

Personalgesetz (PG)

vom Evangelischen Grossen Rat gestützt auf Art. 37 Ziff. 2 der landeskirchlichen Verfassung erlassen am 11. November 2020

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

¹ Dieses Gesetz regelt das Anstellungsverhältnis aller gewählten oder mit Arbeitsvertrag angestellten Mitarbeitenden der Evangelisch-reformierten Landeskirche Graubünden, der Kirchgemeinden und der Kirchenregionen, soweit es keine Ausnahmen vorsieht.

**Geltungs-
bereich**

² Für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden findet das Gesetz Anwendung, soweit die Kirchgemeinde keine eigenen Bestimmungen erlassen hat. Die Bestimmungen des Gesetzes und der Ausführungserlasse gelten als Mindestvorschriften, sofern sie nicht ausdrücklich für alle Kirchgemeinden direkt Anwendung finden.

³ Für die Mitarbeitenden der Kirchenregionen gelten die Bestimmungen über die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden sinngemäss.

⁴ Für Lehrverhältnisse, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

⁵ Keine Anwendung findet dieses Gesetz für die Mitglieder des Kirchenrats, des Kirchgemeindevorstandes, des Vorstandes der Kirchenregionen sowie der weiteren Behörden.

Art. 2

¹ Die Landeskirche, die Kirchenregionen und die Kirchgemeinden gestalten ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit zeitgerecht, nachhaltig, in der erforderlichen Qualität und wirtschaftlich erfüllt werden können.

**Personalpoli-
tische Grund-
sätze**

² Zu diesem Zweck werden die Mitarbeitenden auf sachgerechte, sozial und wirtschaftlich verantwortbare Weise eingesetzt und die dazu nötigen und geeigneten Massnahmen getroffen.

³ Die Personalpolitik richtet sich dabei nach folgenden Grundsätzen:

1. Sie orientiert sich am Auftrag der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde gemäss der landeskirchlichen Verfassung.
2. Sie gewährleistet die Gleichstellung der Geschlechter und die Lohn- gleichheit der Mitarbeitenden.
3. Sie achtet und fördert die Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf aller Mitarbeitenden.
4. Sie fördert die Übernahme von Verantwortung in der Gesellschaft.
5. Der Kirchenrat bzw. der Kirchgemeindevorstand sorgt gegenüber den Mitarbeitenden für eine offene, sachliche und wertschätzende Infor- mation und Kommunikation.
6. Konflikte werden möglichst im Gespräch bereinigt. Dazu kann eine von der Kirchenregion bezeichnete Person beigezogen werden. Diese Per- son oder das Dekanat können eine Mediation empfehlen.

Art. 3

Aufgaben

¹ Die Aufgaben der Mitarbeitenden ergeben sich aus den landeskirchlichen Erlassen, dem Arbeitsvertrag sowie dem Stellenbeschrieb bzw. Pflichten- heft.

² Der Kirchenrat, der Vorstand der Kirchenregion bzw. der Kirchgemeinde- vorstand (im Folgenden Anstellungsbehörde) üben jeweils die arbeitgeber- lichen Rechte und Pflichten aus.

Art. 4

Aufsicht

¹ Die Anstellungsbehörde übt die Aufsicht über die Mitarbeitenden aus, so- weit sie diese nicht generell oder im Einzelfall an eines ihrer Mitglieder oder eine andere Person delegiert hat. Die Oberaufsicht bleibt in jedem Fall bei der Anstellungsbehörde.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten und Grenzen hinsichtlich der Delegation von Aufsichtsbefugnissen.

³ Unter Vorbehalt der Aufsichtsbefugnisse der Anstellungsbehörde obliegt die Aufsicht über Pfarrpersonen der Synode bzw. dem Dekanat.

Art. 5

Kann diesem Gesetz oder seinen Ausführungserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und des Obligationenrechts.

**Subsidiäres
Recht**

II. Begründung, Dauer und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

A. BEGRÜNDUNG

Art. 6

¹ Die Anstellungsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

**Rechtsnatur
und Anstel-
lungsart**

² Aushilfen sowie Personen in Ausbildung im Sinn von Art. 1 Abs. 4 können ausnahmsweise privatrechtlich angestellt werden.

³ Für Aushilfsdienste im Sinn des Gesetzes über die Zulassung zum pfarramtlichen Dienst¹ müssen keine schriftlichen Arbeitsverträge abgeschlossen werden.²

Art. 7

¹ Zu besetzende Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

**Öffentliche
Stellenaus-
schreibung**

² Als vakant gilt auch eine Stelle, deren Inhaberin oder Inhaber die Altersgrenze nach Art. 19 Abs. 1 erreicht hat.

¹ KGS 910

² Eingefügt gemäss Beschluss Evangelischer Grosser Rat vom 2. Juni 2021.

Art. 8

Zuständigkeit Die Anstellung von Mitarbeitenden erfolgt durch die Anstellungsbehörde, soweit das kirchliche Recht nicht die Wahl durch ein anderes Organ vorsieht.

B. DAUER**Art. 9**

Probezeit ¹ Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Der Kirchenrat kann für bestimmte Personengruppen oder Funktionen die Probezeit auf sechs Monate verlängern.

² Verkürzt sich die effektive Probezeit infolge Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder der Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, verlängert sich die Probezeit um die entsprechende Dauer.

³ Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten nicht, kann die Probezeit auf höchstens zwölf Monate verlängert werden.

Art. 10**Befristung
des Anstel-
lungsverhält-
nisses**

¹ Das Anstellungsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

² Es ist in folgenden Fällen zu befristen:

1. bei der Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Personen, welche die Altersgrenze nach Art. 19 Abs. 1 erreicht haben;
2. bei der provisorischen Anstellung von Pfarrpersonen vor deren Aufnahme in die Synode;
3. wenn die Anstellung nicht auf Dauer ausgerichtet ist;
4. wenn ein anderer sachlicher Grund vorliegt.

³ Die Befristung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monate.

C. BEENDIGUNG

Art. 11

¹ Ein Anstellungsverhältnis endet durch:

Grundsatz

1. ordentliche Kündigung;
2. fristlose Kündigung;
3. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
4. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
5. Wegfall einer Wählbarkeitsvoraussetzung;
6. Erreichen der Altersgrenze;
7. den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet zudem ohne Kündigung mit Ablauf der Frist. Wird es nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, gilt es als auf die gleiche Dauer befristetes Anstellungsverhältnis.

³ Das Anstellungsverhältnis einer Pfarrperson im Gemeindedienst endet zudem im Falle einer Abwahl durch die Kirchgemeindeversammlung, einer Amtsenthebung durch den Kirchenrat, einer Nichtaufnahme in die Synode oder eines Ausschlusses aus der Synode auf das Ende des Monats. Sofern keine Gründe für eine fristlose Kündigung vorliegen, erhält die Pfarrperson eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen (einschliesslich Zulagen).

Art. 12

¹ Ein unbefristetes Anstellungsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen gekündigt werden.

**Ordentliche
Kündigung
und Freistel-
lung**

² Bei einem befristeten Anstellungsverhältnis ist eine ordentliche Kündigung nur zulässig, wenn der Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist vorsieht.

³ Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde setzt einen sachlichen Grund voraus. Sachliche Gründe sind insbesondere:

1. ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;

2. Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
3. fehlende Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsveroraussetzungen;
4. Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

⁴ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung von der Arbeitsleistung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

Art. 13

Umgestaltung der Anstel- lungsbedin- gungen

Akzeptiert eine Vertragspartei eine von der Gegenpartei angebotene zumutbare und sachlich gerechtfertigte Umgestaltung der Anstellungsbedingungen nicht, kann die Gegenpartei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen und Termine kündigen. Bis zur Beendigung gelten in diesem Fall die bisherigen Anstellungsbedingungen.

Art. 14

Kündigungs- fristen

¹ Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. Beläuft sich die Probezeit gemäss Art. 9 Abs. 1 und 3 auf mehr als drei Monate, gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat.

² Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:

1. für Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen bzw. -diakone im Gemeindedienst sechs Monate auf das Ende eines Monats;
2. für Fachlehrpersonen Religion vier Monate auf das Ende des Schuljahres;
3. für die anderen Mitarbeitenden der Kirchgemeinde und für die Mitarbeitenden der Landeskirche:
 - a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat auf das Ende eines Monats;
 - b. nachher drei Monate auf das Ende eines Monats.

³ Bei Kaderpositionen oder bei Anstellungsverhältnissen, die nicht auf Dauer ausgerichtet sind oder einen kleinen Arbeitsumfang aufweisen, kann im Arbeitsvertrag eine andere Kündigungsfrist festgelegt werden.

⁴ Von der gesetzlichen oder der vertraglich festgelegten Kündigungsfrist kann im gegenseitigen Einvernehmen abgewichen werden.

Art. 15

¹ Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

**Fristlose
Kündigung**

² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

Art. 16

¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich.

**Form der
Kündigung**

² Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde erfolgt durch eine begründete Verfügung und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

³ Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde kann nur erfolgen, wenn die betroffene Person vorgängig mündlich angehört wurde. Ihr ist zudem eine angemessene Frist für eine schriftliche Stellungnahme zu gewähren.

Art. 17

Bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung im Sinn des Obligationenrechts oder von Art. 12 Abs. 3, Art. 13 und Art. 15 Abs. 2 beträgt die Entschädigung höchstens sechs Monatslöhne.

**Folgen bei
missbräuchlicher oder un-
gerechtfertigter Kündigung**

Art. 18

¹ Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung im Zeitpunkt der Ausrichtung einer vollen Invalidenrente gemäss den Bestimmungen des Bundesrechts.

Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

² Bei andauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit, spätestens im Zeitpunkt der Zusprechung einer Teilinvalidenrente, klärt die Anstellungsbehörde die Möglichkeiten einer Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses ab.

Art. 19**Erreichen der Altersgrenze**

¹ Das Anstellungsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat.

² Fachlehrpersonen Religion treten auf den 31. Juli des Jahres in den Ruhestand, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

³ Das Anstellungsverhältnis kann nach Erreichen der Altersgrenze für höchstens drei Jahre befristet weitergeführt werden, wenn dies im Interesse der Landeskirche, der Kirchenregion bzw. der Kirchgemeinde liegt. Eine entsprechende Vereinbarung nach Art. 10 Abs. 2 und 3 zwischen Anstellungsbehörde und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist vor Erreichen der Altersgrenze schriftlich abzuschliessen.

⁴ Wird die Altersgrenze gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erhöht, so kann der Kirchenrat die Altersgrenze gemäss Abs. 1 entsprechend anpassen.

Art. 20**Vorzeitige Pensionierung**

¹ Eine vorzeitige Pensionierung auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden ist nach den Bedingungen der Pensionskasse und dem Sozialversicherungsrecht des Bundes möglich.

² Die Anstellungsbehörde kann eine vorverschobene Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im öffentlichen Interesse liegt. Er legt die Abfindung unter Berücksichtigung des Alters, des Dienstalters und allfälliger Unterstützungspflichten fest. Die Abfindung beträgt höchstens zwölf Monatslöhne.

³ Nehmen vorzeitig pensionierte Mitarbeitende eine neue Erwerbstätigkeit auf, sind sie bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters verpflichtet, dies der Landeskirche zu melden. Wird mit dem Erwerbseinkommen und den ausgerichteten Leistungen der vor dem Ruhestand erzielte Bruttolohn überschritten, ist die Abfindung entsprechend zurückzuerstatten.

⁴ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.

III. Rechte der Mitarbeitenden

A. ENTLÖHNUNG

Art. 21

¹ Die Mitarbeitenden werden durch die Anstellungsbehörde entsprechend ihrer Funktion und Ausbildung in eine der Gehaltsklassen gemäss Anhang 1 eingestuft.

Gehaltsklassen und Lohnbänder

² Die in Anhang 2 wiedergegebenen Lohnbänder umfassen die minimalen und maximalen Jahreslöhne inklusive 13. Monatslohn bei vollem Beschäftigungsumfang (100%-Pensum).

³ Der Kirchenrat kann vorsehen, dass die Kirchgemeinden für einzelne Funktionen mit einer geringen wöchentlichen Arbeitsbelastung eine Pauschalentschädigung abmachen können.

Art. 22

¹ Für die Lohnfestsetzung der neu eintretenden Mitarbeitenden werden die Ausbildung sowie die Berufs- und Lebenserfahrung berücksichtigt.

Anfangslohn

² Der Kirchenrat regelt die Anrechnung von Dienstjahren sowie anderen beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen.

Art. 23

¹ Die Entlohnung erhöht sich jeweils auf Jahresanfang gleichmässig bis zum Erreichen des Maximallohns. Die Anzahl Dienstjahre bis zum Erreichen des Maximallohns richtet sich nach Anhang 2.

Erhöhung nach Dienstjahren

² Bei Aushilfen oder bei Personen mit Anstellung im Stundenlohn regelt der Kirchenrat, ob und in welchem Umfang eine Erhöhung erfolgt.

Art. 24

¹ Der Monatslohn wird entsprechend dem Stellenpensum in 12 gleichmässigen Teilen ausbezahlt.

Lohnauszahlung und 13. Monatslohn

² Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat oder für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist, wird den Mitarbeitenden ein 13. Monatslohn ausgerichtet.

³ Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des im betreffenden Kalenderjahr gemäss Art. 22 und 23 bezogenen Lohnes (einschliesslich allfälliger Funktionszulagen).

Art. 25

Ortszulage

Finanzunabhängige Kirchgemeinden können ihren Mitarbeitenden eine Ortszulage von höchstens 15 Prozent des Grundlohns ausrichten.

Art. 26

Teuerungsausgleich

¹ Der Evangelische Grosse Rat gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Massgebend ist der Landesindex der Konsumentenpreise.

² In Zeiten schwacher Wirtschaftslage oder angespannter Finanzlage der Landeskirche kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann der Kirchenrat die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.

Art. 27

Funktionszulagen

Werden die Aufgaben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters qualitativ für mehr als drei Monate erheblich erweitert, kann der Kirchenrat bzw. bei finanzunabhängigen Kirchgemeinden der Kirchgemeindevorstand eine Funktionszulage gewähren.

Art. 28

Leistungen im Todesfall

¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Lohn einschliesslich der Zulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.

² Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.

Art. 29

Lohnansprüche verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.

Verjährung

B. SOZIALZULAGEN UND NOTFONDS**Art. 30**

Die Ausrichtung von Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.

**Kinder- und
Ausbildungs-
zulage**

Art. 31

¹ Eine besondere Sozialzulage erhalten Mitarbeitende, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide nachweislich für mindestens ein Kind aufkommen.

**Besondere
Sozialzulage**

² Beträgt der Arbeitsumfang weniger als 50 Prozent, wird die Zulage reduziert.

³ Beziehen ein oder zwei Mitarbeitende dieselbe besondere Sozialzulage, darf die Gesamtsumme die volle Zulage nicht übersteigen.

⁴ Der Kirchenrat regelt die Höhe der besonderen Sozialzulage und weitere Einzelheiten.

Art. 32

¹ Die Landeskirche unterhält einen Notfonds.

Notfonds

² In Notfällen können aktive und pensionierte Mitarbeitende und deren direkte Hinterbliebenen zu Lasten des Fonds finanziell unterstützt werden.

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

C. SPESEN UND AUSLAGEN**Art. 33**

¹ Vergütet werden die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben tatsächlich als Mehrkosten anfallenden Spesen sowie die Nutzung von Privaträumen und -einrichtungen als Arbeitslokal bzw. -einrichtung.

Grundsätze

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

³ Soweit das landeskirchliche Recht keine Regelung enthält, richtet sich die Vergütung nach den für die Mitarbeitenden des Kantons geltenden Bestimmungen.

Art. 34

Fahrspesen

¹ Für Dienstfahrten sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen, wenn es möglich, zweckmässig und wirtschaftlich vertretbar ist.

² Der Kirchenrat regelt die Vergütung für Dienstfahrten mit privaten Fahrzeugen. Er kann für Mitarbeitende der Kirchgemeinde stattdessen eine jährliche Pauschale für Fahrspesen vorsehen.

Art. 35

Kommunikation und Informatik für dienstliche Zwecke

Für die dienstliche Nutzung von privaten Kommunikationsmitteln wird eine jährliche Pauschale ausgerichtet, sofern die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde keine entsprechenden Mittel zur Verfügung stellt.

Art. 36

Vergütung privater Diensträume

Werden private Räume für die Erfüllung dienstlicher Aufgaben zur Verfügung gestellt, wird eine jährliche Pauschale ausgerichtet, sofern die Kirchgemeinde oder die Landeskirche keinen entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

D. ENTLÖHNUNG WÄHREND VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 37

Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird der Lohn einschliesslich der Zulagen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten ausbezahlt.

² Bei Mitarbeitenden mit schwankendem Arbeitsumfang ist der in den zwölf Monaten vor der Arbeitsverhinderung durchschnittlich bezogene Lohn massgebend.

³ Der Kirchenrat kann in einer Verordnung vorsehen, dass die Lohnzahlung:

1. nach dem zwölften Monat der Arbeitsunfähigkeit auf 90 Prozent reduziert wird;
2. bei einer absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Arbeitsunfähigkeit im Einzelfall durch den Kirchenrat gekürzt wird;
3. im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen schuldhaften Verhaltens der oder des Mitarbeitenden auf zwölf Monate beschränkt ist.

⁴ Versicherungsleistungen werden der Arbeitgeberin ausgerichtet, solange diese den Lohn bezahlt.

Art. 38

¹ Eine Mitarbeiterin, die vor der Geburt während mindestens sechs Monaten ununterbrochen im Dienst der Landeskirche oder der Kirchgemeinde stand, hat Anspruch auf eine bezahlte Mutterschaftszeit von insgesamt 16 Wochen.

**Lohnzahlung
bei Schwangerschaft und
Mutterschaft**

² Staatliche Mutterschaftsentschädigungen für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Arbeitgeberin bezahlt wurde, fallen an die Arbeitgeberin.

³ Die Mutterschaftszeit beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin. Der Beginn erfolgt nach Absprache zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin.

⁴ Bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaftsbeschwerden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arztzeugnisses nach den Bestimmungen über die Lohnzahlung bei Krankheit.

Art. 39

¹ Ein Mitarbeiter, der vor der Geburt während mindestens sechs Monaten ununterbrochen im Dienst der Landeskirche oder der Kirchgemeinde stand, hat Anspruch auf eine bezahlte Vaterschaftszeit von insgesamt 20 Tagen.

**Lohnzahlung
bei Vaterschaft**

² Die Vaterschaftszeit ist in den ersten zwölf Monaten nach Geburt des Kindes zu beziehen. Sie kann auch tage- oder halbtagesweise bezogen werden.

³ Staatliche Vaterschaftsentschädigungen für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Arbeitgeberin bezahlt wurde, fallen an die Arbeitgeberin.

Art. 40

**Lohnzahlung
bei Militär-,
Zivil- und
Zivilschutz-
dienst, Ein-
satz im Care-
Team und an-
deren Dienst-
leistungen**

¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischer Dienste, die unter das Erwerbsersatzgesetz fallen, wird für die Dauer des Dienstes der volle Lohn geleistet. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.

² Im Fall von länger dauernden Diensten wie Rekrutenschule, Erfüllung der Ausbildungsdienstpflcht ohne Unterbrechung oder Beförderungsdiensten kann der Lohn anteilmässig zurückgefordert werden, wenn das Anstellungsverhältnis innert zwei Jahren nach Abschluss des Dienstes aufgelöst wird.

³ Für freiwilligen Dienst in Militär oder Bevölkerungsschutz sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst oder dem Care Team ist die Zustimmung der Arbeitgeberin erforderlich. Diese wird erteilt, wenn die dienstlichen Voraussetzungen solche Dienstleistungen zulassen.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG fallen der Arbeitgeberin zu, soweit sie die Lohnzahlung während des Dienstes nicht übersteigen und der Dienst während der Arbeitszeit erfolgte.

⁵ Der Kirchenrat regelt die Mitwirkungspflichten der Mitarbeitenden und die Lohnrückforderung wegen der Verletzung der Mitwirkungspflicht sowie die Zahlung der Erwerbsausfallentschädigungen für Dienstleistungen in der arbeitsfreien Zeit.

E. BERUFLICHE VORSORGE UND WEITERE VERSICHERUNGEN

Art. 41

**Berufliche
Vorsorge**

¹ Die Landeskirche sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden der Landeskirche, der Kirchenregionen und der Kirchgemeinden, welche die Kriterien des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) erfüllen, gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert sind. Sie schliesst sich hierzu einer Pensionskasse an.

² Alle Mitarbeitenden nach Absatz 1 sind verpflichtet, der vom Evangelischen Grossen Rat bezeichneten Pensionskasse beizutreten. Es gelten die Ausschlussgründe gemäss Pensionskassenreglement.

³ Für die aus dem Beitritt erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Bestimmungen der Pensionskasse massgebend.

⁴ Die Beiträge an die Pensionskasse werden nach Massgabe des kantonalen Rechts bzw. der Regelung der Pensionskasse zwischen den Mitarbeitenden und der Landeskirche, der Kirchenregion bzw. der Kirchgemeinde aufgeteilt.

⁵ Die Bestimmungen des Bundesrechts über den Wechsel der Vorsorgeeinrichtung durch eine Kirchgemeinde oder eine Kirchenregion bleiben vorbehalten. Die zuständige Behörde stellt dabei einen gleichwertigen Versicherungsschutz sicher. Der Kirchenrat kann die Einzelheiten regeln.

Art. 42

¹ Die Anstellungsbehörde stellt sicher, dass für alle Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgenden Leistungen abgeschlossen ist: Taggeldversicherung, welche für 730 Tage 80% des Bruttolohns auszahlt, bei 30 Tagen Wartefrist.

**Krankentag-
geldversiche-
rung**

² Der Beitritt zur Krankentaggeldversicherung ist obligatorisch.

³ Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden hälftig zwischen den Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin aufgeteilt.

Art. 43

¹ Die Anstellungsbehörde stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Unfall versichert sind.

**Unfallversi-
cherung**

² Die Prämien für die Unfallversicherung werden wie folgt zwischen den Mitarbeitenden und Arbeitgeberin aufgeteilt:

1. die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeberin;

2. die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

F. FERIEN

Art. 44

Anspruch

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

1. bis zum 49. Altersjahr fünf Wochen;
2. ab dem 50. Altersjahr sechs Wochen.

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.

⁴ Der Kirchenrat regelt den Ferienanspruch der Lehrpersonen und der im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden sowie die Rückforderung zu viel bezogener Ferien.

Art. 45

Bezug

¹ Über den Zeitpunkt der Ferien entscheidet die oder der Vorgesetzte. Dabei ist auf die Wünsche der oder des Mitarbeitenden so weit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.

² Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen. Der Kirchenrat regelt die Ausnahmen.

³ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.

Art. 46

Krankheit bzw. Unfall während der Ferien

¹ Ferientage, die durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt werden, dürfen nachbezogen werden, wenn der Erholungszweck der Ferien dadurch vereitelt wird. Der Ausgleich ist mit einem Arztzeugnis, das die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an bescheinigt, geltend zu machen.

² Werden die Ferien während teilweiser krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit bezogen, zählen sie voll; ausgenommen ist der Bezug einzelner Ferientage.

³ Diese Bestimmungen gelten nicht für Lehrpersonen.

Art. 47

¹ Bei längerer Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge von Krankheit, Unfall oder Militärdienst tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein. **Kürzung**

² Diese beträgt einen halben Tag für jede weitere volle Woche bei einer Abwesenheit von insgesamt mehr als acht Wochen während eines Kalenderjahres.

Art. 48

¹ Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub:

**Bezahlte
Urlaube**

- | | |
|--|------------------|
| 1. eigene Hochzeit | 3 Tage |
| 2. Hochzeit eigener Kinder, Geschwister oder Eltern | 1 Tag |
| 3. Adoption eines Kindes | 20 Tage |
| 4. Tod der Gattin oder des Gatten, eines Kindes, Elternteils oder Geschwisters | 3 Tage |
| 5. Tod eines Elternteils der Gattin oder des Gatten | 3 Tage |
| 6. Tod einer oder eines anderen Angehörigen | 1 Tag |
| 7. militärische Rekrutierung | gemäss VREK |
| 8. gerichtliche Vorladung | Teilnahme |
| 9. plötzliche Erkrankung eigener Kinder oder pflegebedürftiger Personen für Organisation einer Hilfe (pro Fall) | höchstens 3 Tage |
| 10. Wohnungswechsel (pro Jahr) | |
| bei Arbeitsumfang von 50 % und mehr | 1 Tag |
| bei geringerem Arbeitsumfang | ½ Tag |
| 11. Leiterausbildung in J&S und Leitertätigkeit in der ausserschulischen unentgeltlichen Jugendarbeit (pro Jahr) | höchstens 5 Tage |

² Absatz 1 gilt sinngemäss für Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft oder in faktischer Lebensgemeinschaft.

³ Über weitere bezahlte Urlaube entscheidet die Anstellungsbehörde. Der Kirchenrat regelt die maximale Dauer von weiteren Urlauben pro Fall.

Art. 49

Unbezahlte Urlaube

¹ Nach Geburt eines eigenen Kindes oder zur Pflege von Angehörigen gewährt die Anstellungsbehörde auf Antrag einen unbezahlten Urlaub bis höchstens ein Jahr.

² In anderen begründeten Fällen kann der Kirchenrat bzw. der Kirchgemeindevorstand unbezahlten Urlaub bis höchstens ein Jahr gewähren, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.

³ Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs entfällt der Ferienanspruch.

⁴ Bei unbezahlten Urlauben bis zehn Arbeitstage, bei Elternschaft oder zur Pflege von Angehörigen übernehmen die Mitarbeitenden und die Arbeitgeberin die Beiträge an die Pensionskasse und die Unfallversicherung. Bei einem längeren unbezahlten Urlaub übernimmt die beurlaubte Person die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

Art. 50

Feiertage

¹ Als Feiertage, die nicht auf einen Sonntag fallen, gelten der Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, erster und zweiter Weihnachtstag. Können diese Feiertage aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden, besteht Anspruch auf Kompensation mit Freizeit. In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Ferien angerechnet.

² Als arbeitsfreie Tage gelten der 2. Januar sowie der 24. und 31. Dezember. Können diese aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden, besteht Anspruch auf Kompensation mit Freizeit.

Art. 51

¹ Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 40 Prozent haben alle sieben Jahre Anspruch auf ein Sabbatical von sieben Wochen. Die Einzelheiten richten sich nach den landeskirchlichen Bestimmungen über die Weiterbildung.

**Sabbatical und
Dienstalters-
geschenk**

² Der Kirchenrat regelt das Dienstaltersgeschenk für Mitarbeitende, die aufgrund ihres Beschäftigungsumfanges keinen Anspruch auf ein Sabbatical haben.

G. WEITERE RECHTE**Art. 52**

¹ Die Anstellungsbehörde achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Persönlich-
keitsschutz**

² Sie trifft die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.

³ Für den Gesundheitsschutz und den Schutz der persönlichen Integrität sind die Massstäbe des Arbeitsgesetzes anwendbar.

Art. 53

¹ Das zuständige Mitglied der Anstellungsbehörde respektive die oder der Vorgesetzte führt jährlich mindestens ein Standortgespräch mit allen Mitarbeitenden.

**Standort-
gespräch**

² Der Inhalt des Gesprächs wird hinsichtlich Zielsetzung, Förderung und Beurteilung in einer konkret-wertschätzenden Haltung schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsparteien unterzeichnet.

² Aufgrund der Standortgespräche können die Funktionsbeschriebe und Arbeitsziele angepasst, neue Aufträge erteilt und Empfehlungen für die Weiterbildung abgegeben werden.

Art. 54**Arbeits-
zeugnis**

¹ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Auf Verlangen der oder des Mitarbeitenden wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt.

³ Es kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangt werden.

Art. 55**Benutzung
Dienstwoh-
nung**

¹ Die Kirchgemeinde stellt der Pfarrperson eine angemessen grosse Dienstwohnung zur Verfügung.

² Mietzins und Nebenkosten werden monatlich vom Gehalt abgezogen. Der Kirchenrat regelt, welche Aufwendungen in welchem Umfang zu den Nebenkosten gehören.

³ Der Mietzins beträgt elf Prozent des Jahreslohnes eines Vollzeitpensums. Falls der von der Kirchgemeinde bezahlte Mietzins tiefer ist, gilt jener Betrag als Mietzins. In begründeten Fällen kann der Kirchenrat ausnahmsweise einen tieferen Mietzins festsetzen.

⁴ Die Kirchgemeinde und die Pfarrperson vereinbaren, ob die Nebenkosten pauschal oder effektiv abgerechnet werden. Der Abzug beträgt höchstens drei Prozent des Jahreslohnes eines Vollzeitpensums.

⁵ Beim Tod der Pfarrperson sind die Angehörigen berechtigt, die Dienstwohnung höchstens sechs Monate über den Todesmonat hinaus zu bewohnen. Miete und Nebenkosten sind von den Hinterbliebenen nach Massgabe der vorstehenden Regeln zu bezahlen, soweit sie nicht von der Lohnfortzahlung abgezogen werden können.

Art. 56**Rechts-
beistand**

¹ Die Anstellungsbehörde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, welche im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten stehen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

² Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Kostenübernahme für einen Rechtsbeistand.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

A. ARBEITSLEISTUNG

Art. 57

¹ Bei einem Vollzeitpensum beträgt die Arbeitszeit durchschnittlich:

Arbeitszeit

1. für Pfarrpersonen im Gemeindedienst 45 Stunden bzw. fünfeinhalb Arbeitstage pro Woche;
2. für die anderen Mitarbeitenden 42 Stunden bzw. fünf Arbeitstage pro Woche.

Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

² Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich nach den Anforderungen des Amtes. Das Pflichtenheft berücksichtigt den Beschäftigungsumfang. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge, insbesondere des pfarramtlichen Dienstes.

³ Im Rahmen des landeskirchlichen Rechts regelt die Anstellungsbehörde die Betriebszeiten bzw. die Arbeits- und Präsenzzeiten für die Mitarbeitenden der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde.

⁴ Mitarbeitende mit regelmässigem Sonntagsdienst haben Anspruch auf mindestens ein freies Wochenende pro Monat.

Art. 58

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können vorübergehend oder dauerhaft zusätzliche oder neue Aufgabenbereiche übertragen werden, wenn:

**Zusätzliche
oder neue
Aufgaben**

1. es die Bedürfnisse der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde, die Aufgabe, ein zweckmässigerer Einsatz der Arbeitskraft, die persönliche Eignung oder wirtschaftliche Gesichtspunkte erfordern;

2. ihnen eine zumutbare, den fachlichen und persönlichen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zugewiesen wird.

² Führen die zusätzlichen oder neuen Aufgaben zu einer dauerhaften und wesentlichen Änderung des Aufgabenbereiches, ist der Arbeitsvertrag nach Massgabe von Art. 13 anzupassen.

³ Die betroffene Person ist vorgängig anzuhören.

Art. 59

Bereitschafts- und Pikett- dienst

¹ Soweit es die dienstlichen Pflichten erfordern, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, Bereitschaftsdienste im Verhältnis ihres Beschäftigungsumfangs zu übernehmen.

² Sofern die dienstlichen Pflichten einen Pikettdienst erfordern, finden die Regeln über den Bereitschaftsdienst sinngemäss Anwendung.

Art. 60

Überstunden

¹ Wenn es betrieblich erforderlich ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Überstunden zu leisten und Stellvertretungen zu übernehmen, sofern dies im Hinblick auf die Gesundheit und die familiären Verpflichtungen zumutbar ist.

² Als Überstunden gelten nur von der oder dem Vorgesetzten angeordnete oder bewilligte Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus.

³ Überstunden sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

⁴ Der Kirchenrat regelt, für welche Funktionen aufgrund der Autonomie bei der Festsetzung der Arbeitszeit die Kompensation von Überstunden über die gesetzliche Besoldung oder eine zusätzliche Ferienwoche erfolgt.

Art. 61

Arbeits- verhinderung

¹ Bei Arbeitsverhinderung ist die oder der Vorgesetzte so schnell als möglich zu informieren.

² Bei einer Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem fünften Tag ein ärztliches Zeugnis beizubringen, das Auskunft über die Höhe und die mutmassliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt.

³ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde die Arbeitsunfähigkeit vertrauensärztlich abklären lassen. Die Kosten der Abklärung gehen zu Lasten der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde.

B. WEITERE PFLICHTEN

Art. 62

¹ Die Mitarbeitenden erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, zielgerichtet, gewissenhaft, sorgfältig, haushälterisch und initiativ.

**Allgemeine
Pflichten**

² Die Arbeitszeit ist für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.

Art. 63

¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über dienstliche Angelegenheiten sowie Angelegenheiten, die ihnen in dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift nicht für Dritte bestimmt sind.

**Schweige-
pflicht**

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

³ Über die Entbindung von der Schweigepflicht entscheidet die Anstellungsbehörde. Für die Entbindung vom Seelsorgegeheimnis ist das Dekanat zuständig.

Art. 64

¹ Pfarrpersonen im Gemeindedienst sind verpflichtet, in der Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen.

**Wohnsitz-
pflicht**

² Beim Vorliegen triftiger Gründe kann der Kirchenrat auf Gesuch der Kirchgemeinde Ausnahmen von der Wohnsitzpflicht bewilligen.

³ Die Befreiung von der Wohnsitzpflicht gibt keinen Anspruch auf Entschädigung; die Regelung über die dienstliche Nutzung von Privaträumen bleibt vorbehalten.

Art. 65

Residenzpflicht

¹ Pfarrpersonen im Gemeindedienst sind verpflichtet, die von der Kirchgemeinde zur Verfügung gestellte Dienstwohnung zu nutzen.

² Über begründete Ausnahmen von der Residenzpflicht entscheidet der Kirchgemeindevorstand auf Gesuch der Pfarrperson und nach Anhörung der Landeskirche.

³ Die Befreiung von der Residenzpflicht gibt keinen Anspruch auf Entschädigung; die Regelung über die dienstliche Nutzung von Privaträumen bleibt vorbehalten.

Art. 66

Verbot der Annahme von Geschenken

¹ Den Mitarbeitenden ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Anstellungsverhältnis oder für ihre im Rahmen der Anstellung erbrachten Leistungen Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Davon ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet die oder der Vorgesetzte.

³ Weitergehende Standespflichten bleiben vorbehalten.

Art. 67

Weiterbildung

Rechte und Pflichten hinsichtlich der Weiterbildung richten sich nach der landeskirchlichen Regelung.

V. Disziplinarverfahren

Art. 68

Voraussetzungen

¹ Verletzen Mitarbeitende ihre Dienst- oder Berufspflichten wiederholt oder in schwerer Weise und haben Standortgespräche keinen Erfolg gebracht oder erscheinen aussichtslos, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

² Als Dienstpflichtverletzungen gelten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten.

³ Ordinierte Mitarbeitende verletzen ihre Berufspflicht, wenn sie:

1. öffentlich durch Wort oder Schrift in der Darbietung der christlichen Lehre oder in ihrem gottesdienstlichen Handeln in Widerspruch zu den Grundsätzen der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Graubünden treten oder
2. in anderer Weise gegen die in der Ordination begründeten Pflichten oder sonstige Pflichten verstossen, die sich aus ihrem Dienst- oder Treueverhältnis und ihrem kirchlichen Auftrag ergeben.

Art. 69

¹ Wegen Verletzung von Dienst- und Berufspflichten können folgende Disziplinar-massnahmen ergriffen werden:

**Disziplinar-
massnahmen**

1. mündliche Ermahnung;
2. schriftlicher Verweis;
3. Busse von höchstens 20 Prozent eines Monatslohnes;
4. Lohnkürzung von höchstens 10 Prozent während höchstens einem Jahr.

² Wegen Verletzung von Berufspflichten können zusätzlich folgende Disziplinar-massnahmen ergriffen werden:

1. ein befristetes Berufsausübungsverbot von längstens einem Jahr;
2. ein dauerndes Berufsausübungsverbot bzw. Ausschluss aus der Synode.

³ Bei der Festsetzung der angemessenen Disziplinar-massnahme sind namentlich die Schwere der Pflichtverletzung und das Verschulden zu berücksichtigen.

⁴ Während der Dauer des Disziplinarverfahrens wegen Verletzung von Berufspflichten kann die zuständige Behörde die betroffene Person ohne präjudizielle Wirkung vorsorglich vom Amt suspendieren und entscheidet über eine allfällige Lohnfortzahlung.

Art. 70

- Zuständigkeit** ¹ Für das Disziplinarverfahren wegen Verletzung von Dienstpflichten ist zuständig:
1. der Kirchenrat bei Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und -diakonen im Gemeindedienst auf Antrag der Anstellungsbehörde;
 2. die Anstellungsbehörde bei den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- ² Für das Disziplinarverfahren wegen Verletzung von Berufspflichten sind das Dekanat oder die Synode zuständig.

Art. 71

- Verfahren** ¹ Die zuständige Behörde ermittelt den Sachverhalt und gibt der betroffenen Person die Möglichkeit zur mündlichen und schriftlichen Stellungnahme (rechtliches Gehör).
- ² Der Entscheid erfolgt schriftlich durch eine begründete Verfügung und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

VI. Verschiedene Bestimmungen

Art. 72

- Stellendotation** ¹ Der Evangelische Grosse Rat legt den Gesamtumfang der Stellendotation für die landeskirchlichen Dienste und die Verwaltung fest. Innerhalb der jeweiligen Gesamtdotation entscheidet der Kirchenrat über die Zuteilung der Stellenprozente.
- ² Das landeskirchliche Recht legt die Grundsätze der Stellendotation insbesondere für die finanzabhängigen Kirchgemeinden fest.

Art. 73

- Anstellungsvoraussetzungen**
a) Allgemein ¹ Mitarbeitende der Landeskirche, der Kirchenregion und der Kirchgemeinde verfügen über die für ihre Arbeit erforderliche persönliche und fachliche Eignung und einen entsprechenden einwandfreien Leumund.

² Der Kirchenrat regelt, welche Nachweise bei einer Bewerbung einzureichen sind.

Art. 74

¹ Eine Pfarrperson kann von einer Kirchgemeinde als Pfarrerin oder Pfarrer gewählt und angestellt werden, wenn:

b) Pfarrpersonen

1. sie die Wahlfähigkeit gemäss Art. 4 des Gesetzes über die Zulassung zum pfarramtlichen Dienst³ besitzt;⁴
2. die Wählbarkeit vom Dekanat festgestellt wurde und
3. sie in die Synode aufgenommen ist.

² Das landeskirchliche Recht regelt die Einzelheiten der Berechtigung zum pfarramtlichen Dienst.

Art. 75

¹ Eine Person kann von einer Kirchgemeinde als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon angestellt werden, wenn sie die Vorgaben von Diakonie Schweiz für die Ausstellung der Titelurkunde «Sozialdiakon/in Diakonie Schweiz» erfüllt.

c) Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

² Personen, die berufsbegleitend eine höhere sozialfachliche und kirchlich-theologische Ausbildung absolvieren, die zu einem Abschluss gemäss Absatz 1 führt, können als Sozialdiakonin/Sozialdiakon in Ausbildung angestellt werden.

³ Das landeskirchliche Recht regelt die Einzelheiten der Berechtigung zum sozialdiakonischen Dienst.

³ KGS 910

⁴ Revidiert gemäss Beschluss Evangelischer Grosser Rat vom 2. Juni 2021.

Art. 76**d) Fachlehr-
personen
Religion**

¹ Eine Person kann von einer Kirchgemeinde als Fachlehrperson Religion angestellt werden, wenn sie über eine stufengerechte religionspädagogische und theologische Ausbildung verfügt oder diese berufsbegleitend absolviert.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

Art. 77**e) Weitere
Mitarbeitende**

Für die anderen kirchlichen Anstellungen regelt der Kirchenrat, ob für die Anstellung ein Nachweis der fachlichen Eignung verlangt ist und welche Ausbildungsabschlüsse als Nachweis der fachlichen Eignung anerkannt sind.

Art. 78**Neben- und
Zweitbeschäftigungen**

¹ Mitarbeitende melden der vorgesetzten Behörde die Übernahme von öffentlichen Ämtern sowie regelmässige Neben- und Zweitbeschäftigungen.

² Die Anstellungsbehörde verweigert die Bewilligung, wenn:

1. die entgeltliche Neben- bzw. Zweitbeschäftigung zusammen mit der Anstellung ein Vollzeitpensum übersteigt;
2. dadurch die Amtsausübung oder die Unabhängigkeit und das Ansehen der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde beeinträchtigt wird.

³ Der Kirchenrat regelt die Beanspruchung von Arbeitszeit und die Abgabe von Nebeneinkünften.

Art. 79**Daten-
bearbeitung**

¹ Die Landeskirche und die Kirchgemeinden bearbeiten Personendaten, soweit dies für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet und erforderlich ist. Sie können Personaldossiers auch elektronisch führen.

² Die Anstellungsbehörde trifft die notwendigen Vorkehrungen zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und der Datensicherheit. Der Kirchenrat kann entsprechende Vorgaben erlassen.

³ Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden.

Art. 80

¹ Soweit das landeskirchliche Recht keine eigenen Bestimmungen enthält, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach dem kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetz. **Verfahren**

² Der Weiterzug von personalrechtlichen Beschlüssen richtet sich nach dem landeskirchlichen und kantonalen Recht.

VII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 81

Änderungen und Aufhebungen des geltenden Rechts werden im Anhang geregelt.⁵ **Änderungen und Aufhebungen bisherigen Rechts**

Art. 82

¹ Für die gegenwärtigen Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden gilt in Bezug auf die Entlöhnung nach Art. 22 bis 24 (inkl. Treuprämie) eine betragsmässige Bestandesgarantie. Unter Beachtung dieser Garantie sind Anpassungen hinsichtlich Gehaltsklasse und Dienstaltersstufe zulässig. Umgestaltungen der Anstellungsbedingungen gemäss Art. 13 und 57 bleiben vorbehalten. **Übergangsbestimmungen a) Entlöhnung**

² Als Basis für die Überführung ins neue Lohnsystem gilt der Lohn im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes. Die Überführung erfolgt nach folgenden Regeln:

1. Umfasst die bisherige Entlöhnung einen 13. Monatslohn, setzt die Anstellungsbehörde die Gehaltsklasse gemäss Art. 21 und die Lohnstufe

⁵ In der KGS nicht publiziert.

(Anrechnung der Dienstjahre gemäss Art. 23) entsprechend der bisherigen Entlohnung fest.

2. Bei Mitarbeitenden, die bislang nach dem System der Treueprämien entlohnt wurden, setzt die Anstellungsbehörde die Gehaltsklasse gemäss Art. 21 und die Lohnstufe wie folgt fest:
 - a. Lohnstufe 2 bis 13 entsprechend der anrechenbaren Dienstjahre, sofern das bisherige Maximum von 24 Prozent (entspricht 13 Dienstjahren) noch nicht erreicht ist oder auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes erreicht wird;
 - b. Lohnstufe 14 bis 18 entsprechend dem massgeblichen Jahreslohn inkl. Treueprämie; die Stufe darf aber nicht höher sein, als die Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre;
 - c. Lohnstufe 19, sofern das bisherige Maximum an Treueprämien auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes erreicht wird oder bereits früher erreicht wurde.
 - d. Falls der neue Lohn gemäss der festgesetzten Gehaltsklasse und Lohnstufe tiefer ist als die Entlohnung nach bisherigem System, wird die Differenz durch die Besitzstandsgarantie gemäss Absatz 1 ausgeglichen.

³ Der weitere Aufstieg bis zum Maximum der entsprechenden Gehaltsklasse erfolgt ab dieser Basis mittels der jährlichen Erhöhung.

Art. 83

b) Zulagen

¹ Erhalten gegenwärtige Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden eine Zulage, auf die sie nach diesem Gesetz keinen Anspruch mehr haben, so wird ihnen im ersten Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes noch die Hälfte der Zulage ausbezahlt.

² Das Weitergelten von allfälligen Ortszulagen richtet sich nach den entsprechenden vertraglichen Bestimmungen und den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des öffentlichen Rechts. Allfällige Kürzungen oder Streichungen von Ortszulagen sind der betroffenen Person unter Berücksichtigung der jeweiligen Kündigungsfrist mitzuteilen.

³ Erhalten Mitarbeitende von finanzunabhängigen Kirchgemeinden eine Ortszulage, welche den Vorgaben von Art. 25 dieses Gesetzes nicht entspricht, so hat die Anstellungsbehörde die Ortszulage innert zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes anzupassen. Für die Mitteilung an die betroffene Person gilt Absatz 2.

Art. 84

¹ Neu zuziehende Pfarrpersonen werden unter Vorbehalt von Absatz 2 in die Gehaltsklasse gemäss Anhang 1 und die Lohnstufe entsprechend der anrechenbaren Dienstjahre eingereiht.

**c) Zuzüger/
-innen**

² Im ersten Jahr nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden für die Lohnstufe höchstens 13 Dienstjahre angerechnet; diese Zahl wird für die folgenden Jahre jährlich um ein Dienstjahr erhöht, bis die maximale Lohnstufe 22 erreicht ist. Der weitere Aufstieg bis zum Maximum der entsprechenden Gehaltsklasse erfolgt ab dieser Basis mittels der jährlichen Erhöhung.

³ Der Kirchenrat kann Einzelheiten regeln und für vergleichbare Fälle eine entsprechende Regelung treffen.

Art. 85

Bis zur Neuordnung des landeskirchlichen Finanzausgleichs erhalten die Kirchgemeinden von der Landeskirche einen jährlichen Beitrag von 8'000 Franken pro Pfarrstelle mit vollem Beschäftigungsumfang.

**d) Vergütung
für bisherige
Treueprämien**

Art. 86

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

**Referendum
und Inkraft-
treten**

² Der Kirchenrat bestimmt das Inkrafttreten.⁶

⁶ Vom Kirchenrat auf den 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt.

Anhang 1 (Art. 21 Abs. 1)

A. EINREIHUNGSTABELLE DER BÜNDNER LANDESKIRCHE

Funktionsbereiche/ Funktionsketten		Gehaltsklassen des Kantons Graubünden																			
		GK	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Mesmer/Sigrist																					
Mesmer/in bzw. Sigrist/in ohne Be- rufslehre	7-8																				
Mesmer/in bzw. Sigrist/in mit 3-4 jäh- riger Berufslehre	8-9																				
Mesmer/in bzw. Sigrist/in mit Fach- oder Spezialaufgaben mit erhöhter Verant- wortung	9-10																				
Kaufmännische Angestellte																					
Kaufmännische/r An- gestellte/r 1-2 Jahre Erfahrung	8-9																				
Kaufmännische/r An- gestellte/r mit Fach- oder Spezialaufgaben mit erhöhter Verant- wortung	10-11																				
Sekretariat Verwal- tung (Sekretärin)	12-13																				
Mitarbeiter/in Finanz- verwaltung (Sachbe- arbeitung Rechnungs- wesen)	13-14																				
Sekretariat Kirchenrat (Sachbearbeiterin)	14-15																				
Gemeindeanimation / Religionsunterricht																					
Gemeindeanimation ohne entsprechende Berufsausbildung	12-13																				
Gemeindeanimation mit abgeschlossener Berufsausbildung HF	15-16																				
Sozialdiakon/in in Ausbildung	13-14																				
Fachlehrperson Reli- gion (mit religions- pädagogischer Ausbil- dung für Primarstufe)	13-14																				

**Funktionsbereiche/
Funktionsketten****Gehaltsklassen des Kantons Graubünden**

	GK	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Fachlehrperson Religion (mit religionspädagogischer Ausbildung für Oberstufe und Einsatz in der Real- und Sekundarschule)	15-16																	

Primarlehrperson Analog zur Entlöhnung als Primarlehrperson

Real- und Sekundarlehrpersonen Analog zur Entlöhnung als Real- oder Sekundarlehrperson

Ordinierte Angestellte

Sozialdiakon/in 15-16

Pfarrer/in (Gemeindepfarramt, Spezialpfarramt) 19

Leitende Angestellte der Landeskirche und der Kirchgemeinden

Fachstellen (Gemeindeentwicklung, Religionspädagogik, Tourismus, Integration) 17-19

Stellvertretende/r Kirchenratsaktuar/in 19-20

Fachstelle Kommunikation 19-20

Finanzverwalter/in (Betriebswirtschaft) 20-21

Verwaltungsleiter/in bzw. Geschäftsführer/in einer grösseren Kirchgemeinde 20-21

Kirchenratsaktuar/in 21-22

B. EINREIHUNGSTABELLE FÜR KIRCHENMUSIK**Funktionsbereiche/ Funktionsketten****Gehaltsklassen**

GK

Chorleitung

Laienmusiker/in ohne kirchenmusikalische Ausbildung	1	Gehaltsklasse Chorleitung 1
Laienmusiker/in mit kirchenmusikalischer Ausbildung	2	Gehaltsklasse Chorleitung 2
Berufsmusiker/in ohne kirchenmusikalische Ausbildung	3	Gehaltsklasse Chorleitung 3

Funktionsbereiche/ Funktionsketten**Gehaltsklassen**

GK

Berufsmusiker/in mit kirchenmusikalischer Ausbildung 4 Gehaltsklasse Chorleitung 4

Organist/in

Laienmusiker/in ohne Ausweis	1	Gehaltsklasse Organist/in 1
Laienmusiker/in mit Ausweis	2	Gehaltsklasse Organist/in 2
Bachelor/Lehrdiplom Instrument (ausser Orgel) ohne kirchenmusikalische Ausbildung	3	Gehaltsklasse Organist/in 3
Bachelor/Lehrdiplom Instrument (ausser Orgel) mit kirchenmusikalischer Ausbildung	4	Gehaltsklasse Organist/in 4
Bachelor/Lehrdiplom Orgel ohne kirchenmusikalische Ausbildung	5	Gehaltsklasse Organist/in 5
Bachelor/Lehrdiplom Orgel mit kirchenmusikalischer Ausbildung	6	Gehaltsklasse Organist/in 6
Master/Konzertdiplom Instrument (ausser Orgel) ohne kirchenmusikalische Ausbildung	7	Gehaltsklasse Organist/in 7
Master/Konzertdiplom Instrument (ausser Orgel) mit kirchenmusikalischer Ausbildung	8	Gehaltsklasse Organist/in 8
Master/Konzertdiplom Orgel ohne kirchenmusikalische Ausbildung	9	Gehaltsklasse Organist/in 9
Master/Konzertdiplom Orgel mit kirchenmusikalischer Ausbildung	10	Gehaltsklasse Organist/in 10

Einreihung

Der Kirchenrat regelt Voraussetzungen, Kriterien und Einzelheiten für die Einreihung.

Anhang 2 (Art. 21 Abs. 2)

A. LOHNTABELLE DER BÜNDNER LANDESKIRCHE BEI 100%

Gehalts- klasse	Minimum inkl. 13. Monatslohn	Maximum inkl. 13. Monatslohn	jährliche Er- höhung	Maximallohn nach Anzahl Jahren
5	44'551	63'262	891	22
6	46'930	66'649	939	22
7	49'439	70'208	989	22
8	52'143	74'046	1'043	22
9	54'977	78'077	1'100	22
10	58'045	82'426	1'161	22
11	61'321	87'088	1'227	22
12	64'766	91'982	1'296	22
13	68'458	97'207	1'369	22
14	72'358	102'745	1'447	22
15	76'505	108'635	1'530	22
16	80'866	114'865	1'619	22
17	85'514	121'424	1'710	22
18	90'454	128'443	1'809	22
19	95'628	135'801	1'913	22
20	101'114	143'576	2'022	22
21	106'886	151'784	2'138	22
22	112'970	160'430	2'260	22

Berechnung Stundenlohn

¹ Zur Berechnung des Stundenlohns wird der Jahreslohn durch 2168 bzw. bei Pfarrpersonen durch 2323 dividiert. Für Fachlehrpersonen regelt der Kirchenrat den Umfang pro Lektion.

² Der Kirchenrat regelt die Entschädigung für pfarramtliche Stellvertretungen.

**B. LOHNTABELLE FÜR KIRCHENMUSIK BEI VOLLAMTLICHER
ANSTELLUNG**

Gehalts- klasse	Minimum inkl. 13. Monatslohn	Maximum inkl. 13. Monatslohn	jährliche Erhöhung	Maximallohn nach Anzahl Jahren
CHL - 1	2'200	2'728	44	13
CHL - 2	3'290	4'082	66	13
CHL - 3	4'350	5'394	87	13
CHL - 4	5'440	6'748	109	13
ORG - 1	7'620	9'444	152	13
ORG - 2	10'080	12'504	202	13
ORG - 3	12'000	14'640	220	13
ORG - 4	12'400	15'280	240	13
ORG - 5	12'840	15'924	257	13
ORG - 6	13'440	16'668	269	13
ORG - 7	13'800	17'100	275	13
ORG - 8	14'200	17'620	285	13
ORG - 9	14'640	18'156	293	13
ORG - 10	15'240	18'900	305	13

Berechnung Stundenlohn

Der Kirchenrat regelt den Stundenlohn bzw. den Lohn pro Gottesdienst.