

Personalgesetz

2. Lesung

Bericht und Antrag Nr. 297 betreffend das kirchliche Personalgesetz
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,
2. Lesung

Luzern, 25. April 2018

Beilage:

- Synopse mit Änderungsanträgen des Synodalrats und der Redaktionskommission

1. Einleitung

Die Synode hat am 14. März 2018 im Rahmen einer ausserordentlichen Sitzung den Entwurf eines neuen Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern in 1. Lesung behandelt. In Bezug auf einzelne Paragraphen wurden Änderungsanträge, Fragen und Anliegen angebracht. Der Gesetzesentwurf gemäss 1. Lesung wurde schliesslich von der Synode mit 45 : 3 Stimmen angenommen und für die 2. Lesung verabschiedet.

Der Synodalrat hat in der Folge die in der 1. Lesung von der Synode beschlossenen Änderungsanträge sowie aufgeworfenen Fragen und Anliegen für die 2. Lesung aufgenommen, überarbeitet, beraten und nimmt nachfolgend Stellung. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen gemäss Bericht und Antrag Nr. 294 zur 1. Lesung vom 14. März 2018 verwiesen. Ebenso hat sich Redaktionskommission mit dem Text der 1. Lesung befasst. Die Ergebnisse der 1. Lesung der Synode, der Redaktionskommission sowie des Synodalrats sind Gegenstand der Beratung der vorberatenden Synodekommission. Deren Anträge werden den Synodalen zu gegebener Zeit noch zugestellt.

2. Erläuterungen zu den Änderungsanträgen des Synodalrats

§ 47 Abs. 1

Die Synode hat im Rahmen der 1. Lesung einen Änderungsantrag der vorberatenden Kommission angenommen und die Ferienregelung für alle Angestellten vereinheitlicht. Eine Verbesserung ergab sich für die Angestellten im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, erhielten diese doch eine Woche mehr Ferien. Nicht berücksichtigt wurde jedoch, dass sich mit diesem Beschluss für die Angestellten im Alter bis 20 Jahren eine Verschlechterung gegenüber dem Entwurf des Synodalrats ergab. Diese Angestellten würden nämlich eine Woche weniger Ferien erhalten. Dies soll durch den Antrag des Synodalrats korrigiert werden.

§ 55 Abs. 4

Anlässlich der 1. Lesung wurde eine Änderung in Bezug auf § 55 Abs. 4 des Personalgesetzes beschlossen und der Synodalrat beauftragt, für die 2. Lesung einen Vorschlag zu machen. Es geht dabei um die Bestimmung betreffend Beendigung des Mietverhältnisses einer Dienstwohnung. An der 1. Lesung wurde festgestellt, dass die Regelung bei Fällen der fristlosen Kündigung von Arbeitsverhältnissen unbefriedigend ist. Es muss gewährleistet sein, dass die entlassene Person und ihre Familie nicht sofort aus der Dienstwohnung ausziehen müssen, was unzumutbar wäre. Vor diesem Hintergrund schlägt der Synodalrat daher nun eine differenzierte Beendigungsregelung des Mietverhältnisses einer Dienstwohnung vor, welche den verschiedenen möglichen Beendigungsarten von Arbeitsverhältnissen Rechnung trägt. Ergänzend zu dieser ordentlichen Regelung sieht die Bestimmung zudem vor, dass eine Erstreckung grundsätzlich möglich bleibt, jedoch nur im gegenseitigen Einvernehmen.

§ 84

Es wurde nochmals geprüft, welche Gesetzesänderungen aufgrund des neuen Personalgesetzes erforderlich werden. Die Bestimmung soll entsprechend ergänzt werden.

3. Ergänzende Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz

§ 1 Personalverordnung (zu § 4 Personalgesetz)

In der 1. Lesung wurde der Wunsch geäußert, die Stellenbeschreibung näher zu regeln. Mit dem neuen § 1 der Personalverordnung wird diesem Anliegen entsprochen. Angesichts der Verschiedenartigkeit der Stellen sind die Anforderungen an die Detaillierung der Stellenbeschreibung unterschiedlich. Eine zeitliche Bemessung der einzelnen Aufgaben ist teilweise nicht möglich bzw. sinnvoll. Es muss daher eine offene Formulierung gewählt werden, die der zuständigen Stelle den nötigen Freiraum lässt, die Stellenbeschreibung auf die konkrete Stelle anzupassen.

§ 96a Personalverordnung zu § 73 Abs. 2 Personalgesetz

Aufgrund der anlässlich der 1. Lesung geführten Diskussion zu § 73 Abs. 2 des Personalgesetzes (Einbezug der Kirchgemeinde vor Begründung der Anstellungsverhältnisse von Gemeindepfarrpersonen) und dem dort geäußerten Wunsch nach einer diese Gesetzesbestimmung näher erläuternden Ausführungsbestimmung hat der Synodalrat eine solche neue Bestimmung in der Personalverordnung aufgenommen. Festgehalten wird, dass sich das Auswahlverfahren in zwei Schritte gliedert (Vorbereitungsverfahren und Entscheid des Kirchenvorstands). Am Ende des Vorbereitungsverfahrens steht ein Vorschlag an den Kirchenvorstand, der von einem Gremium unterbreitet wird, das mehrheitlich aus Personen besteht, die nicht dem Kirchenvorstand oder der Kirchenpflege angehören. Dies garantiert die Unabhängigkeit dieses Gremiums.

Es gilt auch bei dieser Bestimmung den Grundsatz zu respektieren, den Kirchgemeinden so viel Autonomie und Handlungs- sowie Entscheidungsspielraum wie möglich zu belassen. Der Synodalrat erachtet diese beiden Vorgaben mit seinem Vorschlag für eine ergänzende Ausführungsbestimmung in der Personalverordnung als gewährleistet.

3. Kostenfolgen

Im Vorfeld zur 1. Lesung des Personalgesetzes am 14. März 2018 wurde in den Fraktionen zu Recht die Frage zu den finanziellen Folgen des neuen Personalgesetzes aufgeworfen. Im Bericht und Antrag Nr. 294 zur 1. Lesung finden sich keine Ausführungen hierzu. Der Synodalrat hatte darauf verzichtet, da diese Folgekosten kaum abgeschätzt werden können. Ziel ist es, das Personalgesetz überall möglichst kostenneutral einzuführen. Aufgrund des neuen Lohnrahmens des Personalgesetzes (Anhang I: Lohnklassen) ist tendenziell wohl eher mit einer leichten Erhöhung der Kosten zu rechnen. Der Lohnrahmen orientiert sich dabei weitgehend an den Lohnzahlen der Kirchgemeinde Luzern als grösster Arbeitgeberin, wobei die unterste und oberste Lohnklasse aktuell unbesetzt sind und Spielraum

bieten. Insgesamt können die Folgekosten dieser Gesetzesvorlage jedoch nicht präzise geschätzt werden. Hierfür müssten individuell konkrete Erhebungen mit sämtlichen Angestellten durchgeführt werden und dabei gleichzeitig bereits über die Einreihung und Zuordnung sowie allfällige Lohnstufenanstiege entschieden werden, wofür letztlich die jeweiligen Kirchgemeinden zuständig sind. Eine derartige Erhebung würde vorliegend zudem sowohl die zeitlichen als auch finanziellen Ressourcen sprengen.

Wie gesagt, ist jedoch das Ziel, das vorliegende Gesetz möglichst kostenneutral in den Kirchgemeinden einzuführen. Dies sollte letztlich auch möglich sein, da den Kirchgemeinden die entsprechenden Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten gegeben sind.

4. Antrag des Synodalrats

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

Namens des Synodalrats
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Ursula Stämmer-Horst
Synodalratspräsidentin

Peter Möri
Synodalsekretär