



Graubünden reformiert
Grischun refurmà
Grigioni riformato

Anpassung des landeskirchlichen Rechts ans Bundesrecht «AHV 21»

**Teilrevision des Personalgesetzes, des
Zulassungsgesetzes und der
Weiterbildungsverordnung**

Botschaft des Kirchenrates

Adattaziun da la legislaziun da la Baselgia chantunala a la legislaziun federala «AVS 21»

**Revisiun parziala da la lescha da persunal, da la
lescha davart l'admissiun e da l'ordinaziun davart
il perfecziunament professiunal**

Messadi dal Cussegl da baselgia

Adeguamento del diritto della Chiesa cantonale al diritto federale «AVS 21»

**Revisione parziale della legge sul personale, della
legge sull'ammissione e dell'ordinanza sul
perfezionamento professionale**

Messaggio del Consiglio ecclesiastico

INHALT

1.	Das Wichtigste in Kürze	5
<hr/>		
2.	Vorbemerkungen	6
	2.1. Ausgangslage und Ausgestaltung der Vorlage	6
	2.2. Handlungsbedarf	6
	2.3. Zielsetzung	7
	2.4. Inhaltliche Hauptpunkte	7
<hr/>		
3.	Vernehmlassungsverfahren in den Kirchenregionen und in der Synode	8
<hr/>		
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	9
	4.1. Personalgesetz (KGS 930)	9
	4.2. Zulassungsgesetz (KGS 910)	13
	4.3. Weiterbildungsverordnung (KGS 951)	20
<hr/>		
5.	Weiteres Vorgehen und Inkrafttreten	20
<hr/>		
6.	Anträge des Kirchenrates	20
<hr/>		

Abkürzungsverzeichnis

AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20.12.1946 (SR 831.10)
BR	Bündner Rechtsbuch (Kanton)
EGR	Evangelischer Grosser Rat
E-PG	Entwurf Teilrevision Personalgesetz
E-WBV	Entwurf Teilrevision Weiterbildungsverordnung (KGS 951)
E-ZuG	Entwurf Teilrevision Zulassungsgesetz (KGS 910)
i.S.v.	im Sinne von
KGS	Kirchliche Gesetzessammlung (Ev.-ref. Landeskirche Graubünden)
KV	Verfassung des Kantons Graubünden vom 14.09.2003 (BR 110.100)
LK	Landeskirche
LKV	Landeskirchliche Verfassung vom 18.06.2018 (KGS 100)
PG	Personalgesetz vom 11.11.2020 (KGS 930)
PV	Personalverordnung vom 18.11.2021 (KGS 931)
SR	Systematische Rechtssammlung (Bund)
ZuG	Gesetz über die Zulassung zum pfarramtlichen Dienst vom 02.06.2021 (Zulassungsgesetz, KGS 910)

CUNTEGN

1.	L'important curt e bun	21
<hr/>		
2.	Remartgas preliminaras	22
	2.1. Situaziun da partenza e concept dal project	22
	2.2. Basegn d'agir	22
	2.3. Finamira	23
	2.4. Puncts principals dal cuntegn	23
<hr/>		
3.	Procedura da consultaziun en las Regiuns ecclesiasticas ed en la Sinoda	24
<hr/>		
4.-6.	guarda texts tudestgs	davent la pagina 9

Register da las abrevaziuns

CB	Cussegl da baselgia, Cusseglia da baselgia/Cusseglia da baselgia
CBE	Constituziun da la Baselgia evangelica reformada dal Grischun dals 10 da zercladur 2018 (CLBE 100)
CC	Constituziun dal chantun Grischun dals 18-5/14-9-2003 (DG 100.110)
CGE	Cussegl grond evangelic
CL	Collecziun da leschas (SR, Confederaziun)
CLB	Collecziun da leschas da la Baselgia evangelica reformada dal Grischun
DG	Cudesch da dretg grischun (BR)
LA	Lescha davart l'admissiun (CLB 910)
LP	Lescha da persunal (CLB 930)
LAVS	Lescha davart l'AVS
Sb-RLA	Sboz per la revisiun da la lescha davart l'admissiun (CLBE 910)
Sb-RLP	Sboz per la revisiun lescha da persunal
Sb-LPP	Sboz per la lescha davart il perfecziunament professiunal

INDICE

1.	L'essenziale in breve	26
<hr/>		
2.	Osservazioni preliminari	27
	2.1. Premesse e struttura del progetto	27
	2.2. Necessità di intervento	27
	2.3. Obiettivo	28
	2.4. Punti principali a livello di contenuto	28
<hr/>		
3.	Procedura di consultazione nelle regioni ecclesiastiche e nel Sinodo	29
<hr/>		
4.-6.	vedi testo tedesco	da pagina 9

Elenco delle abbreviazioni

CC	Chiesa cantonale
CCE	Costituzione della Chiesa cantonale del 18.06.2018 (RDE 100)
Cost. cant.	Costituzione del Cantone dei Grigioni del 14.09.2003 (CSC 110.100)
CSC	Collezione sistematica del diritto cantonale grigionese (Cantone)
D-LAmm	Disegno della revisione parziale della legge sull'ammissione (RDE 910)
D-LP	Disegno della revisione parziale della legge sul personale (RDE 930)
D-OPP	Disegno della revisione parziale dell'ordinanza sul perfezionamento professionale (RDE 951)
GCE	Gran Consiglio Evangelico
LAmm	Legge concernente l'ammissione al servizio in un ufficio parrocchiale del 02.06.2021 (legge sull'ammissione; RDE 910)
LAVS	Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti del 20.12.1946 (RS 831.10)
LPers	Legge sul personale dell'11.11.2020 (RDE 930)
RDE	Raccolta del diritto ecclesiastico (Chiesa evangelica riformata grigionese)
RS	Raccolta sistematica (Confederazione)

1. DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die am 1. Januar 2024 in Kraft getretene Revision des AHV-Gesetzes (AHV 21) bringt weitreichende Änderungen, die auch das landeskirchliche Personalrecht betreffen. Ziel ist es, das landeskirchliche Personalgesetz (KGS 930), das Zulassungsgesetz zum pfarramtlichen Dienst (KGS 910) und die Weiterbildungsverordnung (KGS 951) an das neue Bundesrecht anzupassen und die Praxisbedürfnisse zu berücksichtigen. Die zentralen Anpassungen sind:

1. **Flexibilisierung des Pensionsalters:** Das neue AHV-Recht erlaubt eine flexible Regelung des Rentenalters, wobei der Bezug der Altersrente ohne Abzüge ab dem «Referenzalter» (derzeit 65 Jahre) möglich ist. Mitarbeitende können den Rentenbezug auch um bis zu fünf Jahre verschieben, was zu einer Flexibilisierung des Pensionsalters führt.
2. **Neuregelung der Weiterbeschäftigung nach dem Referenzalter:** Das landeskirchliche Personalrecht unterscheidet künftig zwischen dem «Referenzalter» (ab dem 65. Altersjahr) und der «Altersgrenze» (ab dem 70. Altersjahr). Die Weiterbeschäftigung nach dem Referenzalter ist möglich, wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmende dies einvernehmlich vereinbaren. Hierzu kann ein befristeter Vertrag (max. ein Jahr, verlängerbar auf maximal zwei Jahre) oder ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen werden, wobei dieser mit Erreichen der Altersgrenze endet.
3. **Erweiterte Anstellungsmöglichkeiten:** Personen, die älter als 65-jährig sind, können in der gleichen Kirchgemeinde weiterbeschäftigt werden. Sie haben auch die Möglichkeit, in einer anderen Kirchgemeinde oder als Zuziehende erstmals im Kanton angestellt zu werden. Die Ausgestaltung der Anstellung wie Tätigkeitsgebiete und Pensum müssen einvernehmlich im Arbeitsvertrag festgelegt werden.
4. **Anstellung von Pfarrpersonen:** Pfarrpersonen können auch nach Erreichen des Referenzalters nur unbefristet angestellt werden, wenn sie Mitglied der Synode sind. Die Anstellung wird in diesem Fall von der Kirchgemeindeversammlung genehmigt (keine formelle Wahl). Anstellungen ohne Mitgliedschaft sind nur befristet als Stellvertretung möglich.
5. **Änderungen im Zulassungs- und Weiterbildungsrecht:** Das Zulassungsgesetz und die Weiterbildungsverordnung werden angepasst, um die neuen Regelungen zur Weiterbeschäftigung zu integrieren.
6. **Verfahrensvereinfachungen:** Die Regelungen zu Stellvertretungen und Aushilfen werden systematischer gegliedert und sprachlich überarbeitet, um die Anwendung des Gesetzes zu vereinfachen. Neue Regelungen definieren, welche Tätigkeiten von Aushilfen übernommen werden können. Ebenso ist die Unterscheidung von Einsatzbereichen je nach Ausbildungsstand enthalten. Die Qualitätskontrolle obliegt dem Dekanat.

Zielsetzung der Anpassungen: Die Anpassungen des landeskirchlichen Rechts verfolgen das Ziel, den Kirchgemeinden mehr Flexibilität bei der Besetzung von Stellen zu ermöglichen und den administrativen Aufwand zu verringern. Sie sollen den Kirchgemeinden ermöglichen, besser auf den Fachkräftemangel zu reagieren und den Bedürfnissen der Praxis gerecht zu werden. Gleichzeitig wird die rechtliche Klarheit und Transparenz verbessert.

Fazit: Die Revision des landeskirchlichen Rechts stellt sicher, dass das Personalrecht mit den neuen AHV-Regelungen harmonisiert wird und bietet den Kirchgemeinden mehr Gestaltungsspielraum bei der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden. Gleichzeitig werden administrative Prozesse vereinfacht und eine grössere Flexibilität für alle beteiligten Parteien geschaffen.

2. VORBEMERKUNGEN

2.1. Ausgangslage und Ausgestaltung der Vorlage

Abgesehen von der Anpassung des AHV-Alters für alle Berechtigten enthält die am 1. Januar 2024 in Kraft getretene Revision des AHV-Gesetzes (AHV 21, SR 831.10) noch weitere Änderungen. So wurde beispielsweise das Pensionsalter flexibilisiert. Das Bundesrecht definiert neu ein Referenzalter (derzeit vollendetes 65. Altersjahr), ab welchem ein Anspruch auf Altersrente ohne Abzüge oder Zuschläge besteht. Neben einer vorzeitigen Pensionierung (mit entsprechenden Abzügen) ist es nun auch – im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden – möglich, den Rentenbezug um bis zu fünf Jahre ganz oder teilweise aufzuschieben (mit entsprechenden Zuschlägen).

Das landeskirchliche Personalrecht (KGS 930) steht teilweise im Widerspruch zum neuen Bundesrecht. Die personalrechtliche Umsetzung des Bundesrechts hat auch Auswirkungen auf das landeskirchliche Zulassungsgesetz für Pfarrpersonen (KGS 910) sowie auf die landeskirchliche Weiterbildungsverordnung (KGS 951).

Die Revision der drei landeskirchlichen Erlasse kann und soll genutzt werden, um auch weitere Bestimmungen an die Bedürfnisse der Praxis anzupassen.

Aufgrund der wechselseitigen Abhängigkeiten werden die drei Erlasse koordiniert angepasst und sind deshalb Gegenstand der vorliegenden Gesetzesrevision. In formeller Hinsicht werden die drei Teilrevisionen für die Beratung im EGR in einem sogenannten «Rahmenerlass» zusammengefasst und damit gemeinsam unterbreitet.

2.2. Handlungsbedarf

Das geltende Recht beschränkt sich hinsichtlich der Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Pensionsalters (vgl. Art. 19 Abs. 3 PG) stark auf das Pfarramt und das Wahlrecht der Kirchgemeindeversammlung i.S.v. Art. 99 Abs. 3 KV und Art. 11 Abs. 1 Ziff. 6 LKV. Dieser einseitige Fokus führte in der Praxis zu Problemen, weil Art. 19 PG für alle angestellten kirchlichen Mitarbeitenden gilt. Da die Regelung für gewisse Berufsgruppen als unzweckmässig empfunden wurde, führte dies in der Praxis zu unterschiedlichen Handhabungen.

Auch in kirchlichen Berufen ist ein Fachkräftemangel zu beobachten. So erreichen mehr als die Hälfte der aktuell gewählten Pfarrpersonen in den nächsten zehn Jahren das gesetzliche Pensionsalter. Die Anzahl Pensionierungen übersteigt dabei während rund zehn Jahren die Anzahl an neu ausgebildeten Pfarrpersonen. Um die verfassungsgemässe Besetzung des Pfarramtes zu ermöglichen, erscheint eine gesetzliche Lockerung der bisherigen strikten Regelung als Gebot der Stunde. Denn sowohl seitens der Kirchgemeinden als auch der Mitarbeitenden besteht ein Bedürfnis nach (Weiter-)Beschäftigung über das gesetzliche Pensionsalter hinaus.

Die Lockerung ist auch im Hinblick auf weitere kirchliche Berufe erwünscht, da auch hier mehr freie Stellen zu besetzen sind, als es Bewerberinnen und Bewerber gibt.

Bei der Neuregelung ist zu beachten, dass es nicht nur um Weiterbeschäftigungen geht, sondern auch um Neueinstellungen. Grundsätzlich bestehen drei Konstellationen, die analog geregelt werden sollen, nämlich:

- Weiterbeschäftigung in der bisherigen Kirchgemeinde;
- Anstellung in einer anderen Bündner Kirchgemeinde;
- Zuzug aus einem anderen Kanton oder aus dem Ausland.

Die aufgrund der neuen bundesrechtlichen Regelungen zu revidierenden Erlasse sind zwar erst wenige Jahre alt. Dennoch hat sich in der Praxis gezeigt, dass die Bestimmungen zu Fragen Anlass

geben oder teilweise lückenhaft oder ungenau sind. Diese Mängel sollen im Rahmen der vorliegenden Gesetzesanpassungen ebenfalls behoben werden.

2.3. Zielsetzung

Die allgemeine Zielsetzung der Vorlage ergibt sich aus dem Handlungsbedarf. Entsprechend geht es mit dem vorgeschlagenen Rahmenerlass insbesondere darum:

- das landeskirchliche Personalgesetz (KGS 930) an das neue Bundesrecht «AHV-21» anzupassen,
- das landeskirchliche Zulassungsgesetz (KGS 910) und die landeskirchliche Weiterbildungsverordnung (KGS 951) an die sich daraus ergebenden Veränderungen anzupassen und
- weitere formelle und inhaltliche Unstimmigkeiten zu bereinigen.

Die neuen Vorschriften sollen den Kirchgemeinden mehr Gestaltungsspielraum bei der Besetzung ihrer Stellen geben und den administrativen Aufwand für die Kirchgemeinden und die Landeskirche reduzieren.

2.4. Inhaltliche Hauptpunkte

Die Anpassung des landeskirchlichen Personalgesetzes geht von folgenden Lösungsansätzen aus:

Neu unterscheidet das landeskirchliche Personalgesetz zwischen Referenzalter (Art. 19 E-PG) und Altersgrenze (Art. 20a E-PG):

- Als **Referenzalter** bezeichnet Art. 21 Abs. 1 AHVG neu das bisherige «AHV-Alter», also das Alter, ab welchem ein Anspruch auf eine Altersrente ohne Abzüge und Zuschläge besteht (derzeit vollendetes 65. Altersjahr).
- Die **Altersgrenze** wird vom landeskirchlichen Recht definiert, orientiert sich aber am Bundesrecht. Art. 39 Abs. 1 AHVG sieht einen flexiblen Rentenbezug vor, indem der Bezug um mindestens ein Jahr, höchstens aber um fünf Jahre aufgeschoben werden kann. Aufgrund des Referenzalters nach Art. 21 Abs. 1 AHVG und Art. 19 Abs. 1 E-PG liegt die Altersgrenze künftig beim vollendeten 70. Altersjahr (Art. 20a E-PG).

Analog zum Bundesrecht, zum kantonalen Recht und der geltenden Regelung im Personalgesetz endet das Anstellungsverhältnis mit Erreichen des Referenzalters (bzw. auf Ende des Monats bzw. des Schuljahres für Fachlehrpersonen Religion). Es kann unter Zustimmung von Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer weitergeführt werden, wobei ein neuer Arbeitsvertrag abzuschliessen ist. Dabei können Pensum und – namentlich bei Pfarrpersonen – Tätigkeitsgebiete im gegenseitigen Einvernehmen neu abgesprachen und festgesetzt werden.

Neben einer solchen Weiterbeschäftigung sieht das Personalrecht neu ausdrücklich die Möglichkeit einer neuen Anstellung in einer anderen Kirchgemeinde oder die Anstellung von Zuziehenden vor. Auch hier sind die Einzelheiten (Pensum, Tätigkeitsgebiete) einvernehmlich im Arbeitsvertrag zu regeln.

Für Weiterbeschäftigung oder die Anstellung nach Erreichen des Referenzalters (d.h. vollendetes 65. Altersjahr) bestehen zwei Möglichkeiten mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen:

- Abschluss **eines befristeten Arbeitsvertrages** für höchstens ein Jahr (beispielsweise zur Überbrückung von Übergangszeit bzw. zeitlich beschränkter Vakanz). Die befristete Anstellung kann verlängert werden, höchstens bis zu einer Dauer von insgesamt zwei Jahren.
- Abschluss eines **unbefristeten Arbeitsvertrages**, der spätestens mit Erreichen der Altersgrenze (bzw. auf Ende des Monats bzw. des Schuljahres für Fachlehrpersonen Religion) endet.
- Bei Anstellungen zwischen dem vollendeten 65. Altersjahr und dem vollendeten 70. Altersjahr (d.h. zwischen Referenzalter und personalrechtlicher Altersgrenze) gelten folgende abweichende Bestimmungen:

- a) Die Kündigungsfrist beträgt auch bei Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und -diakonen im Gemeindedienst drei Monate auf Ende eines Monats (Art. 14 Abs. 2 Ziff. 1 lit. b E-PG).
- b) Eine Arbeitgeberkündigung ist auch bei Pfarrpersonen nach Massgabe der personalgesetzlichen Vorschriften möglich (Art. 12 Abs. 5 und Art. 15 Abs. 3 E-PG).
- c) Die maximale Dauer der Lohnfortzahlung beträgt 180 Tage (6 Monate; Art. 37 Abs. 1 E-PG).
- d) Die Wohnsitzpflicht für Pfarrpersonen wird gelockert durch eine erleichterte Ausnahme bei unbefristeter Anstellung bzw. Verzicht bei befristeten Anstellungen (Art. 64 Abs. 4 E-PG).

Nach Erreichen der Altersgrenze sind keine Anstellungen (Arbeitsverträge) mehr möglich. Zulässig ist einzig eine Beauftragung als Aushilfe (Art. 20a Abs. 4 E-PG), insbesondere für Einzelfälle. Was als Aushilfe gilt, richtet sich für den pfarramtlichen Dienst nach Art. 30 und Art. 30a E-ZuG, für andere Tätigkeiten nach Art. 6 Abs. 3 E-PG.

Diese Anpassungen im Personalgesetz werden für Pfarrpersonen im Zulassungsgesetz wie folgt umgesetzt:

- Eine unbefristete Anstellung nach Erreichen des Referenzalters ist nur für Mitglieder der Synode möglich bzw. setzt die Aufnahme in die Synode voraus (Art. 5 Abs. 1a E-ZuG). Die Einzelheiten des Verfahrens richten sich nach dem Zulassungsgesetz und der Geschäftsordnung der Synode. Ohne Mitgliedschaft in der Synode bzw. Aufnahme ist lediglich eine befristete Anstellung von insgesamt höchstens zwei Jahren zulässig (Stellvertretung).
- Statt der Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung ist die unbefristete Anstellung einer Pfarrperson, welche das Referenzalter erreicht hat, der Kirchgemeindeversammlung zur Genehmigung zu unterbreiten (Art. 25 Abs. 2 E-ZuG). Neu kann die Versammlung also in einem beschränkten Umfang auf ihr verfassungsmässiges Wahlrecht (vgl. Art. 99 Abs. 3 KV) «verzichten».

Aufgrund von Auslegungsfragen in der Praxis werden die Abschnitte über die Stellvertretungen (Art. 28 ff. E-ZuG) und die Aushilfen (Art. 30 ff. E-ZuG) neu gegliedert, systematischer aufgebaut und sprachlich überarbeitet. Damit soll die Handhabung des Gesetzes für die Kirchgemeinden und das Dekanat vereinfacht werden. Zudem wird neu gesetzlich definiert, welche für welche Aufgaben Aushilfen aus unterschiedlichen Berufsgruppen eingesetzt werden können (Art. 31 E-ZuG).

Die Änderungen im Personal- und im Zulassungsrecht werden schliesslich in der **Weiterbildungsverordnung** (künftig Weiterbildungsgesetz) umgesetzt. Dies betrifft namentlich den Verfall von Ausbildungsansprüchen (Art. 6 Abs. 2 E-WBV) und den Anspruch auf Sabbatical (Art. 10 Abs. 3 E-WBV). Vorgeschlagen wird, dass der Anspruch auf Weiterbildung und auf Sabbatical bis ein Jahr vor Beendigung der Anstellung besteht.

3. VERNEHMLASSUNGSVERFAHREN IN DEN KIRCHEN-REGIONEN UND IN DER SYNODE

Der Kirchenrat verabschiedete Ende 2024 seinen Entwurf für die Teilrevision des Personalgesetzes, des Zulassungsgesetzes und der Weiterbildungsverordnung zuhanden der Vernehmlassung in den Kirchenregionen.

Die Vernehmlassungsvorlage wurde auch dem Diakonatskapitel unterbreitet, insbesondere der Abschnitt «VII Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone» des Zulassungsgesetzes. Es brachte Fragen und Vorschläge in die Diskussion ein, jedoch keine Anträge.

Aufgrund der Rückmeldungen aus den Kirchenregionen und der Synode überarbeitete der Kirchenrat den Entwurf der Gesetze punktuell für die Vernehmlassung in der Synode (insbesondere das Zulassungsgesetz in Bezug auf die Regelung der Stellvertretungen und Aushilfen). Grundsätzlich

stießen das Regelungskonzept und der Entwurf auf Zustimmung. Die überarbeitete Fassung des Entwurfs wurde in der Synode mit Ausnahme von wenigen Änderungsanträgen gutgeheissen.

Nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens hat der Kirchenrat für den vorliegenden Entwurf insbesondere zwei inhaltliche Anpassungen bei den Aushilfen (Art. 30 und Art. 31 E-ZuG) vorgenommen, vgl. ausführlich nachstehend Ziff. 4 bei Art. 30 und 31 E-ZuG.

In den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen wird – soweit erforderlich – auf die Rückmeldungen aus den Kirchenregionen bzw. der Synode eingegangen.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Im Folgenden werden die einzelnen Artikel abschnittsweise erläutert.

4.1 Personalgesetz (KGS 930)

Art. 6 Rechtsnatur und Anstellungsart

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

Abs. 3 wurde aus folgendem Grund geändert: Aushilfsdienste von sehr kleinem Umfang sollen für alle Tätigkeiten ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag möglich sein. Diese Regelung soll allgemein gelten und nicht mehr auf den Bereich des Zulassungsgesetzes beschränkt sein. Dadurch kann der administrative Aufwand für Kirchgemeinden und die Landeskirche deutlich reduziert werden. Als Aushilfsdienste von sehr geringem Umfang gelten zum Beispiel Einzeldienste im Sinne des Zulassungsgesetzes, wie etwa in Art. 30 Abs. 1 lit. a des E-ZuG aufgeführt, oder auch Aushilfen im Sinne von Art. 4 Ziff. 1 der Personalverordnung. Eine genauere Umschreibung und Abgrenzung solcher Fälle kann gegebenenfalls später auf Verordnungsstufe vorgenommen werden, um die praktische Anwendung zu erleichtern und Klarheit zu schaffen.

Art. 7 Öffentliche Stellenausschreibung

Absatz 1 bleibt unverändert.

Neu wird in Art. 7 Abs. 2 des E-PG präzisiert, dass eine Stelle auch dann als vakant gilt, wenn deren Inhaberin oder Inhaber das Referenzalter nach Art. 19 Abs. 1 erreicht hat *und* die Anstellung nicht auf Dauer ausgerichtet ist. Eine «nicht auf Dauer ausgerichtete Anstellung» liegt vor bei einer befristeten Anstellung gemäss Art. 10 PG vor.

Art. 10 Befristung Arbeitsverhältnis

Absatz 1 bleibt unverändert.

Mit der Aufhebung von Ziff. 1 wird eine unbefristete Anstellung zwischen dem Referenzalter (d.h. derzeit 65. Altersjahr) und der Altersgrenze (d.h. derzeit 70. Altersjahr) ermöglicht. Eine Befristung ist nach wie vor vorgesehen bei der provisorischen Anstellung von Pfarrpersonen vor deren Aufnahme in die Synode, wenn die Anstellung nicht auf Dauer ausgerichtet ist oder ein anderer sachlicher Grund vorliegt. Bei einer Anstellung über das Referenzalter hinaus kann künftig die Anstellung entweder unbefristet oder befristet als Stellvertretung erfolgen.

Art. 11 Grundsatz (Beendigung)

Absatz 2 bleibt unverändert.

Gemäss Art. 11 Abs. 1 soll ein Anstellungsverhältnis enden durch ordentliche Kündigung, fristlose Kündigung, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität, Wegfall einer Wählbarkeitsvoraussetzung, Erreichen des Referenzalters, Erreichen der Altersgrenze oder den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Damit wird neu zwischen Referenzalter und Altersgrenze unterschieden:

- Referenzalter (Art. 19 E-PG): Als Referenzalter bezeichnet das Bundesrecht neu das bisherige «AHV-Alter», also das Alter, ab welchem ein Anspruch auf eine Altersrente ohne Abzüge und Zuschläge besteht (derzeit vollendetes 65. Altersjahr).
- Altersgrenze (Art. 20a E-PG): Der Begriff orientiert sich am Bundesrecht, wird aber vom landeskirchlichen Recht definiert.
- Das neue Bundesrecht sieht einen flexiblen Rentenbezug vor, indem der Bezug um mindestens ein Jahr, höchstens aber um fünf Jahre aufgeschoben werden kann (Art. 39 Abs. 1 AHVG). Aufgrund des Referenzalters nach Art. 19 Abs. 1 E-PG liegt die Altersgrenze künftig beim vollendeten 70. Altersjahr.

Vgl. weitere Erläuterungen bei Art. 19 (Referenzalter) und Art. 20a (Altersgrenze) E-PG.

Bei Art. 11 Abs. 3 soll lediglich eine terminologische Anpassung an das Kirchgemeindegesetz erfolgen, indem das Anstellungsverhältnis einer Pfarrperson im Gemeindedienst im Falle einer Abberufung bzw. Abwahl durch die Kirchgemeindeversammlung endet. Abberufung ist der juristisch korrekte Begriff. Da in der Verfassung von Abwahl die Rede ist und im Kirchgemeindegesetz «Abwahl/Abberufung» verwendet wird, wird im vorliegenden Fall eine analoge Terminologie verwendet.

Art. 12 Ordentliche Kündigung und Freistellung

Die Absätze 1 bis 4 bleiben unverändert.

Der neu eingefügte Absatz führt die Möglichkeiten auf, die für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses einer gewählten Pfarrperson bestehen. Diese ergeben sich aus der Verfassung und sind in Art. 12 Abs. 5 E-PG der Klarheit halber aufgeführt (Art. 11 Abs. 1, Art. 41, Art. 48 Abs. 4 LKV). Aus der Formulierung ergibt sich zudem, dass für Pfarrpersonen nach Erreichen des Referenzalters aufgrund der Anstellung durch den Kirchgemeindevorstand eine Kündigung durch diesen möglich ist, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Zu den Begriffen Abwahl bzw. Abberufung vgl. vorstehend Art. 11 Abs. 3 E-PG.

Die **Kirchenregion Bernina-Maloja** hat in ihrer Vernehmlassungsantwort vorgebracht, dass es Abwahl oder Abberufung heissen sollte. Aufgrund der terminologischen Einheitlichkeit hat der Kirchenrat sich für «Abberufung bzw. Abwahl» entschieden (vgl. Ausführungen vorstehend zu Art. 11 E-PG).

Art. 14 Kündigungsfristen

Die Absätze 1, 3 und 4 bleiben unverändert.

In Art. 14 Abs. 2 Ziff. 1 E-PG wird eine Differenzierung bei den Kündigungsfristen vorgenommen. Vor Erreichen des Referenzalters beträgt die Kündigungsfrist für Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen bzw. -diakone im Gemeindedienst sechs Monate, danach drei Monate auf das Ende eines Monats. Damit soll bei einer Beschäftigung über das Referenzalter hinaus mehr Flexibilität für Angestellte und Kirchgemeinden geschaffen werden.

Für die anderen Mitarbeitenden bleiben die bisherigen Regelungen bestehen.

Art. 15 Fristlose Kündigung

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

In Art. 15 Abs. 3 E-PG erfolgt eine Präzisierung, indem bei von der Kirchgemeindeversammlung gewählten Pfarrpersonen Art. 12 Abs. 5 E-PG sinngemäss Anwendung findet, vgl. weitere Erläuterungen bei Art. 12 Abs. 5 E-PG.

Art. 19 Erreichen des Referenzalters

Der gesamte Artikel wird angepasst.

Mit den in Art. 19 E-PG vorgesehenen Änderungen wird eine Anpassung an die Terminologie des Bundesrechts erreicht (vgl. Art. 21 Abs. 1 AHVG). Als Referenzalter wird analog zum Bundesrecht das «AHV-Alter» bezeichnet, also das Alter, ab welchem ein Anspruch auf eine Altersrente ohne Abzüge und Zuschläge besteht (d.h. derzeit vollendetes 65. Altersjahr).

Bei einer Anstellung über das Referenzalter (d.h. derzeit 65. Altersjahr) hinaus kann künftig die Anstellung entweder unbefristet (d.h. bis zum Erreichen der Altersgrenze nach Art. 20a E-PG, d.h. 70. Altersjahr) oder befristet (im Sinn von Art. 10 Abs. 2 Ziff. 3 E-PG und Abs. 3 PG) erfolgen. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine bisherige Anstellung weitergeführt wird oder eine neue Anstellung erfolgt. Der (Wieder-) Eintritt in die Pensionskasse richtet sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse Graubünden.

Für den Einbezug der Kirchgemeindeversammlung bei der unbefristeten Anstellung von Pfarrpersonen über das Referenzalter hinaus kann auf Art. 25 Abs. 2 E-ZuG verwiesen werden.

Die **Kirchenregion Surselva** warf in ihrer Vernehmlassungsantwort die Frage auf, ob es nicht auch «Referenzalter» heissen müsse, statt «65 Jahre». Der Kirchenrat hat entschieden, an der vorgeschlagenen Version festzuhalten, da die konkrete Nennung des Referenzalters in Jahren Klarheit schafft.

Art. 20 Vorzeitige Pensionierung

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

Durch die Änderung in Art. 20 Abs. 3 E-PG erfolgt eine Anpassung an die Unterscheidung von Referenzalter (d.h. 65. Altersjahr) und Altersgrenze (d.h. 70. Altersjahr).

Art. 20a Erreichen der Altersgrenze

Der gesamte Artikel wird neu eingefügt.

Durch die Neuschaffung von Art. 20a E-PG wird präzisiert, dass die Altersgrenze beim vollendeten 70. Altersjahr liegt und was die Folgen bei Erreichen der Altersgrenze sind. So endet das Anstellungsverhältnis am letzten Tag des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Altersgrenze erreicht. Bei Fachlehrpersonen Religion endet die Anstellung am 31. Juli des Jahres, in welchem sie die Altersgrenze erreichen. Wird das Referenzalter gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erhöht, so kann der Kirchenrat die Altersgrenze gemäss Art. 20a Abs. 1 E-PG entsprechend anpassen. Nach Erreichen der Altersgrenze ist eine Anstellung oder Weiterbeschäftigung nicht möglich. Zulässig ist lediglich eine Beauftragung als Aushilfe, vgl. Art. 30 ff. E-ZuG.

Wie unter Art. 19 E-PG ausgeführt, erfolgt eine Anpassung ans Bundesrecht, welches einen flexiblen Rentenbezug gewährt, indem der Rentenbezug um mindestens ein Jahr, höchstens aber um fünf Jahre aufgeschoben werden kann (vgl. Art. 39 Abs. 1 AHVG). Aufgrund des Referenzalters nach Art. 19 Abs. 1 E-PG liegt die Altersgrenze künftig beim vollendeten 70. Altersjahr.

Über die Altersgrenze hinaus schliesst das Gesetz analog zum kantonalen Personalrecht eine arbeitsvertragliche Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung aus. Dies gilt für alle kirchlichen Mitarbeitenden. Zulässig ist lediglich eine Beauftragung als Aushilfe. Was als Aushilfe gilt, richtet sich für den pfarramtlichen Dienst nach Art. 30 E-ZuG, für die anderen kirchlichen Mitarbeitenden nach Art. 6 Abs. 3 E-PG.

Art. 37 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Die Absätze 2 bis 4 bleiben unverändert.

Bei Art. 37 E-PG wird lediglich Abs. 1 geändert und die Lohnfortzahlung nach Erreichen des Referenzalters auf 180 Tage festgelegt. Vor diesem Alter gilt weiterhin die Bestimmung, wonach bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall der Lohn – einschliesslich der

Zulagen – bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während 24 Monaten ausbezahlt wird.

Die **Kirchenregion Bernina-Maloja** hat in ihrer Vernehmlassungsantwort vorgebracht, es sollen keine Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen für diejenigen gemachten werden, die von 65 bis 70 Jahren arbeiten.

Der Kirchenrat hat entschieden, bei Beschäftigungen nach dem Referenzalter die Dauer der Lohnfortzahlung aus folgenden Gründen auf 180 Tage zu reduzieren:

- Nach Erreichen des Referenzalters besteht ein Anspruch auf eine Altersrente ohne Abzüge und allenfalls auf Ergänzungsleistungen. Entsprechend reduziert sich das soziale Bedürfnis auf Lohnfortzahlung.
- Zudem ist es in der Regel von Seiten der Versicherungen nicht mehr möglich, eine Taggeldversicherung von mehr als 180 Tagen abzuschliessen, so dass die Kosten von der Kirchgemeinde bzw. der Landeskirche zu tragen sind.

Aus diesen sachlichen Gründen hat der Kirchenrat entschieden, an seiner Fassung festzuhalten.

Art. 40 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst, Einsatz im Care-Team und anderen Dienstleistungen

Die Absätze 1 und 2 sowie 4 und 5 bleiben unverändert.

In Art. 40 Abs. 3 E-PG wird neu die Armeeseelsorge ausdrücklich erwähnt. Wie beim freiwilligen Dienst in Militär, dem Bevölkerungsschutz sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst oder dem Care Team ist die Zustimmung der Arbeitgeberin erforderlich.

Art. 42 Krankentaggeldversicherung

Absatz 3 bleibt unverändert.

Durch die Einfügung der Klammerbemerkung in Abs. 1 wird die Bestimmung an Art. 37 E-PG angepasst. Nach Erreichen des Referenzalters besteht eine Lohnfortzahlungspflicht von 180 Tagen, vgl. die Ausführungen beim genannten Artikel.

Die Anpassung in Abs. 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass bei Mitarbeitenden mit weniger als acht Wochenstunden keine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen werden kann.

Art. 64 Wohnsitzpflicht

Die Absätze 1 bis 3 bleiben unverändert.

Durch die Neuerung in Art. 64 Abs. 4 E-PG gilt für die Stellvertretungen für Pfarrpersonen im Gemeindedienst eine gesetzliche Befreiung der Wohnsitzpflicht. Allerdings ist die Präsenz der Pfarrperson vor Ort im Arbeitsvertrag sicherzustellen. Dies entspricht der heutigen Praxis und reduziert den Administrativaufwand für die Kirchgemeinde und die Landeskirche. Die Einhaltung der Vorschrift wird im Rahmen der Genehmigung des Arbeitsvertrages geprüft; eine formelle Ausnahme von der Wohnsitzpflicht ist nicht erforderlich.

Die **Kirchenregion Am Rhein** hat in ihrer Vernehmlassungsantwort den Antrag auf Aufhebung der Wohnsitzpflicht für Pfarrpersonen gestellt. Begründend wurde ausgeführt, dass diese Anpassung zu attraktiveren Arbeitsbedingungen und mehr Flexibilität führe sowie zeitgemäss sei.

Nach erfolgter Diskussion hat der Kirchenrat entschieden, dass die Aufhebung der Wohnsitzpflicht für alle Pfarrpersonen im Gemeindedienst auf diesem Weg nicht angezeigt sei. Der Antrag widerspricht den Diskussionen bei der Entstehung des Personalgesetzes, das erst seit dem 01.01.2022 in Kraft ist. Ausnahmen sind möglich (vgl. Art. 38 PV), was vom Kirchenrat zielführend und sinnvoll erachtet wird.

4.2 Zulassungsgesetz (KGS 910)

Art. 1 Zweck

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

Art. 1 Abs. 3 E-ZuG wird ergänzt, weil ein neuer Abschnitt «VII. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone» im Gesetz eingefügt wird. Damit wird die «Verordnung für die Anstellung von Sozialdiakonen und Sozialdiakoninnen» (KGS 261) ins Zulassungsgesetz zum pfarramtlichen Dienst integriert, was sachlich naheliegend ist. Der Zweckartikel des Zulassungsgesetzes wird ergänzt und der neue Absatz sprachlich parallel zum vorangehenden formuliert.

Art. 4a Informationsaustausch

Art. 4a E-ZuG wird neu eingefügt.

Neu soll Art. 4a E-ZuG geschaffen werden. Durch die Regelung wird sichergestellt, dass im Hinblick auf eine Anstellung einer nicht bereits im Kanton tätigen Pfarrperson das Dekanat bei der Herkunftskirche Informationen über die Eignung einer Person zum Kirchendienst einholen kann.

Der Grundsatz des Informationsaustauschs zwischen Mitgliedkirchen des Konkordats ergibt sich aus Art. 22a des Konkordats (vgl. auch Art. 2 ZuV). Der Informationsaustausch soll aber auch mit anderen Kirchen erfolgen. Mit der Ergänzung soll eine minimale gesetzliche Grundlage für den Informationsaustausch auch mit anderen Kirchen geschaffen werden. Die Konkretisierung erfolgt wie bisher auf Verordnungsstufe.

Art. 5 Wählbarkeit

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

Gemäss Art. 5a E-ZuG ist die Mitgliedschaft in der Synode auch Voraussetzung für eine unbefristete pfarramtliche Anstellung nach Erreichen des Referenzalters. Dadurch wird das Konzept zur Beschäftigung nach Erreichen des Referenzalters in Bezug auf Pfarrpersonen und die Aufnahme in die Synode umgesetzt.

Art. 25 Wahl

Absatz 1 bleibt unverändert.

Neu wird in Art. 25 Abs. 2 E-ZuG festgehalten, dass bei der unbefristeten Anstellung einer Pfarrperson, welche das Referenzalter erreicht hat, statt einer Wahl die Anstellung der Kirchgemeindeversammlung zur Genehmigung zu unterbreiten ist.

Bei unbefristeten Anstellungen nach Erreichen des Referenzalters soll zwar keine Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung erfolgen. Aufgrund des verfassungsmässigen Wahlrechts ist es aber sachgerecht, dass die Versammlung ihre Zustimmung zur unbefristeten Anstellung einer über 65-jährigen Pfarrperson geben kann. Auch dann ist die Mitgliedschaft in der Synode Voraussetzung. Aus den erwähnten Gründen ist das Vorgehen nach Art. 25 Abs. 2 E-ZuG auch bei Weiterbeschäftigung einer gewählten Pfarrperson einzuhalten.

Art. 26 Wahlbestätigung

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

Neu wird Art. 26 Abs. 3 E-ZuG eingefügt, welcher festhält, dass bei der unbefristeten Anstellung einer Pfarrperson, welche das Referenzalter erreicht hat, die Bestimmungen zur Wahlbestätigung sinngemäss gelten. Bei unbefristeten Anstellungen nach Erreichen des Referenzalters erfolgt keine Wahl an der Kirchgemeindeversammlung, sondern lediglich eine Genehmigung der Anstellung (vgl. Art. 25 Abs. 2 E-ZuG).

V. Stellvertretungen

Art. 28 Grundsatz

Art. 28 E-ZuG wird neu formuliert.

Art. 28 E-ZuG definiert zunächst die Stellvertretung und nennt anschliessend die zur Stellvertretung zugelassenen Personen. Inhaltlich entspricht die Regelung dem geltenden Recht.

Die Befristung wird aus rechtsetzungstechnischen Gründen und zur besseren Lesbarkeit neu in einem separaten Artikel geregelt (Art. 28a E-ZuG).

Nach der zweiten Beratung im Kirchenrat wurde im Vergleich zur ersten Vernehmlassungsvorlage, wo die Marginalie «Grundsatz und Berechtigung» lautete, angepasst. Neu soll die Marginalie von Art. 28 E-ZuG lediglich «Grundsatz» heissen, weil die Marginalie von Art. 29 E-ZuG «Berechtigung» lautet.

Art. 28a Dauer

Art. 28a E-ZuG wird neu formuliert.

Die Befristung und deren Dauer der Stellvertretungsdienste wird neu in einem separaten Artikel auf Gesetzesstufe geregelt. Dabei wurden Art. 28 Abs. 3 ZuG und Art. 7a ZuV zusammengeführt und inhaltlich harmonisiert.

Die Befristung in Abs. 2 entspricht dem geltenden Recht.

Abs. 3 und 4 setzen das Konzept hinsichtlich der Anstellung von Personen nach Erreichen des Referenzalters um. Danach sind Stellvertretungen nach Erreichen des Referenzalters höchstens für insgesamt zwei Jahre zulässig. Stellvertretungen durch Personen, welche die personalrechtliche Altersgrenze erreicht haben, sind nicht zulässig.

Art. 29 Berechtigung

Art. 29 E-ZuG wird neu formuliert.

Die Gliederung und Formulierung zur Berechtigung von Stellvertretungen wurden zur besseren Verständlichkeit überarbeitet. Wie bisher bestehen zwei Bewilligungsformen, nämlich allgemein die Aufnahme auf die «Stellvertretungsliste» (Abs. 1 und 2) und für eine konkrete Situation die «Einzelbewilligung». Die Bewilligung kann in beiden Fällen widerrufen bzw. entzogen werden.

Ob eine Bewilligung erforderlich ist oder nicht, ergibt sich aus Art. 28 Abs. 2 E-ZuG. Keiner Bewilligung bedarf es für die Übernahme einer Stellvertretung durch Synodale.

Abs. 1 soll dahingehend angepasst werden, dass das Dekanat eine Liste von *qualifizierten* Personen führt, die zur Übernahme von Stellvertretungen berechtigt sind. In Analogie zu Art. 31a E-ZuG soll das Dekanat – ohne Zusammenarbeit mit der zuständigen Abteilung der landeskirchlichen Dienste die genannte Liste führen, vgl. Bemerkungen zu Art. 31a E-ZuG.

Abs. 3 soll dem Umstand Rechnung tragen, dass der Kirchgemeindevorstand Anstellungsinstanz ist, womit die genannte Bestimmung wie folgt geändert wird: Auf Gesuch des Kirchgemeindevorstandes kann das Dekanat eine Einzelbewilligung erteilen und die vorgängig einzureichenden Unterlagen bezeichnen. In Fällen von vakantem Kirchgemeindevorstand ist der Kurator oder die Kuratorin zuständig. Damit wird ausserdem der **Antrag** von Pfarrer Johannes Bardill anlässlich der **Synode** umgesetzt, vgl. nachstehend Art. 30 E-ZuG.

Aufgrund der Diskussionen während der Synode hat der Kirchenrat Abs. 3 angepasst. Dieser trägt dem Umstand Rechnung, dass der Kirchgemeindevorstand Anstellungsinstanz ist und daher auch das Gesuch um Stellvertretung stellen soll. In Fällen von vakantem Kirchgemeindevorstand ist der Kurator oder die Kuratorin zuständig. Damit wird ausserdem der **Antrag der Synode** umgesetzt, vgl. nachstehend Art. 30 E-ZuG.

VI. Aushilfen

Vorbemerkung

Sowohl die Vernehmlassungsantworten aus den Kirchenregionen als auch die Diskussion der Synode zeigten, dass die vom Kirchenrat vorgeschlagenen Regelungen in Bezug auf die Aushilfen am umstrittensten waren. Dies hat dazu geführt, dass der Kirchenrat die nachfolgenden Bestimmungen aufgrund der Anträge mehrfach überarbeitet und angepasst hat.

Art. 30 Grundsatz

Art. 30 E-ZuG wird neu formuliert.

Die ursprüngliche Version des Art. 30 E-ZuG sah vor, dass eine Aushilfe einzelne Dienste übernimmt oder den pfarramtlichen Dienst in einer Kirchgemeinde befristet während höchstens zwei Monaten ausführt. Damit wurde also zuerst der Begriff «Aushilfe» definiert und geregelt, ob bzw. welche Aushilfsdienste nach Erreichen der personalrechtlichen Altersgrenze (vollendetes 70. Altersjahr) geleistet werden dürfen. Die Regelung wurde ausserdem auf die personalrechtliche Vorschrift in Art. 20a E-PG abgestimmt (Beauftragung nach Erreichen der Altersgrenze).

In der Vernehmlassungsantwort der **Kirchenregion Herrschaft V-Dörfer** wurde beantragt, dass neu ein Abs. 2 einzufügen sei, der die Beauftragung und Abgeltung regle. Lit. a soll festlegen, dass Aushilfsdienste, insbesondere Trauungen und Taufen, ausschliesslich im Auftrag oder mit Billigung der zuständigen Kirchgemeinde möglich seien. Lit. b solle festhalten, dass die Abgeltung von Aushilfsdiensten sich nach den Vorgaben der Landeskirche und Sache der zuständigen Kirchgemeinde sei. Eine private oder kommerzielle Abgeltung für kirchliche Dienstleistungen solle ausgeschlossen sein.

Der Kirchenrat hat über diesen Antrag aus der Vernehmlassungsantwort beraten und ist zur Ansicht gelangt, dass das Anliegen der Kirchenregion mit Art. 30a Abs. 1 E-ZuG genügend berücksichtigt ist. Die Abgeltung gemäss Reglement über die Tarife für die Entschädigungen von pfarramtlichen Vertretungen (KGS 935) ist bereits verpflichtend und muss nicht zusätzlich erwähnt werden.

Auch an der **Synode** war die formulierte Bestimmung umstritten. So wurde an der Synode ein **Antrag** von Pfarrer Johannes Bardill angenommen, wonach Art. 30 Abs. 2 E-ZuG geschaffen und wie folgt lauten soll: «Lit. a: Aushilfsdienste, insbesondere Trauungen und Taufen, sind ausschliesslich im Auftrag oder mit Billigung der zuständigen Kirchgemeinde möglich. Lit. b: Die Abgeltung von Aushilfsdiensten richtet sich nach den Vorgaben der Landeskirche und ist Sache der zuständigen Kirchgemeinde. Eine private oder kommerzielle Abgeltung für kirchliche Dienstleistungen ist ausgeschlossen.»

Der Kirchenrat hat nach der Synode beschlossen, Art. 30 E-ZuG und Art. 30a E-ZuG zu einem Artikel zusammenzuführen, was zu einer Vereinfachung führt. Ebenfalls kann dadurch eine Vereinheitlichung zur Regelung der Stellvertretung (vgl. Art. 28 ff. E-ZuG) geschaffen werden. Durch den Verweis in Art. 30 Abs. 5 E-ZuG auf das Reglement zum Tarif für die Entschädigung von pfarramtlichen Vertretungen (KGS 935) wird ausserdem der **Antrag der Synode**, den Pfarrer Johannes Bardill eingebracht hatte, umgesetzt. Durch die neue Formulierung von Art. 30 E-ZuG kann Art. 30a E-ZuG aufgehoben werden.

Zudem wurde die Marginalie «Grundsatz» eingefügt.

Abs. 1 hält fest, dass eine Aushilfe einzelne Dienste übernimmt oder den pfarramtlichen Dienst in einer Kirchgemeinde befristet während höchstens zwei Monaten ausübt.

In Abs. 2 ist ein Verweis auf Art. 31 Abs. 1 E-ZuG enthalten, wo die Personengruppen von Aushilfen definiert werden.

Abs. 3 regelt, dass die Beauftragung eines Aushilfedienstes in jedem Fall durch den Kirchgemeindevorstand und das Pfarramt erfolgt. Dies gilt auch wenn die aushelfende Person von einem Mitglied der Kirchgemeinde direkt angefragt wurde. Ist das Pfarramt vakant, nimmt der Kirchgemeindevorstand Rücksprache mit dem Dekanat (Abs. 4). Dadurch ist eine Qualitätsprüfung durch das Dekanat gesetzlich geregelt und damit gewährleistet.

Art. 31 Einsatzbereiche
Art. 31 E-ZuG wird neu formuliert.

Die erste Vernehmlassungsvorlage für die neue Formulierung des Art. 31 E-ZuG lautete wie folgt:

Aushilfen können in verschiedenen Aufgabenbereichen eingesetzt werden (Abs. 1):

- Synodale, Pfarrpersonen sowie Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten übernehmen sämtliche pfarramtlichen Aufgaben (lit. a).
- Mitglieder des Diakonatskapitels, sofern sie über die erforderliche Ausbildung verfügen, können insbesondere Gemeindegottesdienste (auch mit Abendmahl), Gottesdienste im Laufe des Lebens, Gottesdienste in Institutionen, Amtswochen, Seelsorge sowie den Religions- und Konfirmationsunterricht verantworten (lit. b).
- Theologiestudierende mit abgeschlossenem Bachelor sind berechtigt, Gemeindegottesdienste (ohne Abendmahl), Taufen und Hochzeiten im Freundeskreis sowie Religions- und Konfirmationsunterricht durchzuführen (lit. c).
- Für Laienpredigerinnen und Laienprediger eröffnet sich die Möglichkeit, Gemeindegottesdienste (ohne Abendmahl) sowie Taufen und Hochzeiten im Freundeskreis zu übernehmen (lit. d).

Je nach vorhandener Qualifikation oder Zusatzqualifikation kann das Dekanat zudem bewilligen, dass Aushilfen weitere pfarramtliche Aufgaben wahrnehmen (Abs. 2).

Für die Aushilfsdienste im Religionsunterricht finden im Übrigen die personalrechtlichen Bestimmungen Anwendung (Abs. 3).

Damit wurden also die Einsatzbereiche von Aushilfen differenziert:

- Laienprediger/-innen sind nicht für pfarramtliche Aushilfdienste im umfassenden Sinn ausgebildet, sondern für «normale» Gemeindegottesdienste. Taufen und Hochzeiten im Freundeskreis sind möglich (lit. d).
- Theologiestudierende mit Bachelorabschluss sind zugelassen für «normale» Gottesdienste in Kirchgemeinden. Dazu kommen Taufen und Hochzeiten im Freundeskreis sowie Aushilfen im Religions- und Konfirmationsunterricht (lit. c).
- Gottesdienste mit Taufe und Abendmahl, Gottesdienste in Institutionen, Kasualien und Seelsorge sind Personen mit abgeschlossener pfarramtlicher oder sozialdiakonischer Ausbildung vorbehalten (lit. a und b).

Diese Unterscheidung lässt sich aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungen rechtfertigen. Um jedoch Personen, welche über eine entsprechende Qualifikation, Aus- und Weiterbildung verfügen, dennoch die Übernahme weiterer Aufgaben zu gewähren, kann das Dekanat die Übernahme weiterer Aufgaben ermöglichen.

Die vorgeschlagene Bestimmung wurde von den Kirchenregionen kritisch angesehen, was zu verschiedenen Anträgen aus den Regionen führte:

Die **Kirchenregion Am Rhein** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort den Einsatzbereich der Laienpredigerinnen und -prediger nicht wie vorgesehen einzuschränken, sondern den Status Quo beizubehalten.

Die **Kirchenregion Davos** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort folgende Anpassungen des Art. 31 Abs. 1 E-ZuG:

- in lit. b die Klammer betreffend Abendmahl zu streichen;
- bei lit. c und d die Klammer betreffend Abendmahl zu streichen und «im Freundeskreis» zu streichen;
- lit. d: ergänzen «Gottesdienste in Institutionen».

Die **Kirchenregion Engiadina Bassa-Val Müstair** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort folgendes: La Regiun ecclesiastica Engiadina Bassa – Val Müstair dumonda al cussagl da baselgia da pisserar per scolaziuns adequatas e vias da s'acquistar e validar las qualificaziuns necessarias per cha'l decanat possa surdar il permiss a predichantas laicas e predichants laics per surtour incumbenzas tenor l'alinea 2.

Die **Kirchenregion Heinzenberg-Domleschg** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort eine Neuformulierung von Absatz 2: «Nach Abschluss der Ausbildung als Laienpredigerin oder Laienprediger und einer von einer Pfarrperson begleiteten Praxiszeit von 4 Jahren kann das Dekanat, bei entsprechender Qualifikation, auf Antrag der Kirchenregion, auch die Einsatzbereiche gemäss Art. 31 b) Abs. 1) übertragen. Bewilligungen können ausnahmsweise auch durch die Kirchenregion erfolgen.» Begründend wurde ausgeführt, dass diese Regelung nur für neu gewählte Laienpredigerinnen und -prediger gelten solle, bisherige sollen weiterhin wie gewohnt eingesetzt werden können.

Die **Kirchenregion Herrschaft-V Dörfer** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort die Neuformulierung des Art. 31 Abs. 1 E-ZuG wie folgt:

«Aushilfen können für folgende Einsatzbereiche angestellt bzw. eingesetzt werden:

a. Synodale, Pfarrpersonen und Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten und Mitglieder des Diakonatskapitels bei entsprechender Ausbildung:

- alle pfarramtlichen Aufgaben;

b. Theologiestudierende mit Bachelor-Abschluss:

- Gemeindegottesdienste
- Gottesdienste im Lauf des Lebens
- Gottesdienste in Institutionen
- Religions- und Konfirmationsunterricht

c. Laienpredigerinnen und Laienprediger:

- Gemeindegottesdienste
- Gottesdienste im Lauf des Lebens
- Gottesdienste in Institutionen.»

Die **Kirchenregion Prättigau** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort die Klammerbemerkungen zu den Literae b, c und d zu streichen. D.h. es fallen weg: lit. b (auch mit Abendmahl), lit. c (ohne Abendmahl), lit. d (ohne Abendmahl). Ausserdem wurde beantragt, dass Theologiestudierende mit Bachelor-Abschluss und Laienpredigende mit Theologiekurs auch Kasualien gestalten sollen.

Die **Kirchenregion Schams-Avers-Rheinwald-Moesa** beantragte in ihrer Vernehmlassungsantwort die Anpassung in Art. 31 Abs. 1 lit. c und d E-ZuG zu «Taufe und Hochzeit aus dem Freundeskreis». Ausserdem wurde beantragt, den Begriff «Freundeskreis» näher zu definieren.

Die **Kirchenregion Bernina-Maloja** beantragte, die Stellungnahme der Laienprediger zu unterstützen.

All diese Anträge führten dazu, dass der Kirchenrat nochmals ausführlich über diese Bestimmung diskutierte und jeder der in Art. 31 Abs. 1 E-ZuG aufgeführten Personengruppen mehr Einsatzbereiche zugestand als in der ursprünglichen Fassung vorgesehen. Eine Abstufung aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungen ist nach wie vor enthalten und sachlich gerechtfertigt. Hinzugekommen ist ausserdem, dass das Dekanat bei entsprechender *Erfahrung* weitere

Einsatzbereiche bewilligen kann (Abs. 2). Damit kann gewährleistet werden, dass niemandem Einsatzbereiche aberkannt werden, die heute gelebt werden. Für neue Anstellungen erfolgt die Prüfung durch das Dekanat. Dadurch ist die Qualität gewährleistet. Der Kirchenrat hat folgende Version von Art. 31 Abs. 1 E-ZuG der Synode zur Diskussion vorgeschlagen:

Aushilfen können für folgende Einsatzbereiche angestellt bzw. eingesetzt werden:

«Lit. a. Synodale, Pfarrpersonen und Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten:

- alle pfarramtlichen Aufgaben.

Lit. b. Mitglieder des Diakonatskapitels bei entsprechender Ausbildung:

- alle pfarramtlichen Aufgaben.

Lit. c. Theologiestudierende mit Bachelor-Abschluss:

- Gemeindegottesdienste (ohne Abendmahl),
- Gottesdienste in Institutionen,
- Taufe und Hochzeit auf persönliche Anfrage durch die Tauffamilie resp. das Paar,
- Religions- und Konfirmationsunterricht.

Lit. d. Laienpredigerinnen und Laienprediger:

- Gemeindegottesdienste (ohne Abendmahl),
- Gottesdienste in Institutionen,
- Taufe und Hochzeit auf persönliche Anfrage durch die Tauffamilie resp. das Paar.

Aufgrund von entsprechenden Qualifikationen, Zusatzqualifikationen oder Erfahrung kann das Dekanat die Übernahme von weiteren pfarramtlichen Aufgaben bewilligen (Abs. 2).»

Der Kirchenrat bat ausserdem die Synode, sich zur Frage des Abendmahls zu äussern.

Die **Synode** begrüsst den angepassten Vorschlag des Kirchenrates. Sie hat ausserdem den **Antrag** von Pfarrer Dirk Schulz angenommen, wonach auch Theologiestudierende mit Bachelor-Abschluss und Laienpredigerinnen und -prediger das Abendmahl durchführen dürfen.

Der Kirchenrat unterstützt diesen Antrag der Synode und nimmt die entsprechende Änderung vor, dass alle in Art. 31 E-ZuG aufgeführten Berufsgruppen das Abendmahl durchführen dürfen.

Abs. 5 des ZuG, wonach Synodale im Einverständnis mit dem Dekanat kurzzeitige Aushilfsdienste in einer Mitgliedkirche der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz ordinierten Pfarrpersonen, Pfarramtskandidatinnen und -kandidaten oder Theologiestudierenden mit Bachelor-Abschluss übertragen können, auch wenn diese nicht auf der Stellvertreter- oder Aushilfenliste aufgeführt sind, wird ersatzlos gestrichen. Dies deshalb, weil in der Praxis nie das Einverständnis des Dekanats eingeholt wurde.

Art. 31a Berechtigung

Art. 31a E-ZuG wird neu formuliert.

In Art. 31a E-ZuG werden die Voraussetzungen für die Erteilung der Berechtigung als Aushilfe festgelegt. Insbesondere wird geregelt, dass das Dekanat die Liste der Personen führt, welche Aushilfsdienst leisten können. Die relevanten Kriterien für die Aufnahme auf die Liste werden vom Dekanat festgelegt.

Nach den Diskussionen während der Synode hat der Kirchenrat beschlossen, bei Art. 31a E-ZuG die Marginalie «Berechtigung» statt «Bewilligung» einzufügen, wodurch eine analoge Anpassung zu den Regelungen betreffend Stellvertretungen (Art. 29 E-ZuG) erfolgt. Ebenso wurde nach der Synode Art. 31a Abs. 1 E-ZuG dahingehend angepasst, dass nur noch das Dekanat (ohne Zusammenarbeit mit der zuständigen Abteilung der landeskirchlichen Dienste) eine Liste von *qualifizierten* Personen, die als Aushilfen angefragt werden können, führt. Diese Praxis wird bereits heute so gelebt und bedarf keiner gesetzlichen Grundlage.

VI. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

Vorbemerkung

Aufgrund der Regelung der pfarramtlichen Aufgaben in Art. 19 der Verfassung und im Kirchgemeindegesetz erscheint es zweckmässig, die Vorschriften zur Anstellung von Sozialdiakoninnen und -diakonen ins Zulassungsgesetz zu integrieren, was diverse Änderungen im Zulassungsgesetz erfordert. Die Verordnung für die Anstellung von Sozialdiakonen und Sozialdiakoninnen (KGS 261) wird infolgedessen aufgehoben.

Das gesamte Kapitel über Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone wird neu in Art. 34a – 34d E-ZuG sowie 36 E-ZuG eingefügt. Damit wird die Verordnung Sozialdiakonie (KGS 261) mit entsprechenden Anpassungen ins ZuG eingefügt.

Das Diakonatskapitel hat eine Anregung zu diesem Abschnitt in der Vernehmlassung genannt und ist im Übrigen einverstanden mit dem Vorschlag.

Art. 34a Anstellung

Die Anstellung der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone richtet sich nach dem landeskirchlichen Personalrecht bzw. nach Art. 31 des E-ZuG.

Art. 34b Ordination

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone werden für ihren Dienst ordiniert, wenn sie die Anstellungsbedingungen des Personalgesetzes erfüllen und nicht bereits ordiniert sind. Sie legen ein Ordinationsversprechen ab. Die Ordination wird von einem ordinierten Mitglied des Kirchenrates in einem öffentlichen Gottesdienst vollzogen. Inhaltlich entspricht die Änderung dem bisherigen Art. 3 der Verordnung Sozialdiakonie (KGS 261). Der Wortlaut des Ordinationsversprechens wird in der Geschäftsordnung des Diakonatskapitels geregelt.

Art. 34c Installation

Neu angestellte Sozialdiakoninnen bzw. Sozialdiakone werden von einem Vorstandsmitglied der Kirchenregion oder einer anderen vom Regionalvorstand bezeichneten Person in den Dienst eingesetzt. Sie legen ein Amtsversprechen ab. Diese Regelung entspricht dem bisherigen Art. 5 der Verordnung Sozialdiakonie (KGS 261). Die gewählte Formulierung wurde analog zu Art. 27 ZuG (Installation für Pfarrpersonen in Kirchgemeinden) gewählt.

Art. 34d Begleitung

Die neu eingeführte und in Art. 34d E-ZuG geregelte Begleitung der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone durch den Vorstand des Diakonatskapitels zusammen mit dem Dekanat entspricht den Bedürfnissen der Praxis. Die Provisoratsbegleitung bei Pfarrpersonen erweist sich als hilfreich für Betroffene und Kirchgemeinden. Die Begleitung wird im unterstützenden Sinn ausgestaltet. Es können Empfehlungen ausgesprochen, nicht jedoch Auflagen gemacht werden.

Art. 34e Diakonatskapitel

Die in Art. 34e normierte Regelung zur Zugehörigkeit zum Diakonatskapitel entspricht inhaltlich dem bisherigen Art. 4 der Verordnung Sozialdiakonie (KGS 261). Art. 34e Abs. 1 E-ZuG bezieht sich auf Art. 52 Abs. 1 der Verfassung und wird aufgrund der besseren Lesbarkeit in Art. 34e E-ZuG aufgeführt. Des Weiteren wurde Abs. 1 von Art. 34e E-ZuG an den Wortlaut der Verfassung angepasst.

Art. 34e Abs. 2 wurde an den Wortlaut der Geschäftsordnung Diakonatskapitel (KGS 262) angepasst.

Art. 36 *Aufhebung bisherigen Rechts*

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens wird die Verordnung für die Anstellung von Sozialdiakonen und Sozialdiakoninnen vom 12. November 2003 aufgehoben.

4.3. Weiterbildungsverordnung (KGS 951)

Vorbemerkung

Der Titel des Erlasses wird geändert von «Verordnung für die Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» zu «Gesetz über die Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter». Dies entspricht den Begrifflichkeiten der neuen Verfassung. Der bestehende Erlass wie auch die nun vorgeschlagenen Änderungen werden vom EGR verabschiedet.

A. Organisation

Art. 6 *Verfall/Kumulation Anspruch*

Die Absätze 1 und 3 bleiben unverändert.

Gemäss Art. 6 Abs. 2 E-WBV verfallen kumulierte Weiterbildungsansprüche mit der Kündigung durch die oder den Arbeitnehmenden ein Jahr vor Ende der Anstellung wegen: Erreichen des Referenzalters ohne Weiterbeschäftigung, Erreichen der Höchstdauer einer befristeten Anstellung nach Erreichen des Referenzalters oder Erreichen der personalrechtlichen Altersgrenze. Diese Bestimmung konkretisiert die bestehenden Bestimmungen im Hinblick auf den Weiterbildungsanspruch.

Art. 10 *Anspruch Sabbatical*

Die Absätze 1 und 2 bleiben unverändert.

Durch Art. 10 Abs. 3 E-WBV wird der Anspruch auf ein Sabbatical mit Blick auf das Erreichen des Referenzalters bzw. bei Anstellung zwischen Referenzalter und Altersgrenze geregelt. Art. 10 Abs. 3 lit. b E-WBV geht als *lex specialis* (Spezialbestimmung) Art. 13 Abs. 1 WBV vor.

5. WEITERES VORGEHEN UND INKRAFTTRETEN

Es ist geplant, dass der Entwurf der Teilrevision des Personalgesetzes (KGS 930), des Zulassungsgesetzes (KGS 910) und der Weiterbildungsverordnung (KGS 951) im November 2025 vom EGR beraten und beschlossen wird. Die revidierten Bestimmungen werden auf den 1. März 2026 in Kraft treten, sofern die Referendumsfrist unbenutzt abläuft.

6. ANTRÄGE DES KIRCHENRATES

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt der Kirchenrat dem Evangelischen Grossen Rat:

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Teilrevision des Personalgesetzes, des Zulassungsgesetzes und der Weiterbildungsverordnung zuzustimmen.

1. L'IMPURTANT CURT E BUN

La revisiun da la lescha davart l'AVS (AVS 21) che è entrada en vigur ils 1 da schaner 2024 porta midadas da gronda muntada che pertutgan er il dretg da persunal da la Baselgia chantunala.

Finamira èsi d'adattar la lescha da lescha da persunal (CLBE 930), la lescha davart l'admissiun davart il servetsch da pravenda (CLBE 910) e l'Ordinaziun davart il perfecziunament professiunal (CLBE 951) a la legislaziun federala e da resguardar ils basegns da la pratica. Las adattaziuns pli centralas èn:

- 1. Flexibilisar la vegliadetgna da pensiunament:** La nova lescha d'AVS lubescha ina regulaziun flexibla da la vegliadetgna da pensiunament, entant che la retratga da la renta senza deducziun è pussaivla davent da la «vegliadetgna da referenza» (actualmain 65 onns). Emplouadas ed emplouads pon er stuschar per enfin tschun onns da retrair la pensiun, quai che flexibilisescha la vegliadetgna da pensiun.
- 2. Reglar da nov la pussaivladad da lavurar vinavant suenter la vegliadetgna da referenza:** Il dretg da persunal da la Baselgia chantunala differenziescha en il futur tranter la «vegliadetgna da referenza» (davent da 65 onns) ed il «cunfin da vegliadetgna» (davent da 70 onns. Lavurar vinavant suenter la vegliadetgna da referenza è pussaivel sche patruns ed emplouads sa cunvegnan da far quai. Latiers pon els fixar in contract limità (max. per in onn, prolungibel sin maximal dus onns) u in contract illimità che finescha cun cuntanscher il cunfin da vegliadetgna.
- 3. Pussaivladads schlargiadas d'engaschament:** Persunas che èn pli veglias che 65 onns pon vegnir occupadas vinavant en la medema plaiv. Ellas han er la pussaivladad da vegnir emplouadas en in'otra plaiv u sco nov arrivads l'emprima giada en il chantun. La structura da l'engaschi sco ils champs da l'engaschi e pensums schon vegnir fixads a moda cunvegna en il contract da lavur.
- 4. Engaschar plevonessas e plevons:** Er suenter ch'els han cuntanschì la vegliadetgna da referenza pon plevonessas e plevons vegnir emplouads sulettamain sch'ellas ed els èn commembers da la Sinoda. L'engaschi approbescah en quest cas la radunanza generala da plaiv (nagina elecziun formala). Engaschaments senza commembradi èn pussaivels sulettamain a temp limità.
- 5. Midadas dal dretg d'admissiun e da perfecziunament professiunal:** La lescha davart l'admissiun e l'ordinaziun da perfecziunament persunal vegnan adattads per pudair integrar las regulaziuns novas davart l'engaschament cuntinuant.
- 6. Simplifitgar las proceduras:** Per simplifitgar l'applicaziun da la leschan, vegnan las regulaziuns davart las substituziuns e gidanters classadas pli sistematicamain ed elavuradas linguisticamain. Gist uschè è inclusa la differenziaziun da champs d'acziun tenor stan da la scolaziun. La controlla da qualitat è chausa dal Decanat.

Finamiras da las adattaziuns: Las adattaziuns dal dretg da la Baselgia chantunala vulan dar a las plaivs dapli flexibilitad cun occupar las plazzas e reducir la lavur administrativa. Plinavant vulan ellas pussibilitar che las plaivs pon reagir meglier sin la mancanza da persunas specialisadas e da tegnair quint als basegns da la pratica. Il medem temp vegn l'evidenza e la trasparenza giuridica meglierada.

Facit: La revisiun dal dretg da la Baselgia chantunala garantiescha ch'il dretg da persunal vegn armonisà cun las novas regulaziuns da l'AVS. Ella porscha a las plaivs dapli spazi d'agir d'occupar vinavant emplouadas ed emplouads. Il medem temp vegnan simplifitgadas proceduras administrativas e stgaffi ina pli gronda flexibilitad per tuttas partidas involvadas.

2. REMARTGAS PRELIMINARAS

2.1. Situaziun da partenza e concept dal project

Excepi las adattaziuns da la vegliadetgna d'AVS per tuttas persunas cun dretg a quella cuntegn la revisiun da lescha davart l'AVS che è entrada en vigur ils 1 da schaner 2024 (AVS 21, CL 831.10) anc ulteriuras midadas. Uschia han ins per exempel flexibilisà la vegliadetgna da pensiunament. Il dretg federal definischa da nov ina vegliadetgna da referenza (actualmain 65 onns cumplenids) davent da la quala ins ha il dretg sin ina pensiun da vegliadetgna senza deducziuns u supplements. Dasper in pensiunament anticipà (cun deducziuns adequatas) èsi ussa er pussaivel – en cunvegnientscha vicendaivla da patrun ed emploiad, da spustar la retratga da la renta dal tut u parzialmain (cun supplements adequats) per enfin tschintg onns.

Il dretg da personal da la Baseligia chantunala (CLBC 930) è parzialmain en opposiziun cun la nova legislaziun federala. La realisaziun dal dretg da personal da quella ha è consequenzas per la lescha d'admissiun per plevonessas e plevons (CLBC 910) sco er per l'ordinaziun davart il perfecziunament professional (CLBS 951) da la Baseligia chantunala.

La revisiun dals trais decrets da la Baseligia chantunala pon e duaian ins trair a niz per adattar er ulteriuras disposiziuns als basegns da la pratica.

Pervi da las interdependenzas vegnan ils trais decrets adattads a moda coordinada ed èn perquai objects da la revisiun legala preschenta. Or da vista formala vegnan las trais revisiuns parzialas reunidas en in uschè numnà «decret general» e tractadas comunablamein il CGE.

2.2. Basegn d'agir

Pertutgand l'occupaziun cuntinuanta suenter ch'ins ha cuntanschi la vegliadetgna da pensiun (cump. Art. 19 al. 3 LP) sa limitescha il dretg vertent fermamain sin l'uffizi da pravenda ed il dretg d'eleger da la radunanza da plaiv pert. art. 99 al. 3 CC ed art. 11 al. 1 cf. 6 CBE. En la pratica ha quest focus unilateral chaschunà problems, perquai che art. LP vala per tuttas persunas emploiadas da la Baseligia. Ins ha resentì questa regulaziun sco incunvegna per tschertas gruppas professionalas, quai che ha manà en la pratica a differentas applicaziuns.

En en professiuns ecclesiasticas observ'ins ina mancanza da personal specialisà. Uschia cuntanschan ils proxims diesch onns il pensum da pensiun pli che la mesadad da las plevonessas e plevons ch'èn elegidas actualmain. Il dumber da pensiunaments surpassa latiers durant bun diesch onns il dumber da plevonessas e plevons cun scolaziun terminada. Per pussibilitar che l'uffizi da pravenda saja occupà conform a la costituziun, pari il mument inditgà da schlucclar la legislaziun stricta d'enfin qua. Pertge igl è tant da la vart da las plaivs sco dal personal il basegn d'occupar res. lavurar vinavant sur la vegliadetgna legala da la pensiun.

Ina schluccaziun da la situaziun è er giavischada en vista ad ulteriuras professiuns ecclesiasticas, damai ch'igl èn d'occupar er là daplì plazzas che quai ch'i dat candidatas e candidats.

Igl è da resguardar tar la revisiun ch'i na sa tracta sulettamain d'occupar vinavant las persunas. I va er per las plazzas novas. Da prinzipi vai per trais constellaziuns ch'ins vul reglar da maniera analoga, numnadamain:

- Lavurar vinavant en la plaiv d'enfin qua;
- Lavurar vinavant en ina outra plaiv grischuna;
- Arrivada nova d'in auter chantun u da l'exteriur.

Ils decrets che ston vegnir revedids pervi da las novas regulaziuns dal dretg federal èn dal rest en vigur pir dapi paucs onns. Tuttina hai mussà en la pratica che las disposiziuns chaschunan dumondas, èn per part manglusas u nuncumpletas. Questas mancanzas pon ins schliar er en connex cun la revisiun da las revisiuns preschentas.

2.3. Finamira

La finamira generala dal project sa resulta dal basegn d'agir. Latiers duai il decret general proponi cuntanscher las suandantas finamiras:

- adattar la lescha da personal da la Baselgia chantunala (CLBE 930) a la nova lescha federala «AVS-21»,
- adattar la lescha davart l'admissiun da la Baselgia chantunala (CLBE 910) e l'ordinaziun davart il perfecziunament professional da la Baselgia chantunala (CLBE 951) a las midadas che sa resultan, sco er
- purifitgar ulteriuras differenzas formalas e dal cuntegn.

Las novas prescripziuns duaian dar a las plaivs dapli spazi d'agir cun occupar lur plazzas e reducir la lavur administraiva da las plaivs e da la Baselgia chantunala.

2.4. Puncts principals dal cuntegn

L'adattaziun da la lescha da personal da la Baselgia chantunala parta da las suandantas soluziuns:

Da nov differenziescha la lescha da personal da la Baselgia chantunala tranter vegliadetgna da referenza (art. 19 Sb-RLP) e cunfin da vegliadetgna (art. 20a Sb-RLP):

- Sco **vegliadetgna da referenza** definescha art. 21 al. 1 LAVS da nov la «vegliadetgna d'AVS d'enfin qua», damai la vegliadetgna davent da la quala ins ha il dretg sin ina pensiun da vegliadetgna senza deducziuns e supplements (actualmain il 65avel onn da vita cumpleni).
- Il cunfin da **vegliadetgna definescha** il dretg da la Baselgia chantunala, quel sa referescha dentant a la legislaziun federala. Art. 39 al. 1 LAVS preveda ina retratga flexibla da la pensiun uschia che la retratga po vegnir spustada per minimalmain in onn, maximalmain dentant per tschintg onns. Sa fundond sin la vegliadetgna da referenza tenor art. 21 al. 1 LAVS ed art. 19 al. 1 Sb-RLP è il cunfin da vegliadetgna en l'avegnir tar 70 onns cumplenids (art. 20a Sb-RLP).

Analog a la lescha federala e chantunala sco er a la regulaziun valaivla en la lescha da personal finescha la relaziun d'engaschament cun avair cuntanschì la vegliadetgna da referenza (resp. per la fin dal mais resp. da l'onn da scola per personas specialisadas per l'instrucziun da religiun). En enclegientscha tranter patruna e lavuranta u lavurant po quella vegnir cuntinuada, quai dentant cun fixar in nov contract da lavur. En cunvegnientscha vicendaivla pon ins en quest connex fixar da nov ils pensums e – en spezial tar plevonessas e plevons – ils champs da l'engaschament.

Dasper ina tala occupaziun cuntinuanta preveda il dretg da personal explicitamain la pussaivladad d'in nov engaschament en in'otra plaiv u d'in engaschament da personas novas che arrivon. Er qua èn ils detagls da reglar en enclegientscha en il contract da lavur (pensums, champs d'actividad).

Per pudair lavurar vinavant u per in engaschament suenter la pensiun (vul dir cumpleni il 65avel onn da veta) datti duas pussaivladada cun differentas cundiziuns generalas:

- Fixar **in contract da lavur limità** per maximalmain in onn (p. ex. per surmuntar il temp intermediar resp. vacanza limitada). L'engaschament limità po vegnir prolungà, maximalmain enfin in temp da totalmain dus onns.
- Fixar **in contract illimità** che finescha sin il pli tard cun cuntanscher il cunfin da vegliadetgna (resp. sin la fin dal mais, resp. da l'onn da scola per personas spezialisadas per l'instrucziun da religiun).
- Per engaschaments tranter l'onn da veta cumpleni da 65 onns e l'onn da veta cumpleni da 70 onns (vul dir tranter vegliadetgna da referenza e cunfin da vegliadetgna tenor dretg da personal) valan las suandantas disposiziuns divergentas:
 - a) Il termin da la visada dal contract è er per plevonessas e plevons, diaconas e diacons socials en servetsch da la plaiv trais mais sin la fin dal mais (art. 14 al. 2 cf. 1 lit b Sb-RLP).

- b) Ina visada da la piazza da la vart da la patruna è pussaivla er per plevonessas e plevons tenor las normas da las prescripziuns da la lescha da personal (art. 12 al. 5 e art. 15 al. 3 Sb-RLP).
- c) Il temp maximal che vala per cuntinuar cun la salarisaziun è 180 dis (6 mais, art. 37 al. 1 Sb-RLP).
- d) L'obligaziun da prender domicil per plevonessas e plevons vegn schluccada atras in'exceptiun facilitada tar in engaschament nundeterminà resp. cun ina renunzia tar engaschaments limitads (art. 64 alinea 4 Sb-RLP).

Cun cuntanscher il cunfin da vegliadetgna n'èn nagins engaschaments pli pussaivels (contracts da lavur). Lubì è sulettamain ina incumbensa sco persuna auxiliara (art. 20a al. 4 Sb-RLP), cunzuns per cas singuls. Tgi che vegn giuditgà sco persuna auxiliara, sa drizza, per il servetsch da la pravenda, als art. 30 e 30a Sb-RLA, per autras activitads tenor art. 6 al. 3 Sb-RLP.

Per plevons e plevonessas vegnan questas adattaziuns en la lescha da personal realisadas suandantamain en la lescha davart l'admissiun (LA):

- Suent'er avair cumplenì la vegliadetgna da referenza è in engaschament illimità pussaivel sulettamain per commembers da la Sinoda resp. igl è la cundiziun per pudair far in engaschament (art. 5 al. 1a Sb-RLA). Ils detagls da la procedura sa drizzan tenor la lescha davart l'admissiun e l'urden da gestiun da la Sinoda. Senza esser commember da la Sinoda, resp. la recepziun en quella, è pussaivel sulettamain in engaschament limità total da maximalmain dus onns (substituziun).
- Empè che la radunanza da plaiv elegia la plevonessa u il plevon che ha cumplenì la vegliadetgna da referenza è necessari a preschentar a quella ina dumonda per in engaschament per in temp limità (art. 25 al. 2 Sb-RLA). Da nov po la radunanza uschia «desister» en ina dimensiun limitada sin in dretg d'elecziun conform a la constituziun (cump. Art. 99 al. 3 CC).

Sa fundond a dumondas da l'interpretaziun en la pratica vegnan classads da nov, sistematisads e surlavurads linguisticamain ils chapitels davart las substituziuns (art. 28 ct. Sb-RLA e 30 ct. Sb-RLA). Cunquei vulan ins simplifitgar a las plaivs ed al Decanat l'applicaziun da la lescha. Plinavant vegn definì da nov la legislaziun che po vegnir utilisada davart la dumonda tge substitutas e substituents che pon vegnir engaschads per tge incumbensas (art. 31 Sb-RLA).

Las midadas en la legislaziun da personal e davart l'admissiun a l'uffizi da pravenda vegnan la finala realisads en l'**Ordinaziun davart il perfecziunament professiunal** (en l'avegnir lescha davart il perfecziunament professiunal). En spezial tracta quella che pretensiuns sin scolaziuns (art. 6 al. 2 Sb-LPP) ed il dretg sin il sabbatical scrodian (art. 10 al. 3 Sb-LPP). I vegn proponì ch'i dettia in dretg sin perfecziunament e sin in sabbatical enfin in onn avant che terminar l'engaschament.

3. PROCEDURA DA CONSULTAZIUN EN LAS REGIUNS ECCLESIASTICAS ED EN LA SINODA

La fin da 2024 ha il CB approvà per mauns da la consultaziun en las Regiuns ecclesiasticas ses sboz per ina revisiun parziala da la lescha da personal, da la lescha davart l'admissiun a l'uffizi da pravenda e da l'ordinaziun davart il perfecziunament professiunal.

Il project che va en consultaziun è er vegnì preschentà al chapitel dal Diaconat, en spezial il chapitel «VII diaconas e diacons socials» da la lescha davart l'admissiun. El ha purtà en la discussiun dumondas ed impuls, dentant naginas propostas concretas.

Sa fundond sin ils resuns da las Regiuns ecclesiasticas e da la Sinoda ha il CB surlavurà a moda punctuala il sboz dals decrets per la consultaziun en la Sinoda (en spezial la lescha davart l'admissiun en connex cun la regulaziun da las substituziuns e e personal auxiliari). Da principi han il

concept dal regulativ ed il sboz chattà accoglientscha. La versiun surlavurada dal sboz ha la Sinoda approvà, excepì paucas propostas per midadas.

Suenter che la procedura da consultaziun è ida a fin ha il CB fatg per quest sboz preschent en spezial duas adattaziuns dal cuntegn pertutgand las substituziuns (art. 30 e 31 Sb-RLA), guarda ils detagls che suandan, cf. 4 tar art. 30 e 31 Sb-RLA).

En las explicaziuns tar las disposiziuns singulas vegn – uschè anavon ch'igl è necessari – entrà en ils resuns or da las Regiuns ecclesiasticas resp. da la Sinoda.

1. L'ESSENZIALE IN BREVE

La revisione della legge sull'AVS (AVS 21) entrata in vigore il 1° gennaio 2024 comporta modifiche di vasta portata che concernono anche il diritto sul personale della Chiesa cantonale. L'obiettivo è adeguare la legge sul personale della Chiesa cantonale (RDE 930), la legge concernente l'ammissione al servizio in un ufficio parrocchiale (RDE 910) e l'ordinanza sul perfezionamento professionale (RDE 951) al diritto federale e tenere conto delle esigenze esistenti a livello pratico. Le modifiche principali sono le seguenti:

- 1. Flessibilizzazione dell'età di pensionamento:** la nuova legge sull'AVS consente una regolamentazione flessibile dell'età di pensionamento e una rendita di vecchiaia può essere percepita senza deduzioni a partire dalla cosiddetta «età di riferimento» (attualmente 65 anni). Le collaboratrici e i collaboratori possono anche posticipare la riscossione della rendita per un periodo massimo di cinque anni, ciò che comporta una flessibilizzazione dell'età di pensionamento.
- 2. Nuova regolamentazione della continuazione del rapporto di lavoro dopo l'età di riferimento:** in futuro il diritto sul personale della Chiesa cantonale farà una distinzione tra «età di riferimento» (a partire dai 65 anni) e «limite d'età» (a partire dai 70 anni). È possibile continuare il rapporto di lavoro una volta raggiunta l'età di riferimento se ciò è stato concordato di comune accordo tra datore di lavoro e dipendente. A questo scopo è possibile stipulare un contratto a tempo determinato (della durata massima di un anno, con possibilità di proroga per al massimo due anni) oppure un contratto a tempo indeterminato che termina con il raggiungimento del limite d'età.
- 3. Possibilità di assunzione ampliate:** le persone con più di 65 anni possono continuare a lavorare nella stessa comunità. Hanno altresì la possibilità di essere assunte in un'altra comunità oppure di essere assunte per la prima volta nel Cantone se provengono da fuori Cantone o dall'estero. I dettagli dell'impiego come gli ambiti di attività e il volume d'impiego devono essere stabiliti di comune accordo in un contratto di lavoro.
- 4. Assunzione di pastore e pastori:** le pastore e i pastori possono essere assunti a tempo indeterminato anche dopo aver raggiunto l'età di riferimento solo se sono membri del Sinodo. In questo caso l'assunzione viene approvata dall'assemblea della comunità (non si tratta di una nomina formale). Le persone che non sono membri del Sinodo possono essere assunte solo a tempo determinato nella funzione di supplenti.
- 5. Modifiche nel diritto sull'ammissione e sul perfezionamento professionale:** la legge sull'ammissione e l'ordinanza sul perfezionamento professionale vengono modificate per permettere di integrare le nuove regolamentazioni relative alla continuazione del rapporto di lavoro.
- 6. Semplificazioni procedurali:** le regolamentazioni relative a supplenze e personale ausiliario vengono articolate in modo più sistematico e rielaborate da un punto di vista linguistico per semplificare l'applicazione della legge. Nuove regolamentazioni definiscono quali attività può assumere il personale ausiliario e comprendono anche la distinzione tra i settori d'impiego a seconda del livello di formazione. Il controllo della qualità compete al Decanato.

Obiettivo degli adeguamenti: gli adeguamenti del diritto della Chiesa cantonale sono intesi a concedere maggiore flessibilità alle comunità quando devono occupare dei posti vacanti e a ridurre l'onere amministrativo. Tali adeguamenti devono permettere alle comunità di reagire meglio alla carenza di personale qualificato e di soddisfare le esigenze esistenti a livello pratico. Al contempo vengono migliorate chiarezza giuridica e trasparenza.

Conclusione: la revisione del diritto della Chiesa cantonale garantisce che il diritto sul personale venga armonizzato con le nuove regolamentazioni dell'AVS e offra alle comunità maggiore margine di manovra per la continuazione del rapporto di lavoro con collaboratrici e collaboratori. Al contempo vengono semplificati i processi amministrativi e viene creata maggiore flessibilità per tutte le parti coinvolte.

2. OSSERVAZIONI PRELIMINARI

2.1. Premesse e struttura del progetto

Oltre all'adeguamento dell'età AVS per tutte le persone aventi diritto, la revisione della legge sull'AVS (AVS 21; RS 831.10) entrata in vigore il 1° gennaio 2024 contiene anche altre modifiche. L'età di pensionamento è stata ad esempio resa più flessibile. Il diritto federale ora definisce un'età di riferimento (attualmente 65 anni compiuti) a partire dalla quale sussiste il diritto a percepire una rendita di vecchiaia senza deduzioni o supplementi. Oltre a un pensionamento anticipato (con relative deduzioni), ora – se stabilito di comune accordo tra dipendenti e datori di lavoro – è anche possibile posticipare in modo completo o parziale la riscossione della rendita per al massimo cinque anni (con relativi supplementi).

Il diritto sul personale della Chiesa cantonale (RDE 930) in parte è in contraddizione con il nuovo diritto federale. L'attuazione del diritto federale all'interno del diritto sul personale ha anche conseguenze sulla legge concernente l'ammissione al servizio in un ufficio parrocchiale della Chiesa cantonale (RDE 910) nonché sull'ordinanza della Chiesa cantonale sul perfezionamento professionale (RDE 951).

La revisione dei tre atti normativi della Chiesa cantonale può e deve essere colta come occasione per adeguare anche altre disposizioni alle esigenze esistenti a livello pratico.

A causa delle interdipendenze reciproche, i tre atti normativi vengono adeguati in modo coordinato e sono dunque oggetto della presente revisione di legge. Dal punto di vista formale le tre revisioni parziali vengono riunite in un cosiddetto «atto mantello» per il dibattito in seno al GCE e di conseguenza vengono presentate insieme.

2.2. Necessità di intervento

Per quanto riguarda la continuazione del rapporto di lavoro dopo il raggiungimento dell'età di pensionamento (cfr. art. 19 cpv. 3 LPers), il diritto vigente si limita in ampia misura all'ufficio parrocchiale e al diritto di nomina dell'assemblea della comunità ai sensi dell'art. 99 cpv. 3 Cost. cant. e dell'art. 11 cpv. 1 n. 6 CCE. Nella prassi questa concentrazione unilaterale ha portato a dei problemi poiché l'art. 19 LPers si applica a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori ecclesiastici. Poiché la regolamentazione era ritenuta inadeguata per determinate categorie professionali, nella prassi è stata applicata in modo non uniforme.

Anche nelle professioni ecclesiastiche si osserva una carenza di personale qualificato. Nei prossimi dieci anni la metà delle pastore e dei pastori attualmente nominati raggiungeranno infatti l'età di pensionamento prevista dalla legge. Per un periodo di circa dieci anni il numero dei pensionamenti supererà il numero di nuove pastore e di nuovi pastori che hanno seguito una formazione. Per consentire di occupare l'ufficio parrocchiale come previsto dalla Costituzione, pare opportuno allentare la rigida normativa vigente. Sia da parte delle comunità, sia da parte delle e dei dipendenti, infatti, vi è l'esigenza di (continuare a) lavorare oltre l'età di pensionamento prevista dalla legge.

L'allentamento è auspicato anche per altre professioni ecclesiastiche, poiché anche in questo caso si dovranno occupare più posti vacanti rispetto al numero di candidate e candidati disponibili.

Per quanto riguarda la nuova regolamentazione occorre osservare che non si tratta solo di continuare rapporti di lavoro esistenti, bensì anche di effettuare nuove assunzioni. In linea di principio vi sono tre scenari possibili che devono essere disciplinati in modo analogo, ovvero:

- continuazione del rapporto di lavoro nella comunità attuale;
- assunzione in un'altra comunità nei Grigioni;
- arrivo da un altro Cantone o dall'estero.

Gli atti normativi che devono essere sottoposti a revisione a seguito delle nuove regolamentazioni del diritto federale hanno solo pochi anni. Tuttavia, nella prassi è emerso che le disposizioni sollevano interrogativi o sono in parte lacunose o imprecise. Nel quadro dei presenti adeguamenti legislativi occorre eliminare anche queste lacune.

2.3. Obiettivo

L'obiettivo generale del progetto è in linea con le motivazioni alla base della necessità di agire. Di conseguenza, l'obiettivo dell'atto mantello proposto è in particolare:

- adeguare la legge sul personale della Chiesa cantonale (RDE 930) al nuovo diritto federale «AVS 21»;
- adeguare la legge sull'ammissione della Chiesa cantonale (RDE 910) e l'ordinanza sul perfezionamento professionale della Chiesa cantonale (RDE 951) alle relative modifiche e
- sistemare ulteriori incongruenze formali e di contenuto.

Le nuove prescrizioni sono intese a concedere maggiore margine di manovra alle comunità quando sono chiamate a occupare dei posti vacanti così come a ridurre l'onere amministrativo per le comunità e la Chiesa cantonale.

2.4. Punti principali a livello di contenuto

L'adeguamento della legge sul personale della Chiesa cantonale parte dai seguenti approcci di soluzione:

La nuova legge sul personale della Chiesa cantonale distingue tra età di riferimento (art. 19 D-LPers) e limite d'età (art. 20a D-LPers):

- l'art. 21 cpv. 1 LAVS definisce ora come **età di riferimento** la precedente «età AVS», ovvero l'età a partire dalla quale vi è un diritto a una rendita di vecchiaia senza riduzioni né supplementi (attualmente 65 anni compiuti).
- Il **limite d'età** viene definito dal diritto della Chiesa cantonale, ma si orienta al diritto federale. L'art. 39 cpv. 1 LAVS prevede la possibilità di una riscossione flessibile della rendita procedendo a un suo differimento di un anno almeno e di cinque anni al massimo. In base all'età di riferimento secondo l'art. 21 cpv. 1 LAVS e l'art. 19 cpv. 1 D-LPers, in futuro il limite d'età sarà fissato a 70 anni compiuti (art. 20a D-LPers).

In analogia al diritto federale, al diritto cantonale e alla regolamentazione vigente nella legge sul personale, il rapporto di lavoro termina con il raggiungimento dell'età di riferimento (più precisamente per la fine del mese risp. dell'anno scolastico per le persone che insegnano religione). Tale rapporto può essere proseguito di comune accordo tra datore di lavoro e dipendente, è tuttavia necessario stipulare un nuovo contratto di lavoro. In questo contesto, è possibile concordare e stabilire di comune accordo un nuovo volume di lavoro e – soprattutto per quanto riguarda pastore e pastori – nuovi ambiti di attività.

Oltre a proseguire il contratto di lavoro come indicato, ora il diritto sul personale prevede espressamente la possibilità di un nuovo impiego in un'altra comunità o l'assunzione di persone provenienti da fuori Cantone o dall'estero. Anche in questo caso i dettagli (volume di lavoro, ambiti di attività) devono essere disciplinati di comune accordo nel contratto di lavoro.

Per proseguire il rapporto di lavoro o per assumere una persona che ha raggiunto l'età di riferimento (ovvero che ha compiuto 65 anni) vi sono due possibilità che prevedono condizioni quadro diverse:

- stipulare un **contratto di lavoro a tempo determinato** per al massimo un anno (ad esempio per avviare a un periodo di transizione o a un posto temporaneamente vacante). L'assunzione a tempo determinato può essere prorogata al massimo per una durata complessiva di due anni;
- stipulare un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** che termina al più tardi con il raggiungimento del limite d'età (o per la fine del mese risp. dell'anno scolastico in caso di persone che insegnano religione).

- In caso di assunzioni che avvengono tra il compimento dei 65 anni e il compimento dei 70 anni (ovvero tra l'età di riferimento e il limite d'età in base al diritto sul personale) si applicano le seguenti disposizioni derogatorie:
 - a) Il termine di disdetta è di tre mesi per la fine di un mese anche per pastore e pastori come pure per collaboratrici e collaboratori socio-diaconali al servizio della comunità (art. 14 cpv. 2 n. 1 lett. b D-LPers).
 - b) Una disdetta da parte del datore di lavoro è possibile anche per pastore e pastori in base alle prescrizioni del diritto sul personale (art. 12 cpv. 5 e art. 15 cpv. 3 D-LPers).
 - c) La durata massima della continuazione del versamento del salario ammonta a 180 giorni (6 mesi; art. 37 cpv. 1 D-LPers).
 - d) L'obbligo di domicilio per pastore e pastori viene allentato grazie a un'eccezione agevolata in caso di assunzione a tempo indeterminato risp. grazie a una rinuncia in caso di assunzione a tempo determinato (art. 64 cpv. 4 D-LPers).

Non sono più possibili assunzioni (contratti di lavoro) una volta raggiunto il limite d'età. È ammesso solo un incarico in veste di persona ausiliaria (art. 20a cpv. 4 D-LPers), in particolare per casi singoli isolati. Chi è considerata una «persona ausiliaria» si orienta agli art. 30 e 30a D-LAmm per il servizio parrocchiale e all'art. 6 cpv. 3 D-LPers per altre attività.

Per pastore e pastori questi adeguamenti nella legge sul personale vengono attuati come segue nella legge sull'ammissione:

- Un'assunzione a tempo indeterminato dopo il raggiungimento dell'età di riferimento è possibile solo per i membri del Sinodo risp. presuppone l'accoglimento nel Sinodo (art. 5 cpv. 1a D-LAmm). I dettagli della procedura si orientano alla legge sull'ammissione e al regolamento del Sinodo. Chi non è membro del Sinodo o non viene accolto al suo interno può essere assunto solo a tempo determinato per una durata massima di due anni (supplenza).
- Invece della nomina da parte dell'assemblea della comunità, l'assunzione a tempo indeterminato di una pastora o di un pastore che ha raggiunto l'età di riferimento deve essere sottoposta all'assemblea della comunità per l'approvazione (art. 25 cpv. 2 D-LAmm). Di conseguenza, ora l'assemblea può dunque «rinunciare» in misura limitata al suo diritto di nomina sancito dalla Costituzione (cfr. art. 99 cpv. 3 Cost. cant.).

A causa di questioni interpretative nella prassi, i passaggi relativi alle supplenze (art. 28 segg. D-LAmm) e al personale ausiliario (art. 30 segg. D-LAmm) vengono riorganizzati, strutturati in modo più sistematico e rivisti dal punto di vista linguistico. Si mira così a rendere più semplice l'interpretazione della legge per comunità ecclesiastiche e Decanato. In aggiunta viene definito a livello di legge quale personale ausiliario proveniente da categorie professionali diverse può essere impiegato per quali compiti (art. 31 D-LAmm).

Le modifiche nella legge sul personale e nella legge sull'ammissione vengono infine attuate nell'**ordinanza sul perfezionamento professionale** (in futuro: legge sul perfezionamento professionale). Questo concerne segnatamente la decadenza dei diritti alla formazione (art. 6 cpv. 2 D-OPP) e il diritto a congedi sabatici (art. 10 cpv. 3 D-OPP). La proposta prevede che il diritto a perfezionamento professionale e a congedi sabatici sussista fino a un anno prima del termine dell'impiego.

3. PROCEDURA DI CONSULTAZIONE NELLE REGIONI ECCLESIASTICHE E NEL SINODO

Alla fine del 2024 il Consiglio ecclesiastico ha presentato alle regioni ecclesiastiche il disegno per una revisione parziale della legge sul personale, della legge sull'ammissione e dell'ordinanza sul perfezionamento professionale per avviare la procedura di consultazione.

Il progetto in consultazione è stato sottoposto anche al collegio diaconale, in particolare il capitolo «VII Collaboratrici e collaboratori socio-diaconali» della legge sull'ammissione. Ciò ha sollevato domande e suggerimenti nella discussione, tuttavia non sono state presentate delle proposte.

In base ai riscontri forniti dalle comunità ecclesiariche e dal Sinodo, il Consiglio ecclesiastico ha rielaborato in modo puntuale il disegno delle leggi per la procedura di consultazione nel Sinodo (in particolare la legge sull'ammissione per quanto riguarda la regolamentazione di supplenze e personale ausiliario). In linea di principio il concetto della regolamentazione e il disegno sono stati accolti con favore. In seno al Sinodo la versione rielaborata del disegno è stata approvata, fatta eccezione per singole proposte di modifica.

Al termine della procedura di consultazione, per quanto riguarda il presente disegno il Consiglio ecclesiastico ha provveduto in particolare a due adeguamenti dal punto di vista del contenuto per quanto riguarda il personale ausiliario (art. 30 e art. 31 D-LAmm), cfr. più in dettaglio il successivo n. 4 dell'art. 30 e 31 D-LAmm.

Dove necessario, nelle spiegazioni relative alle singole disposizioni si entra nel merito dei riscontri forniti dalle regioni ecclesiariche risp. dal Sinodo.