

Kirchenrat

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



Entwurf für das Vernehmlassungsverfahren

Nr. .../2023

Totalrevision Personal- und Besoldungsordnung (PBO) – Vorlage zur ersten Lesung

Bericht und Antrag des Kirchenrats vom ... 2023 zuhanden der Synode vom 15. März 2023

Sehr geehrte Synodale

Per 01.01.2022 konnten nach der Totalrevision sowohl die Kirchenverfassung, als auch die Kirchenordnung und die Finanzordnung in Kraft gesetzt werden. Als dritter Erlass auf Ordnungsstufe, d.h. als formell-gesetzlichen und in der Zuständigkeit der Synode liegenden Erlass gilt es nun, die Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung (PBO) zu beschliessen.

Mit dieser Vorlage legt Ihnen der Kirchenrat den Entwurf zur Beschlussfassung in erster Lesung anlässlich der ausserordentlichen Synodetagung vom 15. März 2023 vor. Die zweite Lesung ist an der ordentlichen Frühjahrssynodetagung vom 14. Juni 2023 vorgesehen.

Die Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung basiert auf der Gesetzgebungskompetenz der Synode gemäss §12 Absatz 1 Kirchenverfassung. Sie befasst sich in systematischer und terminologischer Anlehnung an die Kirchenverfassung und die Kirchenordnung mit denjenigen Regelungsbereichen, welche das Personal- und Besoldungswesen unter Einbezug von Regelungen betreffend die kirchlichen Organe, Behörden und freiwillig Mitarbeitenden unserer Kirche betreffen. Der in den revidierten Erlassen zum Ausdruck gelangende Wille der Synode und Kirchenmitglieder soll mit der PBO in stimmiger Weise umgesetzt werden. Im PBO-Entwurf werden die grundsätzlichen Regelungen formuliert, während die ausführenden Bestimmungen durch den Kirchenrat im Personal- und Besoldungsreglement oder sofern zweckmässig weiteren Reglementen geregelt werden. Das Personal- und Besoldungsreglement wird der Synode anlässlich der zweiten Lesung im Entwurfsstadium vorgelegt und soll nach Möglichkeit gleichzeitig mit der Personal- und Besoldungsordnung per 01.01.2024 in Kraft gesetzt werden.

Nachfolgend werden neben den grundsätzlichen Ausführungen zur Ausgangslage einzelne besonders erwähnenswerte Bestimmungen der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung kommentiert. Weiterführende Erläuterungen sind im PBO-Entwurf angebracht. Dieser Entwurf wurde in einem mehrstufigen Verfahren erarbeitet, in welches insbesondere die im Personalwesen Sachverständigen der Kirchenverwaltung, der kirchenrätliche Personalausschuss, das Teilprojekt RECHT Umsetzung Visitation sowie im Rahmen einer Grossgruppenveranstaltung die interessierten Behördenmitglieder und kirchlichen Angestellten involviert waren und ihre Anliegen einbringen konnten.

Der Kirchenrat ist überzeugt, dass mit der Vorlage zu dieser Revision die Regelungsmaterie in einer zeitgemässen und zukunftsfähigen Weise neu geordnet und damit wichtige Impulse gesetzt und günstige Rahmenbedingungen für die Zukunft unserer Kirche geschaffen werden können.

I. Ausgangslage und Handlungsbedarf

1. Historisch gewachsenes Personalrecht

Bei der Personal- und Besoldungsordnung (PBO) vom 13. November 2012 handelt es sich um ein vergleichsweise junges Regelwerk. Neben der ursprünglichen Kirchenordnung (1956) und Finanzordnung (1990) ist sie in der kirchlichen Gesetzessammlung die «Juniorin». In diesem Zusammenhang gilt es allerdings zu bedenken, dass die bisherige PBO nur einen ausgewählten Bereich des kirchlichen Personalrechts umfasst. Ihr Geltungsbereich ist eingeschränkt und umfasst in erster Linie die Angestellten der Kantonalkirche. Bezüglich der Kirchgemeinden beschränkt sich die bisherige PBO auf die Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie Religionslehrerinnen und Religionslehrer. In Bezug auf die Besoldung und weiteren Anstellungsbedingungen der Sigristinnen und Sigristen sowie der Organistinnen und Organisten wird auf die Kirchenordnung und Richtlinien verwiesen. Das Konstrukt der PBO fokussiert stark auf die „Gemeindepfarrpersonen und kantonalen Pfarrpersonen“ (Kapitel B.) und regelt für diese Personalkategorie die Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Rechte und Pflichten, die Stellvertretung und das Disziplinarrecht. Betreffend Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie Religionslehrpersonen wird mit zahlreichen, explizit aufgeführten Ausnahmen auf die grundsätzliche Geltung der Bestimmungen für die Pfarrpersonen und abweichende Regelungen verwiesen. Weiter in der bisherigen PBO enthalten sind Regelungen betreffend die Personalkommission der Kirchgemeinden, das Kirchenratspräsidium, weiteren Mitarbeitenden der Landeskirche sowie gemeinsame Bestimmungen für Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, Religionslehrpersonen sowie Mitarbeitende der Landeskirche. In der bisherigen PBO wird sodann als ergänzendes Recht auf das staatliche Recht verwiesen.

Tatsächlich bilden die Bestimmungen der PBO nur eine Quelle des kirchlichen Personalrechts. Dieses ist einerseits im kantonalen Kirchengesetz (insbesondere §§ 4 und 5 betreffend die Pfarrpersonen), andererseits in der ursprünglichen Kirchenverfassung und der bisherigen Kirchenordnung gesetzlich geregelt. Verschiedene Reglemente und Richtlinien ergänzen das Personalrecht, vgl. in der kirchlichen Gesetzessammlung (KGS) die Bereiche 6. Personalrecht allgemein, 7. Personal- und Ausbildungsrecht Pfarrer und 8. Personalrecht Sigristen, Organisten, Religionslehrer, sozialdiakonische Mitarbeiter. Das in der ERK BL bisher geltende Personalrecht präsentiert sich damit als ein über die Jahre schrittweise gewachsenes Rechtsgefüge. Es wurde auf Basis des vorbestandenen Rechts jeweils an Änderungen angepasst und weiterentwickelt. Dadurch ist wie auch in anderen Landeskirchen ein komplexes Gebilde aus zahlreichen, teilweise unterschiedlich gelagerten Erlassen mit gegenseitigen Wechselwirkungen und teilweise auch inkohärenten Regelungen entstanden.

2. Totalrevision von Kirchenverfassung, Kirchenordnung und Finanzordnung

Die Totalrevisionen der Kirchenverfassung sowie als Folge davon der Kirchenordnung und Finanzordnung verlangen als logischen Schritt nach einer darauf abgestimmten Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung. Die personalrechtlichen Bestimmungen zu den Pfarrpersonen wurden aus der neuen Kirchenverfassung ausgelagert und die personalrechtlichen Bestimmungen der ursprünglichen Kirchenordnung nicht in die totalrevidierte Kirchenordnung aufgenommen. Dadurch, dass diese Bestimmungen übergangsrechtlich weitergelten, besteht nun im Rahmen des vorliegenden Erlasses die Chance, das gewachsene Personalrecht zu überarbeiten und dort, wo dies zur Erfüllung des Auftrags zweckmässig erscheint, Anpassungen vorzunehmen, Lücken zu schliessen oder Mehrspurigkeiten zu eliminieren.

Mit den Totalrevisionen der Kirchenverfassung und der Kirchenordnung sind neu folgende das Personalrecht explizit und in grundlegender Weise betreffenden Bestimmungen zu beachten, welche den Rahmen setzen:

2.1. Kirchenverfassung

In der Kirchenverfassung regelt § 5 in einer nicht abschliessenden Aufzählung in Absatz 1, in welchen kirchlichen Diensten Angestellte an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags mitwirken, und dass sie dies im Verbund tun. Absatz 4 regelt sodann im Grundsatz den Inhalt der Personal- und Besoldungsordnung und soll damit auch ihrem systematischen Aufbau zugrunde gelegt werden.

§ 5 Kirchliche Dienste

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

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

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

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

2.2. Kirchenordnung

In der Kirchenordnung sind acht Paragraphen explizit Aspekten des kirchlichen Personalrechts gewidmet. Exemplarisch dazu ist § 17 hervorzuheben.

§17 Kirchliche Anstellung

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

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

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

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

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

Diese Bestimmung der Kirchenordnung verweist bezüglich der anstellungsrechtlichen Bestimmungen auf die Personal- und Besoldungsordnung. Verschiedene anstellungsrelevante Bestimmungen wurden in der Kirchenordnung geregelt, da sie nicht nur für Angestellte, sondern auch für Behördenmitglieder und Freiwillige gelten. In den §§ 18-24 Kirchenordnung sind die Prävention von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung, das Gebot der Verschwiegenheit, das Verbot der Annahme von Vorteilen, Regelungen betreffend Unvereinbarkeiten, Ausstandspflichten, die Voraussetzungen einer Abstandnahme und Entlastung sowie seelsorglich bedingte Dispensmöglichkeiten geregelt.

3. Strategische Grundsätze

Der Kirchenrat hat den Arbeiten an der Neuordnung des Personal- und Besoldungsrechts die folgenden strategischen Grundsätze zugrunde gelegt:

In formaler Hinsicht ging es um die Schaffung eines möglichst einfachen, übersichtlichen, klar strukturierten und präzise sowie auch für Laien verständlich formulierten Regelwerks.

Die Anzahl der Erlasse soll massgeblich reduziert werden auf die durch die Synode zu erlassende und das Grundsätzliche regelnde Personal- und Besoldungsordnung (PBO) und in erster Linie das dazugehörige Reglement (PBR), das durch den Kirchenrat erlassen wird. Wo dies zweckmässig erscheint, soll eine Regelungsmaterie als Anhang zum Reglement oder in einem eigenständigen Reglement abgehandelt werden. Die Regelungen sollen stufengerecht zugewiesen werden (PBO: Grundsätzliches und Leitplanken bzw. Eckwerte; PBR: Detail-, Ausführungs- und Vollzugsbestimmungen). Bei den Bestimmungen ist in darauf zu achten, dass diese so umfassend und detailliert wie nötig und so schlank wie möglich sind. Nach Möglichkeit sind Chancen zur Vereinfachung von Abläufen zu nutzen. Ein einfacher Grobaufbau, vgl. dazu unten 5., soll gute Orientierung schaffen und die etwas verwachsene Systematik ablösen.

In materieller Hinsicht gilt es auch im Personal- und Besoldungswesen zu erhalten, was sich bewährt hat. Alle Anstellungsverhältnisse sollen in grösstmöglicher Übereinstimmung zu den Grundsätzen kirchlicher Arbeit und Werte geregelt werden, insbesondere in Bezug auf die Thematik der Rechtsgleichheit. Die Personal- und Besoldungsordnung soll auch zur Aufnahme von Bestimmungen und Empfehlungen für ehrenamtlich Mitarbeitende genutzt werden. Der Rechtsnatur der Kantonalkirche und Kirchgemeinden folgend, soll das Primat des Personalrechts einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft gelten. Ein Augenmerk ist auf wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen (Entlohnung, faire soziale Absicherung auch bei Teilzeitarbeit und Mehrfachpensen) zu richten. Zur Gleichbehandlung der Berufsgruppen und kirchlichen Dienste und zwecks Führung eines effizienten Personalmanagement-Systems sollen soweit zweckmässig allgemeingültige Lösungen definiert und Dienstleistungen aufgebaut werden. Die Regeln zur Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollen gleichmässig ausgestaltet und an die Realitäten in anderen Berufswelten angeglichen werden. Mit einer umsichtigen Regelung der Wohnsitz-/Residenzpflicht soll den Bedürfnissen der Kirchgemeinden und personalpolitischen Anliegen Rechnung getragen werden. Weiterhin wird ein genereller Verweis auf den Beizug des kantonalen Personalrechts angebracht, welches als ergänzendes Recht, zwecks Lückenfüllung und in Auslegungsfragen Anwendung finden soll. Dabei gelten explizit definierte Ausnahmen (z.B. gestützt auf den entsprechenden Beschluss der Synode vom 14. November 2020 bezüglich der Aufrechterhaltung des bisherigen Lohnwesens). Der Verzicht auf die Aufnahme der bisherigen personalrechtlichen Bestimmungen in der Kirchenverfassung und Kirchenordnung stellen beim Transfer entsprechende Anforderungen an die Sorgfalt. Mit entsprechenden übergangsrechtlichen Regelungen ist darauf zu achten, dass ein geordneter Übergang vom geltenden zum neuen Personalrecht sichergestellt werden kann.

4. Kommentar

Für die Systematik der totalrevidierten Personal- und Besoldungsordnung wurde ein spezifisch an die konkreten Verhältnisse angepasster Aufbau gewählt. Dieser umfasst folgende zehn Kapitel:

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

Nachfolgend werden Kurzkommentare zu ausgewählten Bestimmungen angebracht, welche Änderungen gegenüber geltenden Regelungen des Personal- und Besoldungswesens bewirken.

I	Allgemeine Bestimmungen
§ 1	Zweck und Geltungsbereich Im ersten Abschnitt wird dargestellt, welche Ausrichtung für die gesamte Personal- und Besoldungsordnung wegweisend ist. Die Anwendbarkeit derselben erstreckt sich auf sämtliche Anstellungsverhältnisse angestellter Mitarbeitender der Kantonalkirche und Kirchgemeinden. Zudem werden Regelungen betreffend Entlohnung bzw. Honorar der kirchlichen Organe, Ombudsstelle und kantonalkirchlichen Nebenämter sowie grundlegende Rechte und Pflichten freiwillig und ehrenamtlich Mitarbeitender geregelt.
§ 2	Personalpolitische Ziele Festlegung einheitlicher personalpolitischer Ziele für die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden in einem aussagekräftigen Zielkatalog.
§ 3	Rechtsnatur Grundsatz der Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des öffentlichen Rechts (d.h. heisst der Personal- und Besoldungsordnung, ggf. unter Beizug der Regelungen des kantonalen Personalgesetzes) mit der Möglichkeit, explizit aufgeführte Anstellungen privatrechtlich vorzunehmen.
§ 4	Gemeinwirtschaftliche Dienstleistungen Umfassende Vornahme der Personaladministration sämtlicher Angestellter in Diensten der Kantonalkirche und Kirchgemeinden durch die Kantonalkirche als Kompetenzzentrum zwecks Entlastung der Kirchgemeinden und im Sinne einer effizienten, gleichförmigen Wahrnehmung dieser Aufgabe. In einem ersten Abschnitt wird die Neuregelung begründet und der Massstab zu deren Handhabung dargelegt.
II	Begründung und Beendigung Arbeitsverhältnis
II.2	Beendigung
§ 11	Grundsätzliches und Ausnahme Klare Regelung der ausserordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Gemeindefarrpersonen unter Beachtung des Umstands, dass diese gemäss Kirchengesetz sowie den einschlägigen Bestimmungen in der Kirchenverfassung und Kirchenordnung von den Mitgliedern der Kirchgemeinde in ihr Amt gewählt sind.
§ 19	Vorzeitige Pensionierung Grundlage für Regelungen zur Erleichterung des Ausstiegs aus dem Berufsleben durch vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung.
III	Rechte und Pflichten
III.1	Rechte
III.1.1	Grundsätzliches
§ 21	Wertschätzung und Standortbestimmung Explizites Bekenntnis zu einem wertschätzenden Umgang, der u.a. im periodisch durchzuführenden Mitarbeitendengespräch seinen Ausdruck findet.
III.1.2	Lohnwesen, Spesen und Auslagen
§ 23	Entlohnung Verweis auf den weiter geltenden Beizug der Regelungen des Lohnsystems im kantonalen Personalrecht, das bis 31.12.2020 in der Fassung vor der Teilrevision des Personaldekrets vom 14. Februar 2019 in Kraft stand. Weiterhin grundsätzliche Anlehnung an die Beschlüsse des Kantons zum Teuerungsausgleich mit der Möglichkeit, bei Bedarf davon abzuweichen. Delegation der Ausführungen zum Lohnwesen an den Kirchenrat im Rahmen der Reglementierung zur Personal- und Besoldungsordnung (heute u.a. diverse Richtlinien).

III.1.3	Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen
§ 25	Berufliche Vorsorge Festlegung derselben Pensionskasse für die Angestellten der Kantonalkirche und Kirchgemeinden, langfristig umzusetzen.
III.1.4	Ferien und Urlaub
§§ 27ff	Ferienanspruch / Bezug der Ferien / Bezahlter Urlaub / Unbezahlter Urlaub / Feiertage Einheitliche Regelungen betreffend die Ansprüche und Pflichten in Bezug auf Ferien und Urlaub.
§ 32	Studienurlaub Vereinheitlichung der heute unterschiedlichen Ansprüche auf Studienurlaub von Pfarrpersonen und Sozialdiakonen in Bezug auf Bezugsintervall und Dauer desselben.
III.1.5	Weitere Ansprüche
§ 34	Beistand Expliziter Anspruch auf Schutz der Mitarbeitenden vor Angriffen und Ansprüchen Dritter im Zusammenhang mit der Dienstleistung.
§ 35	Hilfe und Unterstützung in Notlagen Rechtsgrundlage zur Unterstützung aktiver und pensionierter Angestellter und Mitarbeitender in einer Notlage.
III.2	Pflichten
§ 37	Arbeitszeit Klare Regelung der Arbeitszeit (42 Stunden/Woche) der Angestellten mit einer Spezialregelung für Pfarrfrauen und Pfarrer, die bei einer etwas erhöhten Arbeitszeit (44 Stunden/Woche gegenüber der heute gemäss § 11 PBO festgelegten Maximalarbeitszeit im Jahresschnitt von 50 Stunden) weiterhin einen kompensatorischen Anspruch erhalten.
§ 38	Wohnsitz Aufrechterhaltung der grundsätzlichen Freiheit in der Wahl des Wohnsitzes (vgl. Spezialregelung Pfarrpersonen unten § 46 Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt), falls nicht aufgrund dienstlicher Anforderungen die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder der Bezug einer Dienstwohnung erforderlich ist.
§ 39	Zuweisung anderer Arbeit, Verlegung Arbeitsort Aufnahme einer Bestimmung, welche eine Flexibilität in Bezug auf die Zuweisung von Arbeit bzw. den Arbeitsort gewährt.
III.3	Ausbildung und Personalentwicklung
§ 42ff	Ausbildung / Personalentwicklung Deutliches Bekenntnis in Bezug auf die Förderung der Ausbildung in den spezifisch kirchlichen Berufen und Arbeitsfeldern sowie zur Personalentwicklung. Regelung der Kostenübernahme für angeordnete Personalentwicklungsmassnahmen bzw. der Unterstützung weiterer Personalentwicklungsmassnahmen unter Berücksichtigung von Nutzen und Interesse.
IV	Besonderheiten einzelner Anstellungen
§ 44	Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen Aufnahme der Regelung betreffend der Verpflichtung zur Einreichung eines aktuellen Sonderprivatauszugs aus dem Strafregister in für alle Anstellungen in Stellen, welche regelmässige Kontakte mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Menschen beinhalten.
§ 46	Wohnsitz und Amtswohnung im Gemeindepfarramt Spezialregelung für Gemeindepfarrfrauen und Gemeindepfarrer (vgl. Hinweis oben §38): Aufhebung einer allgemeingültigen Pflicht zur Wohnsitznahme bzw. Delegation derselben an die Kirchgemeinden. Diese können die Pflicht zur Wohnsitznahme in ihrer Kirchgemeindeordnung festlegen.

§§ 47ff	Anstellungsvoraussetzungen und Lohn Diakonischer Dienst / Katechetischer Dienst / Musikdienst / Sigristdienst / Verwaltungsdienste / Angestellte in Spezialpfarrämtern Weitgehend gleichförmiger Aufbau der Regelungen für alle Angestellten in Diensten
V	Entlohnung und Honorar kantonalkirchlicher Organe
§ 53	Grundsätzliches Grundsatzregelung betreffend die Entlohnung und Honorare kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen. Die bisherige Empfehlung einer Anpassung der Indexierung beim Übersteigen von 5% Teuerung entfällt, stattdessen sind eine regelmässige Überprüfung der Ansätze und allfällige Anpassungen vorgesehen.
§ 54	Aufgaben und Entlohnung Synodale Die Synodale werden neu und einheitlich durch die Kantonalkirche honoriert, handelt es sich doch um ein für die gesamte Landeskirche zuständiges Organ der Kantonalkirche. Dies entspricht der Systemlogik und führt neben einer Vereinheitlichung der Honorierung zudem zu einer finanziellen Entlastung der Kirchgemeinden. Im Übrigen werden die heute geltenden bewährten Ansätze für Spesen und Auslagenersatz sowie Pauschalen im Reglement der Synode betreffend Tag- und Sitzungsgelder sowie Spesenentschädigungen (KGS 6.2) fortgeschrieben.
§ 55	Aufgaben und Entlohnung Mitglieder Kirchenrat Betreffend die Mitglieder des Kirchenrats und des Präsidiums des Pfarrkonvents erfolgt eine Fortschreibung der bisher geltenden bewährten Regelung.
§ 56	Kirchenratspräsidium Es erfolgt im Wesentlichen eine Fortschreibung der bisherigen, in §§ 28ff PBO enthaltenen Regelungen mit Ergänzungen aufgrund der für dieses Amt entwickelten Praxis. Zusätzlich wird die Möglichkeit geschaffen, die Führungsaufgabe betreffend die kantonalkirchlichen Verwaltungsdienste anderweitig anzusiedeln.
§ 57	Aufgaben und Honorierung Rekurskommission Diese Regelung wurde von der Synode im Wissen um die Überführung in die Personal- und Besoldungsordnung anlässlich der Frühjahrssynode-Tagung 2022 mit dem im synodalen Reglement Rekurskommission beschlossen.
VI	Honorar Ombudsstelle und weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter und Delegationen
§ 58	Aufgaben und Honorierung Ombudsstelle Diese Regelung wurde von der Synode im Wissen um die Überführung in die Personal- und Besoldungsordnung anlässlich der Frühjahrssynode-Tagung 2022 mit dem synodalen Reglement Ombudsstelle beschlossen.
§ 59	Aufgaben und Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter Betreffend die Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter sind aus dem Grundsatz der Rechtsgleichheit einheitliche Lösungen vorgesehen. Die Honorierung von Inhaber/innen von Nebenämtern und Funktionen, für welche der Kirchenrat Wahlbehörde ist, wird durch diesen festgelegt. Diese Festlegung kann als Anhang zum Personal- und Besoldungsreglement konzipiert werden oder bspw. für Vertrauenspersonen zur Wiederherstellung der Selbstverwaltung einer Kirchgemeinde im einschlägigen Reglement erfolgen.
§ 60	Aufgaben und Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Delegationen Betreffend die Honorierung weiterer kantonalkirchlicher Nebenämter sind aus dem Grundsatz der Rechtsgleichheit durch das zuständige Organ ebenfalls einheitliche Ansätze festzulegen.

VII	Freiwilligenarbeit
§ 61	Freiwilligenarbeit Deren Bedeutung für das kirchliche Leben und Gedeihen Rechnung tragend werden für die Unterstützung und Förderung freiwillig Mitarbeitender in wertschätzender Weise Regelungen aufgestellt. Diese orientieren sich an bisher bereits gelebter Praxis und den Grundsätzen, wie sie auch durch die Kommission für Freiwilligenarbeit empfohlen werden.
VIII	Disziplinarwesen
§ 62ff	Grundsätzliches / Massnahmen / Zuständigkeit und Verfahren Das Disziplinarrecht wird in für alle Angestellten gültiger Weise in einem eigenen Kapitel der Personal- und Besoldungsordnung aufgenommen. Das Disziplinarwesen stellt eine «Ultima ratio» dar, welche nur zur Anwendung gelangt, falls in Konfliktsituationen zwischen der Anstellungsbehörde und einem/r Angestellten ein anderer Lösungsweg nicht zum Erfolg führt. Das Vermittlungsverfahren durch die Dekanin bzw. den Dekan entfällt (und ist auch in der Kirchenordnung nicht mehr enthalten).
IX	Weitere Bestimmungen
§ 66	Personalkommission Die bisherigen Regelungen werden kompakt in diesem Paragraphen aufgenommen. Die Kirchenpflege kann der Personalkommission weitere Aufgaben zuweisen.
§ 67	Datenbearbeitung Der Wichtigkeit dieser Thematik Rechnung tragend werden in diesem Paragraphen die Grundsätze geregelt, welche es bei der Datenbearbeitung durch die Kantonalkirche und die Kirchgemeinden zu beachten gilt.
X	Schluss- und Übergangsbestimmungen
§ 68	Inkrafttreten Der Zeitpunkt des Inkrafttretens wird der Beschlussfassung durch den Kirchenrat überlassen. Er ist abhängig von der Beschlussfassung durch die Synode und vom Ausgang eines allfälligen Referendums. Gemäss aktueller Planung ist das Inkrafttreten per 01.01.2024 vorgesehen. Ebenfalls auf diesen Zeitpunkt soll auch das Personal- und Besoldungsreglement beschlossen bzw. in Kraft gesetzt werden.
§ 69	Übergangsrechtliche Regelungen Die übergangsrechtlichen Regelung sind nach Vorliegen der Erkenntnisse aus dem Vernehmlassungsverfahren zu konzipieren. So werden insbesondere im Zusammenhang mit dem Vertragswesen, einer Überführung der Personaladministration, einer Liberalisierung der Wohnsitzpflicht oder von Änderungen der Anstellungsbedingungen und im Spesen- und Honorarwesen Regelungen zu treffen sein, welche einen angemessenen Übergang vom aktuellen zum neuen Recht erlauben.

II. Vernehmlassung

[Ausführungen zu den Beteiligten, den grundsätzlichen Feststellungen und konkreten Änderungsanliegen aus dem dreimonatigen Vernehmlassungsverfahren (September bis November 2022)]

...

III. Prozess

Die Prozessplanung zur Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung Kirchenordnung ist wie folgt vorgesehen:

2022/23	
01. September bis 30. November 2022	Dreimonatige Vernehmlassung zu Totalrevision Personal- und Besoldungsordnung mit zwei Informationsveranstaltungen 27. September (MuttENZ) / 28. September (Sissach)
Dezember 2022 bis Januar 2023	Auswertung Vernehmlassung Erarbeitung Synodevorlage
2023	
Ausserordentliche Synodetagung 15. März 2023	1. Lesung Personal- und Besoldungsordnung
Frühjahrssynodetagung 14. Juni 2023	2. Lesung Personal- und Besoldungsordnung
Danach	Bereinigung Entwurf Personal- und Besoldungsreglement
III. Jahresquartal (Blanko- Abstimmungstermin: 22.10.2023)	Ggf. Urnenabstimmung (fakultatives Referendum)
Ende 2023	Beschluss Kirchenrat betreffend die Inkraftsetzung der Personal- und Besoldungsordnung und nach Möglichkeit des Personal- und Besoldungsreglements

Die Beratung der Totalrevision der Personal- und Besoldungsordnung beansprucht zwei synodale Lesungen, die für 2023 geplant sind. Anlässlich der zweiten Lesung in der Frühjahrssynodetagung werden auch ausführende Bestimmungen der nachgeordneten Erlassstufe (Personal- und Besoldungsreglement) als Vorinformation vorliegen.

Nach der Annahme der vorliegenden bzw. durch die Synode angepassten Personal- und Besoldungsordnung in zweiter Lesung unterliegt diese dem fakultativen Referendum (§ 17 Kirchenverfassung und § 99 Kirchenordnung).

IV. Antrag

Die Synode verabschiedet den Entwurf zur Personal- und Besoldungsordnung mit den beschlossenen Änderungen zuhanden der zweiten Lesung an der Frühjahrssynode-Tagung 2023.

Der Kirchenrat bittet die Synode, diesem Antrag zuzustimmen.

Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft

Kirchenrat

Präsident

Kirchenschreiber

Christoph Herrmann, Pfr.

Peter Jung

Beilage

Nr. ...a/2023:

Personal- und Besoldungsordnung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft (PBO) mit Erläuterungen – ENTWURF 1. Lesung Synode anlässlich der ausserordentlichen Synodetagung vom 15. März 2023