



Graubünden reformiert
Grischun refurmà
Grigioni riformato

PERSONALGESETZ: DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE FÜR MITARBEITENDE

ALLGEMEINE HINWEISE

Per 1. Januar 2022 treten folgende neue Erlasse Kraft:

- Personalgesetz (KGS 930; PG) und Personalverordnung (KGS 931; PV)
- Spesenreglement (KGS 931)
- Tarifordnungen für pfarramtliche und kirchenmusikalische Vertretungen (KGS 935 und 937)

Die Neuerungen in der Gesetzessammlung sind ab Dezember über die Website (www.gr-ref.ch) und mit der Ergänzungslieferung, die per Post verschickt wird, auf Papier greifbar. In „Kirche Praktisch“ unter „Personelles“ (ebenfalls via www.gr-ref.ch) werden die Informationen laufend zur Verfügung gestellt.

Die bestehenden Arbeitsverträge müssen nicht erneuert werden. Die Regelungen des Gesetzes gehen vor. Sie gelten für alle Mitarbeitenden der Kirchgemeinden, Kirchenregionen und der Landeskirche (PG Art. 1).

Für neue Anstellungen können angepasste Standardverträge beim Aktuariat bezogen werden.

Die Zusammenarbeit in der Kirche kann nur funktionieren, wenn die Beteiligten – Mitarbeitende wie Anstellende – im Gespräch miteinander bleiben. Die gesetzlichen Regelungen bilden Strukturen, die mit Leben und Geist gefüllt werden müssen. Sprechen Sie Anliegen offen an, so dass in der konkreten Situation gute Lösungen gefunden werden können!

EINZELNE REGELUNGEN

Löhne (PG Art. 21-29 und 82)

Neu gilt ein einheitliches Lohnsystem für alle Mitarbeitenden. Die Änderungen betreffen insbesondere die Pfarrpersonen, die anstelle der Treueprämien neu auch einen 13. Monatslohn erhalten und den Maximallohn nach 22 Dienstjahren erreichen.

Die Finanzverwaltung erstellt neue Lohnabrechnungen für alle Pfarrpersonen und informiert die Kirchgemeinden, wie die Fachlehrpersonen Religion neu eingestuft werden müssen.

Für alle Angestellten gilt eine betragsmässige Besitzstandsgarantie: Sie erhalten mindestens den bestehenden Lohn per 31.12.2021, bis der Lohn gemäss neuem System wieder ansteigt. Fragen im konkreten Fall beantwortet die Finanzverwaltung.

Sozialzulagen, Sozialfonds (PG Art. 30-32 und 83)

Die allgemeinen Familienzulagen KEK werden durch die besondere Sozialzulage abgelöst. Diese erhalten nur noch Mitarbeitende, die für mindestens ein Kind aufkommen. Die Kinder- und Ausbildungszulage gemäss kantonalem Recht wird wie bisher ausgerichtet.

Bei Mitarbeitenden, die neu keinen Anspruch auf die besondere Sozialzulage haben, kann es eine Einkommensreduktion geben. Im Jahr 2022 wird noch die Hälfte der bisherigen Zulage ausbezahlt, um den Rückgang abzufedern.

Ein Notfonds steht für aktive und pensionierte Mitarbeitende bereit, beispielsweise bei Erkrankung, Unfall oder länger dauernder unverschuldeter Erwerbslosigkeit.

Mutterschaft und Vaterschaft (PG Art. 38 und 39)

Eine Frau hat Anspruch auf 16 Wochen bezahlte Mutterschaftszeit, wenn sie vorher mindestens sechs Monate ununterbrochen im Dienst der Kirchgemeinde stand. Ein Mann hat Anspruch auf 20 Tage bezahlte Vaterschaftszeit, wenn er vorher mindestens sechs Monate ununterbrochen im Dienst der Kirchgemeinde stand. Er kann die ihm zustehende Vaterschaftszeit auch tage- oder halbtagesweise beziehen.

Ferien, Sabbatical und Dienstaltersgeschenk (PG Art. 44-51; PV Art. 38)

Die Auflistung der bezahlten Urlaube und die Regelung zu unbezahlten Urlaube können im Gesetz nachgelesen werden. Mitarbeitende mit einer Anstellung von 40 % oder mehr haben Anspruch auf ein Sabbatical von sieben Wochen Urlaub nach sieben Jahren Arbeitstätigkeit. Mitarbeitende mit einer Anstellung von weniger als 40 % haben Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk von zwei Wochen Urlaub alle fünf Jahre, wenn sie zehn Jahre in der Kirche tätig waren.

Spesen (PV Art. 27-29 und Spesenreglement KGS 933)

Die bestehende Spesenregelung muss angepasst werden, weil Pauschalspesen von der Steuerbehörde nicht mehr akzeptiert wird (versteckte Lohnanteile). Die Fahrpauschalen müssen individuell berechnet werden. Neue Regelung gilt ab 1. Januar 2023! Eine Vorlage für die Berechnung ist auf „Kirche Praktisch“ verfügbar.

Pensionskasse, Versicherungen (PG Art. 41-43)

In der kantonalen Pensionskasse gibt es auf das neue Jahr Veränderungen bei den Prämien und neu können Arbeitnehmende ihren Sparplan wählen. Die Pensionskasse wird im Oktober 2021 ihrerseits informieren.

Die Kirchgemeinden müssen neu obligatorisch eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die mindestens während 730 Tagen 80 % des Bruttolohns ausbezahlt bei einer Wartefrist von 30 Tagen.

Pfarrhaus / Dienstwohnung (PG Art. 55 und 65; PV Art. 39 und 40)

Aufgrund der Anhebung des Lohnniveaus beträgt die Miete neu 11 % des Jahreslohns (bisher 12 %). Wenn die Dienstwohnung nicht genutzt wird (Befreiung von der Residenzpflicht), besteht kein Entschädigungsanspruch mehr. Eventuell wird die Nutzung privater Diensträume vergütet (PG 36). Pfarrperson und Kirchgemeinde vereinbaren, ob die Nebenkosten pauschal oder effektiv abgerechnet werden. Die Abrechnungsart kann jedes Jahr neu festgelegt werden. Die Personalverordnung legt fest, welche Aufwendungen zu den Nebenkosten zählen. Die neuen Regelungen gelten ab 1. Januar 2023, damit genug Zeit für die Abklärungen bleibt. Für die Übergangsfrist gelten im Jahr 2022 die gleichen Ansätze wie im Jahr 2021.

Weitere Rechte (PG Art. 52-56 und 79)

Die Kirchgemeinde ist für den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden verantwortlich. Der Kirchenrat bereitet momentan ein entsprechendes Konzept vor.

Ein jährliches Standortgespräch ist obligatorisch. Es ist nicht lohnwirksam.

Betreffend Personaldossier muss die Datensicherheit gewährleistet sein. Mitarbeitende können in ihr eigenes Dossier Einsicht nehmen.

Pensionierung (PG Art. 19 und 20)

Nach Erreichen der Altersgrenze ist eine weitere Tätigkeit mit befristetem Arbeitsvertrag für maximal drei Jahre möglich. Der Vertrag wird jeweils für ein Jahr abgeschlossen. Die Frühpensionierung ist neu explizit im Gesetz geregelt.