

Personal- und Besoldungsordnung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft (PBO)

Vernehmlassungsvorlage

Verabschiedet im Kirchenrat am 29.08.2022

mit Erläuterungen zu einzelnen Bestimmungen

- I Allgemeine Bestimmungen*
- II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis*
- III Rechte und Pflichten (Allgemeine, für alle Anstellungsverhältnisse geltende Bestimmungen)*
- IV Besonderheiten einzelner Anstellungen*
- V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe*
- VI Honorar Ombudsstelle, weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter, Delegationen und Experten*
- VII Freiwilligenarbeit*
- VIII Disziplinarwesen*
- IX Weitere Bestimmungen*
- X Schluss- und Übergangsbestimmungen*

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:

FN) KGS 3.1

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

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 Kantonalkirche in einem christlichen Geist und mit gegenseitiger Wertschätzung und Achtsamkeit.

ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser einleitenden Aussage, einer Art «Präambel», wird gleich am Anfang der Personal- und Besoldungsordnung klargestellt, in welchem Geist diese geschrieben und zu verstehen ist. Das wertschätzend und achtsam geübte Miteinander von Kantonalkirche und Kirchgemeinden sowie innerhalb derselben und untereinander ist der Schlüssel zu einem fruchtbaren kirchlichen Wirken. Dies meint die Ausrichtung aller Ressourcen und Verwendung ihrer Energien zur Verkündung des Evangeliums in Wort und Tat und mit der gebotenen Demut (d.h. mutig dienen).

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.

ERLÄUTERUNGEN: Der Begriff Mitarbeitende umfasst im Verständnis der kirchlichen Gesetzgebung die Angestellten, Ehrenamtlichen, Freiwilligen und Mitglieder von kirchlichen Organen und Inhaber/innen von Nebenämtern (vgl. Absatz 5). Zu diesen Formen der Mitarbeit gleichsam im Weinberg Gottes werden in der Personal- und Besoldungsordnung Regelungen formuliert.

³Die Personal- und Besoldungsordnung ist grundsätzlich anwendbar auf sämtliche Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitenden der Kantonalkirche und Kirchgemeinden der Evangelisch-reformierten Landeskirche Baselland. Vorbehalten bleiben Abweichungen bezüglich der Anwendbarkeit in den Kirchgemeinden.

ERLÄUTERUNGEN: Die Anwendbarkeit gilt für alle voll- und teilzeitlichen, unbefristeten und befristeten Anstellungen. Die mit der Wahl von Pfarrer/innen verbundenen Besonderheiten und daraus resultierenden Folgen werden in den einschlägigen Bestimmungen geregelt.

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

ERLÄUTERUNGEN: Der Autonomie der Kirchgemeinden wird durch diesen Vorbehalt Rechnung getragen, wobei die in der PBO gesetzten Mindeststandards einzuhalten sind.

<p>⁵Lehrverhältnisse richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung. ^{FN)}</p> <p>FN) SR 412.10</p>	
<p>⁶In dieser Ordnung werden auch die Aufgabe und Entlohnung bzw. das Honorar der kirchlichen Organe, der Ombudsstelle und kantonalkirchlichen Nebenämter sowie grundlegende Rechte und Pflichten freiwillig sowie ehrenamtlich Mitarbeitender geregelt.</p>	<p>HINWEIS: Vgl. V. und VI.</p>
<p>§ 2 Personalpolitische Ziele</p>	
<p>¹Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden verstehen sich als Arbeitgeberinnen mit einheitlichen personalpolitischen Zielen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 zur Personal- und Besoldungsordnung hat sich deutlich herausgestellt, dass für die Landeskirche einheitliche und aussagekräftige personalpolitische Ziele und personalrechtliche Bedingungen gelten sollten. Auf diese Weise kann die ERK BL als Arbeitgeberin in verständlicher Weise verortet werden und hat sie diesbezüglich einen einheitlichen Auftritt, was auch im Wettbewerb um gutes Personal von zunehmender Wichtigkeit ist.</p>
<p>²Die Anstellungsbehörden in der Kantonalkirche und den Kirchgemeinden streben im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Umsetzung dieser Ziele an.</p>	
<p>³Die Kantonalkirche unterstützt die Kirchgemeinden in sämtlichen Fragen des Personalrechts und mit ihrem zentralen Angebot gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen.</p>	<p>HINWEIS: Vgl. § 4.</p>
<p>⁴Mit ihrer auf den Auftrag ausgerichteten Personalpolitik orientiert sich die Landeskirche an folgenden programmatischen, in Sinn und Geist anzuvisierenden Zielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Förderung der Attraktivität als Arbeitgeberin zur Gewinnung und Erhaltung der zur Auftragserfüllung geeigneten Mitarbeitenden; b. Pflege einer partizipativen und glaubwürdigen Führungskultur mit einer offenen, transparenten und wertschätzenden Kommunikation; c. Gewährleistung diskriminierungsfreier und die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf ermöglichender Arbeitsverhältnisse; 	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der vorgeschlagene Ziel-Katalog ist im Rahmen der Grossgruppenveranstaltung im Grundsatz auf Akzeptanz gestossen und wurde als kulturprägend bezeichnet. Gleichzeitig wurden ein angemessener Spielraum für die Kirchgemeinden und eine gewisse Vereinfachung gewünscht sowie auf eine Umsetzung bzw. Konkretisierung mit Augenmass Gewicht gelegt.</p>

<p>d. Lohngleichheit innerhalb der Berufsgruppen und Chancengleichheit; e. nach Möglichkeit Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.</p>	
<p>⁵Konflikte werden nach Möglichkeit gesprächsweise, auf gutlichem Weg oder unter Einbezug aussergerichtlicher Vermittlung gemäss § 92 Kirchenordnung beigelegt. Für die gerichtliche Auseinandersetzung gelten §§ 93ff Kirchenordnung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Energien, die in verschiedenen Auffassungen und in Konflikten um die Zusammenarbeit zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags freigesetzt werden, sind in positiver Weise zu nutzen. Eskalationen sind nach Kräften zu vermeiden.</p>
<p>⁶Der Kirchenrat schafft geeignete Instrumente, Strukturen und Voraussetzungen zur Verwirklichung der Personalpolitik und Pflege einer die kirchliche Auftragserfüllung fördernden Arbeitskultur.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In diesem Zusammenhang kann der Kirchenrat Hilfsmittel zur Konkretisierung der Ziele entwickeln bzw. im Rahmen der Administration durch die Kirchenverwaltung in dieser Richtung tätig werden.</p>
<p>§ 3 Rechtsnatur</p>	
<p>¹Anstellungen erfolgen grundsätzlich gemäss den Regeln des öffentlichen Rechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vorgeschlagen wird das Primat des öffentlichen Rechts. Die Landeskirche, d.h. die Kantonalkirche und ihre Kirchgemeinden, sind öffentlich-rechtliche Anstellungsbehörden, was die öffentlich-rechtliche Anstellung impliziert. Mit übergangsrechtlichen Bestimmungen sind genügend lange Übergangsfristen zur Anpassung der Anstellungsverträge (mit Muster-Vorgaben) zu gewährleisten. Das Handling zweier Rechtssysteme (öffentliches Recht, privates Recht) ist im Übrigen wie die Praxis zeigt äusserst anspruchsvoll und «hat seinen Preis». Oft bestehen (unabsichtlich) Mischformen, was im strittigen Konfliktfall zu schwierigen Situationen führt, indem sich zunächst die Frage der gerichtlichen Zuständigkeit stellt. In der vorgeschlagenen Lösung wird den Kirchgemeinden die Möglichkeit offengelassen, gewisse, umschriebene Anstellungen weiterhin nach den Regeln des Privatrechts vorzunehmen bzw. vornehmen zu lassen.</p>
<p>²Die nachfolgend aufgeführten Anstellungen können privatrechtlich erfolgen:</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Grundsatz und Regelfall öffentlicher Anstellungen kann in den beschriebenen, subalternen Personalkategorien durchbrochen werden. Im Falle der Mandatierung einer Firma (z.B. für Aufgaben der Raumpflege und in ähnlichen Kontexten) bleibt für die Kirche als</p>

<p>a) administrative Angestellte ohne Personal- oder Fachführungsfunktion; b) Personal in Reinigung und Unterhalt; c) weiteres Hilfspersonal in ausführenden Funktionen.</p>	<p>Auftraggeberin zu beachten, dass sie nicht ein Unternehmen mandatiert, welches in Bezug auf arbeitsrechtliche Bedingungen Fragezeichen aufwirft. Zur Aufzählung zulässiger privatrechtlicher Anstellungen:</p> <p>In Buchstabe a) sind beim administrativen Personal ausgenommen Angestellte mit Personalführungsfunktion bzw. einem zentralen und mit hoher Fachverantwortung verbundenen Portfolio. Dies kann bspw. wie bereits heute ein/e Kassier/in auch ohne eigene Personalführungsaufgabe sein, welche/r aufgrund der ausgeübten Funktion nicht privatrechtlich angestellt werden darf. Buchstaben b) und c) zeigen, dass die Zulässigkeit sich explizit auf Angestellte mit einfacheren ausführenden Aufgaben und im niedrigen Lohnsegment beschränkt.</p>
<p>§ 4 Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen</p>	
<p>¹Die 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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das in § 1 Absatz 1 formulierte Miteinander findet an dieser Stelle seine Fortsetzung bzw. eine explizite Ausprägung. Die in § 4 PBO formulierte umfassende Übernahme der Personaladministration ist ohne Zweifel ein weiter und gleichzeitig anspruchsvoller Schritt, mit welchem in einer fortschrittlich und nachhaltig gedachten Weise die historisch gewachsene, bisher weitgehend eigenständige Wahrnehmung dieser Aufgaben in den Kirchgemeinden hinter sich gelassen werden soll. Der Kirchenrat ist der Überzeugung, dass dieser Schritt in die richtige Richtung geht und jetzt der günstige Zeitpunkt dafür ist. Die damit verbundene Umsetzung soll in zeitlicher und inhaltlicher Dimension mit grosser Umsicht organisiert und realisiert werden. Die Kirchgemeinden werden in das dazu erforderliche Projekt-Management einbezogen, um von Beginn an den Bedarf richtig zu erkennen und die Umsetzung realistisch zu planen.</p>
<p>²Die Kantonalkirche organisiert und besorgt in diesem Sinne und gemäss § 11 Finanzordnung folgende gemeinwirtschaftlichen Dienstleistungen des Personalmanagements:</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Wie sich in der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 zur Personal- und Besoldungsordnung deutlich gezeigt hat, findet die Übernahme gemeinwirtschaftlicher Dienstleistungen des Personalmanagements eine gute Aufnahme.</p>

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.

In Erweiterung des angedachten Vorschlags wurde mehrheitlich einer Lösung zugesprochen, welche eine Ausdehnung auf die Administration aller Berufsgruppen/Dienste umfassen soll. Im Zuge der Umsetzung sind Übergangsregelungen zu formulieren, welche es den Kirchgemeinden ermöglichen, die bisherigen und individuellen Lösungen in passender Weise zu reorganisieren. Das Beratungsangebot der Kantonalkirche soll ausgebaut werden und auch den Support in Fragen der Personalführung und Personalgewinnung anbieten.

Für die Realisierung einer solchen markanten Veränderung ist es von entscheidender Bedeutung, dass diese im Rahmen eines umsichtigen, klug organisierten Projektes (Projektablauf, Zeitplan mit konkretem Übernahme-Prozedere, Erstellung von Vertragsmustern, etc.) abgewickelt wird. Allenfalls sind auch limitierte Pilotprojekte durchzuführen.

Als wichtige organisatorische Vorleistungen zu diesem Prozess sind in den Diensten der Kantonalkirche unbedingt vorgängig Ressourcen bereit und im Übernahme-Zeitraum eine genügende personelle Dotation sicher zu stellen (mit Vorteil durch die frühzeitige Anstellung der nachmaligen Ressourcen zur Personaladministration).

Weitere formelle und materielle Aspekte, die es zu beachten bzw. realisieren gilt:

- die Möglichkeit zur Einflussnahme der Kirchgemeinden auf die LohnEinstufung, falls mehrere Lohnklassen zur Auswahl stehen und auf die Lohnentwicklung
- die Vereinheitlichung des Versicherungsportfolios für alle Kirchgemeinden
- nach Möglichkeit überobligatorische Lösungen bzgl. beruflicher Vorsorge auch für alle kleinen Pensen vorsehen
- spezielle Situationen in den Kirchgemeinden flexibel und mit Augenmass handhaben.

Eine besondere Herausforderung in dieser Thematik stellen die verschiedenen Pensionskassen-Lösungen dar, welche in einzelnen Kirchgemeinden realisiert wurden. Hier sind mit einem Übergangs-Regime Voraussetzungen zu schaffen, um einen adäquaten Wechsel zu realisieren und das Gleichheitsgebot zu berücksichtigen (ggf. Besitzstandsregelung für angestellte Personen, einheitliche Regelung für Neuanstellungen).

	<p>Für eine Übernahme dieser Aufgabe durch die Kantonalkirche sprechen viele gute Gründe. Ebenso wichtig wie die Standardisierung aller Prozesse ist, dass auch die Verrechnung der Kosten an die Kirchgemeinden effizient bzw. automatisiert organisiert wird. Dies bspw. indem analog der Regelung des Kantons mit den Gemeinden für die Lehrkräfte verfahren wird und eine Digitalisierung erfolgt. Die Daten sind für die Gemeinden wenige Tage vor dem 25. des Monats auf einer Plattform verfügbar und können zur Verbuchung sowie zur Sicherstellung der nötigen Liquidität heruntergeladen werden; am vom Kanton festgelegten Datum erfolgt eine Belastung auf dem Bankkonto der einzelnen Gemeinden bei der BLKB durch den Kanton, Löhne sowie Anteil 13. Gehalt sowie Arbeitgeberbeiträge.</p>
<p>³Die Kosten für die Erfüllung der anfallenden Administration der verbindlichen Aufgaben übernimmt die Kantonalkirche im Rahmen der durch die Verwaltungsrechnung zur Verfügung stehenden Finanzmittel, diejenigen für weitergehende Aufgaben auf Wunsch der Kirchgemeinden gehen zu ihren Lasten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Kostentragung der verbindlichen Aufgaben hat den Finanzrahmen der Verwaltungsrechnung (Rechnung 1) zu respektieren. Die Beiträge der Kirchgemeinden im aktuellen Umfang von 2 Mio. CHF bieten sich für diese Finanzierung an und stellen bei Bedarf auch die Stellschraube dar, um allenfalls erhöhte Kosten zu kompensieren. Diese Beiträge werden gemäss § 9 Absatz 3 Finanzordnung i.V.m. § 6 Absatz 1 Finanzreglement durch die Synode jeweils im Rahmen der Finanzplanung im für das Budgetjahr folgenden Jahr (zweijähriger Vorlauf) beschlossen. Gestützt auf das Mengengerüst (teilweise Schätzwerte) der zu administrierenden Angestellten auf Basis von Kennzahlen bzw. Erfahrungswerten ergibt sich für die Phase nach der mit erhöhtem Aufwand verbundenen Übernahme der Personaladministration was folgt: Für die gemäss Schätzung ca. 850 Angestellten, deren ca. 100 Pfarrpersonen (aufgerundet) bereits heute und ab 01.01.2025 durch Wegfall Pfarrlohnsubventionierung vereinfacht durch die Dienste der Kantonalkirche administriert werden, bedarf es zu den heutigen Ressourcen (60 Stellenprozent) ca. 275 – 300 Stellenprozent oder ein zusätzliches Brutto-Lohnvolumen von geschätzt ca. CHF 355'000 bis 390'000. Diese Annahmen bzw. die grundsätzliche finanzielle Tragbarkeit durch die Kantonalkirche sind zu prüfen, wobei aus heutiger Optik davon ausgegangen werden darf, dass (vgl. HINWEIS) dieser Mehraufwand durch die Kantonalkirche gestemmt werden kann.</p>

	<p>Andernfalls wären Überlegungen bzgl. einer Quer-Finanzierung innerhalb der Kantonalkirche zu evaluieren.</p> <p>NB: Herausforderungen stellen sich insbesondere bei der Personalkategorie Religionslehrer/innen und Organist/innen, da teilweise Pensen und Einsätze variieren. Diesbezügliches und weiteres Knowhow sowie Erfahrungen (z.B. betreffend den operationellen Vollzug der Lohnauszahlungen) im Bereich der Volksschule sollen hier für ein effizientes und effektives System beigezogen werden.</p> <p>HINWEIS: Die aktuell gültigen Beiträge der Kirchgemeinden an die Verwaltungsrechnung der Kantonalkirche sind mit der heute festgelegten Zielgrösse von CHF 2 Mio. zu belassen. Mit dem Finanzplan 2024 -2026 wird dieser Betrag für 2025 festgelegt. Durch Aufgaben wie die hier beschriebene werden daraus die Kirchgemeinden eine substantielle Entlastung erhalten. Die zeitaufwändige Berechnung der Pfarrlohn-Subventionierung nach heutigem Konzept wird per 2025 entfallen und Ressourcen für die neu zu übernehmenden Aufgaben freisetzen.</p>
<p>³Die Kirchenpflegen haben umfassende Einsicht in die mit den Dienstleistungen zugunsten ihrer Kirchgemeinden verbundenen Aufgaben der Kantonalkirche und sprechen sich in Bezug auf Einzelheiten der Personaladministration, sofern dazu aus Gründen der Personalführung Bedarf besteht, mit den Verantwortlichen der Kantonalkirche ab.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser Anspruch auf umfassende Einsichtnahme ist eine logische Folge der Delegation der Aufgabe der Personaladministration an die Kantonalkirche. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass das Auseinanderklaffen von Administration und Führung keine Probleme verursacht. Im Kanton funktioniert dies, wurden mit dem in der Finanz- und Kirchendirektion bzw. beim kantonalen Personalamt angesiedelten Dienstleistungszentrum Personal diesbezüglich gute Erfahrungen gemacht.</p>
<p>§ 5 Subsidiäres Recht</p>	
<p>¹Falls den Bestimmungen des kirchlichen Personal- und Besoldungsrechts auf einen Sachverhalt keine Regelung entnommen werden kann sowie für Auslegungsfragen zu vergleichbaren Regelungen erfolgt ein Beizug des kantonalen Personalrechts oder bei privatrechtlichen Anstellungen des Obligationenrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das kirchliche Personal- und Besoldungsrecht soll inskünftig im Wesentlichen noch zwei Erlasse umfassen: Die Personal- und Besoldungsordnung (PBO) und das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung bzw. Personal- und Besoldungsreglement (PBR). Bei Bedarf und Eignung sind Regelungsmaterien (bspw. die Spesen und Auslagen betreffend) in zusätzlichen Reglementen zu regeln.</p> <p>Wo sich dies als zweckmässig bzw. erforderlich erweist, werden seitens der kirchlichen Dienste erklärende Handreichungen erstellt.</p>

	<p>HINWEIS: Wenn in dieser Bestimmung der Begriff des kirchlichen Personal- und Besoldungsrechts verwendet wird, sind damit auch § 5 Kirchenverfassung und §§ 17ff und §§ 58ff Kirchenordnung mit ihren grundlegenden Aussagen zu personalrechtlichen Themen mitgemeint.</p>
<p>§ 6 Zuständigkeit und Aufgaben</p>	
<p>¹Die Aufgaben als Anstellungsbehörde obliegen für kantonalkirchliche Angestellte dem Kirchenrat, für Angestellte der Kirchgemeinden der Kirchenpflege.</p>	
<p>²Die Kirchenpflegen setzen für Personalangelegenheiten eine Personalkommission ein, welcher nicht bei der Kirchgemeinde angestellte Mitglieder aus ihrer Mitte angehören. In die Personalkommission können auch externe Fachpersonen aufgenommen werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 66 Personalkommission.</p>
<p>³Der Kirchenrat kann Aufgaben der Anstellungsbehörde an das Kirchenratspräsidium delegieren.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Eine solche Delegation erfolgt mit Vorteil im Geschäftsreglement Kirchenrat.</p>
<p>⁴Die Aufgaben der Anstellungsbehörde bestehen in der Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Ausübung der Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers und der Aufsicht über die Angestellten, soweit diese nicht generell oder im Einzelfall an eines ihrer Mitglieder delegiert ist. Die Gesamtaufsicht verbleibt auch in diesem Fall bei der Anstellungsbehörde.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als Besonderheit zu beachten ist, dass die Wahl von Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer ein Akt ist, der die Aufnahme in das Amt bzw. den Dienst begründet. Die anstellungsrechtliche Verschriftlichung des Arbeitsverhältnisses erfolgt mittels Anstellungsvertrags.</p>

II Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis

II.1 Begründung

§ 7 Öffentliche Ausschreibung

¹Offene Stellen sind im Regelfall öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

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

ERLÄUTERUNGEN: Grundsätzlich besteht für die Landeskirche mit ihren öffentlich-rechtlichen Körperschaften eine verbindlich geltende Grundrechtsbindung (hier insbesondere dem Gebot der Rechtsgleichheit). Dieser ist u.a. durch die Publikation offener Stellen zweifelsfrei nachzuleben. Allenfalls davon abweichende Praxen sind unzulässig.

Bei Anstellungen durch interne Nachfolgelösungen oder der Berufung von Pfarrpersonen mag es angezeigt sein, in einer Ausschreibung auf diesen Umstand hinzuweisen.

§ 8 Anstellung

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

FN) SGS 191

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. auch § 7 Absatz 5 Buchstabe c) Kirchenverfassung und § 54 Absatz 1 Ziffer 3.4 Kirchenordnung.

<p>²Die Kantonalkirche erlässt für die Kirchgemeinden verbindliche Musterarbeitsverträge und berät sie in Bezug auf das Bewerbungsverfahren, die Wahl in das Pfarramt und das Besoldungswesen.</p>	
<p>³Die Einzelheiten des Anstellungsverfahrens werden im Reglement geregelt.</p>	
<p>§ 9 Probezeit</p>	
<p>¹Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.</p>	
<p>²Wird die Kontaktzeit während der Probezeit faktisch infolge Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Übernahme einer gesetzlichen Pflicht verkürzt, verlängert sich die Probezeit um die entsprechende Dauer.</p>	
<p>³Die Probezeit kann soweit dies in begründeten Fällen geboten und zulässig ist um drei Monate verlängert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Bei privatrechtlichen Anstellungen gilt, dass eine Verlängerung der Probezeit über maximal drei Monate im Grundsatz unzulässig ist.</p>
<p>⁴Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das kantonale Personalrecht sieht hier ab dem dritten Monat eine dreissigtägige Kündigungsfrist vor. Mit der vorgeschlagenen Regelung soll bewirkt werden, dass die Probezeit ihrem Zweck folgend gut genutzt wird, um beidseitig Gewissheit zu erlangen, ob die Voraussetzungen für eine nachhaltig erfolgreiche Zusammenarbeit gegeben sind und nötigenfalls zu reagieren.</p>
<p>⁵Für von der Kirchgemeinde oder der Synode gewählte Angestellte gilt keine Probezeit, bei befristeten Angestellten kann darauf verzichtet werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Bestimmung betrifft insbesondere die Gemeindepfarrer/innen und das Kirchenratspräsidium. Bei befristeten Anstellungen (vgl. dazu § 10) wird es insbesondere von deren Dauer abhängig sein, ob die Vereinbarung einer Probezeit Sinn macht.</p>

§ 10 Dauer, Befristung	
¹ Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet abgeschlossen und beidseitig kündbar.	ERLÄUTERUNGEN: Zur Spezialsituation von Pfarrer/innen vgl. § 11.
² Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist in folgenden Fällen zulässig: <ul style="list-style-type: none"> a. Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Personen, welche die Altersgrenze gemäss § 18 Erreichen der Altersgrenze erreicht haben; b. nicht auf Dauer ausgerichtete Anstellung; c. Vorliegen eines anderen sachlichen Grundes. 	
³ Eine Befristung dauert höchstens zwei Jahre und darf nur ausnahmsweise wiederholt werden. Im Fall einer stillschweigenden Fortsetzung nach Ablauf der Befristung gilt ein befristetes Anstellungsverhältnis als auf die gleiche Dauer erneuert. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist versehen werden.	ERLÄUTERUNGEN: Mit der Einschränkung auf eine nur ausnahmsweise Wiederholung geht es um die Verhinderung von rechtlich heiklen sogenannten Kettenarbeitsverträgen. Bei diesen gelangt weder der sachliche noch zeitliche Kündigungsschutz zur Anwendung. Dadurch droht die unzulässige Gefahr, dass das Betriebsrisiko quasi auf die Angestellten übertragen wird.

II.2 Beendigung

§ 11 Grundsätzliches und Ausnahme

¹Ein Anstellungsverhältnis endet durch:

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

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

ERLÄUTERUNGEN: Es werden die üblichen Beendigungsgründe von Anstellungsverhältnissen aufgezählt.

Eine Spezialkategorie von Angestellten bilden dabei aufgrund ihres rechtlichen Status als gewählte Amtsinhaber/innen die Gemeindepfarrpersonen. Bei diesen gilt, dass eine ordentliche oder gar fristlose Kündigung durch die Kirchenpflege als Anstellungsbehörde nicht zulässig ist bzw. greift. Die Pfarrperson verbleibe nach wie vor mangels eines entsprechenden Konträr-Akts bzw. bis zu einem solchen mit entsprechendem Anspruch auf Lohnzahlung in ihrem Amt, in das sie gewählt wurde.

Eine (partielle) Kündigungsmöglichkeit existiert lediglich bei einer Reduktionsproblematik aus betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Gründen, d.h. falls die Kirchgemeinde aufgrund des Einsatzes der finanziellen Ressourcen zu einem solchen Schritt veranlasst wird. Dies festzustellen ist Sache der Beschlussfassung durch die Kirchgemeindeversammlung. Die Pfarrperson verbleibt dabei grundsätzlich im Amt, in welches sie gewählt wurde, allerdings mit einem geringeren Pensum.

Die Folge eines Beschlusses auf Nichtbeibehaltung oder der disziplinarischen Entlassung dagegen ist die Hinfälligkeit des Anstellungsvertrags. Eine disziplinarrechtlich begründete Amtsenthebung umfasst dabei die (anfechtbare) Kündigung bzw. Beendigung des Anstellungsvertrags. Ein Beschluss auf Nichtbeibehaltung durch die Kirchgemeindeversammlung würde durch die Kirchenpflege mittels (anfechtbarer) Verfügung kommuniziert. Dadurch wird, vorbehaltlich insbesondere eines Willküraktes, grundsätzlich nicht der politische Beschluss der Kirchgemeindeversammlung als zuständiges Organ zum Gegenstand einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung. Vielmehr sollen bei Bedarf die konkreten Modalitäten der

	<p>Aufhebung des Anstellungsverhältnisses richterlicher Überprüfung unterzogen werden können.</p> <p>In beiden dieser Fälle bedarf es konkreter Auflösungsregelungen.</p> <p>In der Folge eines Beschlusses auf Nichtbeibehaltung und erst recht einer Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen wird eine finanzielle Abfederung gewährt. Begründung dafür ist die Anbindung von Pfarrpersonen an ein Domizil und ein eher langwieriges Verfahren einer Wiederanstellung.</p> <p>Nach Möglichkeit (vgl. Absatz 4) ist die Kirchenpflege in Zusammenarbeit mit der Kantonalkirche besorgt, auf Wunsch der betroffenen Pfarrperson bei der Suche nach einer kompensatorischen Anstellung in einer anderen Kirchgemeinde oder bei der Kantonalkirche bzw. anderweitig zu unterstützen.</p>
<p>³Die Auflösung des Anstellungsverhältnisses eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin vor dem Hintergrund anderer in § 12 Absatz 2 erwähnter schwerwiegender Gründe wird, falls nötig bzw. in anderer Weise keine Abhilfe geschaffen werden kann, verfügt:</p> <p>a) durch die Kirchenpflege als Anstellungsbehörde, falls gestützt auf § 4 Kirchengesetz ^{FN} durch die stimmberechtigten Mitglieder die Nichtbeibehaltung beschlossen wird;</p> <p>b) durch den Kirchenrat als Disziplinarbehörde in Absprache mit der Anstellungsbehörde, falls dieser im Rahmen eines disziplinarrechtlichen Verfahrens gemäss §§ 62ff die Amtsenthebung beschliesst.</p> <p>⁴Im Rahmen einer Änderungskündigung bzw. einer Auflösungsverfügung werden die Folgen der Pensenreduktion bzw. der Beendigung des Anstellungsverhältnisses eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin geregelt. Dabei gilt:</p> <p>a) Die betroffene Pfarrperson wird im Fall einer Pensenreduktion nach Möglichkeit bei der Suche nach einer kompensatorischen Lösung unterstützt, ihr Besoldungsanspruch bleibt im bisherigen Umfang noch für sechs Monate gewährleistet und ein allfälliges Mietverhältnis betreffend das Pfarrhaus bleibt bestehen;</p> <p>b) Verliert eine Gemeindepfarrerin bzw. ein Gemeindepfarrer seine bzw. ihre Stelle aufgrund eines Beschlusses der Nichtbeibehaltung in der Kirchgemeindeversammlung, bleibt ihr Besoldungsanspruch im bisherigen Umfang noch für drei Monate nach Ablauf der Amtszeit</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Auch wenn dazu keine jüngere Praxis besteht, ist aufgrund des kirchengesetzlich vorgesehenen Weges (Abstimmung über die Beibehaltung oder Nichtbeibehaltung eines Pfarrers nach Ablauf von fünf Jahren, falls dies durch die stimmberechtigten Kirchengenossen verlangt wird) dieser (ausserordentliche) Beendigungsgrund in die PBO aufzunehmen.</p> <p>Hinzu kommt die Möglichkeit einer Amtsenthebung durch den Kirchenrat im Rahmen eines disziplinarrechtlichen Verfahrens.</p> <p>Durch die Verfügung betreffend die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als Folge der durch die Kirchgemeinde an der Urne beschlossenen „Nichtbeibehaltung“ eines Pfarrers bzw. einer Pfarrerin wird dem Umstand Rechnung getragen, dass das Anstellungsverhältnis durch den Anstellungsvertrag begründet wird. Dieser ist folgelogisch aufzulösen und der Weg über das Verfügungsverfahren stellt die Rechtsweggarantie sicher, wobei eine Wiederanstellung als ausgeschlossen gilt.</p> <p>Gemäss Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung vom 05.03.1956 gilt: «Verliert eine Pfarrperson ihre Stelle durch Wegwahl, so bleiben ihr Besoldungsansprüche und Wohnrecht im bisherigen Umfang noch für drei Monate gewährleistet. Die Dekanin oder der Dekan nimmt sich in seelsorgerlicher Weise der abgewählten Person und ihren Angehörigen an.»</p> <p>In dieser Richtung (limitierte Lohnfortzahlung, Beendigung Mietverhältnis, seelsorgliche Betreuung durch den Dekan oder die Dekanin), Zuweisung anderer Stelle oder Outplacement, ...) müssten bei Eintreten einer solchen Situation auf jeden Fall der</p>

<p>gewährleistet und wird ein allfälliges Mietverhältnis betreffend das Pfarrhaus durch die Kirchenpflege als Vermieterin auf den nächstmöglichen Zeitpunkt aufgehoben;</p> <p>c) Wird ein Gemeindepfarrer oder eine Gemeindepfarrerin des Amtes enthoben, entfällt der Lohnanspruch ab entsprechender Beschlussfassung durch den Kirchenrat, und hebt die Kirchenpflege als Vermieterin ein allfälliges Mietverhältnis betreffend das Pfarrhaus auf den nächstmöglichen Zeitpunkt auf.</p> <p>d) Einer Beschwerde gegen die als Folge eines Beschlusses betreffend die Pensenreduktion, die Nichtbeibehaltung oder einer Amtsenthebung erlassene Verfügung wird die aufschiebende Wirkung entzogen.</p> <p>e) In allen Fällen nimmt sich die Dekanin oder der Dekan der betroffenen Person bzw. ihrer Angehörigen in seelsorglicher Weise an.</p> <p>FN) SGS 191</p>	<p>konkreten Problematik angemessene Aktivitäten entwickelt werden.</p> <p>Im Sinne einer Kontinuität der heutigen Lösung und im Wissen darum, dass dies sowohl in finanzieller Hinsicht als auch, was den Verbleib in einer pfarramtlichen Familienwohnung betrifft, in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht prekäre Lösungen bilden könnte, wird eine entsprechende Bestimmung vorgeschlagen.</p>
<p>§ 12 Ordentliche Kündigung, Freistellung</p>	
<p>¹Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Frist gekündigt werden.</p>	
<p>²Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde setzt das Vorliegen eines sachlichen Grundes voraus. Als sachliche Gründe gelten insbesondere:</p> <p>a) Verletzung gesetzlicher oder vertraglich vereinbarter Pflichten;</p> <p>b) anhaltende oder wiederkehrende Mängel in Leistung oder Verhalten;</p> <p>c) Aufhebung oder Reduktion der Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen;</p> <p>d) Ablehnung der Annahme einer neuen oder anderen zumutbaren Aufgabe;</p> <p>e) längerfristige oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung;</p> <p>f) Begehung einer strafbaren Handlung, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. speziell zu Buchstabe d) unten § 39 Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort</p>

<p>³In begründeten Fällen und ohne Einfluss auf die Lohnzahlung kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung von der Arbeitsleistung verfügen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines während dieser Zeit anderweitig erzielten Verdienstes.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Allfällige Ferienansprüche und Zeitguthaben werden mit einer Freistellung grundsätzlich hinfällig.</p>
<p>§ 13 Kündigungsfristen</p>	
<p>¹Nach der Probezeit gelten grundsätzlich und für alle Angestellten der Kirchgemeinden und Kantonalkirche je auf Ende eines Monats beidseitig folgende Kündigungsfristen: a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat; b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Regelung in Analogie zum kantonalen Personalrecht.</p>
<p>²Im Anstellungsvertrag kann in begründeten Fällen eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden.</p>	
<p>§ 14 Fristlose Kündigung</p>	
<p>¹Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien aus wichtigem Grund jederzeit fristlos aufgelöst werden.</p>	
<p>²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, dessen Vorhandensein die Fortsetzung der Anstellung für die kündigende Partei nach Treu und Glauben unzumutbar macht.</p>	
<p>§ 15 Formelles zur Kündigung</p>	
<p>¹Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.</p>	

<p>²Vor einer Kündigung ist die betroffene Person mündlich anzuhören und ihr eine angemessene Frist zur schriftlichen Stellungnahme einzuräumen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es geht um die formale und nachweisliche Gewährung des rechtlichen Gehörs bezüglich der konkret vorgesehenen Kündigung und ihrer Gründe. Dies auch wenn vorgängig der Sachverhalt bereits verschiedentlich erörtert wurde und vermeintlich «alles klar» ist. Ansonsten droht die Möglichkeit der Geltendmachung eines substantiellen Verfahrensmangels (formelle Natur des Anspruchs auf rechtliches Gehör).</p>
<p>³Eine trotz erfolglosem Versuch der Einigung auf gütlichem Weg oder vorgängiger Vermittlung durch die Ombudsstelle unausweichliche Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist mittels Verfügung bzw. in Schriftform zu eröffnen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit der Kündigungsverfügung wird der Weg geöffnet für eine Beschwerde an die Rekurskommission. Vgl. §§ 92ff Kirchenordnung.</p>
<p>§ 16 Folgen bei unrechtmässiger Kündigung, Härtefall</p>	
<p>¹Erweist sich eine ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich oder ungerechtfertigt, kann der betroffenen Person eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zugesprochen werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im kantonalen Personalrecht sind maximal sechs Monatslöhne vorgesehen, die Bündner Landeskirche sieht maximal drei Monate vor. Aufgrund der in Absatz 2 vorgesehenen Härtefalleistung können bei Bedarf unzumutbare Situationen aufgefangen werden.</p>
<p>²Personen, die infolge einer rechtmässigen Kündigung unverschuldet unzumutbare Konsequenzen erleiden, kann eine Härtefalleistung gewährt werden.</p>	
<p>§ 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p>	
<p>¹Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p>	
<p>²Im Falle andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit und spätestens bei Zusprechung einer Teilinvalidenrente klärt die Anstellungsbehörde mit dem bzw. der Angestellten die Möglichkeiten der Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung nimmt den personalpolitischen Grundsatz in § 2 Absatz 4 Buchstabe g. auf.</p>

§ 18 Erreichen der Altersgrenze	
¹ Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats der Vollendung des 65. Altersjahrs.	ERLÄUTERUNGEN: Wird die Altersgrenze gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10) erhöht, so kann die Synode gestützt auf einen entsprechenden Antrag des Kirchenrats die Altersgrenze entsprechend anpassen.
² Mit Katechetinnen und Katecheten regelt die Anstellungsbehörde zeitgerecht, ob sie das Schulsemester vollenden, in welchem sie die Altersgrenze erreichen.	ERLÄUTERUNGEN: Diese Bestimmung nimmt auf die Besonderheit des Schuljahres bzw. der Schulsemester Rücksicht.
³ Im Interesse der Anstellungsbehörde und gegenseitigen Einvernehmen kann eine Anstellung über die Altersgrenze hinaus im Rahmen eines befristeten Anstellungsvertrags fortgeführt oder eingegangen werden.	
³ Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrades 100% nicht überschreiten.	
§ 19 Vorzeitige Pensionierung	
¹ Auf Wunsch der bzw. des Angestellten ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse und des Sozialversicherungsrechts des Bundes eine vorzeitige Pensionierung zulässig.	
² Der Kirchenrat kann im Reglement Regelungen erlassen, um Angestellten den Weg in eine vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung zu erleichtern. Er berücksichtigt dabei die Interessen der Anstellungsbehörde sowie der Angestellten und empfiehlt in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Pensionskasse eine ausgewogene Lösung.	ERLÄUTERUNGEN: Solche Lösungen sind im beidseitigen Interesse, sofern es sowohl aus Gründen der Anstellungsbehörde (vorzeitige Beendigung der Anstellung bzw. Wegfall oder Modifikation der Funktion) als auch der angestellten Person (gesundheitliche Aspekte, Lebensplanung), zweckmässig erscheint, das bestehende Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden oder zu modifizieren («Fading out»).

III Rechte und Pflichten

III.1 Rechte

III.1.1 Grundsätzliches

§ 20 Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit

¹Die Anstellungsbehörden achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Angestellten. Sie treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der persönlichen Integrität, insbesondere vor Grenzüberschreitungen und sexuellen Belästigungen nach den Massstäben des Arbeitsgesetzes ^{FN)}.

FN) SR 822.11

ERLÄUTERUNGEN: Der Gesundheitsschutz und die persönliche Integrität sind nach den Massstäben des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11) und seiner Verordnungen zu beachten. In Bezug auf die spezifische Thematik der Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen gilt § 18 Kirchenordnung.

§ 21 Wertschätzung und Standortbestimmung

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

ERLÄUTERUNGEN: Die Beachtung dieses Grundsatzes in Bezug auf Begegnungen im Arbeitsumfeld ist motivationsfördernd und konflikt hemmend.

<p>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.</p>	
<p>³Erfordert es die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben, wird in einem Standortgespräch die Situation geklärt und werden allfällige korrigierende Massnahmen festgelegt und verschriftlicht.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. zur Bedeutung dieses Instruments unten VII Disziplinarwesen, § 62 Absatz 1 Buchstabe a)</p>
<h3>III.1.2 Lohnwesen, Spesen und Auslagen</h3>	
<h4>§ 22 Lohngleichheit</h4>	
<p>¹Die Angestellten haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diesbezüglich unterschiedliche Handhabungen in einzelnen Kirchgemeinden sind im Rahmen übergangsrechtlicher Bestimmungen mittel- bis langfristig auszugleichen.</p>
<h4>§ 23 Entlohnung</h4>	
<p>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.</p> <p>FN) GS 2019.008</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Beim Verweis auf das Personaldekret handelt es sich bewusst um einen sogenannten statischen Verweis; vgl. dazu Synodebeschluss vom 12. Juni 2020. Es wird bewusst weiterhin das vormalige Lohnklassensystem (mit grundsätzlichem Automatismus des Anstiegs der Erfahrungsstufen) angewandt. Vgl. zudem unten zu den einzelnen Anstellungskategorien. Die PBO-Totalrevision bietet Gelegenheit, vermehrt Ordnung in die in Bezug auf die Lohnfestlegung gewachsene Situation zu bringen.</p>

	<p>Dabei gilt es, in allen Diensten eine möglichst überzeugende Systemlogik herzustellen, die der Einreihung in Lohnklassen zugrunde liegt: Eingereiht wird die Funktion und nicht etwa die Person oder deren Ausbildung. Diese Logik gelangt bei Gemeinden, bei Kantonen und beim Bund zur Anwendung. Auch in der neuen Systematik des Kantons Basel-Landschaft mit den 28 Lohnbändern (statt der bisherigen Lohnklassen) erfolgt die Zuordnung funktionsbezogen.</p> <p>Die Konvente und Fachverbände werden in die Entwicklung dieser funktionsbezogenen Zuordnung als Anspruchsgruppen einbezogen.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der Regel existiert für Funktionen eine Bandbreite mehrerer Lohnklassen. Der Kanton stellt diese im Personaldekret als «Einreihungsplan» dar. Diese Bandbreite dient dazu, innerhalb ähnlicher Funktionen (z.B. administrative Angestellte) Abstufungen machen zu können, weil die funktionsbezogenen Anforderungen (an administrative Angestellte) sehr unterschiedlich sein können. In der ERK BL kommt dies beispielsweise so zum Ausdruck, dass die Mitarbeiterinnen im Sekretariat nicht in derselben Lohnklasse sind wie die Leitung Sekretariat. Oder dass diese wiederum nicht in derselben Lohnklasse ist wie der Kirchenschreiber.</p>
<p>³Die Regelungen des kantonalen Personalrechts sind vorbehältlich anderweitiger Regelungen im kirchlichen Recht auch anwendbar auf die Lohnauszahlung, die Zulagenberechtigung, die Entlohnung von Stellvertretungen sowie Ansprüche auf Lohnfortzahlungen während einer Verhinderung an der Arbeitsleistung, auf die Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub auf Begehren des bzw. der Angestellten sowie auf sämtliche weiteren mit dem Lohnwesen in Verbindung stehenden Ansprüche, sofern die kirchliche Gesetzgebung der Kantonalkirche oder Kirchengemeinden dies nicht ausdrücklich anders bestimmen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als Beispiel zu diesem Verweis auf das kantonale Personalrecht sei darauf hingewiesen, dass betreffend die Möglichkeit der Umwandlung des 13. Monatslohns in Urlaub gemäss aktueller Praxis die Umwandlungsregeln der einschlägigen Richtlinien des Personalamtes (Version 8 vom 1. Januar 2018) gestützt auf § 22 Dekret Personalgesetz zur Anwendung gelangen. auch in Bezug auf länger dauernder Stellvertretungen oder die Übernahme von Aufgaben einer vorgesetzten Stelle sind die Regelungen und Praxis im Kanton beizuziehen. Die Finanzierung pfarramtlicher Stellvertretungen bei Unfall, Krankheit, Mutterschaft und Absolvierung öffentlicher Dienstleistungen erfolgt gemäss § 16 Absatz 2 weiterhin durch die Kantonalkirche. Details dazu werden im Reglement geregelt.</p>

<p>⁴In Bezug auf den Teuerungsausgleich folgt die Landeskirche den entsprechenden Beschlüssen des Kantons. Die Synode kann auf Antrag des Kirchenrates aus gewichtigen Gründen davon abweichende Beschlüsse fassen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Möglich wäre auch eine formelle Entkoppelung von den kantonalen Vorgaben in Bezug auf die Festlegung des Teuerungsausgleichs. Eine solche Entkoppelung empfiehlt sich indes aufgrund des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit aus personalpolitischer Sicht und aufgrund der Verwendbarkeit der weiterhin bereitgestellten Lohntabelle aus operativen Gründen nicht.</p>
<p>⁵Im Reglement werden bei Bedarf in spezifischen Diensten ein Einreichungsplan und Modellumschreibungen formuliert, welchen die Funktionen zugrunde gelegt werden. Dabei kann vorgesehen werden, dass bei Vorliegen besonderer Gründe für einzelne Funktionen abweichende Festlegungen getroffen und für Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung Pauschalen vereinbart werden können. Bei Angestellten der Kirchgemeinden erfolgt die Festlegung in Absprache mit den Kirchenpflegen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Lohnklassen sollen in der Personal- und Besoldungsordnung als formell-gesetzlicher Grundlage festgelegt werden, Ausführungen dazu gehören soweit zur konkreten Systemanwendung erforderlich in das Personal- und Besoldungsreglement. Der Lohn ist in einem Rechtsverhältnis betreffend die Erbringung einer Arbeitsleistung durch die in zeitlicher Hinsicht definierte Zurverfügungstellung der persönlichen Arbeitskraft ein wesentlicher Vertrags-Bestandteil. Die mit dem Besoldungs-System verbundenen Finanzen gelten als gebundene Ausgaben und sind in ihrer Höhe in den einzelnen Anstellungsverhältnissen durch das gesetzgebende Organ festzulegen. Als Analogie im Kanton sei auf den Einreichungsplan im durch den Landrat zu beschliessenden Personaldekret verwiesen.</p> <p>Nicht in allen Diensten ist ein Einreichungsplan erforderlich, so bspw. im Pfarrdienst. Auch auf Modellumschreibungen kann verzichtet werden, sofern für die Einreihung von Angestellten hinreichende Grundlagen gegeben sind (Festlegung Lohnklasse, anderweitige Vorgaben bspw. bei den Organisten). Von Bedeutung sind diese Instrumente im Zusammenhang mit der Einreihung von Angestellten insbesondere im Verwaltungsdienst.</p> <p>Nach noch geltendem Recht wird die Besoldung der Pfarrpersonen in § 9 PBO und werden die Besoldungen weiterer Personalgruppen (vgl. KGS 8. Personalrecht Sigristen, Organisten, Religionslehrer, sozial-diakonische Mitarbeiter) in als verbindlich anwendbar bezeichneten Richtlinien des Kirchenrats definiert und verschiedene Musterdokumente bereitgestellt.</p>

§ 24 Spesen und Auslagen	
¹ Für die den Angestellten, Mitgliedern von Behörden und Kommissionen und Delegierten in Erfüllung ihrer dienstlichen oder amtlichen Aufgaben als Mehrkosten entstehenden Spesen und Auslagen sowie eine im Anstellungsvertrag vereinbarte Nutzung von Privaträumen und privaten Einrichtungen zu Arbeitszwecken erfolgt eine Vergütung.	
² Für dienstlich bedingte Fahrten sind soweit möglich und zweckmässig öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. Die entstehenden Kosten bzw. anfallende Fahrspesen bei der Benutzung eines Privatfahrzeuges werden vergütet oder mittels Pauschale abgegolten.	
³ Für die dienstliche Nutzung privater Infrastruktur wird eine Pauschale ausgerichtet, sofern die Anstellungsbehörde keine Infrastruktur zur Verfügung stellt.	
⁴ Einzelheiten werden im Reglement geregelt.	<p>ERLÄUTERUNGEN: Ausführung zu einheitlichen Spesen- und Auslagenersatz-Regelungen sind im Personal- und Besoldungsreglement bzw. einem ANHANG dazu festzulegen. Dies gilt auch für die Festlegung von Pauschalen, die Handhabung der Kilometerentschädigungen und Nutzung von Privaträumen zu dienstlichen Zwecken, was zweckmässigerweise analog kantonalem Personalrecht geregelt wird.</p> <p>HINWEIS: Das Spesen- und Auslagenreglement bzw. der entsprechende Bestandteil (ANHANG) des Personal- und Besoldungsreglements ist durch die Steuerbehörden zu prüfen und genehmigen zu lassen. Dadurch ist eine steuerrechtlich korrekte Handhabung dieser ersatzweisen Zuwendungen gewährleistet.</p>

III.1.3 Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen

§ 25 Berufliche Vorsorge

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.

FN) SR 831.40

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu oben § 4.
Diese Regelung legt fest, dass alle versicherten Angestellten ein und derselben Pensionskassen angehören sollen. Aufgrund der heutigen Ausgangslage mit der Zugehörigkeit der Belegschaft einzelner Kirchgemeinden zu verschiedenen Pensionskassen bedarf es einer umsichtigen übergangsrechtlichen Lösung. Dieser Prozess und eine allfällige Überführung sind mit den involvierten Vorsorge-Versicherungswerken im Detail abzusprechen.

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

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. bereits § 41 Absatz 3 Personal- und Besoldungsordnung vom 13. November 2012. Eine solche Fortführung soll die Ausnahme bilden, d.h. auf singuläre Situationen beschränkt bleiben und restriktiv gehandhabt werden. Zu denken ist bspw. an kirchliche Teilzeitanstellungen bei anderen Hauptberufen, die Langjährigkeit einer Zugehörigkeit, die womöglich auch nur noch eine kurzzeitige kirchliche Anstellung zur Folge hat und andere Spezialsituationen, welche einen Wechsel als nicht ratsam erscheinen liessen. Solche Ausnahmen müssten ggf. im Rahmen der Statuten bzw. von Regelungen der Pensionskasse angemessen berücksichtigt werden.

³In Bezug auf allfällige Ausschlussgründe sowie für die betreffend die Mitgliedschaft geltenden Rechte und Pflichten sind die Bestimmungen des Vorsorgereglements sowie diejenigen des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse massgebend.

ERLÄUTERUNGEN: Die Lösung gemäss Dekret über die berufliche Vorsorge durch die basellandschaftliche Pensionskasse (Pensionskassendekret; SGS 834.1) vom 16. Mai 2013 sieht in § 12 vor, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende sich je hälftig in die Risikobeiträge und Verwaltungskostenbeiträge teilen, während bei den Sparbeiträgen ein Verteiler von 60% zu 40% gelten soll. Übergangsrechtlich gilt für die Aufteilung der Beiträge gemäss § 25a Pensionskassendekret während der Abzahlung der Forderung

	<p>der BLPK zur Ausfinanzierung der Finanzierungslücke in Bezug auf die Sparbeiträge, dass der Arbeitgebende 55% und die Arbeitnehmenden 45% leisten.</p> <p>An der Frühjahrssynodetagung vom 4. Juni 2014 wurde im Rahmen des Geschäfts betreffend 'Pensionskasse: Ausfinanzierung, Besitzstand, Vorsorgeplan und zukünftige Organisation' dieser Aufteilung unter sinngemässer Berücksichtigung der im Dekret übergangsrechtlich festgelegten Dauer, die Zustimmung erteilt. Daraus resultiert, dass die vorübergehende Aufteilung in der ERK BL bis in das Jahr 2034 Anwendung findet.</p>
<p>§ 26 Krankentaggeld- und Unfallversicherung</p>	
<p>¹Die Anstellungsbehörde stellt die Versicherung aller Angestellten gegen die Folgen von Unfall im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung ^{FN)} sicher. Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeberin, diejenigen der Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten der Angestellten.</p> <p>FN) SR 832.20</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gemäss den gestützt auf § 23 Absatz 3 beizuziehenden Regelungen in §§ 3 f der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (Lohnfortzahlungsverordnung, SGS 153.12) gilt nach Ablauf der Probezeit eine Lohnfortzahlungspflicht während 730 Tagen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit.</p>
<p>¹Die Kantonalkirche kann zu ihren eigenen Lasten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Durch die Einräumung dieser Kompetenz ist die Kantonalkirche ermächtigt, bei Bedarf und Eignung auf eigene Rechnung eine solche für das gesamte administrierte Personal geltende Versicherung abzuschliessen.</p>

III.1.4 Ferien und Urlaub

§ 27 Ferienanspruch

¹Der jährliche Ferienanspruch beträgt:

- a) bis zur Vollendung des 49. Altersjahrs 25 Arbeitstage;
- b) ab dem 50. Altersjahr 27 Arbeitstage;
- c) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage.

ERLÄUTERUNGEN: Bei Lehrverhältnissen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10). Vgl. oben § 1 Zweck und Geltungsbereich Absatz 4.
Die Erfassung der Ferien ist ebenfalls über das Arbeitszeiterfassung bzw. das entsprechende Tool vorgesehen (§ 37 Absatz 8).

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

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

§ 28 Bezug der Ferien

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

ERLÄUTERUNGEN: Für den Ferienbezug sind die Bedürfnisse der Angestellten und der Anstellungsbehörde in Einklang zu bringen. Im Reglement wird zu regeln sein, dass falls im laufenden Jahr ein Ferienbezug nicht gelingt der Einzug im ersten Jahresquartal des Folgejahres erfolgen soll. Dies gleichermassen als Vorgabe für den/die Angestellte/n und als Führungsaufgabe; es geht gleichzeitig um die Erhaltung der Life-Balance und eine Vermeidung des Akkumulierens von Feriensaldi.

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

<p>³Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist eine finanzielle Abgeltung des Ferienanspruchs unzulässig.</p>	
<p>⁴In Bezug auf die Beeinträchtigung der Ferien durch Krankheit oder Unfall sowie eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs aufgrund längerer Verhinderung an der Arbeitsleistung gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	
<p>§ 29 Bezahlter Urlaub</p>	
<p>¹Der Anspruch auf bezahlten Urlaub richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser Grundsatzverweis beinhaltet auch die Neuerungen betreffend die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung. Diese wird 2021 etappenweise erfolgen (ab 1. Januar 2021: Lohnfortzahlung bei kurzfristigen Arbeitsabwesenheiten, Ausweitung der Betreuungsgutschriften in der AHV, Anpassung des Anspruchs auf Intensivpflegezuschlag und Hilfenentschädigung in der IV für Kinder; ab 1. Juli 2021: Einführung eines 14-wöchigen Urlaubs für die Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder). Es wird als zweckmässig erachtet, sich auch in diesen Ansprüchen an die Standards eines zeitgemässen Arbeitgebers anzulehnen. Es sei hier insbesondere bspw. betreffend den bezahlten Betreuungsurlaub (§ 50a) auf die Personalverordnung (SGS 150.11) und auf die Verordnung über den Elternurlaub (SGS 153.13) hingewiesen.</p>
<p>²Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Anspruch betreffend die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die Höhe der Lohnzahlung wird im kantonalen Recht differenziert. Dies in Abhängigkeit davon, ob die Schwangerschaft bei Stellenantritt bereits bestand (Anspruch auf 80% des vertraglich vereinbarten Lohns) oder noch nicht (Anspruch auf 100%). Nicht mehr von Relevanz ist seit 01.01.2022 für die Festlegung des Lohnanspruchs während dem Mutterschaftsurlaub der Umfang einer Weiterbeschäftigung danach (vgl. SGS 153.13, Stand 1. Januar 2022). HINWEIS: In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub angenommen.</p>
<p>³Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	

	Damit können Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen. Finanziert wird der Urlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung (EO). Die Vorlage trat am 1. Januar 2021 in Kraft.
⁴ Über weitere bezahlte Urlaube und die Einzelheiten entscheidet die Anstellungsbehörde.	ERLÄUTERUNGEN: Der Anstellungsbehörde soll es beispielsweise überlassen sein, einem/r Angestellten in einem anderen als dem Pfarr- oder Diakoniedienst im Rahmen eines bezahlten Urlaubs die Gelegenheit einzuräumen, einen auf ein konkretes Ziel ausgerichteten «Studienurlaub» zu absolvieren, welcher der Gemeindeentwicklung zugutekommt. Zur Finanzierung könnten ggf. Mittel aus einem Fonds beigesteuert werden.
§ 30 Unbezahlter Urlaub	
¹ Der Anspruch auf unbezahlten Urlaub bei Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.	ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu insbesondere auch die Verordnung über den Elternurlaub (SGS 153.13) vom 11. Januar 2011.
² In anderen begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde unbezahlten Urlaub von maximal einem Jahr gewähren, falls die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.	
³ Bei unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen erfolgt eine proportionale Ferienkürzung.	
⁴ Bei unbezahltem Urlaub sind die Versicherungsbeiträge durch die beurlaubte Person zu leisten. Einzelheiten werden im Reglement geregelt.	

§ 31 Feiertage	
¹ Falls nicht auf einen Sonntag fallende Feiertage aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden können, besteht Anspruch auf Kompensation mit Freizeit. In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Ferientage angerechnet.	
² Als Feiertage gelten Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, erster Mai, Pfingstmontag, erster August, Weihnachten, Stephanstag sowie Neujahr.	
³ Der Kirchenrat bestimmt in Anlehnung an die Regelung des Kantons im Rahmen der jährlichen Festlegung der Soll-Arbeitszeit einen Anspruch auf Kompensation von Feiertagen, falls diese auf Samstag oder Sonntag fallen.	
§ 32 Studienurlaub	
<p>¹Die Kantonalkirche und Kirchgemeinden fördern die Personalentwicklung ihrer Angestellten und gewähren, sofern dies die betrieblichen und finanziellen Verhältnisse erlauben, unbezahlte und bezahlte Studienurlaube.</p> <p>²Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von 13 Wochen, der ihrer Aufgabenerfüllung zu Gute kommt, haben Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone nach jeweils zehn Jahren.</p> <p>³Der Kirchenrat regelt das Nähere zu den Ansprüchen (vgl. § 42f) im Reglement.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 wurde anerkannt, dass mit dem aktuellen Konzept der Studienurlaube erhebliche Vorteile auch für die Kirchgemeinden verbunden werden können. Dadurch, dass die Angestellten in den besonders anspruchsvollen Aufgaben des Pfarrdienstes und diakonischen Dienstes, eine Gelegenheit zum Auftanken in persönlicher und fachlicher Hinsicht erhalten, wird auch die Attraktivität dieser Berufszweige auf einem sich zunehmend ausdünnenden Arbeitsmarkt erhöht. Neue Impulse können sowohl der eigenen Kirchgemeinde als auch im Fall des Transfers anderen Kirchgemeinden von Nutzen sein. Darauf ist das System des Studienurlaubs auch vermehrt auszurichten.</p> <p>Die Frage, ob aus Gründen der Gleichförmigkeit die Gewährung eines bezahlten Studienurlaubs auch auf andere Dienste ausgedehnt werden soll, wurde mit Blick auf das historische gewachsene und bewährte System verneint.</p> <p>In Bezug auf die Angestellten im Katechetischen Dienst wurde</p>

	<p>dabei auf die unterrichtsfreie Zeit innerhalb der Schulferien und den damit verbundenen erhöhten Freiheitsgrad in der Gestaltung der Arbeitszeit verwiesen.</p> <p>Es bleibt dabei nicht ausgeschlossen, dass im gegebenen Fall eine Beteiligung der Anstellungsbehörde an einem grundsätzlich unbezahlten Studienurlaub erfolgen kann, falls dies die Interessenlage nahelegt.</p> <p>Ein Wechsel gegenüber der heutigen Rechtslage bedarf einer umsichtigen Übergangsregelung. Die heutige Rechtslage sieht folgende Ansprüche vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pfarrer/innen nach sieben Dienstjahren einen bezahlten Studienurlaub von maximal 13 Wochen (im Laufe eines Berufslebens maximal dreimal) - Sozialdiakon/innen nach zehn Dienstjahren maximal 10 Wochen.
<h3>III.1.5 Weitere Ansprüche</h3>	
<p>§ 33 Arbeitszeugnis</p>	
<p>¹Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhält der bzw. die Angestellte ein Arbeitszeugnis, welchem Inhalt und Dauer der Anstellung sowie Aussagen über Leistung und Verhalten entnommen werden können.</p>	
<p>²In Absprache mit dem bzw. der Angestellten oder auf deren Verlangen kann anstelle des Arbeitszeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Eine Arbeitsbestätigung beschränkt sich auf Angaben zum Inhalt und zur Dauer der Anstellung.</p>
<p>³Es kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangt werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Bei einem Wechsel der bzw. des Vorgesetzten wird in der Regel unaufgefordert ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Auf eine entsprechende Formulierung wird im Rechtstext verzichtet.</p>

§ 34 Beistand	
¹ Die Anstellungsbehörde schützt ihre Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit der loyalen Erfüllung ihres Dienstes stehen.	ERLÄUTERUNGEN: Der Schutz greift bei loyaler Erfüllung des Dienstes und bleibt unabhängig davon, ob sich ein Angriff bzw. Anspruch letztlich als gerechtfertigt erweist. Entscheidend ist, dass der bzw. die Angestellte sich in der dem Beistandsbedarf zugrundeliegenden Situation loyal im Sinne von vertragstreu, redlich, nach Treu und Glauben handelnd verhalten hat / verhält.
² Sie entscheidet betreffend die Übernahme von Kosten für die Ergreifung geeigneter Massnahmen.	ERLÄUTERUNGEN: Als Massnahmen sind denkbar eine Mediation oder die Bestellung eines Rechtsbeistands. Die Formulierung „Übernahme von Kosten“ lässt offen, ob damit alle Kosten gemeint sind.
§ 35 Hilfe und Unterstützung in Notlagen	
¹ Die Anstellungsbehörde sorgt nach dem Prinzip der Subsidiarität für Hilfe und Unterstützung von aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden, die in eine Notlage geraten sind.	ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser grundsätzlichen Bestimmung soll den Mitarbeitenden die Sicherheit vermittelt werden, dass diese in Notlagen auf die Unterstützung durch die Anstellungsbehörde bzw. einer fürsorglichen Arbeitgeberin zählen können. Bewusst wird darauf verzichtet, als Voraussetzung beispielsweise darauf hinzuweisen, dass es sich um eine «unverschuldete» Notlage handeln müsse. Ein solches Kriterium wäre untauglich und überdies für einen Akt christlicher Nächstenliebe irrelevant.

III.2 Pflichten

§ 36 Grundsatz

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

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

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

FN) KGS 4.1

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

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

ERLÄUTERUNGEN: Eine dementsprechende Regelung enthält auch § 38a des kantonalen Personalgesetzes (SGS 150.11). An wen die Meldung zu erfolgen hat wird offengelassen und ist je nach Situation zu beurteilen: Vorgesetzte, Ombudsstelle, Meldestelle bei Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen, u.a.m.

§ 37 Arbeitszeit

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.

ERLÄUTERUNGEN: In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 hat sich gezeigt, dass die aktuell geltende Regelung für Pfarrpersonen (§ 11 PBO: Maximalarbeitszeit im Jahresschnitt von 50 Stunden) aus heutiger Sicht problematisch ist und verschiedene Fragen aufwirft. Die vorgeschlagene Regelung stiess auf hohe Akzeptanz, wobei darauf hingewiesen wurde, dass es der wechselseitigen Absprache zwischen der Anstellungsbehörde und der angestellten Pfarrperson bedarf, welche Aufgaben zur Arbeitszeit zählen. Auch in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung und Freiheiten betreffend die Dienstausbübung sind pragmatische Lösungen anzustreben, die den allseitigen Interessen Rechnung zu tragen vermögen.

In diesem Zusammenhang sei auf verschiedene Arbeitszeit-Berechnungs-Modelle hingewiesen, welche in anderen Landeskirchen (bspw. AG, BEJUSO, GR, ZH) entwickelt wurden. Dies mögen als Anhaltspunkte dienen, um entsprechende Absprachen zu treffen.

HINWEIS: Gemäss Artikel 3 BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11) gilt, dass das Gesetz, unter Vorbehalt von Artikel 3a (Vorschriften über den Gesundheitsschutz), nicht anwendbar ist:

- a. *auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;*

...

Dies bedeutet, dass es der Landeskirche (analog zum Bundesrecht, kantonalem und kommunalem Recht für ihre Verwaltungen) überlassen bleibt, in adäquater Weise die zweckmässigen Regelungen zu erlassen.

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

ERLÄUTERUNGEN: Auf eine Bestimmung, der zufolge Anstellungen mit Kleinstpensum vermieden werden sollen, wird verzichtet. Für Pfarrer/innen im Teilzeitpensum galt bis anhin (und in einer ursprünglichen Fassung von § 3 Absatz 4 Ziffer 4 Kirchenordnung), dass dieses 30% nicht unterschreiten darf. Für Funktionen mit

	<p>geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung können gemäss § 23 Entlohnung Absatz 5 Pauschalen vereinbart werden.</p>
<p>³Die Arbeits- und Präsenzzeit richten sich nach den Anforderungen des Dienstes.</p>	
<p>⁴Angestellte mit regelmässigen Sonntageinsätzen haben Anspruch auf ein freies Wochenende pro Monat.</p>	
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Entschädigung in Anlehnung an das Merkblatt des SECO zum Pikettdienst im privaten Arbeitsrecht: «Die Frage der Entschädigung wird im Arbeitsgesetz nicht behandelt, da diese im Wesentlichen privates Arbeitsrecht tangiert. Das Bundesgericht hat allerdings eingeräumt, dass die Bereitschaftszeit, d.h. die Zeit, in der sich der Arbeitnehmende für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten muss, zu entschädigen ist (siehe BGE 124 III 249). Die Höhe dieser Entschädigung muss jedoch nicht zwingend dem Lohn für die Haupttätigkeit entsprechen. Sie kann in einem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt sein. Die Entschädigung für den Pikettdienst kann auch bereits im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen sein. Was die Entschädigung anbelangt, sind daher insbesondere der Arbeitsvertrag, das Personalreglement oder falls vorhanden ein GAV massgebend.</p>
<p>⁶Die Angestellten können vorübergehend auch über die ordentliche und vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn dies Stellvertretungen, das Aufgabenvolumen oder die Besonderheit der Situation erfordern und die Zumutbarkeit gegeben ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Besonderheit der Situation kann in einer besonderen oder ausserordentlichen Lage liegen, wie bspw. im Rahmen eines Szenarios wie Covid-19.</p>
<p>⁷Angeordnete oder durch unvermeidbare Überschreitung des Arbeitspensums anderweitig anfallende Überstunden sind nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, andernfalls entsprechend ihrer Dauer abzugelten. Eine finanzielle Abgeltung ist bei Pfarrpersonen in Kirchgemeinden und Spezialpfarrämtern ausgeschlossen.</p>	

<p>⁸Die Arbeitszeiterfassung und Einzelheiten werden durch den Kirchenrat in Absprache mit den Kirchgemeinden im Reglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Zu regeln sind u.a. die zeitliche Einteilung der Arbeitszeit, Überstunden-Kompensation bzw. Abgeltung angeordneter Überzeit, Pikett- und Bereitschaftsdienst wie bspw. die Amtswochen bei Pfarrer/innen. Dabei sind nach Möglichkeit pragmatische Lösungen anzustreben.</p>
<p>§ 38 Wohnsitz</p>	
<p>¹Angestellte sind in der Wahl ihres Wohnsitzes grundsätzlich frei.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung entspricht dem Grundsatz der verfassungsmässig (Artikel 24 Bundesverfassung) garantierten Niederlassungsfreiheit. Eine Einschränkung derselben auf Basis einer gesetzlichen Grundlage ist zulässig, soweit diese nachweislich im öffentlichen Interesse liegt und dem Gebot der Verhältnismässigkeit entspricht.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Beispiele für eine Wohnsitzverpflichtung sind allenfalls Sigristen, welche zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe mit Vorteil vor Ort sein sollten. Ein (negativer) Entscheid über die Entbindung von oder Aufhebung einer ursprünglichen Verpflichtung der Anstellungsbehörde unterliegt dem Beschwerdeverfahren vor der Rekurskommission.</p>
<p>³Die Besonderheiten betreffend die Wohnsitz- und Residenzpflicht von Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindedienst bleiben vorbehalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. unten § 47 Wohnsitz und Amtswohnung Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer</p>

<p>§ 39 Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort</p>	
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im Sinne der flexiblen Reaktion auf geänderte Umstände ist eine solche Umdisponierung zweckmässig. Dabei hat eine Zuweisung anderer Arbeit umsichtig zu erfolgen und ist auf die Zumutbarkeit zu achten.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser andere als der übliche Arbeitsort kann z.B. ein abweichender Predigtort, seelsorglicher, diakonischer oder katechetischer Aufgaben sein. Mehraufwendungen, die mit einer vorübergehenden Verlegung des Arbeitsortes verbunden sind, bewirken einen Anspruch auf Ausgleich.</p>
<p>³Wenn sich eine dauerhafte und wesentliche Änderung des Aufgabenbereichs ergibt, ist der Anstellungsvertrag nach vorgängiger Anhörung der betroffenen Person anzupassen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Sollte eine entsprechende Anpassung nicht gelingen, wäre in letzter Konsequenz eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine mögliche Folge (vgl. § 12).</p>
<p>§ 40 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigungen, übergemeindlicher Dienst</p>	
<p>¹Angestellte melden der Anstellungsbehörde die geplante Annahme von regelmässigen Nebenbeschäftigungen und die Übernahme öffentlicher Ämter.</p>	
<p>²Die Annahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung, welche insbesondere in folgenden Fällen verweigert werden darf:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) es ergibt sich mehr als ein Vollpensum; b) die Aufgabenerfüllung wird beeinträchtigt; c) sie ist mit der kirchlichen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar; d) die kirchliche Arbeit wird direkt konkurrenziert. 	<p>ERLÄUTERUNGEN: Eine Beeinträchtigung der Aufgabenerfüllung könnte beispielsweise auch durch die mit einer entsprechenden Nebenbeschäftigung verbundene Gefährdung der Unabhängigkeit oder des Ansehens der Landeskirche oder durch die besondere Art der Aufgabenerfüllung (bspw. in Bezug auf die Arbeitszeit) verbunden sein.</p>

<p>³Die Übernahme eines öffentlichen Amtes bedarf einer Bewilligung, mit welcher bei Bedarf eine Auflage zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden kann.</p>	
<p>⁴Für die Wahrnehmung übergemeindlicher bzw. interkantonaler kirchlicher Aufgaben ist den Angestellten in einer Kirchgemeinde und der Kantonalkirche die dafür erforderliche Zeit einzuräumen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die in dieser Hinsicht übergangsrechtlich noch geltende Kirchenordnung vom 5. März 1956 sieht in Artikel 114 für Pfarrpersonen vor: «Für Aufgaben im Dienste der Gesamtkirche (Lager, Kurse usw.) hat 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. In der hier vorgesehenen und im Reglement auszuführenden Regelung ist keine Beschränkung auf die Pfarrerinnen und Pfarrer vorgesehen und wird auf Ordnungsstufe kein explizites Maximum festgelegt, sondern eine qualitative Aussage angebracht.</p>
<p>⁵Das Nähere sowie die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit zur Ausübung eines öffentlichen Nebenamts oder Wahrnehmung einer übergemeindlichen bzw. interkantonalen kirchlichen Aufgabe wird im Reglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das kantonale Recht (vgl. Verordnung zum Personalgesetz, SGS 150.11) sieht als weiteren bezahlten Kurzurlaub vor, dass die Anstellungsbehörde für folgende Zwecke bezahlten Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ausübung eines öffentlichen Amtes: nach effektivem Bedarf, wobei in der Regel bis zu 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschritten werden sollten; b. Teilnahme an Berufs- und höheren Fachprüfungen als Expertin oder Experte: bis zu 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
<p>§ 41 Vertrauensärztliche Untersuchung</p>	
<p>¹Angestellte können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	
<p>²Die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung bzw. Versicherungen des Krankheits- und Unfallwesens bleiben vorbehalten.</p>	

III.3 Ausbildung und Personalentwicklung

§ 42 Ausbildung

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

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

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

⁴Das Nähere wird im Reglement geregelt.

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. bereits Artikel 134^{bis} Absatz 12 Kirchenordnung.
Im Reglement sollen Ausführungen insbesondere zu den Fördermassnahmen in den einzelnen Berufsfeldern der Dienste aufgenommen werden.

§ 43 Personalentwicklung

¹Als Personalentwicklung gelten alle Massnahmen zur Befähigung der Mitarbeitenden in denjenigen Aufgaben, die mit ihrer gegenwärtigen und sich verändernden sowie mit einer zukünftigen Funktion verbunden sind.

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

ERLÄUTERUNGEN: Das aktuelle System der Kostentragung sieht im Reglement des Kirchenrates betreffend Weiterbildung, Supervision

<p>³Die Kosten von durch die vorgesetzte Stelle bzw. Anstellungsbehörde angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen werden von der Anstellungsbehörde getragen, die dafür aufgewendete Zeit gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad als Arbeitszeit.</p>	<p>und Studienurlaub (KGS 6.3) bei Gemeindepfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen und Mitarbeitenden von Fachstellen und Spezialpfarrämtern einen Kostenteiler vor, bei welchem die teilnehmende Person ausser im Falle angeordneter Weiterbildung einen Drittel übernimmt.</p>
<p>⁴Weitere Personalentwicklungsmassnahmen werden unterstützt, indem Angestellten Arbeitszeit zur Verfügung gestellt und/oder finanzielle Beiträge an die Kosten geleistet werden können. Die Anstellungsbehörde entscheidet über Art und Umfang der Unterstützung und berücksichtigt dabei das Interesse und den Nutzen der Teilnahme an der Personalentwicklungsmassnahme.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als Kosten gelten Kursgelder, Prüfungsgebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungsspesen, Lehrmittel. Vgl. dazu §§ 39 und 40 Verordnung zum kantonalen Personalgesetz (SGs 150.11).</p>
<p>⁵Mit der Bewilligung von nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ die befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung bzw. Rückerstattung verbunden werden.</p>	
<p>⁶Das Nähere wird im Reglement geregelt.</p>	
<h2>IV Besonderheiten einzelner Anstellungen</h2>	
<h3>§ 44 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen</h3>	
<p>¹Als Anstellungsvoraussetzung von Angestellten der Kantonalkirche und der Kirchgemeinden gelten die für die Aufgabe erforderliche persönliche und fachliche Eignung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Unter persönlicher Eignung ist auch – hier nicht explizit aufgeführt – die Handlungsfähigkeit nach den Regeln des Zivilgesetzbuches sowie ein guter Leumund mitgemeint. Dies, ohne dass es i.d.R. der Einreichung entsprechende Bescheinigungen oder Zeugnisse bedarf.</p>
<p>²Personen, die sich auf eine Stelle bewerben, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten, reichen im Rahmen des</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu § 5 Absatz 5 PBO vom 13. November 2012 in der Fassung vom 07.06.2018 und in Kraft seit 01.08.2018.</p>

<p>Bewerbungsverfahren vor einer Anstellung einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. Im Reglement wird geregelt, welche weiteren Nachweise mit einer Bewerbung einzureichen sind.</p>	<p>Als weitere Nachweise gelten bspw. ein Betreibungsregistrauszug sowie Nachweise betreffend die persönliche Eignung und praktische Bewährung.</p>
<p>§ 45 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Pfarrdienst</p>	
<p>¹Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde im Pfarrdienst gemäss § 60 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	
<p>²Als Anstellungsvoraussetzung gelten die Ordination, das Vorliegen des Wahlfähigkeitszeugnisses gemäss Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst ^{FN)} oder eines dementsprechenden Äquivalenzattests einer anderweitig erworbenen Ausbildung. Zudem bedarf es der Wählbarkeitserklärung des Kirchenrats sowie einer gestützt darauf erfolgten Wahl durch die stimmberechtigten Mitglieder der Kirchgemeinde.</p> <p>FN) KGS 7.4</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Voraussetzungen entsprechen den Festlegungen in § 5 Kirchengesetz, Artikel 15 Kirchenverfassung vom 8. Juli 1952 und Artikel 103 Kirchenordnung vom 5. März 1956 bzw. heute gelebten Praxis.</p>
<p>³Die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche wird vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies ist bei Pfarrerinnen und Pfarrern eine zwingende Voraussetzung.</p>
<p>⁴Die Entlohnung erfolgt bei einer Festanstellung in Lohnklasse 9 (vgl. § 23).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es gelangt das Lohnsystems im kantonalen Personalrecht gemäss seiner bis 31.12.2020 gültigen Fassung des Personaldekrets zur Anwendung, was hier und in den folgenden Bestimmungen nicht explizit wiederholt sondern mittels Klammerausdruck (vgl. § 23) erinnert wird. Vgl. dazu bereits oben § 23; es handelt sich um diejenige Fassung, welche vor Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019 in Kraft stand, was hier und in den folgenden Bestimmungen nicht jeweils explizit wiederholt wird.</p>

<p>⁵Das Nähere und die mit der Anstellung im Pfarrdienst einer Kirchgemeinde verbundenen Besonderheiten werden unter Vorbehalt der nachfolgenden Spezialregelung betreffend die Wohnsitznahme im Reglement geregelt.</p>	
<p>§ 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt</p>	
<p>¹Die Wohnsitznahme von Pfarrerinnen und Pfarrern in der Kirchgemeinde ist erwünscht. Die Kirchgemeinden können in der Kirchgemeindeordnung den Grundsatz der Wohnsitzpflicht festlegen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Der Kirchenrat hatte sich zunächst für die Beibehaltung der bisherigen Regelung ausgesprochen. Dabei wurde allerdings die Frage aufgeworfen, ob die Wohnsitzpflicht zukunftstauglich oder offener Formulierung angezeigt sei. In der Grossgruppenveranstaltung vom 14. Mai 2022 wurde grossmehrheitlich einer Lösung der Vorzug gegeben, welche eine Liberalisierung der Wohnsitzpflicht bzw. eine Abkehr von derselben hin zur erwünschten Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde bzw. einer der Einwohnergemeinden in deren Zuständigkeit beinhalten, nicht zwingend im Pfarrhaus. Die Kirchgemeinde soll allerdings die Wohnsitzpflicht fordern können. Eine offene Problematik bleibt die Regelung der Einheitlichkeit der Mietkosten und der Festlegung derselben. Wichtig: Die Thematik Wohnsitzpflicht muss auch im Kontext Pfarrhäuser (Stiftung Kirchengut) beurteilt und geregelt werden. HINWEIS: Vgl. zur aktuellen Regelung Reglement des Kirchenrates betreffend die Befreiung von der Wohnsitzpflicht (KGS 7.6).</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Als Amtswohnung gilt: i.d.R. das Pfarrhaus.</p>
<p>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 vollzeitig Angestellter oder mehrere Angestellte im Umfang von mindestens einem vollen Pfarrpensum in der Kirchgemeinde wohnhaft bleiben.</p>	

<p>⁴Nicht in der Kirchgemeinde wohnhafte Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf Arbeitsraum am Dienstort.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieser Anspruch ist bereits heute geltendes Recht. Ein darüberhinausgehender Anspruch besteht nicht. Die Stimmberechtigung in der Kirchenpflege ergibt sich durch die Zugehörigkeit von Amtes wegen und bedarf keiner besonderen Erwähnung an dieser Stelle. Vgl. § 55 Absatz 4 KiO. Bei Anträgen an die Kirchgemeindeversammlung, welche bspw. die Erhöhung der Steuern oder die politischen Rechte betreffen, ist gebührende Zurückhaltung angezeigt. Die politischen Rechte (Stimmrecht, aktives und passives Wahlrecht) werden dagegen in der Kirchgemeinde des Wohnortes oder der Wahlkirchgemeinde der Pfarrperson ausgeübt.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit der Formulierung «in den letzten Jahren» wird den individuellen Bedürfnisse Rechnung getragen. Dieses Anliegen kann ab fünf Jahren vor einer Pensionierung an besonderer Bedeutung gewinnen (Erwerb von Wohneigentum, Organisation des Ausscheidens aus dem Berufsleben, ...). Spezialsituationen können sich sodann bei beruflichen Quereinsteigenden oder in familiären Situationen mit schulpflichtigen Kindern und Jugendlichen oder bspw. des Bestehens einer anderweitigen Wohnsitzpflicht (Partner) ergeben.</p>
<p>⁶Das Nähere wird im Reglement geregelt.</p>	
<p>§ 47 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst</p>	
<p>¹Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone bzw. sozialdiakonische Mitarbeitende erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde oder der Kantonalkirche in den diakonischen Handlungsfeldern gemäss § 61 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Sozialdiakonische Mitarbeitende sind Angestellte im diakonischen Dienst, welche nicht über die ausbildungsmässigen Voraussetzungen beauftragter Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone verfügen, bspw. Jugendarbeitende ohne Doppelqualifikation. An dieser Stelle sei zusätzlich auf das Diakoniekonzept vom November 2019 hingewiesen, welches in Ergänzung zu den Grundlagen der Diakonie der ERK BL als nützliche Handreichung dient.</p>

<p>²Als Anstellungsvoraussetzung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone gilt das Vorliegen der im Reglement definierten doppelten Qualifikation in sozialfachlicher und kirchlich-theologischer Ausbildung oder eines dementsprechenden Äquivalenzzertifikats einer anderweitig erworbenen Ausbildung. In Zweifelsfällen betreffend die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann der Kirchenrat zur Klärung beigezogen werden.</p> <p>Als Anstellungsvoraussetzung für sozialdiakonische Mitarbeitende gelten eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in Ziffer 1.3 3 und bereits in Artikel 134bis Absatz 9 Kirchenordnung als verbindlich erklärten) „Richtlinien“ des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen (KGS 8.4) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen.</p> <p>Gemäss Artikel 134bis Absatz 7 KiO bedarf es der Abklärung der Wählbarkeit beim Kirchenrat. Sozialdiakone werden allerdings nicht gewählt, sondern angestellt. Das standardisierte Einholen einer Erklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen ist entbehrlich.</p>
<p>³Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies gilt wie bei Pfarrerinnen und Pfarrern als eine zwingende Voraussetzung.</p>
<p>⁴Die Entlohnung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen mit doppelter Qualifikation erfolgt in Lohnklasse 13, diejenige von sozialdiakonischen Mitarbeitenden mit abgeschlossener Ausbildung im sozialen oder theologischen Schwerpunkt in Lohnklasse 14, von sozialdiakonischen Mitarbeitenden ohne Ausbildung in einem dieser Schwerpunktbereiche in Lohnklasse 15 und von Sozialdiakonen in Ausbildung in Lohnklasse 16 (vgl. § 23).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Richtlinie 8.4.</p> <p>Diese Einreihung berücksichtigt schwergewichtig und in Analogie zu den Pfarrpersonen die Ausbildung des bzw. der Stelleninhabenden.</p> <p>Die Regelung soll überdies auch eine finanzielle Motivation für sozialdiakonische Mitarbeitende schaffen, die doppelte Qualifikation zu erlangen.</p>
<p>⁵Das Nähere und die mit der Anstellung im diakonischen Dienst verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies betrifft u.a. die Abstufung der Lohnklassen, die Themen Weiterbildung, Supervision, Studienurlaub, ...</p>
<p>§ 48 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Katechetischer Dienst</p>	
<p>¹Katechetinnen und Katecheten erfüllen ihren Dienst als Angestellte in den Kirchgemeinden im schulischen Religionsunterricht und in der Entwicklung und Durchführung ausserschulischer kirchlicher Angebote gemäss § 62 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es gibt Kirchgemeinden, welche in der Sekundarstufe I ausserschulischen Religionsunterricht anbieten.</p> <p>Bspw. findet in der Kirchgemeinde Aesch der reguläre Religionsunterricht in der 7. und 8. Klasse örtlich und zeitlich ausserhalb der Schule statt.</p>

<p>²Als Anstellungsvoraussetzung gilt alternativ:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die abgeschlossene kantonkirchliche bzw. von der Landeskirche anerkannte religionspädagogische Ausbildung zur Erteilung von Religionsunterricht auf der Primarstufe oder Sekundarstufe I; b) das Theologiestudium mit Bachelorabschluss sowie pädagogische Zusatzqualifikation im Rahmen und Umfang der kantonkirchlichen Ausbildung; c) die pädagogische Ausbildung mit Lehrdiplom sowie theologische Zusatzqualifikation im Rahmen und Umfang der kantonkirchlichen Ausbildung (bspw. evangelischer Theologiekurs); d) eine anderweitige Ausbildung mit Äquivalenzattest gemäss den Vorgaben von OekModula. <p>Katechetinnen und Katecheten an heilpädagogischen Schulen, in Kleinklassen oder Integrationsklassen bedürfen einer kirchlichen oder staatlichen Zusatzqualifikation in Heilpädagogik.</p> <p>In Zweifelsfällen betreffend die Erfüllung dieser Voraussetzungen kann der Kirchenrat zur Klärung beigezogen werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in Ziffer 1.3 und bereits in Artikel 134ter Absatz 7 Kirchenordnung) als verbindlich erklärten „Richtlinien“ des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Religionslehrpersonen (KGS 8.1) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen.</p> <p>HINWEIS: OekModula ist eine ökumenische Kooperation von sieben Trägerkirchen (eine davon die ERK BL), die seit 2012 im modularen Ausbildungssystem ForModula Katechetinnen und Katecheten bzw. Religionslehrerinnen und Religionslehrer ausbildet (vgl. Anforderung in Absatz 2 Buchstaben a / d).</p>
<p>³Die Zugehörigkeit zu einer der Landeskirchen wird in der Regel vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Voraussetzung wird im Regelfall gefordert. In dem der Unterricht ökumenisch erfolgt, können sich Ausnahmen ergeben.</p>
<p>⁴Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der sich aus der Schulstufe und Schulart ergebenden Anforderungen bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 13 bis 14 (vgl. § 23).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Richtlinie 8.1.</p>
<p>⁵Das Nähere und die mit der Anstellung im schulischen Dienst und des ökumenischen Unterrichts verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	

§ 49 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Musikdienst	
<p>¹Die mit der Kirchenmusik in der Kirchengemeinde oder einem Spezialpfarramt betrauten Angestellten erfüllen ihren Dienst gemäss § 63 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Anstellung mit einem Pensum soll die Regel bilden. Dies ist heute in der Praxis und in Abweichung zu den Bestimmungen in den einschlägigen Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten (KGS 8.3) nicht der Fall. Dabei mag ein Richtwert für eine Anstellung bei zehn Diensten pro Jahr liegen.</p>
<p>²Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis einer mit dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechenden musikalischen oder gesanglichen Ausbildung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in § 137 Absatz 2 Kirchenordnung) als verbindlich erklärten „Richtlinien“ des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten (KGS 8.3) werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen. In Ziffer 2. der Richtlinien werden bezüglich der Organistinnen und Organisten als konkrete Anstellungsbedingungen genannt: a) solide Spieltechnik; b) kompetente Begleitung des Gemeindegesangs; c) Erfahrung im Zusammenspiel; d) kirchenmusikalische und liturgische Grundkenntnisse.</p>
<p>³Ein glaubwürdiger Bezug zum kirchenmusikalischen Dienst und liturgische Grundkenntnisse werden vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Auf die Voraussetzung einer kirchlichen Zugehörigkeit wird zugunsten der in Absatz 3 beschriebenen Anforderungen verzichtet.</p>
<p>⁴Die Entlohnung erfolgt unter angemessener Berücksichtigung der zu erfüllenden Anforderungen sowie des von der bzw. vom Angestellten vorgelegten Fähigkeitsausweises bzw. Diploms oder Belegs einer anderen gleichwertigen Qualifikation bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 13, 15, 18 oder 22 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht gemäss seiner bis 31.12.2020 gültigen Fassung des Personaldekrets. Einzeldienste werden gemäss reglementarisch festgelegten pauschalen Ansätzen abgegolten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Anhang II zur Richtlinie (KGS 8.3.3). In der Praxis werden teilweise sehr unterschiedliche Lösungen getroffen. Mitunter wird der musikalische Dienst (im Sinne einer Ausnahme) auch als Freiwilligenarbeit gehandhabt. Die hier wiedergegebene Regelung entspricht weitgehend der bisherigen, wie sie in den Richtlinien des Kirchenrates betreffend die Anstellung von Organistinnen und Organisten vom 27. Juni 2005 (KGS 8.3) enthalten ist. Vgl. Ziffer 6. Besoldung bzw. Anhang II, Ziffer 3. Einstufungen mit Ausnahme des Wegfalls von Lohnklasse 28.</p>

<p>⁵Das Nähere und die mit der Anstellung im Musikdienst verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	
<p>§ 50 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Sigristdienst</p>	
<p>¹Sigristinnen und Sigristen erfüllen ihren Dienst als Angestellte in der Kirchgemeinde im Sigristdienst und kirchlichen Hauswartdienst gemäss § 64 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die (in § 141 Absatz 2 Kirchenordnung) als verbindlich erklärten „Richtlinien“ des Kirchenrates zum Anstellungsverhältnis der Sigristinnen und Sigristen (KGS 8.2). Diese werden mit den übrigen Richtlinien in das Reglement zur Personal- und Besoldungsordnung überführt, soweit diese auch für die Zukunft Anwendung finden sollen.</p>
<p>²Als Anstellungsvoraussetzung gilt eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Weder die Kirchenordnung noch die Richtlinien äussern sich konkret hinsichtlich fachlicher Qualifikation. Die Bandbreite des Aufgaben-Portfolios im Sigristdienst der einzelnen Kirchgemeinden ist erheblich und legt eine zurückhaltende Formulierung nahe. Der Schweizerische Sigristen-Verband bietet einen einwöchigen Grundschulungskurs für Sigristen, Mesmer und kirchliche Hauswarte an. Dessen Inhalt vermittelt Tipps und Anregungen dafür, dass der Sigristdienst auch als Berufung gelingend ausgeübt werden kann. Dies in Bezug auf Themen wie Dekoration, Technik, 1. Hilfe, Feuerbekämpfung und einem Schwerpunkt biblisch-theologische Themen, kirchliche Strukturen, Kommunikation und Zusammenarbeit. Dessen Absolvierung nach erfolgter Übernahme des Diensts und ersten Erfahrungen darin gilt. als empfehlenswert.</p>
<p>³Das Interesse an einer mitgestaltenden Teilnahme am kirchlichen Leben in der Kirchgemeinde wird vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Artikel 141 Kirchenordnung verlangt für die Wählbarkeit neben dem „Ruf eines ordnungsliebenden und verträglichen Charakters, selbständiger Planung und Arbeit die Auszeichnung durch Kontaktfähigkeit, gute Umgangsformen und die lebendige Anteilnahme am kirchlichen Leben“.</p>
<p>⁴Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der Komplexität und Verantwortung, Anforderungen an die selbständige Arbeitsweise, soziale Kompetenz und Kreativität sowie der</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Über die Festlegung der Lohnklasse gibt das Reglement Auskunft. Vgl. aktuell Richtlinie 8.1.</p>

<p>Anzahl und des Umfangs der zu betreuenden Liegenschaften bei einer Festanstellung in den Lohnklassen 17 bis 19 (vgl. § 23).</p>	<p>Teilweise bestehen im Sigristdienst Kleinstpensen, welche mit Jahrespauschalen entlohnt werden. Gemäss § 23 Absatz 5 können für einzelne Funktionen abweichende Festlegungen getroffen und für Funktionen mit geringer wöchentlicher Arbeitsbelastung Pauschalen vereinbart werden. Bei deren Bemessung sind i.d.R. die festgelegten Lohnklassen zu berücksichtigen.</p> <p>Seitens des Sigristenverbands wird der Vorschlag gemacht, dass entsprechend nachstehender Überlegungen vorgegangen werden soll:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lohnklasse 19: Stellvertreter*innen und Sigrist/innen mit sehr kleinen Pensen und entsprechend geringer Verantwortung (Organisation, Gebäude, Technik,...) - Lohnklasse 18: hauptverantwortliche Sigrist/innen mit kleinerem Pensum - Lohnklasse 17: hauptverantwortliche Sigrist/innen mit grossem Pensum / im Vollamt <p>Diese Konzeption wird im Rahmen der anstehenden Arbeiten am Personal- und Besoldungsreglement mitbedacht. Darin werden auch die obigen Überlegungen einer funktionsgerechten Entlohnung in angemessener Weise aufgenommen.</p>
<p>⁵Das Nähere und die mit der Anstellung im Sigristdienst verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	

§ 51 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Verwaltungsdienst	
<p>¹Angestellte im Verwaltungsdienst in der Kirchgemeinde oder Kantonalkirche erfüllen ihren Dienst gemäss § 65 und 72 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	
<p>²Als Anstellungsvoraussetzung gilt eine dem konkreten Dienst und den darin zu erfüllenden Aufgaben entsprechende persönliche und fachliche Qualifikation, die anhand einer beruflichen Fachausbildung oder durch anderweitige Erfahrungen bzw. mittels Referenzen zu belegen ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Für Aufgaben in den kirchlichen Verwaltungsdiensten wird regelmässig der Nachweis der für gleichartige Funktionen in der kommunalen bzw. kantonalen Verwaltung geforderten persönlichen und fachlichen Qualifikationen zweckmässig sein bzw. eine zumindest gute Orientierung bieten können.</p>
<p>³Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird in der Regel vorausgesetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser relativierend formulierten Voraussetzung wird der fachlichen und persönlichen Eignung ein gebührendes Gewicht zugemessen.</p>
<p>⁴Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der konkreten fachlichen und allfälligen Führungsaufgabe in sinngemässer Anlehnung an die in der kommunalen oder kantonalen Verwaltung für gleich gelagerte Funktionen geltenden Lohnklassen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit diesem Verweis wird ein logisch nachvollziehbarer Bezug des bewährten Lohnsystems und der dazu entwickelten Praxis in der kantonalen und kommunalen Verwaltung hergestellt. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die Entlohnung im kirchlichen Berufsumfeld mit derjenigen in der öffentlichen Verwaltung wettbewerbsfähig ist.</p>
<p>⁵Das Nähere und die mit der Anstellung im Verwaltungsdienst verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt.</p>	

§ 52 Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Spezialpfarrämter und Fachstellen	
<p>¹Angestellte in Spezialpfarrämtern und Fachstellen der Kantonalkirche erfüllen ihren Dienst gemäss § 73 Kirchenordnung sowie ihrem neben dem Anstellungsvertrag festgelegten, individuellen Stellenbeschrieb. Dieser kann aus organisatorischen Gründen ergänzt bzw. geändert werden.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Artikel 99 Kirchenordnung vom 5. März 1956 sieht vor, dass Pfarrpersonen an kantonalen Anstalten durch den Kirchenrat auf Antrag der Begleitkommission und nach Anhörung der Anstaltsleitung für eine Amtsdauer von fünf Jahren gewählt werden. § 4 Kirchengesetz (SGS 191) regelt explizit die Wahl der Pfarrer in den Kirchgemeinden. Auf diese bezieht sich auch die implizite, mit der auf Antrag der Stimmberechtigten möglichen Abstimmung über eine Beibehaltung oder Nichtbeibehaltung verbundene Amtsdauer von fünf Jahren. Mit der vorgeschlagenen Regelung entfällt eine solche Amtsdauer. Die allfällige zeitliche Befristung einer solchen Anstellung wird vor dem Hintergrund entsprechender synodaler Beschlüsse oder spezifischer Vereinbarungen gemäss § 73 Kirchenordnung definiert und ggf. in einem befristeten Anstellungsvertrag geregelt. Die mit einer Anstellung (nicht Wahl) in eine Fachstelle und ein Spezialpfarramt verbundenen Besonderheiten werden im Übrigen im Reglement geregelt. Vgl. Absatz 5.</p>
<p>²Als Anstellungsvoraussetzung gilt der Nachweis der für die Spezialaufgabe erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikationen sowie allfälliger aufgabenspezifischer Zusatzausbildungen.</p>	
<p>³Bei Angestellten in Spezialpfarrämtern wird die Zugehörigkeit zur Evangelisch-reformierten Kirche, in Fachstellen ein mit der Aufgabe korrespondierender Bezug zum kirchlichen Wirken und die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt. Besondere Anforderungen aufgrund ökumenischer und kantonsübergreifender Zusammenarbeit bleiben vorbehalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser Regelung kann der Besonderheit der Aufgaben in einem Spezialpfarramt bzw. einer Fachstelle Rechnung getragen werden.</p>
<p>⁴Die Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der konkreten fachlichen und allfälligen Führungsaufgabe in sinngemässer Anlehnung an in dieser Ordnung geregelte bzw. in der kommunalen oder kantonalen Verwaltung für ähnlich gelagerte Funktionen geltenden Lohnklassen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht (vgl. § 23).</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: I.d.R. wird bei den in Spezialpfarrämtern angestellten ordinierten Pfarrerinnen und Pfarrern in Fortführung der heutigen Praxis die für Pfarrpersonen übliche Lohnklasse 9 zur Anwendung gelangen.</p>

⁵Das Nähere und die mit der Anstellung in einem Spezialpfarramt oder einer Fachstelle verbundenen Besonderheiten werden im Reglement geregelt. Abweichende bzw. ergänzende Regelungen aufgrund einer dieser Anstellung zugrundeliegenden Vereinbarung bei überkonfessioneller und/oder interkantonalen Organisation bleiben gestützt auf § 73 Kirchenordnung ^{FN)} sowie spezifische Regelungen gemäss kantonalem Recht ^{FN)} vorbehalten.

FN) KGS 4.1

FN) SGS 142.71 (Spitalseelsorge); KGS 14.11 (Gefängnisseelsorge)

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu insbesondere auch den Aspekt der Leitung in § 73 Absatz 4 Kirchenordnung. Die Zuständigkeit zur Anstellung ergibt sich aus § 6 Absatz 1 PBO und liegt im Grundsatz für die Anstellungskompetenz der ERK BL beim Kirchenrat. An dieser Stelle sei insbesondere auf die Besonderheiten in Bezug auf die Gefängnisseelsorge (vgl. Vertrag über die Gefängnisseelsorge zwischen ERK BL / RKK BL und JPMD BL vom 17./20.10. und 10.11.1997 1997, KGS 14.11) sowie in Bezug auf die die Spitalseelsorge der Landeskirchen verwiesen. Betreffend letztere gilt bspw. gemäss § 2 Zuständigkeit der Landeskirche in der Verordnung über die Spitalseelsorge der Landeskirchen (SGS 142.71), dass die «Leitung der betreffenden Krankenhäuser» bei der Bestimmung der Zahl der Seelsorgestellen und Zuteilung der Arbeitsbereiche sowie vor der Wahl der Spitalpfarrer/innen anzuhören sind. Die vorgängige Anhörungspflicht gilt in Bezug auf die Wahl auch gegenüber der Finanz- und Kirchendirektion.

V Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe

§ 53 Grundsätzliches

¹Die 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.

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 11 Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2). Gemäss Artikel 7 Buchstabe h. der eidgenössischen Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101) gilt seit 01.01.1999, dass Tantiemen (hier nicht interessierend), feste Entschädigungen und Sitzungsgelder an die Mitglieder der Verwaltung und der geschäftsführenden Organe (mithin Honorare des Kirchenrats) zu dem für die Berechnung der Beiträge massgebenden Lohn gehören.

²Über 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.

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. dazu bereits oben § 40 Absatz 3.

³Die 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.

ERLÄUTERUNGEN: Auf eine Indexierungs-basierte Anpassung dieser Beträge (vgl. gemäss aktueller Regelung § 12 /12.1 Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2)) wird verzichtet. Neu werden eine regelmässige Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Ansätze vorgesehen. Die Teuerung ist dabei einer der möglichen Treiber einer solchen Anpassung. Die hier vorgeschlagene Bezugsbasis der Teuerung wird aktualisiert auf 01.01.2023, obgleich sich bspw. die Ansätze im synodalen Reglement seinerzeit auf den Basiswert Dezember 2005 = 100 Punkte bezogen.

<p>⁴Das Nähere wird im Reglement geregelt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Zu dieser Thematik wird die Erstellung eines Merkblattes bzw. eines Vademecums (analog Kanton) zweckmässig sein.</p>
<p>§ 54 Aufgaben und Entlohnung Synodale</p>	
<p>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:</p> <p>a) Halbtägige Synodetagung: CHF 120.— b) Ganztägige Synodetagung: CHF 200.—</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gestützt auf § 1 Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen vom 12. November 2014 (KGS 6.2) gilt bisher, dass die Mitarbeit in der Synode grundsätzlich ehrenamtlich ist. Die Ausrichtung von allfälligen Taggeldern, Auslagenersatz und Erwerbsausfallentschädigungen an die Synodalen ist Sache der jeweiligen Kirchgemeinde.</p> <p>Diese Regelung und die dazu entstandene unterschiedliche Praxis in den Kirchgemeinden soll aus Gründen der Systemlogik (Aufgabe im Dienst der Kantonal- bzw. Landeskirche), zwecks Herstellung einer einheitlichen Handhabung und mit dem Nebeneffekt einer finanziellen Entlastung der Kirchgemeinden geändert werden.</p> <p>Als Schätzwert kann davon ausgegangen werden, dass für eine Synodetagung Sitzungsgelder im Betrag von ca. TCHF 16 anfallen, was bei zwei ganztägigen Synodetagungen und einer halbtägigen Fokussynode einen Gesamtbetrag von TCHF 40 ausmacht. Dieser Betrag ist angesichts der damit verbundenen und zu erreichenden Ziele als angemessen und gerechtfertigt zu bezeichnen.</p>
<p>²Die Mitglieder des Synodevorstands, synodaler Kommissionen und Arbeitsgruppen erhalten für die Sitzungen ausserhalb der Synodetagungen Spesen und Auslagenersatz sowie ein Sitzungsgeld, welches das Aktenstudium, die Vorbereitung und Wegzeit beinhaltet, in folgendem Umfang:</p> <p>a) CHF 80.— für Sitzungen bis 2.5 Stunden; b) CHF 120.— für Sitzungen bis zu einem halben Tag (bis 4.5 Stunden); c) CHF 200.— für ganztägige Sitzungen (mehr als 4.5 Stunden); d) CHF 100.— als Pauschale für die Protokollführung zusätzlich zum Sitzungsgeld.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dies entspricht der bisherigen Regelung (KGS 6.2, §§ 2ff).</p>

<p>³Das Synodepräsidium wird für die Wahrnehmung seiner Aufgaben und anstelle eines Sitzungsgelds mit einer Jahrespauschale von CHF 8'000. — honoriert.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Pauschale entspricht bisheriger und bewährter Regelung (KGS 6.2, § 3 Ziffer 3.3).</p>
<p>⁴Delegationen von Synodemitgliedern werden zu den Ansätzen gemäss Absatz 2 honoriert, falls sie nicht anderweitig dafür eine Aufwandvergütung erhalten.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung entspricht der bisherigen (KGS 6.2, § 4). Zusätzlich erfolgt eine Einschränkung betreffend den Bezug anderweitiger Aufwandvergütung durch das Organ oder die Institution, in welche/s das Synodemitglied delegiert wird.</p>
<p>§ 55 Aufgaben und Entlohnung Mitglieder Kirchenrat</p>	
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Regelung bereits bisher: Mitglieder Kirchenrat und Präsidium Pfarrkonvent; vgl. Merkblatt „Finanzielle Regelungen Kirchenrat und Pfarrkonventspräsidium“. Betreffend die Entlohnung des Pfarrkonventspräsidiums wird im Sinne der Kontinuität auf den Umstand Rücksicht genommen, dass dieses als ständiger Gast mit Verantwortung für die Belange Theologie und Pfarschaft im Kirchenrat vertreten ist (vgl. § 79 Absatz 2 Kirchenordnung). Im Geschäftsreglement des Kirchenrats wird definiert, welche konkreten kirchenrätlichen Aufgaben mit diesen Pauschalen abgegolten werden und zudem beziffert, mit welchem ungefähren durchschnittlichen Umfang dieses Mandat in Stellenprozent verbunden ist.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Mit dieser Regelung können unterschiedliche Belastungen in einzelnen Departementen massvoll berücksichtigt werden.</p>

§ 56 Kirchenratspräsidium	
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 79 Absatz 5 i.V.m. § 72 Absatz 2 Kirchenordnung. Die gleichzeitige Führung des Kirchenrates und der kantonalen Kirchenverwaltung durch das Kirchenratspräsidium entspricht bisheriger und bewährter Praxis. Eine Trennung der strategischen von der operativen Führung entspricht gängigen Empfehlungen und soll als Option für die Zukunft ermöglicht werden. Die diesbezügliche Regelung liegt im Verantwortungsbereich der Synode.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im Zusammenhang mit der Festlegung von Aufgaben und Pflichten ist bei einem Wechsel auch zu klären, ob in der Verwaltungsführung Anpassungen vorzunehmen sind (vgl. dazu Absatz 1).</p>
<p>³Das Arbeitspensum des Kirchenratspräsidiums umfasst 80 bis 100 Stellenprozent. Dessen Entlohnung erfolgt unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung der bzw. des Gewählten gemäss Anwendungspraxis zum kantonalen Personalrecht in den Lohnklassen 7 bis 9 des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht gemäss Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019. Der Kirchenrat kann im Reglement eine Pauschalabgeltung für Repräsentationspesen und sonstige Auslagen festlegen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Kompetenz zur Festlegung einer Pauschalabgeltung im Reglement bewirkt Transparenz im Umgang mit den öffentlichen Finanzmitteln auch in dieser Thematik. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass mit dem erwähnten Reglement das allgemeingültige Auslagen- und Spesenreglement (Arbeitstitel) gemeint ist, welches der kantonalen Steuerverwaltung zur Genehmigung zu unterbreiten ist.</p>
<p>⁴Die Vertragsdauer entspricht derjenigen der Amtsperiode und das Anstellungsverhältnis erneuert sich mit der Wiederwahl. Es endet mit der Amtsperiode im Falle einer Nichtwiederwahl oder auf den selbstbestimmten Zeitpunkt bei Rücktritt der bzw. des Gewählten. Der Rücktritt vom Amt ist spätestens 6 Monate im Voraus per Ende eines Quartals oder im Fall des Verzichts auf ein Antreten zur Wiederwahl 1 Jahr vor dem ordentlichen Wahltermin bekannt zu geben.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es handelt sich bei diesen Fristen um Ordnungsfristen, welche eine ordnungsgemässe, kontinuierliche Wiederbesetzung des Kirchenratspräsidiums zum Ziel haben.</p>

<p>⁵Soweit im Anstellungsvertrag nichts Abweichendes festgelegt wird, gelten im Übrigen sinngemäss die Bestimmungen für Pfarrpersonen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. die bisherige Regelung in § 30 PBO Absatz 1, der zufolge der Ferienanspruch und der Anspruch auf Weiterbildung sich nach den Bestimmungen über die Pfarrpersonen richten. Gemäss Absatz 2 dieser Bestimmung wird zusätzliche Arbeitszeit nicht entschädigt (vgl. oben § 37 Absatz 7). Diese Regelung gilt auch, falls es sich beim Kirchenratspräsidium nicht um eine/n Pfarrer/in handelt.</p>
<p>⁶Wird eine bzw. ein zur Wiederwahl antretende/r Kirchenratspräsident/in nicht wiedergewählt, bleibt der Besoldungsanspruch im bisherigen Umfang noch für drei Monate gewährleistet. Das Präsidium des Pfarrkonvents nimmt sich ihrer bzw. seiner in seelsorglicher Weise an.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. analog zu oben II.1 Beendigung (des Arbeitsverhältnisses), § 11 Grundsätzliches und Ausnahme Absatz 2 mit der Lösung für Gemeindepfarrpersonen im Fall eines Beschlusses auf Nichtbeibehaltung. Ebenso bereits Artikel 111 Absatz 3 Kirchenordnung vom 7. März 1956.</p>
<p>§ 57 Aufgaben und Honorierung Rekurskommission</p>	
<p>¹Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Rekurskommission gemäss § 81 Kirchenordnung^{FN)} verbundenen Aufwand stehen dem Präsidium und Vize-Präsidium im Fall der Stellvertretung bzw. dem Aktuariat ein Stundenhonorar im Rahmen der folgenden Bandbreite (zuzüglich allfällige Mehrwertsteuer) zu:</p> <p>a) Präsidium: CHF 200 – CHF 250.— / h b) Aktuariat: CHF 175 – 230.— / h</p> <p>Das Honorar wird innerhalb dieser Bandbreiten und aufgrund der Ausbildung, Vorkenntnisse und Erfahrungen durch den Synodevorstand mit den Amtsinhabenden ausgehandelt und in deren individuellen Mandaten fixiert.</p> <p>Falls das Aktuariat durch ein Mitglied des Spruchkörpers in Personalunion wahrgenommen wird, richtet sich dessen Honorar ausschliesslich nach dem oben festgelegten Stundenhonorar und findet Absatz 2 keine zusätzliche Anwendung.</p> <p>FN) KGS 4.1</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Anlehnung an die Regelungen des kantonalen Rechts gemäss Personaldekret und ANHANG II Personaldekret (SGS 150.1) für erstinstanzliche Gerichte.</p> <p>Es erfolgt nicht ein blosser Verweis, sondern eine konkret klärende Festlegung der geltenden Honorare (Transparenz, Einfachheit im Vollzug) sowie die Gleichschaltung aller Amtsträgerinnen und Amtsträger in Bezug auf die Spesenansprüche und den Auslagenersatz. Ersatzmitglieder werden im Einsatzfall wie Mitglieder honoriert, wird ihnen doch die nämliche Leistung abgefordert.</p> <p>Auf die Festlegung eines Fixums des Präsidiums und Aktuariats wird verzichtet, sondern einer vom Stundenaufwand (Durchführung Sitzungen, sitzungsvorbereitendes Aktenstudium, Instruktionshandlungen, Vergleichs- bzw. Urteilsredaktion) abhängigen Honorierung nach Ansätzen der Vorzug gegeben, welche eine Rekrutierung geeigneter Personen ermöglicht.</p> <p>Die Mitglieder werden wie Mitglieder erstinstanzlicher gemäss Personaldekret und ANHANG II (SGS 150.1) honoriert. Durch den dynamischen Verweis gelangt das jeweils geltende Recht zur</p>

<p>²Für den mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verbundenen Aufwand steht dem Vizepräsidium beim Einsatz als Mitglied und den Mitgliedern der Rekurskommission das Honorar für Mitglieder erstinstanzlicher Gerichte gemäss Personaldekret und dessen ANHANG II (SGS 150.1) zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Vizepräsidium pro Halbtage bzw. Kurzsitzung bis 2h: CHF 180.—; Mitglied pro Halbtage bzw. Kurzsitzung bis 2h: CHF 90.—; Beide pro weitere bzw. angebrochene Stunde: CHF 90.—; b) Vizepräsidium und Mitglied für Aktenstudium pro Sitzung: CHF 210.—; c) Vizepräsidium und Mitglied als Zuschlag für Referat: CHF 100.— bis 300.—. <p>³Das Präsidium bestimmt entsprechend der Komplexität des Falls</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Höhe des Referatszuschlags; b) die Erhöhung der Pauschale für Aktenstudium; c) die Ausrichtung einer angemessenen zusätzlichen Pauschalvergütung bei aussergewöhnlicher Inanspruchnahme eines Kommissionsmitglieds. <p>FN) KGS 4.1</p>	<p>Anwendung. Aktuell ist eine Überprüfung und Anpassung dieser Ansätze im Gang. HINWEIS: Die Synode hat dieser Regelung an der Frühjahrs-synodetagung vom 15. Juni 2022 ihre Zustimmung erteilt.</p>
<p>⁴Die Spesen werden nach nachgewiesenem Aufwand entschädigt, die Auslagen im effektiven Umfang ersetzt.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: In der PBO bzw. im PBR werden die diesbezüglichen Regelungen verfeinert. Vgl. oben § 24 Spesen und Auslagen.</p>

VI Honorar Ombudsstelle, weiterer kantonalkirchliche Nebenämter, Delegationen und Experten

§ 58 Aufgaben und Honorierung Ombudsstelle

¹Für den mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Ombudsstelle gemäss § 80 Kirchenordnung ^{FN)} verbundenen Aufwand steht der / dem Beauftragten und ihrer / seiner Stellvertretung ein Stundenhonorar im Rahmen der folgenden Bandbreite (zuzüglich allfällige Mehrwertsteuer) zu:

- a) Vermittlungstätigkeit (mit Vor- und Nachbereitung), Berichtswesen: CHF 150.— bis 250.— / h
- b) Administrative Arbeit: CHF 50.— bis 100.— / h

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

FN) KGS 4.1

ERLÄUTERUNGEN: Anlehnung an die bisherige Regelung mit einem Stundensatz (CHF 240).

Da es für die Mediation (bspw. Wirtschafts- oder Familien-Mediation) keine verbindlichen Tarife gibt, wird hier eine Bandbreite vorgeschlagen, innerhalb welcher ein Ansatz ausgehandelt und festgelegt werden kann. Es geht darum, dass für die Beauftragung zwei fach-, sozial- und methodenkompetente Personen gefunden werden können, weshalb diese Bandbreite als Richtwerte zu verstehen sind.

HINWEIS: Die Synode hat dieser Regelung an der Frühjahrs-synodetagung vom 15. Juni 2022 ihre Zustimmung erteilt.

²Im Falle koordinierter Vermittlungstätigkeit durch beide Stelleninhabenden gemäss § 4 Absatz 1 Reglement Ombudsstelle ^{FN)} beträgt das Honorar je 2/3 des vollen Honoraranspruchs.

FN) KGS 4.2

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

ERLÄUTERUNGEN: Im Personal- und Besoldungsreglement werden die diesbezüglichen Regelungen verfeinert.

§ 59 Aufgaben und Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter	
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im Rahmen der Neuordnung der Honorierung hat sich die Frage der Fortschreibung bestehender, historisch gewachsener und damit heterogener Regelungen oder eines systematischen Ansatzes, der nach Kriterien der Gleichförmigkeit, Adäquanz und Transparenz Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit behandelt und das Ehrenamtliche würdigt, gestellt. Mit der vorliegenden Lösung wird ein vorwiegend systematischer Ansatz gewählt.</p>
<p>²Präsidien und Aktuarate solcher Kommissionen und Gremien erhalten für ihren Aufwand ein doppeltes Sitzungsgeld.</p>	
<p>³Folgende Nebenämter werden für die Wahrnehmung ihrer Funktionen mit einem Pauschalhonorar entlohnt, welches sich an ihrem geschätzten Aufwand orientiert und durch den Kirchenrat festzulegen ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Präsidium Diakoniekonvent; b) Präsidium Katechetikkonvent; c) Dekaninnen und Dekane; d) Beauftragte/r für Theologiestudierende. 	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung belässt bei der Festlegung der Pauschalhonorare in der aufgezeigten Bandbreite einen Ermessensspielraum, den es durch das zuständige Organ pflichtgemäss auszuüben gilt. Dabei sind als Mengengerüst insbesondere die Sitzungslast, die Teilnahme an Sitzungen, die vorsitzende Tätigkeit, spezifische Beanspruchungen sowie Vor- und Nachbereitungs-Aufwänden und mögliche Pikettstellungen gewichtet.</p>
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Diese Regelung könnte auch im Fall eines festgelegten Pauschalhonorars zur Anwendung gelangen.</p>

<p>§ 60 Aufgaben und Honorierung weiterer kantonkirchlicher Delegationen</p>	
<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Für die Honorierung bspw. der Abgeordneten in die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS) bzw. des/der Delegierten in die Frauenkonferenz und Diakonie Schweiz der EKS bedarf es der klaren Festlegung im Personal- und Besoldungsreglement. Durch die vorgeschriebene Orientierung an den Honoraren der Inhaber/innen von Nebenämtern ist die Grössenordnung definiert. Mit übergangsrechtlichen Regelungen können bei Bedarf allfällig erforderliche Reduktionen abgedämpft werden.</p>
<p>²Ein Honorar der Landeskirche entfällt, sofern ein solches von dritter Seite geleistet wird.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Delegation in die Geschäftsleitung Kirchenbote wird bspw. vom Kirchenboten entschädigt.</p>
<p>§ 61 Honorierung Experten</p>	
<p>¹Für den Aufwand von im Auftrag der Synode oder des Kirchenrats beigezogenen Fach- und Vertrauenspersonen, Expertinnen und Experten sowie Referentinnen und Referenten übernimmt die Kantonalkirche das vereinbarte Honorar und die nachgewiesenen Spesen und Auslagen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. § 7 Absatz 1 in D. Verschiedenes des Reglements der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder. Betreffend die Ernennung von Vertrauenspersonen im Zusammenhang mit der Wiederherstellung der Selbstverwaltung von Kirchgemeinden sollen im einschlägigen Reglement Aussagen gemacht werden. Auf einen Hinweis, demzufolge Gäste an der Synode und an Sitzungen des Kirchenrats «keinen Anspruch auf Entschädigung oder Sitzungsgeld» haben wird verzichtet. Sollte dieser Gaststatus mit einer Präsentation oder im Zusammenhang mit einem Gutachten verbunden sein, würde die Abgeltung über ein allfälliges Honorar erfolgen. Zudem erhalten die Konventspräsidien u.a. aufgrund ihres Gaststatus eine Honorierung. Im Übrigen dürfte sich diese Frage in der Realität kaum stellen.</p>
<p>²Das im Rahmen der Wiederherstellung oder des Erhalts ihrer Selbstverwaltung anfallende Honorar einer Vertrauens- oder Fachperson wird der Kirchgemeinde weiterbelastet.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Im neuen Reglement betreffend die Wiederherstellung der Selbstverwaltung in Kirchgemeinden soll in teilweiser Abweichung von der bisherigen Praxis und analog der</p>

	<p>bisher vorgesehenen Regelung (vgl. dazu bereits Artikel 5 des Reglements des Kirchenrates betreffend unvollständige Kirchenpflegen vom 19. April 2004 (KGS 4.2) die Kostenverlegung an die betroffene Kirchgemeinde vorgesehen werden. In welchem Umfang eine Weiterbelastung erfolgen soll, wird daselbst geregelt. In Härtefällen kann eine Kirchgemeinde bspw. über den Fonds Härtefälle (KGS 5.2.2) entlastet werden.</p>
<p>³Das Nähere wird im Reglement geregelt.</p>	
<h2>VII Freiwilligenarbeit</h2>	
<h3>§ 62 Freiwilligenarbeit</h3>	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>ERLÄUTERUNGEN: Vgl. zur Bedeutung der Freiwilligenarbeit § 59 Freiwillige und § 51 Gemeindeaufbau. Die vorgesehen Unterstützung und Förderung erfolgen nach Massgabe des Bedarfs und der Möglichkeiten. Betreffend die Anerkennung der Freiwilligenarbeit (Buchstabe e.) steht das Dossier FREIWILLIG ENGAGIERT von Benevol im Vordergrund. Die Spesenvergütung setzt eine reglementarische Grundlage voraus, welche auch beinhaltet, dass Spesen der vorgängigen individuellen oder generellen Abmachung (Grund, Volumen, ...) mit der zuständigen finanzkompetenten Stelle bedürfen.</p>

<p>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.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Dieses sogenannte «Empowerment» soll dafür sorgen, dass Freiwillige in Bereichen Spuren hinterlassen können, wo ihnen dies besonders gut gelingen kann.</p>
<p>³Die Kirchenpflege bzw. der Kirchenrat setzen in ihrem Verantwortungsbereich die im Zusammenhang mit der Prävention von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung seitens der Verantwortlichen der Kantonalkirche festgelegte individuelle Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungen sowie zur Einreichung eines Sonderprivatauszugs in den Bereichen der Freiwilligenarbeit in angemessener Weise um.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gemäss § 18 KIO Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen wird die Pflicht zur Teilnahme an Schulungen und zur Einreichung der Sonderprivatauszüge soweit erforderlich auch für freiwillig Mitarbeitende, in der Personal- und Besoldungsordnung geregelt. Hierzu bedarf es der Konkretisierung auf Stufe des Personal- und Besoldungsreglements.</p>
<p>⁴Die Kantonalkirche unterstützt die Arbeit der Freiwilligen in Absprache mit den Kirchgemeinden insbesondere durch die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten, Erfahrungsaustauschveranstaltungen und Dankesanstalten sowie mit Beratung und weiteren, der Förderung der Freiwilligenarbeit dienlichen Massnahmen.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: An dieser Stelle sei auf das Wirken der Kommission für Freiwilligenarbeit verwiesen.</p>
<h2>VIII Disziplinarwesen</h2>	
<h3>§ 63 Grundsätzliches</h3>	
<p>¹Bei wiederholter oder schwerwiegender und schuldhafter Verletzung von Dienst- oder Berufspflichten wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Dies unter der Voraussetzung, dass</p> <p>a) das Standortgespräch nicht zweckmässig ist bzw. aussichtslos erscheint;</p> <p>b) eine allfällige Vermittlung durch die Ombudsstelle gemäss § 92 Kirchenordnung erfolglos geblieben ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: bei den Berufspflichten handelt es sich um allgemeine, sich aus dem spezifischen Beruf und dessen Besonderheiten ergebende Pflichten. Die Dienstpflichten sind die sich aus den konkreten Aufgaben ergebenden Pflichten, wie sie in der Regel im Anstellungsvertrag, einem Stellenbeschrieb oder Pflichtenheft festgehalten sind (vgl. Absatz 2).</p>

<p>²Als Dienstpflichtverletzungen gelten Verstösse gegen arbeitsvertragliche Pflichten sowie mit der kirchlichen Anstellung nicht zu vereinbarendes Verhalten ausser Dienst.</p>	
<p>³Ordinierte bzw. beauftragte Angestellte verletzen ihre Berufspflicht, falls ihr Wirken in der Öffentlichkeit im unversöhnlichen Widerspruch zu ihrem mit dem Ordinationsgelübde oder Gelübde anlässlich ihrer Beauftragung abgegebenen Versprechen steht.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die Frage, ob das Ordinationsgelübde bzw. Gelübde anlässlich der Beauftragung als Prüfstein tatsächlich für die zusätzliche Beurteilung der Verletzung einer Berufspflicht beigezogen werden soll, kann sich stellen, da</p> <ul style="list-style-type: none"> - es nicht an einem einheitlichen Ort bzw. - nicht mit gleichlautendem Inhalt geleistet wurde. <p>Mit der vorliegenden Formulierung wird diese Frage grundsätzlich bejaht, indem dieses Gelübde bei Bedarf quasi als «soft Law» (d.h. eine gegenüber dem gesetzten Recht weniger streng verbindliche aber nicht wirkungslose Selbstbindung) beigezogen werden kann. Analoges mag für Versprechen anlässlich der Einsetzung in den Dienst (bzw. die Installation) gelten.</p> <p>Unter Bezugnahme auf das konkret geleistete Ordinationsgelübde vermag sich ein mögliches Fehlverhalten unter Umständen zu akzentuieren.</p>
<p>§ 64 Massnahmen</p>	
<p>¹Bei Feststellung eines Disziplinarartatbestandes können folgende disziplinarischen Massnahmen auferlegt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mündliche Ermahnung; b) schriftlicher Verweis; c) Nichtgewährung des Anstiegs der Erfahrungsstufe; d) Zuordnung einer anderen Aufgabe; e) disziplinarrechtlich begründete Entlassung bzw. Amtsenthebung. 	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die heutige Regelung in §§ 20ff PBO enthält einen Verweis für Disziplinarartatbestände, Disziplinar-massnahmen und Disziplinarverfahren auf die sinngemässe Anwendung des kantonalen Personalrechts (§§ 56ff Personalgesetz).</p> <p>Vorliegend wird eine eigenständige Regelung im Kirchenrecht vorgeschlagen: Die Festlegung eines Katalogs mit Eskalations-Möglichkeiten und bspw. auch der Möglichkeit einer monetären Disziplinierung durch die Nichtgewährung des unmittelbar oder mittelbar lohnwirksamen, automatischen Anstiegs der Erfahrungsstufe (nicht aber durch die Verhängung einer Geldbusse bzw. Vornahme einer Lohnkürzung).</p> <p>Als Disziplinar-massnahmen für auf Amtsperiode Gewählte kennt das kantonale Recht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. schriftlicher Verweis; b. Amtsenthebung.

<p>²Die Verletzung der Berufspflicht in Ausübung einer beruflichen oder einer organisierten ausserberuflichen Tätigkeit kann bei Vorliegen schwerwiegender Verfehlungen bzw. eines Vergehens oder Verbrechens zusätzliche Massnahmen nach sich ziehen, wie beispielsweise den Entzug bzw. Verlust der Wählbarkeit bei Inhaberinnen und Inhabern von Wahlfähigkeitszeugnissen gemäss Artikel 19a Absatz 2 Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Pfarrdienst.^{FN)}</p> <p>FN) KGS 7.4</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Für die in diesem Absatz erwähnten Massnahmen ist nicht die Landeskirche, sondern sind in Bezug auf das Wahlfähigkeitszeugnis die Konkordatskonferenz im Rahmen und nach Massgabe eines entsprechenden Verfahrens zuständig.</p>
<p>³Falls sich dies aufgrund der Art der Pflichtverletzung und einer möglichen Gefährdung von besonders schützenswerten Rechtsgütern Dritter erforderlich erweist, kann eine vorsorgliche Versetzung oder Suspensierung der betroffenen Person verfügt werden.</p>	
<p>§ 65 Zuständigkeit und Verfahren</p>	
<p>¹Für das Disziplinarverfahren betreffend die Verletzung von Berufs- und Dienstpflichten zuständig ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde, wobei die Kirchenpflege dem Kirchenrat Antrag auf Übernahme eines Disziplinarverfahrens in ihrem Zuständigkeitsbereich stellen kann.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Solche Verfahren sind sehr anspruchsvoll und es besteht die systemimmanente Gefahr der Überforderung (Parteistellung, Vorbefassung bzw. besondere Nähe, fehlende Prozess Erfahrung, ...) im Milizsystem. Der Vorschlag nimmt auf diesen Umstand Rücksicht und belässt gleichzeitig der Kirchgemeinde die Möglichkeit, ausser bei Pfarrerinnen und Pfarrern (vgl. Absatz 2) selbst als Disziplinarbehörde zu fungieren.</p>
<p>²Für die Disziplinarverfahren von Pfarrerinnen und Pfarrern betreffend die Verletzung von Berufs- und Dienstpflichten gelten folgende ausschliesslichen Zuständigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Massnahmen gemäss § 64 Absatz 1 Buchstaben a. und b: Kirchenpflege; b) Massnahmen gemäss § 64 Absatz 1 Buchstaben c. bis e.: Kirchenrat. 	<p>ERLÄUTERUNGEN: Namentlich bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die durch die Mitglieder der Kirchgemeinde gewählt sind, bedarf es eines Verfahrens, das mit der Amtsenthebung in einem Konträrakt zur erfolgten Wahl münden kann, höherrangiger Legitimation und entsprechender Distanz zur konkreten Angelegenheit bzw. den damit verbundenen personellen Verwerfungen. Von dieser prinzipiellen Überlegung abweichend werden Massnahmen im mahnenden Sinn, d.h. die mündliche Ermahnung und der schriftliche Verweis, der personen-, orts- und sachnahen Kirchenpflege anvertraut. Im Gegensatz zu diesen innenwirksamen, d.h. lediglich bilateral (Anstellungsbehörde – Angestellte) manifesten Massnahmen liegen die mit Lohnwirksamkeit bzw.</p>

	<p>unausweichlicher Aussenwirksamkeit und -wahrnehmung (Zuordnung einer anderen Aufgabe, Entlassung bzw. Amtsenthebung) verbundenen Massnahmen in der Obhut des Kirchenrats. In Bezug auf diese Zuständigkeitsordnung gilt Ausschliesslichkeit (keine konkurrenzierende Zuständigkeit), wobei es der Kirchenpflege anheimgestellt bleibt, gemäss § 65 Absatz 1 für ein in ihrer Zuständigkeit liegendes Disziplinarverfahren dem Kirchenrat die Übernahme zu beantragen.</p>
<p>³Die zuständige Behörde ermittelt den Sachverhalt, gewährt der betroffenen Person das rechtliche Gehör und allfällig verletzten Dritten ebenfalls das Recht zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme.</p>	
<p>⁴Bei Bedarf erfolgt ein sinngemässer Beizug der Regelungen und Praxis zum Disziplinarwesen nach kantonalem Personalrecht.</p>	
<p>⁵Der Entscheid der zuständigen Behörde erfolgt ausser bei mündlicher Ermahnung durch eine begründete Verfügung und unterliegt mit Ausnahme der Ermahnung dem Weiterzug an die Rekurskommission gemäss § 93ff Kirchenordnung. Eine Beschwerde an die Rekurskommission entfaltet in Bezug auf die Anordnung einer Versetzung oder Suspendierung sowie betreffend die Lohnzahlungspflicht keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Die in § 64 Absatz 4 vorgesehene Versetzung oder Suspendierung dienen dem immediaten Schutz von besonders schützenswerten Rechtsgütern Dritter. Sie werden als ein hängiges Disziplinarverfahren flankierenden Massnahmen dann verhängt, wenn die konkreten Umstände dies gebieten. Eine aufschiebende Wirkung ist im Fall eines Beschwerdeverfahrens bezüglich solcher Schutzmassnahmen aufgrund der angestrebten präventiven Wirkung nicht angezeigt.</p>

IX Weitere Bestimmungen

§ 66 Personalkommission

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

KGS 4.1

ERLÄUTERUNGEN: Vgl. aktuell Artikel 126 Absatz 5 Kirchenordnung und §§ 25ff PBO.

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

³Die Personalkommission ist abschliessend zuständig für folgende Aufgaben:
Mitarbeitendengespräche, soweit dies nicht Aufgabe Angestellter in Führungsfunktion ist;

- a) Bewilligung bzw. Anordnung von Weiterbildungen, Supervisionen und Studienurlauben;
- b) Bewilligung von Nebenbeschäftigungen und der Annahme öffentlicher Ämter;
- c) Standortgespräche.

ERLÄUTERUNGEN: Nach Wegfall der Subvention von Pfarrpersonen kann die Personalkommission ohne Einbezug des Kirchenrats Bewilligungen gemäss Absatz 3 Buchstabe b) erteilen. Vgl. bisher die Regelungen bzw. Vorbehalte gemäss § 25 Absatz 1 Buchstabe b und § 27 Absatz 2 PBO. Zudem entfällt die bisherige Schlichtungsfunktion im Sinne von § 26 Absatz 1 Buchstabe d) PBO.

⁴Die 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.

ERLÄUTERUNGEN: Der Austausch gemäss Absatz 4 soll gewährleisten, dass die Handhabung und Pflege des Systems der Personaladministration in guter Rückkoppelung mit den Kirchgemeinden erfolgt und deren Anliegen Gehör finden bzw. soweit zweckmässig und erfüllbar berücksichtigt werden.

<p>Zwecks Sicherstellung eines einheitlichen landeskirchlichen Personal- und Besoldungswesens pflegen die zuständigen Stellen der Kantonalkirche den regelmässigen Austausch mit den Personalkommissionen.</p>	
<p>⁵Die Kirchenpflege kann der Personalkommission weitere Aufgaben zuweisen.</p>	
<p>§ 67 Datenbearbeitung</p>	
<p>¹Die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden bearbeiten Personendaten, soweit dies für die Entstehung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet und erforderlich ist.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Personaldossiers können auch elektronisch geführt werden.</p>
<p>²Die Anstellungsbehörden treffen die zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und der Datensicherheit zweckmässigen Massnahmen und konsultieren bei Bedarf die Datenschutzfachstelle im Rahmen einer Vorabkontrolle.</p> <p>³Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Gemäss § 12 des kantonalen Informations- und Datenschutzgesetzes (IDG) gilt im Falle einer Bearbeitung von Personendaten, die aufgrund der Art der Bearbeitung oder der zu bearbeitenden Daten geeignet ist, besondere Risiken für die Rechte und die Freiheit der betroffenen Personen mit sich zu bringen, die Pflicht, diese Bearbeitung vorab der oder dem Datenschutzbeauftragten zur Kontrolle vorzulegen.</p>
<p>⁴Personendaten dürfen grundsätzlich ohne formell-gesetzliche Grundlage nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden. Als Ausnahme zu diesem Grundsatz gilt der Informationsaustausch gemäss Artikel 22a des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst. ^{FN)}</p> <p>FN) KGS 7.4</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Das Konkordat bzw. dessen Ergänzung wurde seitens der Synode beschlossen; es unterlag indes nicht dem Referendum und erfüllt damit seitens ERK BL die Anforderungen an eine formell-gesetzliche Grundlage nicht. Durch expliziten statischen Verweis auf diese Bestimmung sowie Aufnahme in den ANHANG erfolgt eine unilaterale Heilung dieses Mangels. Damit wird die Herausgabe an andere Konkordatskirchen ermöglicht.</p>
<p>⁵Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend den Vollzug.</p>	<p>ERLÄUTERUNGEN: Es wird davon ausgegangen, dass der Vollzug der Datenbearbeitung in den Einzelheiten Regelungsbedarf beinhaltet und ggf. mittels Handreichungen, Aus- und Weiterbildungen Klärungen erforderlich sind.</p>

X Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 68 Inkrafttreten

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

ERLÄUTERUNGEN: Die Inkraftsetzung ist per 01.01.2024 konzipiert. Dies setzt voraus, dass die Synode die zweite Lesung so rechtzeitig anhand nehmen kann, dass die 60 Tage betragende Referendumsfrist bzw. eine Referendumsabstimmung einer Inkraftsetzung auf diesen Zeitpunkt nicht im Wege steht.
Planung:
15. März 2023: 1. Lesung ao. Synodetagung
14. Juni 2023: 2. Lesung Frühjahrssynodetagung

§ 69 Übergangsrechtliche Regelungen

¹...

ERLÄUTERUNGEN: Die übergangsrechtlichen Regelungen werden gestützt auf die Erkenntnisse des Vernehmlassungsverfahrens bzw. nach dessen Auswertung formuliert.