

Revision

Personal- und Besoldungsordnung (PBO)

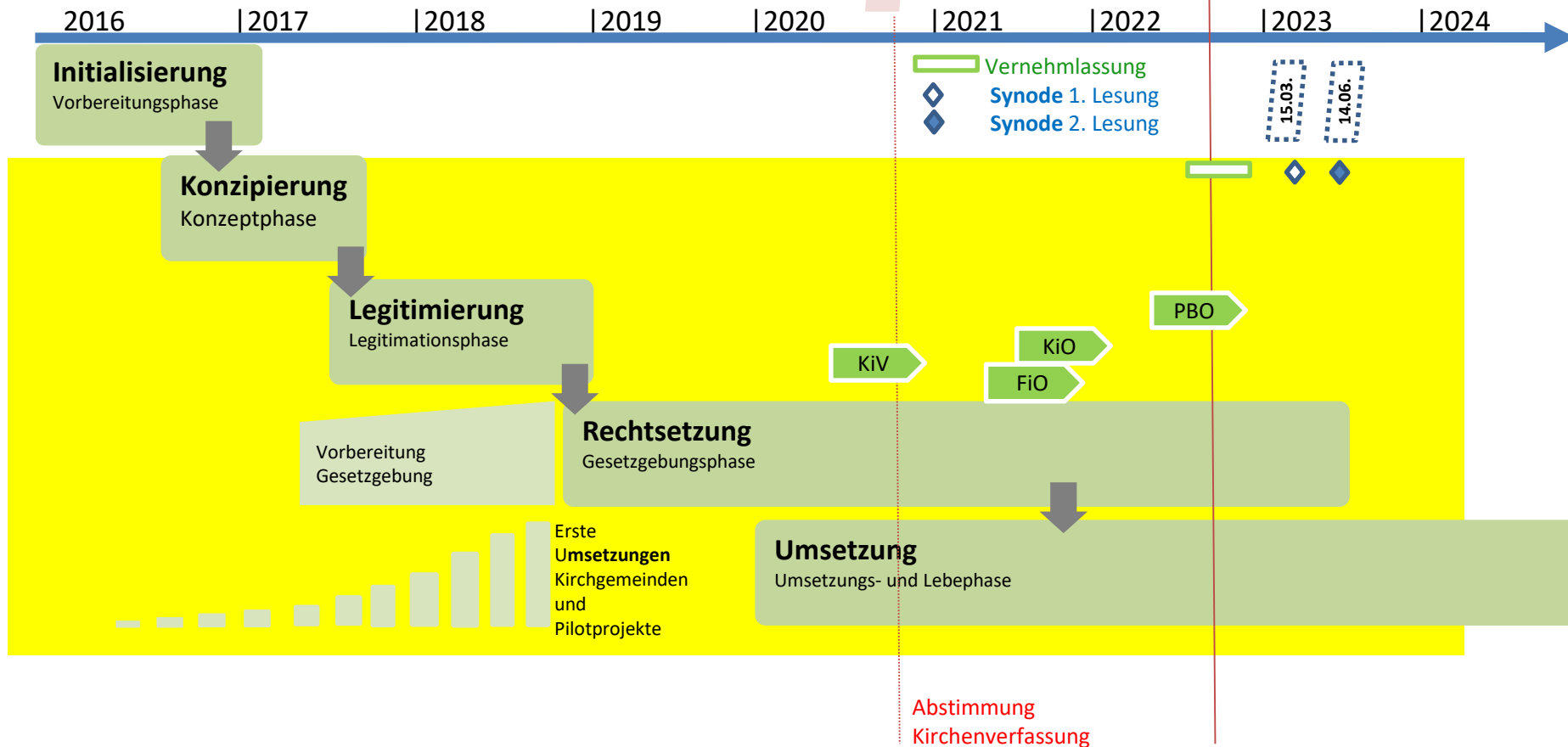
Gut informiert an der Vernehmlassung teilnehmen

Informationsveranstaltungen

- 27. September 2022 in MuttENZ, Feldreben
- 28. September 2022 in Sissach, Jakobshof

Kirchliche Gesetzgebung im Umbau - Zeitplan

VISITATION | Zeitplan



Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | Inhalte | Ziele



Ingress: Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 5 Absatz 4 und § 12 Absatz 1 Kirchenverfassung^{FN)} vom 20. November 2019, beschliesst: ...

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | Inhalte | Ziele

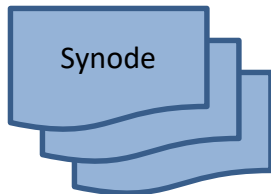


Ingress: Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 5 Absatz 4 und § 12 Absatz 1 Kirchenverfassung^{FN)} vom 20. November 2019, beschliesst: ...

Kirchliches Personalrecht heute:



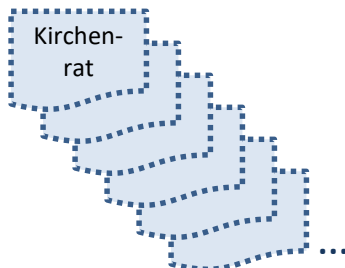
Kirchenverfassung (Grundlagen: Kantonsverfassung und Kirchengesetz)



Kirchenordnung

Personal- und Besoldungsordnung

Reglement betr. Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen



Diverse Reglemente und Richtlinien (ca. 30 Dokumente)

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | **Inhalte** | Ziele



Kirchliches Personalrecht morgen:

Kirchen-
verfassung

§ 5 Kirchliche Dienste

¹Zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags wirken im Verbund insbesondere die in folgenden Diensten Angestellten mit: Pfarrdienst, Diakonischer Dienst, Katechetischer Dienst, Musikdienst, Sigrisdienst und Verwaltungsdienst.

²Die Kirchenpflege kann bestimmte, an einen Dienst gebundene Aufgaben bei Bedarf und nach Konsultation der Verantwortlichen an weitere befähigte Personen delegieren. In der kirchlichen Gesetzgebung wird das Nähere geregelt.

³Angestellte, Ehrenamtliche und Freiwillige arbeiten miteinander im wirksamen Austausch ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

⁴Die Anstellungsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und Kantonalkirche, insbesondere die rechtliche Natur der Anstellungen, deren Voraussetzungen, Begründung und Beendigung sowie die in die Arbeitsverträge aufzunehmenden Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden, die Besoldung und Bestimmungen über den Wohnsitz werden in der kirchlichen Gesetzgebung geregelt.

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | **Inhalte** | Ziele



Kirchliches Personalrecht morgen:

Kirchen-
verfassung

§ 5 Kirchliche Dienste

¹Zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags wirken im Verbund insbesondere die in folgenden Diensten Angestellten mit: Pfarrdienst, Diakonischer Dienst, Katechetischer Dienst, Musikdienst, Sigrisdienst und Verwaltungsdienst.

²Die Kirchenpflege kann bestimmte, an einen Dienst gebundene Aufgaben bei Bedarf und nach Konsultation der Verantwortlichen an weitere befähigte Personen delegieren. In der kirchlichen Gesetzgebung wird das Nähere geregelt.

³Angestellte, Ehrenamtliche und Freiwillige arbeiten miteinander im wirksamen Austausch ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.

⁴Die Anstellungsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und Kantonalkirche, insbesondere die rechtliche Natur der Anstellungen, deren Voraussetzungen, Begründung und Beendigung sowie die in die Arbeitsverträge aufzunehmenden Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden, die Besoldung und Bestimmungen über den Wohnsitz werden in der kirchlichen Gesetzgebung geregelt.

Kirchen-
ordnung

§17 Kirchliche Anstellung

¹Die Aufgaben der Angestellten in Kirchgemeinden und Kantonalkirche ergeben sich aus den nachfolgenden generellen Bestimmungen und den individuellen Stellenbeschrieben.

²Die Kirchgemeinden und Kantonalkirche sorgen als Anstellungsbehörden für fortschrittliche, familienfreundliche und diskriminierungsfreie Anstellungsbedingungen auf Grundlage des öffentlichen oder privaten Rechts.

³Über die Schaffung oder Streichung von Stellen beschliesst die Kirchgemeindeversammlung bzw. bei kantonalkirchlichen Diensten die Synode. Über Kleinstpensen kann die Kirchenpflege bzw. bei kantonalkirchlichen Diensten der Kirchenrat im Rahmen des Budgets entscheiden.

⁴Die Kirchgemeinden und die Kantonalkirche behandeln die Personalgewinnung und Förderung des Nachwuchses für die kirchlichen Berufe im Rahmen ihrer Zuständigkeit als Aufgaben von zentraler Bedeutung.

⁵Für die Anstellungsverhältnisse der Kirchgemeinden und Kantonalkirche gelten die auf Basis und in Ausführung der Kirchenverfassung und obiger Grundsätze festgelegten Bestimmungen in der Personal- und Besoldungsordnung.

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | **Inhalte** | Ziele



Kirchliches Personalrecht morgen (bereits mit Kirchenordnung beschlossen / in Kraft):

Kirchen-
ordnung

- § 18 Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen
- § 19 Verschwiegenheit
- § 20 Vorteilannahmeverbot
- § 21 Unvereinbarkeit
- § 22 Ausstandspflicht
- § 23 Abstandnahme und Entlastung
- § 24 seelsorglich bedingte Dispens

Geltung für alle
Mitarbeitenden,
Behörden, Freiwillige

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | **Inhalte** | Ziele



Kirchliches Personalrecht morgen:

PBO

- I Allgemeine Bestimmungen
- II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis
- III Rechte und Pflichten
- IV Besonderheiten einzelner Anstellungen
- V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe
- VI Honorar Ombudsstelle und weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen
- VII Freiwilligenarbeit
- VIII Disziplinarwesen
- IX Weitere Bestimmungen
- X Schluss- und Übergangsbestimmungen

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | Inhalte | Ziele



Kirchliches Personalrecht morgen:

PBO

Strategische Grundsätze als Zielsetzung

Formal

- ✓ einfach, übersichtlich, klar strukturiert, präzise und verständlich formuliertes Regelwerk
- ✓ Reduktion der Anzahl Erlasse: PBO, PBR, mit Anhängen, ggf. Spezial-Reglemente
- ✓ stufengerechte Regelungen
- ✓ Geordneter Übergang geltendes zu neuem Personalrecht

Revision Personal- und Besoldungsordnung

Grundlage | Gründe | Inhalte | Ziele



Kirchliches Personalrecht morgen:

PBO

Strategische Grundsätze als Zielsetzung

Formal

- ✓ einfach, übersichtlich, klar strukturiert, präzise und verständlich formuliertes Regelwerk
- ✓ Reduktion der Anzahl Erlasse: PBO, PBR, mit Anhängen, ggf. Spezial-Reglemente
- ✓ stufengerechte Regelungen
- ✓ Geordneter Übergang geltendes zu neuem Personalrecht

Materiell

- ✓ Bewährtes erhalten
- ✓ Beachtung Rechtsgleichheit und weiterer kirchlicher Werte
- ✓ Regelungen zu Ehrenamtlichen und freiwillig Mitarbeitenden
- ✓ Primat Anstellungsrecht einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft
- ✓ Wettbewerbsfähigkeit (Entlohnung, soziale Absicherung)
- ✓ Gemeinsame Organisation der Personaladministration
- ✓ Liberalisierung Wohnsitz-/Residenzpflicht
- ✓ Verweis auf Regelungen des kantonalen Personalrechts («Auffangbecken»)

✓ *«Präambel» zur PBO mit Bekenntnis zum Miteinander*

1Die 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 Kantonal-kirche** in einem christlichen Geist und mit gegenseitiger Wertschätzung und Achtsamkeit.

2Diese 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 alle Mitarbeitende und die Anstellungsbehörden im Zentrum ihrer Aktivitäten und soll im Rahmen der Anwendung der getroffenen Regelungen sowie bei der Auslegung derselben berücksichtigt werden.

✓ *Kantonalkirche und Kirchgemeinden (Landeskirche) als personalpolitisch einheitlich agierende Arbeitgebende mit autonomer Umsetzung; intelligentes Nutzen der Vorteile gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen; Konfliktlösungs-Kultur*

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

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

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

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.



✓ *Als öffentlich-rechtliche Körperschaft sind die Anstellungsbedingungen solche des öffentlichen Rechts; ausnahmsweise und ausschliesslich für spezifische Funktionen können privatrechtliche Anstellungen vorgenommen werden, falls darin ein Nutzen erkannt wird*

1Die Anstellungen erfolgen grundsätzlich gemäss den **Regeln des öffentlichen Rechts**.

2Die nachfolgend aufgeführten Anstellungen **können** privatrechtlich erfolgen:

- a) administrative Angestellte ohne Personal- oder Fachführungsfunktion;
- b) Personal in Reinigung und Unterhalt;
- c) weiteres Hilfspersonal in ausführenden Funktionen.

✓ *Paradigma-Wechsel: schlanke Personal-Administration / Entlastung Kirchgemeinden*

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**:

- Umfassende Personaladministration der Angestellten im Pfarrdienst, in der Diakonie und Katechetik sowie der Angestellten in den weiteren Diensten unter Einbezug der Personalversicherungen und Pensionskassenbelange
- Anstellungsvertrags-Management aller Angestellten

b) **Auf Wunsch** Kirchgemeinde:

- Beratung betreffend Personalführung, -gewinnung und -entwicklung

c) Das **Versicherungswesen** für alle Mitarbeitenden der Kantonalkirche unter Einbezug überobligatorischer Lösungen bezüglich der beruflichen Vorsorge für Angestellte mit Pensen unterhalb des Koordinationsabzugs bzw. die Aufhebung desselben.

3 [**Kostentragung** verbindliche Übernahme: z.L. Kantonalkirche, Wunsch-Bereiche: z.L. Kirchgemeinden]

Erläuterung – Projekt-Grundsätze

§ 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen



Strategische und operative Projekt-Grundsätze:

- Abwicklung im Rahmen eines Projekts und nach vorgängiger umfassender Klärung sämtlicher relevanten Aspekte
- Solide Vorbereitung (Auf-/Ausbau Fachkompetenz Kantonalkirche)
- Übernahme paket- oder gemeindeweise in einem noch zu definierenden Zeithorizont
- Vorbereitende und begleitende Kommunikation (intern/extern)
- Periodisches Reporting / Controlling / Qualitätsmanagement entlang definierter Meilensteine, verzugslose Umsetzung Learnings
- Zu prüfende Alternative: Integrale Übernahme pro Kirchgemeinde in Absprache, Bestandesaufnahme ab 2023

NB: im Budget 2023 TCHF 20 (Abklärungen Recht und Bestandesaufnahme)
TCHF 30 (Projektorganisation, Beratung Finanzdienst)

✓ *Spezieller Regelungsbedarf betreffend Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Gemeindepfarrern / Gemeindepfarrerinnen aufgrund Wahl durch die Kirchgemeinde*

2[Zulässigkeit einer **Änderungskündigung** gemäss § 12 Absatz 2 Buchstabe c – Aufhebung oder Reduktion der Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen –, falls eine durch die Kirchgemeindeversammlung zu beschliessende Reduktion des Pensums nicht durch eine einvernehmliche Vertragsänderung geregelt werden kann.]

3[Auflösung des **Anstellungsverhältnisses** eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin vor dem Hintergrund anderer in § 12 Absatz 2 erwähnter schwerwiegender Gründe (Pflichtverletzungen, Mängel in Leistung oder Verhalten, Ablehnung einer zumutbaren Aufgabe, Verhinderung an der Arbeit, Begehung einer strafbaren Handlung)

a) durch die Kirchenpflege als Anstellungsbehörde, falls gestützt auf § 4 Kirchengesetz ^{FN}) 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 §§ 62ff die Amtsenthebung beschliesst.]

4[**Regelung der Folgen** einer Änderungskündigung oder Auflösungsverfügung mit Augenmass]

✓ *Ermöglichung vorzeitiger Pensionierung im allseitigen Interesse*

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 Verantwortlichen der Pensionskasse eine ausgewogene Lösung.

✓ *Wertschätzungs-Kultur; MAG und Standortgespräch als positiv besetzte Instrumente eines umsichtigen Personalmanagements*

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

2Ausdruck 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.

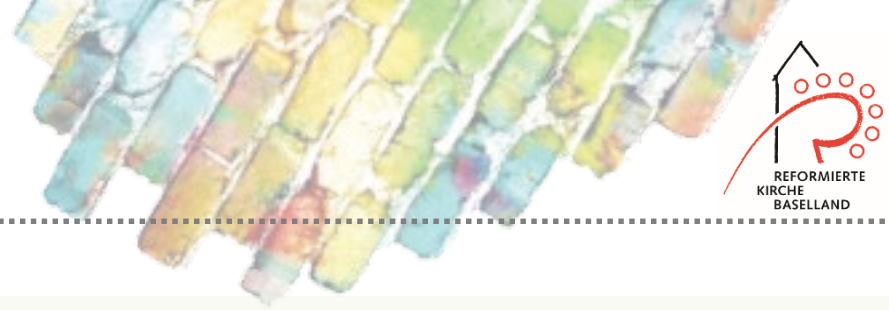
3Erfordert es die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben, wird in einem **Standortgespräch** die Situation geklärt und werden allfällige korrigierende Massnahmen festgelegt und verschriftlicht.

✓ *Regelung Lohnwesen analog zum kantonalen Personalrecht (gemäss Synodebeschluss)*

1Die **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** ^{FN)} in Kraft stand.

2Die 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[Anwendbarkeit der Regelungen des kantonalen Personalrechts auf Aspekte wie Lohnauszahlung, Zulagenberechtigung, Stellvertretungen, Lohnfortzahlung, Umwandlung 13. Monatslohn, ..., sofern keine spezifischen Regelungen des kirchlichen Rechts]



✓ *Eine Landeskirche, eine Pensionskasse – Übergang mit Umsicht / Ausnahmen*

1Die bei der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden Angestellten der Landeskirche, welche die Kriterien des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge ^{FN)} erfüllen, sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. **Die Landeskirche schliesst sich zu diesem Zweck einer Pensionskasse an, welcher sämtliche versicherten Angestellten zugehörig sind.**

2In besonderen Fällen kann eine **Mitgliedschaft bei einem anderen Vorsorgewerk** ausnahmsweise fortgeführt werden.

3[Hinweis auf Geltung von Rechten und Pflichten gemäss Vorsorgereglement / Anschlussvertrag]

Erläuterung

§§ 27ff Ferienanspruch/Bezug der Ferien/Bezahlter Urlaub/Unbezahlter Urlaub/Feiertage



- ✓ *Einheitliche Regelungen dieser Aspekte in weitgehender Anlehnung an bereits geltendes kirchliches und an das kantonale Personalrecht*

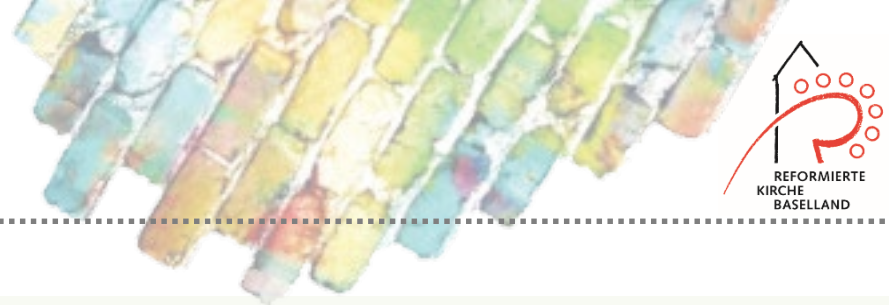
§ 27 Ferienanspruch

§ 28 Bezug der Ferien

§ 29 Bezahlter Urlaub

§ 30 Unbezahlter Urlaub

§ 31 Feiertage



- ✓ *Vereinheitlichung der heute unterschiedlichen Ansprüche auf Studienurlaub von Pfarrpersonen und Sozialdiakonen in Bezug auf Bezugsintervall und Dauer desselben*

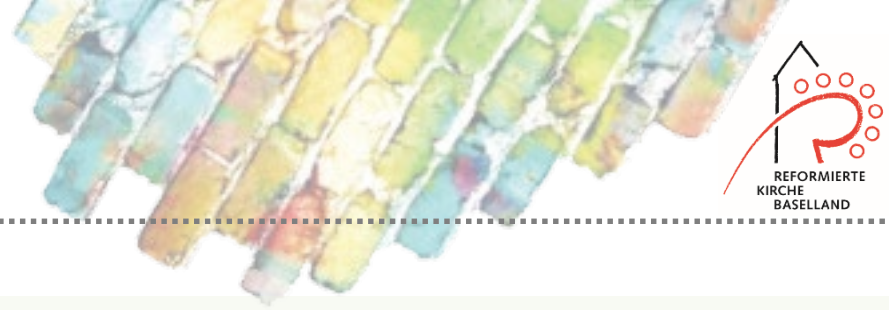
1 Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden **fördern die Personalentwicklung** ihrer Angestellten und gewähren, sofern dies die betrieblichen und finanziellen Verhältnisse erlauben, unbezahlte und bezahlte **Studienurlaube**.

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

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

Erläuterung

§ 34 Beistand



✓ *Anspruch auf Schutz der Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen Dritter im Zusammenhang mit der Dienstleistung*

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

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

- ✓ *Rechtsgrundlage zur Unterstützung aktiver und pensionierter Angestellter und Mitarbeitender in einer Notlage*

1Die Anstellungsbehörde sorgt nach dem Prinzip der **Subsidiarität** für **Hilfe und Unterstützung** von aktiven und ehemaligen **Mitarbeitenden**, die in eine **Notlage** geraten sind.



✓ *Regelung der Arbeitszeit (42 Stunden/Woche) der Angestellten mit Spezialregelung für Pfarrerinnen und Pfarrer (44 Stunden/Woche mit kompensatorischem Anspruch)*

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

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

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

4Angestellte mit **regelmässigen Sonntagseinsätzen** haben **Anspruch auf ein freies Wochenende pro Monat**.

5Soweit 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 / 7 [zusätzliche zeitliche Inanspruchnahme falls erforderlich und zumutbar / Kompensation oder Abgeltung Überstunden, mit Ausnahme bei Pfarrpersonen]



✓ *Aufrechterhaltung grundsätzlicher Freiheit in der Wahl des Wohnsitzes (mit Spezialregelung Pfarrpersonen unten § 46), falls nicht Wohnsitznahme an bestimmtem Ort oder Bezug Dienstwohnung erforderlich*

1Angestellte sind in der **Wahl ihres Wohnsitzes grundsätzlich frei**.

2Falls 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.

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

✓ *Aufnahme einer Bestimmung, welche Flexibilität in Bezug auf die Zuweisung von Arbeit bzw. den Arbeitsort gewährt*

1Angestellten 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.

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

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

- ✓ *Deutliches Bekenntnis zur Förderung der Ausbildung in den spezifisch kirchlichen Berufen und Arbeitsfeldern sowie zur Personalentwicklung. Regelung der integralen Kostenübernahme für angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen bzw. der Unterstützung weiterer Personalentwicklungsmassnahmen unter Berücksichtigung von Nutzen und Interesse*

§ 42 Ausbildung: nach Möglichkeit Zurverfügungstellung von **Ausbildungsplätzen**;
Förderung kirchliche Berufe

§ 43 Personalentwicklung: **Förderung nachhaltiger Personalentwicklung** mit Kostentragung angeordneter und Unterstützung weiterer Personalentwicklungsmassnahmen (unter Einbezug Interesse / Nutzen)

- ✓ *Allgemeine Voraussetzungen sowie Aufnahme der Regelung betreffend die Verpflichtung zur Einreichung eines aktuellen Sonderprivatauszugs aus dem Strafregister für alle Anstellungen in Stellen, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten*

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

²Personen, 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. Im Reglement wird geregelt, welche weiteren Nachweise mit einer Bewerbung einzureichen sind.

Erläuterung

§ 45/47ff Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Dienste / Spezialpfarrämter



✓ *Weitgehend gleichförmiger Aufbau der Regelungen für alle Angestellten in Diensten*

§ 45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst

§ 47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst

§ 48 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Katechetischer Dienst

§ 49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst

§ 50 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Sigrisdienst

§ 51 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Verwaltungsdienst

§ 52 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Spezialpfarrämter und Fachstellen

✓ *Spezialregelung für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (vgl. Hinweis oben § 38): Aufhebung einer allgemeingültigen Pflicht zur Wohnsitznahme bzw. Delegation derselben an die Kirchgemeinden (Zulässigkeit der Festlegung einer Wohnsitznahmepflicht in Kirchgemeindeordnung)*

1Die **Wohnsitznahme** von Pfarrerinnen und Pfarrern **in der Kirchgemeinde** ist **erwünscht**. Die **Kirchgemeinden können** in der Kirchgemeindeordnung den Grundsatz der **Wohnsitzpflicht festlegen**.

2Die Kirchgemeinde stellt im Fall der Wohnsitzpflicht oder freiwilligen Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer **ab einem halben Vollpensum das Pfarrhaus oder eine andere Amtswohnung** zur Verfügung, deren Miete durch den Kirchenrat festgelegt wird.

3In Kirchgemeinden mit Wohnsitzpflicht und mehr als einer Pfarrstelle können einzelne Pfarrerinnen und Pfarrer durch entsprechenden Entscheid der Kirchgemeindeversammlung **von einer Wohnsitzpflicht befreit** werden, falls ein vollzeitiger Angestellter oder mehrere Angestellte im Umfang von mindestens einem vollen Pfarrpensum in der Kirchgemeinde wohnhaft bleiben.

4Nicht in der Kirchgemeinde wohnhafte Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf Arbeitsraum am Dienstort.

5Die **Pflicht zur Wohnsitznahme in einer Kirchgemeinde mit Wohnsitzpflicht kann** in den letzten Jahren **vor der Pensionierung**, bei bereits bestehendem bzw. beabsichtigtem **Erwerb von Wohneigentum** ausserhalb der Kirchgemeinde oder **familiären Spezialsituationen auf Antrag aufgehoben** werden.

6Das Nähere wird im Reglement geregelt.

Erläuterung

§ 53 Grundsätzliches (Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe)



✓ *Grundsatzregelung betreffend die Entlohnung und Honorare kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen mit regelmässiger Überprüfung der Ansätze und allfälligen Anpassungen*

1 **Die Entlohnung 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 Entlohnung und Honorare an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die nebenamtlich tätige bzw. delegierte Person ist 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 Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise vom 01.01.2023, Stand: nnn.n Punkte 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 Reglement geregelt.

- ✓ *Synodale neu und einheitlich (als für die gesamte Landeskirche zuständiges Organ der Kantonalkirche) durch die Kantonalkirche honoriert*
- ✓ *Im Übrigen Fortschreibung der heute geltenden bewährten Ansätze für Spesen und Auslagenersatz sowie Pauschalen gemäss Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2)*

1Für 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[Sitzungsgeld **Mitglieder Synodevorstand, synodaler Kommission und Arbeitsgruppen**]

3[Jahrespauschale Synodepräsidium]

4[Delegationen von Synodemitgliedern]

- ✓ *Betreffend die Entlohnung der Mitglieder des Kirchenrats und des Präsidiums des Pfarrkonvents erfolgt eine Fortschreibung der bisher geltenden bewährten Regelung*

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

²Der **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 Entlohnung gilt als das Sitzungsgeld umfassendes Pauschalhonorar.

Erläuterung

§ 56 Kirchenratspräsidium



- ✓ *Im Wesentlichen Fortschreibung der bisherigen, in §§ 28ff PBO enthaltenen Regelungen*
- ✓ *Delegationsbefugnis der Führungsaufgabe betr. kantonalkirchliche Verwaltungsdienste*

1Dem 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.

2Die Anstellungsbedingungen, welche die Aufgaben und Pflichten sowie die Entlohnung 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[Arbeitspensum und Entlohnung]

4[Vertragsdauer, Rücktritt]

5[Sinngemässe Geltung Bestimmungen für Pfarrpersonen]

6[Regelung bei Nichtwiederwahl]

Erläuterung

§ 59 Aufgaben und Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter



- ✓ *Betreffend Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter sind aus dem Grundsatz der Rechtsgleichheit einheitliche Lösungen vorgesehen*
- ✓ *Honorierung der Inhaber/innen von Nebenämtern und Funktionen, für welche der Kirchenrat Wahlbehörde ist, wird durch diesen festgelegt*

1Für 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 Aktuarate** solcher Kommissionen und Gremien erhalten für ihren Aufwand ein doppeltes Sitzungsgeld.

3Folgende Nebenämter werden für die Wahrnehmung ihrer Funktionen mit einem **Pauschalhonorar** entlohnt, welches sich am geschätzten Aufwand orientiert und durch den Kirchenrat festzulegen ist:

- a) Präsidium Diakoniekonvent; b) Präsidium Katechetikkonvent; c) Dekaninnen und Dekane;
- d) Beauftragte/r für Theologiestudierende.

4Falls 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.

Erläuterung

§ 60 Aufgaben und Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen



- ✓ *Für die Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter sind gemäss dem Grundsatz der Rechtsgleichheit durch das zuständige Organ ebenfalls einheitliche Ansätze festzulegen*

1Für 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 Inhaber/innen von Nebenämtern orientiert**.

2Ein Honorar der Landeskirche entfällt, sofern ein solches von dritter Seite geleistet wird.

✓ *Wertschätzende Regelungen, die sich an der Praxis und Grundsätzen orientieren, wie sie auch durch die Kommission für Freiwilligenarbeit empfohlen werden.*

1Die **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:**

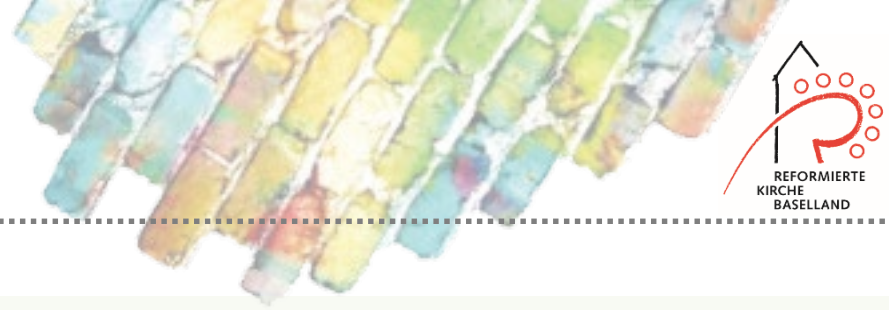
- a) Einführung, Anleitung und Begleitung in der Aufgabe durch eine Bezugsperson;
- b) klare Festlegung und Limitierung des zu leistenden Umfangs;
- c) Spesenvergütung und Regelung der Versicherung;
- d) angemessene bedarfsabhängige Weiterbildung;
- e) Anerkennung durch Nachweis der Freiwilligenarbeit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

2Die 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 / 4 [Prävention Grenzüberschreitungen und sexuelle Belästigung / Unterstützung Freiwilligenarbeit]

Erläuterung

§ 62ff Disziplinarwesen



- ✓ *Aufnahme des Disziplinarrechts in für alle Angestellten gültiger Weise in einem eigenen Kapitel*
- ✓ *Das bisherige Vermittlungsverfahren bei Konflikten unter und mit Pfarrpersonen durch die Dekanin bzw. den Dekan entfällt*

§ 63 Grundsätzliches (Voraussetzungen zur Durchführung eines Disziplinarverfahrens)

§ 64 Massnahmen (Katalog der Disziplinarmaßnahmen und weitere Konsequenzen)

§ 65 Zuständigkeit und Verfahren (Regel, Delegationsmöglichkeit, Besonderheit Pfarrpersonen)



✓ *Kompakte Aufnahme der bisherigen Regelungen; Zulässigkeit der Kirchenpflege Zuweisung weiterer Aufgaben*

1 Personalangelegenheiten werden im Rahmen von § 17 Kirchenordnung FN) durch die Personalkommission der Kirchenpflege behandelt.

2 [Zusammensetzung]

3 Die Personalkommission ist **abschliessend zuständig** für folgende Aufgaben:

Mitarbeitendengespräche, soweit dies nicht Aufgabe Angestellter in Führungsfunktion ist;

- a) Bewilligung bzw. Anordnung von Weiterbildungen, Supervisionen und Studienurlaube;
- b) Bewilligung von Nebenbeschäftigungen und der Annahme öffentlicher Ämter; c) 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 Angestellten; c) Anstellungen nach Aushandlung der Bedingungen und Lohneinstufung;
- d) Arbeitszeitkontrolle sowie Anordnung von Überzeit und Bewilligung von Kompensationen;
- e) Festlegung von Disziplinar massnahmen.

...

5 Die Kirchenpflege kann der Personalkommission weitere Aufgaben zuweisen.



- ✓ *Regelung der Grundsätze, die es bei der Datenbearbeitung durch die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden zu beachten gilt*

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

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

3[Anspruch der Mitarbeitenden auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung]

4[Regel und Ausnahme betreffend die Weitergabe von Personendaten]

5[Regelungskompetenz betreffend den Vollzug]



- ✓ *Zeitpunkt des Inkrafttretens gemäss Beschlussfassung durch den Kirchenrat (abhängig von Beschlussfassung durch die Synode und Ausgang eines allfälligen Referendums)*
- ✓ *Gemäss aktueller Planung Inkrafttreten per 01.01.2024 vorgesehen*
- ✓ *Ebenfalls auf diesen Zeitpunkt soll auch das Personal- und Besoldungsreglement beschlossen bzw. in Kraft gesetzt werden*

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

Vgl. dazu «Aufgehobenes und weitergeltendes Recht nach Inkraftsetzung der neuen Kirchenverfassung, der neuen Kirchenordnung und der neuen Finanzordnung per 1. Januar 2022» (Kirchenrat, 30. November 2021)

Erläuterung

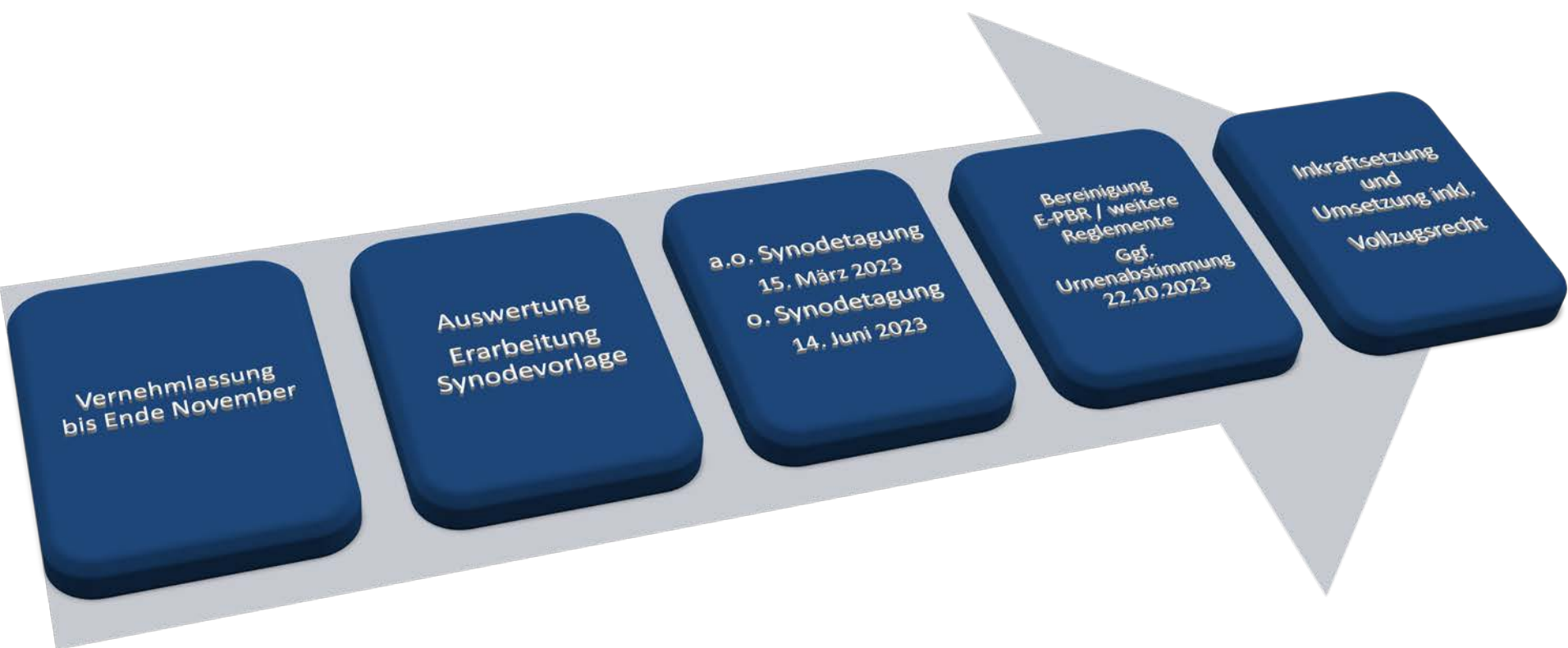
§ 69 Übergangsrechtliche Regelungen



- ✓ *Konzipierung der übergangsrechtlichen Regelung nach Vorliegen der Erkenntnisse aus dem Vernehmlassungsverfahren*
- ✓ *Insbesondere relevant im Zusammenhang mit*
 - *dem Vertragswesen,*
 - *einer Überführung der Personaladministration*
 - *einer Liberalisierung der Wohnsitzpflicht*
 - *Änderungen der Anstellungsbedingungen*
 - *dem Spesen- und Honorarwesen*
- ✓ *Zielsetzung: angemessener Übergang vom aktuellen zum neuen Recht, Handhabung nach dem Prinzip von Treu und Glauben*

Prozess

Timing Personal- und Besoldungsrecht



Prozess

Normierungskonzept Personal- und Besoldungsrecht

Personal- und Besoldungsordnung (PBO)

- Personal- und Besoldungsreglement (PBR)
(ANHÄNGE: Einreihungsplan, Modellumschreibungen, Pauschalen, ...)
- Reglement Spesen und Auslagen (SpA)
- Reglement Ausbildung und Personalentwicklung (APE)
- Reglement Arbeitszeit (AZ)
- Geschäftsreglement Kirchenrat (GR KR)

- Kirchengemeindeordnungen (KIGO)