

Personalgesetz

Bericht und Antrag Nr. 294 betreffend das kirchliche Personalgesetz
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,
1. Lesung

Luzern, 13. Dezember 2017

Beilagen: Personalverordnung mit Anhängen I-III

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	Seite 3
2.	Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs	
3.	Vernehmlassung	Seite 3
3.1.	Vernehmlassungsverfahren	Seite 4
3.2.	Auswertung	Seite 4
3.3.	Grundsätzliche Haltung der Vernehmlassenden	Seite 4
3.4.	Wichtigste Ergebnisse und Diskussionspunkte der Vernehmlassung	Seite 4
3.5.	Wesentlichste Änderungen im Gesetzesentwurf aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses	Seite 5
3.5.1.	Anstellungs- und Entlassungsverfahren von Pfarrpersonen	Seite 5
3.5.2.	Studienurlaub für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone	Seite 6
3.5.3.	Ferien	Seite 6
3.5.4.	Lohnband	Seite 6
3.5.5.	Diverses	Seite 7
4.	Weiteres Vorgehen	Seite 7
5.	Gesetzesvorlage	Seite 8
5.1.	Erläuterungen: Das Personalgesetzes im Einzelnen	Seite 8
5.2.	Gesetzestext, s. Beilage	
6.	Stellungnahme des Synodalrats	Seite 27
7.	Antrag des Synodalrats	Seite 27
8.	Beilagen	
8.1.	Personalverordnung	
8.2.	Anhang I: Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen	
8.3.	Anhang II: Umschreibung der Funktionen	
8.4.	Anhang III: Entschädigung in besonderen Fällen	

1. Einleitung

Mit der aktuellen Synodevorlage zur Revision respektive Neuschaffung eines einheitlichen Personalrechts für sämtliche Mitarbeitenden in der landeskirchlichen Organisation sowie in den Kirchgemeinden wird der in § 50 der neuen und seit 1. Januar 2017 in Kraft stehenden Verfassung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Kirchenverfassung) statuierte Auftrag aufgegriffen und umgesetzt. Neu beruhen gemäss § 50 Abs. 1 der Kirchenverfassung Anstellungen grundsätzlich auf einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung. Der bisherige Beamtenstatus für einzelne Kategorien von Mitarbeitenden und insbesondere der Pfarrpersonen wurde aufgegeben. In diesem Sinn wird mit dieser Synodevorlage der Verfassungsauftrag umgesetzt und ein Entwurf für ein kirchliches Gesetz vorgelegt, das wie von der Kirchenverfassung in § 50 Abs. 2 verlangt, insbesondere die Wählbarkeit oder Zulassung, die Wahl- und Anstellungsart sowie die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden, regelt.

Die Umsetzung dieses Verfassungsauftrags bringt die Aufhebung und Änderung bestehender personalrechtlicher Erlasse, Verordnungen und Bestimmungen sowie die Schaffung eines neuen und einheitlichen Personalgesetzes und einer dieses umsetzenden Verordnung mit sich. Damit einher geht zugleich eine Aktualisierung und Angleichung an das geltende kantonale Personalrecht im Kanton Luzern, welches dem vorliegenden Entwurf in vielen Bereichen soweit anwendbar Orientierung bot.

Ziel ist die Schaffung eines für alle Mitarbeitenden in der landeskirchlichen Organisation sowie in den Kirchgemeinden einheitlich geltenden Personalrechts und damit die Beseitigung von unterschiedlichen und uneinheitlichen Anstellungsverhältnissen und Anstellungsbedingungen.

2. Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs

Im Januar 2017 setzte der Synodalrat eine breit abgestützte Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus den verschiedenen betroffenen Berufsgruppen und aus den verschiedenen synodalen Fraktionen sowohl auf der Ebene Landeskirche als auch Kirchgemeinden, ein. Als Gesetzesredaktor wurde der bereits im Verfassungsgebungsprozess engagierte (Leiter der vorbereitenden Verfassungskommission) Kurt Boesch (Mitglied des Kirchenvorstands der Reformierten Kirche Sursee) beauftragt. Die eingesetzte Arbeitsgruppe leistete die Vorarbeiten für das neue Personalgesetz und verabschiedete einen entsprechenden Vorentwurf. Ebenso wurde von der Arbeitsgruppe ein Vorentwurf einer das Personalgesetz ausführenden Personalverordnung beraten. Dies war insbesondere erforderlich, um die Abgrenzung und Zuweisung von Bestimmungen in das Personalgesetz oder die Personalverordnung vornehmen zu können. Dabei diente der Vorentwurf der Personalverordnung ausschliesslich zur Orientierung. Dem Synodalrat wurde in der Folge der aufgrund der Beratungsergebnisse der Arbeitsgruppe bereinigte Entwurf für ein Personalgesetz sowie für eine Personalverordnung vorgelegt. Beide Entwürfe wurden im Synodalrat im Sommer 2017 beraten, wobei auch hier die Personalverordnung nur zur Orientierung für die Verabschiedung des Vorentwurfs des Personalgesetzes beigezogen wurde. Über den Erlass einer ein kirchliches Gesetz ausführende Verordnung beschliesst der Synodalrat, da dies in seinen Zuständigkeits- und Kompetenzbereich fällt. Der mit der Synodevorlage aufgelegte Vorentwurf einer Personalverordnung wurde vom Synodalrat denn auch nicht definitiv

beschlossen. Dies wird erst nach Annahme der Gesetzesvorlage durch die Synode der Fall sein können.

3. Vernehmlassung

3.1. Vernehmlassungsverfahren

Im August 2017 eröffnete der Synodalrat das Vernehmlassungsverfahren zum Entwurf eines neuen Personalgesetzes. Mit Vorliegen des Entwurfs des Personalgesetzes und der dazugehörigen Erläuterungen sowie des ebenso bereits mitaufgelegten provisorischen Entwurfs der das Personalgesetz ausführenden Personalverordnung war ein breiter Adressatenkreis eingeladen, Stellung zu nehmen. Es wurden neben den Präsidien der zehn Kirchgemeinden und der acht Teilkirchgemeinden, die Pfarrerrinnen und Pfarrer, die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, sämtliche Sekretariate der Kirch- und Teilkirchgemeinden, die Fachstellen sowie sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche eingeladen, sich an der Vernehmlassung zum neuen Personalgesetz zu beteiligen. Ausserdem wurden für alle Interessierten die Vernehmlassungsunterlagen auf der Webseite der Landeskirche aufgeschaltet. Zur Präsentation und Erörterung des neuen Personalrechts lud der Synodalrat im September 2017 in Luzern und Sursee zu zwei Informationsveranstaltungen ein.

3.2. Auswertung

Mit Ablauf der Vernehmlassungsfrist am 31. Oktober 2017 sind insgesamt 17 Vernehmlassungsantworten eingegangen. Davon sind 15 aus den Kirch- und Teilkirchgemeinden sowie je eine vom Pfarr- und Diakonatskapitel. Diese wurden gesichtet, anhand der Fragebogen ausgewertet und im Synodalrat beraten. Sämtliche Änderungs- und Ergänzungsvorschläge wurden einzeln geprüft und gegenüber dem Gesamtinteresse abgewogen. Dabei wurde am Ziel der Schaffung eines einheitlich für alle Mitarbeitenden in der landeskirchlichen Organisation sowie in den Kirchgemeinden geltenden und zeitgemässen Personalrechts festgehalten.

3.3. Grundsätzliche Haltung der Vernehmlassenden

Der Entwurf des neuen Personalgesetzes wurde grundsätzlich und mehrheitlich von den Vernehmlassenden begrüsst und unterstützt. Begrüsst wurde insbesondere die Schaffung einer einheitlichen Regelung der Anstellungsverhältnisse für alle Mitarbeitenden. Die Vernehmlassungsteilnehmer trugen Anmerkungen sowie ihre Überlegungen vor und schlugen vereinzelt Änderungen bzw. Ergänzungen zu verschiedenen Fragen in der Vernehmlassungsvorlage vor.

3.4. Wichtigste Ergebnisse und Diskussionspunkte der Vernehmlassung

In den Vernehmlassungsantworten wurden inhaltlich verschiedene - mehrheitlich auch nur kleinere - Fragen aufgeworfen. Die wichtigsten Diskussionspunkte konzentrierten sich dabei im Wesentlichen zu den Fragen betreffend Lohnband (§ 33 sowie Anhang I Personalgesetz), Anstellungs- und Entlassungsverfahren, Probezeit und Kündigungsfrist von Pfarrpersonen, (§ 14 und 19 Personalgesetz) Studienurlaub für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone (§ 50 Abs. 2 Personalgesetz) sowie Ferienregelung (§ 47 Personalgesetz).

3.5. Wesentlichste Änderungen im Gesetzesentwurf aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses

Im Folgenden werden die wichtigsten inhaltlichen Änderungen in der Gesetzesvorlage, die aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses vorgenommen wurden, aufgeführt.

3.5.1. Anstellungs- und Entlassungsverfahren von Pfarrpersonen

Insbesondere das vorgeschlagene System der Anstellung und Entlassung von Pfarrpersonen bot Anlass zur Diskussion. Während das vorgelegte System von der Mehrheit der Vernehmlassenden grundsätzlich begrüsst und unterstützt wurde, lehnte rund ein Drittel der Vernehmlassungsteilnehmer dieses ausdrücklich ab. Insbesondere warnte das Pfarrkapitel davor, die reformatorisch geprägte Tradition der Wahl und Berufung von Pfarrpersonen aufgeben zu wollen. Aufgrund des öffentlichen Charakters des Pfarramtes bedürfe dieses Amt sowohl einer theologisch-ekklesiologischen als auch einer demokratischen Legitimation, die sich im Personalgesetz widerspiegeln sollte, dies jedoch so im Vernehmlassungsentwurf nicht der Fall sei. Daher wurde insbesondere seitens des Pfarrkapitels beantragt, den reformatorischen Grundsatz, dass das Kirchenvolk die geistliche Leitung und damit die Pfarrpersonen wähle, in das Personalgesetz einzuarbeiten und nicht aus rein organisatorischen und juristischen Gründen aufzugeben. Die demokratische Legitimation der Anstellung von Pfarrpersonen sei durch ein Wahlverfahren, das die Kirchenbasis einbeziehe, zu garantieren.

Im Rahmen der Auswertung der Vernehmlassungen und der hierzu geführten Diskussion hat sich der Synodalrat mit den vorstehend ausgeführten Vorschlägen eingehend auseinandergesetzt und diese gründlich geprüft. Die Bedenken der Vernehmlassenden wurden aufgenommen und gegenüber dem im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagenen System sorgfältig abgewogen. Dabei liess sich der Synodalrat insbesondere von den folgenden Überlegungen leiten:

Mit der neuen Verfassung wurde der Grundsatz geschaffen, dass Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitenden auf einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung beruhen (§ 50 Abs. 1 Kirchenverfassung). Die Gesetzesvorlage stützt sich somit auf diesen in der Kirchenverfassung verankerten Grundsatz und setzt ihn um, indem sie ein für alle kirchlichen Mitarbeitenden gleich ausgestaltetes öffentlich-rechtliches Anstellungs- und Entlassungsverfahren vorsieht. Der Entwurf geht dabei vom Zuständigkeitsgrundsatz in § 21 Abs 3 der Kirchenverfassung aus und hat sich nicht – so wie dies einzelne Vernehmlassungen wünschen – der «Kannvorschrift» von § 50 Abs. 3 der Kirchenverfassung bedient. Hierbei wird davon ausgegangen, dass das Anstellungs- und Entlassungsverfahren so gestaltet sein soll, dass es für alle gleich angewendet wird. Insbesondere hilft dieses neue Verfahren, in Konfliktsituationen auf diese strukturiert und für alle Beteiligten fair zu reagieren. Dabei ist insbesondere sinnvoll, dass das anstellende und entlassende Gremium identisch ist. Soweit hierbei die Befürchtung besteht, dass reformatorische Traditionen oder Grundsätze aufgegeben werden könnten, ist dem nicht so, erfolgen doch die Wahl der Pfarrpersonen durch eine demokratisch legitimierte Vertretung der Kirchgemeinde und nicht etwa durch eine übergeordnete oder aussenstehende Instanz. Abgesehen von der Tatsache der äusserst geringen Wahlbeteiligungen ist zudem ferner zu beachten, dass sich das Anstellungsverfahren bei Urnenwahlen oder Wahlen in der Kirchgemeindeversammlung erheblich verlängert und die Gefahr besteht, dass die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber zwischenzeitlich eine andere Stelle annehmen. Auch dieser zeitliche Aspekt spricht für das vorgeschlagene

Anstellungssystem. Schliesslich ist noch mit Blick auf das Entlassungsverfahren darauf hinzuweisen, dass dieses nicht durch Volkswahl geschehen kann. Bei einer derartigen «Volksentlassung» bestände die Gefahr, dass die in der Öffentlichkeit stehenden Pfarrpersonen mit sachfremden Gründen öffentlich konfrontiert und belastet werden könnten. Dies würde nicht nur der betroffenen Pfarrperson, sondern letztlich auch dem Kirchgemeindeleben nachhaltig schaden und es schwächen. Zudem wäre ein solches Entlassungsverfahren auch aus juristischer Sicht problematisch.

Zusammenfassend wurde festgestellt, dass die Urnenwahl oder die Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung bzw. das Kirchgemeindep Parlament zu viele Nachteile mit sich bringt, die letztlich eine Einbusse an Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin nach sich zieht. Das vorgeschlagene System ist demokratisch, klar, einheitlich, fair und gewährleistet das verfolgte Ziel, ein stabiles und tragfähiges System zu haben, welches sich sowohl in Konfliktsituationen als auch in unproblematischen Fällen bewährt.

Aufgrund dieser Überlegungen entschloss sich der Synodalrat schliesslich, das im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagene System dem Grundsatz nach beizubehalten, dabei jedoch die Anliegen der dieses ablehnenden Vernehmlassenden weitgehendst aufzunehmen und im Hinblick auf die 1. Lesung zu verarbeiten. Dementsprechend wurde in vorliegendem Gesetzesentwurf dem in einigen Vernehmlassungen geäusserten Anliegen Rechnung getragen, indem die Kompetenz für Anstellungs- und Entlassungsentscheide von Pfarrpersonen ausschliesslich der leitenden Behörde zugesprochen wird und indem festgehalten wird, dass die Kirchgemeinde in geeigneter Weise ins Auswahlverfahren miteinzubeziehen ist (neuer § 73 Personalgesetz).

Im Weiteren wurde den vereinzelt in diesem Zusammenhang vorgetragenen Anliegen betreffend Probezeit und Kündigungsfrist bei Pfarrpersonen entsprochen, indem auf die Probezeit bei Pfarrpersonen verzichtet wird und die Kündigungsfrist für sie auf sechs Monate erhöht wird (§§ 14 Abs. 4 und 19 Abs. 2 Personalgesetz).

3.5.2. Studienurlaub für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

Das sowohl von Seiten des Pfarrkapitels als auch des Diakonatskapitels sowie in weiteren Vernehmlassungen vereinzelt vorgetragene Anliegen, den Anspruch auf Studienurlaub auch auf in der Diakonie tätige Mitarbeitenden auszudehnen, wurde in § 50 Abs. 2 Personalgesetz aufgenommen.

3.5.3. Ferien

Zahlreiche Voten gingen gegen die in der Vernehmlassung vorgeschlagene Ferienregelung ein, die für die Kirche als soziale Arbeitgeberin unattraktiv erachtet wurde. Auch dieses Anliegen wurde aufgenommen und in einer entsprechend neuen Ferienregelung im vorliegenden Entwurf verarbeitet.

3.5.4. Lohnband

Mit der Vernehmlassung zum neuen Personalgesetz wurde in dessen Anhang I auch das Band der Lohnklassen im Minimum und Maximum vorgelegt. Hierzu gingen insbesondere zum unteren Rahmen seitens einiger Vernehmlassungsteilnehmer Rückmeldungen ein,

welche die untere Grenze als kritisch würdigten. Es wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass eine untere Lohngrenze, die sich nur knapp über oder gar unter Mindestlohnsätzen in gewissen Berufsbranchen bewege, der Arbeitgeberin Kirche als sozialer Institution nicht gut anstände. Hiervon ausgehend wurde das Lohnband nochmals geprüft und dabei festgestellt, dass auf die unteren vier Lohnklassen verzichtet werden kann. Dies insbesondere aufgrund der Tatsache, dass jene Lohnklassen gegenwärtig praktisch unbesetzt sind. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird somit in dessen Anhang I ein entsprechend überarbeitetes Lohnklassensystem vorgelegt.

3.5.5. Diverses

Über die vorstehend erwähnten wesentlichsten inhaltlichen Änderungen im vorliegenden Gesetzesentwurf (gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf) hinausgehend, wurden inhaltlich weitere, jedoch nur kleinere Änderungen aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses vorgenommen. Hierauf wird in den Erläuterungen zu den jeweils betreffenden Paragraphen entsprechend kurz hingewiesen.

4. Weiteres Vorgehen

Anlässlich der Herbstsynode am 22. November 2017 wurde eine vorberatende Synodekommission zur Beratung des Entwurfs Personalgesetz durch die Synode gewählt. Ihr gehören folgende Synodale an:

1. Ursula Bärzfuss, Sursee
2. Anita Furrer, Wolhusen
3. Axel Achermann, Kriens
4. Karl Däppen, Kriens
5. Beatrice Barnikol, Honau
6. Martin Schelker, Horw
7. Marlene Odermatt, Luzern

Der Entwurf wird durch diese Kommission von Januar bis März 2018 beraten.

Am 14. März 2018 erfolgt an einer ausserordentlichen ganztägigen Synode die 1. Lesung des Personalgesetzes durch die Synode.

Mitte März bis Mai 2018 wird die 1. Lesung ausgewertet und die Vorlage für die 2. Lesung am 30. Mai 2018 in der Synode erarbeitet. Diese wird zuvor wiederum durch die vorberatende Synodekommission beraten. Sofern mit der 2. Lesung am 30. Mai 2018 die Gesetzesvorlage in der Synode verabschiedet werden kann, berät und beschliesst der Synodalarat in der zweiten Jahreshälfte 2018 schliesslich die das Personalgesetz ausführende Personalverordnung sowie weitere erforderliche Ausführungserlasse wie zum Beispiel die Spesenverordnung. Das Personalgesetz sowie die zugehörigen Verordnungen sollen auf den 1. Januar 2019 in Kraft treten.

5. Gesetzesvorlage

5.1. Erläuterungen: Das neue Personalgesetz im Einzelnen

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass der mit der vorliegend zu beratenden Gesetzesvorlage gleichzeitig aufgelegte Entwurf einer Personalverordnung nur der ergänzenden Orientierung und Erläuterung dient. Über den Erlass einer ein kirchliches Gesetz ausführenden Verordnung beschliesst der Synodalrat, in dessen Zuständigkeits- und Kompetenzbereich dies fällt. In diesem Sinn ist der mitaufgelegte Entwurf einer Personalverordnung provisorischer Natur und kann vom Synodalrat erst nach Annahme der Gesetzesvorlage definitiv ausgearbeitet und beschlossen werden. Damit ist der Verordnungsentwurf nur insoweit Gegenstand der Beratung der Synodevorlage als es um die Abgrenzung von einzelnen Bestimmungen zwischen Personalgesetz und Personalverordnung geht.

Die Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen des Personalgesetzes finden sich in den nachfolgenden Erläuterungen bei den jeweiligen einzelnen Paragraphen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Das Personalgesetz gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden. Ob mit ihnen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, ist unerheblich. Nicht dem Personalgesetz unterstehen einzig die in Absatz 2 aufgezählten Behördenmitglieder. Ihre Rechtsstellung wird im Gesetz über die landeskirchliche Organisation und im Gesetz über die Organisation der Kirchgemeinden zu regeln sein.

Verschiedene Bestimmungen des Personalgesetzes betreffen nur das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis. In den Absätzen 4 – 6 wird daher festgehalten, inwieweit das Gesetz für Angestellte mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag, für Mitarbeitende mit Entgelt und für freiwillig Mitarbeitende gilt.

In Absatz 3 wird der Synodalrat ermächtigt, für besondere Kategorien von Mitarbeitenden vom Personalgesetz abweichende Regelungen zu treffen. Solche Spezialbestimmungen können insbesondere bei befristeten Arbeitsverträgen, bei kleinen oder wechselnden Pensen, bei Aushilfen und bei Ausbildungs- oder Praktikumsverträgen sinnvoll sein.

Das Personalgesetz regelt nur die Anstellung der Mitarbeitenden, nicht aber die Organisation der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden. Bestimmungen über die Kirchenleitung oder die Kompetenzverteilung innerhalb des Kirchengremiums oder der Kirchenpflege gehören deshalb nicht ins Personalgesetz. In diesem Gesetz ist einzig festzuhalten, wer für personalrechtliche Entscheide zuständig ist und inwieweit diese Zuständigkeit delegiert werden kann (siehe §§ 72 und 73).

§ 2 Begriffe

Das Gesetz soll für die Anwendenden ohne weiteres verständlich sein. Es ist daher notwendig, in diesem Paragraphen eine Anzahl Begriffe genau zu definieren.

§ 3 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

Das Personalgesetz orientiert sich an bestimmten personalpolitischen Zielen und Grundsätzen. In Absatz 2 werden die wichtigsten Leitlinien aufgezählt. Die Personalführung auf allen Stufen hat sich nach diesen Leitlinien auszurichten.

§ 4 Stellenplan und Stellenbeschreibung

Zur Festlegung und Begrenzung des Personalbestands dient ein Stellenplan. Dieser enthält - mit Ausnahme von Entlastungs-, Aushilfs- und Praktikumsstellen - alle Stellen mit Angabe der Stellenprozente. Zuständig für den Erlass und die periodische Überprüfung ist auf Stufe landeskirchliche Organisation der Synodalrat, auf Stufe Kirchgemeinde der Kirchenvorstand.

Der Synodalrat und der Kirchenvorstand sind im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten in der Gestaltung des Stellenplans autonom. Einzig die Schaffung und Aufhebung von Pfarrstellen und von Fachstellen bedarf einer Bewilligung.

II. Arbeitsverhältnis

1. Art und Begründung der Anstellung

§ 5 Rechtsnatur

Neu beruhen alle Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf einer unbefristeten öffentlichrechtlichen Anstellung. Der Beamtenstatus für Pfarrer und Pfarrerinnen wurde mit der neuen Kirchenverfassung abgeschafft. In besonderen Fällen kann ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden; Absatz 2 listet die hauptsächlichsten Fälle auf. So können beispielsweise für Projektstellen privatrechtliche Arbeitsverträge abgeschlossen werden; diese unterliegen – im Gegensatz zu öffentlichrechtlichen Anstellungen (§ 13 Abs. 2) – keiner zeitlichen Befristung.

§ 6 Stellenbesetzung

Absatz 1 stellt klar, dass eine Stelle auch mit mehreren Personen besetzt werden kann; die im Stellenplan festgelegten Stellenprozente dürfen aber nicht überschritten werden.

Absatz 2 regelt die vorübergehende Besetzung vakanter Stellen von Gemeindepfarrern oder Gemeindepfarrerinnen. Anstelle der bisherigen, eher schwer verständlichen Bezeichnung „Verweser/in“ wird neu die Bezeichnung „stellvertretende/r Pfarrer/in“ verwendet.

§ 7 Ausschreibung

In der Regel sind freie Stellen öffentlich auszuschreiben. Der Synodalrat legt in der Personalverordnung Ausnahmen von diesem Grundsatz fest.

§ 8 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

Öffentlichrechtlich oder privatrechtlich angestellt werden kann nur, wer für die Aufgabenerfüllung fachlich und persönlich geeignet ist. Zudem muss die anzustellende Person in der Regel Mitglied einer christlichen Landeskirche sein.

§ 9 und § 10 Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerrinnen und für andere Mitarbeitende

Die besonderen Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerrinnen sowie für Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen wurden unverändert aus dem bisherigen Recht übernommen. Diesen Personen kann der Synodalrat die von ihm erteilte Zulassung wieder entziehen, wenn sie sich zur Erfüllung ihrer Aufgabe als unwürdig oder untauglich erweisen.

§ 11 Begründung

Zur Begründung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses bedarf es zweier Akte, nämlich des Wahlentscheids der Arbeitgeberin und der Wahlannahme durch den Angestellten. „Wahl“ bedeutet in diesem Zusammenhang nicht Volkswahl oder Wahl durch die Synode oder die Kirchgemeindeversammlung bzw. das Kirchgemeindep Parlament. Die Wahl ist ein personalrechtlicher Entscheid der zuständigen Behörde (Synodalrat auf Stufe landeskirchliche Organisation, Kirchenvorstand auf Stufe Kirchgemeinde). Diese Wahlbefugnis kann in einer Verordnung des Synodalrats oder des Kirchenvorstands an eine unterstellte Person oder Behörde delegiert werden, soweit dieses Gesetz nicht ausdrücklich die leitende Behörde als zuständig erklärt (§ 72 Abs. 2).

Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis kommt durch Abschluss eines (schriftlichen oder mündlichen) Arbeitsvertrags nach den Bestimmungen des OR¹ zustande. Die Begründung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses ist daher nicht im Personalgesetz zu regeln.

§ 12 Amtseinsetzung

Die Regeln über die Amtseinsetzung entsprechen weitestgehend dem heute geltenden Recht.

2. Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 13 Grundsätze

Das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Eine Befristung ist ausnahmsweise möglich, darf aber nicht länger als ein Jahr dauern.

Ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein (Art. 319 Abs. 1 OR).

¹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (SR 220).

§ 14 Probezeit

Die Probezeit beträgt im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis drei Monate. Sie kann im Bedarfsfall auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Im Vernehmlassungsverfahren wurde verschiedentlich darauf hingewiesen, dass die vorgesehene Regelung der Probezeit und der Kündigungsfrist für Pfarrer und Pfarrerinnen problematisch sei. Pfarrpersonen hätten in der Regel eine Wohnsitzpflicht. Mit einer Probezeit und mit einer kurzen Kündigungsfrist bestehe ein gewisses Risiko, dass die ganze Familie kurzfristig wieder den Wohnort wechseln müsse. Dies beeinträchtigt die Attraktivität der Stelle und könne den Entscheid über eine Bewerbung negativ beeinflussen. Diesem Einwand wird Rechnung getragen und auf eine Probezeit für Pfarrpersonen verzichtet.

Die Probezeit im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis richtet sich nach Art. 335b OR. Sie kann auf höchstens drei Monate festgelegt werden.

3. Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses

§ 15 Umgestaltung

Die Arbeitgeberin kann das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis einseitig umgestalten. Diese Umgestaltung kann die Art der Anstellung, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Funktion, den Lohn oder das Arbeitspensum betreffen. Die Umgestaltung ist nicht zu einem beliebigen Zeitpunkt möglich. Die Arbeitgeberin hat die in § 19 geregelten Fristen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten.

Die in Absatz 4 geregelte Zuweisung eines anderen zumutbaren Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereichs in Form einer Dienstanweisung stellt keine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses dar.

§ 16 Administrativuntersuchung

In bestimmten Fällen kann es zum Schutz der Angestellten wie auch der zuständigen Behörde notwendig werden, in einem speziellen Verfahren zu untersuchen, ob Dienstpflichten verletzt wurden. Zuständig für die Einleitung einer solchen Administrativuntersuchung ist die leitende Behörde (Synodalrat oder Kirchenvorstand). Die Verfahrenseinleitung stellt noch keinen personalrechtlichen Endentscheid dar und bewirkt auch keinen nicht wieder gutzumachenden Nachteil. Sie ist daher nicht anfechtbar.

Soweit erforderlich kann die leitende Behörde (Synodalrat oder Kirchenvorstand) vorsorgliche Massnahmen nach § 17 treffen.

§ 17 Vorsorgliche Massnahmen

Es kann sich aufdrängen, gegenüber einer angestellten Person vorsorgliche Massnahmen zu treffen, sie beispielsweise sofort vom Arbeitsplatz fernzuhalten. Dies ist auch möglich, wenn gegen sie noch ein Verfahren (zum Beispiel nach §§ 16, 22 ff.) läuft. § 17 bietet dafür die gesetzliche Grundlage. Er kommt zur Anwendung, wenn Umstände ein sofortiges Handeln erfordern wie etwa bei vermuteten Straftatbeständen, bei Verhalten mit

Gefährdungspotenzial oder bei unzumutbaren Zuständen für Mitarbeitende oder die Öffentlichkeit. Vorsorgliche Massnahmen sind dann selbständig anfechtbare Zwischenentscheide, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken

Im gekündigten Arbeitsverhältnis kann die zuständige Stelle oder die Aufsichtsbehörde die Angestellten jederzeit vom Dienst freistellen oder ihnen einen anderen Tätigkeitsbereich zuweisen, sofern der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist. Der Lohn ist für diese Dauer weiter zu entrichten (Absatz 3).

Betroffene Angestellte müssen wieder in ihre vollen Rechte eingesetzt werden, wenn sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt erweisen (Absatz 4).

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 18 Beendigungsarten

Diese Bestimmung zählt die verschiedenen Arten der Beendigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses auf.

§ 19 Fristen und Termine

Beide Seiten haben zur Beendigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Fristen einzuhalten, ausgenommen im Falle der fristlosen Auflösung (Absatz 6).

Aus den unter § 14 genannten Überlegungen wurde die Frist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Pfarrern und Pfarrerinnen generell auf 6 Monate verlängert. Diese längere Frist liegt nicht nur im Interesse der Pfarrpersonen, sondern auch im Interesse der Arbeitgeberin, nimmt doch das Verfahren zur Wiederbesetzung einer Pfarrstelle längere Zeit in Anspruch.

Die Beendigung erfolgt, ausser bei Lehrpersonen, jeweils auf das Monatsende (Absatz 4). Um mehr Flexibilität zu erhalten, können die Fristen der Absätze 1 bis 3 im gegenseitigen Einvernehmen abgekürzt oder verlängert werden (Absatz 5); diese Vereinbarung kann schon bei Beginn oder erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses getroffen werden.

Die Kündigungsfristen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses richten sich nach Art. 335a ff. OR.

§ 20 Form

Das Arbeitsverhältnis endet ohne weiteres in den Fällen von Absatz 1. In den übrigen Fällen ist eine schriftliche Kündigung oder ein schriftlicher Entscheid erforderlich.

§ 21 Kündigung

Angestellte können das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen und Termine jederzeit und aus beliebigen Gründen kündigen (Absatz 2).

Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin ist dagegen nur möglich, wenn ein sachlich hinreichender Grund besteht. In Absatz 1 lit. a bis f sind (nicht abschliessend) solche Kündigungsgründe angeführt:

- a. Wird eine Stelle aufgehoben oder an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten angepasst, ist dem oder der Angestellten eine zumutbare andere Arbeit anzubieten. Erst wenn dies nicht möglich ist oder die betroffene Person die angebotene andere Arbeit ablehnt, kann die Kündigung ausgesprochen werden.
- b. Die Kündigung wegen Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ist erst nach erfolgloser Mahnung zulässig.
- c. Fehlt die Eignung oder die Tauglichkeit für die Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben, soll zuerst versucht werden, den Mangel durch eine entsprechende Fortbildung zu beheben.
- d. Beispiele für den Wegfall einer gesetzlichen Anstellungsbedingung sind der Entzug der Zulassung (§ 9 Abs. 4, § 10 Abs. 3) oder der Austritt aus der Kirche (§ 8). Als vertragliche Bedingung kommt jeder für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses wesentliche Umstand in Frage, der für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt ist, beispielsweise bei einem Chauffeur der Besitz des notwendigen Führerausweises (ein bloss kurzfristiger Entzug lässt allerdings die vertragliche Bedingung noch nicht entfallen).
- e. Die Begehung einer strafbaren Handlung stellt einen Beendigungsgrund dar, wenn sie nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. Es kann sich auch um eine strafbare Handlung handeln, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit hat die zuständige Stelle jeweils zu prüfen, ob statt einer Beendigung auch eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt.

Die Kündigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin stellt einen personalrechtlichen Entscheid dar, der nach den §§ 75 ff. angefochten werden kann.

Absatz 3 hält fest, dass bei einer sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung der oder die Angestellte nur Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 336a Abs. 2 OR, nicht aber auf eine Weiterbeschäftigung hat.

Im Bereich des privatrechtlichen Arbeitsvertrags bedarf es für die Rechtmässigkeit einer Kündigung grundsätzlich keiner besonderen Gründe. Die Kündigung ist allerdings missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden. Kündigt die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis missbräuchlich, so wird dieses – ausgenommen im Falle von Art. 10 GIG² - gleichwohl beendet. Der Kündigende hat aber der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a

² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. März 1995 (SR 151.1).

OR). Dieser Anspruch auf Strafzahlung kann mit einer Entschädigungsklage vor dem Zivilrichter gerichtlich geltend gemacht werden (§ 82 Abs. 2).

§ 22 Fristlose Auflösung

Die Arbeitgeberin wie auch die Angestellten können das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen. Die Auflösung ist zu begründen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Partei nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden darf. Die Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen von Art. 337b f. OR. Der oder die Angestellte kann eine Abgangsentschädigung nach § 41 beanspruchen, sofern deren Voraussetzungen erfüllt sind.

Das Gleiche gilt für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, mit einer Ausnahme: ein allfälliger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung richtet sich nach Art. 339b ff. OR.

§ 23 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann im Interesse jeder Partei liegen. Die gesetzlichen oder allenfalls vereinbarten Fristen und Termine müssen nicht eingehalten werden. Eine Abgangsentschädigung nach § 41 kann auch bei dieser Beendigungsart ausgerichtet werden. Bei privatrechtlichen Arbeitsverträgen ist die Abgangsentschädigung in Art. 339b ff. OR geregelt.

§ 24 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit

Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit ist das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Beendigungsfristen und -termine von § 19, nicht aber der Fristen von § 26 in Verbindung mit Art. 336c OR (Beendigung zur Unzeit) aufzulösen oder umzugestalten (Absatz 1). Absatz 2 definiert, wann eine dauernde Arbeitsunfähigkeit besteht. Das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wird in der Personalverordnung geregelt (Absatz 3).

§ 25 Beendigung aus Altersgründen

Das öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnis endet automatisch und formlos (§ 20 Abs. 1) am Monatsende nach Erreichen der in § 2 lit. I definierten Altersgrenze (Abs. 1). Bei Lehrpersonen wird die Altersgrenze meist nicht mit dem Ende des Schuljahres übereinstimmen. Das Arbeitsverhältnis endet dann am Ende des laufenden Schuljahres. Erreicht beispielsweise eine Lehrperson im Januar 2017 das Pensionsalter, endet das Arbeitsverhältnis am Ende des laufenden Schuljahres im Juli 2017; erreicht sie das Pensionsalter erst im Oktober 2017, dauert das Arbeitsverhältnis noch bis Juli 2018.

Die zuständige Stelle kann in begründeten Fällen das Arbeitsverhältnis auch ohne Einverständnis der Angestellten schon zuvor aus Altersgründen beenden, frühestens jedoch auf den Zeitpunkt, in welchem der oder die Angestellte das Rentenalter der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 68 erreicht hat (Absatz 2).

Absatz 3 erlaubt in Ausnahmefällen eine Beschäftigung von Angestellten über das gesetzliche Pensionsalter hinaus. Die Weiterbeschäftigung erfolgt in diesen Fällen in der Regel mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag (§ 5 Abs. 2 lit. f). Auf die Festlegung einer obersten Altersgrenze wurde verzichtet.

§ 26 Beendigung zur Unzeit

Nach Ablauf der Probezeit (§ 14) gelten die Bestimmungen von Art. 336c und Art. 336d OR über die Kündigung zur Unzeit. Nicht zur Anwendung kommt die Sperrfristenbestimmung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit (§ 24).

III. Datenschutz

§ 27 Grundlagen

Absatz 1 verweist auf die Datenschutzgesetzgebung des Kantons Luzern und auf die gemeinsamen Datenschutzbestimmungen der Landeskirchen des Kantons Luzern. Absatz 2 ermächtigt die Kirchgemeinden, ergänzende Bestimmungen über den Bezug und das Bearbeiten von Daten sowie die entsprechenden Zuständigkeiten zu erlassen.

IV. Rechte

1. Persönlichkeitsschutz

§ 28 Grundsätze

Diese Bestimmung statuiert die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin in Anlehnung an Art. 328 OR. Sie ist das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (§ 57). Die persönliche Integrität umfasst die physische wie die psychische Unversehrtheit. § 28 verpflichtet die Arbeitgeberin damit unter anderem, Massnahmen zu ergreifen, um die Angestellten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Bedrohung, Mobbing usw. zu schützen.

2. Information und Koalitionsfreiheit

§ 29 Information

Information ist die Basis für ein gutes Betriebsklima und fördert das persönliche Arbeitsinteresse. Gut informierte Mitarbeitende sind in höherem Masse fähig und bereit, Initiative zu entwickeln und selbständig zu handeln. § 29 verpflichtet daher die Arbeitgeberin, die Mitarbeitenden über die laufenden und geplanten Angelegenheiten von allgemeinem personalpolitischen Interesse in geeigneter Weise zu informieren.

§ 30 Koalitionsfreiheit

Den Angestellten wird die Koalitionsfreiheit im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet. Dazu gehört insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

3. Besoldung

§ 31 – 34 Besoldung (Anspruch, Bemessung, Lohnsystem und Lohnhöhe)

Das Personalgesetz sieht neu ein einheitliches Besoldungssystem für die ganze Landeskirche vor. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, dass die Besoldungen für Angestellte mit gleichen Aufgaben im Quervergleich nicht zu weit auseinanderliegen. Zudem wird die Einstufung neuer Angestellter erleichtert. Die landeskirchliche Organisation wie auch die Kirchgemeinden behalten aber noch einen genügenden Spielraum, um die Besoldungen ihren besonderen Verhältnissen und finanziellen Möglichkeiten anzupassen.

Es wird ein System mit 20 Lohnklassen vorgeschlagen. Aufgrund der Rückmeldungen im Vernehmlassungsverfahren wurde die Zahl der Lohnklassen von 24 auf 20 reduziert, indem die vier untersten Klassen weggelassen werden. In deren Lohnbereich sind denn auch schon heute praktisch keine Mitarbeitenden eingereiht.

Jede Lohnklasse ist in 36 Stufen unterteilt. Die Mindest- und Höchstansätze der einzelnen Lohnklassen sind im Anhang I zu diesem Gesetz festgelegt. Jede Stelle wird 3 Lohnklassen zugeordnet (Basisklasse, Zielklasse und Leistungsklasse). Die Basisklasse ist in der Regel die Einstiegsklasse für neue Mitarbeitende oder für bisherige Mitarbeitende, die eine neue Funktion übernehmen. Auch Mitarbeitende, die nach ihrer Gesamtbeurteilung die Anforderungen an ihre Funktion nur teilweise oder eher knapp erfüllen, sind in der Basisklasse eingereiht. Die Zielklasse ist für Mitarbeitende bestimmt, die mehr Erfahrung besitzen und ihre Aufgaben gut bis überdurchschnittlich erfüllen. Für Mitarbeitende, welche die Leistungsanforderungen an ihre Funktion deutlich übertreffen, steht die Leistungsklasse zur Verfügung.

Zuständig für die Lohnklassenzuordnung ist der Synodalarat. Die Zuteilung der Funktionen zu den Lohnklassen und die Beschreibung der Funktionen ergeben sich aus Anhängen zur Personalverordnung.

Die Besoldung der Angestellten setzt sich zusammen aus dem Lohn sowie aus allfälligen Zulagen (§ 35). Mitarbeitende mit Entgelt (§ 2 lit. c) erhalten für ihre geleistete Arbeit nur ein im Vergleich zu marktüblichen Löhnen geringes Entgelt, das in einer Pauschalentschädigung oder in einer Stundenentschädigung bestehen kann.

Der Lohn bemisst sich in erster Linie nach der Funktion und der Leistung der Angestellten.

Der Synodalarat legt die Grundsätze der Lohnfestlegung und der Gewährung von Zulagen fest. Die zuständige Stelle auf Stufe landeskirchliche Organisation oder auf Stufe Kirchgemeinde trifft den konkreten Entscheid über Ersteinstufungen, Lohnanpassungen, Zulagen, Beförderungen und Rückstufungen.

§ 35 Zulagen

Das Personalgesetz sieht Funktionszulagen, Arbeitsmarktzulagen und Leistungszulagen vor. Die Ausgestaltung dieser Zulagen (Voraussetzungen, Höhe, Befristung) erfolgt in der Personalverordnung.

§ 36 Spesen

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Auslagen, die ihnen bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Rahmen der Fortbildung anfallen. Grundsätzlich werden die effektiven Auslagen ersetzt. Zur Vereinfachung der Abrechnung können Mitarbeitenden mit regelmässigen Spesen jährliche Pauschalbeträge entrichtet werden.

Die Einzelheiten der Spesenentschädigung werden einheitlich für die ganze Landeskirche in einer Spesenverordnung des Synodalrats geregelt. Damit kann die gegenwärtige unbefriedigende Situation unterschiedlichster Spesenregelungen beseitigt werden.

Es ist vorgesehen, die Spesenverordnung von der Dienststelle Steuern des Kantons Luzern genehmigen zu lassen. Damit können Beanstandungen der Höhe von Pauschalspesen vermieden und die Auflistung der Spesen im Lohnausweis vereinfacht werden.

4. Sozialzulagen

§ 37 Sozialzulagen

Die Ausrichtung von Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen erfolgt nach den Vorgaben des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen³. Der Synodalrat wird ermächtigt, eine besondere Sozialzulage vorzusehen.

5. Vergütungen und Naturalleistungen

§ 38 Vergütungen

Der Synodalrat legt die Einzelheiten dieser Vergütungen fest. Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind, soweit deren Leistung nicht bereits bei der Besoldung berücksichtigt sind, in der Regel durch Zeitgutschriften, das heisst durch Freizeit, auszugleichen.

§ 39 Vergütung für urheberrechtlich geschützte Werke

Absatz 1 hält fest, dass die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken, welche die Angestellten bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit schaffen, auf die Arbeitgeberin

³ Gesetz über die Familienzulagen (Kantonales Familienzulagengesetz, FZG) vom 08.09.2008 /SRL Nr. 885)

übergehen. Sie kann dafür bei besonderen Umständen eine angemessene Vergütung entrichten (Absatz 2).

§ 40 Naturalentschädigungen

Bei Naturalentschädigungen ist festzulegen, wie sie an den Lohn angerechnet werden.

6. Entschädigungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 41 Abgangsentschädigung

In Anlehnung an das Personalgesetz des Kantons Luzern soll eine Abgangsentschädigung eingeführt werden. Anspruchsberechtigt sind über 50-jährige Angestellte mit mindestens 10 Dienstjahren, wenn deren Arbeitsverhältnisse aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, beendet wurden. Bei freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt die Entschädigung, ebenso bei Beendigung aus Altersgründen, infolge Arbeitsunfähigkeit, infolge Todes oder durch Ablauf einer befristeten Anstellung. Die Abgangsentschädigung soll eine Überbrückungshilfe wie auch eine Anerkennung für die Dienstreue sein. Sie soll helfen, die sozialen Härten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu mildern.

Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Der Synodalrat regelt das Nähere. Er kann zum Beispiel eine Abstufung nach dem Alter der Angestellten vorsehen. Die Abgangsentschädigung ist nach den Umständen des Einzelfalls festzulegen. Angemessen zu berücksichtigen sind vor allem die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, das Lebensalter, der Beendigungsgrund sowie bei Ausübung einer neuen Erwerbstätigkeit der neue Lohn.

Im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis richtet sich die Abgangsentschädigung nach den Art. 339 b ff. OR.

§ 42 Leistungen im Todesfall

Die Leistungen im Todesfall sollen auf Verordnungsstufe festgelegt werden.

§ 43 Teuerungszulagen für ehemalige Angestellte

Die Arbeitgeberin erhält die Möglichkeit, im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten den Rentnern und Rentnerinnen auf den Renten der Pensionskasse eine Teuerungszulage zu gewähren. Solche Teuerungszulagen werden schon heute in der Kirchgemeinde Luzern ausgerichtet.

7. Dienstaltersgeschenk

§ 44 Dienstaltersgeschenk

Das Dienstaltersgeschenk stellt eine Anerkennung für die Dienstreue zur Arbeitgeberin dar. Der Synodalrat hat die Einzelheiten in der Personalverordnung zu regeln. Er kann unter anderem festlegen, ob und wie das Dienstaltersgeschenk in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden kann.

8. Arbeitszeugnis

§ 45 – 46 Zeitpunkt und Inhalt

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist den Angestellten ein Arbeitszeugnis oder auf deren Wunsch eine blosser Arbeitsbestätigung auszustellen. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses können die Angestellten jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.

9. Ferien

§ 47 Anspruch

Ferien dienen der Erholung der Angestellten als Ausgleich zur Arbeit. Es besteht daher ein fixer Anspruch auf eine bestimmte Anzahl von Ferienwochen pro Jahr. Das Personalgesetz legt die Dauer dieser Ferien fest. Einzelheiten wie anteilmässiger Anspruch oder die Modalitäten des Ferienbezugs sind in der Personalverordnung festzulegen.

Gestützt auf das Vernehmlassungsergebnis wird eine neue Ferienregelung vorgeschlagen. Die Kirche soll auch in dieser Hinsicht eine attraktive Arbeitgeberin sein.

10. Urlaub

§ 48 Urlaub

Der Begriff „Urlaub“ ist nicht mit dem Begriff „Ferien“ gleichzusetzen. Es besteht kein jährliches Recht auf Urlaub einer festgelegten Dauer. Vielmehr kann oder muss Urlaub bei bestimmten Ereignissen, für gelegentliche private Bedürfnisse oder Verpflichtungen, für Fort- und Weiterbildung, für Dienstleistungen oder zur Ausübung öffentlicher Ämter gewährt werden. Das Nähere zu den verschiedenen Arten von Urlaub (Frage des Rechtsanspruchs, Besoldung während des Urlaubs, Bezug) wird in der Personalverordnung geregelt.

11. Fort- und Weiterbildung

§ 49 – 50 Begriffe und Grundsatz

§ 49 definiert die Begriffe „Fortbildung“ und „Weiterbildung“. § 50 hält den Grundsatz fest, dass die Arbeitgeberin die regelmässige Fortbildung und nach Möglichkeit eine Weiterbildung ihrer Angestellten unterstützt. Wie bisher sollen die Pfarrer und Pfarrerinnen periodisch einen bezahlten Studienurlaub absolvieren können. Von verschiedener Seite wurde im Vernehmlassungsverfahren gefordert, einen solchen Studienurlaub auch für

Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen vorzusehen. Diesem Anliegen wird mit der Neuformulierung von § 50 Abs. 2 entsprochen.

Die Detailregelung der Fort- und Weiterbildung erfolgt auf Verordnungsstufe.

12. Öffentliche Dienstleistungen und humanitäre Einsätze

§ 51 Anspruch auf Urlaub

Für Dienstleistungen (Militärdienst, ziviler Ersatzdienst, Zivilschutzdienst, humanitäre Einsätze, ausserschulische Jugendarbeit, Leiterkurse von „Jugend und Sport“ etc.) besteht ein Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub. Der Synodalrat legt die Details in der Personalverordnung fest.

13. Arbeitsunfähigkeit

§ 52 – 53 Feststellung und Lohnfortzahlung

Werden Angestellte infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, haben sie ein Arztzeugnis beizubringen und sich allenfalls einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen (§ 52). Innerhalb der Landeskirche bestehen heute verschiedene Regelungen betreffend die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. § 53 legt den entsprechenden Anspruch jetzt einheitlich fest. Die Lohnfortzahlung ergänzt die Leistungen der Unfall- und Krankentaggeldversicherung (§ 69 und § 70).

14. Wohnsitz und Dienstwohnung

§ 54 Wohnsitz

Die Angestellten sind in der Wahl ihres Wohnsitzes grundsätzlich frei. Verschiedene Gründe können allerdings erfordern, dass Wohnort und Arbeitsort nicht zu weit voneinander entfernt sind. Die Arbeitgeberin darf in solchen Fällen Angestellte für die Dauer des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichten, den Wohnsitz im Kanton Luzern, in einer bestimmten Gemeinde oder in einem bestimmten Gebiet zu nehmen.

§ 55 Dienstwohnung

Angestellte haben keinen Anspruch auf eine Dienstwohnung, können jedoch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet werden, eine solche zu beziehen. In diesem Fall wird ein öffentlichrechtlicher Mietvertrag abgeschlossen. Das Ende des Arbeitsverhältnisses bewirkt auch das Ende des Mietverhältnisses. Soweit keine gesetzliche oder vertragliche Regelung des Mietvertrags besteht, gelten sinngemäss die Bestimmungen von Art. 253 ff. OR.

15. Verrechnung

§ 56 Feststellung

Diese Bestimmung klärt die Zulässigkeit der Verrechnung gegenseitiger Forderungen von Arbeitgeberin und Angestellten.

V. Pflichten

1. Allgemeine Dienstpflichten

§ 57 Grundsätze

Alle Angestellten haben eine Reihe allgemeiner Dienstpflichten zu befolgen. Insbesondere haben sie die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren und ihre Aufgaben persönlich, gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Auch ausser Dienst haben sie sich so zu verhalten, dass ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht beeinträchtigt wird.

§ 58 Gewissenskonflikt

Bringt eine Amtshandlung einen Pfarrer, eine Pfarrerin, einen Sozialdiakon oder eine Sozialdiakonin in einen schweren Gewissenskonflikt, kann er oder sie sich dispensieren lassen. Da es sich um wenige, aber allenfalls schwierige Fälle handeln und eine einheitliche Praxis angestrebt wird, ist für den Dispensationsentscheid immer der Synodalrat zuständig.

2. Gegenseitige Unterstützungspflicht

§ 59 Grundsätze

Der Grundsatz der gegenseitigen Unterstützungspflicht umfasst auch die vorübergehende Ausführung von (zumutbaren) Arbeiten aus einem anderen Aufgabenkreis.

3. Schweigepflicht

§ 60 Grundsätze

Die Schweigepflicht betrifft alle dienstlichen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Sie gilt nicht nur für die Mitarbeitenden, sondern auch für Dritte, und bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Möglich ist eine Entbindung von der Schweigepflicht.

4. Nebenbeschäftigungen

§ 61 Grundsätze

Nebenbeschäftigungen sind erlaubt, sofern sie die Erfüllung der Dienstpflichten oder die Vertrauenswürdigkeit der Angestellten nicht beeinträchtigen. Details wie die Bewilligungspflicht oder die Befristung der Bewilligung werden in der Personalverordnung geregelt.

5. Verbot der Annahme von Geschenken

§ 62 – 63 Grundsatz und Ausnahmen

Angestellten dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile annehmen (§ 62). § 63 regelt Ausnahmen von diesem Grundsatz.

6. Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen

§ 64 Ablieferungspflicht

Gebühren und Entschädigungen für dienstliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Besoldungsbeiträge sind der Arbeitgeberin abzuliefern, sofern die zuständige Stelle nicht eine Ausnahme bewilligt hat.

7. Haftung für Schaden

§ 65 Grundsatz

Bezüglich der Haftung der Arbeitgeberin für Schaden und bezüglich Rückgriff wird auf das kantonale Haftungsgesetz⁴ verwiesen.

Aus § 1 Abs. 5 und 6 des Personalgesetzes ergibt sich, dass diese Bestimmung nicht nur für Angestellte, sondern auch für Mitarbeitende mit Entgelt und freiwillig Mitarbeitende gilt.

VI. Verschiedene Bestimmungen

1. Arbeitszeit

§ 66 Grundsätze

Im Gesetz werden die allgemeine tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie die jährliche Sollarbeitszeit und der Grundsatz der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit festgehalten. Auf Verordnungsstufe sind die ergänzenden Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Teilzeitarbeit zu erlassen.

⁴ Haftungsgesetz vom 13.9.1988 (SRL 23).

2. Mitarbeitergespräch

§ 67 Ziele, Inhalt und Bedeutung

Das in der Regel jährlich zu führende Mitarbeitergespräch bildet ein wichtiges Instrument zur Standortbestimmung und zur Förderung der Angestellten wie auch zum Erkennen von Konflikten und zur Verbesserung der Kommunikation. Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zeigt den Angestellten ihre Stärken und Schwächen auf und ist bei künftigen personalrechtlichen Entscheiden zu berücksichtigen.

3. Versicherungen

§ 68 – 70 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten Krankentaggeldversicherung

Die Angestellten sind im Rahmen des BVG⁵ gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod und im Rahmen des UVG⁶ gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert. Zudem besteht eine Krankentaggeldversicherung.

Die leitende Behörde kann die Regelung der Prämientragung in den §§ 69 und 70 zugunsten der Angestellten abändern.

VII. Aufsicht

§ 71 Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerinnen

VIII. Zuständigkeit, Verfahren und Rechtsschutz

1. Zuständigkeit

Die Regelung der Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrerinnen und Pfarrer entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht.

§ 72 Personalrechtliche Entscheide

Personalrechtliche Entscheide gehören in den Zuständigkeitsbereich der Exekutive. Dementsprechend bestimmt Absatz 1, dass die leitende Behörde, das heisst der Synodalrat bzw. der Kirchenvorstand, die personalrechtlichen Entscheide trifft.

Der landeskirchlichen Organisation und den Kirchgemeinden soll aber ermöglicht werden, das Personalwesen entsprechend ihrer Organisation und ihren Bedürfnissen zu organisieren. Absatz 2 ermächtigt deshalb den Synodalrat und den Kirchenvorstand, die Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide in einer Verordnung an eine unterstellte Person oder

⁵ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25.6.1982 (SR 831.40).

⁶ Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20.3.1981 (SR 832.20).

Behörde zu delegieren; ausgenommen sind Fälle, in denen dieses Gesetz ausdrücklich die leitende Behörde als zuständig erklärt (z.B. § 6 Abs. 2, § 16 Abs. 2, § 39 Abs. 2, § 73 Abs. 1).

§ 73 Begründung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses von Pfarrern und Pfarrerinnen

Einige Vernehmlassungen befürworten die Begründung (und teilweise auch die Beendigung) des Arbeitsverhältnisses von Pfarrpersonen durch Urnenwahl oder durch die Kirchgemeindeversammlung bzw. das Kirchgemeindepapament. Aus den bei der Darstellung des Vernehmlassungsergebnisses ausgeführten Gründen (oben Ziff. 3) wird an der Zuständigkeit der leitenden Behörde festgehalten. Die vorgebrachten Argumente werden aber insofern berücksichtigt, als der neue § 73 eine Delegation der Kompetenz für Anstellungs- und Entlassungsentscheide von Pfarrpersonen im Sinne von § 72 Abs. 2 ausschliesst und zudem vorschreibt, dass die Kirchgemeinde in geeigneter Weise ins Auswahlverfahren mit-einzubeziehen ist. Letzteres kann beispielsweise durch die Einsetzung einer Pfarrwahlkommission oder durch Einbezug der Kirchenpflege (in Teilkirchengemeinden) erfolgen.

2. Verfahren

§ 74 Anwendbares Recht

Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, richten sich nach dem kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetz⁷. Blosser Dienstanweisungen an das Personal stellen keine solchen Entscheide dar; das VRG ist auf sie nicht anwendbar (Art. 9 Abs. 1 lit. d VRG).

3. Rechtsschutz

§ 75 Anwendbares Recht

Jeder personalrechtliche Entscheide kann angefochten werden. Das Verfahren richtet sich sinngemäss nach dem VRG, soweit das Personalgesetz nicht etwas Abweichendes bestimmt.

§ 76 Schlichtungsstelle

Mit der neuen Kirchenverfassung vom 6. Dezember 2015 wurde eine unabhängige Schlichtungsstelle geschaffen, welche in Streitigkeiten innerhalb der Landeskirche vermittelt (§ 45 f. Kirchenverfassung). Das Verfahren richtet sich nach dem kirchlichen Gesetz über die Schlichtungsstelle.⁸ Ziel des Schlichtungsverfahrens ist, den Streit in einem raschen, einfachen und kostenlosen Verfahren beizulegen.

Dementsprechend können alle personalrechtlichen Streitigkeiten von Mitarbeitenden (öffentlich- oder privatrechtlichen Angestellten, Mitarbeitenden mit Entgelt oder freiwillig Mitarbeitenden) oder der zuständigen Stelle der Schlichtungsstelle unterbreitet werden.

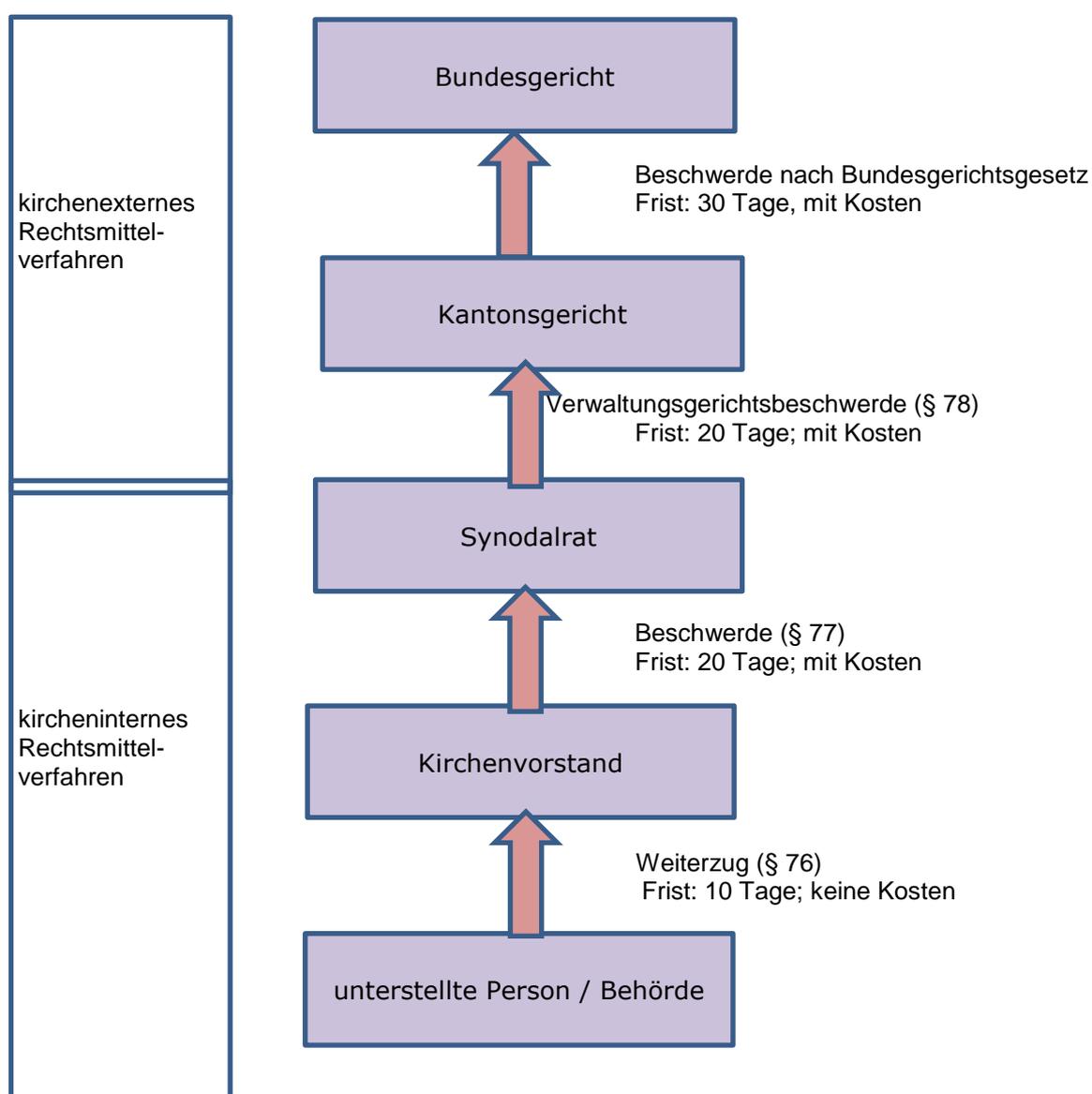
⁷ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 3.7.1972 (SRL 40).

⁸ Kirchliches Gesetz über die Schlichtungsstelle vom 31.5.2017.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle ist freiwillig und in jedem Verfahrensstadium möglich. Während der Dauer des Schlichtungsverfahrens stehen kircheninterne Rechtsmittelfristen (§ 77 und § 78) still.

**§ 77 – 81 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide bei delegierter Zuständigkeit, des Kirchenvorstands, des Synodalarats
Aufschiebende Wirkung und Kosten**

Die Anfechtung personalrechtlicher Entscheide kann in einer grafischen Darstellung veranschaulicht werden:



§ 82 Klage

Will ein Angestellter Vermögensansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen geltend machen, hat er eine verwaltungsgerichtliche Klage an das Kantonsgericht zu erheben. Das Verfahren richtet sich nach §§ 162 ff. VRG.

Über Vermögensansprüche aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen wird dagegen im ordentlichen Zivilverfahren entschieden. Erster Schritt ist in der Regel ein Schlichtungsverfahren (Art. 197 ff. ZPO⁹) vor der Schlichtungsbehörde Arbeit in Luzern. Kommt keine Einigung zustande, kann die Forderungsklage beim Arbeitsgericht des Kantons Luzern erhoben werden. Dessen Urteil kann an das Kantonsgericht Luzern und allenfalls noch an das Schweizerische Bundesgericht in Lausanne weitergezogen werden.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 83 – 84 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Mit dem Erlass des Personalgesetzes sind zwei Synodebeschlüsse aufzuheben und die Kirchenordnung zu ändern.

§ 85 Entscheide nach bisherigem Recht

Das Personalgesetz hat keinen Einfluss auf abgeschlossene Verfahren. Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.

§ 86 Hängige Verfahren

Zu regeln ist, ob noch nicht rechtskräftig abgeschlossene Verfahren nach altem oder nach neuem Recht entschieden werden. Massgebend ist dasjenige Recht, das im Zeitpunkt des personalrechtlichen Entscheids in Kraft stand.

§ 87 Umwandlung der bestehenden Anstellungsverhältnisse

§ 87 legt fest, innerhalb von welchem Zeitraum die bestehenden Anstellungsverhältnisse an das neue Personalrecht angepasst werden müssen.

§ 88 Lohn bei bestehender Anstellungsverhältnisse

Die Anwendung des neuen Lohnsystems kann in einzelnen Fällen zu einer Lohnreduktion führen. Absatz 1 garantiert den Besitzstand während einer Dauer von 3 Jahren. Umgekehrt kann die Umwandlung des bisherigen Anstellungsverhältnisses zu einer Lohnerhöhung führen. In diesem Fall wird ab dem Umwandlungszeitpunkt der neue höhere Lohn ausbezahlt (Abs. 2).

⁹ Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19.12.2008 (SR 272).

§ 89 Vollzug

Der Synodalrat wird ermächtigt, die Vollzugsbestimmungen zu diesem Gesetz zu erlassen.

§ 90 Inkrafttreten

Das Personalgesetz unterliegt nach § 27 Abs. 3 lit. a der Kirchenverfassung dem fakultativen Referendum. Der Synodalrat bestimmt das Inkrafttreten des Gesetzes.

5.2. Gesetzestext s. Beilage

6. Stellungnahme des Synodalrats

Im Rahmen der Umsetzung der neuen Kirchenverfassung und der damit einhergehend erforderlichen Aktualisierung und Anpassung der bestehenden Gesetze und Verordnungen an die neue Verfassung wird nach dem letztjährigen Erlass und Inkrafttreten des kirchlichen Gesetzes über die Schlichtungsstelle in diesem Jahr der Schwerpunkt auf die Gesamtrevision des Personalrechts der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern gesetzt.

Mit dieser Gesetzesvorlage wird somit der durch die neue Kirchenverfassung in Gang gesetzte umsetzende Rechtssetzungsprozess fortgesetzt. Der Synodalrat erachtet das vorgeschlagene Personalgesetz als klar und auf die anfallenden personalrechtlichen Anliegen einfach anwendbar. Es setzt den mit der neuen Verfassung vorgegebenen Auftrag des Erlasses einheitlich geltender personalrechtlicher Vorschriften (§ 50 Kirchenverfassung) und den Grundsatz, dass die Arbeitsverhältnisse auf einer öffentlich-rechtlichen Anstellung beruhen sollen, konsequent um. Dabei werden im Personalgesetz die Grundzüge und notwendig für alle Mitarbeitenden geltenden Bestimmungen getroffen und den Kirchgemeinden darüber hinaus in der individuellen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse – insbesondere bei der Besoldung - genügend Spielraum belassen.

7. Antrag des Synodalrats

Der Synodalrat beantragt der Synode, dem beiliegenden kirchlichen Personalgesetz zuzustimmen.

8. Beilagen

8.5. Personalverordnung

8.6. Anhang I:

8.7. Anhang II:

8.8. Anhang III:

Namens des Synodalrates
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Ursula Stämmer-Horst
Synodalratspräsidentin

Peter Möri
Synodalsekretär