

Kirchenvorstand

Morgartenstrasse 16
Postfach 2566
6002 Luzern
+41 41 227 83 00 Telefon
rkluzern@lu.ref.ch
www.refkircheluzern.ch

Reformierte Kirche Kanton Luzern
Synodalrat
Synodalsekretariat
Hertensteinstrasse 30
6004 Luzern

Angaben zum Absender

Kirchgemeinde/Institution:
Evang.-Reform. Kirchgemeinde Luzern

Ansprechperson für Rückfragen:
Daniel Zbären, 041 227 83 14,
daniel.zbaeren@lu.ref.ch

Luzern, 30. Oktober 2017

Vernehmlassung zum Entwurf des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Personalgesetz)

Fragebogen zum Vernehmlassungsverfahren

Sehr geehrte Frau Synodalratspräsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren Synodalräte

Wir danken Ihnen für die wertvollen Arbeiten zum neuen Personalgesetz und die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Zu den einzelnen Fragen haben wir teils ausführlichere Anmerkungen gemacht, die wir der Einfachheit halber direkt im Fragebogen eingetragen haben.

Wir hoffen, dass unsere Anregungen berücksichtigt werden können.

Freundliche Grüsse



Marlene Odermatt
Präsidentin



Daniel Zbären
Sekretär

Frage 1

§ 3

Sind Sie mit den personalpolitischen Zielen und Grundsätzen einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:

Wir begrüßen insbesondere das Ziel, ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis mit dem Personal anzustreben (vgl. 3 Abs. 1 Entwurf PG).

Frage 2

§ 13 Abs. 2

Sind sie mit der Maximaldauer eines befristeten öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:

Die vorgeschlagene Maximaldauer von einem Jahr für befristete öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse erscheint sachgerecht und angemessen. Für die Kirchgemeinde ist jedoch wichtig, dass – wie im Entwurf des Personalgesetzes vorgesehen – die Möglichkeit besteht, bei Bedarf bzw. im Ausnahmefall längere, befristete privatrechtliche Arbeitsverträge abzuschliessen (z.B. bei Projektstellen).

Frage 3

§ 33 / Anhang I

Sind Sie mit dem vorgeschlagenen Lohnsystem einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:

- Grundsätzlich ja. Es entspricht weitgehend dem heutigen Lohnsystem der Kirchgemeinde Luzern, welches sich bisher gut bewährt hat und relativ einfach anzuwenden ist.
- Die finanziellen Auswirkungen der geplanten Schaffung von 24 Lohnklassen mit – im Vergleich zum heutigen Lohnsystem der Kirchgemeinde Luzern – jeweils höherem Lohnminimum und -maximum können erst berechnet werden, wenn die Zuordnung der Funktionen zu den einzelnen Lohnklassen bekannt ist. Erst dann kann die zwingend erforderliche provisorische Überführung in das neue Lohnsystem erfolgen und die finanziellen Konsequenzen für die einzelnen Mitarbeitenden (vgl. § 87 Abs. 2 Entw. PG) und die Kirchgemeinde mit rund 120 Mitarbeitenden beurteilt werden.
- Die Kirchgemeinde Luzern musste in den Jahren 2008 und 2012 aus finanziellen Gründen zweimal das Lohnmaximum von ursprünglich Fr. 164'050.35 auf Fr. 151'689.80 reduzieren. Der Kirchenvorstand befürchtet, dass mit der geplanten Erhöhung des Lohnmaximums sich die finanzielle Situation wieder verschärft, zumal die Tendenz besteht, den Lohnrahmen so weit als möglich auszuschöpfen. Der Kirchenvorstand fordert deshalb, dass das Lohnmaximum der Lohnklasse 24 nur moderat bzw. weniger hoch über dem bisherigen Lohnmaximum der Kirchgemeinde Luzern von Fr. 151'689.80 angesetzt wird.
- Bei der Einführung des neuen Lohnsystem bzw. der Zuordnung der jeweiligen Funktionen zu den Lohnklassen soll nach Möglichkeit gewährleistet werden, dass der alt- und der neurechtliche Lohn weitgehend gleich hoch sind.
- Zum besseren Verständnis wäre es gut, wenn die Begriffe „Basis-, Ziel- und Leistungsklasse“ irgendwo (Gesetz-, Verordnung oder Weisung) definiert würden.

Frage 4

§ 41

Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung der Abgangsentschädigung einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:
Keine Bemerkungen

Frage 5

§ 44

Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung des Dienstaltersgeschenks einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:
Die vorgeschlagene Regelung stellt in der heutigen Zeit keine Selbstverständlichkeit dar (Privatwirtschaft). Dies kann als Zeichen einer sozialen Arbeitgeberschaft gewertet werden und wird vom Kirchenvorstand von daher begrüsst.

Frage 6

§ 47

Sind Sie mit der vorgeschlagenen Ferienregelung einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:

Die vorgeschlagene Ferienregelung entspricht exakt der heutigen Regelung der Kirchgemeinde Luzern, welche sich in den vergangenen Jahren bewährt hat.

Frage 7

§ 53

Sind Sie mit der vorgeschlagenen Regelung der Lohnfortzahlung einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:

Die vorgeschlagene Regelung erscheint sachgerecht und sinnvoll.

Frage 8

§§ 76 - 78

Sind Sie mit dem vorgeschlagenen Rechtsmittelsystem einverstanden?

ja nein

Bemerkungen:
Keine Bemerkungen

Frage 9

§ 87

Soll die Besitzstandsgarantie wie vorgeschlagen 3 Jahre dauern oder unbefristet sein?

Antwort:
Der Kirchenvorstand befürwortet grundsätzlich eine befristete Besitzstandsgarantie von 3 Jahren. Dies bedingt jedoch, dass vorgängig eine Zuordnung des heutigen Personals in das neue Lohnsystem vorgenommen werden kann, zumal erst dann die individuellen finanziellen Auswirkungen für sämtliche Mitarbeitenden beurteilt werden können.

Es kann im Übrigen auf die Ausführungen zu Frage 3 (hiervor) verwiesen werden.

Frage 10

Sind Sie mit der Aufteilung der Bestimmungen des Personalgesetzes einverstanden? Sollten Bestimmungen des Personalgesetzes in die Personalverordnung verschoben werden oder umgekehrt?

Antwort:

Der Aufteilung der Bestimmungen innerhalb des Gesetzes erscheint zweckmässig und sinnvoll.

Die Aufteilung zwischen Personalgesetz und Personalverordnung kann nicht abschliessend beantwortet werden, da die Verordnung noch nicht fertig ausgearbeitet ist. Der Kirchenvorstand erachtet es daher als wichtig, dass der überarbeitete Entwurf der Personalverordnung bis spätestens zur zweiten Lesung in der Synode vorliegt.

Frage 11

Haben Sie weitere Bemerkungen oder Ergänzungen?

ja nein

Weitere Bemerkungen:

§ 11 Begründung der Anstellung / § 72 Personalrechtliche Entscheidungen

Die Kirchenverfassung sieht in § 50 Abs. 3 die Möglichkeit vor, dass bei ordinierten und beauftragten Mitarbeitenden der Kirchgemeinde die Zuständigkeit für die Wahlen und Entlassungen den Stimmberechtigten übertragen wird. Der vorliegende Entwurf hat von dieser Kannvorschrift keinen Gebrauch gemacht. Für personalrechtliche Entscheide (inkl. Wahl und Kündigung) ist grundsätzlich die leitende Behörde zuständig. Sie kann diese Zuständigkeit jedoch an eine untergeordnete Behörde oder Person delegieren (vgl. § 72 Gesetzesentwurf).

Der Kirchenvorstand erachtet die Regelung gemäss § 72 auch für Pfarrpersonen grundsätzlich als sinnvoll und zweckmässig, zumal bei dieser Lösung sowohl der Entscheid bezüglich der Anstellung (Wahl) als - falls erforderlich - auch hinsichtlich der Auflösung (Kündigung durch die Arbeitgeberin) jeweils durch dasjenige Gremium (Kirchenvorstand, Kirchenpflege) erfolgt, welchem die personelle Führung der Pfarrperson obliegt.

Für den Kirchenvorstand ist es wichtig, dass im Zusammenhang mit der Auswahl und Anstellung von Pfarrpersonen die Mitglieder der jeweiligen Kirchgemeinde mitwirken können. Diesem Anliegen könnte z.B. dadurch Rechnung getragen werden, indem verschiedene Mitglieder der Kirchgemeinde in der Pfarrwahlkommission mitarbeiten und einen Wahlvorschlag zuhanden der Exekutive vorbereiten.

Der Kirchenvorstand könnte sich auch einen allfälligen Kompromiss zwischen der vorgeschlagenen Lösung gemäss Gesetzesentwurf und dem Anliegen nach einer Volkswahl von Pfarrpersonen vorstellen, dies jedoch unter den nachfolgenden Bedingungen:

- Volkswahl der Pfarrpersonen durch die Stimmberechtigten der jeweiligen Gemeinde (bzw. Kirchgemeinde Luzern: Teil-Kirchgemeinde)
- Mit erfolgter Wahl durch die Stimmberechtigten geht die Kompetenz für sämtliche weiteren personalrechtlichen Entscheide (inkl. Kündigung) auf die leitende Behörde über. Diese kann diese Kompetenz – wie im Entwurf vorgesehen – an eine untergeordnete Behörde delegieren.
- Um möglichen, späteren Kompetenzdiskussionen bei allfälligen personellen Problemen vorzubeugen, wäre es von Vorteil, wenn dies im Personalgesetz ausdrücklich geklärt würde.

Die Exekutiven der Kirchgemeinden (Kirchenvorstände, Kirchenpflegen [Teilkirchgemeinden]) und die Pfarrpersonen sind in demokratischer Hinsicht in gleicher Weise legitimiert. Beide werden durch die stimmberechtigten Mitglieder ihres jeweiligen Wahlkreises gewählt und sind diesen gegenüber für ihr Handeln verantwortlich.

Die Delegationsmöglichkeit von § 72 Abs. 2 ist für die Kirchgemeinde Luzern aufgrund ihrer Organisationsstruktur sehr wichtig, namentlich auch die Möglichkeit die Zuständigkeit für personalrechtliche Entscheide an eine unterstellte Person zu delegieren (Geschäftsführungsmodell). Der Kirchenvorstand begrüsst diese sehr.

§ 14 Probezeit

Der Kirchenvorstand geht in Anlehnung an die heutige Lösung davon aus, dass im Falle der Beibehaltung der Volkswahl für Pfarrpersonen wie bisher auf eine Probezeit für diese Berufskategorie verzichtet wird.

Der Kirchenvorstand ist sich der besonderen Situation bei der Anstellung von Pfarrpersonen und der damit verbundenen Schwierigkeiten (v.a. Aufgabe der Dienstwohnung an alter Pfarrstelle, Wohnsitzpflicht an neuer Pfarrstelle, evtl. Residenzpflicht) bewusst. Sollte die Probezeit – wie im Entwurf des Personalgesetzes vorgeschlagen – auch für Pfarrpersonen zur Anwendung kommen, so muss der besonderen Situation hinsichtlich der Pfarrpersonen Rechnung getragen werden (vgl. dazu auch die Ausführung zu § 54 hiernach).

§ 21 Kündigung

Der Kirchenvorstand ist mit der vorgeschlagenen Regelung einverstanden. Der besonderen Situation bei Pfarrpersonen mit Residenzpflicht muss auch hier besondere Beachtung geschenkt werden. Es kann diesbezüglich auf die Ausführungen hiervor verwiesen werden.

§ 34 Abs. 2 Lohnhöhe

Die Kirchgemeinde Luzern verfügt neben den generellen Lohnanpassungen wie Stufenanstieg, Stufenstillstand und Stufenabstieg derzeit über die Möglichkeit eine sogenannte „Einmalzulage in der Regel für 1 Jahr“ auszurichten.

Die Gewährung eines allfälligen Stufenanstiegs führt nicht nur zu einer Erhöhung der Personalkosten im Voranschlagsjahr, sondern wirkt sich auch auf die Folgejahre aus, zumal ein allfälliger Stufenanstieg nicht zeitlich befristet zugesprochen werden kann. Ein Stufenanstieg von einer Lohnstufe entspricht – je nach Erfahrungsstufe – einer Lohnerhöhung von ca. 0.7 – 0.9 % des Brutto-Jahreslohnes eines Mitarbeitenden. Dies führt in der Kirchgemeinde Luzern zu jährlichen Mehrkosten von rund Fr. 35'000.–. In den vergangenen Jahren musste aufgrund der angespannten finanziellen Situation der Kirchgemeinde, u.a. infolge rückläufiger Kirchensteuererträge als Folge diverser Steuergesetzrevisionen sowie wegen der erheblichen Kosten der Ausfinanzierung der bestehenden Deckungslücke bei der Pensionskasse, wie auch mit Blick auf die schwer zu prognostizierende Wirtschaftsentwicklung vereinzelt von der Gewährung eines Stufenanstiegs abgesehen werden.

Mit der Möglichkeit der Ausrichtung einer Einmalzahlung an das gesamte Personal können die finanziellen Mehrkosten einer allgemeinen Lohnanpassung in finanziell schwierigen Zeiten auf einen befristeten Zeitraum beschränkt werden. Dies hat sich in den vergangenen Jahren bereits verschiedentlich sehr bewährt.

Die Kirchgemeinde Luzern ist darauf angewiesen, dass sie von dieser Möglichkeit (Einmalzahlungen anstelle der Gewährung eines generellen Stufenanstiegs) auch in Zukunft Gebrauch machen kann.

§ 54 f. Wohnsitz, Dienstwohnung

Der Entwurf des Personalgesetzes hat für Pfarrpersonen grundlegende Veränderungen hinsichtlich des Anstellungsverhältnisses zur Folge. So soll u.a. die Probezeit (§ 14) neu auch auf Pfarrpersonen anwendbar sein. In Bezug auf die Verpflichtung zur Wohnsitznahme (§ 54) und diejenige zum Bewohnen einer Dienstwohnung (§ 55) ergeben sich dadurch neue Problemstellungen, für welche Lösungen gefunden werden müssen.

§ 66 Abs. 3 Arbeitszeit

Das geltende Personalrecht der Kirchgemeinde Luzern geht davon aus, dass Pfarrpersonen und die Geschäftsführung Mehrzeit in zumutbarem Rahmen leisten. Die betroffenen Berufskategorien können zur Abgeltung der geleisteten Mehrzeit dafür eine zusätzliche Woche besoldeten Urlaub pro Jahr beziehen. Darüber hinausgehende Ansprüche bestehen dafür nicht (vgl. Art. 71 Personalverordnung der Kirchgemeinde Luzern).

Der Kirchenvorstand erachtet eine vergleichbare Regelung im neuen Personalrecht als sinnvoll, zumal sich diese Regelung in den vergangenen Jahren bewährt hat.

Anhang I zur Personalverordnung, Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen

Der Kirchenvorstand hat die Zuweisung dieses wichtigen Anhangs zur Personalverordnung länger diskutiert und die Vor- und Nachteile dieser Lösung abgewogen. Er kann mit der Zuweisung zur Personalverordnung leben. Angesichts dessen bildet dieser Anhang grundsätzlich nicht Gegenstand dieser Vernehmlassung.

Der Kirchenvorstand möchte dennoch kurz darauf hinweisen, dass die Kirchgemeinde Luzern in Personalreglement und –verordnung über eine Funktionszuordnung zu den Lohnklassen verfügt, welche sich in den vergangenen Jahren sehr bewährt hat. Die verschiedenen Funktionskategorien (Anforderungsprofile, Ausbildungsanforderungen, Lohnklassenzuordnungen) wurden im Jahre 2011 zusammen mit einem städtischen Fachexperten sowie in Teilbereichen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachstellen (Personalamt, Amt für Volksschulbildung, Musikhochschule Luzern, Kantor der Reformierten Landeskirche Zürich) erarbeitet und den jeweiligen Lohnklassen zugeordnet. Der Kirchenvorstand empfiehlt daher, die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen sowie die Umschreibung der Funktionskategorien gemäss Personalverordnung der Kirchgemeinde Luzern der Erarbeitung der jeweiligen Anhänge zugrunde zu legen.

Abgrenzung Stellen- bzw. Aufgabenprofil Pfarrpersonen / Sozialdiakone

Im Zusammenhang mit der Debatte um das neue Personalgesetz stellt der Kirchenvorstand fest, dass teils unterschiedliche Regelungen für Pfarrpersonen und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone (z.B. Anspruch auf Studienurlaub) immer wieder zu Diskussionen Anlass geben. Nach Wahrnehmung des Kirchenvorstandes ist dies u.a. darauf zurückzuführen, dass die Unterschiede der Stellen- und Aufgabenprofile von Sozialdiakonen und Pfarrpersonen den vorgesetzten Behörden nicht genügend bekannt oder bewusst sind. Dies kann beispielsweise dazu führen, dass Sozialdiakone für Aufgaben eingesetzt werden, welche nicht ihrem eigentlichen Aufgabenprofil entsprechen, sondern allenfalls demjenigen einer Pfarrperson. Erfolgt dies wiederholt, kann dies für die betroffene Person unbefriedigend sein, da u.a. die Anstellungsbedingungen nicht die gleichen sind.

Der Kirchenvorstand erachtet es daher als wichtig, dass die jeweiligen Stellen- und Aufgabenprofile geklärt sind und den vorgesetzten Behörden bekannt gemacht werden, damit die beiden Berufsgruppen möglichst gemäss ihren fachlichen Fähigkeiten eingesetzt werden.