

---

## Erläuterungen zum Entwurf des Personalgesetzes

---

### Einleitung

Mit der aktuellen Vernehmlassungsvorlage 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 öffentlichrechtlichen Anstellung. Der bisherige Beamtenstatus für einzelne Kategorien von Mitarbeitern und insbesondere der Pfarrpersonen wurde aufgegeben. In diesem Sinn wird mit der Vernehmlassungsvorlage der **Verfassungsauftrag** umgesetzt und ein Entwurf für ein kirchliches Gesetz, 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.

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 aktuelle kantonale Personalrecht im Kanton Luzern, welches dem vorliegenden Gesetzes- und Verordnungsentwurf in vielen Bereichen soweit anwendbar Orientierung bot.

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

Hiervon ausgehend setzte der Synodalrat im Januar 2017 unter Leitung von Lilian Bachmann (Synodalrätin, Departement Recht) 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) eingesetzt. 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 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 Verordnungen in seinen Zuständigkeits- und Kompetenzbereich fallen. Der dem Vernehmlassungsverfahren beigelegte Vorentwurf einer Personalverordnung wurde vom Synodalrat denn auch nicht definitiv beschlossen. Dies wird erst nach durchgeführtem Vernehmlassungsverfahren und Annahme der Gesetzesvorlage durch die Synode der Fall sein können.

**Gegenstand** des vorliegenden Vernehmlassungsverfahrens ist somit **ausschliesslich** der vorliegende vom Synodalrat genehmigte **Entwurf des Personalgesetzes**. Die dazugehörige und bereits im Entwurf mitaufgelegte Personalverordnung des Synodalrats dient dabei nur der Orientierung. Sie ist nur insoweit Gegenstand des Vernehmlassungsverfahrens als es um die Frage der Abgrenzung von einzelnen Bestimmungen zwischen Personalgesetz und Personalverordnung geht.

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

## **Das neue Personalgesetz im Einzelnen**

### **§ 1**

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 notwendig werden.

### **§ 2**

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

**§ 3**

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**

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.

**§ 5**

Neu beruhen alle Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung. Der Beamtenstatus für Pfarrerinnen und Pfarrer wurde mit der neuen Kirchenverfassung abgeschafft. In besonderen Fällen kann ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden; Absatz 2 listet die hauptsächlichsten Fälle auf.

**§ 6**

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**

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

**§ 8**

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**

Die besonderen Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerinnen, für Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen sowie für Lehrperson für reformierten Religionsunterricht wurden unverändert aus dem bisherigen Recht übernommen. Allen diesen Personen kann der Synodalrat das Wählbarkeitszeugnis entziehen, wenn sie sich zur Erfüllung ihrer Aufgabe als unwürdig oder untauglich erweisen.

**§ 11**

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 Kirchgemeindepament. 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 OR<sup>1</sup> zustande. Die Begründung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses ist daher nicht im Personalgesetz zu regeln.

**§ 12**

Die Regeln über die Amtseinsetzung entsprechen dem heute geltenden Recht.

**§ 13**

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).

**§ 14**

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

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

---

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

**§ 15**

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**

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**

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).

**§ 18**

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

**§ 19**

Beide Seiten haben zur Beendigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses die in den Absätzen 1 und 2 genannten Fristen einzuhalten, ausgenommen im Falle der fristlosen Auflösung (Absatz 5). Die Beendigung erfolgt, ausser bei Lehrpersonen, jeweils auf das Monatsende (Absatz 3). Um mehr Flexibilität zu erhalten, können die Fristen der Absätze 1 und 2 im gegenseitigen Einvernehmen abgekürzt oder verlängert werden (Abs. 4); diese Vereinbarung kann schon bei Beginn oder erst im Lauf des Arbeitsverhältnisses getroffen werden.

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

**§ 20**

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**

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 des Wählbarkeitszeugnisses (§ 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 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 ein 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 §§ 74 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 GIG<sup>2</sup> – gleichwohl beendet. Der Kündigende hat aber der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a OR). Dieser Anspruch auf Strafzahlung kann mit einer Entschädigungsklage vor dem Zivilrichter gerichtlich geltend gemacht werden (§ 81 Abs. 2).

## § 22

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

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

---

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

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**

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. e). Auf die Festlegung einer obersten Altersgrenze wurde verzichtet.

## **§ 26**

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).

## **§ 27**

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.

## **§ 28**

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.



**§ 29**

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**

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

**§ 31 – 34**

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 24 Lohnklassen eingeführt. 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). Zuständig für diese Lohnklassenzuordnung ist der Synodalrat.

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 geringfügiges 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 Synodalrat 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**

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

**§ 36**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Auslagen, die ihnen bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Rahmen der Fort- und Weiterbildung 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.

**§ 37**

Die Ausrichtung von Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen erfolgt nach den Vorgaben des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen<sup>3</sup>. Der Synodalrat wird ermächtigt, eine besondere Sozialzulage vorzusehen.

**§ 38**

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

**§ 39**

Absatz 1 hält fest, dass die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken, welche die Angestellten bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit schaffen, auf die Arbeitgeberin übergehen. Sie kann dafür bei besonderen Umständen eine angemessene Vergütung entrichten (Absatz 2).

**§ 40**

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

---

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

**§ 41**

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 Diensttreue 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**

Die Leistungen im Todesfall sollen auf Verordnungsstufe festgelegt werden.

**§ 43**

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.

**§ 44**

Das Dienstaltersgeschenk stellt eine Anerkennung für die Diensttreue 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.

**§ 45 - 46**

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

**§ 47**

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.

Der Ferienanspruch der übrigen Angestellten (Abs. 2) entspricht der heutigen Regelung in der Kirchgemeinde Luzern (§ 7 Personalreglement); in den anderen Kirchgemeinden ist der Anspruch geringer, im Bereich der landeskirchlichen Organisation grosszügiger (§ 26 lit. a Personalordnung). Bei Ausarbeitung dieses Vernehmlassungsentwurfs wurde eine Anhebung des Mindestanspruchs von vier Wochen diskutiert. Die Angestellten bis 40 Jahre sollten, insbesondere wegen der Kinder, mehr Ferien haben. Andererseits ist auch der finanzielle Aspekt im Auge zu behalten; finanzschwächere Kirchgemeinden sollten nicht durch eine zu ausgedehnte Ferienregelung belastet werden. Eine mögliche Lösung wäre, den übrigen Angestellten den gleichen Ferienanspruch wie den Pfarrern und Pfarrerninnen (Abs. 1) zu gewähren.

**§ 48**

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.

**§ 49 – 50**

§ 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 Pfarrerninnen periodisch einen bezahlten Studienurlaub absolvieren können. Die Detailregelung zur Fort- und Weiterbildung erfolgt auf Verordnungsstufe.

**§ 51**

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.

**§ 52 – 53**

Werden Angestellte infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, haben sie ein Arzzeugnis 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).

**§ 54**

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**

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.

**§ 56**

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

**§ 57**

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**

Bringt eine Amtshandlung einen Pfarrer oder eine Pfarrerin 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.

**§ 59**

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

**§ 60**

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.

**§ 61**

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.

**§ 62 – 63**

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

**§ 64**

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.

**§ 65**

Bezüglich der Haftung der Arbeitgeberin für Schaden und bezüglich Rückgriff wird auf das kantonale Haftungsgesetz<sup>4</sup> verwiesen.

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

**§ 66**

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.

---

<sup>4</sup> Haftungsgesetz vom 13.9.1988 (SRL 23).

**§ 67**

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.

**§ 68 - 70**

Die Angestellten sind im Rahmen des BVG<sup>5</sup> gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod und im Rahmen des UVG<sup>6</sup> 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.

**§ 71**

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

**§ 72**

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 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**

Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, richten sich nach dem kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetz<sup>7</sup>. Blosser Dienstanweisungen an das Personal stellen keine solche Entscheide dar; das VRG ist auf sie nicht anwendbar (Art. 9 Abs. 1 lit. d VRG).

---

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

<sup>6</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20.3.1981 (SR 832.20).

<sup>7</sup> Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 3.7.1972 (SRL 40).

**§ 74**

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

**§ 75**

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.<sup>8</sup> 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.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle ist freiwillig und in jedem Verfahrensstadium möglich. Während der Dauer des Schlichtungsverfahrens stehen kircheninterne Rechtsmittelfristen (§ 76 und § 77) still.

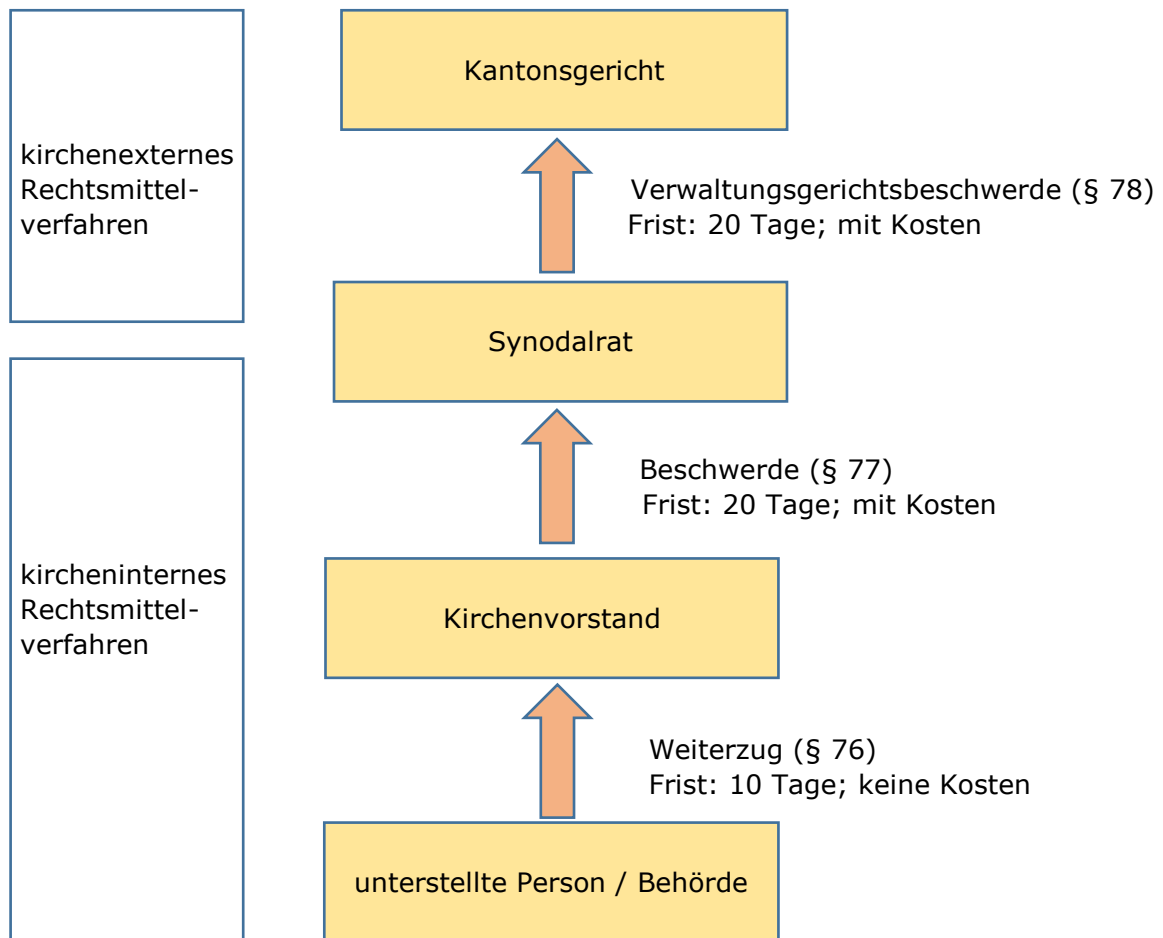
---

<sup>8</sup> Kirchliches Gesetz über die Schlichtungsstelle vom 31.5.2017.



**§ 76 - 80**

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

**§ 81**

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. ZPO<sup>9</sup>) 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.

<sup>9</sup> Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19.12.2008 (SR 272).

**§ 82 - 83**

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

**§ 84**

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

**§ 85**

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.

**§ 86**

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

**§ 87**

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).

**§ 88**

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

31.7.2017 (KB)/8.8.2017 (LB)