

Erlass eines Personalgesetzes

Botschaft des Kirchenrates

Decret d'ina lescha da persunal

Messadi dal Cussegl da baselgia

Emanazione di una legge sul personale

Messaggio del Consiglio ecclesiastico



Graubünden reformiert
Grischun reformà
Grigioni riformato

Beratungsgrundlage ist der Text in deutscher Sprache. Die Dreisprachigkeit beschränkt sich auf die allgemeinen einführenden Bemerkungen (I.–IV.).

Basa da discussiun è il text en linguatg tudestg. La trilinguitad sa limitescha sin ils commentaris introductivs generals (I.–IV.).

Il testo in lingua tedesca funge da base di discussione. Sono state tradotte solo le osservazioni generali nella parte introduttiva (I.–IV.).

Inhalt

I.	Das Wichtigste in Kürze	7
II.	Ausgangslage und Handlungsbedarf	8
	1. Auftrag des EGR betreffend Einführung 13. Monatslohn statt Treueprämie	8
	2. Landeskirchliches Personalrecht ist lückenhaft und unübersichtlich	8
	3. Ekklesiologische Überlegungen	9
III.	Vernehmlassungsverfahren in den Kolloquien und in der Synode sowie Mitwirkung der Personalverbände	9
IV.	Notwendigkeit und wichtige Eckpunkte des Erlasses	10
	1. Notwendigkeit	10
	2. Inhalt und wichtige Eckpunkte des Personalgesetzes	10
V.	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	13
VI.	Finanzielle und personelle Auswirkungen des Gesetzes	30
VII.	Weiteres Vorgehen und Inkrafttreten	31
VIII.	Anträge des Kirchenrates	31
	Gesetzestext	49

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11)
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)
ArzV	Arbeitszeitverordnung (BR 170.415)
BR	Bündner Rechtsbuch
EGR	Evangelischer Grosser Rat
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (SR 834.1)
EOV	Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz (SR 834.11)
E-PG	Entwurf für ein Personalgesetz
GK	Gehaltsklasse
J+S	Jugend und Sport
KGS	Kirchliche Gesetzessammlung der Evangelisch-reformierten Landeskirche Graubünden
KV	Verfassung des Kantons Graubünden vom 18.5./14.9.2003 (BR 100.110)
LKV	Verfassung der Evangelisch-reformierten Landeskirche Graubünden vom 10. Juni 2018 (KGS 100)
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
VREK	Verordnung über die Rekrutierung (SR 511.11)

Cuntegn

I.	L'impurtant en curts plets	33
II.	Situaziun da partenza e basegns d'agir	34
	1. Incumbensa dal CGE part. introducir la 13avla paja mensila empè da la premia da fidaivladad	34
	2. Dretg da personal da la Baselgia chantunala ha largias ed è nunsurvesaivel	34
	3. Ponderaziuns ecclesiologicas	35
III.	Procedura da consultaziun en ils Colloquis ed en la Sinoda sco er cooperaziun da las associaziuns da personal	36
IV.	Necessitad e puncts decisivs impurtants dal decret	37
	1. Necessitad	37
	2. Cuntegn e puncts decisivs impurtants da la lescha da personal	37
V.–VIII.	guarda texts tudestgs	davent da pagina 13
	Text legislativ tudestg	49

Register da las abreviaziuns

CBE	Constituziun da la Baselgia evangelica reformada dal Grischun dals 10 da zercladur 2018 (CLE 100)
CC	Constituziun dal chantun Grischun dals 18-5/14-9-2003 (LF 100.110)
CGE	Cussegl grond evangelic
CLBE	Collecziun da leschas da la Baselgia evangelica reformada dal Grischun
Clasal	Classa da salarisaziun
LCG	Lescha federala davart la cumpensaziun dal gudogn (CS 834.1)
Sb-LP	Sboz per ina lescha da personal
UCG	Urden da la lescha da cumpensaziun (CS 834.11)

Indice

I.	L'essenziale in breve	41
II.	Premessa e necessitad di interventu	42
	1. Incarico del GCE concernente l'introduzione della tredicesima mensilitad in sostituzione del premio fedeltad	42
	2. Il diritto del personale della Chiesa cantonale è frammentario e poco chiaro	42
	3. Riflessioni ecclesiologiche	43
III.	Procedura di consultazione nei Colloqui e nel Sinodo, partecipazione delle associazioni del personale	44
IV.	Necessitad e importanti punti chiave dell'atto legislativo	45
	1. Necessitad	45
	2. Contenuto e importanti punti chiave della legge sul personale	45
V.–VIII.	vedi testo tedesco	da pagina 13
	Testo di legge in tedesco	49

Elenco delle abreviazioni

CCE	Costituzione ecclesiastica della Chiesa evangelica riformata grigionese del 10 giugno 2018 (RDE 100)
Cost. cant.	Costituzione del Cantone dei Grigioni del 18.5./14.9.2003 (CSC 100.110)
CS	Classe di stipendio
D-LP	Disegno di una legge sul personale
GCE	Gran Consiglio Evangelico
LIPG	Legge sulle indennità di perdita di guadagno (RS 834.1)
OIPG	Ordinanza sulle indennità di perdita di guadagno (RS 834.11)
RDE	Raccolta del diritto ecclesiastico della Chiesa evangelica riformata grigionese

Erlass eines Personalgesetzes

Botschaft des Kirchenrates

alle

I. Das Wichtigste in Kürze

Schon vor einigen Jahren beauftragte der Evangelische Grosse Rat (EGR) den Kirchenrat, die Besoldung der Pfarrpersonen dahin gehend anzupassen, statt der bisherigen Treueprämie einen 13. Monatslohn einzuführen, um für zuziehende Pfarrpersonen attraktiv zu sein. Der Kirchenrat war bereit, den Auftrag im Sinne einer umfassenden Prüfung der Anstellungsbedingungen umzusetzen. Die Neuordnung der Besoldungsfrage wurde zum Anlass genommen, die personalrechtlichen Bestimmungen in der Landeskirche zusammenzufassen und zu vereinheitlichen, da der bisherige fragmentarische Flickenteppich in der Praxis immer wieder zu Diskussionen führte und für Rechtsunsicherheit sorgte.

Im Sinne der landeskirchlichen Autonomie spricht sich der Kirchenrat für eine umfassende eigene Regelung aus, die sich inhaltlich jedoch am kantonalen Personalrecht und dem Recht anderer Landeskirchen orientiert. Dabei verfolgte der Kirchenrat das Ziel, moderne und attraktive Anstellungsbedingungen sowohl innerkantonal als auch im Vergleich mit anderen Landeskirchen zu verankern. Das landeskirchliche Personalgesetz gilt nicht nur für die Angestellten der Landeskirche, sondern grundsätzlich auch für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und der Kirchenregionen. Allerdings können die Kirchgemeinden ihre bisherigen personalrechtlichen Bestimmungen beibehalten, wenn der minimale Standard des landeskirchlichen Rechts eingehalten wird. Das Personalgesetz enthält alle wichtigen personalrechtlichen Bestimmungen. Weitere Einzelheiten wird der Kirchenrat anschliessend im Sinne von Ausführungsbestimmungen in einer Personalverordnung regeln; der Gesetzesentwurf enthält diesbezüglich verschiedene Gesetzgebungsaufträge.

Der Entwurf des Kirchenrates wurde in den Kolloquien und der Synode umfassend diskutiert. Auch die kirchlichen Personalverbände wurden in die Erarbeitung des Gesetzes einbezogen. Der Vorschlag des Kirchenrates wurde grundsätzlich gutgeheissen. In zahlreichen Punkten wurden inhaltliche und redaktionelle Anpassungen vorgeschlagen, die vom Kirchenrat mehrheitlich übernommen wurden.

Es ist geplant, dass der Entwurf für ein Personalgesetz im Juni und November 2020 vom EGR beraten und beschlossen wird. Das Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum. Es soll auf den 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt werden. So verbleibt genügend Zeit, um die erforderlichen administrativen Vorarbeiten zur Umsetzung des neuen Besoldungskonzepts mit der nötigen Sorgfalt erledigen zu können.

II. Ausgangslage und Handlungsbedarf

1. AUFTRAG DES EGR BETREFFEND

EINFÜHRUNG 13. MONATSLohn STATT TREUEPRÄMIE

Im Juni 2014 reichte Fred Schütz einen Auftrag betreffend Revision der Besoldungsverordnung für Pfarrpersonen im Kanton Graubünden ein. Er äusserte darin Bedenken, das geltende Lohnsystem für Bündner Pfarrpersonen mit Treueprämien, resp. das Fehlen eines 13. Monatslohns, sei im Vergleich mit anderen Kantonen heute wenig attraktiv. Aus seiner Sicht stehe der «zunehmende Pfarrmangel» in einem direkten Zusammenhang zur angeführten Diskrepanz. Es wäre fatal, sich angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen nicht den Strukturveränderungen unserer Gesellschaft zu stellen. In seiner Antwort teilte der Kirchenrat die Auffassung, dass attraktive Anstellungsbedingungen eine wichtige Voraussetzung bilden, bewährte Pfarrpersonen hier zu halten und neue dafür zu motivieren, sich in eine reformierte Bündner Kirchgemeinde wählen zu lassen. Allerdings bildeten die Anstellungsbedingungen ein komplexes Gefüge aus zahlreichen, teilweise unterschiedlich gelagerten Elementen und gegenseitigen Wechselwirkungen. Daraus den Fokus einzig auf die Treueprämie, resp. alternativ auf einen 13. Monatslohn zu richten, greife deshalb zu kurz. Das Anliegen eines Systemwechsels bedürfe noch weiterer Abklärungen. Der Kirchenrat erklärte sich bereit, den Auftrag im Sinne seiner Ausführungen entgegenzunehmen. In der Folge überwies der EGR den Auftrag im November 2014 grossmehrheitlich.

Um diesen Auftrag umzusetzen, hat der Kirchenrat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der neben zwei Vertretern von Kirchgemeinden auch je eine Bündner Pfarrperson, eine zugezogene und eine weggezogene angehörten. Im Hinblick auf eine Neuordnung führte der Kirchenrat eine Umfrage über einzelne Elemente der Anstellungsbedingungen in verschiedenen Landeskirchen der Deutschschweiz durch. Die Ergebnisse der Abklärungen fanden Eingang in die Beratungen der Arbeitsgruppe. Diese sprach sich in der Folge klar für den vorgeschlagenen Systemwechsel aus.

2. LANDESKIRCHLICHES PERSONALRECHT IST

LÜCKENHAFT UND UNÜBERSICHTLICH

Die Neuordnung der Pfarrbesoldung wurde zum Anlass genommen, die rechtlich unbefriedigende Regelung des landeskirchlichen Personalrechts ebenfalls zu überarbeiten und auf eine gute Grundlage zu stellen. Denn das landeskirchliche Recht regelt die personalrechtlichen Bestimmungen für einzelne kirchliche Angestellte in verschiedenen Erlassen, meist nach Beauftragung getrennt. Die Regelungen sind inhaltlich nicht deckungsgleich. Die einzelnen Regelungen sind fragmentarisch, da wichtige personalrechtliche Aspekte nicht geregelt sind. Kraft landeskirchlichem Verweis findet daher häufig das kantonale Personalrecht subsidiär Anwendung, nicht aber für alle Berufsgattungen im gleichen Umfang. Dieser personalrechtliche Flickenteppich führt zu verschiedenen Ungleichbehandlungen, die sachlich weder nachvollziehbar noch begründet sind. Zudem erschwert das geltende Recht die Anpassung von verschiedenen Erlassen, da diese u.a. personalrechtliche Aspekte enthalten.

Mit dem neuen Personalgesetz sollen die bisherigen, in zahlreichen landeskirchlichen Erlassen enthaltenen personalrechtlichen Bestimmungen zusammengefasst und in ein kohärentes System gebracht werden, das aus einem Gesetz und einer kirchenrätlichen Ausführungsverordnung dazu besteht. Die Vorberatung des Gesetzesentwurfs zuhanden des Kirchenrates erfolgte ebenfalls durch die in Ziffer 1 erwähnte Arbeitsgruppe.

3. EKKLESIOLOGISCHE ÜBERLEGUNGEN

Christliche Gemeinden und Kirchen sind auf den Einsatz ihrer Mitglieder angewiesen. Einige Ämter und Aufgaben in der Kirche sind schon zur Zeit der ersten christlichen Gemeinden entstanden. Sie werden denn auch im Neuen Testament erwähnt. Zu den Personen, welche bereits damals spezielle Aufgaben in der Gemeinde wahrnahmen, zählen unter anderen die Ältesten, der Bischof (das heisst der geistliche Leiter einer Gemeinde), der Lehrer, der Diakon.

Die Mehrzahl an Aufgaben, die besonderen Personen oder Personengruppen zugewiesen wurden, macht deutlich, dass viele verschiedene Menschen aktiv am Bau der Gemeinde bzw. der Kirche beteiligt sind – nicht nur damals, sondern auch heute. Alle leisten ihren Dienst oder ihre Arbeit in verschiedenen Ämtern oder Arbeitsstellen für die Kirche. Einige Aufgaben werden ehrenamtlich ausgeführt, andere Arbeiten werden entlohnt. Im Personalgesetz geht es nur um entlohnte Anstellungen.

Mit spezifischen Aufgaben und Funktionen werden in Kirche und Gemeinde dazu geeignete, ausgebildete und befähigte Frauen und Männer betraut. Unsere Kirche hat ein grosses Interesse daran, dass in ihr gute, verlässliche Arbeit geleistet wird. Dass Arbeit, die in der Kirche geleistet wird, auch entlohnt werden soll, ist unumstritten. Bereits der Apostel Paulus verwies dazu auf die Tatsache, dass jene, die am Tempel oder am Altar Dienst tun, sich davon nähren dürfen. Wer in der Kirche arbeitet, soll davon leben können.

Das Personalgesetz trägt der Vielzahl der Aufgaben und Dienste Rechnung, die in unserer Landeskirche versehen werden. Es regelt die Anstellungen und die damit verbundenen Arbeits- und Anstellungsbedingungen im Rahmen der gegenwärtigen finanziellen Verhältnisse. Es strebt im Sinne einer gerechten Praxis durch eine weitgehende Vereinheitlichung der Rahmenbedingungen eine möglichst einheitliche Handhabung der Besoldungs- und Entschädigungsgrundsätze an. Lohn- und Entschädigungsfragen sollen weder zufällig noch willkürlich geregelt werden.

III. Vernehmlassungsverfahren in den Kolloquien und in der Synode sowie Mitwirkung der Personalverbände

Der Kirchenrat verabschiedete Ende 2018 seinen Entwurf für ein Personalgesetz zuhanden der Vernehmlassung in den Kolloquien. Dieser Entwurf sah u.a. ein einheitliches Personalrecht für alle kirchlichen Mitarbeitenden vor, welches am Grundsatz der öffentlich-rechtlichen Anstellung festhielt und punktuell die sachlich gebotenen Unterscheidungen zwischen den einzelnen Funktionen vornahm. Grundsätzlich wurde versucht, das geltende Recht möglichst unverändert in den Gesetzesentwurf zu überführen. Dies war jedoch nicht immer möglich. Denn das Zusammenführen der verschiedenen Regelungen hat gewisse Bruchlinien und Ungleichheiten zu Tage gefördert, die mit dem Grundsatz der Rechtsgleichheit nicht zu vereinbaren wären.

Aufgrund der Rückmeldungen aus den Kolloquien überarbeitete der Kirchenrat den Gesetzesentwurf punktuell für die Vernehmlassung in der Synode, da das grundsätzliche Regelungskonzept auf Zustimmung stiess. Die überarbeitete Fassung des Gesetzesentwurfes wurde in der Synode positiv aufgenommen, lediglich in einigen Punkten sprach sich die Synode für Anpassungen aus. Für den vorliegenden Entwurf hat der Kirchenrat die Anregungen der Synode weitgehend aufgenommen. In den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen wird – soweit erforderlich – auf die Rückmeldungen aus den Kolloquien und der Synode eingegangen.

Nach Art. 53 Abs. 2 LKV sind Berufsvereinungen vom Kirchenrat vorgängig anzuhören, wenn eine Vorlage ihre Mitglieder unmittelbar betrifft. Entsprechend unterbreitete der Kirchenrat den Vernehmlassungsentwurf zuhanden der Synode den Berufsvereinigungen zur Stellungnahme. Von dieser Möglichkeit machten das Diakonatskapitel, der Sigristenverband (Sektion Graubünden) und der Verband für Orgeldienst und Kirchengesang in Graubünden Gebrauch. Auch hier stiess der Entwurf insgesamt auf Zustimmung, wobei zu einzelnen Artikeln Änderungsvorschläge eingereicht wurden.

IV. Notwendigkeit und wichtige Eckpunkte des Erlasses

1. NOTWENDIGKEIT

Das landeskirchliche Personalrecht ist nur fragmentarisch und lückenhaft geregelt und auf zahlreiche Erlasse des EGR und des Kirchenrates aufgeteilt. Für viele wichtige Punkte fehlt eine landeskirchliche Regelung gänzlich, weshalb hilfsweise auf das kantonale Personalrecht zurückzugreifen ist. Das staatliche Recht ist jedoch verständlicherweise nicht auf die Bedürfnisse der Landeskirche und deren Kirchgemeinden zugeschnitten und trägt entsprechend den Besonderheiten von kirchlichen Anstellungen höchstens teilweise Rechnung. Mit einer ausdrücklichen und umfassenden Regelung sollen die Anstellungsbedingungen für die Landeskirche und deren Kirchgemeinden einheitlich festgelegt werden. So kann Transparenz und Rechtssicherheit für die Mitarbeitenden und für die Arbeitgeber geschaffen werden.

Um der grossen Autonomie und «Eigenstaatlichkeit» der Landeskirche Rechnung zu tragen (vgl. Art. 99 KV), hat sich der Kirchenrat für eine umfassende Regelung in einem landeskirchlichen Personalgesetz (und einer kirchenrätlichen Personalverordnung) entschieden. Rechtlich wäre es zwar zulässig gewesen, nur die kirchenspezifischen Punkte in einem eigenen Erlass zu regeln und im Übrigen das kantonale Personalrecht für anwendbar zu erklären. Dieser Ansatz hat aber den Nachteil, dass die Rechtsuchenden (Mitarbeitende oder Personalverantwortliche der Landeskirche oder der Kirchgemeinde) die Lösung von konkreten personalrechtlichen Fragen in drei oder gar vier verschiedenen Erlassen suchen müssten, nämlich jeweils im kantonalen und landeskirchlichen Personalgesetz bzw. der Personalverordnung. Dass dies zu Auslegungsfragen und -problemen führt, bedarf keiner weiteren Begründung. Zudem würde mit diesem Ansatz der falsche Eindruck erweckt, dass die Landeskirche und ihre Kirchgemeinden vom Kanton geschaffene öffentliche Körperschaften wären. Aus der fast 500-jährigen Geschichte der Landeskirche ergibt sich, dass die Landeskirche und die Kirchgemeinden kirchliche Körperschaften sind, deren Existenz vom Kanton anerkannt (Art. 98 Abs. 1 KV) wird und denen er die Rechtsstellung von öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten zuerkennt (Art. 98 Abs. 2 KV).

2. INHALT UND WICHTIGE ECKPUNKTE DES PERSONALGESETZES

Das Personalgesetz soll wegen der landeskirchlichen Autonomie und Eigenständigkeit das Rechtsgebiet zwar umfassend regeln, sich inhaltlich aber am kantonalen Personalrecht orientieren. Dabei verfolgte der Kirchenrat das Ziel, moderne und attraktive Anstellungsbedingungen sowohl innerkantonal als auch im Vergleich mit anderen Landeskirchen zu verankern. Grundsätzlich wurde versucht, das geltende Recht möglichst unverändert in den Gesetzesentwurf zu überführen. Dies war jedoch nicht immer möglich. Denn das Zusammenführen der verschiedenen Regelungen hat gewisse Bruchlinien

und Ungleichheiten zu Tage gefördert, die mit dem Grundsatz der Rechtsgleichheit nicht zu vereinbaren wären. Für einzelne Mitarbeitende führen die Angleichungen teilweise zum Verlust der früheren Bevorzugung. Die Veränderungen werden bei den einzelnen Bestimmungen in den Erläuterungen dargelegt.

Die Hauptpunkte des vorgeschlagenen Personalgesetzes können wie folgt zusammengefasst werden:

Geltungsbereich (Art. 1 E-PG): Das Gesetz gilt für alle Angestellten der Landeskirche und deren Kirchgemeinden und Kirchenregionen. Allerdings können die Kirchgemeinden ihre bisherigen personalrechtlichen Bestimmungen beibehalten, wenn der minimale Standard des landeskirchlichen Rechts eingehalten wird. Insbesondere hinsichtlich der Pensionskasse ist das Gesetz auch für Mitarbeitende der Kirchgemeinde direkt anwendbar.

Begründung, Dauer und Beendigung der Anstellungsverhältnisse (Art. 6 ff E-PG): Inhaltlich wird das geltende Recht weitgehend übernommen; lediglich die Kündigungsfristen während der Probezeit und im ersten Dienstjahr werden ans schweizerische Obligationenrecht (OR) angepasst. Hingegen werden verschiedene Sachverhalte klarer geregelt, um bisherige Rechtsunsicherheiten zu beseitigen.

Lohnsystem (Art. 21 ff. E-PG): Bislang existierten in der Landeskirche zwei Lohnsysteme, eines mit einer steigenden Treueprämie statt eines 13. Monatslohns (für die Pfarrpersonen) und eines mit einem 13. Monatslohn (für die übrigen Mitarbeitenden). Der vorliegende Entwurf sieht nun ein einheitliches Lohnsystem auf der Grundlage jenes der kantonalen Verwaltung vor. Dies bedeutet insbesondere für Pfarrpersonen einen Systemwechsel. Neu gibt es keine Treueprämie; diese ist in der jährlichen Lohnerhöhung bereits enthalten. Bei der Umstellung auf das neue System wird den heute angestellten Pfarrpersonen die aktuelle Treueprämie in den Grundlohn integriert und, sofern das Maximum noch nicht erreicht ist, die jährliche Erhöhung gewährt. Der so errechnete Jahreslohn wird dann in 13 gleich hohen Tranchen (12 Monatslöhne und der 13. Monatslohn) ausbezahlt. Für Pfarrpersonen sind sowohl der Minimallohn als auch der Maximallohn etwas höher als heute; der Aufstieg vom Minimum dauert aber neu, anstelle von heute 19 Jahren, wie bei allen anderen Mitarbeitenden ebenfalls 22 Jahre. Ein weiterer Vorteil der neuen Lösung ist, dass in den Kanton zuziehende Pfarrpersonen mit einigen Dienstjahren einen höheren Anfangslohn erhalten, weil bereits der Minimallohn höher ist und zusätzlich die ordentliche Erhöhung nach Dienstjahren höher als heute ausfällt. Durch das Zuerkennen einer Besitzstandsgarantie ist gewährleistet, dass niemand durch den Wechsel zum neuen Lohnsystem bzw. zu den neuen Einreihungen einen betragsmässigen Lohnverlust erfährt.

Auch bei Fachlehrpersonen Religion führt die neue Regelung hinsichtlich des Maximallohns je nach Ausbildungsniveau in einzelnen Fällen zu einer Reduktion. Hier ist es so, dass Lehrpersonen ohne Lehrpatent (auf beiden Stufen) einen höheren Maximallohn erreichen können, jene mit Lehrpatent einen gegenüber heute tieferen. Auch hier greift die betragsmässige Besitzstandsgarantie.

Zulagen (Art. 25 und 30 ff. E-PG): Das System der Zulagen erfährt verschiedene Anpassungen. Die bisherige Familienzulage diskriminiert ledige Mitarbeitende und soll daher analog zum Kanton durch eine besondere Sozialzulage bei Unterstützungspflichtigen ersetzt werden; dies führt bei Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht zu einer Einbusse. Ersatzlos gestrichen wird die Wohnzulage für Pfarrpersonen, die nicht im Pfarrhaus wohnen. Beibehalten wird hingegen die Zulage für die Nutzung von Amtsräumen;

deren Höhe soll vom Kirchenrat in einer Verordnung geregelt werden. Verzichtet wird auf die Einführung einer Ortszulage für Mitarbeitende der Kirchgemeinden, die in der Kirchgemeinde wohnen. Wie bisher soll finanzunabhängigen Kirchgemeinden bei der Lohnfestsetzung ein Freiraum belassen werden.

Arbeitszeit (Art. 57 E-PG): Aufgrund der Rückmeldung aus der Synode verzichtet der Kirchenrat darauf, die einheitliche wöchentliche Arbeitszeit auch für die Pfarrpersonen im Gemeindedienst festzusetzen. Der vorliegende Entwurf sieht für die kirchlichen Mitarbeitenden (mit Ausnahme der Pfarrpersonen im Gemeindedienst) grundsätzlich eine 42-Stunden-Woche vor. Hinsichtlich der Fachlehrpersonen findet die «Umrechnung» nach kantonalem Recht statt. Für Pfarrpersonen im Gemeindedienst wird aufgrund der Stellungnahme der Synode an der bisherigen Regelung festgehalten (45 Stunden).

Nutzung Pfarrhaus bzw. Pfarrwohnung (Dienstwohnung) (Art. 55 und 64 f. E-PG): Wie bisher wird die Kirchgemeinde verpflichtet, der Pfarrperson oder den Pfarrpersonen eine angemessen grosse Dienstwohnung zur Verfügung zu stellen. Diesem Recht der Pfarrperson stehen die Wohnsitz- und die Residenzpflicht gegenüber. Wohnsitz- und Residenzpflicht beziehen sich auf zwei verschiedene Aspekte, nämlich die Pflicht, in der Kirchgemeinde zu wohnen (Wohnsitzpflicht) bzw. das Bewohnen der Dienstwohnung (Residenzpflicht). Wie bisher können der Kirchgemeindevorstand Ausnahmen von der Residenzpflicht und der Kirchenrat von der Wohnsitzpflicht bewilligen. Die bisherige Regelung hinsichtlich Mietzins wird grundsätzlich beibehalten; bei tieferen effektiven Kosten soll die Miete aber tiefer festgesetzt werden. Punktuell angepasst wird die Regelung zu den Nebenkosten.

Anstellungsvoraussetzungen (Art. 73 ff. E-PG): Die bisherigen Anstellungsvoraussetzungen werden übernommen. Die Regelung erfolgt teilweise im Gesetz, teilweise in einer kirchenrätlichen Verordnung.

Besitzstandsgarantie (Art. 82 E-PG): Niemand soll aufgrund des neuen Lohnsystems bzw. der neuen Zuordnung zu einer Gehaltsklasse eine betragsmässige Lohnreduktion erleiden. In den Übergangsbestimmungen wird daher eine Besitzstandsgarantie für die bisherigen Mitarbeitenden vorgesehen. Nicht davon erfasst sind die Veränderungen bei den Zulagen; diese werden jedoch im ersten Jahr noch zur Hälfte ausbezahlt.

V. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Im Folgenden werden die einzelnen Bestimmungen – soweit erforderlich – abschnittsweise erläutert.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich

Abs. 1 regelt den Geltungsbereich generell (d.h. für alle kirchlichen Ebenen und Mitarbeitenden) und trägt auf diese Weise der Vernehmlassung der Synode Rechnung. Die folgenden Absätze enthalten Einschränkungen. Welche Mitarbeitende gewählt (und angestellt) und welche (vom Vorstand) angestellt werden, ergibt sich aus der landeskirchlichen Verfassung sowie der Kirchgemeindeordnung. Auf eine begriffliche Aufteilung Pfarrpersonen und Angestellte wird verzichtet, da dies nicht dem ekklesiologischen Selbstverständnis der evangelisch-reformierten Landeskirche entspricht. Sie lässt sich auch nicht mit der gemeinsamen Gemeindeleitung begründen, da dort je nach Kirchgemeinde auch Sozialdiakoninnen und -diakone mitwirken.

Einzelne Kirchgemeinden haben – im Rahmen des landeskirchlichen Rechts – eigene personalrechtliche Bestimmungen, deswegen soll das neue Gesetz grundsätzlich nur für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden gelten, die keine eigene Regelung haben (Abs. 2). Ausnahmsweise sieht das Gesetz die direkte Anwendbarkeit auch für Mitarbeitende aller Kirchgemeinden vor (z. B. Pensionskasse). Für die Kirchgemeinden ergibt sich aus dem neuen Gesetz kein Handlungsbedarf, da es in der Regel das geltende Recht übernimmt und kodifiziert. Abs. 3 trägt dem Umstand Rechnung, dass künftig auch Kirchenregionen Mitarbeitende anstellen können, falls sie dies wollen. Abs. 4 ruft in Erinnerung, dass Kirchgemeinden auch Lehrlinge anstellen können, falls die bundesrechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Abs. 5 entspricht dem bisherigen Recht und dient der Klarstellung.

Art. 2 Personalpolitische Grundsätze

Aus den personalpolitischen Grundsätzen können keine direkten Ansprüche abgeleitet werden; solche ergeben sich nur aus den einzelnen Gesetzesbestimmungen. Trotzdem rechtfertigt diese Bestimmung, wesentliche Punkte für ein landeskirchliches Personalrecht zu betonen und zu verankern. Aufgrund der Vernehmlassung in den Kolloquien und in der Synode wurden weitere Aspekte als Eckpunkte für die Personalpolitik aufgenommen.

Im Rahmen der Verfassungsrevision war die Regelung zur Lösung von Konflikten in der Kirchgemeinde – beispielsweise zwischen Vorstand und kirchlichen Mitarbeitenden – ein wichtiges Thema. Um allfällige Konflikte möglichst niederschwellig lösen zu können, bildet die Kirchenregion bzw. die von dieser bezeichnete Person die erste Anlaufstelle (vgl. Art. 27 Ziff. 3 LKV). Abs. 2 Ziff. 6 nimmt bewusst darauf Bezug, damit diese schlichtende Funktion auch für den personalrechtlichen Bereich wahrgenommen wird. Sollte der Konflikt nicht bereinigt werden können, kommt dem Dekanat eine wichtige Prüfungs- und Triagefunktion zu. Ausdrücklich erwähnt wird die Möglichkeit einer Mediation, um Konflikte möglichst dauerhaft bereinigen zu können.

Nicht aufgenommen hat der Kirchenrat den Vorschlag der Synode, einen eigentlichen Anspruch auf professionelle Mediation im Konfliktfall als Grundsatz zu verankern, da die Kostenfolge einer solchen Regelung nicht abschätzbar ist. Eine erfolgreiche Mediation setzt zudem voraus, dass beide Seiten sich auf diese Konfliktlösungsart einlassen; diese Voraussetzung kann mit einem gesetzlichen Zwang nicht gewährleistet werden. Auf-

grund der Neuordnung in der landeskirchlichen Verfassung hat der Kirchenrat auch darauf verzichtet, im Personalgesetz eine unabhängige Ombudsstelle für personalrechtliche Fragen vorzusehen.

Art. 3 Aufgaben

Zu den landeskirchlichen Erlassen gemäss Absatz 1 gehört namentlich auch die Verordnung über Leben und Aufbau der Kirchengemeinde (KGS 210). Absatz 2 trägt einem Anliegen der Synode Rechnung und bestimmt, dass die jeweilige Exekutive als Anstellungsbehörde die Arbeitgeberfunktion ausübt. Um das Gesetz sprachlich zu vereinfachen und besser lesbar zu machen, wird im Gesetz der Begriff «Anstellungsbehörde» anstelle von «Kirchenrat, Vorstand der Kirchenregion bzw. Kirchengemeindevorstand» verwendet.

Art. 4 Aufsicht

Der Vorschlag entspricht inhaltlich dem geltenden Recht. Eine Delegation der Personalführung an eine Person ausserhalb des Vorstandes rechtfertigt sich insbesondere für den Verwaltungs- bzw. Sekretariatsbereich. Absatz 2 wurde aufgrund der Rückmeldungen aus den Kolloquien aufgenommen. Absatz 3 trägt einem Anliegen der Synode Rechnung und bringt zum Ausdruck, dass insbesondere bei Pfarrpersonen gemäss der landeskirchlichen Verfassung die Aufsicht auf kantonaler Ebene ausgeübt wird (vgl. Art. 41 Ziff. 6 und Art. 42 Abs. 3 Ziff. 6 f. LKV).

Art. 5 Subsidiäres Recht

Um der staatsrechtlichen und staatspolitischen Stellung der Landeskirche Rechnung zu tragen, wird auf rudimentäre Regelung mit einem weitgehenden Verweis auf das kantonale Personalrecht verzichtet. Somit behält die Landeskirche die Regelungskompetenz, falls das kantonale Personalrecht in einem Sinn geändert wird, der nicht den kirchlichen Interessen entspricht.

II. BEGRÜNDUNG, DAUER UND BEENDIGUNG DER ANSTELLUNGSVERHÄLTNISS

A. Begründung

Art. 6 Rechtsnatur und Anstellungsart

Absatz 1 entspricht dem geltenden Recht; neu ist die Möglichkeit von Ausnahmen (Abs. 2). Der Begriff der «Aushilfe» kann auch Anstellungen in einem sehr kleinen Umfang umfassen (z. B. Mesmerdienst durch mehrere Mitglieder der Kirchengemeinde). Es ist geplant, dass der Kirchenrat den Begriff in einer Verordnung näher umschreibt. Eine ausdrückliche Ermächtigung ist nicht erforderlich (vgl. Art. 47 Abs. 1 Ziff. 2 LKV).

Art. 7 Öffentliche Stellenausschreibung

Absatz 1 entspricht der Regelung im kantonalen Recht und der bisherigen Praxis. Allenfalls wird der Kirchenrat noch regeln, in welchen Fällen ausnahmsweise davon abgewichen werden kann. Ohne eine eigene Regelung findet das kantonale Recht Anwendung. Absatz 2 präzisiert die geltende Praxis und sichert das Wahlrecht der Kirchengemeindeversammlung. Die Bestimmung ist zusammen mit Art. 19 E-PG zu lesen, welcher das Pensionsalter regelt.

Art. 8 Zuständigkeit

Die Bestimmung bringt zum Ausdruck, dass gewisse Funktionen – namentlich Pfarrpersonen im Gemeindedienst – durch Volkswahl besetzt werden. Der Arbeitsvertrag wird dann mit dem Kirchengemeindevorstand abgeschlossen.

B. Dauer

Art. 9 Probezeit

Die Bestimmung bezieht sich auf die im Arbeitsrecht übliche Probezeit (d.h. kurze Eingewöhnungszeit mit einer verkürzten Kündigungsfrist; vgl. Art. 14 Abs. 1 E-PG). Sie macht nur einen (kleinen) Teil der Provisionszeit (d.h. Anstellung im Hinblick bzw. bis zur Aufnahme in die Synode; vgl. Art. 10 Abs. 2 Ziff. 2 E-PG) von Pfarrpersonen aus, die in der Praxis häufig als «Probezeit» bezeichnet wird. Diese Gleichsetzung entspricht nicht der gesetzlichen Regelung; die Begriffe sind künftig zu unterscheiden.

Inhaltlich entspricht die Regelung dem kantonalen Recht und dem OR. Mit einer Verlängerung der Probezeit gemäss Abs. 3 sollte die Probezeit höchstens verdoppelt werden.

Art. 10 Befristung des Anstellungsverhältnisses

Abs. 2 Ziff. 2 bringt zum Ausdruck, dass auch Provisionsverträge zu befristen sind, zumal die Provisionserlaubnis nach Art. 5 der Verordnung Nr. 910 von der Synode (bzw. gem. LKV vom Dekanat) zu verlängern ist. Zusätzliche Regelungen für Pfarrpersonen und andere Mitarbeitende sind sachlich nicht gerechtfertigt. Die Abwahl ist eine besondere Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 11 Abs. 3 E-PG).

C. Beendigung

Art. 11 Grundsatz

Absatz 1 fasst im Sinne einer Übersicht die verschiedenen Möglichkeiten zusammen, welche das Anstellungsverhältnis beenden. Die Einzelheiten werden in den folgenden Artikeln ausgeführt, eine gesetzliche Präzisierung zum Aufhebungsvertrag ist nicht erforderlich. Absatz 2 regelt die Beendigung von befristeten Anstellungen. In der Praxis werden befristete Anstellungen teilweise formlos erneuert. Die Bestimmung stellt klar, dass diesfalls wiederum ein befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt.

Die Abwahl einer Pfarrperson nach Art. 11 Abs. 1 Ziff. 6 LKV stellt weder eine ordentliche noch eine fristlose Kündigung dar und bedarf somit auch keines sachlichen Grundes im Sinn von Art. 12 E-PG. Trotzdem führt die Abwahl zu einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses; gesetzlich ist der Zeitpunkt der Beendigung zu regeln (Abs. 3 Ziff. 1). Das gleiche gilt für eine allfällige Amtsenthebung durch den Kirchenrat (vgl. Art. 48 Abs. 4 LKV) sowie für die Nichtaufnahme in die Synode bzw. den Ausschluss aus der Synode gemäss Art. 41 Ziff. 5 und 6 LKV (Ziff. 2 und 3). In allen Fällen ist eine Kündigung durch den Kirchengemeindevorstand nicht erforderlich; so lässt sich eine Vermischung von Abwahl und Kündigung vermeiden. Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten, den massgeblichen Zeitpunkt festzusetzen, nämlich eine sofortige Beendigung (allenfalls mit einer gewissen Lohnfortzahlung) oder das Beachten der üblichen Kündigungsfristen. Die vorgeschlagene Regelung folgt dem ersten Ansatz. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass in diesen Fällen die Voraussetzungen für eine gute Aufgabenerfüllung – namentlich bei Gottesdiensten und in der Seelsorge – häufig nicht mehr gegeben sind. Die finanzielle Absicherung orientiert sich an Art. 28 E-PG und entspricht einer üblichen Kündigungsfrist.

Art. 12 Ordentliche Kündigung und Freistellung

Die Regelung orientiert sich am kantonalen Recht und entspricht dem für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse Üblichen. Die in Art. 336c OR festgelegten Sperrzeiten für Kündigungen («Kündigung zur Unzeit») gelten kraft Verweis in Art. 5 E-PG auch für kirchliche Mitarbeitende. Die Kündigungsgründe müssen im Gesetz relativ offen formuliert werden; eine Präzisierung auf Verordnungsstufe ist nicht zweckmässig. Ohnehin muss die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde in einer Kündigungsverfügung genau begründen, inwiefern und weshalb die gesetzliche Voraussetzung erfüllt ist.

Bei gewählten Pfarrpersonen im Gemeindedienst hat die «Kündigung» durch den Arbeitgeber nach der Regelung in der landeskirchlichen Verfassung über das Amtsenthebungsverfahren zu erfolgen (vgl. auch Bemerkungen zu Art. 11 E-PG).

Art. 13 Umgestaltung der Anstellungsbedingungen

Eine entsprechende Regelung ist in den landeskirchlichen Bestimmungen bislang nicht so enthalten, gilt aber aufgrund des subsidiär geltenden kantonalen Rechts. Die Stellenbemessung der Landeskirche wird weiterhin auf die bestehenden Anstellungen Rücksicht nehmen, so dass Änderungskündigungen bzw. Stellenkürzung nicht vorkommen sollten.

Art. 14 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist während der Probezeit (Abs. 1) orientiert sich an Art. 335b OR und nicht am kantonalen Personalrecht, welches eine einmonatige Frist kennt. Die ordentlichen Kündigungsfristen (Abs. 2) unterscheiden sich wie bisher je nach Funktion. Die Regelung für Pfarrpersonen (Ziff. 1) und Fachlehrpersonen Religion (Ziff. 2) entsprechen dem bisherigen bzw. dem kantonalen Recht. Aufgrund ihres Tätigkeitsbereichs rechtfertigt es sich, für Sozialdiakoninnen und -diakone die gleiche Kündigungsfrist wie für Pfarrpersonen vorzusehen. Für die weiteren Mitarbeitenden (Ziff. 3) orientiert sich die Regelung an Art. 335c OR und nicht am kantonalen Personalrecht, welches bereits im ersten Anstellungsjahr eine dreimonatige Frist kennt. Absatz 3 ergibt sich aus dem bislang subsidiär geltenden kantonalen Recht.

Art. 15 Fristlose Kündigung

Die Regelung entspricht inhaltlich dem kantonalen Personalrecht, welches bislang subsidiär Anwendung findet. Hinsichtlich der Kündigung von gewählten Pfarrpersonen im Gemeindedienst kann auf die Bemerkungen zu Art. 12 E-PG verwiesen werden.

Art. 16 Form der Kündigung

Die formellen Anforderungen entsprechen dem geltenden Recht und ergeben sich aus der öffentlich-rechtlichen Anstellung.

Art. 17 Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Die Bestimmung orientiert sich an Art. 336a OR und nicht am kantonalen Personalrecht. Die im Vergleich zum kantonalen Recht geringere Entschädigung rechtfertigt sich insbesondere aufgrund des verfassungsrechtlich vorgesehenen Abwahlrechtes der Kirchgemeinden in Bezug auf die Pfarrpersonen (vgl. Art. 99 Abs. 3 KV).

Art. 18 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

Die Bestimmung entspricht dem bisher subsidiär geltenden kantonalen Recht. Die Ausrichtung einer Invalidenrente erfolgt normalerweise nach 730 Tagen. In diesen Fällen soll keine formelle Kündigung ausgesprochen werden müssen. Eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes wird in der Regel bereits vorgängig von der Invalidenversicherung geprüft und gegebenenfalls subventioniert, um eine Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

Art. 19 Erreichen der Altersgrenze

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung verstösst ein unterschiedliches Rentenalter für Frauen und Männer gegen den Grundsatz der Rechtsgleichheit. Dass für privatrechtliche Anstellungen das AHV-Gesetz einen solchen Unterschied kennt, ändert daran nichts. Entsprechend gilt beispielsweise für alle Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Graubünden eine Altersgrenze von 65 Jahren. Eine Flexibilisierung des Rentenalters in Absatz 1 (z. B. zwischen 64 und 68 Jahren) wäre im Vollzug problematisch, da so nicht klar wäre, wer bis wann über das Erreichen des Pensionsalters entscheiden könnte. Die aus Sicht des Kirchenrates wünschbare Flexibilisierung kann mit Abs. 3 besser erreicht werden. Die Regelung für Fachlehrpersonen Religion (Abs. 2) orientiert sich am kantonalen Recht; analog zur Regelung zur ordentlichen Kündigung soll beim Erreichen der Altersgrenze das Ende des Schuljahres massgebend sein.

Neu geregelt wird die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus (Abs. 3). Dabei gelten folgende Eckpunkte: Zustimmung von Arbeitgeber (Landeskirche oder Kirchgemeinde) und Mitarbeiter/in, eine Weiterbeschäftigung ist jeweils auf ein Jahr befristet (vgl. Art. 10 Abs. 3 E-PG) und insgesamt höchstens für drei Jahre möglich.

Art. 20 Vorzeitige Pensionierung

Massgeblich für eine vorzeitige Pensionierung ist das Pensionskassenreglement. Inhaltlich entspricht die Regelung dem kantonalen Recht (Abs. 1). Im Vergleich zum geltenden Recht neu ist Absatz 3. Beim Umfang der Rückerstattungspflicht ist zu berücksichtigen, ob und in welchem Umfang durch die neue Erwerbstätigkeit die lebenslange Rentenkürzung durch die Frühpensionierung reduziert oder aufgehoben wird. Für alle Aspekte der vorzeitigen Pensionierung (Abs. 1, 2 und 3) soll der Kirchenrat die Einzelheiten in einer Verordnung festlegen (Abs. 4).

III. RECHTE DER MITARBEITENDEN

A. Entlöhnung

Der Systemwechsel bei der Besoldung der Pfarrpersonen wurde bereits bei den Hauptpunkten der Vorlage erläutert (vgl. Punkt IV.2.), so dass sich weitere Ausführungen erübrigen.

Art. 21 Gehaltsklassen und Lohnbänder

Art. 21 regelt die Grundsätze, die Festlegung der Gehaltsklassen bzw. die Zuweisung von einzelnen Funktionen in eine Gehaltsklasse erfolgt im Anhang 1, der ebenfalls in der Rechtssammlung publiziert wird. Die Zuweisung orientiert sich – soweit möglich – am kantonalen Recht. Die konkreten Lohnbänder für die einzelnen Gehaltsklassen orientieren sich ebenfalls am kantonalen Recht; die Regelung erfolgt im Anhang 2.

Die Einteilung entspricht den bisherigen Einreihungen; bei den Leitungsfunktionen wurden im Hinblick auf eine gewisse Kohärenz Reduktionen vorgenommen. Allerdings ist hier auch auf eine Äquivalenz mit vergleichbaren Funktionen in der kantonalen Verwaltung bzw. der Privatwirtschaft zu achten, um gut qualifizierte Personen einstellen bzw. behalten zu können. Aufgrund der Vernehmlassung der Synode hat der Kirchenrat beschlossen, Pfarrpersonen im Gemeindedienst und in Spezialpfarrämtern neu in der Gehaltsklasse 19 einzureihen; eine Einreihung in GK 20 hätte gegenüber der jetzt vom Kirchenrat vorgeschlagenen Lösung Mehrkosten von 700'000 Franken zur Folge, welche für die Landeskirche nicht finanzierbar gewesen wäre.

Eine einheitliche Besoldung aller Pfarrpersonen – unabhängig von ihrer Funktion – wird vom Kirchenrat abgelehnt, da dies den Anforderungen und der Verantwortung von leitenden Funktionen nicht angemessen Rechnung trägt. Eine Lösung über Funktionszulagen wie bisher ist nicht transparent und wird deshalb vom Kirchenrat abgelehnt.

Art. 22 Anfangslohn

Die Regelung entspricht inhaltlich weitgehend dem geltenden Recht. Analog zum kantonalen Recht hat Kirchenrat die Grundsätze zur Anrechnung von Dienstjahren so zu regeln, dass sie von der Verwaltung bzw. den Kirchgemeinden umgesetzt werden können (Abs. 2). Wo sich Fragen zur Äquivalenz von kirchlichen Tätigkeiten ausserhalb der Landeskirche stellen, die kaum generell-abstrakt zu regeln sind, kann der Entscheid darüber – wie im geltenden Recht – dem Kirchenrat übertragen werden. Die Formulierung wurde aufgrund der Vernehmlassung angepasst; die Ergänzung signalisiert, dass auch andere berufliche Erfahrungen sowie unbezahlte Arbeit in der Gesellschaft (z. B. Haus- und Familienarbeit) gewürdigt und anerkannt werden.

Art. 23 Erhöhung nach Dienstjahren

Im Gegensatz zum kantonalen Personalrecht wird die Erhöhung nach Dienstjahren beibehalten (Abs. 1). Gestützt auf die generell-abstrakte Regelung in der Verordnung obliegt der Entscheid bei Kirchgemeinden beim Vorstand (Abs. 2). Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung verzichtet der Kirchenrat auf die Möglichkeit, die Erhöhung nach Dienstjahren zu kürzen oder zu streichen. Die Sanktionierung von ungenügenden Leistungen bzw. Dienstpflichtverletzungen soll über Disziplinar massnahmen (vgl. Art. 68 ff. E-PG) oder Kündigung (Art. 12 und 15 E-PG) erfolgen.

Art. 24 Lohnauszahlung und 13. Monatslohn

Die Formulierung in Absatz 1 ändert nichts daran, dass der 13. Monatslohn ein integrierender Bestandteil der Jahreslohnsumme ist (vgl. auch Art. 21 und Anhang 1 E-PG). Die Einschränkungen in Absatz 2 sind für die landeskirchliche Praxis neu, entsprechen jedoch dem kantonalen Recht. Aufgrund der Vernehmlassungen verzichtet der Kirchenrat auf die Möglichkeit, den 13. Monatslohn zu kürzen oder zu streichen. Die Sanktionierung von ungenügenden Leistungen soll über Disziplinar massnahmen oder Kündigung erfolgen (vgl. Bemerkung zu Art. 23).

Art. 25 Ortszulage

Die Regelung entspricht grundsätzlich geltendem Recht; die maximalen Abweichungen sind jedoch im Einzelfall höher. Eine Streichung der Bestimmung bedeutet nicht automatisch ein generelles Verbot von Ortszulagen; im Übrigen liesse sich ein Verbot in der Praxis wohl weder kontrollieren noch durchsetzen. Für gegenwärtige Mitarbeitende gilt die Regelung zur Besitzstandsgarantie nach Art. 82 E-PG. Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung verzichtet der Kirchenrat auf die Möglichkeit einer allgemeinen Ortszulage.

Art. 26 Teuerungsausgleich

Die Regelung entspricht dem geltenden Recht. Der massgebliche Zeitpunkt des Indexstandes soll nicht im Gesetz festgelegt werden. Die Festsetzung des Teuerungsausgleichs erfolgt im Rahmen der Budgetgenehmigung jeweils im November. Bislang wurde immer darauf verzichtet, bei einem Teuerungsrückgang eine Lohnreduktion vorzusehen; dies soll grundsätzlich auch weiterhin so gehandhabt werden. Allerdings wird eine negative Teuerung bei einer künftigen Erhöhung insofern berücksichtigt, als die Erhöhung vom höheren Satz aus erfolgt. Die Praxis muss nicht zwingend im Gesetz verankert werden.

Art. 27 Funktionszulagen

Die Regelung entspricht der bisherigen Praxis. Funktionszulagen waren bislang in der Regel auf 5 000 Franken beschränkt. Finanzabhängige Kirchgemeinden können keine Zulage beschliessen, sondern können eine solche lediglich beim Kirchenrat beantragen.

Art. 28 Leistungen im Todesfall

Die Regelung entspricht dem bisherigen Recht. Die Weiternutzung der Dienstwohnung im Todesfall wird bei den Bestimmungen über die Dienstwohnung geregelt (vgl. Art. 55 E-PG).

Art. 29 Verjährung

Bisher enthielt das landeskirchliche Recht keine ausdrückliche Regelung, so dass subsidiär die Regelung nach Art. 128 Ziff. 3 OR Anwendung findet (d.h. Verjährungsfrist von 5 Jahren).

B. Sozialzulagen und Notfonds

Art. 30 Kinder- und Ausbildungszulage

Das kantonale Recht sieht je nach Alter der Kinder bzw. Jugendlichen unterschiedlich hohe Zulagen vor. Die redaktionelle Anpassung aufgrund der Vernehmlassungen aus den Kolloquien trägt der kantonalen Terminologie Rechnung.

Art. 31 Besondere Sozialzulage

Die besondere Sozialzulage ersetzt die bisherige Familienzulage. Im Gegensatz zum geltenden Recht wird der Anspruch analog zum kantonalen Recht auf Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten für Kinder beschränkt (Abs. 1). Die geltende Regelung, wonach einzig ledige Personen von der Zulage ausgeschlossen sind, ist mit Blick auf den Grundsatz der Rechtsgleichheit höchst problematisch bzw. unzulässig.

Die Formulierung von Absatz 1 wurde nach der Vernehmlassung sprachlich überarbeitet, um den Zweck der Bestimmung besser auszudrücken. Der Begriff «Kind» bezieht sich auf das Kindesverhältnis und nicht auf das Alter. Die Unterstützungspflicht richtet sich insbesondere nach Art. 275 f. ZGB. Kein weiterer Nachweis ist erforderlich, wenn eine Kinder- oder Ausbildungszulage ausgerichtet wird. Da die Verwandtenunterstützungspflicht nach Art. 328 f. ZGB nur sehr selten Anwendung findet, verzichtet der Kirchenrat darauf, die besondere Sozialzulage entsprechend auszuweiten. Absatz 2 entspricht der geltenden Praxis. Absatz 3 stellt sicher, dass Personen mit mehreren kirchlichen Teilzeitstellen bzw. Ehepaare nicht mehr als die volle besondere Sozialzulage erhalten. Der Betrag soll nicht im Gesetz festgeschrieben werden (Abs. 4); bisher belief sich die Zulage auf 220 Franken pro Monat (unabhängig von der Anzahl Kinder).

Art. 32 Notfonds

Die Einzelheiten sind im Reglement Nr. 855 der KGS geregelt.

C. Spesen und Auslagen

Art. 33 Grundsätze

Absatz 1 regelt den Grundsatz; die Einzelheiten regelt der Kirchenrat in den Ausführungsbestimmungen (Abs. 2). Dies gilt für alle Spesen und Zulagen in diesem Abschnitt. Absatz 3 stellt klar, dass die Regelung der Spesen und Auslagen nicht abschliessend ist.

Art. 34 Fahrspesen

Absatz 1 hält fest, dass vorrangig der öffentliche Verkehr für Dienstfahrten genutzt werden soll. Wie bisher gilt die Fahrt vom Wohnort an den Dienstort in der Regel nicht als Dienstfahrt und ist entsprechend auch nicht spesenberechtiget. Die konkreten Ansätze sollen nicht im Gesetz geregelt werden; entsprechend wird der Kirchenrat mit der Regelung beauftragt (Abs. 2). Das geltende Recht kennt zumindest für Pfarrpersonen eine pauschale Regelung. Diese soll grundsätzlich weitergeführt werden können.

Art. 35 Kommunikation und Informatik für dienstliche Zwecke

Die Bestimmung regelt den Grundsatz. Die Höhe der Pauschale sowie deren anteilmässige Kürzung bei Teilzeitanstellungen sind vom Kirchenrat gestützt auf Art. 33 Abs. 2 E-PG zu regeln. Der bisherige Ansatz beträgt 700 Franken pro Jahr.

Art. 36 Vergütung privater Diensträume

Auch hier regelt das Gesetz nur den Grundsatz. Die Höhe der Pauschale sowie deren anteilmässige Kürzung bei Teilzeitanstellungen sind vom Kirchenrat gestützt auf Art. 33 Abs. 2 E-PG zu regeln. Der bisherige Ansatz beträgt 400 Franken pro Monat.

D. Entlohnung während Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 37 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Die Regelung entspricht dem kantonalen Recht und der bisherigen Praxis. Für Pfarrpersonen war bislang nur eine Lohnfortzahlung von 6 Monaten vorgesehen; eine längere Lohnfortzahlung stand im Belieben des Kirchgemeindevorstandes.

Art. 38 Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem kantonalen Recht, sieht allerdings eine volle Lohnzahlung vor und nicht nur 90%. Die Anspruchsvoraussetzungen in Absatz 1 sind nicht ganz deckungsgleich mit dem Bundesrecht. Es sind Fälle denkbar, in denen die Anspruchsvoraussetzungen von Art. 16b EOG und Art. 26 ff. EOV nicht erfüllt sind und somit keine EO-Entschädigung (80% des Lohnes) ausgerichtet wird. Absatz 2 bezieht sich namentlich auf Art. 16b ff. EOG und übernimmt dessen Terminologie.

Mit dem Begriff «Mutterschaftszeit» wird zum Ausdruck gebracht, dass die arbeitsfreie Zeit nicht als Urlaub betrachtet werden kann. Auf die von der Synode gewünschte Einführung einer Elternzeit analog zu anderen Ländern wird verzichtet, da die Bestimmung nur in den wenigen Fällen wirklich greift, in denen beide Eltern bei der Landeskirche bzw. deren Kirchgemeinden angestellt sind. In den anderen Fällen sind Auslegungsprobleme vorprogrammiert. Eine entsprechende Einführung hat im Bundesrecht zu erfolgen.

Art. 39 Lohnzahlung bei Vaterschaft

Statt des ursprünglich vorgesehenen Kurzurlaubes von fünf Tagen schlägt der Kirchenrat aufgrund der Rückmeldungen aus den Kolloquien nun eine eigentliche Vaterschaftszeit von vier Wochen bzw. 20 Arbeitstagen vor (Abs. 1). Im Gegensatz zur Mutterschaftszeit kann die Vaterschaftszeit auch tage- und halbtagesweise bezogen werden (Abs. 2). Absatz 3 bezieht sich auf Art. 16i ff. EOG und orientiert sich an jener Terminologie. Der entsprechende Bundesbeschluss unterliegt noch dem fakultativen Referendum.

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

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem kantonalen Recht. Zusätzlich aufgenommen wurden Einsätze im Care-Team.

E. Berufliche Vorsorge und weitere Versicherungen

Art. 41 Berufliche Vorsorge

Absatz 1 setzt einen Beschluss des EGR von 2007 um und stellt klar, dass die Landeskirche keine eigene Pensionskasse führt, sondern sich einer bestehenden Kasse anschliesst (aktuell Pensionskasse des Kantons Graubünden). Zuständig für den Entscheid ist der EGR (Abs. 2). Absatz 2 entspricht dem geltenden Recht, wonach alle Mitarbeitenden der Landeskirche und deren Kirchgemeinden bei dieser Pensionskasse versichert sind. Kirchgemeinden können also für ihre Mitarbeitenden keine eigene Lösung wählen. Absatz 3 und 4 entsprechen dem geltenden Recht; mit einer offeneren Formulierung wird darauf Rücksicht genommen, dass die Aufteilung bei gewissen anderen Pensionskassen im Vorsorgereglement festgesetzt ist.

Art. 42 Krankentaggeldversicherung

Aufgrund der Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 37 E-PG kommt dem Abschluss einer Krankentaggeld-Versicherung grosse Bedeutung zu. Da die Prämien bei einem grösseren Personalbestand in der Regel günstiger ausfallen, prüfte der Kirchenrat eine landeskirchliche Lösung für alle kirchlichen Mitarbeitenden. Eine zentrale Lösung hätte einen administrativen Mehraufwand bei der landeskirchlichen Verwaltung zur Folge, der mit den bestehenden Personalressourcen nicht erbracht werden kann. Die Abklärungen lassen vermuten, dass die Einsparungen die Mehrkosten nicht decken. Aus diesem Grund verzichtet der jetzige Entwurf auf eine Einheitslösung und verpflichtet die jeweiligen Arbeitgeber zum Abschluss einer KTG-Versicherung. Die Formulierung lässt die Möglichkeit offen, dass die Kirchgemeinden ihre Mitarbeitenden über die Landeskirche versichern lassen können, falls die Landeskirche eine solche Lösung (mit Kostenbeteiligung der Kirchgemeinden) anbietet. Neu wird die Prämienaufteilung gesetzlich geregelt; bislang erfolgte Prämienaufteilung individuell.

Art. 43 Unfallversicherung

Hier besteht bereits jetzt eine gesetzliche Pflicht im Bundesrecht. Auch hier prüfte der Kirchenrat eine zentrale Lösung, da ebenfalls Prämieinsparungen durch einen grösseren Personalbestand zu erwarten sind. Die Abklärungen lassen jedoch erwarten, dass die Einsparungen den administrativen bzw. personellen Mehraufwand bei der Landeskirche nicht decken. Vgl. auch Bemerkung zu Art. 42 E-PG.

F. Ferien

Art. 44 Anspruch

Die Regelung entspricht dem geltenden Recht. Die von einzelnen Kolloquien geforderte Unterrichtsentlastung für ältere Lehrpersonen hat nichts mit dem Ferienanspruch zu tun. Die Regelung gehört zu jener über die Unterrichtsverpflichtung von Pfarrpersonen und Fachlehrpersonen.

Art. 45 Bezug

Während der Ferien ist eine Erwerbstätigkeit wie bisher grundsätzlich untersagt.

Art. 46 Krankheit bzw. Unfall während der Ferien

Die Regelung entspricht dem bisherigen Recht bzw. der bisherigen Praxis.

Art. 47 Kürzung

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem kantonalen Recht. Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wurde die Lesbarkeit von Absatz 1 durch einen zusätzlichen Absatz 2 verbessert.

Art. 48 Bezahlte Urlaube

Die Regelung orientiert sich am kantonalen Recht. Unter «Leiterausstellung in J+S» fallen sowohl der Besuch einer Leiterausstellung als auch die Tätigkeit in einer Kursleitung (Ziff. 11). Die Aufzählung in Absatz 1 ist nicht abschliessend (Abs. 3); es sind weitere Fälle denkbar (z. B. bezahlter Urlaub, wenn die Betreuung eines kranken Kindes aus triftigen Gründen nur durch die Mutter oder den Vater erfolgen kann). Für solche Fälle hat der Bundesgesetzgeber im Dezember 2019 eine neue Regelung beschlossen, die einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen einführt; die Lohnfortzahlung für diese Zeit erfolgt über das EOG. Diese Bestimmung ist auch für Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden direkt anwendbar; sie muss nicht als eigene Regelung ins Personalgesetz aufgenommen werden. Für weitere Urlaube soll der Kirchenrat in den Ausführungsbestimmungen die maximale Dauer festlegen (Abs. 3). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit von unbezahlten Urlauben (Art. 49 E-PG).

Art. 49 Unbezahlte Urlaube

Absatz 1 gewährt einen Anspruch auf unbezahlte Elternzeit bzw. zur Pflege von Angehörigen. Mittels Stellvertretungen können die betrieblichen Bedürfnisse der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde gewährleistet werden. Für andere Bedürfnisse bleibt der Arbeitgeber frei, ob er einen unbezahlten Urlaub gewährt (Abs. 2); dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Absatz 4 bringt zum Ausdruck, dass die Elternzeit und die Pflege von Angehörigen gesellschaftlich gefördert werden soll, indem die Verteilung der Prämien für die Pensionskasse und die Unfallversicherung trotz des unbezahlten Urlaubs nicht verändert wird.

Art. 50 Feiertage

Die Regelung entspricht weitgehend dem kantonalen Recht und der bisherigen Praxis. Dabei werden nur die Feiertage bezeichnet, die nicht auf einen Sonntag fallen. Dass auch Ostersonntag und Pfingstsonntag gesetzliche Feiertage sind, ergibt sich bereits aus dem staatlichen Recht. Für Pfarrpersonen und weitere kirchliche Mitarbeitende mit Gottesdienstverpflichtung an Feiertagen ist wie bisher eine Kompensation mit Freizeit vorgesehen; dies gilt selbstverständlich nur bei einem effektiven Einsatz am Feiertag.

Art. 51 Sabbatical und Dienstaltersgeschenk

Der Anspruch auf ein Sabbatical soll im Personalrecht direkt erwähnt werden (Abs. 1) und nicht nur mittels Verweis auf die Weiterbildungsverordnung (KGS Nr. 951). Die Modalitäten richten sich wie bisher nach dieser Verordnung und dem Reglement Nr. 952. Das Sabbatical dient auch der Burn-out-Prävention, weshalb Kleinpensen nicht erfasst sind; Ausgleich erfolgt über Dienstaltersgeschenk.

Absatz 2 bringt zum Ausdruck, dass sich Sabbatical und Dienstaltersgeschenk ausschliessen. Dies rechtfertigt sich aufgrund der offenen Zielsetzung des Sabbaticals. Das Dienstaltersgeschenk kann als Urlaub oder als Geldbetrag ausgestaltet werden. Dies wird vom Kirchenrat in der Verordnung geregelt. Bislang waren Dienstaltersgeschenke in der Kompetenz der Kirchgemeinden.

G. Weitere Rechte

Art. 52 Persönlichkeitsschutz

Der Persönlichkeitsschutz gehört bereits zum öffentlichen und privaten Arbeitsvertragsrecht. Dies gilt im besonderen Mass für öffentlich-rechtliche Anstellungen in der Landeskirche und deren Kirchgemeinden. Art. 52 verdeutlicht, was zum Persönlichkeitsschutz gehört.

Art. 53 Standortgespräch

Standortgespräche gehören mittlerweile zum Standard bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen. Zur Unterstützung der Kirchgemeinden wird die Landeskirche entsprechende Dokumente und Arbeitshilfen zur Verfügung stellen.

Art. 54 Arbeitszeugnis

Nicht-codierte Arbeitszeugnisse sind bei der Landeskirche (und wohl auch den Kirchgemeinden) Standard. Es braucht keine entsprechende Regelung.

Art. 55 Benutzung Dienstwohnung

Wie bisher hat die Kirchgemeinde Pfarrpersonen im Gemeindedienst eine Dienstwohnung zur Verfügung zu stellen (Abs. 1). Deren angemessene Grösse hängt von der persönlichen und familiären Situation der Pfarrperson ab und ist gemeinsam mit dieser festzulegen.

Als Basis für die Berechnung des Mietzinses und der Nebenkosten (Abs. 2 bis 4) gilt das Jahresgehalt inklusive 13 Monatslohn (auf der Basis einer 100%-Anstellung), also inklusive der Erhöhung nach Dienstjahren. Nicht Teil des Grundgehalts sind die Zulagen (Kinderzulage, Ortszulage, Funktionszulage etc.). Die bisherige Treueprämie wurde bei der Berechnung des Mietzinses nicht berücksichtigt, so dass die Basis für die Berechnung des Mietzinses und der Nebenkosten tiefer war. Um diese Differenz auszugleichen, wird der Abzug von 12 auf 11% reduziert. Der Abzug erfolgt monatlich (also in 12 Teilen); bei der Auszahlung des 13. Monatslohns erfolgt kein Abzug. In Einzelfällen ist der Mietzins nach geltendem Recht im Vergleich zum konkreten Wohnobjekt als übermässig zu beurteilen. Künftig wird der Mietzins daher auf den effektiv bezahlten Mietzins reduziert bzw. kann vom Kirchenrat auf Antrag auf ein vergleichbares Niveau gesenkt werden (d.h. ortsübliche Miete für vergleichbare Objekte). Die bisherige Möglichkeit für den Kirchenrat, den Mietzins ausnahmsweise auf den Beschäftigungsumfang zu reduzieren, wird aufgrund der Anpassungen aufgehoben.

In Anlehnung an die mietrechtlichen Anforderungen an die Nebenkostenabrechnung soll der Kirchenrat Inhalt und Umfang der Nebenkosten in einer Verordnung regeln.

Das Wohnrecht gemäss Absatz 5 entspricht dem geltenden Recht.

Art. 56 Rechtsbeistand

Die Bestimmung entspricht dem kantonalen Recht, stellt aber für das kirchliche Recht eine Neuerung dar. Kein Zusammenhang mit den dienstlichen Tätigkeiten besteht bei allfälligen nachbarschaftsrechtlichen Problemen.

IV. PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

A. Arbeitsleistung

Art. 57 Arbeitszeit

Bislang galten je nach Ausbildung oder Funktion unterschiedliche Arbeitszeiten. Da sich diese Unterschiede kaum überzeugend begründen lassen, nimmt der Entwurf eine Angleichung gegen unten vor. Nachdem sich die Synode gegen eine Reduktion der Arbeitszeit für Pfarrpersonen im Gemeindedienst ausgesprochen hat, verzichtet der Kirchenrat auf eine entsprechende Reduktion und übernimmt die bisherige Regelung.

Mit dem Begriff «durchschnittlich» wird zum Ausdruck gebracht, dass die effektive wöchentliche Arbeitszeit aufgrund von unregelmässigem Arbeitsanfall variieren kann («Gleitzald»). Mehr- bzw. Minderarbeit sind mindestens über das Jahr auszugleichen; der Arbeitgeber kann im Arbeitsvertrag oder Stellenbeschrieb eine andere Regelung vorsehen. Wenn der Beschäftigungsumfang hinsichtlich der zu bewältigen Aufgabenfülle ungenügend ist, so ist beim Standortgespräch (vgl. Art. 53 E-PG) zu diskutieren, wie das in Absatz 2 vorgegebene Gleichgewicht erreicht werden kann. Absatz 4 gilt für alle kirchlichen Berufsgruppen.

Art. 58 Zusätzliche oder neue Aufgaben

Die Übernahme von zusätzlichen oder neuen Aufgaben ist vorgängig zu besprechen und soweit möglich einvernehmlich zu lösen. Dies kann allenfalls einen Anspruch auf eine Funktionszulage im Sinn von Art. 27 E-PG geben.

Art. 59 Pikett- und Bereitschaftsdienst

Darunter können u.a. auch die Übernahme von Stellvertretungen im Sinn von Art. 2 des Reglements Nr. 815 subsumiert werden.

Art. 60 Überstunden

Die Pflicht zum Leisten von Überstunden bezieht sich v.a. auf kurzfristige Arbeiten bzw. kurzzeitige Stellvertretungen. Wenn der Arbeitsanfall über längere Zeit mit dem vereinbarten Beschäftigungsumfang nicht abgedeckt werden kann, so ist im Rahmen eines Standortgesprächs (vgl. Art. 53 E-PG) zu besprechen, wie das in Art. 57 Abs. 2 E-PG vorgegebene Gleichgewicht erreicht werden kann.

Nicht als Überstunden gelten in der Regel die üblichen Schwankungen innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit («Gleitzald»). Als Überstunden gelten v.a. Arbeitsleistungen ausserhalb der vereinbarten Betriebs- oder Präsenzzeiten. Im Einzelfall können auf Anordnung oder mit Zustimmung von der oder dem Vorgesetzten auch ausserordentliche Arbeitsleistungen als Überstunden geleistet werden, falls eine Kompensation über den Gleitzald ausnahmsweise nicht möglich ist.

Bei Mitarbeitenden in höheren Kaderfunktionen oder solchen, welche eine grosse Autonomie bei der Einteilung der Arbeitszeit haben, ist es zulässig, auf eine Kompensation von Überstunden zu verzichten, da diese über die Besoldung oder allenfalls durch zusätzliche Ferientage kompensiert ist (Abs. 4). Der Kirchenrat wird verpflichtet, diese Funktionen in der Verordnung zu bezeichnen. Beim Kanton gilt dies lediglich für Dienststellenleitende und Generalsekretäre der Departemente (vgl. Art. 14 Abs. 3 ArZV).

Die Vorgaben des Arbeitsgesetzes hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung (Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1) gelten gemäss Art. 3 lit. a ArG nicht für kirchliche Mitarbeitende.

Art. 61 Arbeitsverhinderung

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Praxis und der Regelung im kantonalen Recht.

B. Weitere Pflichten

Art. 62 Allgemeine Pflichten

Die Bestimmung übernimmt eine im Arbeitsvertragsrecht übliche Regelung.

Art. 63 Schweigepflicht

Die Regelung ist v.a. aufgrund des strafrechtlichen Schutzes des Amts- bzw. Berufsgeheimnisses notwendig. Dem Geheimnis kommt eine hohe praktische und rechtliche Bedeutung zu und es soll nur aufgrund einer umfassenden Interessenabwägung aufgehoben werden. Deshalb ist über eine Entbindung jeweils im Einzelfall zu entscheiden; eine detaillierte gesetzliche Regelung ist weder möglich noch zweckmässig.

Art. 64 Wohnsitzpflicht

Wohnsitz- und Residenzpflicht beziehen sich auf zwei verschiedene Aspekte, nämlich die Pflicht, in der Kirchgemeinde zu wohnen (Wohnsitzpflicht) bzw. das Bewohnen der Dienstwohnung (Residenzpflicht). Um Missverständnisse zu vermeiden, hat der Kirchenrat beschlossen, die beiden Elemente in separaten Artikeln zu regeln.

Nach der aktuellen bundesgerichtlichen Praxis ist eine Wohnsitzpflicht u.a. für Angestellte zulässig, die eine besonders wichtige, leitende Stelle ausüben oder bei denen eine enge Verbundenheit mit dem betreffenden Gemeinwesen vorausgesetzt werden kann. Nach Auffassung des Kirchenrates sind diese Voraussetzungen bei Pfarrpersonen im Gemeindedienst erfüllt. Diese Auffassung wurde in der Vernehmlassung von den Kolloquien und der Synode geteilt. Für Sozialdiakoninnen und -diakone gilt bisher eine Soll-Bestimmung; der Verzicht auf diese Bestimmung wurde in der Vernehmlassung nicht kritisiert. Die vom Sigristen-Verband vorgeschlagene Ausdehnung auf Sigristen und Sigristinnen lehnt der Kirchenrat als unnötig ab. Mesmer und Mesmerinnen wohnen in der Regel in der Kirchgemeinde; eine gesetzliche Verpflichtung ist jedoch nicht erforderlich, zumal Kirchgemeinden bei haupt- oder vollamtlichen Mesmern/Sigristen häufig eine Dienstwohnung in der Nähe der Kirche zur Verfügung stellen.

Absatz 2 entspricht dem geltenden Recht. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebietet dabei, dass beim Vorliegen von triftigen Gründen eine Ausnahme möglich sein muss. Voraussichtlich wird der Kirchenrat in der Verordnung näher regeln, in welchen Fällen triftige Gründe vorliegen. Bei Ausnahmen von der Wohnsitzpflicht ist zu beachten, dass die Pfarrperson über einen Amtsraum in der Kirchgemeinde verfügen muss, um Personen empfangen zu können. Homeoffice oder Tele-Arbeit soll auch in diesen Fällen nur ausnahmsweise möglich sein.

Die bisherige Wohnraumschädigung von monatlich 300 Franken für Pfarrpersonen, die nicht in der Dienstwohnung wohnen, wird auch bei auswärtigem Wohnsitz nicht fortgeführt.

Art. 65 Residenzpflicht

Die Residenzpflicht der Pfarrperson stellt sozusagen das Gegenstück dar zur Pflicht der Kirchgemeinde, eine Dienstwohnung zur Verfügung zu stellen (vgl. Art. 54 E-PG). Die Regelung stiess in der Vernehmlassung auf keine Kritik. Ausnahmen von der Residenzpflicht können wie bisher vom Kirchgemeindevorstand beschlossen werden (Abs. 2). Bei Ausnahmen von der Residenzpflicht ist zu beachten, dass die Pfarrperson über einen Amtsraum in der Kirchgemeinde verfügen muss, um Personen empfangen zu können. Homeoffice oder Tele-Arbeit soll auch in diesen Fällen nur ausnahmsweise möglich sein. Weiter ist zu bedenken, wie die Dienstwohnung in der Zwischenzeit genutzt wird. Bei einer Vermietung ist empfehlenswert, den vorübergehenden Charakter der Vermietung

bzw. einen allfälligen Eigenbedarf im Falle eines Wechsels im Pfarramt im Mietvertrag ausdrücklich zu erwähnen. Aufgrund der Folgefragen ist auch bei Ausnahmen von der Residenzpflicht auf triftige Gründe abzustellen; diese müssen jedoch nicht den Gründen für Ausnahmen von der Wohnsitzpflicht entsprechen. Die bisherige Wohnraumschädigung von monatlich 300 Franken für Pfarrpersonen, die nicht in der Dienstwohnung wohnen, wird nicht fortgeführt. Eine allfällige Amtstraumschädigung ist in Art. 36 E-PG geregelt.

Art. 66 Verbot der Annahme von Geschenken

Die bisherige Praxis für (kleinere) Geldgeschenke im Pfarramt (z. B. als Einlage in Pfarramtskasse für Bedürftige) ist weiterhin zulässig. Absatz 3 bezieht sich v. a. auf das Ständerecht für Pfarrpersonen (vgl. Wegleitung Nr. 420).

Art. 67 Weiterbildung

Die bestehende Weiterbildungspflicht ist dogmatisch im Personalrecht zu verankern. Dies geschieht durch einen Verweis auf die Weiterbildungsverordnung (KGS 951) und das entsprechende Reglement (KGS 952).

C. Disziplinarverfahren

Aufgrund der Vernehmlassungen hat der Kirchenrat beschlossenen, auf die vorgesehenen Möglichkeiten von finanziellen Sanktionen beim 13. Monatslohn oder dem Anstieg nach Dienstalter zu verzichten und statt dessen die Möglichkeit von Disziplinarverfahren einzuführen.

Art. 68 Voraussetzungen

Die Sanktionierung von ungenügenden Leistungen bzw. Dienstpflichtverletzungen soll nach Auffassung des Kirchenrates über Disziplinarmaßnahmen oder Kündigung erfolgen (vgl. Bemerkungen zu Art. 23 und 24 E-PG). Die Formulierung übernimmt die Terminologie der landeskirchlichen Verfassung und orientiert sich an jener in anderen Landeskirchen. Eine Dienstpflichtverletzung kann auch bei ungebührlichem Betragen vorliegen.

Art. 69 Disziplinarmaßnahmen

Die Formulierung orientiert sich an Regelungen in anderen Landeskirchen und entspricht den üblichen Sanktionsmöglichkeiten.

Art. 70 Zuständigkeit

Die Zuständigkeit von Synode bzw. Dekanat richtet sich nach Art. 41 Ziff. 6 und Art. 41 Abs. 3 Ziff. 7 LKV.

Art. 71 Verfahren

Die Regelung entspricht den üblichen rechtsstaatlichen Vorgaben bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Die Pflicht auf Erlass einer Verfügung gilt auch, wenn das Disziplinarverfahren eingestellt wird bzw. keine Massnahme ausgesprochen wird.

V. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 72 Stellendotation

Die Regelung übernimmt die bisherige Praxis.

Art. 73 Anstellungsvoraussetzungen, a) Allgemein

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung hat der Kirchenrat beschlossen, eine für alle kirchlichen Mitarbeitenden geltende Bestimmung aufzunehmen. Diese ergänzt die Regelung der landeskirchlichen Verfassung (Art. 23mLKV) mit dem Erfordernis eines einwandfreien Leumundes (Abs. 1). Der Kirchenrat wird die erforderlichen Nachweise regeln (Abs. 2). In der Regel gehören dazu ein Privatstrafregisterauszug und ein Sonderprivatstrafregisterauszug sowie ein Betreibungsregisterauszug.

Art. 74 b) Pfarrpersonen

Die Voraussetzungen bzw. der Ablauf für die Übernahme von pfarramtlichen Aufgaben durch Pfarrpersonen aus anderen Ländern bzw. mit anderen Ausbildungen wurden von einer Arbeitsgruppe überprüft. Gestützt auf die Ergebnisse der vom Kirchenrat eingesetzten Arbeitsgruppe wird die Verordnung über die Zulassung zum Pfarrdienst (KGS 910) revidiert. Der Entwurf für eine entsprechende gesetzliche Regelung wurde vom Kirchenrat in die Vernehmlassung bei den Kolloquien (Frühling 2020) und Synode (Sommer 2020) gegeben. Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung kann die Regelung in Art. 74 E-PG noch Anpassungen erfahren. Dazu gehört u.a. die Frage, ob die Zuständigkeit für die Feststellung der Wählbarkeit nach Ziff. 2 künftig beim Dekanat oder beim Kirchenrat liegen soll.

Art. 75 c) Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

Die Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (vgl. Art. 2 der Verordnung Nr. 261), passt dieses jedoch an die jetzige Organisation an.

Art. 76 d) Fachlehrpersonen Religion

Die Bestimmung entspricht weitgehend dem geltenden Recht (vgl. Art. 2 und 9 der Verordnung Nr. 241), passt dieses jedoch an die heutige Praxis an.

Art. 77 e) Weitere Mitarbeitende

Die Bestimmung schafft die Grundlage für das Festsetzen von Anstellungsanforderungen für weitere Mitarbeitende durch den Kirchenrat.

Art. 78 Neben- und Zweitbeschäftigungen

Bei der Bestimmung handelt es sich um eine allgemeine Regelung und nicht nur für Teilzeitämter. Absatz 2 findet keine Anwendung, wenn die kirchliche (entgeltliche) Tätigkeit aufgrund ihres sehr geringen Umfangs einer Freizeitbeschäftigung gleichgestellt werden kann. Absatz 3 bezieht sich auf Erlass von konkretisierenden Bestimmungen in der Personalverordnung. Die Entscheidbefugnis wird bei Angestellten der Kirchgemeinden beim Kirchgemeindevorstand liegen.

Art. 79 Datenbearbeitung

Die Regelung entspricht dem kantonalen Recht.

Art. 80 Verfahren

Die Bestimmung regelt das Verfahren und den Rechtsmittelweg durch Verweis.

VI. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Während die Schlussbestimmungen im Wesentlichen die Integration des neuen Gesetzes in die landeskirchliche Rechtsordnung betreffen, regeln die Übergangsbestimmungen insbesondere die Überführung des bisherigen Lohnsystems ins neue Lohnsystem (inkl. der Abgeltung der bisherigen Treueprämien zugunsten der Kirchgemeinden). Um die Lesbarkeit und das Verständnis zu erhöhen, werden die Übergangsbestimmungen auf mehrere Artikel aufgeteilt.

Art. 81 Änderungen und Aufhebungen bisherigen Rechts

Zur Entlastung der Gesetzessammlung erfolgen Änderungen und Aufhebungen in einem Anhang, der nicht in der systematischen Sammlung publiziert wird. Änderungen und Aufhebungen von kirchenrätlichen Erlassen wird der Kirchenrat in eigener Kompetenz vornehmen.

Art. 82 Übergangsbestimmungen, a) Entlöhnung

Die Besitzstandsgarantie gilt nur für die eigentliche Entlöhnung, nicht aber für Zulagen und andere geldwerte Bestandteile der Anstellungsbedingungen (z. B. bisherige Familienzulage, Wohnraumzulage oder Mietzinsabzug für Pfarrwohnung; Abs. 1). Ebenfalls nicht erfasst sind «Anwartschaften» (Erwartung bez. künftige Lohnentwicklung). Auf eine zulässige zeitliche Beschränkung der Besitzstandsgarantie wird verzichtet. Absatz 2 und 3 regeln die Überführung vom alten ins neue Lohnsystem für bisherige Mitarbeitende.

Basis für die Überführung ins neue Lohnsystem (Abs. 2) bildet der Jahreslohn im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bei vollem Beschäftigungsumfang, also am 1. Januar. Der massgebliche Lohn umfasst folglich eine allfällige Anpassung hinsichtlich der Anzahl Dienstjahre per 1. Januar bzw. die Treueprämie für das Jahr des Inkrafttretens. Für die Mitarbeitenden, die bereits jetzt einen 13. Monatslohn erhalten, bedeutet das Gesetz keine Änderung hinsichtlich der Entlöhnung, so dass kaum weitere Präzisierungen nötig sind (Ziff. 1). Eine wesentliche Veränderung ergibt sich jedoch für die Mitarbeitenden, die im System mit Treueprämien angestellt sind (d.h. die Pfarrpersonen; Ziff. 2). Die individuelle Entlöhnung hängt hier bislang von der anrechenbaren Anzahl Dienstjahre (maximal 13 Jahre) und der Anzahl Dienstjahre in Graubünden (maximal 19 Jahre Treueprämie) ab. Das neue System sieht – wie bei den übrigen Mitarbeitenden – einen Anstieg über 22 Jahre vor. Würden direkt bei der Umstellung auf das neue System alle Pfarrpersonen gemäss der effektiven Anzahl Dienstjahre entlohnt, hätte dies einen Mehraufwand bis zu 700 000 Franken zur Folge, was für die Kirchgemeinden und die Landeskirche nicht tragbar wäre. Entsprechend erfolgt die Überführung ins neue System je nach Dienstalter und Umfang der Treueprämie unterschiedlich:

- Pfarrpersonen, welche die maximale Dienstalterserhöhung noch nicht erreicht haben (bzw. erst im Jahr des Inkrafttretens erreichen), werden in der Lohnstufe entsprechend ihrer anrechenbaren Dienstjahre eingereiht (Bst. a).
- Pfarrpersonen, welche die maximale Dienstalterserhöhung, nicht aber die maximale Treueprämie erreicht haben, werden je nach Umfang der Treueprämie in der Lohnstufe entsprechend der bisherigen Entlöhnung eingereiht, höchstens jedoch in jener entsprechend ihrer anrechenbaren Dienstjahre (Bst. b).
- Pfarrpersonen, welche die maximale Dienstalterserhöhung und die maximale Treueprämie bereits erreicht haben, werden in die Lohnstufe 19 eingereiht (Bst. c).

Der weitere Aufstieg bis zum Maximum der entsprechenden Gehaltsklasse erfolgt ab dieser Basis mittels der jährlichen Erhöhung. Aufgrund der Besitzstandsgarantie, welche auch für die Treueprämie gilt, hat dies keine individuellen Lohneinbussen zur Folge.

Art. 83 b) Zulagen

Obwohl dies in der Vernehmlassung nicht gefordert wurde, hat der Kirchenrat beschlossen, Lohneinbussen durch wegfallende Zulagen abzufedern, indem im ersten Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes noch die Hälfte der Zulage(n) ausbezahlt wird (Abs. 1).

Das Inkrafttreten des landeskirchlichen Personalgesetzes hat keinen direkten Einfluss auf allfällige Ortszulagen; deren Fortführung bzw. allfällige Kürzungen oder Streichungen richten sich nach den massgeblichen vertraglichen Regelungen bzw. den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des öffentlichen Rechts (Abs. 2). Abs. 3 sieht eine Übergangsfrist von zwei Jahren vor, um übermässige – Art. 25 des Gesetzes widersprechende – Ortszulagen ans neue Recht anzupassen.

Art. 84 c) Zuzüger/innen

Mit dieser Bestimmung geht es darum, bisherige Mitarbeitende gegenüber neu eintretenden nicht zu benachteiligen; entsprechend orientiert sich die Regelung an Art. 82 Abs. 2 Ziff. 2 Bst. c E-PG. Eine allgemeine Angleichung nach oben hätte Mehrkosten bis zu 700 000 Franken zur Folge; dies wäre für die Kirchgemeinden und die Landeskirche nicht tragbar. Trotz der Beschränkung der anrechenbaren Dienstjahre liegt der Anfangslohn für zuziehende Pfarrpersonen immer noch höher im geltenden Recht.

Art. 85 d) Vergütung für bisherige Treueprämien

Die Kosten für die Treueprämie für die Pfarrpersonen wurden bislang von der Landeskirche getragen. Mit der beabsichtigten Vereinheitlichung des Lohnsystems lässt sich dies nicht mehr so weiterführen. Damit das neue Personalgesetz für die finanzunabhängigen Kirchgemeinden nicht zu einem «Verlust» führt, sieht Art. 85 eine pauschale Entschädigung von 8'000 CHF pro Pfarrstelle (100%) vor; bei Teilzeitstellen wird der Beitrag entsprechend angepasst. Dies entspricht den durchschnittlichen Kosten für die Treueprämie pro Pfarrperson. Dieser Beitrag gilt bis zur Neuordnung des landeskirchlichen Finanzausgleichs.

Art. 86 Referendum und Inkrafttreten

Die Regelung entspricht der beim Kanton üblichen. Dass landeskirchliche Gesetze dem fakultativen Referendum unterliegen, ergibt sich aus Art. 37 Ziff. 2 LKV. Das Verfahren (amtliche Veröffentlichung etc.) wird analog zum staatlichen Vorgehen ablaufen.

VI. Finanzielle und personelle Auswirkungen des Gesetzes

Die Neuordnung des Personalrechts ist weder als Spar- noch als Ausbauvorlage konzipiert. Die einzelnen Anpassungen können allerdings zu gewissen Mehr- oder Minderkosten führen. Der Systemwechsel von der Treueprämie zum 13. Monatslohn erfolgt grundsätzlich kostenneutral. Auch die Einreihung der Pfarrpersonen in GK 19 (statt GK 18+ wie ursprünglich vorgesehen) wird zumindest in den ersten beiden Jahren nach der Umsetzung durch Minderaufwendungen aufgrund der Neuordnung bei den Zulagen kompensiert (Reduktion von rund 200 000 Franken). Eine längerfristige Prognose ist schwierig, weil noch nicht abzuschätzen ist, wie die zahlreichen in den nächsten Jahren frei werdenden Pfarrstellen besetzt werden können. Der Kirchenrat geht davon aus, dass der vorliegende Entwurf des Personalgesetzes für die Landeskirche Mehrkosten von 200 000 Franken pro Jahr zur Folge hat. Dies erachtet der Kirchenrat als angemessen, um den vom EGR gewünschten Systemwechsel bei der Besoldung der Pfarrpersonen zu erreichen und zugleich ein einheitliches, zeitgemässes und sozial angemessenes Personalgesetz zu erlassen. Die weitere Entwicklung der Personalkosten hängt massgeblich von der künftigen Arbeitsmarktsituation ab, zumal in den nächsten zehn Jahren zahlreiche Pfarrpersonen das Pensionsalter erreichen werden. Im jetzigen Zeitpunkt lässt sich nicht abschätzen, ob und wie die freien Pfarrstellen besetzt werden können. Je nach Verhältnis von jungen Pfarrpersonen einerseits und Quereinsteigern/-innen oder anderen Personen mit langjähriger Berufserfahrung werden die Kosten tiefer oder höher ausfallen; verlässliche Schätzungen hierzu sind nicht möglich.

Für finanzabhängige Kirchgemeinden hat der Gesetzesentwurf keine finanziellen Auswirkungen zur Folge, da allfällige Mehrkosten über den Finanzausgleich von der Landeskirche getragen werden. Diese Kosten sind in den obigen Berechnungen bereits enthalten. Soweit finanzunabhängige Kirchgemeinden bislang mittels Ortszulagen höhere Löhne bezahlen, ergeben sich für sie, abgesehen von der Treueprämie, keine direkten finanziellen Auswirkungen. Die Kosten für die Treueprämie bei Pfarrpersonen wurden von der Landeskirche getragen und belaufen sich pro Jahr auf durchschnittlich 600 000 Franken. Wegen der Ablösung der Treueprämie soll den Kirchgemeinden ein Pauschalbeitrag ausbezahlt werden, um die zusätzlichen Lohnkosten (13. Monatslohn) ganz oder teilweise auszugleichen. Insgesamt sollte der Wechsel kostenneutral sein, zumal durch die Neuordnung der Zulagen gewisse Minderaufwendungen möglich sind.

Insbesondere der Systemwechsel bei der Besoldung der Pfarrpersonen führt zu einem einmaligen Mehraufwand in der Personaladministration der Landeskirche. Dieser Mehraufwand sollte voraussichtlich mit den bestehenden personellen Ressourcen erledigt werden können. Für die Kirchgemeinden ist aufgrund der geringen Grösse davon auszugehen, dass das Personalgesetz keinen nennenswerten Mehraufwand zur Folge hat.

Eine rechtliche Handlungspflicht ergibt sich allenfalls aus Art. 42 E-PG hinsichtlich der Krankentaggeldversicherung, sofern die Kirchgemeinde nicht bereits eine solche abgeschlossen hat. Da die Landeskirche bereits seit längerem den Abschluss einer solchen Versicherung empfiehlt, geht der Kirchenrat davon aus, dass nur für einzelne Kirchgemeinden ein Handlungsbedarf besteht.

Darüber hinaus löst das Gesetz für die Kirchgemeinden keinen weiteren Handlungsbedarf aus; namentlich ist es nicht erforderlich, die bestehenden Arbeitsverträge anzupassen oder neu zu formulieren. Kirchgemeinden, die eigene personalrechtliche Bestimmungen erlassen haben, sind nicht verpflichtet diese anzupassen, sofern die Mindestvorschriften des landeskirchlichen Rechts eingehalten sind. Es bleibt den Kirchgemeinden selbstverständlich frei gestellt, ihre Bestimmungen aufgrund der landeskirchlichen Regelung aufzuheben.

VII. Weiteres Vorgehen und Inkrafttreten

Es ist geplant, dass der Entwurf für ein Personalgesetz im Juni und November 2020 vom EGR beraten und beschlossen wird. Das Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum. Es soll nach dem unbenutzten Ablauf der Referendumsfrist bzw. nach Annahme in der Volksabstimmung vom Kirchenrat auf den 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt werden. Ein Inkrafttreten auf Jahresbeginn ist erforderlich, um den Verwaltungsaufwand für die Kirchgemeinden und die Landeskirche möglichst gering zu halten.

Ein früheres Inkrafttreten ist nicht möglich, da vorher einerseits die Ausführungsbestimmungen durch den Kirchenrat zu erlassen und die erforderlichen administrativen Vorbereitungen insbesondere für die Lohnabrechnungen und die Anmeldungen bei den Versicherungen zu erledigen sind. Diese Arbeiten können sinnvollerweise erst dann in Angriff genommen werden, wenn das Gesetz vom EGR beraten und verabschiedet ist.

Es ist geplant, dass die Landeskirche auf das Inkrafttreten des Personalgesetzes neue Musterarbeitsverträge erarbeiten und den Kirchgemeinden zur Verfügung stellen wird. Die Musterverträge werden sich künftig auf das Notwendige beschränken und auf das Wiederholen von gesetzlichen Bestimmungen verzichten.

VIII. Anträge des Kirchenrates

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

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. dem Erlass des Personalgesetzes – unter Vorbehalt des fakultativen Referendums – zuzustimmen.

Decret d'ina lescha da personal

Messadi dal Cussegl da baselgia



I. L'important en curts pleds

Gia avant intgins onns ha il Cussegl grond evangelic (CGE) incumbensà il Cussegl da baselgia d'adattar la salarisaziun da plevons e plevonessas. Finamira duai esser d'introducir ina 13avla paja mensila empè da la premia da fidaivladad, quai cun l'intenziun dad esser pli attractiv per personas che entran en uffizi. Il Cussegl da baselgia (CB) è stà pront da realisar l'incumbensa en il senn d'ina examinaziun cumplessiva da las cundiziuns d'engaschament. En connex cun reglar las dumondas da la salarisaziun han ins preni la chaschun da rimnar ed unifitgar las disposiziuns dal dretg da personal da la Baselgia chantunala. En la pratica chaschunava il tarpun da scrottas fragmentadas adina puspè discussiuns e malsegirtad giuridica.

En il senn da l'autonomia da la Baselia chantunala è il CB s'exprimè per ina atgna reglaziun cumplessiva. Nà da ses cuntegn duai quella dentant s'orientar al dretg da personal dal chantun Grischun e las leschas d'autras Baselgias chantunalas. Latiers ha il CB gè l'idea da stabilir cundiziuns d'engaschament modernas ed attractivas, e quai tant entaifer il chantun sco era en paregliaziun cun autras Baselgias chantunalas. La lescha da personal da la Baselia chantunala na vala betg sulet per ils emploiads da la Baselia chantunala ma bain da principi er per emploiadas ed emploiads da las plaivs e las Regiuns ecclesiasticas. Sch'ellas sa tegnan vi dal standard minimal da la legislaziun da la Baselia chantunala, pon las plaivs dentant mantegnair lur disposiziuns dal dretg da personal. La lescha da personal cuntegn tuttas disposiziuns impurtantas dal dretg da personal. Ulteriurs detagls vegn il CB alura a reglar en il senn da las disposiziuns executivas cun ina ordinaziun da personal; Il sboz da la lescha cuntegn latiers differentas incaricas legislativas.

Il sboz dal CB han ils Colloquis e la Sinoda discutà vastamain. Er las associaziuns da personal da la Baselia han gidà d'elaborar la lescha. La proposta dal CB han tuts approvà da principi. En numerus puncts han ins proponì adattaziuns redacziunalas e dal cuntegn ch'il CB ha per gronda part resguardà.

Igl è planisà ch'il CGE vegn a discutir e concluder il zercladur ed il november 2020 il sboz per ina lescha da personal. La lescha è suttamessa al referendum facultativ e duai entrar en vigur ils 1. da schaner 2022. Uschia resta temp avunda per far las lavurs preliminaras administrativas per pudair realisar il nov concept da salarisaziun cun l'attenziun necessaria.

II. Situaziun da partenza e basegns d'agir

1. INCUMBENSA DAL CGE PART. INTRODUCIR LA 13AVLA PAJA MENSILA EMPÈ DA LA PREMIA DA FIDAIVLADAD

Il zercladur 2014 ha Fred Schütz inoltrà ina incumbensa partenent la revisiun da l'ordinaziun da salarisaziun per persunas da las plaivs refurmadas dal chantun Grischun. En quella ha el exprimì ses dubis tar il sistem da paja valaivel cun premias da fidaivladad respectiv cun la mancanza d'ina 13avla paja mensila. En paregliaziiun cun auters chantuns saja quai pauc attractiv, ha constatà Schütz. Or da sia vista stettia la mancanza creschenta da plevons/plevonessas en in connex direct cun la discrepanza menziunada. En vista a las midadas da la societad odierna fissi fatal da betg far frunt a las midadas structuralas. En sia resposta ha il CB concedì che cundiziuns d'engaschament attractivas sajan ina cundiziun impurtanta da tegnair persunas da la plaiv ch'èn sa cumprovadas sco er da motivar novas da sa laschar eleger en ina plaiv refurmada grischuna. Las cundiziuns d'engaschament eran dentant in construct cumplitgà da numerus elements, drizzads per part da maniera differenta e cun effects interactivs vicendaivels. Igl haja in effect memia curt cun sa concentrar sulettamain sin las premias da fidaivladad respectiv l'alternativa, sin ina 13avla paja mensila. Il giavisch d'ina midada da l'entir sistem drovia anc ulteriuras examinaziuns. Il CB è sa declarà pront d'acceptar l'incumbensa en il senn da sias explicaziuns. Sin quai ha il CGE approvà il november 2014 cun gronda maioritad l'incumbensa Schütz.

Per realisar quell'incumbensa ha il CB nominà ina gruppa da lavur. Dasper dus repre-schentants da plaivs han er fatg part da quella ina persuna ch'è arrivada en il Grischun sco er ina che ha bandunà ina plaiv grischuna. En vista ad in nov urden ha il CB organisà ina consultaziun en diversas Baselgias chantunales da la Svizra tudestga davart singuls elements da las cundiziuns d'engaschament. Ils resultats da las examinaziuns ha la gruppa da lavur duvrà per sias discussiuns. Quella è alura s'exprimida cleramain per la proposta da midar il sistem.

2. IL DRETG DA PERSONAL DA LA BASELGIA CHANTUNALA HA LARGIAS ED È NUNSURVESAIVEL

La reorganizaziun da la salarisaziun da plevons e plevonessas han ins cumbinà cun sur-lavurar la legislaziun da personal da la Baselgia chantunala che na cuntantava betg, ed er cun metter quella sin ina buna basa. Igl è numnadamain uschia che la giurisdicziun da la Baselgia chantunala regla en divers decrets las disposiziuns dal dretg da personal per singulas persunas emploiadas da la Baselgia. Il pli savens èn quellas disposiziuns se-paradas tenor incarica. Da lur cuntegn n'èn ils reglaments betg identics. Ils singuls èn fragmentars, damai che impurtants aspects dal dretg da personal n'èn betg reglads. Per quest motiv applitgesch'ins savens la legislaziun valaivla da la Baselgia chantunala, vul dir il dretg da personal subsidiar chantunal. Quai dentant betg per tuttas classas professi-unalas en la medema dimensiun. Quest dretg da personal ch'è sco in tarpet da scrottas maina a divers tractaments malgists ch'èn da la vista objectiva ni plausibels ni giustifi-tgads. Plinavant renda la giurisdicziun vertenta pli grev d'adattar divers decrets, damai che quels cuntegnan tranter auter aspects dal dretg da personal.

Cun la nova lescha da personal duajan las disposiziuns dal dretg da personal ch'èn inte-gradas en numerus decrets da la Baselgia chantunala, vegnir cumpigliadas en in sistem coerent. Quel sa cumpona d'ina lescha e d'ina ordinaziun executiva confurma dal CB. La gruppa da lavur menziunada en cifra 1 ha er fatg la discussiun preliminar da sbos da la lescha.

3. PONDERAZIUNS ECCLESIOLOGICAS

Cuminanzas cristianas e Baselgias èn dependentas da l'engaschi da lur commembers. Intgins uffizis ed incumbensas en la Baselgia èn sa sviluppadas gia dal temp da las emprimas cuminanzas cristianas. En il Nov Testament èn ellas alura era menziunadas. Tar las persunas che exercitavan gia da quel temp incumbensas spezialas tutgan tranter auter ils vegls, l'uvestg (vul dir il manader spiritual d'ina cuminanza), il magister, il diacon.

Il grond dumber d'incumbensas ch'ins attribuiva a persunas spezialas u gruppas da per-sunas lascha chapir che blers differents umans èn activs tar la construcziun da la cumi-nanza resp. da la Baselgia – quai betg sulettamain da lez temp, mabain era oz. Tuttas e tuts prestan lur servetsch u lur lavur per la Baselgia en divers uffizis u posts da lavur. Intginas incumbensas fan ellas u els a basa voluntaria, autras èn indemnisadas. En la lescha da personal vai mo per engaschaments pajads.

Incumbensas specificas e funcziuns confidan ins en Baselgia e plaiv a dunnas ed umens adattads cun scolaziun e cumpetenzas. Nossa Baselgia ha in grond interess ch'i vegn prestà per ella buna lavur fidada. Che la lavur che vegn prestada en la Baselgia duai era vegnir indemnisada n'è betg en discussiun. Gia l'apostel Paul ha rendì attent al fatg che tals che prestan servetsch en il tempel u a l'altar dastgan era sa nutrir da quai. Tgi che lavura en la Baselgia na duai betg far quai per la paja da Dieu, mabain duai pudair viver da quai.

La lescha da personal resguarda il grond dumber d'incumbensas e servetschs che vegnan prestads en nossa Baselgia chantunala. En il rom da las relaziuns finanzialas actualas regla ella, cun ina vasta unificaziun da las cundiziuns da rama, ina applicaziun tant sco pus-saivel unificgada da la basa da salarisaziun e d'indemnisaziun. Dumondas davart pajas u indemnisaziuns duajan esser reglads ni casual- ni arbitrariamain.

III. Procedura da consultaziun en ils Colloquis ed en la Sinoda, sco er cooperaziun da las associaziuns da persunal

La fin dal 2018 ha il CB approvà ses sboz per ina lescha da persunal per mauns da la consultaziun en ils Colloquis. Questa proposta prevedeva tranter auter in dretg da persunal unifitgà per tuttas collavuraturas e collavuratur da la baselgia. El fiss sa fixà vi dal principi d'in engaschament tenor dretg public ed avess fatg en il detagl la differenza objectiva tranter las singulas funcziuns. Da principi han ins empruvà da transponer il dretg vertent en il sboz da la lescha tant sco pussaivel senza midadas. Quai n'è dentant betg adina stà pussaivel. Pertge l'unificaziun dals divers regulativs ha purtà a la glisch tschertas ruttadiras ed inegalitads che na fissen betg sa cumportadas cun il principi da l'egualitad giuridica.

Per la consultaziun en la Sinoda ha il CB surlavurà il sboz da la lescha, quai a basa da las respostas or dals Colloquis e conform a las objecziuns fatgas e damai ch'il concept dal regulativ aveva chattà il consentiment. La versiun surlavurada ha la Sinoda discutà da maniera positiva. Mo tar intgins puncts ha ella exprimì il giavisch da far adattaziuns. En il sboz preschent ha il CB integrà per gronda part ils impuls da la Sinoda. Tar las explicaziuns areguard las singulas determinaziuns vegn entrà – uschè lunsch che quai è necessari – en las respostas or dal Colloqui e la Sinoda.

Tenor art. 53 alinea 2 da la CBE ha il CB da consultar preliminarmain l'opiniun da las associaziuns professiunalas sch'il project pertutga directamain ils commembers da quellas. Conform a quai ha il CB preschentà il sboz da la consultaziun che va a la Sinoda a las associaziuns professiunalas, dumandand lur posiziun. Da quella pussaivladad han fatg diever il chapitel dal Diaconat, l'Associaziun dals chalusters (secziun Grischun) e l'Associaziun per il servetsch d'organist e chant ecclesiastic dal Grischun. Il sboz è fruntà er qua generalmain sin consentiment, malgrà ch'igl'èn entradas propostas per midadas tar singuls artitgels.

IV. Necessitad e puncts decisivs impurtants dal decret

1. NECESSITAD

Il dretg da persunal da la Baselia chantunala è reglà mo fragmentarmain, el ha largias ed è repartì sin numerus decrets dal CGE e dal CB. Per biers puncts impurtants manca ina reglaziun da la Baselia chantunala cumpletamain uschia ch'igl'è da sa referir subsidiarmain a la lescha da persunal dal Chantun. Il dretg dal stadi n'è dentant chapaiplamain betg adattà als basegns da la Baselia chantunala e sias plaivs. Conform a las particularitads d'engaschaments ecclesiastics tegn el mo parzialmain quint a quai. Cun ina reglaziun explicita e vasta duajan las cundiziuns d'engaschament per la Baselia chantunala e sias plaivs vegnir fixadas unitarmain. Uschia pon ins stgaffir trasparenza e segirezza giuridica per collavuraturas e collavuratur sco er per ils patruns.

Per resguardar la gronda autonomia e »l'atgna suveranità" da la Baselia chantunala (guarda art. 99 CC) è il CB sa decidì per ina reglaziun cumpressiva cun ina lescha da persunal da la Baselia chantunala (latiers ina ordinaziun da persunal ch'il CB relai). Giuridicamain fissi stà lubì da reglar en in decret mo ils puncts che pertutgan la Baselia ed applitgar per ils ulteriurs il dretg da persunal chantunal. Questa proposta ha dentant il disavantatg che las personas che tschertgan cussegl (emploiadas ed emploiads u respunsabels da persunal da la Baselia chantunala u da la plaiv) stuessan chattar la soluziun, tar dumondas concretas dal dretg da persunal, en trais u schizunt quatter differents decrets, mintgamai en la lescha da persunal dal Chantun e da la Baselia chantunala resp. en domaduas ordinaziuns da persunal. Che quai maina a dumondas e problems d'interpretaziun na ston ins betg declarar. Questa proposta pudess latiers svegliar l'impressiun fallida che la Baselia chantunala e sias plaivs èn corporaziuns dal dretg public ch'il Chantun ha stgaffi. Or da l'istorgia da bunamain 500 onns da la Baselia chantunala resorti che quella e las plaivs èn corporaziuns ecclesiasticas ch'il Chantun ha reconuschi (art. 98 alinea 1 CC). Lez ha er concedì ad ellas il dretg da corporaziuns dal dretg public cun dretgs ed obligaziuns conformas (art. 98 alinea 2 CC).

2. CUNTEGN E PUNCTS IMPURTANTS DA LA LESCHA DA PERSUNAL

Pervi da l'autonomia da la Baselia chantunala duai la lescha da persunal bain reglar a moda cumpressiva il sectur da dretg. Da ses cuntegn duai quel s'orientar al dretg da persunal dal Chantun. Latiers è il CB suandà la finamira da fixar cundiziuns d'engaschament modernas ed attractivas, quai uschè bain entaifer il chantun sco er pareglià cun autras Baselgias chantunalas. Da principi han ins empruvà da transponer il dretg vertent en il sboz da la lescha uschè bain sco pussaivel senza midadas. Quai n'è dentant betg adina stà pussaivel. Pertge la fusiun da differentas regulaziuns ha manà a la glisch tschertas lingias interruttas ed inegalitads che na sa cunvegnissen betg cun il principi da l'egualitad giuridica. Per singuls emploiads muntan las adattaziuns la sperdita da preferenzas da pli baud. Tar las explicaziuns da las singulas determinaziuns preschentan nus las singulas disposiziuns.

Ils puncts principals da la lescha da persunal proponida pon ins resummar sco suonda:

Champ d'applicaziun (art. 1 Sb-LP): La lescha vala per tuttas emploiadas ed emploiads da la Baselia chantunala, lur plaivs e las Regiuns ecclesiasticas. Sch'il standard minimal dal dretg da la Baselia chantunala è risguardà, pon las plaivs dentant mantegnair lur disposiziuns dal dretg da persunal d'enfin qua.

Fundaziun, durada e finiziun da las relaziuns d'engaschament (art. 6 ff Sb-LP): Da ses cuntegn vegn il dretg vertent sorprendì per gronda part; sulettamain ils termins da visada durant il temp d'emprova e l'emprim onn da servetsch vegnan adattads al Dretg d'obligaziun svizzer (DO). Per eliminar malsegirtads giuridicas d'enfin qua vegnan per l'autra divers fatgs sclerids miglier.

Sistem da paja (art. 21 ff. Sb-LP): Enfin qua devi tar la Baseligia chantunala dus systems da paja. In da quels cun in creschent da la premia da fidaivladad enstagl d'ina 13avla paja (per plevons/plevonessas), l'auter cun ina 13avla paja mensila (per ulteriuras collavuraturas e collavuratur). Il sboz preschent prevesa in sistem da paja unifitgà che sa basa sin quel da l'administraziun chantunala. Quai munta spezialmain per plevons/plevonessas ina midada dal sistem. Da nov na datti betg premias da fidaivladad, quella è gia inclusa en l'augment annual da la paja. Tar plevons e plevonessas ch'èn oz engaschadas vegn la premia da fidaivladad actuala integrada en la paja fundamentala. Latier vegni garantì l'augment annual, tant enavant che las persunas n'han anc betg cuntanschì il maximum dal stgalim. Il salari annual quintà or vegn alura pajà en 13 transchas (12 salaris mensils ed il 13avel). Per plevons e plevonessas è tant il salari minimal sco er il maximal in zic pli aut che oz; il creschent dal minimal dura da nov, empè dad oz 19 onns e tuttina sco tar tut las autras persunas emploiadas, medemamain 22 onns. In ulteriur avantatg da la nova soluziun è che plevons/plevonessas che arrivon en il chantun Grischun cun intgins onns da servetsch retschaivan ina paja d'entschatta pli auta, quai damai che la paja minimala è gia pli auta e l'augment ordinari tenor onns da servetsch pli auta che oz. Cun garantir il possess actual resti er garantì che nagin ha da sentir ina sperdita da paja pervi da la midada tar il sistem nov da salarisaziun resp. tar las novas classificaziuns.

En connex cun la paja maximala chaschuna la nova regulaziun en singuls cass er tar persunas d'instrucziun dal rom religiun, gist tenor il nivel da scolaziun, ad ina reducziun. Qua esi uschia che persunas d'instrucziun senza patenta da magistra u magister (sin domadus stgalims) pon cuntanscher ina paja maximala pli auta, talas cun patenta ina pli bassa envers la situaziun dad oz. Er qua fa la garanzia dal possess actual effect tar la salarisaziun.

Supplements (art. 25 e 30 ff. Sb-LP): Tar il sistem dals supplements datti diversas adattaziuns. Il supplement da famiglia d'enfin qua discriminescha collavuraturas e collavuratur nubits. Analog al chantun duai perquai remplazzar quel in supplement spezial per persunas obligadas da sustegnair. Persunas senza obligaziun da sustegnair han quattras ina sperdita. Senza cumpensaziun vegn stritgà il supplement d'abitar per persunas che n'abitan betg en la chasa pravenda. Mantegnì vegn percurter il supplement per l'utilizaziun da localitads uffizialas; en ina ordinaziun duai il CB reglar la summa. Desistì vegn d'introducir in supplement d'abitar per collavuraturas e collavuratur da plaivs che abitan er en la chasa pravenda. Sco enfin qua vulan ins latiers dar spazi liber d'agir a plaivs finanzialmain independentas en connex cun fixar las pajas.

Temp la lavur (art. 57 Sb-LP): Sa fundond sin ils resuns or da la Sinoda desista il CB da fixar il temp da lavur emnil unifitgà er per plevons e plevonessas en servetsch da la plaiv. Il sboz preschent prevesa da principi per collavuraturas e collavuratur ecclesiastics (cun excepziun da plevons e plevonessas en servetsch da la plaiv) in temp da lavur da 42,5 uras l'emna. Per diaconas e diacons socials munta quai ina prolungaziun (enfin qua 42 uras). Quai che riguarda las persunas d'instrucziun spezializadas succeda la «conversiu» tenor dretg chantunal. Per plevons e plevonessas en servetsch da la plaiv vegn mantegnida, tenor la posiziun or da la Sinoda, la reglaziun d'enfin qua (45 uras).

Diever chasa resp. abitaziun da pravenda (abitaziun da servetsch) (art. 55 e 64 ct. Sb-LP): Sco fin qua vegn la plaiv obligada da metter a disposiziun al plevon(s)/plevonessa(s) in'abitaziun da servetsch da grondezza adattada. En confrunt cun quest dretg da la(s) persuna(s) en servetsch è l'obligaziun da prender domicil u da residenza. Quest'obligaziun sa referescha a dus differents aspects, numnadamein l'obligaziun d'abitar en la plaiv (obligaziun d'abitar) resp. d'abitar en l'abitaziun da servetsch (obligaziun da residenza). Sco fin qua pon la suprastanza da la plaiv lubir excepziuns da l'obligaziun da residenza ed il CB da l'obligaziun da residenza. La reglaziun d'enfin qua areguard il tschains d'affitaziun resta da principi; tar custs effectivs pli bass duai il tschains dentant er vegni fixà pli bass. La reglaziun tar ils custs accessorics vegn adattà en il detagl.

Cundiziuns d'engaschament (art. 73 ct. Sb-LP): Las cundiziuns d'engaschament d'enfin qua vegnan surpigliadas. La reglaziun succeda per part en la lescha e per part cun ina ordinaziun dal CB.

Garanzia dal possess actual (art. 82 alinea 1-3 Sb-LP): Nagin duai patir ina reducziun da l'import actual da la paja pervi dal nov sistem da salarisaziun resp. l'attribuziun ad ina classa da paja. En las disposiziuns transitoricas è perquai prevedida per ils collavuratur d'enfin qua ina garanzia dal possess actual. Betg cumpigliadas da quai èn las midadas tar ils supplements; l'emprim onn vegn dentant anc pajà la mesadad da quels.

Emanazione di una legge sul personale

Messaggio del Consiglio ecclesiastico



I. L'essenziale in breve

Già alcuni anni fa il Gran Consiglio Evangelico (GCE) aveva incaricato il Consiglio ecclesiastico di adeguare la retribuzione di pastori e pastore e più precisamente di introdurre una tredicesima mensilità in sostituzione del premio fedeltà al fine di incrementare l'attrattiva dell'impiego per i candidati provenienti da fuori Cantone. Il Consiglio ecclesiastico si è detto disposto ad attuare l'incarico ai sensi di un'ampia verifica delle condizioni di assunzione. Si è colta l'occasione del nuovo ordinamento della questione relativa alla retribuzione per riassumere e uniformare le disposizioni relative al diritto del personale in seno alla Chiesa cantonale, poiché nella prassi la situazione attuale – con una sorta di patchwork di soluzioni frammentarie – aveva già portato a ripetute discussioni ed era fonte di incertezza giuridica.

Ai sensi dell'autonomia della Chiesa cantonale, il Consiglio ecclesiastico si esprime a favore di un'ampia regolamentazione propria che dal punto di vista del contenuto si orienta tuttavia al diritto cantonale del personale e al diritto di altre Chiese cantonali. L'obiettivo del Consiglio ecclesiastico è ancorare condizioni di assunzione moderne e interessanti sia a livello cantonale, sia nel confronto con le altre Chiese cantonali. La legge sul personale della Chiesa cantonale non fa stato solo per gli impiegati della Chiesa cantonale, vale bensì di principio anche per i collaboratori delle Comunità e delle regioni ecclesiastiche. Tuttavia, le Comunità possono mantenere le proprie disposizioni relative al diritto del personale se vengono rispettati gli standard minimi stabiliti dal diritto della Chiesa cantonale. La legge sul personale contiene tutte le principali disposizioni del diritto del personale. Il Consiglio ecclesiastico provvederà in seguito a disciplinare ulteriori dettagli in un'ordinanza sul personale ai sensi di disposizioni esecutive; a questo proposito il disegno di legge prevede diversi incarichi legislativi.

Colloqui e Sinodo hanno discusso a fondo il progetto del Consiglio ecclesiastico. Anche le associazioni ecclesiastiche del personale sono state coinvolte nell'elaborazione della legge. La proposta del Consiglio ecclesiastico è stata di principio approvata. In numerosi punti sono stati proposti adeguamenti contenutistici e redazionali, prevalentemente ripresi dal Consiglio ecclesiastico.

È previsto che il disegno per una legge sul personale venga discusso e deciso dal GCE nei mesi di giugno e novembre 2020. La legge è assoggettata al referendum facoltativo. L'entrata in vigore è prevista per il 1° gennaio 2022. Rimane dunque sufficiente tempo per svolgere i necessari lavori preliminari amministrativi per attuare la nuova strategia di retribuzione con la dovuta attenzione.

II. Premessa e necessità di intervento

1. INCARICO DEL GCE CONCERNENTE L'INTRODUZIONE DELLA TREDICESIMA MENSILITÀ IN SOSTITUZIONE DEL PREMIO FEDELTA'

Nel giugno 2014, Fred Schütz ha presentato un incarico concernente la revisione dell'ordinanza sulle retribuzioni per pastori e pastore nel Cantone dei Grigioni. In esso egli ha formulato dei dubbi circa l'attrattività del sistema salariale vigente per pastori e pastore grigionesi – che prevede premi fedeltà invece di una tredicesima mensilità – nel confronto con altri Cantoni. Dal suo punto di vista la «crescente carenza di pastori» sarebbe in relazione diretta con la discrepanza indicata. Sarebbe fatale non affrontare i cambiamenti strutturali della nostra società in considerazione dei cambiamenti sociali. Nella sua risposta, il Consiglio ecclesiastico ha condiviso l'opinione secondo cui condizioni di assunzione interessanti costituiscono un importante presupposto per convincere i pastori e le pastore dimostratisi validi a rimanere e motivarne altri a optare per una Comunità riformata grigionese. Tuttavia, le condizioni di assunzione erano composte da una complessa serie di numerosi elementi, in parte interpretati in modo diverso, e da interdipendenze reciproche. Per questa ragione non sarebbe quindi sufficiente puntare l'attenzione unicamente sul premio fedeltà o su un'eventuale tredicesima mensilità. La richiesta di un cambiamento di sistema richiederebbe ulteriori accertamenti. Il Consiglio ecclesiastico si è dichiarato disposto ad accogliere l'incarico ai sensi di quanto esposto. In seguito, nel novembre 2014 il GCE ha approvato l'incarico a grande maggioranza.

Per attuare questo incarico, il Consiglio ecclesiastico ha instaurato un gruppo di lavoro a cui appartenevano due rappresentanti di Comunità e due pastori grigionesi, uno giunto da fuori Cantone e uno trasferitosi altrove. In vista del nuovo ordinamento, il Consiglio ecclesiastico ha svolto un sondaggio in merito a singoli elementi delle condizioni di assunzione nelle diverse Chiese cantonali della Svizzera tedesca. I risultati degli accertamenti sono stati considerati nelle discussioni in seno al gruppo di lavoro. In seguito, quest'ultimo si è espresso chiaramente a favore di un cambiamento di sistema.

2. IL DIRITTO DEL PERSONALE DELLA CHIESA CANTONALE È FRAMMENTARIO E POCO CHIARO

Il nuovo ordinamento della retribuzione dei pastori è stato preso come spunto per rielaborare e porre su una buona base anche la regolamentazione giuridica insoddisfacente del diritto del personale della Chiesa cantonale. Il diritto della Chiesa cantonale disciplina infatti le disposizioni relative al diritto del personale per singoli impiegati ecclesiastici in diversi atti normativi, spesso suddivisi a seconda del mandato. Dal punto di vista del contenuto, le regolamentazioni non corrispondono. Le singole regolamentazioni sono frammentarie poiché non sono disciplinati importanti aspetti del diritto del personale. In virtù del rimando alla Chiesa cantonale, in via sussidiaria trova perciò spesso applicazione il diritto cantonale del personale, tuttavia non nella stessa entità per tutte le figure professionali. Il diritto del personale sembra dunque una sorta di patchwork e porta a diverse disparità di trattamento che da un punto di vista oggettivo non sono né comprensibili, né motivate. Inoltre, il diritto vigente rende più difficile l'adeguamento di diversi atti normativi poiché essi contengono anche aspetti del diritto del personale.

Con la nuova legge sul personale, le numerose disposizioni relative al diritto del personale contenute in numerosi atti normativi della Chiesa cantonale devono essere riassunte in un sistema coerente composto da una legge e da un'ordinanza esecutiva del Consiglio ecclesiastico. Anche la discussione preliminare del disegno di legge a destinazione del Consiglio ecclesiastico è avvenuta da parte del gruppo di lavoro indicato al punto 1.

3. RIFLESSIONI ECCLESIOLOGICHE

Le Comunità e le Chiese cristiane dipendono dall'impegno dei loro membri. Alcune funzioni e alcuni compiti in seno alla Chiesa esistono sin dalla costituzione della prima Comunità cristiana e vengono anche menzionati nel Nuovo Testamento. Tra le persone che già allora svolgevano compiti particolari nelle Comunità vi erano tra gli altri gli anziani, il vescovo (ovvero la guida spirituale di una Comunità), l'insegnante e il diacono.

La maggior parte dei compiti attribuiti a persone o gruppi di persone particolari mostra che – oggi come allora – molte persone diverse sono coinvolte attivamente nella costituzione della Comunità e della Chiesa. Tutti svolgono il proprio servizio o lavoro per la Chiesa assumendo diverse funzioni od occupando posti di lavoro. Alcuni compiti vengono svolti a titolo di volontariato, altri lavori vengono invece remunerati. La legge sul personale disciplina solo gli impieghi con remunerazione.

Nella Chiesa e nelle Comunità, uomini e donne capaci e con apposita formazione assumono compiti e funzioni specifiche. La nostra Chiesa ha un grande interesse affinché il lavoro svolto sia ben fatto e affidabile. È indiscusso che il lavoro prestato in seno alla Chiesa debba anche essere remunerato. Già l'apostolo Paolo rimandava al fatto che gli addetti ai lavori del tempio devono poter vivere delle rendite del tempio e coloro che prestano servizio all'altare devono poter partecipare delle offerte dell'altare. Chi lavora in seno alla Chiesa non deve farlo gratuitamente, deve bensì conseguire un salario che gli permetta di viverne.

La legge sul personale tiene conto del gran numero di compiti e servizi previsti nella nostra Chiesa cantonale. Disciplina gli impieghi e le relative condizioni di lavoro e di assunzione nel quadro delle attuali condizioni finanziarie. Ai sensi di una prassi equa, mira a garantire che i principi di remunerazione e di compensazione siano applicati nel modo più uniforme possibile, creando condizioni quadro unitarie. Le questioni relative a stipendio e indennità non devono essere lasciate né al caso, né all'arbitrio.

III. Procedura di consultazione nei Colloqui e nel Sinodo, partecipazione delle associazioni del personale

Alla fine del 2018, il Consiglio ecclesiastico ha presentato ai Colloqui il progetto di una legge sul personale per svolgere la procedura di consultazione. Il progetto prevedeva tra le altre cose un diritto del personale uniforme per tutti i collaboratori ecclesiastici fedele al principio dell'impiego di diritto pubblico e che distinguesse oggettivamente, dove necessario, le singole funzioni. Di principio si è tentato di trasferire il diritto vigente nel progetto di legge in modo possibilmente invariato. Ciò non è tuttavia sempre stato possibile. L'unione delle diverse regolamentazioni ha infatti portato alla luce determinate linee di faglia e disuguaglianze incompatibili con il principio della parità di diritto.

A seguito dei riscontri dai Colloqui, il Consiglio ecclesiastico ha rielaborato in modo puntuale il progetto di legge per la consultazione in seno al Sinodo, poiché il concetto normativo di base è stato approvato. La versione rielaborata del disegno di legge è stata accolta favorevolmente dal Sinodo, che si è espresso a favore di adeguamenti solo in alcuni punti. Per il presente progetto il Consiglio ecclesiastico ha accolto in gran parte i suggerimenti del Sinodo. Dove necessario, nelle spiegazioni relative alle singole disposizioni si rimanda ai riscontri dai Colloqui e dal Sinodo.

Secondo l'art. 53 cpv. 2 CCE, se un progetto interessa direttamente i suoi membri, le associazioni professionali vengono sentite previamente dal Consiglio ecclesiastico. Di conseguenza, il Consiglio ecclesiastico ha sottoposto il progetto di consultazione a destinazione del Sinodo alle associazioni professionali per la presa di posizione. Il collegio diaconale, l'associazione dei sagrestani (sezione Grigioni) e l'associazione per la musica organistica e il canto liturgico dei Grigioni hanno sfruttato questa possibilità. Anche in questo caso il disegno ha accolto dei consensi, per quanto riguarda singoli articoli sono per contro state presentate delle proposte di modifica.

IV. Necessità e importanti punti chiave dell'atto legislativo

1. NECESSITÀ

Il diritto del personale della Chiesa cantonale è disciplinato solo in modo frammentario e lacunoso ed è suddiviso in numerosi atti legislativi del GCE e del Consiglio ecclesiastico. Per molti punti importanti non esiste una regolamentazione della Chiesa cantonale, ragione per cui il diritto cantonale del personale andrebbe preso come alternativa. Naturalmente il diritto statale non è pensato per le esigenze della Chiesa cantonale e delle relative Comunità, di conseguenza considera al massimo in parte le particolarità degli impieghi ecclesiastici. Con una regolamentazione esplicita e completa, si mira a determinare in modo unitario le condizioni di assunzione per la Chiesa cantonale e le Comunità. In questo modo è possibile creare trasparenza e sicurezza giuridica per collaboratrici e collaboratori da un lato e per i datori di lavoro dall'altro.

Per tenere conto della grande autonomia e «sovranità» della Chiesa cantonale (cfr. art. 99 Cost. Cant.), il Consiglio ecclesiastico ha optato per una regolamentazione globale in una legge sul personale della Chiesa cantonale (e per un'ordinanza sul personale della Chiesa cantonale). Dal punto di vista giuridico sarebbe stato ammissibile disciplinare in un atto normativo separato solo i punti specifici della Chiesa e dichiarare applicabile il diritto cantonale del personale nei casi rimanenti. Questo approccio ha però lo svantaggio che i soggetti di diritto (collaboratori o responsabili del personale della Chiesa cantonale o di una Comunità) dovrebbero cercare la soluzione di questioni concrete relative al personale in tre o addirittura quattro atti normativi diversi, ovvero nella legge o nell'ordinanza sul personale del Cantone e della Chiesa cantonale. Risulta evidente che questo approccio porterebbe a questioni e problemi di interpretazione. Questo approccio porterebbe inoltre ad avere l'impressione sbagliata che la Chiesa cantonale e le Comunità sarebbero enti di diritto pubblico creati dal Cantone. Dalla storia quasi cinquecentesca della Chiesa cantonale emerge che la Chiesa cantonale e le Comunità sono enti ecclesiastici la cui esistenza è riconosciuta dal Cantone (art. 98 cpv. 1 Cost. Cant.) e a cui esso riconosce lo statuto giuridico di enti di diritto pubblico con i relativi diritti e doveri (art. 98 cpv. 2 Cost. Cant.).

2. CONTENUTO E IMPORTANTI PUNTI CHIAVE DELLA LEGGE SUL PERSONALE

In seguito all'autonomia e all'indipendenza della Chiesa cantonale, la legge sul personale deve disciplinare a fondo l'ambito giuridico, deve però orientarsi al diritto cantonale del personale per quanto riguarda il contenuto. L'obiettivo del Consiglio ecclesiastico è ancorare condizioni di assunzione moderne e interessanti sia a livello cantonale, sia nel confronto con le altre Chiese cantonali. Di principio si è tentato di trasferire il diritto vigente nel progetto di legge in modo possibilmente invariato. Ciò non è tuttavia sempre stato possibile. L'unione delle diverse regolamentazioni ha infatti portato alla luce determinate linee di faglia e disuguaglianze incompatibili con il principio della parità di diritto. Per alcuni collaboratori gli adeguamenti portano alla parziale perdita di privilegi esistenti. I cambiamenti vengono presentati nelle spiegazioni vicino alle singole disposizioni.

I punti principali della legge sul personale proposta possono essere riassunti come segue: Campo d'applicazione (art. 1 D-LP): la legge vale per tutti gli impiegati della Chiesa cantonale, delle Comunità e delle regioni ecclesiastiche. Tuttavia, le Comunità possono mantenere le proprie disposizioni relative al diritto del personale se vengono rispettati gli standard minimi stabiliti dal diritto della Chiesa cantonale.

Costituzione, durata e fine dei rapporti d'impiego (art. 6 segg. D-LP): dal punto di vista del contenuto viene mantenuto in ampia misura il diritto vigente; solo i termini di disdetta durante il periodo di prova e nel primo anno di servizio vengono adeguati al codice svizzero delle obbligazioni (CO). Per contro, diverse fattispecie vengono disciplinate in modo più chiaro per eliminare incertezze giuridiche esistenti.

Sistema salariale (art. 21 segg. D-LP): finora in seno alla Chiesa cantonale esistevano due sistemi salariali: uno con incremento del premio fedeltà invece della tredicesima mensilità (per pastori) e uno con una tredicesima mensilità (per altri collaboratori). Il presente disegno prevede ora un sistema salariale unitario sulla base di quello in uso nell'Amministrazione cantonale. Questo comporta un cambiamento di sistema soprattutto per i pastori. A titolo di novità non viene più versato un premio fedeltà, che sarà compreso nell'aumento di stipendio annuale. Nel passaggio al nuovo sistema, ai pastori che lavorano già per la Chiesa l'attuale premio fedeltà viene integrato nel salario di base e, se non è ancora raggiunto l'importo massimo, viene concesso l'aumento annuale. Lo stipendio annuo risultante viene versato in 13 parti di pari importo (12 stipendi mensili e la tredicesima mensilità). Per i pastori sia lo stipendio minimo, sia quello massimo risultano lievemente superiori rispetto a quelli attuali; a titolo di novità, l'aumento dallo stipendio minimo dura però 22 anni come per tutti gli altri collaboratori e non più 19 anni come finora. Un altro vantaggio della nuova soluzione consiste nel fatto che i pastori con alcuni anni di servizio che si trasferiscono nel Cantone ricevono uno stipendio iniziale più elevato poiché anche lo stipendio minimo è più elevato e in aggiunta anche l'aumento ordinario a seconda degli anni di servizio risulta più elevato rispetto ad oggi. La garanzia dei diritti acquisiti permette di evitare che il passaggio al nuovo sistema salariale e alle nuove classificazioni comporti uno stipendio di importo inferiore.

In alcuni casi anche per quanto riguarda gli insegnanti di religione la nuova regolamentazione comporta una riduzione dello stipendio massimo a seconda del livello di formazione. In questo caso gli insegnanti senza patente di insegnante (in entrambi i livelli) possono raggiungere uno stipendio massimo più elevato, quelli con la patente, invece, uno stipendio inferiore rispetto a quello odierno. Anche in questo caso viene applicata la garanzia dei diritti acquisiti.

Supplementi (art. 25 e 30 segg. D-LP): il sistema dei supplementi subisce diversi adeguamenti. L'attuale assegno familiare discrimina i collaboratori celibi/nubili e va di conseguenza sostituito da un'indennità sociale speciale per chi ha obblighi finanziari di mantenimento, analogamente alle disposizioni vigenti per il Cantone; questo comporta una perdita per i collaboratori senza obblighi di mantenimento. Viene eliminato senza sostituzione l'assegno di soggiorno per pastori che non vivono nella casa pastorale. Viene per contro mantenuto il supplemento per l'utilizzo di locali ufficiali. Il relativo importo andrà disciplinato in un'ordinanza del Consiglio ecclesiastico. Si rinuncia all'introduzione di un supplemento di località per collaboratori che risiedono e lavorano in una Comunità. Come finora, alle Comunità indipendenti dal punto di vista finanziario deve essere garantito un margine di manovra nella determinazione dello stipendio.

Orario di lavoro (art. 57 D-LP): in seguito ai riscontri ricevuti dal Sinodo, il Consiglio ecclesiastico rinuncia a fissare l'orario di lavoro unitario anche per i pastori in servizio nelle Comunità. Il presente disegno prevede di principio una settimana di 42,5 ore per i collaboratori ecclesiastici (ad eccezione dei pastori in servizio nelle Comunità). Per i collaboratori o le collaboratrici socio-diaconali significa un incremento dell'orario di lavoro (finora 42 ore). Per quanto riguarda gli insegnanti di religione, la «conversione» avviene in base al diritto cantonale. In seguito alla presa di posizione del Sinodo, per i pastori in servizio nelle Comunità viene mantenuta la regolamentazione attuale (45 ore).

Utilizzo della casa pastorale o dell'abitazione pastorale (abitazione di servizio) (art. 55 e 64 seg. D-LP): come finora, la Comunità è tenuta a mettere a disposizione dei pastori un'abitazione di servizio sufficientemente grande. Questo diritto del pastore implica tuttavia l'obbligo di domicilio e di residenza. Obbligo di domicilio e di residenza si riferiscono a due aspetti diversi, ovvero all'obbligo di essere domiciliati nella Comunità (obbligo di domicilio) e di vivere nell'abitazione di servizio (obbligo di residenza). Come finora, il Concistoro può autorizzare eccezioni all'obbligo di residenza e il Consiglio ecclesiastico all'obbligo di domicilio. Viene di principio mantenuta la regolamentazione attuale relativa alla pigione; in caso di costi effettivi più bassi la pigione va tuttavia ridotta. La regolamentazione relativa alle spese accessorie è stata adeguata in singoli punti.

Condizioni di assunzione (art. 73 segg. D-LP): le attuali condizioni di assunzione vengono riprese. La regolamentazione avviene in parte nella legge, in parte in un'ordinanza del Consiglio ecclesiastico.

Garanzia dei diritti acquisiti (art. 82 cpv. 1-3 D-LP): nessuno deve subire una riduzione dell'importo dello stipendio a causa del nuovo sistema salariale o della nuova assegnazione a una classe di stipendio. Nelle disposizioni transitorie è dunque prevista una garanzia dei diritti acquisiti per i collaboratori attuali. Essa non contempla però i cambiamenti relativi ai supplementi; nel primo anno sarà tuttavia versata la metà dell'importo del relativo supplemento.

Personalgesetz

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

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

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

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

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

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

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

Art. 2

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

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

³ Die Personalpolitik richtet sich dabei nach folgenden Grundsätzen:

1. Sie orientiert sich am Auftrag der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde gemäss der landeskirchlichen Verfassung.
2. Sie gewährleistet die Gleichstellung der Geschlechter und die Lohngleichheit der Mitarbeitenden.
3. Sie achtet und fördert die Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf aller Mitarbeitenden.
4. Sie fördert die Übernahme von Verantwortung in der Gesellschaft.
5. Der Kirchenrat bzw. der Kirchgemeindevorstand sorgt gegenüber den Mitarbeitenden für eine offene, sachliche und wertschätzende Information und Kommunikation.

**Geltungs-
bereich**

**Personal-
politische
Grundsätze**

6. Konflikte werden möglichst im Gespräch bereinigt. Dazu kann eine von der Kirchenregion bezeichnete Person beigezogen werden. Diese Person oder das Dekanat können eine Mediation empfehlen.

Art. 3

Aufgaben

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

² Der Kirchenrat, der Vorstand der Kirchenregion bzw. der Kirchgemeindevorstand (im Folgenden Anstellungsbehörde) üben jeweils die arbeitgeberlichen Rechte und Pflichten aus.

Art. 4

Aufsicht

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

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

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

Art. 5

Subsidiäres Recht

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

II. Begründung, Dauer und Beendigung der Anstellungsverhältnisse

A. BEGRÜNDUNG

Art. 6

Rechtsnatur und Anstellungsart

¹ Die Anstellungsverhältnisse werden mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet.

² Aushilfen sowie Personen in Ausbildung im Sinn von Art. 1 Abs. 3 können ausnahmsweise privatrechtlich angestellt werden.

Art. 7

Öffentliche Stellenausschreibung

¹ Zu besetzende Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

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

Art. 8

Zuständigkeit

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

B. DAUER

Art. 9

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

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

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

Art. 10

¹ Das Anstellungsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

² Es ist in folgenden Fällen zu befristen:

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

³ Die Befristung beträgt in der Regel höchstens zwölf Monate.

C. BEENDIGUNG

Art. 11

¹ Ein Anstellungsverhältnis endet durch:

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

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

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

Probezeit

Befristung des Anstellungsverhältnisses

Grundatz

Ordentliche Kündigung und Freistellung

Art. 12

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

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

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

1. ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;
2. Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
3. fehlende Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;
4. Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

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

Art. 13

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

Art. 14

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

² Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:

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

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

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

Umgestaltung der Anstellungsbedingungen

Kündigungsfristen

Art. 15

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

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

Art. 16

¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich.

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

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

Art. 17

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

Art. 18

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

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

Art. 19

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

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

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

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

Fristlose Kündigung

Form der Kündigung

Folgen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

Erreichen der Altersgrenze

Vorzeitige Pensionierung	Art. 20	¹ Eine vorzeitige Pensionierung auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden ist nach den Bedingungen der Pensionskasse und dem Sozialversicherungsrecht des Bundes möglich.	Art. 24	¹ Der Monatslohn wird entsprechend dem Stellenpensum in 12 gleichmässigen Teilen ausbezahlt.	Lohnauszahlung und 13. Monatslohn
		² Die Anstellungsbehörde kann eine vorverschobene Pensionierung anordnen, wenn die Neubesetzung einer Stelle im öffentlichen Interesse liegt. Er legt die Abfindung unter Berücksichtigung des Alters, des Dienstalters und allfälliger Unterstützungspflichten fest. Die Abfindung beträgt höchstens zwölf Monatslöhne.		² Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat oder für mehr als sechs Monate eingegangen worden ist, wird den Mitarbeitenden ein 13. Monatslohn ausgerichtet.	
		³ Nehmen vorzeitig pensionierte Mitarbeitende eine neue Erwerbstätigkeit auf, sind sie bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters verpflichtet, dies der Landeskirche zu melden. Wird mit dem Erwerbseinkommen und den ausgerichteten Leistungen der vor dem Ruhestand erzielte Bruttolohn überschritten, ist die Abfindung entsprechend zurückzuerstatten.		³ Der 13. Monatslohn beträgt 1/12 des im betreffenden Kalenderjahr gemäss Art. 22 und 23 bezogenen Lohnes (einschliesslich allfälliger Funktionszulagen).	
		⁴ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.		Art. 25	
Gehaltsklassen und Lohnbänder	III. Rechte der Mitarbeitenden				
	A. ENTLÖHNUNG				
	Art. 21	¹ Die Mitarbeitenden werden durch die Anstellungsbehörde entsprechend ihrer Funktion und Ausbildung in eine der Gehaltsklassen gemäss Anhang 1 eingestuft.	Art. 26	¹ Der Evangelische Grosse Rat gleicht die Teuerung jeweils Ende Jahr für das folgende Kalenderjahr aus. Massgebend ist der Landesindex der Konsumentenpreise.	Teuerungsausgleich
	² Die in Anhang 2 wiedergegebenen Lohnbänder umfassen die minimalen und maximalen Jahreslöhne inklusive 13. Monatslohn bei vollem Beschäftigungsumfang (100%-Pensum).		² In Zeiten schwacher Wirtschaftslage oder angespannter Finanzlage der Landeskirche kann vom vollen Teuerungsausgleich abgewichen werden. Bei veränderten Verhältnissen kann der Kirchenrat die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder in den Grundlohn einbauen.		
		³ Der Kirchenrat kann vorsehen, dass die Kirchgemeinden für einzelne Funktionen mit einer geringen wöchentlichen Arbeitsbelastung eine Pauschalentschädigung abmachen können.	Art. 27	Werden die Aufgaben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters qualitativ für mehr als drei Monate erheblich erweitert, kann der Kirchenrat bzw. bei finanzunabhängigen Kirchgemeinden der Kirchgemeindevorstand eine Funktionszulage gewähren.	Funktionszulagen
Anfangslohn	Art. 22	¹ Für die Lohnfestsetzung der neu eintretenden Mitarbeitenden werden die Ausbildung sowie die Berufs- und Lebenserfahrung berücksichtigt.	Art. 28	¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Lohn einschliesslich der Zulagen für den Sterbemonat ausbezahlt.	Leistungen im Todesfall
		² Der Kirchenrat regelt die Anrechnung von Dienstjahren sowie anderen beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen.		² Hinterbliebene, deren finanzielle Unterstützung der verstorbenen Person oblag, erhalten diese Leistungen für weitere drei Monate.	
Erhöhung nach Dienstjahren	Art. 23	¹ Die Entlohnung erhöht sich jeweils auf Jahresanfang gleichmässig bis zum Erreichen des Maximallohns. Die Anzahl Dienstjahre bis zum Erreichen des Maximallohns richtet sich nach Anhang 2.	Art. 29	Lohnansprüche verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.	Verjährung
		² Bei Aushilfen oder bei Personen mit Anstellung im Stundenlohn regelt der Kirchenrat, ob und in welchem Umfang eine Erhöhung erfolgt.	B. SOZIALZULAGEN UND NOTFONDS		
			Art. 30	Die Ausrichtung von Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.	Kinder- und Ausbildungszulage
			Art. 31	¹ Eine besondere Sozialzulage erhalten Mitarbeitende, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder gerichtlicher Entscheide nachweislich für mindestens ein Kind aufkommen.	Besondere Sozialzulage

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

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

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

Art. 32

Notfonds

¹ Die Landeskirche unterhält einen Notfonds.

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

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

C. SPESEN UND AUSLAGEN

Art. 33

Grundsätze

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

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

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

Art. 34

Fahrtspesen

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

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

Art. 35

Kommunikation und Informatik für dienstliche Zwecke

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

Art. 36

Vergütung privater Diensträume

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

D. ENTLÖHNUNG WÄHREND VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 37

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

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

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

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

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

Art. 38

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

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

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

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

Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Art. 39

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

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

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

Art. 40

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

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

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

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

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

E. BERUFLICHE VORSORGE UND WEITERE VERSICHERUNGEN

Art. 41

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

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

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

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

Art. 42

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

² Der Beitritt zur Krankentaggeldversicherung ist obligatorisch.

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

Art. 43

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

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

1. die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeberin;
2. die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

F. FERIEN

Art. 44

¹ Der Ferienanspruch beträgt jährlich

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

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

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

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

Art. 45

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

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

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

**Krankheit
bzw. Unfall
während
der Ferien**

Art. 46

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

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

³ Diese Bestimmungen gelten nicht für Lehrpersonen.

Art. 47

Kürzung

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

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

Art. 48

**Bezahlte
Urlaube**

¹ Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub:

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

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

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

Art. 49

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

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

³ Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs entfällt der Ferienanspruch.

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

Art. 50

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

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

Art. 51

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

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

G. WEITERE RECHTE

Art. 52

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

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

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

**Unbezahlte
Urlaube**

Feiertage

**Sabbatical und
Dienstalters-
geschenk**

**Persönlichkeits-
schutz**

Standortgespräch	<p>Art. 53</p> <p>¹ Das zuständige Mitglied der Anstellungsbehörde respektive die oder der Vorgesetzte führt jährlich mindestens ein Standortgespräch mit allen Mitarbeitenden.</p> <p>² Der Inhalt des Gesprächs wird hinsichtlich Zielsetzung, Förderung und Beurteilung in einer konkretwertschätzenden Haltung schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsparteien unterzeichnet.</p> <p>³ Aufgrund der Standortgespräche können die Funktionsbeschriebe und Arbeitsziele angepasst, neue Aufträge erteilt und Empfehlungen für die Weiterbildung abgegeben werden.</p>
Arbeitszeugnis	<p>Art. 54</p> <p>¹ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>² Auf Verlangen der oder des Mitarbeitenden wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt.</p> <p>³ Es kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangt werden.</p>
Benutzung Dienstwohnung	<p>Art. 55</p> <p>¹ Die Kirchgemeinde stellt der Pfarrperson eine angemessen grosse Dienstwohnung zur Verfügung.</p> <p>² Mietzins und Nebenkosten werden monatlich vom Gehalt abgezogen. Der Kirchenrat regelt, welche Aufwendungen in welchem Umfang zu den Nebenkosten gehören.</p> <p>³ Der Mietzins beträgt elf Prozent des Jahreslohnes eines Vollzeitpensums. Falls der von der Kirchgemeinde bezahlte Mietzins tiefer ist, gilt jener Betrag als Mietzins. In begründeten Fällen kann der Kirchenrat ausnahmsweise einen tieferen Mietzins festsetzen.</p> <p>⁴ Die Kirchgemeinde und die Pfarrperson vereinbaren, ob die Nebenkosten pauschal oder effektiv abgerechnet werden. Der Abzug beträgt höchstens drei Prozent des Jahreslohnes eines Vollzeitpensums.</p> <p>⁵ Beim Tod der Pfarrperson sind die Angehörigen berechtigt, die Dienstwohnung höchstens sechs Monate über den Todesmonat hinaus zu bewohnen. Miete und Nebenkosten sind von den Hinterbliebenen nach Massgabe der vorstehenden Regeln zu bezahlen, soweit sie nicht von der Lohnfortzahlung abgezogen werden können.</p>
Rechtsbeistand	<p>Art. 56</p> <p>¹ Die Anstellungsbehörde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, welche im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten stehen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.</p> <p>² Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Kostenübernahme für einen Rechtsbeistand.</p>

IV. Pflichten der Mitarbeitenden

A. ARBEITSLEISTUNG

Art. 57

¹ Bei einem Vollzeitpensum beträgt die Arbeitszeit durchschnittlich:

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

Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

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

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

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

Art. 58

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

1. es die Bedürfnisse der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde, die Aufgabe, ein zweckmässigerer Einsatz der Arbeitskraft, die persönliche Eignung oder wirtschaftliche Gesichtspunkte erfordern;
2. ihnen eine zumutbare, den fachlichen und persönlichen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zugewiesen wird.

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

³ Die betroffene Person ist vorgängig anzuhören.

Art. 59

Soweit es die dienstlichen Pflichten erfordern, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, im Verhältnis ihres Beschäftigungsumfanges Pikett- und Bereitschaftsdienste zu übernehmen.

Arbeitszeit

Zusätzliche oder neue Aufgaben

Pikett- und Bereitschaftsdienst

Überstunden	<p>Art. 60</p> <p>¹ Wenn es betrieblich erforderlich ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Überstunden zu leisten und Stellvertretungen zu übernehmen, sofern dies im Hinblick auf die Gesundheit und die familiären Verpflichtungen zumutbar ist.</p> <p>² Als Überstunden gelten nur von der oder dem Vorgesetzten angeordnete oder bewilligte Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus.</p> <p>³ Überstunden sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.</p> <p>⁴ Der Kirchenrat regelt, für welche Funktionen aufgrund der Autonomie bei der Festsetzung der Arbeitszeit die Kompensation von Überstunden über die gesetzliche Besoldung oder eine zusätzliche Ferienwoche erfolgt.</p>	<p>Art. 64</p> <p>¹ Pfarrpersonen im Gemeindedienst sind verpflichtet, in der Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen.</p> <p>² Beim Vorliegen triftiger Gründe kann der Kirchenrat auf Gesuch der Kirchgemeinde Ausnahmen von der Wohnsitzpflicht bewilligen.</p> <p>³ Die Befreiung von der Wohnsitzpflicht gibt keinen Anspruch auf Entschädigung; die Regelung über die dienstliche Nutzung von Privaträumen bleibt vorbehalten.</p>	Wohnsitzpflicht
	<p>Art. 61</p> <p>¹ Bei Arbeitsverhinderung ist die oder der Vorgesetzte so schnell als möglich zu informieren.</p> <p>² Bei einer Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem fünften Tag ein ärztliches Zeugnis beizubringen, das Auskunft über die Höhe und die mutmassliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt.</p> <p>³ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde die Arbeitsunfähigkeit vertrauensärztlich abklären lassen. Die Kosten der Abklärung gehen zu Lasten der Landeskirche bzw. der Kirchgemeinde.</p>	<p>Art. 65</p> <p>¹ Pfarrpersonen im Gemeindedienst sind verpflichtet, die von der Kirchgemeinde zur Verfügung gestellte Dienstwohnung zu nutzen.</p> <p>² Über begründete Ausnahmen von der Residenzpflicht entscheidet der Kirchgemeindevorstand auf Gesuch der Pfarrperson und nach Anhörung der Landeskirche.</p> <p>³ Die Befreiung von der Residenzpflicht gibt keinen Anspruch auf Entschädigung; die Regelung über die dienstliche Nutzung von Privaträumen bleibt vorbehalten.</p>	Residenzpflicht
Arbeitsverhinderung		<p>Art. 66</p> <p>¹ Den Mitarbeitenden ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Anstellungsverhältnis oder für ihre im Rahmen der Anstellung erbrachten Leistungen Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>² Davon ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet die oder der Vorgesetzte.</p> <p>³ Weitergehende Standespflichten bleiben vorbehalten.</p>	Verbot der Annahme von Geschenken
Allgemeine Pflichten	<p>B. WEITERE PFLICHTEN</p> <p>Art. 62</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, zielgerichtet, gewissenhaft, sorgfältig, haushälterisch und initiativ.</p> <p>² Die Arbeitszeit ist für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.</p>	<p>Art. 67</p> <p>Rechte und Pflichten hinsichtlich der Weiterbildung richten sich nach der landeskirchlichen Regelung.</p>	Weiterbildung
Schweigepflicht	<p>Art. 63</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über dienstliche Angelegenheiten sowie Angelegenheiten, die ihnen in dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift nicht für Dritte bestimmt sind.</p> <p>² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p> <p>³ Über die Entbindung von der Schweigepflicht entscheidet die Anstellungsbehörde. Für die Entbindung vom Seelsorgegeheimnis ist das Dekanat zuständig.</p>	<p>C. DISZIPLINARVERFAHREN</p> <p>Art. 68</p> <p>¹ Verletzen Mitarbeitende ihre Dienst- oder Berufspflichten wiederholt oder in schwerer Weise und haben Standortgespräche keinen Erfolg gebracht oder erscheinen aussichtslos, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.</p> <p>² Als Dienstpflichtverletzungen gelten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten.</p> <p>³ Ordinierte Mitarbeitende verletzen ihre Berufspflicht, wenn sie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. öffentlich durch Wort oder Schrift in der Darbietung der christlichen Lehre oder in ihrem gottesdienstlichen Handeln in Widerspruch zu den Grundsätzen der Evangelisch-Reformierten Landeskirche Graubünden treten oder 	Voraussetzungen

2. in anderer Weise gegen die in der Ordination begründeten Pflichten oder sonstige Pflichten verstossen, die sich aus ihrem Dienst- oder Treueverhältnis und ihrem kirchlichen Auftrag ergeben.

Art. 69

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

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

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

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

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

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

Art. 70

¹ Für das Disziplinar-verfahren wegen Verletzung von Dienst-pflichten ist zuständig:

1. der Kirchenrat bei Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und -diakonen im Gemeindedienst auf Antrag der Anstellungs-behörde;
2. die Anstellungs-behörde bei den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

² Für das Disziplinar-verfahren wegen Verletzung von Berufspflichten sind das Dekanat oder die Synode zuständig.

Art. 71

¹ Die zuständige Behörde ermittelt den Sachverhalt und gibt der betroffenen Person die Möglichkeit zur mündlichen und schriftlichen Stellungnahme (rechtliches Gehör).

² Der Entscheid erfolgt schriftlich durch eine begründete Verfügung und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**Disziplinar-
massnahmen**

Zuständigkeit

Verfahren

V. Verschiedene Bestimmungen

Art. 72

¹ Der Evangelische Grosse Rat legt den Gesamtumfang der Stellendotation für die landeskirchlichen Dienste und die Verwaltung fest. Innerhalb der jeweiligen Gesamtdotation entscheidet der Kirchenrat über die Zuteilung der Stellenprozente.

² Das landeskirchliche Recht legt die Grundsätze der Stellendotation insbesondere für die finanzabhängigen Kirchgemeinden fest.

Art. 73

¹ Mitarbeitende der Landeskirche, der Kirchenregion und der Kirch-gemeinde verfügen über die für ihre Arbeit erforderliche persönliche und fachliche Eignung und einen entsprechenden einwandfreien Leumund.

² Der Kirchenrat regelt, welche Nachweise bei einer Bewerbung ein-zureichen sind.

Art. 74

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

1. sie die Wahlfähigkeit gemäss Konkordat betreffend die gemein-same Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst besitzt oder
2. die Wählbarkeit vom Dekanat festgestellt wurde und
3. sie in die Synode aufgenommen ist.

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

Art. 75

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

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

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

Art. 76

¹ Eine Person kann von einer Kirchgemeinde als Fachlehrperson Re-ligion angestellt werden, wenn sie über eine stufengerechte religi- onspädagogische Ausbildung verfügt oder diese berufsbegleitend absolviert.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

Stellendotation

**Anstellungs-
voraussetzungen
a) Allgemein**

**b) Pfarr-
personen**

**c) Sozial-
diakoninnen
und Sozial-
diakone**

**d) Fachlehr-
personen
Religion**

e) Weitere Mitarbeitende

Art. 77

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

Art. 78

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

² Die Anstellungsbehörde verweigert die Bewilligung, wenn:

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

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

Art. 79

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

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

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

Art. 80

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

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

Neben- und Zweitbeschäftigungen

Datenbearbeitung

Verfahren

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 81

Änderungen und Aufhebungen des geltenden Rechts werden im Anhang geregelt.

Art. 82

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

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

1. Umfasst die bisherige Entlohnung einen 13. Monatslohn, setzt die Anstellungsbehörde die Gehaltsklasse gemäss Art. 21 und die Lohnstufe (Anrechnung der Dienstjahre gemäss Art. 23) entsprechend der bisherigen Entlohnung fest.
2. Bei Mitarbeitenden, die bislang nach dem System der Treueprämien entlohnt wurden, setzt die Anstellungsbehörde die Gehaltsklasse gemäss Art. 21 und die Lohnstufe wie folgt fest:
 - a. Lohnstufe 2 bis 13 entsprechend der anrechenbaren Dienstjahre, sofern das bisherige Maximum von 24 Prozent (entspricht 13 Dienstjahren) noch nicht erreicht ist oder auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes erreicht wird;
 - b. Lohnstufe 14 bis 18 entsprechend dem massgeblichen Jahreslohn inkl. Treueprämie; die Stufe darf aber nicht höher sein, als die Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre;
 - c. Lohnstufe 19, sofern das bisherige Maximum an Treueprämien auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes erreicht wird oder bereits früher erreicht wurde.

Falls der neue Lohn gemäss der festgesetzten Gehaltsklasse und Lohnstufe tiefer ist als die Entlohnung nach bisherigem System, wird die Differenz durch die Besitzstandsgarantie gemäss Absatz 1 ausgeglichen.

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

Änderungen und Aufhebungen bisherigen Rechts

**Übergangsbestimmungen
a) Entlohnung**

b) Zulagen

Art. 83

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

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

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

Art. 84

c) Zuzüger/-innen

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

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

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

Art. 85

d) Vergütung für bisherige Treueprämien

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

Art. 86

Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Kirchenrat bestimmt das Inkrafttreten.

Anhang

Anhang 1 (Art. 21 Abs. 1)

EINREIHUNGSTABELLE DER BÜNDNER LANDESKIRCHE

Funktionsbereiche Funktionsketten	Gehaltsklassen des Kantons Graubünden (GK)																					
	GK	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
Mesmer/Sigrist																						
Mesmer/-in bzw. Sigrist/-in ohne Berufslehre	7-8																					
Mesmer/-in bzw. Sigrist/-in mit 3-4-jähriger Berufslehre	8-9																					
Mesmer/-in bzw. Sigrist/-in mit Fach- oder Spezialaufgaben mit erhöhter Verantwortung	9-10																					
Kaufmännische Angestellte																						
Kaufmännische/r Angestellte/r 1-2 Jahre Erfahrung	8-9																					
Kaufmännische/r Angestellte/r mit Fach- oder Spezialaufgaben mit erhöhter Verantwortung	10-11																					
Sekretariat Verwaltung (Sekretärin)	12-13																					
Mitarbeiter/-in Finanzverwaltung (Sachbearbeitung Rechnungswesen)	13-14																					
Sekretariat Kirchenrat (Sachbearbeiterin)	14-15																					
Gemeindeanimation/Religionsunterricht																						
Gemeindeanimation ohne entsprechende Berufsausbildung	12-13																					
Gemeindeanimation mit abgeschlossener Berufsausbildung HF	15-16																					
Sozialdiakon/-in in Ausbildung	13-14																					
Fachlehrperson Religion (mit religionspädagogischer Ausbildung für Primarstufe)	13-14																					

Funktionsbereiche Funktionsketten	Gehaltsklassen des Kantons Graubünden (GK)																					
	GK	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
Fachperson Religion (mit religionspädagogischer Ausbildung für Oberstufe und Einsatz in der Real- und Sekundarschule)	15-16																					
Primarlehrperson	Analog zur Entlohnung als Primarlehrperson																					
Real- und Sekundarlehrpersonen	Analog zur Entlohnung als Real- oder Sekundarlehrperson																					
Ordinierte Angestellte																						
Sozialdiakon/-in	15-16																					
Pfarrer/-in (Gemeindepfarramt, Spezialpfarramt)	19																					
Leitende Angestellte der Landeskirche und der Kirchgemeinden																						
Fachstellen (Gemeindeentwicklung, Religionspädagogik, Tourismus, Integration)	17-19																					
Stellvertretende/r Kirchenratsaktuar/-in	19-20																					
Fachstelle Kommunikation	19-20																					
Finanzverwalter/-in (Betriebswirtschaft)	20-21																					
Verwaltungsleiter/-in bzw. Geschäftsführer/-in einer grösseren Kirchgemeinde	20-21																					
Kirchenratsaktuar/-in	21-22																					

EINREIHUNGSTABELLE FÜR KIRCHENMUSIK

Funktionsbereiche Funktionsketten		Gehaltsklassen
	GK	
Chorleitung		
Laienmusiker/-in ohne kirchen- musikalische Ausbildung	1	Gehaltsklasse Chorleitung 1
Laienmusiker/-in mit kirchen- musikalischer Ausbildung	2	Gehaltsklasse Chorleitung 2
Berufsmusiker/-in ohne kirchen- musikalische Ausbildung	3	Gehaltsklasse Chorleitung 3
Berufsmusiker/-in mit kirchen- musikalischer Ausbildung	4	Gehaltsklasse Chorleitung 4
Organist/in		
Laienmusiker/-in ohne Ausweis	1	Gehaltsklasse Organist/-in 1
Laienmusiker/-in mit Ausweis	2	Gehaltsklasse Organist/-in 2
Bachelor/Lehrdiplom Instrument (ausser Orgel) ohne kirchenmusikalische Ausbildung	3	Gehaltsklasse Organist/-in 3
Bachelor/Lehrdiplom Instrument (ausser Orgel) mit kirchenmusikalischer Ausbildung	4	Gehaltsklasse Organist/-in 4
Bachelor/Lehrdiplom Orgel ohne kirchenmusikalische Ausbildung	5	Gehaltsklasse Organist/-in 5
Bachelor/Lehrdiplom Orgel mit kirchenmusikalischer Ausbildung	6	Gehaltsklasse Organist/-in 6
Master/Konzertdiplom Instrument (ausser Orgel) ohne kirchenmusikalische Ausbildung	7	Gehaltsklasse Organist/-in 7
Master/Konzertdiplom Instrument (ausser Orgel) mit kirchenmusikalischer Ausbildung	8	Gehaltsklasse Organist/in 8
Master/Konzertdiplom Orgel ohne kirchenmusikalische Ausbildung	9	Gehaltsklasse Organist/-in 9
Master/Konzertdiplom Orgel mit kirchenmusikalischer Ausbildung	10	Gehaltsklasse Organist/-in 10

EINREIHUNG

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

Anhang 2 (Art. 21 Abs. 2)

LOHNTABELLE DER BÜNDNER LANDESKIRCHE BEI 100%

Gehalts- klasse	Minimum inkl. 13. Monatslohn	Maximum inkl. 13. Monatslohn	jährliche Erhöhung	Maximallohn nach Anzahl Jahren
5	44'551	63'271	891	22
6	46'930	66'651	939	22
7	49'439	70'213	989	22
8	52'143	74'048	1'043	22
9	54'977	78'078	1'100	22
10	58'045	82'433	1'161	22
11	61'321	87'087	1'227	22
12	64'766	91'975	1'296	22
13	68'458	97'214	1'369	22
14	72'358	102'752	1'447	22
15	76'505	108'641	1'530	22
16	80'866	114'868	1'619	22
17	85'514	121'433	1'710	22
18	90'454	128'453	1'809	22
19	95'628	135'798	1'913	22
20	101'114	143'585	2'022	22
21	106'886	151'788	2'138	22
22	112'970	160'420	2'260	22

BERECHNUNG STUNDENLOHN

Zur Berechnung des Stundenlohns wird der Jahreslohn durch 2168 dividiert.
Für Fachlehrpersonen regelt der Kirchenrat den Umfang pro Lektion.

LOHNTABELLE FÜR KIRCHENMUSIK BEI VOLLAMTLICHER ANSTELLUNG

Gehalts- klasse	Minimum inkl. 13. Monatslohn	Maximum inkl. 13. Monatslohn	jährliche Erhöhung	Maximallohn nach Anzahl Jahren
CHL – 1	2'200	2'728	44	13
CHL – 2	3'290	4'082	66	13
CHL – 3	4'350	5'394	87	13
CHL – 4	5'440	6'748	109	13
ORG – 1	7'620	9'449	152	13
ORG – 2	10'080	12'499	202	13
ORG – 3	12'000	14'860	220	13
ORG – 4	12'400	15'520	240	13
ORG – 5	12'840	15'922	257	13
ORG – 6	13'440	16'666	269	13
ORG – 7	13'800	17'375	275	13
ORG – 8	14'200	17'905	285	13
ORG – 9	14'640	18'154	293	13
ORG – 10	15'240	18'898	305	13

BERECHNUNG STUNDENLOHN

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

Anhang 3 (Art. 81)

I.

Folgende landeskirchliche Erlasse werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes aufgehoben:

1. Verordnung für die Anstellung von Katechetinnen und Katecheten vom 4. November 1992 (KGS 241)
2. Verordnung über die Besoldung der evangelischen Pfarrpersonen vom 6. November 2002 (KGS 811)

II.

Folgende landeskirchliche Erlasse werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes wie folgt geändert:

1. Verordnung über Aufbau und Leben der Kirchgemeinde vom 5. November 1980 (KGS 210):
Art. 27 aufgehoben.
2. Verordnung für die Anstellung von Sozialdiakonen und Sozialdiakoninnen vom 12. November 2003 (KGS 261):
Art. 1 und 2 aufgehoben;
Art. 5 aufgehoben;
Art. 6 Abs. 1 und 3 aufgehoben
Art. 7 bis 13 aufgehoben.

Evangelisch-reformierte Landeskirche Graubünden
Baselgia evangelica reformada dal Grischun
Chiesa evangelica riformata grigionese