

Teilrevision Personalgesetz

Bericht und Antrag Nr. 349 des Synodalrats an die Synode betreffend Teilrevision des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom 30. Mai 2018 (Schutz vor Grenzverletzungen), 1. Lesung

Luzern, 27. März 2024

Beilagen:

- Synopse Personalgesetz (Stand 27. März 2024)
- Provisorischer Entwurf zu revidierende Bestimmungen der Personalverordnung (Stand 22. März 2024)

1. Ausgangslage

Die Achtung der menschlichen Würde, eines respektvollen Umgangs und der Integrität einer jeden Person sowie die Selbstbestimmung aller Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft, sozialen Stellung, sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität – stellen Grundpfeiler der Reformierten Kirche dar. Sie sind umfassend zu wahren. Kirchliche Tätigkeit lebt von Beziehungen und zugewandter Nähe, insbesondere in schwierigen Lebenssituationen. Diese Stärke und Chance der kirchlichen Arbeit bringt auch Risiken mit sich. Denn in der kirchlichen Arbeit und in der Arbeit mit Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Personen (z.B. behinderte Menschen, ältere Menschen, seelisch belastete Personen) bestehen Abhängigkeitsverhältnisse und somit auch die Gefahr, das Gegenüber bewusst oder unbewusst zu verletzen. Die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Luzern ist sich gemeinsam mit ihren Kirch- und Teilkirchengemeinden ihrer Verantwortung bewusst und steht ein für den Schutz der Würde und der körperlichen, seelischen, sexuellen und spirituellen Integrität aller Menschen, die für sie arbeiten oder die ihre Dienste in Anspruch nehmen.

Der Schutz vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt nimmt im kirchlichen Umfeld seit Jahren einen hohen Stellenwert ein und wird durch verschiedene Massnahmen umgesetzt. Dies hat auf allen drei Ebenen, national in der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS), kantonal in den Landes- und Kantonalkirchen sowie kommunal in den Kirchgemeinden zu erfolgen. In der Luzerner Landeskirche wurde zuletzt 2013 ein Leitfaden zum Schutz vor Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen in der kirchlichen Arbeit für kirchliche Behörden, Mitarbeitende, Freiwillige und betroffene Dritte herausgegeben. Dies in Zusammenarbeit mit den beiden Schwesterkirchen (Christkatholische Kirchgemeinde und Römisch-katholische Kirche) sowie mit fachlicher Unterstützung der Fachstelle mira (welche zwischenzeitlich nicht mehr existiert). Dieser Leitfaden bildete bis anhin Grundlage für die Präventionsarbeit zu Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen, ist jedoch mittlerweile veraltet und überholt. Die Christkatholische Kirchgemeinde hat bereits 2022 ein eigenes Schutzkonzept erlassen und orientiert sich an diesem.

Auf nationaler Ebene führt die EKS ein regelmässiges Vernetzungstreffen zum Informationsaustausch mit den kantonalen Verantwortlichen zum Schutz vor Grenzverletzungen durch, an welchem auch die Reformierte Kirche Kanton Luzern vertreten ist. Seit Herbst 2022 sind die Mitgliedkirchen der EKS an der Erarbeitung einheitlicher Richtlinien und Schutzkonzepte zum Schutz vor Grenzverletzungen. Dies hat der Synodalrat anfangs 2023 zum Anlass genommen, den in die Jahre gekommenen Leitfaden komplett zu überarbeiten mit dem Ziel, diesen durch ein umfassendes Schutzkonzept für die Reformierte Landeskirche aufgrund der nationalen und interkantonalen Erkenntnisse und Vorarbeiten sowie dem gemeinsamen Handlungsauftrag an die reformierten Kantonalkirchen in der Schweiz zu ersetzen. Dem liegt eine grundlegende Analyse und Auslegeordnung des Ist-Zustands und der Verortung des Handlungsbedarfs in der Prävention von Grenzverletzungen in der Landeskirche sowie eine Neukonzeption zu Grunde. Diesen Prozess begleiten und unterstützen fachlich unter anderem die Reformierten Kirchen der Kantone Zürich und Aargau, der Kanton Luzern sowie die Fachstelle Limita (Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung, Zürich).

Zu diesem Prozess gehört auch die Überprüfung der rechtlichen Grundlagen für die Präventionsarbeit, welche die rechtliche Verbindlichkeit der landeskirchlichen

Präventionsmassnahmen sicherstellen. In diesem Zusammenhang hat sich in der Analyse gezeigt, dass diese noch zu ergänzen bzw. verbessern sind. Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 (LRS 4.01) wird dies nun umgesetzt. Damit legt die Landeskirche die erforderlichen rechtlichen Grundlagen für die Gewährleistung von Schutz vor Grenzverletzungen (Prävention) in der Reformierten Kirche Kanton Luzern. Strafrechtliche Verfolgung und Opferhilfe sind staatlich geregelt (eidgenössisches und kantonales Strafgesetzbuch und Opferhilfegesetz) und nicht Gegenstand dieser Vorlage.

2. Präventionskonzept der Landeskirche und Gesetzesrevisionsvorlage

Die landeskirchliche Präventionsarbeit zum Schutz vor Grenzverletzungen, die in § 3 Abs. 2 Personalgesetz neu als personalrechtlicher Grundsatz erwähnt wird, stützt sich auf die folgenden drei wesentlichen Elemente:

- Sonderprivatauszug
- Obligatorische Schulungen für alle angestellten kirchlichen Mitarbeitenden
- Verhaltenskodex für kirchliche Mitarbeitende, Behörden und Freiwillige

Basierend auf diesen Elementen wurde das landeskirchliche Personalrecht (Personalgesetz und Personalverordnung) überarbeitet und ergänzt. Für die Beratung der Teilrevision des Personalgesetzes wird wie gewohnt der Entwurf der zu ergänzenden Bestimmungen in der Personalverordnung beigelegt. Dies dient nur der Orientierung und ergänzenden Erläuterung. Über den Erlass der definitiven Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung beschliesst der Synodalrat, in dessen Zuständigkeits- und Kompetenzbereich dies fällt. In diesem Sinn sind die mitaufgelegten Bestimmungen der Personalverordnung provisorischer Natur und werden vom Synodalrat erst nach Annahme der Teilrevision des Personalgesetzes definitiv ausgearbeitet und beschlossen. Die Verordnungsbestimmungen sind somit nur insoweit Gegenstand der Beratung der Synodevorlage, als es um die Abgrenzungsfrage zwischen Gesetz und Verordnung geht.

2.1 Sonderprivatauszug und Strafregisterauszug (§ 8 Personalgesetz)

Schulen, Kinder- und Behindertenheime oder Sportvereine fordern bei einer Neuanstellung seit der Annahme der «Pädophileninitiative» im Jahr 2014 durch das Schweizer Stimmvolk bzw. deren Inkrafttreten 2015 den Sonderprivatauszug aus dem Strafregister. Anders als beim Strafregisterauszug sind beim Sonderprivatauszug nicht alle strafrechtlichen Vergehen ersichtlich. Der Sonderprivatauszug gibt lediglich Auskunft darüber, ob es der Person gerichtlich verboten ist, eine Tätigkeit mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Personen auszuüben oder mit ihnen in Kontakt zu treten.

Diese Überprüfungsmöglichkeit ist mittlerweile Standard in vielen anderen reformierten Landes- und Kantonalkirchen und generell überall dort, wo Personen in beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten in Kontakt mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Personen sind. Das landeskirchliche Personalrecht sieht das bis anhin nicht vor. Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalrechts wird diese Lücke nun neu in § 8 Abs. 3 Personalgesetz bei den allgemeinen Anstellungsvoraussetzungen geschlossen. Diese neue Bestimmung sieht vor, dass wer mit Minderjährigen, Personen in

Abhängigkeitsverhältnissen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig ist, einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen hat.

Zudem ist in § 8 Abs. 2 Personalgesetz vorgesehen, dass Voraussetzung für jede Neuanstellung und Anstellung in der landeskirchlichen Organisation und den Kirch- sowie Teilkirchgemeinden das Einreichen eines Betriebsregister- und Strafregisterauszugs ist. Der Synodalarat kann Ausnahmen von dieser Präventionsmassnahme vorsehen, so etwa für Fälle, in denen die Einreichung der Auszüge keinen oder nur geringen Nutzen bringt.

§ 10b Personalgesetz regelt die nachträgliche Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen. Dort wird insbesondere die periodische (Sonderprivatauszüge alle vier Jahre) und die in begründeten Einzelfällen verlangte Einreichung neuer Auszüge geregelt.

2.2 Obligatorische Schulungen (§ 50a Personalgesetz)

§ 50 Personalgesetz regelt die Fortbildung der Angestellten der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden. Ergänzend hierzu und neu enthalten nun § 50 Abs. 2 und § 50a Personalgesetz die rechtliche Grundlage für die Verpflichtung der Angestellten, zur regelmässigen Teilnahme an Schulungen zur Prävention von Grenzverletzungen. Diese Massnahme ist elementar in der Präventions- und Sensibilisierungsarbeit zum Schutz vor Grenzverletzungen. In der kirchlichen Arbeit kann es zu Situationen kommen, in denen die bewusste Gestaltung von Nähe und Distanz zentral ist, sei dies in der Seelsorge, in Konfirmationslagern, in der kirchlichen Musik oder generell bei kirchlichen Angeboten mit Kindern, Jugendlichen, Senioren oder besonders schutzbedürftigen Personen. Um so wichtiger ist eine regelmässige Fortbildung und Auseinandersetzung der Angestellten in diesem Thema. Die Landeskirche organisiert und koordiniert dabei die Schulungen und führt auch die Kontrolle der Teilnahme der hierzu verpflichteten Angestellten.

2.3 Verhaltenskodex (§ 8 Abs. 4 Personalgesetz)

Zum landeskirchlichen Schutz- und Präventionskonzept gehört auch ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende, Behörden und Freiwillige der Landeskirche und ihrer Kirch- sowie Teilkirchgemeinden, der aktuell erarbeitet wird. Nebst den Schulungen für Angestellte sollen auch freiwillige und ehrenamtliche Mitarbeitende, die mit Minderjährigen und besonders schutzwürdigen Personen zu tun haben, für die Thematik «Schutz vor Grenzverletzungen» sensibilisiert werden. Sie verpflichten sich durch Unterzeichnung, den Verhaltenskodex einzuhalten.

Der Verhaltenskodex dient dazu, Grenzüberschreitungen zu verhindern, indem er Risikosituationen aufführt, die Sensibilisierung solcher anstrebt und professionelle Umgangsformen statuiert. Durch die schriftliche Verpflichtungserklärung soll sichergestellt werden, dass die betreffenden Personen den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben sowie ihre Tätigkeiten und ihren Umgang in solchen Situationen entsprechend gestalten. In Kombination mit den obligatorischen Schulungen, an welchen der Verhaltenskodex erläutert und vertieft wird, wird das landeskirchliche Präventionskonzept optimal ausgestaltet. Als eine der drei wesentlichen Präventionsmassnahmen soll der Verhaltenskodex ein respekt- und würdevolles, professionelles und transparentes kirchliches Zusammenleben ermöglichen und schädigende Verhaltensweisen verhindern.

2.4 Mitwirkungspflicht (§ 16 Abs. 2 Personalgesetz)

Aus den Erfahrungen anderer Landeskirchen hat sich gezeigt, dass für eine wirkungsvolle Umsetzung der Präventionsarbeit zum Schutz vor Grenzverletzungen und sexueller Übergriffe die rechtliche Verankerung der Mitwirkungspflicht wichtig ist. Die ausdrückliche Verpflichtung bei der Sachverhaltsermittlung im Rahmen der Aufsicht des Synodalrats über kirchliche Angestellte (erweiterter § 71 Personalgesetz) stellt sicher, dass zielführend Abklärungen getroffen werden können. Der Synodalrat hat dementsprechend § 16 Abs. 2 Personalgesetz ergänzt und sich dabei an § 97a der Personalverordnung der Zürcher Landeskirche orientiert.

2.5 Weitere Änderungen

§ 57 Absatz 2 Personalgesetz führt die Verpflichtung der Mitarbeitenden, sich Anderen gegenüber korrekt zu verhalten, nun ausdrücklich als allgemeine Dienstpflicht auf. §§ 1 und 2 Personalgesetz werden den neuen Regelungen angepasst.

3. Umsetzung

Wie bereits erwähnt erarbeitet der Synodalrat eine grundlegende Neukonzeption des Schutzkonzeptes in der landeskirchlichen Präventionsarbeit zum Schutz vor Grenzverletzungen. Dies umfasst nebst der Schaffung der erforderlichen rechtlichen Grundlagen insbesondere die vorstehend in Ziffer 2 aufgeführten drei Elemente (Sonderprivatauszug, Verhaltenskodex, Schulungen der kirchlichen Mitarbeitenden und Behörden). Zur Umsetzung dieser bedarf es des Weiteren der Errichtung einer landeskirchlichen Ansprech- und Koordinationsstelle zu diesem Thema, entsprechender Kommunikationsarbeit (Website, Unterlagen etc.), Organisation der Schulungen (ab 2025) sowie eines aktualisierten und geeigneten Beschwerdemanagements (Meldestellen, Vertrauenspersonen, rechtliche Begleitung). Diese Arbeiten sind im Gang und laufen parallel zur vorliegenden Gesetzesarbeit.

4. Finanzielle Auswirkungen

Im Zusammenhang mit der Einführung und Umsetzung (Ziffer 3 vorstehend) der landeskirchlichen Präventionsmassnahmen (Schutzkonzept, Verhaltenskodex, Schulungen etc.) werden Kosten anfallen, welche ins Budget 2025 und die folgenden Planungsjahre (Aufgaben- und Finanzplan 2025–2028) aufzunehmen sind.

5. Stellungnahme des Synodalrats

Begegnungen und Vertrauen sind zentrale Voraussetzungen und Bedingungen für die kirchliche Arbeit. Damit sie sich entfalten können, braucht es sichere und geschützte Räume. Die Reformierte Kirche trägt dabei eine besondere Verantwortung und muss alles daransetzen, Grenzverletzungen jeglicher Art (physisch und psychisch) zu verhindern. Ziel der vorliegenden Teilrevision des Personalgesetzes ist es dementsprechend Minderjährige (Kinder und Jugendliche), Erwachsene, welche Angebote der Landeskirche und / oder ihrer

Kirch- und Teilkirchgemeinden in Anspruch nehmen oder in der Kirche arbeiten, vor Grenzverletzungen jeglicher Art (körperlicher, seelischer, sexueller, spiritueller) zu schützen.

Hierzu braucht es eine stete und konsequente Förderung von Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema (Schulungen), aber auch Präventionsstandards (Schutzkonzept, Verhaltenskodex, Sonderprivatauszüge etc.). Mit dem Ergreifen der vorstehend dargelegten Präventionsmassnahmen stellen die Landeskirche und ihre Kirchgemeinden sicher, dass alle angestellten Mitarbeitenden über das nötige Wissen und die notwendige Sensibilisierung im Umgang mit der Thematik rund um Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und Gewaltprävention verfügen. In konkreten Situationen können sie sich adäquat verhalten und werden geschult, wie damit umzugehen ist.

Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es der Schaffung der entsprechenden gesetzlichen Grundlagen für die rechtliche Verbindlichkeit der landeskirchlichen Präventionsmassnahmen. Mit der vorliegenden Teilrevision des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 (LRS 4.01) werden diese geschaffen. Damit legt die Landeskirche die rechtlichen Grundlagen für die Gewährleistung von Schutz vor Grenzverletzungen in der Reformierten Kirche Kanton Luzern.

6. Antrag des Synodalrats

Der Synodalrat beantragt der Synode, dem beiliegenden Synodebeschluss betreffend Teilrevision des Personalgesetzes vom 30. Mai 2018 zuzustimmen.

Namens des Synodalrats
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Lilian Bachmann
Synodalratspräsidentin

Daniel Zbären
Kirchenschreiber

Synode

**Synodebeschluss betreffend Teilrevision des Personalgesetzes der
Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom
30. Mai 2018 (Schutz vor Grenzverletzungen), 1. Lesung**

Luzern, 22. Mai 2024

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,
gestützt auf § 34 Abs. 1 lit. d der Kirchenverfassung¹,
auf Antrag des Synodalrats,

beschliesst:

I.

Das Personalgesetz vom 30. Mai 2018 wird wie folgt geändert:

§ 1 Geltungsbereich

1 – 3 (unverändert)

4 Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten die §§ 1 Abs. 3, 2 – 4, 5 Abs. 2, 6, 8 – 10, 12, 16 – 17, 27, 29 – 30, 32 – 40, 43 – 44, 47 – 72, 74 – 81 und 82 Abs. 2 dieses Gesetzes und im Übrigen die Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.² Für Praktikanten und Praktikantinnen, Auszubildende sowie Angestellte im Stundenlohn gelten die §§ 32 – 35 dieses Gesetzes nicht.

5 Für Mitarbeitende mit Entgelt gelten die §§ 2 – 3, 8, 10a – 10b, 16, 17 Abs. 1, 2 und 4, 27 – 29, 31 Abs. 2, 50 Abs. 2 und 4, 50a, 57 Abs. 1 – 3, 6 und 7, 60, 62 – 65, 72 sowie 74 – 81 dieses Gesetzes sinngemäss.

6 Für freiwillig Mitarbeitende gelten die §§ 2, 3, 8, 10a – 10b, 16, 17 Abs. 1, 2 und 4, 27 – 29, 50 Abs. 2 und 4, 50a, 57 Abs. 1 – 3, 6 und 7, 60, 62 – 65, 72 sowie 74 – 81 dieses Gesetzes sinngemäss.

¹ Verfassung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Kirchenverfassung) vom 6. 12. 2015 (LRS 1.01).

² Bundesgesetz vom 30.3.1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220).

§ 2 Begriffe

- a. – I (unverändert)
- m. *Minderjährig* ist, wer das 18. Altersjahr noch nicht vollendet hat.
- n. *Grenzverletzungen* sind alle Arten von Verletzungen der körperlichen, seelischen, sexuellen und spirituellen Integrität.

§ 3 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

1 (unverändert)

2 Es gelten namentlich folgende Grundsätze:

...

- g. Die Landeskirche steht ein für den Schutz der Würde und der körperlichen, seelischen, sexuellen und spirituellen Integrität aller Menschen. Die Prävention von Grenzverletzungen ist ihr ein zentrales Anliegen.

§ 8 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

1 Voraussetzungen für jede Anstellung sind die fachliche und persönliche Eignung, ein guter Leumund sowie in der Regel die Mitgliedschaft in einer christlichen Landeskirche.

2 Wer sich für eine Stelle bewirbt, hat einen Betreibungsregisterauszug und einen Privat- auszug aus dem Strafregister einzureichen.

3 Wer mit Minderjährigen, Personen in Abhängigkeitsverhältnissen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig ist, hat einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen.

4 Alle Mitarbeitenden haben sich schriftlich zu verpflichten, den landeskirchlichen Verhaltenskodex zur Prävention von Grenzverletzungen einzuhalten.

5 Der Synodalarat regelt das Nähere.

6 Er kann Ausnahmen von den Abs. 2 – 4 vorsehen.

§ 10a Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen

Der Synodalarat regelt die Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen.

§ 10b Nachträgliche Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen

1 Die zuständige Stelle kann jederzeit überprüfen, ob die Anstellungsvoraussetzungen noch erfüllt sind.

2 Insbesondere kann sie periodisch oder in begründeten Einzelfällen die Einreichung neuer Auszüge aus dem Betreibungsregister und aus dem Strafregister verlangen.

3 Sonderprivatauszüge aus dem Strafregister sind alle vier Jahre neu einzureichen. Der Synodalrat kann von den Kirchgemeinden eine Vollzugsbestätigung verlangen.

4 Sind die Anstellungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt, löst die leitende Behörde das Arbeitsverhältnis auf.

§ 16 Administrativuntersuchung

1 (unverändert)

2 Die in eine Administrativuntersuchung einbezogenen Personen sind verpflichtet, bei der Feststellung des Sachverhalts persönlich mitzuwirken. Sie haben die von ihnen angeforderten Urkunden herauszugeben und die von ihnen verlangten Auskünfte zu erteilen, soweit kein Editions- oder Aussageverweigerungsgrund nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege³ besteht.

(bisheriger Abs. 2 wird zu Abs .3)

§ 50 Grundsätze

1 (unverändert)

2 Fortbildungen können angeordnet werden.

(bisherige Abs. 2 und 3 werden zu Abs. 3 und 4)

§ 50a Schulung zur Prävention von Grenzverletzungen

1 Angestellte, die mit Minderjährigen, Personen in Abhängigkeitsverhältnissen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, haben an Schulungen zur Prävention von Grenzverletzungen teilzunehmen.

2 Angestellte mit befristetem Arbeitsverhältnis nehmen an den Schulungen teil, welche während ihrer Anstellungsdauer stattfinden.

3 Der Synodalrat bezeichnet die obligatorisch zu besuchenden Schulungen.

³ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 3.7. 1972 (SRL Nr. 40)

4 Der Kirchenvorstand stellt den Schulungsbesuch seiner Angestellten sicher.

5 Er meldet dem Synodalrat die zur Schulungsteilnahme verpflichteten Angestellten und reicht ihm nach dem Schulungsbesuch die Teilnahmebestätigungen ein.

§ 57 Grundsätze

1 Die Angestellten haben die Interessen der landeskirchlichen Organisation bzw. der Kirchgemeinde zu wahren und ihre Aufgaben gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.

2 Sie haben sich Anderen gegenüber korrekt zu verhalten.

3 Sie sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

(bisherige Abs. 2 – 5 werden zu Abs. 4 – 7)

§ 71 Aufsicht über kirchliche Angestellte

1 Der Synodalrat beaufsichtigt die Dienstausbübung der Pfarrer und Pfarrerinnen, der Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen sowie der Lehrpersonen für reformierten Religionsunterricht.

2 Gibt die Dienstausbübung einer von der landeskirchlichen Organisation angestellten Person Anlass zu Beanstandungen, erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrats und der betreffenden Person.

3 Gibt die Dienstausbübung einer von der Kirchgemeinde angestellten Person Anlass zu Beanstandungen, erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrats, einer vom Kirchenvorstand bestimmten Vertretung der Kirchgemeinde und der betreffenden Person.

4 Kommt es zu keiner Einigung oder bietet die Dienstausbübung weiterhin Anlass zu Beanstandungen, entscheidet der Synodalrat über das weitere Vorgehen. Er kann Massnahmen nach den §§ 9 Abs. 4, 10 Abs. 2, 15 – 17 und 21 – 23 treffen sowie Registerauszüge nach § 8 Abs. 2 und 3 einfordern.

II.

Die Änderung tritt am 2024 in Kraft.
Sie unterliegt dem fakultativen Referendum.

Namens der Synode
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Beatrice Barnikol
Synodepräsidentin

Daniel Zbären
Synodeschreiber

Synopse

Teilrevision Personalgesetz

Geltendes Recht	Arbeitsversion
	Personalgesetz der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Personalgesetz)
	<i>Die Synode beschliesst</i>
	I.
	<i>Keine Hauptänderung.</i>
	II.
	Der Erlass LRS 4.01 (Personalgesetz vom 30. Mai 2018) (Stand 17. Mai 2023) wird wie folgt geändert:
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Gesetz regelt die Dienste der Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden.</p> <p>² Es gilt nicht für die Mitglieder</p> <p>a. der Synode, b. des Synodalrats, c. der Schlichtungsstelle, d. des Kirchgemeindepardaments, e. des Kirchenvorstands,</p>	

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p>f. der Kirchenpflege (in den Teilkirchengemeinden der Kirchgemeinde Luzern),</p> <p>g. des Rechnungsprüfungsorgans der Kirchgemeinde,</p> <p>h. des Urnenbüros.</p> <p>³ Der Synodalrat kann die Arbeitsverhältnisse in besonderen Fällen abweichend von diesem Gesetz regeln, insbesondere für Kommissionsmitglieder, für Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag, für Personen mit einem Teilpensum bis 20 %, für Personen mit wechselndem Pensum, für Aushilfen und für Personen in Ausbildung oder im Praktikum.</p> <p>⁴ Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten die §§ 1 Abs. 3, 3–4, 5 Abs. 2, 6–10, 12, 27, 29–30, 32–40, 43–44, 47–72, 74–81 und 82 Abs. 2 dieses Gesetzes und im Übrigen die Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.¹⁾ Für Praktikanten und Praktikantinnen, Auszubildende sowie Angestellte im Stundenlohn gelten die §§ 32–35 dieses Gesetzes nicht.</p> <p>⁵ Für Mitarbeitende mit Entgelt gelten die §§ 3, 27–29, 31 Abs. 2, 60, 62–65, 72 und 74-81 dieses Gesetzes.</p> <p>⁶ Für freiwillig Mitarbeitende gelten die §§ 3, 27–29, 60, 62–65, 72 und 74-81 dieses Gesetzes.</p>	<p>⁴ Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten die §§ 1 Abs. 3, 2–4, 5 Abs. 2, 6, 8–12, 16-17, 27, 29–30, 32–40, 43–44, 47–72, 74–81 und 82 Abs. 2 dieses Gesetzes und im Übrigen die Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.¹⁾ Für Praktikanten und Praktikantinnen, Auszubildende sowie Angestellte im Stundenlohn gelten die §§ 32–35 dieses Gesetzes nicht.</p> <p>⁵ Für Mitarbeitende mit Entgelt gelten die §§ 2-3, 8, 10a-10b, 16, 17 Abs. 1, 2 und 4, 27–29, 31 Abs. 2, 50 Abs. 2 und 4, 50a, 57 Abs. 1-3, 6 und 7, 60, 62–65, 72 sowie 74-81 dieses Gesetzes sinngemäss.</p> <p>⁶ Für freiwillig Mitarbeitende gelten die §§ 2, 3, 8, 10a–10b, 16, 17 Abs. 1, 2 und 4, 27 – 29, 50 Abs. 2 und 4, 50a, 57 Abs. 1-3, 6 und 7, 60, 62–65, 72 sowie 74-81 dieses Gesetzes sinngemäss.</p>
<p>§ 2 Begriffe</p> <p>1</p> <p>a. Mitarbeitende sind Angestellte, Mitarbeitende mit Entgelt und freiwillig Mitarbeitende.</p> <p>b. Angestellte sind Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Landeskirche oder zur Kirchgemeinde stehen.</p>	

¹⁾ Bundesgesetz vom 30.3.1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220).

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p>c. Mitarbeitende mit Entgelt sind Personen ohne öffentlich-rechtliches oder privatrechtliches Arbeitsverhältnis, die entgeltlich einzelne Arbeiten leisten.</p> <p>d. Freiwillig Mitarbeitende sind Personen ohne öffentlich-rechtliches oder privatrechtliches Arbeitsverhältnis, die unentgeltlich einzelne Arbeiten leisten.</p> <p>e. Der Begriff Pfarrer bzw. Pfarrerin umfasst Pfarrer und Pfarrerrinnen, ihre Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie Lernvikare und Lernvikarinnen, soweit das Gesetz nicht ausdrücklich eine Unterscheidung trifft.</p> <p>f. Arbeitgeberin ist die Landeskirche oder die Kirchgemeinde.</p> <p>g. Leitende Behörde ist im Bereich der landeskirchlichen Organisation der Synodalrat, im Bereich der Kirchgemeinde der Kirchenvorstand.</p> <p>h. Die zuständige Stelle für den Erlass personalrechtlicher Bestimmungen und personalrechtlicher Entscheide wird in einem kirchlichen Erlass bezeichnet.</p> <p>i. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden im Stellenplan festgelegt und durch die Stellenbeschreibung konkretisiert.</p> <p>j. Wahl ist die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses.</p> <p>k. Personalrechtliche Entscheide sind Entscheide, die mit dem Dienstverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren.</p> <p>l. Die Altersgrenze ist erreicht, wenn der oder die Angestellte das für den Anspruch auf eine Altersrente nach AHVG¹⁾ massgebende Altersjahr vollendet.</p>	<p>m. Minderjährig ist, wer das 18. Altersjahr noch nicht vollendet hat.</p>
	<p>n. Grenzverletzungen sind alle Arten von Verletzungen der körperlichen, seelischen, sexuellen und spirituellen Integrität.</p>

¹⁾ Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20.12.1946 (SR 831.10).

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p>§ 3 Personalpolitische Ziele und Grundsätze</p> <p>¹ Die Personalpolitik orientiert sich am Auftrag der Kirche und an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten soll jederzeit und auf allen Stufen genügend leistungswilliges und leistungsfähiges Personal mit den erforderlichen Qualifikationen den kirchlichen Dienst erfüllen können.</p> <p>² Es gelten namentlich folgende Grundsätze:</p> <p>a. Die landeskirchliche Organisation und die Kirchgemeinden streben ein sozial-partnerschaftliches Verhältnis zu ihrem Personal an.</p> <p>b. Das Potential der Mitarbeitenden wird genutzt und entwickelt. Die Mitarbeitenden werden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert.</p> <p>c. Loyalität, Kompetenz und Kooperation werden gefördert.</p> <p>d. Der positive Umgang mit Veränderungen wird gefördert.</p> <p>e. Die Gleichstellung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden wird gewährleistet.</p> <p>f. Die landeskirchliche Organisation und die Kirchgemeinden fördern die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.</p>	<p>g. Die Landeskirche steht ein für den Schutz der Würde und der körperlichen, seelischen, sexuellen und spirituellen Integrität aller Menschen. Die Prävention von Grenzverletzungen ist ihr ein zentrales Anliegen.</p>
<p>§ 8 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>¹ Voraussetzungen für jede Anstellung sind die fachliche und die persönliche Eignung sowie in der Regel die Mitgliedschaft in einer christlichen Landeskirche.</p>	<p>¹ Voraussetzungen für jede Anstellung sind die fachliche und persönliche Eignung, ein guter Leumund sowie in der Regel die Mitgliedschaft in einer christlichen Landeskirche.</p>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
	<p>² Wer sich für eine Stelle bewirbt, hat einen Betriebsregisterauszug und einen Privatauszug aus dem Strafregister einzureichen.</p> <p>³ Wer mit Minderjährigen, Personen in Abhängigkeitsverhältnissen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig ist, hat einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen.</p> <p>⁴ Alle Mitarbeitenden haben sich schriftlich zu verpflichten, den landeskirchlichen Verhaltenskodex zur Prävention von Grenzverletzungen einzuhalten.</p> <p>⁵ Der Synodalrat regelt das Nähere.</p> <p>⁶ Er kann Ausnahmen von den Abs. 2-4 vorsehen.</p>
	<p>§ 10a Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>¹ Der Synodalrat regelt die Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen.</p>
	<p>§ 10b Nachträgliche Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen</p> <p>¹ Die zuständige Stelle kann jederzeit überprüfen, ob die Anstellungsvoraussetzungen noch erfüllt sind.</p> <p>² Insbesondere kann sie periodisch oder in begründeten Einzelfällen die Einreichung neuer Auszüge aus dem Betriebsregister und aus dem Strafregister verlangen.</p> <p>³ Sonderprivatauszüge aus dem Strafregister sind alle vier Jahre neu einzureichen. Der Synodalrat kann von den Kirchgemeinden eine Vollzugsbestätigung verlangen.</p> <p>⁴ Sind die Anstellungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt, löst die leitende Behörde das Arbeitsverhältnis auf.</p>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
<p>§ 16 Administrativuntersuchung</p> <p>¹ Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die leitende Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.</p> <p>² Die leitende Behörde kann vorsorgliche Massnahmen nach § 17 treffen.</p>	<p>² Die in eine Administrativuntersuchung einbezogenen Personen sind verpflichtet, bei der Feststellung des Sachverhalts persönlich mitzuwirken. Sie haben die von ihnen angeforderten Urkunden herauszugeben und die von ihnen verlangten Auskünfte zu erteilen, soweit kein Editions- oder Aussageverweigerungsgrund nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege ¹⁾ besteht.</p> <p>³ Die leitende Behörde kann vorsorgliche Massnahmen nach § 17 treffen.</p>
<p>§ 50 Grundsatz</p> <p>¹ Die landeskirchliche Organisation und die Kirchgemeinden unterstützen die regelmässige Fortbildung und nach Möglichkeit eine Weiterbildung ihrer Angestellten.</p> <p>² Die Pfarrer und Pfarrerinnen haben periodisch Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub.</p>	<p>§ 50 Grundsätze</p> <p>² Fortbildungen können angeordnet werden.</p>
<p>³ Der Synodalrat regelt das Nähere.</p>	<p>³ Die Pfarrer und Pfarrerinnen haben periodisch Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub.</p>
	<p>⁴ Der Synodalrat regelt das Nähere.</p>

¹⁾ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 3.7. 1972 (SRL Nr. 40)

Geltendes Recht	Arbeitsversion
	<p>§ 50a Schulung zur Prävention von Grenzverletzungen</p> <p>¹ Angestellte, die mit Minderjährigen, Personen in Abhängigkeitsverhältnissen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, haben an Schulungen zur Prävention von Grenzverletzungen teilzunehmen.</p> <p>² Angestellte mit befristetem Arbeitsverhältnis nehmen an den Schulungen teil, welche während ihrer Anstellungsdauer stattfinden.</p> <p>³ Der Synodalrat bezeichnet die obligatorisch zu besuchenden Schulungen.</p> <p>⁴ Der Kirchenvorstand stellt den Schulungsbesuch seiner Angestellten sicher.</p> <p>⁵ Er meldet dem Synodalrat die zur Schulungsteilnahme verpflichteten Angestellten und reicht ihm nach dem Schulungsbesuch die Teilnahmebestätigungen ein.</p>
<p>§ 57 Grundsätze</p> <p>¹ Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben die Interessen der landeskirchlichen Organisation bzw. der Kirchgemeinde zu wahren und ihre Aufgaben gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.</p> <p>² Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.</p> <p>³ Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Überstunden oder Arbeit ausserhalb der festgelegten Arbeitszeit zu leisten.</p> <p>⁴ Sie haben auch ausser Dienst jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.</p> <p>⁵ Sie unterstehen im Rahmen des kirchlichen Rechts dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.</p>	<p>¹ Die Angestellten haben die Interessen der landeskirchlichen Organisation bzw. der Kirchgemeinde zu wahren und ihre Aufgaben gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.</p> <p>² Sie haben sich Anderen gegenüber korrekt zu verhalten.</p> <p>³ Sie sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.</p> <p>⁴ Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.</p> <p>⁵ Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Überstunden oder Arbeit ausserhalb der festgelegten Arbeitszeit zu leisten.</p>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
	<p>⁶ Sie haben auch ausser Dienst jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.</p> <p>⁷ Sie unterstehen im Rahmen des kirchlichen Rechts dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.</p>
<p>§ 71 Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerinnen</p> <p>¹ Der Synodalrat führt die Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerinnen.</p> <p>² Gibt die Amtsführung eines Pfarrers oder einer Pfarrerin mit kantonalen Funktionen Anlass zu Beanstandungen, erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrats und dem Pfarrer oder der Pfarrerin.</p> <p>³ Gibt die Amtsführung eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin Anlass zu Beanstandungen, erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrats, einer vom Kirchenvorstand bestimmten Vertretung der Kirchgemeinde und dem Pfarrer oder der Pfarrerin.</p> <p>⁴ Kommt es zu keiner Einigung oder bietet die Amtsführung weiterhin Anlass zu Beanstandungen, entscheidet der Synodalrat über das weitere Vorgehen. Er kann Massnahmen nach den §§ 9 Abs. 4, 15–17 und 21–23 treffen.</p>	<p>§ 71 Aufsicht über kirchliche Angestellte</p> <p>¹ Der Synodalrat beaufsichtigt die Dienstausbübung der Pfarrer und Pfarrerinnen, der Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen sowie der Lehrpersonen für reformierten Religionsunterricht.</p> <p>² Gibt die Dienstausbübung einer von der landeskirchlichen Organisation angestellten Person Anlass zu Beanstandungen, erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrats und der betreffenden Person.</p> <p>³ Gibt die Dienstausbübung einer von der Kirchgemeinde angestellten Person Anlass zu Beanstandungen, erfolgt eine Aussprache zwischen einer Vertretung des Synodalrats, einer vom Kirchenvorstand bestimmten Vertretung der Kirchgemeinde und der betreffenden Person.</p> <p>⁴ Kommt es zu keiner Einigung oder bietet die Dienstausbübung weiterhin Anlass zu Beanstandungen, entscheidet der Synodalrat über das weitere Vorgehen. Er kann Massnahmen nach den §§ 9 Abs. 4, 10 Abs. 2, 15–17 und 21–23 treffen sowie Registerauszüge nach § 8 Abs. 2 und 3 einfordern.</p>
	<p>III.</p>
	<p><i>Keine Fremdaufhebungen.</i></p>
	<p>IV.</p>
	<p>[Abschlussklausel]</p>
	<p>Luzern,</p>

Geltendes Recht	Arbeitsversion
	Namens der Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern Die Synodepräsidentin: Der Synodeschreiber: Daniel Zbären

Teilrevision der Personalverordnung vom 7. März 2019

2a Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

§ 3a Leumund

1 Zur Überprüfung des Leumunds sind mit der Bewerbung ein Betriebsregistrauszug und ein Privatauszug aus dem Strafregister einzureichen.

2 Wer mit Minderjährigen, Personen in Abhängigkeitsverhältnissen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig ist, hat vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einzureichen.

3 Bewerber und Bewerberinnen aus dem Ausland haben entsprechende Dokumente einzureichen.

4 Der Betriebsregistrauszug darf nicht älter sein als drei (*Variante: sechs*) Monate und muss die letzten drei Jahre vor dem Ausstellungsdatum umfassen.

5 Der Privatauszug und der Sonderprivatauszug aus dem Strafregister dürfen nicht älter sein als drei (*Variante: sechs*) Monate.

6 Die zuständige Stelle stellt die notwendige Bestätigung der Arbeitgeberin für die Bestellung des Sonderprivatauszugs aus dem Strafregister aus.

7 Bei befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kann die zuständige Stelle auf den Betriebsregistrauszug und auf den Privatauszug aus dem Strafregister verzichten.

8 Bei Stellenwechsel innerhalb der Landeskirche oder bei Antritt einer weiteren Stelle in einer anderen Kirchgemeinde kann die zuständige Stelle im Anstellungsverfahren auf einzelne oder alle der in Absatz 1 und 2 genannten Registerauszüge verzichten.

9 Die Arbeitgeberin erstattet den Mitarbeitenden die Kosten des Sonderprivatauszugs aus dem Strafregister zurück.

§ 3b Fachliche und persönliche Eignung

1 Zur Überprüfung der fachlichen und persönlichen Eignung kann die zuständige Stelle insbesondere

- a. Bewerbungsgespräche führen,
- b. Referenzen einholen,

- c. bei anderen Konkordatskirchen Berichte nach § 22a des Konkordats Pfarrerausbildung¹ einholen,
- d. vertrauensärztliche medizinische oder psychiatrische Gutachten verlangen.

2 Das Einholen von Informationen ist der sich bewerbenden Person vorgängig mitzuteilen.

§ 3c Verhaltenskodex

1 Der Synodalrat erstellt zur Prävention von Grenzverletzungen einen Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung.

2 Die zuständige Stelle gibt allen Mitarbeitenden den Verhaltenskodex ab und lässt sie die Verpflichtungserklärung unterzeichnen, ausgenommen bei kurzzeitigen Mithilfen in Einzelfällen.

3 Die Verpflichtungserklärung bleibt in den Personalakten.

4 Verstösse gegen den Verhaltenskodex sind der leitenden Behörde zu melden.

3. Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerinnen

4. Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen

§ 5 Zulassung

Zugelassen wird, wer über eine anerkannte Ausbildung nach § 6 oder § 7 verfügt.

§ 6 Anerkannte Ausbildung

1 Grundsätzlich ist eine doppelte Qualifikation notwendig:

- a. sozialfachliche Ausbildung mit einem eidgenössisch anerkannten Titel FH oder HF und
- b. Abschluss eines kirchlich-theologischen Lehrgangs.

2 Massgebend sind die „Mindestanforderungen zur sozialdiakonischen Berufsausbildung“ der Konferenz „Diakonie Schweiz“ der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz vom 31.5.2021 sowie deren Reglement zur ordentlichen Zulassung – Anerkennung

¹ Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst (Konkordat Pfarrerausbildung) vom 28. November 2002 (LRS 7.20).

von Ausbildungsgängen für die ordentliche Zulassung (gemäss Art. 8 der Mindestanforderungen) vom 1. Januar 2022.

3 (unverändert)

§ 7 Äquivalenzprüfung

1 Wer die Voraussetzungen nach § 6 nicht erfüllt, kann eine Anerkennung der Ausbildung im Rahmen einer Äquivalenzprüfung erlangen.

2 Massgebend ist das Reglement der Konferenz „Diakonie Schweiz“ der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz zur ausserordentlichen Zulassung von Sozialdiakoninnen und -diakonen (gemäss Art. 9 der Mindestanforderungen) vom 1. Januar 2022.

§ 8

(aufgehoben)

§ 9

(aufgehoben)

5. Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Lehrpersonen für reformierten Religionsunterricht

5a. Nachträgliche Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen

§ 13a Periodische Vollzugsbestätigung

(Sonderprivatauszüge aus dem Strafregister nach § 10b Abs. 3 des Personalgesetzes)

Der Text ist nach Rücksprache mit den Kirchgemeinden zu formulieren.

§ 13b Mitteilungspflicht

Weist ein bei der Kirchgemeinde eingereichter Sonderprivatauszug aus dem Strafregister einen Eintrag auf, informiert der Kirchenvorstand unverzüglich den Synodalrat.

§ 15 Administrative Unterstellung in Belangen des Arbeitsortes

Die Inhaber und Inhaberinnen von Pfarrstellen für die Spital- und Klinikseelsorge, die Gefängnisseelsorge und die Hochschuleseelsorge sind in administrativen Belangen des Spitals, der Klinik, des Gefängnisses oder der Hochschule der jeweiligen Verwaltung unterstellt.

9a. Schulung zur Prävention von Grenzverletzungen

§ 53a Zeitpunkt

1 Die Grundschulung ist in der Regel innerhalb eines Jahres, spätestens innerhalb von zwei Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu besuchen.

2 Ergänzende Schulungen sind in Zeitperioden von vier Jahren nach der Basisschulung zu besuchen.

§ 101a Einreichung von Sonderprivatauszügen aus dem Strafregister durch bisherige Mitarbeitende

Einreichungsverpflichtete bisherige Mitarbeitende haben den Sonderprivatauszug aus dem Strafregister innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten von § 8 Abs. 3 des Personalgesetzes² einzureichen.

§ 101b Schulung bisheriger Mitarbeitender betreffend Prävention von Grenzverletzungen

Schulungsverpflichtete bisherige Mitarbeitende haben die Grundschulung innert zwei Jahren nach Inkrafttreten von § 50a des Personalgesetzes³ zu absolvieren.

V 4 / 22.3.2024

² § 8 Abs. 3 des Personalgesetzes ist am ... in Kraft getreten.

³ § 50a des Personalgesetzes ist am ... in Kraft getreten.