

# Besoldungsreglement

Bericht und Antrag Nr. 273 betreffend Änderung des  
Synodebeschlusses über die Entschädigung des Synodalrates  
(KES 32.420)

Luzern, 25. März 2015

Anhang:  
- Übersicht über die Sonderleistungen (Anhang 1, Seite 10)

## 1. Einleitung

Per 1. Januar 2000 wurde für die Exekutiv-Ämter der Reformierten Kirche Kanton Luzern ein Globalpensum von 200 Stellenprozenten eingeführt. Später (per 1. Januar 2009) folgte die formelle Schaffung eines Hauptamtes für das Präsidium ohne Veränderung des Globalpensums. Durch die Schaffung dieser Pensen wurden diese Ämter – insbesondere das Hauptamt – zur existenzsichernden, bzw. ergänzenden, beruflichen Tätigkeit.

Heute verliert ein Synodalratsmitglied im Falle einer Nichtwiederwahl innerhalb von nicht einmal einem Monat diesen Arbeitsverdienst. Fälle in den Landeskirchen der Kantone Freiburg, Nidwalden und Zug haben gezeigt, dass Kirchenexekutiven durchaus abgewählt werden können. Ebenso wird ein schwer erkranktes Exekutivmitglied nicht freiwillig zurücktreten wollen, da sein Erwerb bei einem Rücktritt nicht mehr gewährleistet ist.

Diesen Umständen wurde bei der Schaffung der Ämter nicht genügend Rechnung getragen. Daher fehlt zurzeit in der reformierten Landeskirche des Kantons Luzern eine entsprechende rechtliche Grundlage, um solche Fälle aufzufangen. Der Kanton Luzern hat für solche Fälle eine Pensionsordnung für seine sogenannten „Magistratspersonen“ erlassen.

### **Bericht und Antrag Nr. 264: Erarbeitung einer Pensionsordnung**

Nach einer ersten Aussprache zwischen dem GPK-Ausschuss „Pensionsordnung“ und Vertretern des Synodalrates entschied die GPK an ihrer ordentlichen Sitzung im November 2012 – nach Sichtung verschiedener Lösungsmodelle anderer Landeskirchen, des SEK und des Kantons Luzern – dass mit der Erarbeitung einer rechtlichen Grundlage nicht bis zum Inkrafttreten der neuen Verfassung gewartet werden soll. Das Erstellen einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage sei längst überfällig. Unter Berücksichtigung der lokalen Verhältnisse sei die Regelung des Kantons Luzern herbeizuziehen und folgende Bedingungen seien dabei besonders zu berücksichtigen:

- Geltungsbereich für alle SR-Mitglieder;
- Arten der Leistungen: **ordentliche** (Überbrückungs- und Kinderrenten) und **ausserordentliche** (Abwahlentschädigung) Leistungen;
- Differenzierte Voraussetzungen für den Bezug der verschiedenen Leistungsarten (Rente oder Abgangsentschädigung) abgestuft nach Alter und Amtsdauer;
- Unterschiedliche Behandlung von Nichtwiederwahl und Rücktritt;
- Die Vorlage soll die neue Verfassung berücksichtigen. Die Anzahl der Synodalratsmitglieder könnte sich verringern, die Kleinpensen sich dadurch erhöhen und das Hauptamt vielleicht abgeschafft werden. Deshalb ist es notwendig, dass die Regelung alle Pensen umfasst.

Die GPK entschied an ihrer ordentlichen Sitzung im Mai 2013 mit neun Ja-Stimmen gegenüber einer Nein-Stimme, die ausgearbeitete Vorlage zu unterstützen und diese der Herbstsynode 2013 vorzulegen.

## **2. Synode vom 20. November 2013: Kritik und Argumente**

„Die Synode beschliesst mit einer Gegenstimme, die Vorlage zur Überarbeitung an den Synodalrat zurück zu weisen.“ (Auszug aus dem Synodeprotokoll vom 20.11.2013 / Trk. 5)

In der Folge wurden weitere Fragen in den Raum gestellt. Benötigt man eine Rente oder reicht eine Abwahlentschädigung für alle aus? Soll das Alter für den Bezug einer Überbrückungsrente erhöht werden? Will man eine Regelung für den Rücktritt? Wer soll für die Feststellung einer Amtspflichtverletzung – in diesem Fall würde eine Rentenzahlung gekürzt oder entfallen – zuständig sein? Sind die Kosten kalkulierbar? Besteht die Möglichkeit, das Risiko über eine Versicherungslösung abzusichern?

Alle Fragen und Kritikpunkte – inklusive den Ruf nach weiteren Vergleichen mit anderen Gemeinden – nahm der Synodalrat in die Ausarbeitung der neuen Vorlage mit. Letztendlich entschied die Synode, dass der Handlungsbedarf unbestritten, die Vorlage jedoch in enger Zusammenarbeit mit der GPK zu überarbeiten sei.

## **3. Weiteres Vorgehen**

### **Rechtsabklärungen**

Nach weiteren Vergleichen mit Besoldungs- und Pensionsordnungen politischer Gemeinden im Kanton Luzern ist Folgendes aufgefallen: Kleinere und mittlere politische Gemeinden kennen die Unterteilung in zwei Erlasse (d.h. Besoldungsreglement und Pensionsordnung) nicht. Die Pensionsordnung ist oftmals in die Besoldungsreglemente integriert.

Die Besoldungsordnung für den Synodalrat (Erlass Nr. 32.420) ist sehr rudimentär. Allgemein gültige sozialversicherungsrechtliche Aspekte sind in Ziffer 8. nur indirekt enthalten. Dagegen regelt die Personalordnung für die Mitarbeitenden der Kantonalkirche (Erlass Nr. 48.230) diese Bereiche – Unfall, Krankheit, Mutterschaft und berufliche Vorsorge – mit fünf Paragraphen sehr umfassend. Dieser Erlass findet für den Synodalrat keine Anwendung. Auch in privatrechtlichen Arbeitsverträgen werden diese Themen meistens ausführlich geregelt oder auf umfangreiche Personalreglemente verwiesen.

Aufgrund der vorher genannten Ziffer 8. wäre das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) anwendbar. Die Kantonalkirche versichert jedoch auch die Kleinpensen unter 20 %, was gemäss BVG nicht obligatorisch wäre. Beschlossen wurde dies im Jahre 2010. Alle Kirchgemeinden haben sich diesem Beschluss angeschlossen und diesen bereits umgesetzt.

Der Kanton Luzern hält ausdrücklich fest, dass die Mitglieder des Regierungsrates und ihre Hinterbliebenen gegen die wirtschaftlichen Folgen des Todes, des Alters, der Arbeitsunfähigkeit und des vorzeitigen Ausscheidens aus ihrem Amt infolge Nichtwiederwahl oder Nichtnominierung durch eine besondere Pensionsordnung geschützt werden. Dies gilt auch für den Staatsschreiber und die Mitglieder des Kantonsgerichts (SRL Nr. 50 § 14 Abs. 1). Da der Kanton Luzern über eine eigene Pensionskasse verfügt, hat er das Risiko über seine eigene Versicherung gedeckt.

Gemäss Abklärungen beim Versicherungsbroker der reformierten Landeskirche würde sich kaum eine externe Versicherung finden lassen, welche eine solche Risikoversicherung kostengünstig anbietet. Ihm waren solche Versicherungen unbekannt.

Deshalb erscheint das heutige Besoldungsreglement für den Synodalrat rechtlich ungenügend. Gerade im Hinblick auf künftige Wechsel im Synodalrat sollte die Besoldung entsprechend dem zwingenden staatlichen Recht geregelt sein. Angesichts der Grösse der Kantonalkirche reicht ein Erlass, welcher sowohl die Besoldung als auch die Regelung über das Ausscheiden aus dem Amt aufzeigt, aus.

### **Erarbeitung einer neuen Vorlage in der Subkommission GPK**

Die Subkommission der GPK traf sich in der Zeit von Juni 2014 bis Januar 2015 insgesamt zu drei Sitzungen. An der ersten Sitzung wurden die Argumente der Synode sowie die bis dato erfolgten Rechtsabklärungen gesichtet und ausgewertet. Die Subkommission entschied, dass die Folgen einer Abwahl oder Nichtnomination und eines Rücktritts in das bestehende Besoldungsreglement integriert werden sollen. Weiter sollen allgemeingültige sozialversicherungsrechtliche Aspekte wie Unfall, Krankheit, Mutterschaft und berufliche Vorsorge – analog zur Personalordnung – in den Erlass aufgenommen werden. Daraus folgte, dass die Systematik der neuen Vorlage angepasst werden musste (vgl. Ziff. 4 Systematik).

Weiter entschied die Subkommission, dass eine Versicherungslösung aus folgenden Gründen nicht weiterverfolgt werden soll: Die Abklärungen zur Versicherungslösung sind kaum zielführend und kosten zwischen CHF 3'000.00 bis 4'000.00. Es ist damit zu rechnen, dass eine Versicherungslösung – sofern Angebote bestünden – die Kantonalkirche teuer zu stehen kommen würde, da der Versicherer Gewinn orientiert arbeitet. So würde die reformierte Landeskirche jahrelang in eine solche Versicherung einzahlen, auch wenn nie ein Versicherungsfall eintritt. In diesem Fall wäre das Geld für die Landeskirche verloren. Wird das Risiko selber getragen (z.B. Fonds oder Rückstellungen) und tritt kein Anspruchsfall ein, wäre das Geld immer noch vorhanden.

An der zweiten Sitzung entschied die Subkommission, explizit auch die Nichtnomination in den Erlass aufzunehmen. Dies um eine „kalte Abwahl“ zu verhindern. Grundsätzlich erfolgt der Wahlvorschlag für den Synodalrat an der Synode durch eine bestimmte Fraktion oder ein Synodemitglied („wilde Kandidatur“). Faktisch erfolgt jedoch bereits durch die Präsidentenkonferenz eine Nominierung. Bisher schlug diese nur so viele Personen vor, wie Sitze zu besetzen waren. Da eine Fraktion oder die Präsidentenkonferenz entscheiden könnte, ein bisheriges Synodalratsmitglied nicht mehr bzw. eine andere Kandidatur vorzuschlagen, könnte sich ein bisheriges Synodalratsmitglied zu einer „wilden Kandidatur“ veranlasst sehen. Diese bedingt jedoch, wie bereits angekündigt, den Wahlvorschlag durch mindestens ein Synodemitglied, andernfalls würde dies zu einer Nichtnomination und somit zu einer „kalten Abwahl“ führen.

Weiter beschloss die Subkommission, dass im Falle einer schweren Amtspflichtverletzung die Überbrückungsrente wegfällt. Die Amtspflichtverletzung sei durch den Synodalrat festzustellen, wobei ein Bericht zu Händen der GPK zu erstellen ist. Die GPK hat das Recht, den Fall zu überprüfen und allenfalls eine Untersuchungskommission einzusetzen. Diesen Rechtsvorbehalt zu Gunsten der GPK erachtet die Subkommission als Schutz bzw. Sicherungsinstrument. Die Amtspflichtverletzung eines Synodalratsmitgliedes sollte nicht ab-

schliessend nur auf Grund der Beurteilung seiner Ratskolleginnen und –kollegen festgestellt werden.

Dem entgegen ist beim Kanton Luzern der Regierungsrat für die Feststellung einer schweren Amtspflichtverletzung zuständig. Aus der Botschaft zur Magistratsordnung: „...Der Entwurf knüpft an objektive, offensichtliche Ereignisse (schwere Amtspflichtverletzung, strafbare Handlung) an. Liegen solche Tatbestände vor, liegt die (widerlegbare) Vermutung nahe, dass die Nichtwiederwahl oder Nichtnominierung auch darauf zurückzuführen ist. Die Bestimmung räumt dem Regierungsrat einen weiten Ermessensspielraum ein.

Als sehr anspruchsvoll erwies sich die Diskussion, ob der Rücktritt eines langjährigen Synodalratsmitgliedes ebenfalls von der Regelung umfasst werden soll. Grundsätzlich ist der Rücktritt ein freiwilliger Entscheid. Es stellt sich jedoch die Frage, ob es von äusseren Umständen aufgezwungene Argumente für einen Rücktritt gibt. Beispiele dafür sind: Schwere Krankheiten wie z.B. Demenz oder Krebs, die jemanden zu einem persönlichen Rücktritt zwingen könnten. Zudem kann diese Regelung eine mögliche vorbeugende Massnahme zur Verhinderung von „Sesselklebern“ bilden.

Zu guter Letzt wurden die Abklärungen von 19 politischen Gemeinden gesichtet und ausgewertet. Diese ergab Folgendes:

Im Kanton Luzern gibt es alle möglichen Varianten – von der vollumfänglichen Pensionsregelung bis hin zu keiner Regelung. Eine Gesetzmässigkeit konnte nicht festgestellt werden. Auf Grund der Gespräche mit den zuständigen Stellen (Gemeindeschreiber / Gemeindevorsteher) konnte festgestellt werden, dass es für das Bestehen einer solchen Regelung entscheidend ist, wie es der Gemeinde finanziell geht und wie die Stimmung gegenüber der Exekutive ist. Ebenfalls ausschlaggebend ist, ob bereits jemals ein Exekutivmitglied abgewählt wurde und ob es bisher einfach war, Leute für ein Exekutivamt zu finden. So gibt es kaum Gemeinden, die Sonderleistungen kannten und diese wieder abschafften; andere sehen in diesem Bereich Handlungsbedarf.

Die Subkommission entschied, dass die reformierte Landeskirche eine eigene Regelung entsprechend ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten finden soll.

#### **4. Inhalt des neuen Erlasses**

Der Erlass lehnt sich an die Vorlage vom 20. November 2013 an. Entsprechend den Entscheiden der GPK wurden die bestehenden Besoldungsbestimmungen (KES 32.420) integriert (neu §§ 2 – 4). Die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen (neu §§ 5 – 8) wurden sinngemäss aus der Personalordnung (KES 48.230) überführt.

Das Besoldungsreglement gilt für alle Synodalratsmitglieder. Beibehalten wurde die Aufteilung der zwei Arten von Sonderleistungen. Die ordentliche Sonderleistung wird in Form einer „Überbrückungsrente“ und die ausserordentliche Sonderleistung in Form einer einmaligen „Abwahlentschädigung“ ausbezahlt. Neu wurde auf die Kinderrente (bei der Sonderleistung) bewusst verzichtet.

Die differenzierten Voraussetzungen (Alter und Amtsdauer) für den Anspruch auf eine der beiden Sonderleistungen wurden beibehalten und im Vergleich zur ursprünglichen Vorlage deutlich verschärft, d.h. die Abstufung nach Alter und Amtsdauer wurde nach oben korrigiert. Neu sind die Voraussetzungen für den Bezug einer „Überbrückungsrente“ bei Nichtwiederwahl oder –nominierung die Vollendung des 55. Lebensjahres **und** mindestens acht Amtsjahre (vorher 50. Lebensjahr **oder** acht Amtsjahre). Ist die Nichtwiederwahl oder –nominierung auf eine schwere Amtspflichtverletzung oder strafbare Handlung zurückzuführen, entfällt der Anspruch auf die Sonderleistung (vorher Kürzung oder Streichung). Ergänzt wurde die Bestimmung, dass der Synodalrat die Amtspflichtverletzung feststellt und einen Bericht und Antrag zu Handen der GPK erstellt. Diese erlässt den Entscheid über die Streichung der Sonderleistung, welcher beim Kantonsgericht angefochten werden kann.

Die Hürden für den Anspruch auf Bezug einer Überbrückungsrente im Falle eines Rücktritts wurden ebenfalls erhöht. Neu sind die Voraussetzungen für diesen Anspruch die Vollendung des 60. Lebensjahres und mindestens zwölf Amtsjahre (vorher 55. Lebensjahr und zwölf Amtsjahre oder 60. Lebensjahr und acht Amtsjahre). Beibehalten wurde die Kürzung dieser Überbrückungsrente bei Erwirtschaftung eines Mehreinkommens. Die Rente erlischt spätestens nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters.

Beibehalten wurde die einmalige „Abwahlentschädigung“ für (amts-)jüngere Synodalratsmitglieder, welche einzig im Falle einer Nichtwiederwahl oder –nomination zur Anwendung kommt.

Neu ist die Inkraftsetzung per 01.07.2017 vorgesehen.

## 5. Kostenfolgen

Die zu erwartenden Kosten können nur bedingt kalkuliert werden. Jede Berechnung bedingt ein fiktives Szenario. Eine Hochrechnung in die Zukunft ist nur spekulativ möglich. Wer wann zurücktritt oder allenfalls abgewählt wird, ist zu Beginn einer neuen Legislatur unbekannt. Wer würde zum Stellen- oder Amtsantritt bereits von Kündigung, Schwangerschaft oder Rücktritt sprechen? Die überarbeitete Vorlage – insbesondere die Verschärfungen im Bereich Amtsdauer und Anspruchsalter – senken die allfälligen Kosten in einem Eintrittsfall deutlich. Ebenfalls trägt die Verschiebung des Inkrafttretens zur Senkung der möglichen Kosten bei. So tritt der Erlass erst in Kraft, wenn der Synodalrat von sieben auf fünf reduziert ist, weshalb künftig die Anzahl der betroffenen Personen niedriger sein wird.

Trotzdem hat der Synodalrat eine rückblickende Hochrechnung erstellt. In den letzten 25 Jahren schieden bis dato insgesamt 18 Personen freiwillig aus dem Synodalrat aus. In diesen Fällen des **Rücktritts**, hätte eines dieser ehemaligen Synodalratsmitglieder gemäss dem vorliegenden Antrag einen Anspruch auf die Auszahlung einer Überbrückungsrente gehabt. Die anderen wären beim Rücktritt zu jung oder zu alt gewesen. Aktuell (per Stichtag) würde keine Person vom Rücktritt profitieren.

Einzig bei einer **Abwahl** hätten sieben der ehemaligen Synodalratsmitglieder die Möglichkeit gehabt, eine Überbrückungsrente zu erhalten.

Bei einer **Nichtwiederwahl** eines Synodalratsmitglieds mit einem 20%-Pensum mit weniger als acht Amtsjahren oder jünger als 50 Jahre entstehen einmalige Kosten von ca. CHF 13'500.-.

Die Kosten für eine Überbrückungsrente hängen stark vom Erwerbseinkommen ab, welches das ehemalige Synodalratsmitglied weiterhin erzielen wird. Bei einem zu erwartenden Rücktritt müssten die ordentlichen Sonderleistungen als Nachtragskredit zum laufenden Budget behandelt werden bzw. in den Folgejahren budgetiert werden. Der Erlass ermöglicht es der Landeskirche in § 18, dafür Rückstellungen zu machen. Die Synode beschloss mit dem AFP 2014 – 2017 eine jährliche Rückstellung von CHF 5'000.-.

Es bleibt anzumerken, dass es sich bei der Nachführung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmung (§§ 5 – 8) um eine reine Verschriftlichung der heutigen zwingenden bundesrechtlichen Bestimmungen handelt.

## **6. Stellungnahme der GPK**

Die Einführung von Sonderleistungen als Ergänzung zu den ordentlichen Vorsorgeleistungen für den Synodalrat ist aus Sicht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) gerechtfertigt. Eine Entschädigung bei einer Nichtwiederwahl oder einer Nichtnominierung ist in der Verwaltung im Kaderbereich (Exekutive von Städten, Kantonen und des Bundes) üblich. Eine gewisse soziale Absicherung ist nach mehreren Amtsperioden und einer definierten Altersgrenze bei Nichtwiederwahl / Nichtnominierung bzw. Rücktritt erforderlich. Der Handlungsbedarf ist seit einigen Jahren ausgewiesen, der hier vorgelegte Bericht und Antrag schafft nach Meinung der GPK eine massvolle und finanzierbare Lösung.

Die Synode vom 20. November 2013 äusserte sich grundsätzlich positiv zu Bericht und Antrag Nr. 264, kritisierte jedoch dessen Umfang und deren Finanzierung. Der Synodalrat hat in enger Zusammenarbeit mit der GPK die Fragen und die Kritik aufgenommen, weitere Abklärungen getroffen und die Pensionsordnung für den Synodalrat überarbeitet. Die GPK hält an den Grundsätzen fest: Geltungsbereich für alle Synodalratsmitglieder und Unterscheidung in ordentliche und ausserordentliche Leistungen mit einem nach Alter und Amtsdauer differenzierten Bezug. Die Ausweitung und Ergänzung der Pensionsordnung mit allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Aspekten und der Übernahme von bestehenden, die Besoldung des Synodalrates betreffenden Bestimmungen erachtet die GPK als sinnvoll und dienlich.

Die Subkommission der GPK hat sich intensiv mit der an der Synode geäusserten Kritik bezüglich der Bedingungen für den Bezug der Sonderleistungen und der möglichen Kosten beschäftigt. Verschiedene Abklärungen waren für die Veränderung der Vorlage nicht zielführend (Versicherungslösung, Vergleich mit politischen Gemeinden). Die GPK hat die differenzierten Bedingungen für den Bezug der Sonderleistungen stark verschärft (Lebensjahre und Amtsjahre deutlich nach oben angepasst und miteinander gekoppelt, Streichung der Kinderrente, vollständige Streichung, und nicht nur Kürzung, der Sonderleistungen bei einer schweren Amtspflichtverletzung oder einer strafbaren Handlung). Eine Kostenschätzung ist auch nach diversen Abklärungen und Berechnungen sehr schwierig und kaum möglich. Mit den durch die GPK vorgenommenen Anpassungen können allfällige Kosten deutlich verkleinert werden.

Das vorliegende Besoldungsreglement hält die bestehende Entschädigung des Synodalrates fest, beschreibt allgemeingültige sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen und definiert ordentliche und ausserordentliche Sonderleistungen bei Nichtwiederwahl oder Nichtnominierung und bei Rücktritt. Da wir auch in Zukunft auf fähige und engagierte Mitglieder im Synodalrat angewiesen sind, ist eine gewisse, beschränkte finanzielle Absicherung über eine begrenzte Zeitdauer gegen die Risiken der Nichtwiederwahl oder Nichtnominierung und des Rücktritts notwendig. Der Bezug der Sonderleistungen wurde beim Alter und den Amtsjahren deutlich nach oben angepasst und verbunden, gewisse Sonderleistungen wurden gestrichen. Die Sonderleistungen sind nach Ansicht der GPK in der vorliegenden Form vertretbar. Nach Einschätzung der GPK entspricht die überarbeitete Besoldungsordnung den Bedürfnissen der Kantonalkirche. Die GPK bezeichnet das Besoldungsreglement für den Synodalrat als ausgewogen und zweckmässig, sie unterstützt und befürwortet die Vorlage.

## **7. Stellungnahme des Synodalrats**

Aus juristisch-systematischer Sicht und auf Grund der Grösse der Reformierten Kirche des Kantons Luzern erscheint es sinnvoll, Bestimmungen zur Besoldung und solche zu Rücktritt und Nichtwiederwahl, bzw. –nomination in einem Erlass zu regeln.

Es wird künftig eine Herausforderung bleiben, neue und (fach-)qualifizierte Mitglieder v.a. für die kleineren Synodalratspensen zu finden. Auch das politische Umfeld der Kirchen wurde rauer (vgl. Abwahl von Kirchenexekutiven in anderen Kantonal- bzw. Landeskirchen). Die Arbeitszeiten können an sieben Tagen der Woche liegen, was eine Kombination mit anderen Anstellungen erschwert. Die Landeskirchen haben ein grosses Interesse, weiterhin fachlich kompetenten Nachwuchs für ihre Exekutiven zu rekrutieren. Dem steht jedoch die finanzielle Einbusse entgegen, welche durch eine Nichtwiederwahl – auch bei kleinen Pensen – entsteht. Es sollen keine übermässigen Privilegien geschaffen werden und gleichzeitig ist es unerlässlich, das Erwerbseinkommen für eine gewisse Zeit zu sichern (wie dies in einem normalen Arbeitsverhältnis durch die Kündigungsfrist gewährleistet ist).

Eine Regelung für die Nichtwiederwahl bzw. –nomination muss sowohl das Haupt- wie auch die Nebenämter umfassen. Die heutigen Nebenämter (zurzeit 16.5 % bis 25 % inkl. Freiwilligenanteil) sind mit einer 100%-Hauptarbeitsstelle nicht vereinbar. Um das Nebenamt mit dem dafür vorgesehenen zeitlichen Engagement ausführen zu können, muss das Arbeitspensum am Stammarbeitsplatz reduziert werden. Gemeinsam mit dem Haupterwerb bildet das Nebenamt eine 100%-Erwerbstätigkeit. Beim Wegfall des Synodalratseinkommens ist somit nicht mehr das volle Erwerbseinkommen gesichert. Die Landeskirche muss ihre Verantwortung als „Arbeitgeberin“ wahrnehmen. Eine kurzfristige Erhöhung des Arbeitspensums im Hauptberuf ist nicht immer oder sofort möglich.

Die Unterscheidung in der Art der Sonderleistung (Überbrückungsrente oder Abgangsent-schädigung) trägt zudem dem Umstand Rechnung, dass es für eine 55-jährige Person – wie man dies bereits seit Jahren aus der Privatwirtschaft kennt – oftmals schwieriger ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden, als für eine 30-jährige Person.

Deshalb besteht der Anspruch auf eine Überbrückungsrente im Falle der Nichtwiederwahl, bzw. –nomination erst ab vollendetem 55. Lebensjahr und mindestens acht Amtsjahren. Im Gegenzug dazu scheint die Abwahlentschädigung für die unter 55-Jährigen eine faire Alternative. Die Höhe einer solchen entspricht einem halben Jahreseinkommen. D.h. der betroffenen Person wird (im Falle einer Nichtwiederwahl) ermöglicht, während sechs Monaten eine neue Arbeitsstelle zu suchen oder, falls möglich, im Haupterwerb aufzustoßen. Dies entspricht in etwa einer Kündigungsfrist innerhalb der Privatwirtschaft (Kader) oder der öffentlichen Verwaltung.

Der Synodalrat unterstützt die Meinung, dass sowohl die Nichtwiederwahl als auch der Rücktritt von der Regelung umfasst werden soll. Ab einem gewissen Alter ist der Rücktritt aus einem Hauptamt wenig bis gar nicht attraktiv, da es sehr schwierig ist, eine neue berufliche Tätigkeit zu finden. Um dem „Sesselkleben“ vorzubeugen, ist es wünschenswert, auch den Rücktritt in die Pensionsordnung aufzunehmen. Für diesen Fall wurden verschärfte Kriterien eingebaut.

Den Kirchgemeinden bleibt im Rahmen ihrer Autonomie selbst überlassen, welche Entschädigungen sie ihren Exekutivmitgliedern zukommen lassen wollen. Dies bestätigen auch die verschiedenen Auskünfte der Gemeinden. So haben einige Gemeinden keine Regelung oder eine eingeschränkte oder eine ganz andere getroffen, als es der Kanton Luzern tat.

Einzelstimmen bezeichneten die Vorlage als „goldenes Ei“ und die „Abgangsentschädigung“ als „goldenen Fallschirm“. Angesichts der Referenzzahlen – CHF 200'000.00 bis 257'000.00 (Saläre der Stadt- und Regierungsräte) gegenüber CHF 130'000.00 (Besoldung des Synodalrates bei einem 100%-Pensum) – sind solche Aussagen jedoch zu hinterfragen.

Zusammenfassend handelt es sich beim vorliegenden Antrag um eine gewisse finanzielle Absicherung über eine beschränkte Dauer.

## **8. Antrag des Synodalrats**

Der Synodalrat beantragt der Synode, dem beigehefteten Synodebeschluss zuzustimmen.

Namens des Synodalrates  
der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern

David A. Weiss  
Synodalratspräsident

Peter Möri  
Synodalsekretär

Anhang 1

Übersicht über die Sonderleistungen gemäss §§ 12ff.

<b>Art des Ausscheidens aus dem Amt</b>	<b>Alter des Mitglieds</b>	<b>Amts-dauer</b>	<b>Sonderleistung</b>
Rücktritt	vor dem 60. Lebensjahr	beliebig	keine
Rücktritt	nach dem 60. Lebensjahr	weniger als zwölf Amtsjahre	keine
Rücktritt	nach dem 65. Lebensjahr	beliebig	keine
Rücktritt	nach dem 60. Lebensjahr	nach zwölf Amtsjahren	Überbrückungsrente bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters
Nichtwiederwahl / Nichtnomination	vor dem 55. Lebensjahr	beliebig	Abwahlentschädigung
Nichtwiederwahl / Nichtnomination	nach dem 55. Lebensjahr	weniger als acht Amtsjahre	Abwahlentschädigung
Nichtwiederwahl / Nichtnomination	nach dem 65. Lebensjahr	beliebig	keine
Nichtwiederwahl / Nichtnomination	nach dem 55. Lebensjahr	nach acht Amtsjahren	Überbrückungsrente bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters

# Synodebeschluss über die Entschädigung des Synodalrates (Erlass Nr. 32.420)

Luzern, 17. Juni 2015

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern,  
gestützt auf § 26 Abs. 1 Ziff. 12 lit. b Kirchenverfassung auf Antrag des Synodalrates und  
nach Prüfung durch die Geschäftsprüfungskommission,

**beschliesst:**

## Synodebeschluss über die Entschädigung des Synodalrates

### I. Allgemeines

#### § 1 Geltungsbereich

Dieser Beschluss gilt für die aktiven und ehemaligen Mitglieder des Synodalrates, welche ab Inkrafttreten dieser Regelung Mitglieder des Synodalrats sind. Er regelt die Besoldungsansprüche sowie die ordentlichen Vorsorge- und die Sonderleistungen.

### II. Besoldungsanspruch

#### § 2 Pensum

<sup>1</sup> Der Synodalrat hat ein besoldetes Pensum von total 200 Stellenprozenten. Die Besoldung des einzelnen Synodalratsmitglieds richtet sich nach den folgenden festgelegten Pensen:

1. Das Synodalratspräsidium ist ein Hauptamt mit einem Pensum von 60 %.
2. Im Gesamtpensum gemäss Abs. 1 eingeschlossen ist ein Stellenpool von total 22 % für besondere Projekte. Der Synodalrat entscheidet mit Beginn des Projektes über die Höhe und die Zeitdauer des dem projektleitenden Synodalratsmitglied zugewiesenen Zusatzpensums. Die GPK (Geschäftsprüfungskommission) wird über diese Zusatzpensen orientiert.
3. Für die Delegation in die Abgeordnetenversammlung des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes wird aus dem Gesamtpensum gemäss Abs. 1 ein Zusatzpensum von 3 % vergütet. Beim Synodalratspräsidium ist diese Delegation im Pensum gemäss Ziffer 1. eingeschlossen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat beschliesst in der Regel zu Beginn jeder Legislatur über die Aufteilung des restlichen Pensums auf die übrigen Synodalratsmitglieder. Die GPK wird über diese Aufteilung orientiert.

### § 3 *Besoldung*

<sup>1</sup> Das Jahresgehalt für ein 100 %-Pensum beträgt Fr. 130'000.00. Es wird zu Beginn jeder Legislatur überprüft und kann durch die Synode angepasst werden.

<sup>2</sup> Die zusätzliche Verantwortung für das Präsidium und das Vizepräsidium wird durch zusätzliche Entschädigungen abgegolten. Die Entschädigung für das Präsidium beträgt Fr. 13'000.00 und für das Vizepräsidium Fr. 2'600.00 pro Jahr.

<sup>3</sup> Bei den vorgenannten Gehältern handelt es sich um Bruttogehälter. Nicht eingeschlossen sind die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen.

### § 4 *Auslagenersatz*

<sup>1</sup> Es werden keine Büroentschädigungen ausgerichtet. Ein Anspruch auf Sitzungsgelder besteht nur, wenn die Mitglieder des Synodalrates an der Sitzung als Kommissionsmitglieder oder Delegierte der Kantonalkirche teilnehmen. Die Beanspruchung im Einzelfall erfolgt durch Beschluss des Synodalrates.

<sup>2</sup> Zusätzlich zum Gehalt haben die Mitglieder des Synodalrates Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen. Die Ansätze richten sich nach Ziff. 4 des Synodebeschlusses über die Entschädigung der Synode, der Präsidentenkonferenz, der Rekurskommission, der Kommissionen sowie der Delegierten<sup>1</sup>.

### § 5 *Familienzulagen*

Die Mitglieder des Synodalrats haben Anrecht auf allfällige Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen des Kantons Luzern.

### § 6 *Mutterschaftsurlaub*

Es gilt die Regelung des Personalrechts des Kantons Luzern. Ein Vaterschaftsurlaub wird nicht gewährt.

### § 7 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Synodalrats sind gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)<sup>2</sup> obligatorisch für Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle versichert. Massgebend sind das Unfallversicherungsgesetz und die allgemeinen, bei der Versicherungsgesellschaft geltenden Bedingungen. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitglieder.

<sup>2</sup> Die Mitglieder mit einem Pensum von mindestens acht Arbeitsstunden pro Woche sind gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.

<sup>3</sup> Mitglieder mit einem Pensum von weniger als acht Arbeitsstunden pro Woche sind nur betriebsunfallversichert.

### § 8 *Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist mit einer Taggeldversicherung von 80% der Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen während maximal 730 Kalendertagen versichert. Die Fortzahlung zu 100% ist während der Karenzfrist von 60 Tagen von der Kantonalkirche zu tragen.

<sup>2</sup> Wird die Tätigkeit als Synodalrat vor Ablauf von 730 Tagen beendet, endet auch die Lohnfortzahlung. Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit oder Umgestaltung der Tätigkeit wird bis zum Ablauf der Frist eine Entschädigung in der Höhe der Fortzahlung der Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen ausgerichtet. Die Arbeitsunfähigkeit muss für die ganze Zeitdauer ausgewiesen sein.

<sup>3</sup> Die vorgenannte Bezugsdauer beträgt nach dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters 180 Kalendertage.

---

<sup>1</sup> 32.410.

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (SR 832.20).

### III. Ordentliche Vorsorgeleistungen

#### § 9 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Alle Mitglieder des Synodalrates sind bei derselben Pensionskasse wie die Angestellten der Kantonalkirche versichert.

<sup>2</sup> Das Reglement dieser Pensionskasse findet auf die ordentlichen Vorsorgeleistungen Anwendung und, soweit dieser Synodebeschluss keine besonderen Bestimmungen enthält, analog auf die Sonderleistungen.

### IV. Arten der Sonderleistungen

#### § 10 Ordentliche Sonderleistung

Die Kantonalkirche bezahlt dem ehemaligen Synodalratsmitglied, welches die Voraussetzungen von § 12 erfüllt, jährlich eine Überbrückungsleistung gemäss § 13.

#### § 11 Ausserordentliche Sonderleistung

Die Kantonalkirche bezahlt dem ehemaligen Synodalratsmitglied, welches die Voraussetzungen von § 16 erfüllt, eine einmalige Abwahlentschädigung gemäss § 17.

### V. Ordentliche Sonderleistung

#### § 12 Voraussetzungen

<sup>1</sup> Das ehemalige Synodalratsmitglied erhält von der Kantonalkirche eine Überbrückungsrente, wenn es aus einem der folgenden Gründe aus dem Amt ausscheidet:

- a. Nichtwiederwahl oder Nichtnominierung als Synodalrat/Synodalrätin, sofern das ehemalige Mitglied beim Ausscheiden aus dem Amt das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens acht Amtsjahre geleistet hat. Ist das Ereignis auf eine schwere Amtspflichtverletzung oder auf eine strafbare Handlung zurückzuführen, entfallen die Sonderleistungen;
- b. Rücktritt nach zwölf Amtsjahren als Mitglied des Synodalrates und Vollendung des 60. Lebensjahres.

<sup>2</sup> Der Synodalrat stellt die Amtspflichtverletzung gemäss Abs. 1 lit. a fest und erstellt einen Bericht und Antrag zu Händen der GPK. Diese erlässt den Entscheid über die Streichung der Sonderleistung.

<sup>3</sup> Gegen den Beschluss der GPK kann Beschwerde erhoben werden.

#### § 13 Umfang

<sup>1</sup> Die Überbrückungsrente beträgt 56 Prozent der anrechenbaren Besoldung.

<sup>2</sup> Die anrechenbare Besoldung entspricht dem durchschnittlichen Bruttojahresverdienst des ehemaligen Synodalratsmitglieds während seiner Amtsdauer.

<sup>3</sup> Die Kantonalkirche bezahlt dem ehemaligen Synodalratsmitglied beziehungsweise dessen Vorsorge- oder einer von ihm bezeichneten Freizügigkeitseinrichtung jährlich den für die Weiterführung des ordentlichen Vorsorgeschutzes erforderlichen Betrag.

#### § 14 Kürzung

<sup>1</sup> Die Überbrückungsrente wird um den Betrag gekürzt, um den diese zusammen mit dem anteilmässigen Erwerbseinkommen die anrechenbare Besoldung gemäss § 13 Absatz 2 des ehemaligen Synodalratsmitglieds übersteigt.

<sup>2</sup> Das anteilmässige Erwerbseinkommen ist der Teil des Erwerbseinkommens, der dem Anteil der Synodalratstätigkeit an der gesamten Erwerbstätigkeit entspricht.

<sup>3</sup> Das ehemalige Synodalratsmitglied teilt dem Synodalkassier sein Erwerbseinkommen jährlich schriftlich mit. Zuviel bezogene Leistungen sind der Kantonalkirche zurückzuerstatten.

### § 15 *Ende des Anspruchs*

Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente endet nach dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters oder am Monatsende nach dem Tod. Tritt vorher eine Invalidität ein, gehen die Ansprüche in dem Mass unter, in dem die eidgenössische Invalidenversicherung und die Vorsorge- oder vorsorgeähnlichen Einrichtungen leistungspflichtig werden.

## **VI. Ausserordentliche Sonderleistung**

### § 16 *Voraussetzungen*

Das ehemalige Synodalratsmitglied erhält eine Abwahlentschädigung, wenn es im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Amt wegen Nichtwiederwahl oder Nichtnominierung weder das 55. Lebensjahr vollendet noch mindestens acht Amtsjahre geleistet hat. § 12 Absatz 1 lit. a Satz 2 findet Anwendung.

### § 17 *Umfang*

<sup>1</sup> Die Abwahlentschädigung beträgt 50 Prozent der anrechenbaren Besoldung gemäss § 13 Absatz 2.

<sup>2</sup> Die Auszahlung erfolgt in sechs monatlichen Raten.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf eine Abwahlentschädigung endet nach dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters.

<sup>4</sup> Im Übrigen finden die §§ 12–15 dieses Synodebeschlusses keine Anwendung.

## **VII. Finanzen**

### § 18 *Finanzierung*

<sup>1</sup> Die Sonderleistungen werden der ordentlichen Rechnung belastet.

<sup>2</sup> Die Kantonalkirche bildet dafür Rückstellungen.

<sup>3</sup> Mit Ausnahme der obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge bezahlen sowohl die aktiven als auch die ehemaligen Mitglieder des Synodalrates keine Beiträge für die Sonderleistungen.

<sup>4</sup> Beim Ausscheiden aus dem Amt erhält das Synodalratsmitglied keine über die in §§ 12 – 17 genannten Sonderleistungen hinausgehenden Leistungen.

## **VIII. Übergangsbestimmungen**

### § 19 *Berechnungsgrundlage*

Als Berechnungsgrundlage für den durchschnittlichen Jahresverdienst gemäss § 13 Abs. 2 gilt jeder Jahresverdienst seit der Einführung der Besoldungsregelung für den Synodalrat im Jahr 2000.

## **IX. Schlussbestimmungen**

### § 20 *Verfahren und Rechtspflege*

<sup>1</sup> Der Synodalrat vollzieht diesen Synodebeschluss und erlässt die erforderlichen Verfügungen.

<sup>2</sup> Das Verfahren und die Rechtspflege richten sich nach dem Gesetz über die Verwaltungspflege (VRG)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Gesetz über die Verwaltungspflege (VRG) vom 03. Juli 1972 (SRL Nr. 40).

*§ 21 Inkrafttreten*

Der Beschluss tritt am 01. Juli 2017 in Kraft.

Auf den gleichen Zeitpunkt wird der Synodebeschluss über die Entschädigung des Synodalrates vom 17. November 2010 aufgehoben.

Namens der Synode  
der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern

Daniel Schlup  
Synodepräsident

Martha Schärli  
Synodesekretärin

Peter Laube  
Synodesekretär