

Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PV)

vom Kirchenrat gestützt auf Art. 47 Abs. 1 Ziff. 2 der landeskirchlichen
Verfassung¹ erlassen am 18. November 2021

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

¹ Diese Verordnung enthält die Ausführungsbestimmungen zum landeskirchlichen Personalgesetz².

**Gegenstand
und Geltungs-
bereich**

² Der Geltungsbereich entspricht jenem des Personalgesetzes.

³ Der Kirchenrat kann einzelne Bereiche wie Spesen und Auslagen, Mietzins und Nebenkosten von Dienstwohnungen, Anstellungsvoraussetzungen für einzelne Berufsgruppen von kirchlichen Mitarbeitenden oder die Berechnung des Stundenlohns im Sinn von Anhang 2 zum Personalgesetz in separaten Erlassen regeln.

Art. 2

¹ Die Anstellungsbehörde hat die Mitarbeitenden stets offen und sachlich zu informieren, insbesondere über ihre Rechte und Pflichten sowie über die finanziellen Angelegenheiten (wie Sozialversicherungen, Vorsorge etc.), Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie, Weiterbildung etc.

**Information
und Kommuni-
kation
(Art. 2 PG)**

² Sie informiert die Mitarbeitenden unter Wahrung der persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Dienst von Bedeutung sind.

¹ KGS 100

² KGS 930

**Delegation
und Aufsicht
(Art. 4 PG)****Art. 3**

¹ Der Kirchgemeindevorstand ist berechtigt, die Personalführung an eines seiner Mitglieder oder eine Person ausserhalb des Vorstandes zu delegieren für:

1. Mitarbeitende im Verwaltungs- bzw. Sekretariatsbereich;
2. Fachlehrpersonen Religion;
3. Mesmerinnen und Mesmer;
4. Mitarbeitende für Kirchenmusik.

² Die Oberaufsicht sowie Entscheide über Disziplinar massnahmen sowie Kündigungen bleiben in jedem Fall bei der Anstellungsbehörde, soweit das Gesetz nicht die Zuständigkeit einer landeskirchlichen Behörde (Kirchenrat, Synode, Dekanat) vorsieht.

³ Standortgespräche richten sich nach Artikel 53 des Gesetzes. Der Kirchenrat kann dazu Empfehlungen erlassen.

⁴ Für Mitarbeitende der Landeskirche regelt der Kirchenrat die Personalführung separat. Die Oberaufsicht bleibt beim Kirchenrat.

II. Begründung, Dauer und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 4**Aushilfen
(Art. 6 Abs. 2
PG)**

Aushilfen im Sinn von Artikel 6 Absatz 2 des Gesetzes sind insbesondere Personen, die:

1. in einem sehr kleinen Umfang (höchstens 10 Prozent) angestellt sind;
2. für eine befristete Stellvertretung von längstens zwei Monaten angestellt sind oder
3. als Selbständigerwerbende mit einem bestimmten Projekt beauftragt werden.

Art. 5

¹ Die Anstellungsbehörde kann in folgenden Ausnahmefällen von einer öffentlichen Stellenausschreibung absehen:

1. für interne Beförderungen oder geeignete interne Bewerbungen;
2. wenn überzählige geeignete Bewerbungen vorliegen, die für eine andere ausgeschriebene Stelle berücksichtigt werden können;
3. wenn sie eine Stelle auf dem Berufungsweg besetzen will;
4. in Zeitnot, wenn eine qualitativ ausgewiesene Besetzung gewährleistet ist;
5. wenn ein Arbeitsverhältnis auf höchstens sechs Monate ausgerichtet ist oder einen Arbeitsumfang von höchstens zehn Prozent aufweist.

² Bei vakanten Pfarrstellen ist eine Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibung nur aus den Gründen gemäss Ziffer 1 und 2 zulässig.

Verzicht auf öffentliche Stellenausschreibung (Art. 7 Abs. 1 PG)

Art. 6

Als Kaderpositionen im Sinn von Artikel 14 Absatz 3 des Gesetzes gelten insbesondere:

1. leitende Angestellte gemäss Anhang 1 zum Personalgesetz sowie
2. Personen, denen die Personalführung über mehr als eine weitere Person obliegt.

Kaderpositionen (Art. 14 Abs. 3 PG)

Art. 7

¹ Für ordinierte und für leitende Mitarbeitende beträgt die Probezeit sechs Monate.

² Für Fachlehrpersonen Religion, welche ihre Ausbildung berufsbegleitend absolvieren, richtet sich die Probezeit nach Artikel 42.

³ Für die übrigen Mitarbeitenden gilt die gesetzliche Probezeit von drei Monaten.

Dauer der Probezeit (Art. 9 PG)

Art. 8

**Wahrung des rechtlichen Gehörs
(Art. 16 Abs. 3 PG)**

¹ Das rechtliche Gehör der betroffenen Person ist vor dem Entscheid über eine allfällige Kündigung zu wahren.

² Dabei ist der betroffenen Person schriftlich darzulegen:

1. aus welchen sachlichen Gründen gemäss Artikel 12 bzw. 15 des Gesetzes eine Kündigung erwogen wird und
2. weshalb bei ihr ein solcher Grund vorliegen soll.

Art. 9

**Anpassung der Altersgrenze
(Art. 19 Abs. 4 PG)**

¹ Über eine Anpassung der Altersgrenze entscheidet der Kirchenrat mittels Beschluss und passt Artikel 19 Absatz 1 des Gesetzes entsprechend an.

² Der Entscheid darüber ist rechtzeitig zu treffen und mitzuteilen, damit den Mitarbeitenden keine finanziellen Nachteile entstehen.

**B. ABFINDUNGEN BEI STELLENAUFHEBUNGEN UND
VORZEITIGER PENSIONIERUNG**

Art. 10

**Aufhebung einer Stelle
(Art. 12 Abs. 3 Ziff. 4 PG)
a) Voraussetzungen**

Wird eine Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle antreten kann oder ohne dass eine Umschulung mit einem verhältnismässigen Aufwand eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, wird eine angemessene Abfindung ausgerichtet, wenn:

- a) die oder der Mitarbeitende bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 50. Altersjahr vollendet hat und nicht über 60 Jahre alt ist und
- b) das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre und in der Regel ununterbrochen gedauert hat oder
- c) der oder die Mitarbeitende Unterstützungspflichten zu erfüllen hat.

Art. 11

¹ Die Abfindung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monatslöhne einschliesslich der Funktionszulagen gemäss Artikel 27 des Gesetzes. Bei Mitarbeitenden mit wechselndem Pensum ist der durchschnittliche Lohn der letzten fünf Jahre massgebend.

b) Höhe der Abfindung

² Unter Vorbehalt von Absatz 1 wird die Abfindung kumulativ wie folgt festgelegt:

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| a) für 10 bis 20 Dienstjahre | 1 Monatslohn; |
| für 21 bis 30 Dienstjahre | 2 Monatslöhne; |
| für 31 und mehr Dienstjahre | 3 Monatslöhne; |
| b) im 51. und 52. Altersjahr | 2 Monatslöhne; |
| im 53. und 54. Altersjahr | 3 Monatslöhne; |
| im 55. und 56. Altersjahr | 4 Monatslöhne; |
| im 57. Altersjahr | 5 Monatslöhne; |
| im 58. Altersjahr | 6 Monatslöhne; |
| im 59. Altersjahr | 7 Monatslöhne; |
| im 60. Altersjahr | 8 Monatslöhne; |
| c) bei Unterstützungspflichten | |
| gegenüber 2 Personen | 1 Monatslohn; |
| gegenüber 3 und mehr Personen | 2 Monatslöhne. |

Art. 12

¹ Ordnet die Anstellungsbehörde eine vorverschobene Pensionierung im Sinn von Artikel 20 Absatz 2 des Gesetzes an, legt sie die Abfindung nach den Bestimmungen von Artikel 11 fest.

**Vorzeitige Pensionierung
a) Abfindung
(Art. 20
Abs. 2 PG)**

² Erfolgt die angeordnete vorzeitige Pensionierung nach dem 60. Altersjahr, wird die Berechnung für Artikel 11 Absatz 2 Litera b wie folgt ergänzt:

- | | |
|-------------------|----------------|
| im 61. Altersjahr | 6 Monatslöhne; |
| im 62. Altersjahr | 4 Monatslöhne; |
| im 63. Altersjahr | 2 Monatslöhne; |
| im 64. Altersjahr | 1 Monatslohn; |

³ Passt der Kirchenrat die Altersgrenze im Sinn von Artikel 19 Absatz 4 des Gesetzes an, werden die Altersjahre nach Artikel 11 Absatz 2 Litera b und nach Absatz 2 in der Regel entsprechend angepasst.

Art. 13

**b) Meldepflicht
(Art. 20
Abs. 3 PG)**

¹ Die gesetzliche Meldepflicht gegenüber der Landeskirche gilt für Mitarbeitende, die auf Anordnung der Anstellungsbehörde vorzeitig pensioniert wurden und deswegen eine Abfindung erhalten haben.

² Für die anderen vorzeitig pensionierten Mitarbeitenden richtet sich eine allfällige Meldepflicht nach den Bestimmungen der Pensionskasse und des Sozialversicherungsrechts des Bundes.

Art. 14

**c) Rückerstattungspflicht
(Art. 20 Abs. 3 PG)**

¹ Soweit durch die neue Erwerbstätigkeit der letzte Jahresbruttolohn vor Eintritt in den Ruhestand überschritten wird, ist die Abfindung um diesen Mehrbetrag ganz oder teilweise zurückzuerstatten. Bei der Berechnung sind lebenslange Rentenkürzungen zu berücksichtigen, soweit sie durch die Erwerbstätigkeit nicht reduziert oder aufgehoben werden.

² Die Rückerstattung ist von der ehemaligen Anstellungsbehörde nach Wahrung des rechtlichen Gehörs betragsmässig zu verfügen und schriftlich zu begründen.

³ Beträgt der Betrag der Rückerstattung weniger als 10 000 Franken, so kann die Anstellungsbehörde auf eine Rückerstattung verzichten.

III. Rechte der Mitarbeitenden

A. ENTLÖHNUNG

Art. 15

**Pauschalentschädigungen
(Art. 21 Abs. 2 PG)**

¹ Die Kirchgemeinden können insbesondere für folgende Tätigkeiten eine Pauschalentschädigung vorsehen, sofern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit drei Stunden nicht übersteigt:

1. Sekretariats- und Buchhaltungsarbeiten;
2. Mesmerdienste;
3. diakonische Angebote wie Mittagstisch o.ä.;
4. Reinigungsarbeiten.

² Die Pauschalentschädigung hat sich an den Entschädigungsansätzen für vergleichbare Gehaltsklassen gemäss Anhang 1 und 2 des Gesetzes zu orientieren.

Art. 16

¹ Bei der Festsetzung des Anfangslohns werden Dienstjahre in einem gleichartigen Tätigkeitsbereich in einer Mitgliedkirche der EKS im Rahmen von Artikel 23 des Gesetzes berücksichtigt.

² Die Berufserfahrung in anderen kirchlichen Tätigkeitsbereichen in einer Mitgliedkirche der EKS werden je nach Vergleichbarkeit der Erfahrung für den neuen Tätigkeitsbereich in der Regel zu 50 Prozent angerechnet.

³ In welchem Umfang die Berufserfahrung in anderen Kirchen angerechnet wird, entscheidet der Kirchenrat oder die von ihm bezeichnete Stelle.

**Anfangslohn
(Art. 22 PG)
a) Anrechnung von
kirchlicher
Berufserfahrung**

Art. 17

¹ Bei der Festsetzung des Anfangslohns werden Dienstjahre in einem gleichartigen Tätigkeitsbereich ausserhalb der Kirche in der Regel im Rahmen von Artikel 23 des Gesetzes angerechnet.

² Gleichartige ehrenamtliche Tätigkeiten werden in der Regel zu einem Drittel angerechnet.

³ Werden kirchliche Berufserfahrungen angerechnet, können für den gleichen Zeitraum nicht zusätzlich ausserberufliche Erfahrungen berücksichtigt werden.

b) Anrechnung von anderen Berufserfahrungen

Art. 18**c) Anrechnung von Lebenserfahrung**

Die Lebenserfahrung wird bei der Festsetzung des Anfangslohns wie folgt angerechnet:

- a) bis zum vollendeten 29. Altersjahr ein Dienstjahr;
- b) Lebensjahre vom 30. bis 52. Altersjahr zu drei Vierteln;
- c) ab 53. Altersjahr 19 Dienstjahre.

Art. 19**d) Zuständigkeit und maximale Anrechenbarkeit**

¹ Die individuelle Festsetzung erfolgt durch den Kirchenrat oder die von ihm bezeichnete Stelle.

² Massgebend ist der höhere Ansatz zwischen Berufserfahrung (Art. 16 und 17) und Lebenserfahrung (Art. 18).

³ Bei der Anrechnung darf die maximale Erhöhung nach Dienstjahren nicht überschritten werden.

Art. 20**Erhöhung bei Aushilfen und Personen im Stundenlohn (Art. 23 Abs. 2 PG)**

Bei Aushilfen im Sinn von Artikel 6 Absatz 2 des Gesetzes und bei Personen mit Anstellung im Stundenlohn kann die Anstellungsbehörde die Entschädigung um höchstens zwei Prozent pro Jahr erhöhen, wenn:

- 1. die Anstellung länger als ein Jahr dauert oder für mehr als ein Jahr abgeschlossen wurde und
- 2. die Leistung und das Verhalten der oder des Mitarbeitenden eine Erhöhung rechtfertigt.

Art. 21**Funktionszulagen (Art. 27 PG)**

¹ Die Funktionszulage beträgt höchstens zehn Prozent des monatlichen Grundlohnes.

² Sie wird in der Regel nur für die drei Monate übersteigende Zeit der Aufgabenerweiterung ausgerichtet.

³ Werden die Aufgaben dauernd so stark erweitert, dass sie einer höherwertigen Funktion gleichkommen, ist die Einreihung in eine höhere Gehaltsklasse zu prüfen.

B. SOZIALZULAGEN UND NOTFONDS

Art. 22

¹ Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen ist bei der Anstellungsbehörde schriftlich geltend zu machen und mit den entsprechenden Dokumenten zu belegen.

**Kinder- und
Ausbildungs-
zulagen**

² Eine Veränderung resp. der Wegfall des Anspruchs ist der Anstellungsbehörde unverzüglich mitzuteilen.

Art. 23

¹ Der Anspruch auf Sozialzulagen ist bei der Anstellungsbehörde schriftlich geltend zu machen und mit den entsprechenden Dokumenten zu belegen.

**Besondere
Sozialzulage**

² Eine Veränderung und der Wegfall des Anspruchs sind unverzüglich mitzuteilen.

³ Die besondere Sozialzulage beträgt 220 Franken pro Monat. Hat die oder der Mitarbeitende eine Anstellung von weniger als 50 Prozent, so beträgt die besondere Sozialzulage 110 Franken pro Monat.

Art. 24

¹ Die Mittel des Notfonds können in Fällen von aussergewöhnlicher Not, zum Beispiel wegen Erkrankung, Unfall, länger dauernder unverschuldeter Erwerbslosigkeit und unvorhergesehen finanziellen Schwierigkeiten, beansprucht werden.

**Notfonds
(Art. 32 PG)
a) Zweck und
Umfang**

² In der Regel werden einmalige Unterstützungen gewährt. Dauert die Hilfsbedürftigkeit an, kann erneut ein Gesuch gestellt werden.

Art. 25**b) Gesuch
und Entscheid**

¹ Das Gesuch um einen Unterstützungsbeitrag aus dem Notfonds ist dem Kirchenrat von der betroffenen Person selbst, ihren Angehörigen oder von einer mit den Verhältnissen vertrauten Person einzureichen. Das Gesuch muss eine genaue Darlegung der Notlage sowie der Einkommens- und Vermögensverhältnisse der zu unterstützenden Person enthalten.

² Die zuständige Stelle der Landeskirche kann weitere Auskünfte und Belege einholen oder einfordern.

³ Der Kirchenrat oder die von ihm bezeichnete Person oder Stelle prüft das Gesuch und entscheidet über dessen Berücksichtigung und gegebenenfalls über die Höhe des Unterstützungsbeitrages.

C. SPESEN UND AUSLAGEN**Art. 26****Spesenreglement**

Im Hinblick auf dessen Genehmigung durch die kantonale Steuerverwaltung regelt der Kirchenrat die Vergütung der bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben als Mehrkosten anfallenden Spesen im Sinn von Artikel 33 bis 36 des Gesetzes in einem separaten Spesenreglement³.

**D. ENTLÖHNUNG WÄHREND VERHINDERUNG
AN DER ARBEITSLEISTUNG****Art. 27****Kürzung der
Lohnzahlung
(Art. 37 PG)**

¹ Wird ein Arbeitsverhältnis wegen schuldhaften Verhaltens der oder des Mitarbeitenden aufgelöst, wird der Anspruch auf Lohnzahlung auf zwölf Monate beschränkt.

² Bei einer absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Arbeitsunfähigkeit kann der Kirchenrat auf Antrag der Anstellungsbehörde bzw. der oder des Vorgesetzten die Lohnzahlung im Einzelfall kürzen. Die Höhe der Kürzung ist von der Schwere des Verschuldens abhängig.

³ KGS 933

Art. 28

Die Lohnrückforderung nach Artikel 40 Absatz 2 des Gesetzes richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Lohnrückforderung bei längeren Dienstleistungen (Art. 40 Abs. 2 PG)

Art. 29

¹ Die oder der Mitarbeitende hat Anspruch auf die Erwerbsausfallentschädigung für Dienstleistungen in der Freizeit oder während der Ferien.

Erwerbsausfallentschädigung (Art. 40 Abs. 4 PG)

² Sie oder er hat in diesen Fällen die Erwerbsausfallentschädigung bei der Arbeitgeberin zurückzufordern.

Art. 30

¹ Die oder der Mitarbeitende ist verpflichtet, der Anstellungsbehörde bzw. der von dieser bezeichneten Person die für das Geltendmachen der Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG erforderlichen Dokumente umgehend einzureichen.

Mitwirkungspflichtigen bei Dienstleistungen im Sinn des EOG (Art. 40 Abs. 5 PG)

² Kommt die oder der Mitarbeitende dieser Pflicht trotz Mahnung durch die Arbeitgeberin nicht nach und erhält diese deswegen keine Erwerbsausfallentschädigung aus EOG, so hat die oder der Mitarbeitende den Schaden nach Massgabe des kantonalen Staatshaftungsrechts über die Ersatzforderung (Regress) zu ersetzen.

E. FERIEN**Art. 31**

¹ Der Ferienanspruch der Fachlehrpersonen Religion richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

Ferienanspruch für Fachlehrpersonen Religion und im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende (Art. 44 PG)

² Im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende haben den gleichen Ferienanspruch wie Mitarbeitende mit einem festen Arbeitsumfang. Die Entschädigung während der Ferien wird anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit berechnet.

³ Bei einem sehr geringen Arbeitsumfang oder einer frei einteilbaren Arbeitsleistung kann die Ferienentschädigung zum Lohn hinzugeschlagen und in der Lohnabrechnung in einem Betrag separat ausgewiesen werden.

⁴ In diesem Fall wird die Ferienentschädigung in Prozenten des Bruttolohnes festgelegt und beträgt bei einem Ferienanspruch:

- a) von fünf Wochen Ferien pro Jahr 10.64 Prozent;
- b) von sechs Wochen Ferien pro Jahr 13.04 Prozent.

Art. 32

**Rückforde-
rung bei zu
viel bezoge-
nen Ferien
(Art. 44
Abs. 4 PG)**

Die Anstellungsbehörde kann zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr mit dem Lohn verrechnen oder dafür eine Lohnrückforderung geltend machen.

Art. 33

**Bezug
(Art. 45 PG)**

¹ Mitarbeitende, die Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien in der Regel während der Schulferien zu beziehen. Die Anstellungsbehörde kann aus triftigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

² Auf das folgende Kalenderjahr dürfen in der Regel höchstens fünf nicht bezogene Ferientage übertragen werden.

³ Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen triftigen Gründen nicht möglich, kann die Anstellungsbehörde die Übertragung von höchstens fünfzehn Ferientagen bewilligen oder anordnen.

⁴ In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde die Übertragung einer höheren Anzahl Ferientage bewilligen, sofern die oder der Mitarbeitende mindestens vier Wochen Ferien im Jahr bezogen hat.

Art. 34

**Bezahlte Ur-
laube (Art. 48
Abs. 3 PG)**

¹ Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung bzw. Betreuungsurlaub aus EOG richtet sich nach dem Bundesrecht.

² Der Kirchenrat oder bei finanzunabhängigen Kirchgemeinden der Kirchgemeindevorstand kann aus triftigen Gründen weitere bezahlte Urlaube in der Regel von höchstens einem Monat gewähren.

Art. 35

¹ Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungspensum von weniger als 40 Prozent wird ab dem erfüllten 10. Dienstjahr alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub von zwei Wochen gewährt. Für die Anspruchsberechtigung finden die für das Sabbatical geltenden Bestimmungen sinngemäss Anwendung.⁴

**Dienstalters-
geschenk
(Art. 51 Abs.
2 PG)**

² Der Urlaub kann auf höchstens fünf Jahre aufgeteilt werden.

³ Ist der Urlaubsbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Urlaub ganz oder teilweise in Form einer Zulage bezogen werden. Dabei entspricht ein nicht bezogener Urlaubstag einem Zwanzigstel des monatlichen Grundgehalts einschliesslich der Funktionszulagen.

⁴ Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenks nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn bzw. fünf Jahre.

⁵ Bestehen mehrere Arbeitsverhältnisse mit einem teilzeitlichen Pensum bei mehreren Anstellungsinstanzen, wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig auf die Anstellungen aufgeteilt.

F. WEITERE RECHTE

Art. 36

¹ Die Anstellungsbehörde entscheidet, wie sie ihrer Schutzpflicht nach Art. 56 des Gesetzes nachkommt. Dies kann insbesondere durch Beratung und Unterstützung oder Vertretung im Einzelfall, Abschluss einer Rechtsschutzversicherung sowie Beizug einer Fachperson oder eines Rechtsbeistands geschehen.

**Rechtsbei-
stand
(Art. 56 PG)**

⁴ Vgl. Art. 10 Weiterbildungsverordnung (KGS 951) und Art. 12 Reglement zur Weiterbildungsverordnung (KGS 952)

² Sie übernimmt in der Regel mindestens die Kosten für den erstinstanzlichen Rechtsschutz, wenn Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten:

- a) von Dritten auf dem Rechtsweg belangt werden;
- b) sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist;
- c) Betroffene eines Deliktes, von Diskriminierung oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.

³ Die Beistandspflicht entfällt, wenn die oder der Mitarbeitende die Dienst- oder Berufspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat. In diesem Fall kann die Anstellungsbehörde die betroffene Person zur Rückerstattung der Kosten verpflichten.

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 37

Überstunden (Art. 60 Abs. 4 PG)

¹ Für ordinierte Mitarbeitende im Gemeindepfarramt erfolgt die Kompensation der Überstunden über die gesetzliche Besoldung.

² Für leitende Angestellte und für ordinierte Mitarbeitende in einem pfarramtlichen Dienst der Landeskirche legt die Anstellungsbehörde im Arbeitsvertrag fest, ob die Kompensation der Überstunden über die gesetzliche Besoldung oder zusätzliche Ferientage erfolgt.

Art. 38

Ausnahmen von der Wohnsitz- pflicht (Art. 64 PG)

¹ Ausnahmen von der Wohnsitzpflicht werden in der Regel auf drei Jahre befristet. Auf Ablauf der Frist hin kann ein neues Gesuch eingereicht werden.

² Triftige Gründe liegen insbesondere vor, wenn:

- 1. die Pfarrperson in verschiedenen Kirchgemeinden angestellt ist;
- 2. die Pfarrperson Kinder im schulpflichtigen Alter hat und ein Wohnsitzwechsel mit nicht zumutbaren Umtrieben verbunden wäre;

3. der Pfarrperson wegen der Gesundheit naher Familienangehöriger ein Wohnsitzwechsel nicht zugemutet werden kann;
4. die Pfarrperson in einer Kirchgemeinde zu weniger als 50 Prozent angestellt ist und an einem anderen Ort einer anderen Erwerbstätigkeit nachgeht;
5. die Pfarrperson im Hinblick auf die Pensionierung selbst genutztes Wohneigentum erwirbt, sofern die Altersgrenze in weniger als fünf Jahren erreicht wird;
6. die Arbeitssituation des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners einen Wohnsitzwechsel als unzumutbar erscheinen lässt;
7. die Familiensituation aus anderen Gründen einen Wohnsitzwechsel als unzumutbar erscheinen lässt.

V. Verschiedene Bestimmungen

A. ANSTELLUNGSVORAUSSETZUNGEN

Art. 39

¹ Die der Anstellungsbehörde einzureichenden Bewerbungsunterlagen umfassen mindestens:

1. Motivationsschreiben;
2. Lebenslauf mit Berufsbiographie;
3. Zeugnisse von Ausbildungs- und Weiterbildungsabschlüssen;
4. Zeugnisse von früheren Arbeitsstellen;
5. aktueller Strafregisterauszug (Privatauszug);
6. allenfalls Nachweise für Freiwilligenarbeit und Familienzeit.

² Pfarrpersonen haben zudem den Nachweis der Wahlfähigkeit und die Ordinationsurkunde, Sozialdiakoninnen und -diakone die Titelerkunde einzureichen.

**Bewerbungs-
unterlagen
(Art. 73
Abs. 2 PG)**

³ Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und -diakone, Fachlehrpersonen Religion, Mitarbeitende im Bereich Gemeindeanimation sowie weitere Mitarbeitende, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen haben, reichen der Anstellungsbehörde zusätzlich zum Privatauszug einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein, der nicht älter als sechs Monate ist. Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland reichen einen gleichwertigen Nachweis ein.

⁴ Ist das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses an früheren Arbeitsorten nicht üblich, so haben die Bewerberinnen und Bewerber jeweils mindestens eine Auskunftsperson zu bezeichnen. Bei einer Bewerbung aus ungekündigter Anstellung ist für diese keine Person zu bezeichnen.

Art. 40

Entschädigung pfarramtlicher Vertretungen

¹ Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt stellen bei kürzerer Abwesenheit (z.B. Ferien, jährliche Weiterbildung, Militärdienst) gegenseitig ohne Bezahlung die telefonische Erreichbarkeit des Pfarramts sicher (Bereitschaftsdienst). Für teilzeitlich angestellte Pfarrpersonen gilt dies im Umfang ihrer Anstellung. Zusätzliche oder nicht durch Austausch abgedeckte Bereitschaftsdienste werden nach Absatz 3 entschädigt.

² Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt können Aufgaben ohne Bezahlung gegenseitig abtauschen (z.B. Kanzeltausch). Für Amtshandlungen ausserhalb des Austauschs und ausserhalb der eigenen Anstellung werden nach Absatz 3 entschädigt.

³ Der Kirchenrat regelt die Entschädigung für pfarramtliche Vertretungen in einem separaten Erlass⁵.

⁵ KGS 935

Art. 41

¹ Die erforderliche religionspädagogische Ausbildung wird nachgewiesen durch:

1. den Abschluss an einer pädagogischen Hochschule in der Schweiz oder eine vergleichbare, von der Landeskirche anerkannte pädagogische Vorbildung;
2. das Absolvieren einer religionspädagogischen Zusatzausbildung an einer pädagogischen Hochschule oder das Diplom eines entsprechenden von der Landeskirche angebotenen oder anerkannten Ausbildungskurses.

² Die erforderliche theologische Ausbildung wird nachgewiesen durch den Besuch der im Ausbildungsvertrag festgelegten obligatorischen Module des Evangelischen Theologiekurses oder gleichwertiger Ausbildungen. Gegenstand und Umfang der erforderlichen theologischen Ausbildung regelt der Kirchenrat in Anhang 1.

Fachlehrpersonen Religion (Art. 76 PG)
a) Nachweis der Ausbildungsvoraussetzungen

Art. 42

¹ Wird die erforderliche Ausbildung berufsbegleitend absolviert, beträgt die Probezeit ein Schuljahr. Während der Probezeit wird die Person von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Eine Weiterbeschäftigung ist nur mit deren oder dessen Empfehlung möglich.

² Der Umfang einer vollamtlichen Anstellung beträgt 29 Unterrichtslektionen pro Woche. Nebenamtliche Fachlehrpersonen werden pro Jahreslektion entschädigt. Die Besoldung beträgt für eine Jahreslektion 1/29 der Grundbesoldung (inkl. Erhöhung nach Dienstjahren).

³ Über die Reduktion der Unterrichtsstunden zur Übernahme anderer kirchlicher Aufgaben entscheidet die Anstellungsbehörde im Einvernehmen mit der Fachlehrperson.

b) Probezeit und Arbeitsverpflichtung

Art. 43

¹ Bei Übernahme von einzelnen Unterrichtslektionen beträgt die Entschädigung pro Lektion 1/1'131 der Grundbesoldung (inkl. Erhöhung nach Dienstjahren).

c) Entschädigung bei Vertretungen

² Diese Entschädigung umfasst den Ferienanteil.

Art. 44

Kirchenmusikalische Ausbildung

¹ Als kirchenmusikalische Ausbildung im Sinn von Anhang 1 Buchstabe B des Personalgesetzes gelten insbesondere folgende Diplome oder Ausbildungsgänge:

- a) Bachelor (BA) oder Master (MA) in Kirchenmusik an einer Hochschule oder Kirchenmusikschule in den Schwerpunkten Orgel, Chorleitung oder Orgel und Chorleitung;
- b) CAS-, DAS- und MAS-Weiterbildungen in Kirchenmusik für Musikerinnen und Musiker mit einem Studienabschluss in einem anderen Instrument oder weltlicher Chorleitung;
- c) CAS-, DAS- und MAS-Abschlüsse für nebenberufliche kirchenmusikalische Tätigkeit;
- d) Diplome C (Basisausbildung) und B (Aufbaustufe) in Orgel oder Chorleitung bzw. Orgel und Chorleitung;
- e) Ausweise kantonaler Organisten- oder Kirchenmusikverbände.

² Die Ausbildungsgänge müssen neben der praktischen Ausbildung in Orgelspiel bzw. Chorleitungspraxis mindestens die Fächer Liturgik, Hymnologie, Kirchenmusikgeschichte und Literaturkunde des jeweiligen Bereichs abdecken.

³ Bei Abschlüssen und Diplomen älterer Ausbildungsgänge sowie ausländischer Hochschulen bzw. Kirchenmusikschulen ist für die Einstufung die Äquivalenz zu prüfen und festzustellen.

Art. 45

Organistinnen und Organisten

¹ Die Organistinnen und Organisten sind in Zusammenarbeit mit den Pfarrpersonen für das kirchenmusikalische Leben in der Kirchgemeinde und vor allem für den Orgeldienst im Gottesdienst verantwortlich. Pro Gottesdienst wird mit fünf bis sechs Stunden Vorbereitungszeit und zwei Stunden Präsenzzeit gerechnet.

² Ein volles Pensum kirchenmusikalischer Dienst an Sonntagen umfasst 58 Sonn- oder Feiertage im Jahr. Die Anzahl der Freisonntage bemisst sich nach dem Ferienanspruch gemäss Artikel 44 des Gesetzes.

³ Einsätze unter der Woche, namentlich für Kasualien, werden gesondert geregelt und entschädigt.

⁴ Pro Gottesdienst (Kasualgottesdienst oder Einzelgottesdienst) beträgt die Entschädigung 1/58 der Grundbesoldung (inkl. Erhöhung nach Dienstjahren). Bei Doppel- und Mehrfachdiensten am gleichen Sonn- oder Feiertag beträgt die Entschädigung für den zweiten Gottesdienst bzw. die weiteren Gottesdienste noch 50% der Entschädigung gemäss Satz 1.

⁵ Der Kirchenrat regelt die Ansätze für Kasual- und Einzelgottesdienste in einer Tarifordnung für Vertretungen und Einzeldienste⁶.

Art. 46

¹ Ein volles Pensum für Chorleitung entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Belastung von sieben Wochenstunden, bestehend aus:

**Chorleiterin-
nen und
Chorleiter**

1. wöchentlichen Chorproben von bis zu zwei Stunden Dauer und
2. Mitwirkung und Gestaltung von sechs bis zehn Anlässen pro Jahr (inkl. zusätzlicher Proben direkt vor dem Anlass).

² Die genaue Arbeitsverpflichtung ist vom Kirchgemeindevorstand, einem allfälligen Chorvorstand und der Chorleiterin bzw. dem Chorleiter einvernehmlich für jedes Jahr vorgängig festzulegen.

³ Der Kirchenrat regelt die Ansätze für Stellvertretungen in einer Tarifordnung für Vertretungen und Einzeldienste⁷.

⁶ KGS 937

⁷ KGS 937

B. WEITERE BESTIMMUNGEN

Art. 47

**Neben-
beschäftigun-
gen
(Art. 78 PG)**

¹ Wird eine Nebenbeschäftigung überwiegend im amtlichen oder dienstlichen Interesse ausgeübt, so kann dafür mit Zustimmung der Anstellungsbehörde Arbeitszeit beansprucht werden. Der Umfang wird von der Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Person oder Stelle festgelegt.

² In diesen Fällen sind die Nebeneinkünfte der Arbeitgeberin abzugeben. Vorbehalten bleiben Taggelder und Spesenentschädigungen, welche den Betrag von insgesamt 5'000 Franken pro Jahr nicht übersteigen.

³ Für gemeinnützige Nebenbeschäftigungen kann mit Zustimmung der Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Person oder Stelle Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, sofern der Aufwand höchstens einen halben Tag pro Monat (bei einem 100%-Pensum) nicht übersteigt.

⁴ Überwiegend im eigenen Interesse liegende Nebenbeschäftigungen sind ausserhalb der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit auszuüben.

Art. 48

**Daten-
bearbeitung
(Art. 79 PG)**

Die Anstellungsbehörde sorgt dafür, dass nur Mitarbeitende, welche für die Anstellung von Personal oder die Personaladministration zuständig sind, Einsicht in das Personaldossier der jeweiligen Person haben.

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 49

**Aufhebungen
geltenden
Rechts**

Aufhebungen des geltenden Rechts werden im Anhang geregelt.⁸

⁸ In der KGS nicht publiziert.

Art. 50

¹ Die Bestandesgarantie nach Artikel 82 Absatz 1 des Gesetzes gilt nur für am 1. Januar 2022 bestehende Anstellungen sowie für Änderungen im Stellenpensum innerhalb eines bisherigen Anstellungsverhältnisses.

Bestandesgarantie (Art. 82 Abs. 1 PG)

² Sie gilt nicht für neue Anstellungen bei anderen Kirchgemeinden oder der Landeskirche.

Art. 51

¹ Die Bestimmungen über die Festsetzung des Anfangslohns gemäss Artikel 16 ff. gelten nur für Personen, die nach Inkrafttreten des neuen Personalrechts in den Dienst der Landeskirche oder einer Kirchgemeinde eintreten.

**Übergangsbestimmungen
a) Festsetzung des Anfangslohns**

² Bei der Festsetzung ist Artikel 84 des Gesetzes zu beachten.

Art. 52

Die Grundsätze für die Überführung ins neue Lohnsystem nach Artikel 82 des Gesetzes gelten für alle Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden, namentlich auch für Mitarbeitende, die über die gesetzliche Altersgrenze hinaus angestellt sind.

b) Überführung ins neue Lohnsystem (Art. 82 PG)

Art. 53

Die übergangsrechtlichen Bestimmungen für Spesen und Auslagen sowie für Miete und Nebenkosten von Dienstwohnungen richten sich nach dem vom Kirchenrat erlassenen Spesenreglement.

c) Spesen und Auslagen

Art. 54

Für die Berechnung der jährlichen Vergütung ist jeweils der Beschäftigungsumfang am 30. Juni massgeblich. Der Beitrag wird bis spätestens Ende September ausbezahlt.

d) Vergütung Treueprämie (Art. 85 PG)

Art. 55

Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2022 in Kraft.

Inkrafttreten

Anhang 1 (Art. 41 Abs. 2)

Die erforderliche theologische Ausbildung für Fachlehrpersonen Religion umfasst folgende Bereiche bzw. Module des Evangelischen Theologiekurses:

- a) Grundlagen der Religionswissenschaft (Teil 1+2);
- b) Judentum (Teil 1+2);
- c) Grundlagen der Bibelwissenschaft;
- d) Altes Testament;
- e) Neues Testament;
- f) Bibeldidaktik;
- g) Gott denken;
- h) Christologie;
- i) Kirchengeschichte und Konfessionskunde.