

## **Personalordnung (PO)**

# **der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern**

**vom 6. Juli 2005**

*Der Synodalrat der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern, gestützt auf § 33 Ziff. 10 der Kirchenverfassung (KiV)<sup>1</sup> und Art. 135 – 144 der Kirchenordnung (KiO)<sup>2</sup>,*

*beschliesst:*

### **A. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Sprachregelung**

Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich in der Regel gleichermassen auf das weibliche und das männliche Geschlecht, unabhängig davon, welche Bezeichnung im Einzelnen verwendet wird.

#### **§ 2 Begriffe**

Die nachstehenden Begriffe haben folgende Bedeutung (mit Verweis auf die Kirchenordnung<sup>3</sup> Art. 75 und 138 – 143):

- a. Pfarrer im Sinne der PO sind Pfarrer, Vikare und Verweser mit kantonalen Funktionen.

---

<sup>1</sup> Verfassung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 28. November 1968 (11.010).

<sup>2</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

<sup>3</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

- b. Beamte sind Frauen und Männer, die auf Amtsdauer gewählt sind und zur Kantonalkirche in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. In der Kantonalkirche betrifft dies die Pfarrer mit kantonalen Funktionen, den Synodalsekretär und den Synodalkassier.
- c. Angestellte sind Frauen und Männer, die zur Kantonalkirche in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.
- d. Mitarbeitende sind Beamte (Pfarrer mit kantonalen Funktionen, Synodalsekretär und Synodalkassier) und Angestellte. Der Begriff Anstellungsverhältnis bezieht sich auf alle Mitarbeitenden, der Begriff Dienstverhältnis nur auf die öffentlich-rechtliche Anstellung der Pfarrer mit kantonalen Funktionen, Synodalsekretär und Synodalkassier.
- e. Freiwillig Mitarbeitende sind Personen, die nicht Beamte oder Angestellte sind und die auch nicht im Rahmen eines Auftragsverhältnisses tätig sind. Sie leisten ihre Arbeit entgeltlich oder unentgeltlich.

### § 3 Geltungsbereich

- a. Die vorliegende PO gilt in Ergänzung zur Kirchenverfassung<sup>4</sup>, dem Synodebeschluss über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonalkirche<sup>5</sup> und der Kirchenordnung<sup>6</sup> für alle Mitarbeitenden, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt wird. Sie gilt sowohl für vollamtliche als auch für teilzeitliche Mitarbeitende und freiwillig entgeltlich Mitarbeitende (§ 2 lit. e).
- b. Enthält das kirchliche Recht keine eigene Regelung, sind für die Pfarrerinnen mit kantonalen Funktionen, die Synodalsekretärin und die Synodalkassierin das Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis des Kantons Luzern<sup>7</sup>, sowie die entsprechenden Verordnungen<sup>8</sup> sinngemäss anwendbar.

---

<sup>4</sup> Verfassung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 28. November 1968 (11.010).

<sup>5</sup> Synodebeschluss über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonalkirche vom 18. Mai 2005 (48.240).

<sup>6</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

<sup>7</sup> Gemäss § 1 Abs. 4 und 5 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) vom 26. Juni 2001 (SRL051).

<sup>8</sup> Insbesondere Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 24. September 2002 (SRL052).

- c. Keine Geltung haben jedoch insbesondere die folgenden Bestimmungen des Personalgesetzes<sup>9</sup> und die darauf gestützten Verordnungsbestimmungen:
- Die in § 1 Abs. 5 aufgeführten Bestimmungen (§§ 3, 42, 43, 59, 62, 63 und 69);
  - § 4  
*(III. Gesamtarbeitsverträge);*
  - § 18, §§ 21, 22  
*(IV. Arbeitsverhältnis, 4. Beendigung);*
  - §§ 25–27  
*(IV. Arbeitsverhältnis, 5. Entschädigung nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses);*
  - §§ 31–36  
*(VI. Rechte, 2. Besoldung);*
  - § 37 Abs. 2  
*(VI. Rechte, 3. Sozialzulagen);*
  - §§ 38–49  
*(VI. Rechte, 4. Vergütungen und Naturalentschädigungen und 5. Verschiedene weitere Rechte);*
  - §§ 53 und 55  
*(VII. Pflichten);*
  - §§ 57–64  
*(VIII. Verschiedene Bestimmungen);*
  - §§ 66–67, §§ 69, 71–72 und 75  
*(IX. Verfahren, Zuständigkeit, Rechtsschutz, 2. Zuständigkeit und 3. Rechtsschutz).*
- d. Für die Angestellten gilt ergänzend zur PO das privatrechtliche Arbeitsrecht.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) vom 26. Juni 2001 (SRL051).

<sup>10</sup> Gemäss Art. 319 ff. OR, Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht (SR220).

## **B. Anstellungsverhältnis**

### **§ 4 Kantonale Stellen**

Die Synode ist für die Schaffung neuer Stellen zuständig.<sup>11</sup>

### **§ 5 Öffentliche Ausschreibung**

Alle Stellen sind zur Bewerbung öffentlich auszuschreiben. Ausnahmsweise kann darauf durch Beschluss des Synodalarates verzichtet werden.

### **§ 6 Anstellungsvertrag / Anstellungsverfügung**

<sup>1</sup> Mit jedem Angestellten wird ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen.

<sup>2</sup> Die Anstellungsverfügung für Pfarrer mit kantonalen Funktionen, den Synodalsekretär und den Synodalkassier ist öffentlich-rechtlicher Natur und soll vorgängig unter dem Vorbehalt der Ernennung/Wahl ausgearbeitet und unterzeichnet werden.

### **§ 7 Probezeit**

Die Probezeit für Angestellte beträgt 3 Monate.

### **§ 8 Amtsdauer der Pfarrerinnen mit kantonalen Funktionen**

Die Amtsdauer der Pfarrerinnen mit kantonalen Funktionen beträgt 4 Jahre (entsprechend der Amtsdauer des Synodalarates)<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Gemäss § 26 Abs. 1 Ziff. 14 der Verfassung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 28. November 1968 (11.010).

<sup>12</sup> Gemäss Art. 142 der Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

## **§ 9 Beendigung des Dienstverhältnisses des Synodalsekretärs, des Synodalkassiers und der Pfarrer mit kantonalen Funktionen / Nichtwiederwahl**

- a. Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Amtsdauer. Es kann durch Beschluss des Synodalrates für eine weitere Amtsdauer verlängert werden.
- b. Beabsichtigt der Synodalrat keine Verlängerung des Dienstverhältnisses, teilt er dies dem Amtsinhaber wenigstens 6 Monate vor Ablauf der Amtsdauer mit.
- c. Wird die Frist für die Mitteilung an den Amtsinhaber nicht eingehalten, hat dieser im Falle einer Nichtwiederwahl Anspruch auf eine privatrechtliche Anstellung für eine Dauer von maximal 5 Monaten nach Ende der ordentlichen Amtsdauer, falls er dies wünschen sollte. Eine Anstellung erfolgt zu denselben finanziellen Bedingungen, wie sie bei Ende der ordentlichen Amtsdauer gegolten haben. Der Synodalrat kann in besonderen Fällen eine ganze oder teilweise Freistellung beschliessen. Ein Rechtsanspruch darauf besteht jedoch nicht. Während der Freistellung anderweitig bezogener Lohn wird angerechnet.

## **§ 10 Arbeitszeugnis**

- <sup>1</sup> Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhält die Mitarbeiterin von der Arbeitgeberin ein Zeugnis, das sich über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses und über Leistung und Verhalten ausspricht.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeiterin kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen. Bei einer Beschäftigungsdauer unter drei Monaten oder auf Begehren der Mitarbeiterin wird nur eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

## **§ 10a Administrative Unterstellung der Pfarrer mit kantonalen Funktionen**

Die Spitalpfarrer sind in administrativen Belangen des Spitals der jeweiligen Spitalverwaltung unterstellt.

## **C. Pflichten der Mitarbeiterin**

### **§ 11 Allgemeine Pflichten**

- a. Die Mitarbeiterin ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Sie hat die Interessen der Kantonalkirche treu zu wahren und ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen.
- b. Sie hat auch ausserhalb der Arbeitszeit jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer Arbeit beeinträchtigen kann.

### **§ 12 Arbeitszeit**

- a. Der Synodalrat regelt die Arbeitszeit der Angestellten und kann einen allfälligen Ausgleich für die Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit im Arbeitsvertrag festsetzen. Die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden beträgt im Vollaamt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Die Angestellten erfassen ihre Arbeitsstunden. Vorbehalten bleibt die nachfolgende Regelung lit. e und f.
- b. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Bedarf in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.
- c. Ausgleich durch Freizeit oder durch zusätzlichen Lohn wird nur dann gewährt, wenn die betreffende Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten vorgängig angeordnet wurde. Eine allfällige Kompensation durch Freizeit oder Lohn erfolgt im Verhältnis 1:1 und ohne Zuschlag. Die Kompensation hat, soweit möglich, durch Freizeit zu erfolgen. Über die Ausrichtung einer Lohnentschädigung entscheidet der Synodalrat. Der Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung muss spätestens ein Jahr nach der Leistung der Überstunden geltend gemacht werden.

Die zusätzlichen speziellen Regelungen in lit. e und f gehen vor.

- d. Arbeitsleistungen ausserhalb der üblichen Arbeitszeit, die sich aus der Stellenbeschreibung ergeben, werden nicht durch zusätzlichen Lohn oder Zeitausgleich abgegolten. Sie sind in den Besoldungsansätzen berücksichtigt.
- e. Überstunden des Synodalsekretärs, des Synodalkassiers und der Beauftragten für die Fachstellen im üblichen Rahmen sind mit dem Monatslohn abgegolten. Zusätzliche Lohnentschädigung oder Freizeit wird nur in ausserordentlichen Fällen gewährt und bedingt einen vorgängigen Entscheid des Synodalrates über die Bewilligung weiterer Überstunden.

- f. Die Arbeitszeiten der Pfarrer mit kantonalen Funktionen richten sich grundsätzlich und im zumutbaren Rahmen nach den Bedürfnissen des Dienstes.

### **§ 13 Nebenbeschäftigungen**

- a. Die Mitarbeiterin darf keine Nebenbeschäftigung oder andere Beschäftigung ausüben, die ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer Arbeit beeinträchtigen kann. Nebenbeschäftigungen dürfen nicht zu einem Interessenkonflikt in der Arbeit für die Kantonalkirche führen.
- b. Eine Nebenbeschäftigung, welche Arbeitszeit beansprucht oder geeignet ist, die Arbeitsleistung zu beeinträchtigen, darf nur mit Bewilligung des Synodalrates ausgeübt werden.
- c. Entgelte für Nebenbeschäftigungen, welche Arbeitszeit der Kantonalkirche beanspruchen, fallen in die Synodalkasse. Der Synodalrat kann in besonderen Fällen schriftlich Ausnahmen bewilligen. Pfarrerrinnen mit kantonalen Funktionen sind verpflichtet, alle gegen Entgelt geleisteten Nebenbeschäftigungen dem Synodalrat zu melden.

## **D. Rechte des Mitarbeiters**

### **§ 14 Mitarbeitergespräch**

- <sup>1</sup> Das Mitarbeitergespräch ist ein Mittel zur Verwirklichung folgender Ziele:
- a. Erkennen und Entwickeln von Fähigkeiten;
  - b. Anerkennen und Fördern der Leistungen;
  - c. Einsatz der Mitarbeiter nach ihren Fähigkeiten;
  - d. Frühzeitiges Erkennen von Konflikten;
  - e. Förderung der Kommunikation unter den Parteien.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht, zu wissen, wie und nach welchen Kriterien die vorgesetzte Person oder Behörde ihre Arbeit qualifiziert. Die Mitarbeiterbeurteilung findet mindestens einmal jährlich statt und wird von mindestens einem Vertreter des Synodalrats durchgeführt. Die wichtigsten Punkte und offene Fragen werden in einem schriftlichen Protokoll festgehalten und von den Parteien zum Zeichen der gegenseitigen Kennt-

nisnahme unterzeichnet. Bei Bedarf kann eine externe Fachperson beigezogen werden. Die Mitarbeitergespräche bei den Spitalpfarrämtern erfolgen in Absprache mit der jeweiligen Spitalleitung.

## **Besoldung**

### **§ 15 Besoldungsanspruch der Mitarbeitenden**

- a. Die Jahresbesoldung wird in 13 Teilbeträgen entrichtet. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres, wird ein 13. Monatslohn anteilmässig vergütet. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt.
- b. Bei unregelmässiger, stundenweiser Beschäftigung von Angestellten erfolgt die Besoldung auf Stundenlohnbasis. Die Feiertagsentschädigung ist in der Stundenlohnbasis enthalten. Zusätzlich wird ein Zuschlag für die Abgeltung von Ferien von 10.63 % bis zum 50. Altersjahr und ein Zuschlag von 13.04 % ab dem 51. Altersjahr auf dem Brutto-lohn ausgerichtet. Im Anstellungsvertrag und in jeder Lohnabrechnung muss der Ferienanteil separat ausgewiesen sein.
- c. Die Besoldung wird jeweils auf das Monatsende ausgerichtet. Der Mitarbeiter erhält eine schriftliche Lohnabrechnung.

### **§ 16 Festsetzung der Besoldung**

Die Synode ist für die Regelung der Gehälter zuständig.<sup>13</sup> Massgebend ist der Synodebeschluss über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonalkirche.<sup>14</sup> Die Festsetzung der Gehälter erfolgt durch den Synodalrat innerhalb des von der Synode festgesetzten Lohnrahmens und im Rahmen des von der Synode genehmigten Voranschlages. Dasselbe gilt für die Gewährung eines allfälligen Teuerungsausgleichs. Es besteht kein Rechtsanspruch auf den vollen Teuerungsausgleich.

---

<sup>13</sup> Gemäss § 26 Abs. 1 Ziff. 13 der Verfassung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 28. November 1968 (11.010).

<sup>14</sup> Synodebeschluss über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonalkirche vom 18. Mai 2005 (48.240).



## **§ 17 Spesen**

Der Synodalrat setzt die Berufskostenbeiträge und die Spesenvergütungen für die Mitarbeitenden im Rahmen des Synodebeschlusses über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonalkirche<sup>15</sup> fest.

## **§ 18 Sozialzulagen**

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf allfällige Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen des Kantons Luzern<sup>16</sup>.

## **§ 19 Dienstwohnung**

Die Kantonalkirche stellt keine Dienstwohnungen zur Verfügung.

## ***Unfall, Krankheit, Mutterschaft, BVG, Berufshaftpflicht***

## **§ 20 Mutterschaftsurlaub**

Es gilt die Regelung des Personalrechts des Kantons Luzern<sup>17</sup> für alle Mitarbeiterinnen. Ein Vaterschaftsurlaub wird nicht gewährt.

## **§ 21 Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind im Rahmen des Obligatoriums gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)<sup>18</sup> obligatorisch für Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle versichert. Massgebend sind das Unfallversicherungsgesetz und die allgemeinen, bei der Versicherungsgesellschaft geltenden Bedingungen. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

---

<sup>15</sup> Synodebeschluss über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonalkirche vom 18. Mai 2005 (48.240).

<sup>16</sup> Gesetz über die Familienzulagen vom 10. März 1981 (SRL885).

<sup>17</sup> Gemäss § 47 lit. c des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) vom 26. Juni 2001 (SRL051) und § 44 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 24. September 2002 (SRL052).

<sup>18</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (SR832.20).

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden mit mindestens 8 Arbeitsstunden pro Woche sind gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.

<sup>3</sup> Mitarbeitende mit weniger als 8 Arbeitsstunden pro Woche sind nur betriebsunfallversichert. Ihnen wird empfohlen, sich privat gegen Nichtberufsunfälle zu versichern.

## **§ 22 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und weiteren unverschuldeten Verhinderungsgründen**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall und weiteren unverschuldeten Verhinderungsgründen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf den vollen Lohn wie folgt:

in der Probezeit:	keine Lohnfortzahlung
ab 4.–12. Dienstmonat:	1 Monat
im 2. Dienstjahr:	2 Monate
im 3.–5. Dienstjahr:	3 Monate
im 6.–10. Dienstjahr:	4 Monate
ab 11. Dienstjahr:	6 Monate

<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte gelten analog die gleichen Bestimmungen. Ihr Anspruch berechnet sich auf Grund ihres durchschnittlichen Lohnes in den letzten 2 Jahren.

<sup>3</sup> Die Kantonalkirche hat eine Taggeldversicherung mit einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 80 % während 730 Tagen und einer Karenzfrist von 60 Tagen abgeschlossen. Die Leistungen richten sich ausschliesslich nach dem Versicherungsvertrag mit den allgemeinen Bedingungen. Die Kantonalkirche ergänzt insbesondere keine Leistungen, die von der Versicherung nicht bezahlt werden. Der Arbeitgeber bezahlt die Prämien.

<sup>4</sup> Bei Unfällen sind das Unfallversicherungsgesetz<sup>19</sup> und die allgemeinen bei der entsprechenden Versicherungsgesellschaft geltenden Vertragsbedingungen massgebend.

<sup>5</sup> Für Pfarrer mit kantonalen Funktionen gilt Art. 109 Abs. 2 der Kirchenordnung<sup>20</sup>, soweit die PO eine weniger günstige Regelung vorsieht.

<sup>19</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (SR832.20).

<sup>20</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

## **§ 23 Krankheit oder Unfall während den Ferien**

Ferientage können nachbezogen werden, soweit Krankheits- oder Unfalltage durch ein Arztzeugnis nachgewiesen sind und kein grobes Selbstverschulden vorliegt.

## **§ 24 Arbeitsverhinderung**

Ist die Mitarbeiterin wegen Unfall, Krankheit, Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, ist dies der vorgesetzten Person sofort zu melden. Dauert bei Krankheit die Abwesenheit länger als 3 Arbeitstage, ist grundsätzlich ein Arztzeugnis beizubringen.

## **§ 25 Pensionskasse**

- a. Mitarbeitende sind bei der Pensionskasse für das Gewerbe PKG, Luzern, gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Die Versicherungspflicht und die Zugehörigkeit zur BVG- oder zur Vollversicherung richtet sich nach dem Vorsorgereglement der Pensionskasse.
- b. Für Teilzeitmitarbeitende, die einer anderen Pensionskasse angehören, trifft der Synodalrat eine angemessene Regelung in Absprache mit dem Mitarbeiter. Die Kantonalkirche richtet ohne rechtliche Verpflichtung keine höheren Beiträge an andere Kassen aus.

## ***Ferien, Freizeit, Urlaub, Feiertage***

### **§ 26 Ferien**

- a. Die Mitarbeitenden haben jedes Jahr Anspruch auf folgende Ferien:
  - Bis zum Alter von 50 Jahren            5 Wochen Ferienanspruch
  - Ab dem Alter von 51 Jahren            6 Wochen FerienanspruchDas massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.
- b. Die Mitarbeiterin muss ihre Ferien grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr und nach Absprache mit der direkten Vorgesetzten beziehen. Der Ferienplan der Mitarbeitenden wird auf Antrag der Mitarbeiterin vom zuständigen Synodalrat festgesetzt. Vorbehalten bleibt § 10a.

## § 27 Anteilmässiger Ferienanspruch

- a. Der Ferienanspruch besteht auch bei einem Teilzeitpensum.
- b. Unregelmässig im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeiter erhalten als Ferienentschädigung einen im Anstellungsvertrag und in jeder Lohnabrechnung ausgewiesenen Zuschlag zum Stundenlohn gemäss § 15 lit. b.

## § 28 Ferienreduktion

Keine Ferienreduktion erfolgt, wenn die Absenzen durch Krankheit, Unfall, Niederkunft und Schwangerschaft oder durch die Mitarbeiterin zu vertretende Gründe bedingt sind und sie während eines Dienstjahres zusammengezählt höchstens 2 Monate dauern. Bei länger dauernden Absenzen besteht der Ferienanspruch nur noch im Verhältnis zur Arbeitsdauer. Vorbehalten bleibt § 31.

## § 29 Freizeit

- <sup>1</sup> Für alle Mitarbeitenden gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche.
- <sup>2</sup> Die Pfarrer mit kantonalen Funktionen haben Anrecht auf ein freies Wochenende (Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag) pro Monat. Weitere Freitage beziehen sie je nach Möglichkeit. Die wöchentlichen Freitage sollen zusammenhängend bezogen werden, wenn der Betrieb es erlaubt. Die Pfarrer organisieren zusammen mit der Spitalverwaltung die telefonische Erreichbarkeit einer Ansprechperson für Notfälle während dem Bezug der Freitage und Ferien.
- <sup>3</sup> Der Pfarrer mit kantonalen Funktionen informiert den Synodalrat jährlich oder nach Absprache über den Bezug der Freitage und Ferien.

## § 30 Bezahlte Urlaubstage

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben bei den folgenden Ereignissen Anspruch auf einen besoldeten Urlaub:

- |                                   |          |
|-----------------------------------|----------|
| a. Zivile und kirchliche Trauung: | je 1 Tag |
| Trauung in der eigenen Familie:   | 1 Tag    |
| b. Geburt eines Kindes (Vater):   | 2 Tage   |
| c. Todesfall im eigenen Haushalt: | 3 Tage   |

Todesfall in der Familie ausserhalb des eigenen Haushaltes:	2 Tage
Todesfall von nahen Verwandten und Freunden:	½ Tag

<sup>2</sup> Die bezahlten Urlaubstage müssen mit dem Eintritt der Ereignisse bezogen werden, ansonsten sie ersatzlos verfallen.

### **§ 31 Unbezahlter Urlaub**

Der Synodalrat kann unbezahlten Urlaub gewähren. Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs übernimmt die Mitarbeiterin allfällige Beiträge der Arbeitgeberin an die Pensionskasse. Ab dem 31. Tag kann die Mitarbeiterin die Unfallversicherung und die Taggeldversicherung durch eine Einzelabredeversicherung weiterführen. Im Falle eines unbezahlten Urlaubes reduziert sich der Ferienanspruch anteilmässig. Es besteht für diese Zeit kein Anspruch auf einen Anteil des 13. Monatslohnes.

### **§ 32 Urlaub bei Dienstleistung (Militär, Zivilschutz, usw.)**

<sup>1</sup> Arbeitsverhinderungen infolge Zivilschutz, Militär etc. sind mit dem entsprechenden Aufgebot zu belegen.

<sup>2</sup> Arbeitsverhinderungen während der obligatorischen Dienstleistung werden 100 % besoldet. Leistungen der Erwerbsersatzordnung erfolgen zu Gunsten der Kantonalkirche. Bei freiwilligen Dienstleistungen sowie Beförderungsdiensten regelt der Synodalrat die Besoldung. Dem Synodalrat ist vorgängig ein Gesuch einzureichen.

## ***Berufliche Fortbildung***

### **§ 33 Weiterbildung / Studienurlaub**

a. Der Synodalrat fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der Mitarbeitenden. Er regelt die allfällige Übernahme der Kurskosten und Auslagen durch die Kantonalkirche.<sup>21</sup> Er kann die Mitarbeitenden zum Besuch von Weiterbildungskursen verpflichten, sofern die Kantonalkirche die entstehenden Kosten übernimmt und die entsprechende Zeit

---

<sup>21</sup> Gemäss Synodalratsbeschluss über die Beiträge der Kantonalkirche an Weiterbildungskurse vom 16. September 1992 (41.020).

als Arbeitszeit angerechnet wird. Der Synodalrat kann Beiträge an freiwillige Weiterbildung ausserhalb der Arbeitszeit regeln.

- b. Die Pfarrer mit kantonalen Funktionen haben sich dauernd weiterzubilden. Sie sind von der Kantonalkirche bis zu 2 Wochen jährlich für die Teilnahme an Kursen zu beurlauben.<sup>22</sup> Der Synodalrat regelt die allfällige Übernahme der Kurskosten und Auslagen durch die Kantonalkirche.<sup>23</sup>
- c. Nach je acht Dienstjahren in der Kantonalkirche hat der Pfarrer mit kantonalen Funktionen Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub von vier Monaten. Das übrige regelt Art. 117 der Kirchenordnung<sup>24</sup> mit den Ausführungserlassen<sup>25</sup>.

## **E. Dienstpflichtverletzungen von Pfarrerinnen mit kantonalen Funktionen / Haftung der Mitarbeiter**

### **§ 34**

Die Pfarrerinnen mit kantionaler Funktion unterstehen der disziplinarischen Verantwortlichkeit nach der Kirchenverfassung<sup>26</sup>, der Kirchenordnung<sup>27</sup> und dem Personalgesetz<sup>28</sup>.

### **§ 35**

Die Haftung der Kantonalkirche für Schaden richtet sich nach Art. 83 der Kirchenordnung<sup>29</sup>.

---

<sup>22</sup> Gemäss Art. 116 der Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

<sup>23</sup> Gemäss Synodalratsbeschluss über die Beiträge der Kantonalkirche an Weiterbildungskurse vom 16. September 1992 (41.020).

<sup>24</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

<sup>25</sup> Vgl. dazu: Art. 136 Kirchenordnung und Verordnung über den Studienurlaub vom 27. November 2002 (42.120).

<sup>26</sup> Verfassung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 28. November 1968 (11.010).

<sup>27</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

<sup>28</sup> Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) vom 26. Juni 2001 (SRL051).

## F. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### § 36 Zuständige Behörde

Die personalrechtlichen Entscheide werden vom Synodalarat getroffen, sofern die Kirchenverfassung<sup>30</sup>, die Kirchenordnung<sup>31</sup> und die vorliegende PO keine abweichenden Vorschriften enthalten.

### § 37 Inkrafttreten

Diese PO tritt am 1. August 2005 in Kraft.

Luzern, 6. Juli 2005

NAMENS DES SYNODALRATES

Der Präsident: *D. A. Weiss*

Der Sekretär: *P. Möri*

---

<sup>29</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).

<sup>30</sup> Verfassung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 28. November 1968 (11.010).

<sup>31</sup> Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13. November 1996 (11.020).