrungsstufe ein Abzug von minus 3 Jahren, bei Pfarrpersonen von minus 5 Jahren.

ERLÄUTERUNG: Die Frage, wie die Anfangseinstufung pro futuro vorzunehmen ist, wurde in einer Arbeitsgruppe der kantonalkirchlichen Dienste bearbeitet. Die Erörterung des pragmatischen Lösungsvorschlags im Kirchenrat hat zur in Absatz 2 vorgeschlagenen Lösung geführt. Es soll keine rückwirkende Anpassung bereits festgelegter Löhne auf Basis dieser Regelung vorgenommen werden.

³Als gewichtige Gründe, welche ein Abweichen von den entsprechenden Beschlüssen des Kantons in Bezug auf den Teuerungsausgleich rechtfertigen, gelten insbesondere Beschlüsse, welche aufgrund spezifischer Sachverhalte erfolgen, die für das kirchliche Umfeld nicht in vergleichbarer Weise gelten, sowie die Notwendigkeit des Schnürens und solidarischen Mittragens von Sparpaketen.

ERLÄUTERUNG: Abweichende Lösungen sind je nach Situation und Begründung in allen Richtungen (Verzicht, Gewährung, höher/tiefer) denkbar.

§ 8 Entlohnung bei Stellvertretungen (§§ 23, 27 und 48 PBO, §16 FiO)

¹Kurzfristige pfarramtliche Stellvertretungen: Die Entlohnung kurzfristiger und auf einzelne Aufgaben beschränkter pfarramtlicher Stellvertretungen bis zu 1 Monat erfolgt im Umfang der durch den Kirchenrat mit separatem Beschluss festgelegten und auf der Webseite publizierten Ansätzen.

ERLÄUTERUNG: Die bisherige diesbezügliche Regelung sah zwei Wochen vor. Aufgrund der praktischen Erfahrungen wird neu 1 Monat vorgesehen.

²Langfristige pfarramtliche Stellvertretungen: Die Entlohnung langfristiger und auf einzelne Aufgaben beschränkter pfarramtlicher Stellvertretungen über 1 Monat erfolgt im Umfang von 80% des zu vertretenden Stellenumfangs.

<p>Die Lohnberechnung wird aufgrund folgender Regelungen vorgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Die Entlöhnung erfolgt grundsätzlich in Lohnklasse 11, bei Stellvertretungen in der angestammten Kirchgemeinde in Lohnklasse 9. Bei stellvertretender Übernahme des Religionsunterrichts erfolgt die Entlöhnung gestützt auf §48 Absatz 4 Personal- und Besoldungsordnung ^{FN)} in Lohnklasse 13 bzw. 14; b) Die Entlöhnung noch nicht ordinierter Pfarrpersonen erfolgt bis zur Ordination in Lohnklasse 11; c) Die Entlöhnung von Pfarrpersonen mit einem ausländischen Studium erfolgt bis zum bestandenen Kolloquium und bis zu einer Anstellungsdauer von 2 Jahren in Lohnklasse 11; d) Die Lohnabzüge richten sich nach den Vorgaben der Sozialversicherungen und dem jeweiligen Vorsorgereglement der Pensionskasse. <p>FN) KiGS 6.1</p>	
<p>³Kostenübernahme Stellvertretungen: Gestützt auf § 16 Absatz 2 Finanzordnung ^{FN)} werden die Kosten für pfarramtliche Stellvertretungen aufgrund von Unfall, Krankheit, Mutterschaft sowie Absolvierung öffentlicher Dienstleistungen durch die Kantonalkirche übernommen. Bei Stellvertretungen aus anderen Gründen, erfolgt die Finanzierung durch die Kirchgemeinden.</p> <p>FN) KiGS 5.1</p>	
<p>⁴Die Berechnung der Ferien- und Feiertage während Stellvertretungen erfolgt nach den Vorgaben der Kantonalkirche gemäss §27 Personal- und Besoldungsordnung ^{FN)}. Bei Stellvertretungen unter 3 Monaten wird der Ferienanspruch anteilmässig mit dem Lohn vergütet. Bei Stellvertretungen über 3 Monaten erfolgt ein regulärer Bezug der Ferientage durch die angestellte Person.</p> <p>FN) KiGS 6.1</p>	

§ 9 Unbezahlter Urlaub (§ 30 PBO)	
<p>¹Als andere begründete Fälle für eine Gewährung von unbezahlttem Urlaub gelten beispielsweise eine das übliche Mass überschreitende familiäre Verbindlichkeit, eine persönliche Weiterbildung, eine bewusst gewählte Auszeit oder ein anderweitig plausibel begründbares Vorhaben. Über die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs entscheidet die Kirchenpflege gestützt auf den Antrag der Personalkommission unter Abwägung der betrieblichen und persönlichen Interessen. Bei kantonalkirchlichen Angestellten entscheidet der Kirchenrat auf Antrag der vorgesetzten Stelle.</p>	
<p>²Auf eine Ferienkürzung bei unbezahlttem Urlaub kann ausnahmsweise verzichtet werden, sofern dieser nicht oder nur in ungenügender Weise mit Erholungszwecken verbunden ist.</p>	
<p>³Die Leistung der Versicherungsbeiträge durch die Urlaub beziehende Person erfolgt aufgrund der Berechnung durch die Anstellungsbehörde in Absprache mit der bzw. dem Angestellten.</p>	
§ 10 Studienurlaub (§ 32 PBO)	
<p>¹Der Studienurlaub wird als Instrument der Personalentwicklung im Reglement Ausbildung und Personalentwicklung geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Dieser Hinweis soll der Auffindbarkeit dienen und den Studienurlaub auch im Kontext des PBR als Instrument der Personalentwicklung verorten.</p>
§ 11 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst (§ 40 PBO)	
<p>¹Für eine innerhalb der Arbeitszeit erfolgende Wahrnehmung übergemeindlicher bzw. interkantonaler kirchlicher Aufgaben bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäss §40 Personal- und Besoldungsordnung ist eine Beanspruchung von drei Arbeitswochen pro Arbeitsjahr in der Regel nicht zu überschreiten.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: In den Erläuterungen zur PBO wird darauf hingewiesen, dass die in Bezug auf 'Aufgaben im Dienste der Gesamtkirche (Lager, Kurse usw.)' übergangsrechtlich noch geltende Kirchenordnung vom 5. März 1956 in Artikel 114 für vorsieht, dass die Kirchenpflege der Pfarrperson höchstens drei Wochen im Jahre einzuräumen.» Gemäss Absatz 2 dieser Bestimmung bedürfen weitergehende Beanspruchungen für derartige Dienste der Zustimmung des Kirchenrates. Es wird dem Kirchenrat auf Reglementstufe überlassen, eine konkrete Regelung zu formulieren.</p>

<p>§ 12 Unterrichtslektionen Pfarrpersonen</p>	
<p>¹Der Anteil an Unterrichtslektionen inklusive Konfirmandenunterricht von Pfarrerinnen und Pfarrern im Vollzeitpensum soll in der Regel 8 Lektionen pro Woche nicht überschreiten.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Die gewählte Formulierung soll möglichst viel Klarheit schaffen (Anzahl Lektionen, gegenüber der geltenden Regelung) geringfügig erhöht.</p>
<p>IV. Besonderheiten einzelner Anstellungen (§§ 44 bis 52 PBO)</p>	
<p>§ 13 Besonderheiten Dienste, Spezialpfarrämter und Fachstellen (§§ 45, 47 bis 52 PBO)</p>	
<p>¹Einzelne Dienste betreffende Besonderheiten und Anstellungsvoraussetzungen, die pauschale Entlohnung von Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung sowie Einreihungspläne und Modellumschreibungen von Diensten, für welche keine passenden Vorgaben im kantonalen oder kommunalen Personalrecht entnommen werden können, sind im ANHANG geregelt.</p> <p>²Für die je spezifischen Regelungsmaterien wird insbesondere auf die Reglemente Spesen und Auslagen ^{FN)}, Ausbildung und Personalentwicklung ^{FN)} sowie Arbeitszeit ^{FN)} verwiesen.</p> <p>FN) 6.1.2 FN) 6.1.3 FN) 6.1.4</p>	<p>ERLÄUTERUNG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Insbesondere in Bezug auf die Annahme, dass für den Sigristendienst Modellumschreibungen erforderlich sind, sind derzeit Abklärungen im Gang (Sigristenverband, Kantonales Personalrecht (einzelne Einwohnergemeinden haben ebenfalls Sigristen bzw. Angestellte mit dieser Aufgabe ähnlichen Aufgaben in ihren Diensten, bspw. die Stadt Liestal). ⇒ Zudem wurden in der Synode Hinweise betreffend Terminologie im Musikkdienst angebracht (vgl. Bologna-System). ⇒ Vorschläge folgen i.Z.m. den für die Personalfragen zuständigen Fachpersonen der kantonalkirchlichen Dienste.
<p>§ 14 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt (§ 46 PBO)</p>	
<p>¹Bezüglich Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt gilt das Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht (KGS 7.6) vom 19. April 2004. Dieses bleibt in Kraft bis zum Zeitpunkt des Beschlusses und der Inkraftsetzung einer Revision durch die dafür zuständigen Behörden.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: Diese Bestimmung dient als Platzhalter und zwecks Aufnahme einer Neuregelung in der Personal- und Besoldungsordnung, sofern und soweit diese einer Ausführung im Personal- und Besoldungsreglement bedarf.</p>

§ 15 Telearbeit

¹Als Telearbeit gilt das Verrichten ortsungebundener Arbeit an einem anderen Ort als in den üblichen Arbeitsräumlichkeiten. Sie kann in allen Diensten geleistet werden, sofern deren Erfüllung nicht eine Anwesenheit vor Ort bedingt.

²Telearbeit kann auf Basis der Freiwilligkeit beantragt oder vom Arbeitgeber aus betrieblichen und organisatorischen Gründen im Einvernehmen mit dem bzw. der Angestellten sowie im Rahmen einer besonderen oder ausserordentlichen Lage einseitig angeordnet werden.

³Die Voraussetzungen und Bedingungen, der Datenschutz, die Verwendung eigener Infrastruktur, der zeitliche Umfang, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Ansprüche betreffend die Telearbeit werden in einer standardisierten Telearbeit-Vereinbarung geregelt.

⁴Bei der Telearbeit sind die üblichen Arbeits- und Betriebszeiten gemäss Reglement Arbeitszeit ^{FN)} einzuhalten und ist die Erreichbarkeit sicherzustellen. Abweichungen sind in vorgängiger Absprache mit den Vorgesetzten möglich.

FN) KGS 6.1.4

ERLÄUTERUNG: Im Reglement Arbeitszeit ist geregelt, dass ein Teil derselben (20%) als Telearbeit geleistet werden kann. Eines Antrags dazu bedarf es allerdings auch diesfalls, damit die vorgesetzte Stelle über den konkreten Modus im Bild ist und darauf aus übergeordneten betrieblichen Überlegungen reagieren kann. Bis zu der/m Angestellten zustehenden Tele-Arbeitszeit ist die schiere Dauer ergo nicht das Thema, sondern die Allokation derselben in der Arbeitswoche. Zudem sind die Voraussetzungen etc. auch diesfalls in der Telearbeit-Vereinbarung zu regeln.

V. Schlussbestimmungen (§§ 69 und 70 PBO)

§ 16 Gültigkeit, Inkraftsetzung und Aufhebung bisherigen Rechts

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

ERLÄUTERUNG: Dieser Inkraftsetzungszeitpunkt setzt voraus, dass die Personal- und Besoldungsordnung planungsgemäss auf diesen Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden kann.

Kapitel 7

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

Kapitel 8

- a) Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Religionslehrpersonen vom 29. Februar 2016 (KGS 8.1)
- b) Richtlinien des Kirchenrates zum Anstellungsverhältnis der Sigristinnen und Sigristen vom 10.12.2001 sowie Muster für einen Stellenbeschrieb vom 10. Dezember 2001 (KGS 8.2, 8.2.1)
- c) Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten vom 26.6.2005 sowie Anhänge 1a, 1b, II und III (KGS 8.3, 8.3.1 – 8.3.4)
- d) Richtlinien des Kirchenrates betr. die Anstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vom 24.9.2012 (KGS 8.4)
- e) Reglement des Kirchenrats betreffend das Mentoring von neu angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen vom 5. Januar 2013 (KGS 8.4.3)

Bei diesen Reglementen bleibt zu prüfen, ob/welche Inhalte in das Personal- und Besoldungsreglement gehören, oder ob die vorgesehenen kirchenrätlichen Beschlüsse diese Materie hinreichend abdecken.

Bei diesen Richtlinien samt Beilagen bleibt ebenfalls zu prüfen, was davon im Personal- und Besoldungsreglement abgebildet werden muss, und was wie in den einschlägigen Reglementen (insbesondere Arbeitszeit, Ausbildung und Personalentwicklung) integriert wird.

Die Aufhebung dieser Rechtserlasse und der als verbindlich bezeichneten Richtlinien erfolgt mit diesem Reglement. Es soll mit den anderen der kirchenrätlichen Beschlussfassung unterbreitet bzw. auf den nämlichen Zeitpunkt erlassen werden. Eine Ausnahme davon bildet das allenfalls vorgängig zu erlassende Reglement Arbeitszeit.

Der Kirchenrat hat insbesondere zu folgenden Bestimmungen noch zu klärende Pendenzen identifiziert:

KGS 7.1	§ 12	Vom Pensum abhängiger Anspruch von Pfarrpersonen auf Weiterbildung
	§ 14	Stimmrecht in der Kirchenpflege bei Teilzeitanstellungen Pfarrpersonen
	§ 16	Anspruch Pfarrpersonen bei Teilzeitanstellung auf Pfarrhaus oder Amtswohnung
	§ 17	Vergütung bei Bereitstellung privaten Raums für pfarramtliche Tätigkeit
KGS 8.1	Ziff. 4	Diverse Aspekte zur Entlohnung
	Ziff. 5	Aufteilung Jahresarbeitszeit
	Ziff. 6	Handhabung bei Stundenausfällen
KGS 8.2	Ziff.2.5	Arbeitszeit bei Konzerten etc.
	Ziff. 5.1	Organisation Stellvertretung
KGS 8.2.1		Muster Stellenbeschrieb (vgl. dazu §8 Absatz 2 E-PBO)
KGS 8.3		Ausbildungsstandards/Einstufungen
	Ziff. 3	Angaben zur Definition eines Pensums
	Ziff. 5	Rechte und Pflichten
	Ziff. 11	Arbeitsunterlagen
KGS 8.4	Ziff. 3.5 / KGS 8.4.3	Mentoring neu angestellter SD

<p>2Sofern sich aus Regelungen gemäss §7 Entlohnung Änderungen ergeben, gelten diese grundsätzlich ausschliesslich für Arbeitsverhältnisse, welche nach Inkraftsetzung der totalrevidierten Personal- und Besoldungsgesetzgebung entstehen. Der Besitzstand bleibt gewährleistet.</p> <p>Über Ausnahmen in Bezug auf für die Angestellten positive Anpassungen gemäss neuem Recht kann die Anstellungsbehörde in begründeten Fällen und unter Wahrung der Rechtsgleichheit im Rahmen des Verfahrens der Änderungskündigung beschliessen, sofern die ökonomischen Voraussetzungen der Kirchgemeinde dafür gegeben sind.</p>	<p>ERLÄUTERUNG: In dieser Bestimmung wird klargestellt, dass der Lohnbesitzstand gewährleistet bleibt. Zudem wird die Möglichkeit eröffnet, in Ausnahmefällen und somit auf singuläre Spezialsituationen beschränkt Anpassungen zugunsten eines/r Angestellten vorzunehmen.</p>
<p>§ 17 Übergangsrechtliche Regelungen</p>	
<p>1Es gelten folgende übergangsrechtlichen Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ... (§§.. PBO und .. PBR) b) ... (§§.. PBO und .. PBR) c) ... d) ... e) ... 	<p>ERLÄUTERUNG: Gemäss §70 Absatz 1 PBO gilt, dass der Kirchenrat beim Erlass der übergangsrechtlichen Regelungen im Rahmen der Reglementierung insbesondere auf die Prinzipien der Rechtsgleichheit innerhalb der einzelnen Dienste, der Verhältnismässigkeit sowie des Vertrauensschutzes achtet.</p> <p>Es bleibt mit Sorgfalt zu prüfen, ob bzw. inwiefern es übergangsrechtlicher Regelungen bedarf, insbesondere in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - §3 Absatz 3 (Sonderprivatauszug) - §4 Absatz 3 (Reduktion Stellenvolumen) - §6 Absatz 1 (Thematisierung Altersgrenze) - §12 Absatz 1 (Unterrichtslektionen Pfarrpersonen) - §15 Absatz 3 (Telearbeit-Vereinbarung)