

---

## Personalgesetz - Inhaltsverzeichnis

### I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich	Seite 6
§ 2 Begriffe	Seite 7
§ 3 Personalpolitische Ziele und Grundsätze	Seite 7
§ 4 Stellenplan und Stellenbeschreibung	Seite 8

### II. Arbeitsverhältnis

#### 1. Art und Begründung der Anstellung

§ 5 Rechtsnatur	Seite 8
§ 6 Stellenbesetzung	Seite 9
§ 7 Ausschreibung	Seite 9
§ 8 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen	Seite 9
§ 9 Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerinnen	Seite 9
§ 10 Besondere Anstellungsvoraussetzungen für andere Mitarbeitende	Seite 10
§ 11 Begründung	Seite 10
§ 12 Amtseinsetzung	Seite 10

#### 2. Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 13 Grundsätze	Seite 10
§ 14 Probezeit	Seite 11

#### 3. Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses

§ 15 Umgestaltung	Seite 11
§ 16 Administrativuntersuchung	Seite 11
§ 17 Vorsorgliche Massnahmen	Seite 11

#### 4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 18 Beendigungsarten	Seite 12
§ 19 Fristen und Termine	Seite 12
§ 20 Form	Seite 13
§ 21 Kündigung	Seite 13
§ 22 Fristlose Auflösung	Seite 13
§ 23 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	Seite 14
§ 24 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit	Seite 14

§ 25	Beendigung aus Altersgründen	Seite 14
§ 26	Beendigung zur Unzeit	Seite 14

### **III. Datenschutz**

§ 27	Grundlagen	Seite 15
------	------------	----------

### **IV. Rechte**

#### **1. Persönlichkeitsschutz**

§ 28	Grundsätze	Seite 15
------	------------	----------

#### **2. Information und Koalitionsfreiheit**

§ 29	Information	Seite 15
§ 30	Koalitionsfreiheit	Seite 15

#### **3. Besoldung**

§ 31	Anspruch	Seite 16
§ 32	Bemessung	Seite 16
§ 33	Lohnsystem	Seite 16
§ 34	Lohnhöhe	Seite 16
§ 35	Zulagen	Seite 17
§ 36	Spesen	Seite 17

#### **4. Sozialzulagen**

§ 37	Sozialzulagen	Seite 17
------	---------------	----------

#### **5. Vergütungen und Naturalleistungen**

§ 38	Vergütungen	Seite 18
§ 39	Vergütung für urheberrechtlich geschützte Werke	Seite 18
§ 40	Naturalentschädigungen	Seite 18

#### **6. Entschädigungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 41	Abgangsentschädigung	Seite 18
§ 42	Leistungen im Todesfall	Seite 19
§ 43	Teuerungszulagen für ehemalige Angestellte	Seite 19

---

**7. Dienstaltersgeschenk**

§ 44 Dienstaltersgeschenk Seite 19

**8. Arbeitszeugnis**

§ 45 Zeitpunkt Seite 19

§ 46 Inhalt Seite 20

**9. Ferien**

§ 47 Anspruch Seite 20

**10. Urlaub**

§ 48 Urlaub Seite 20

**11. Fort- und Weiterbildung**

§ 49 Begriffe Seite 21

§ 50 Grundsatz Seite 21

**12. Öffentliche Dienstleistungen und humanitäre Einsätze**

§ 51 Anspruch auf Urlaub Seite 21

**13. Arbeitsunfähigkeit**

§ 52 Feststellung Seite 21

§ 53 Lohnfortzahlung Seite 21

**14. Wohnsitz und Dienstwohnung**

§ 54 Wohnsitz Seite 22

§ 55 Dienstwohnung Seite 22

**15. Verrechnung**

§ 56 Feststellung Seite 23

**V. Pflichten****1. Allgemeine Dienstpflichten**

§ 57 Grundsätze Seite 23

---

§ 58	Gewissenskonflikt	Seite 23
<b>2.</b>	<b>Gegenseitige Unterstützungspflicht</b>	
§ 59	Grundsätze	Seite 23
<b>3.</b>	<b>Schweigepflicht</b>	
§ 60	Grundsätze	Seite 24
<b>4.</b>	<b>Nebenbeschäftigungen</b>	
§ 61	Grundsätze	Seite 24
<b>5.</b>	<b>Verbot der Annahme von Geschenken</b>	
§ 62	Grundsatz	Seite 24
§ 63	Ausnahmen	Seite 24
<b>6.</b>	<b>Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen</b>	
§ 64	Ablieferungspflicht	Seite 25
<b>7.</b>	<b>Haftung für Schaden</b>	
§ 65	Grundsatz	Seite 25
<b>VI.</b>	<b>Verschiedene Bestimmungen</b>	
<b>1.</b>	<b>Arbeitszeit</b>	
§ 66	Grundsätze	Seite 25
<b>2.</b>	<b>Mitarbeitergespräch</b>	
§ 67	Ziele, Inhalt und Bedeutung	Seite 26
<b>3.</b>	<b>Versicherungen</b>	
§ 68	Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	Seite 26
§ 69	Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten	Seite 26
§ 70	Krankentaggeldversicherung	Seite 27

**VII. Aufsicht**

§ 71 Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrer/innen	Seite 27
--	----------

**VIII. Zuständigkeit, Verfahren und Rechtsschutz****1. Zuständigkeit**

§ 72 Personalrechtliche Entscheide	Seite 28
------------------------------------	----------

**2. Verfahren**

§ 73 Anwendbares Recht	Seite 28
------------------------	----------

**3. Rechtsschutz**

§ 74 Anwendbares Recht	Seite 28
§ 75 Schlichtungsstelle	Seite 28
§ 76 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide bei delegierter Zuständigkeit	Seite 28
§ 77 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide des Kirchenvorstands	Seite 29
§ 78 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide des Synodalrats	Seite 29
§ 79 Aufschiebende Wirkung	Seite 29
§ 80 Kosten	Seite 29
§ 81 Klage	Seite 29

**IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

§ 82 Aufhebung bisherigen Rechts	Seite 30
§ 83 Änderung bisherigen Rechts	Seite 30
§ 84 Entscheide nach bisherigem Recht	Seite 31
§ 85 Hängige Verfahren	Seite 31
§ 86 Umwandlung der bestehenden Anstellungsverhältnisse	Seite 31
§ 87 Lohn bei Umwandlung bestehender Anstellungsverhältnisse	Seite 31
§ 88 Vollzug	Seite 31
§ 89 Inkrafttreten	Seite 31

**Anhang I Lohnklassen**

Seite 32
----------

---

## Personalgesetz

vom

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern,  
gestützt auf § 34 Abs. 1 lit. d der Kirchenverfassung<sup>1</sup>, auf Antrag des Synodalrats,

beschliesst:

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### § 1 Geltungsbereich

1 Dieses Gesetz regelt die Dienste der Mitarbeitenden der landeskirchlichen Organisation und der Kirchgemeinden.

2 Es gilt nicht für die Mitglieder

- a. der Synode,
- b. des Synodalrats,
- c. der Schlichtungsstelle,
- d. des Kirchgemeindepardaments,
- e. des Kirchenvorstands,
- f. des Rechnungsprüfungsorgans der Kirchgemeinde,
- g. des Urnenbüros.

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.

4 Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten die §§ 1 Absatz 3, 3 - 4, 5 Absatz 2, 6 - 10, 12, 27, 29 - 30, 32 - 40, 43 - 44, 47 - 80 und 81 Abs. 2 dieses Gesetzes und im Übrigen die Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.<sup>2</sup>

5 Für Mitarbeitende mit Entgelt gelten die §§ 3, 27 - 29, 31 Abs. 2, 60, 62 - 65 und 72 -80 dieses Gesetzes.

6 Für freiwillig Mitarbeitende gelten die §§ 3, 27 - 29, 60, 62 - 65 und 72 -80 dieses Gesetzes.

---

<sup>1</sup> Verfassung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom 6. Dezember 2015.

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

---

## § 2 Begriffe

- a. *Mitarbeitende* sind Angestellte, Mitarbeitende mit Entgelt und freiwillig Mitarbeitende.
- b. *Angestellte* sind Personen, die in einem öffentlichrechtlichen oder einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Landeskirche oder zur Kirchgemeinde stehen.
- c. *Mitarbeitende mit Entgelt* sind Personen ohne öffentlichrechtliches oder privatrechtliches Arbeitsverhältnis, die entgeltlich einzelne Arbeiten leisten.
- d. *Freiwillig Mitarbeitende* sind Personen ohne öffentlichrechtliches oder privatrechtliches Arbeitsverhältnis, die unentgeltlich einzelne Arbeiten leisten.
- e. Der Begriff *Pfarrer bzw. Pfarrerin* umfasst Pfarrer und Pfarrerinnen, ihre Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie Vikare und Vikarinnen, soweit das Gesetz nicht eine ausdrückliche Unterscheidung trifft.
- f. *Arbeitgeberin* ist die Landeskirche oder die Kirchgemeinde.
- g. *Leitende Behörde* ist im Bereich der landeskirchlichen Organisation der Synodalrat, im Bereich der Kirchgemeinde der Kirchenvorstand.
- h. Die *zuständige Stelle* für den Erlass personalrechtlicher Bestimmungen und personalrechtlicher Entscheide wird in einem kirchlichen Erlass bezeichnet.
- i. *Stellen* sind Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereiche. Sie werden im Stellenplan festgelegt und durch die Stellenbeschreibung konkretisiert.
- j. *Wahl* ist die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses.
- k. *Personalrechtliche Entscheide* sind Entscheide, die mit dem Dienstleistungsverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren.
- l. Die *Altersgrenze* ist erreicht, wenn der oder die Angestellte das für den Anspruch auf eine Altersrente nach AHVG<sup>3</sup> massgebende Altersjahr vollendet.

## § 3 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

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.

2 Es gelten namentlich folgende Grundsätze:

- a. Die landeskirchliche Organisation und die Kirchgemeinden streben ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis mit ihrem Personal an.
- b. Das Potential der Mitarbeitenden wird genutzt und entwickelt. Sie werden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten eingesetzt und gefördert.
- c. Die Mitarbeitenden sollen mit Veränderungen positiv umgehen können.
- d. Die Gleichstellung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden wird gewährleistet.
- e. Die landeskirchliche Organisation und die Kirchgemeinden fördern die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.

---

<sup>3</sup> Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20.12.1946 (SR 831.10).

---

## § 4 Stellenplan und Stellenbeschreibung

1 Der Synodalrat erlässt und überprüft periodisch den Stellenplan für die landeskirchliche Organisation. Die Schaffung und Aufhebung von Pfarrstellen und von Fachstellen bedarf der Bewilligung der Synode.

2 Der Kirchenvorstand erlässt und überprüft periodisch den Stellenplan für die Kirchgemeinde. Die Schaffung und Aufhebung von Pfarr- und Diakonatsstellen bedarf der Bewilligung des Synodalrats.

3 Der Stellenplan enthält alle Stellen mit Angabe der Stellenprozente. Praktikumsstellen werden nicht in den Stellenplan aufgenommen.

4 Zu jeder Stelle gehört eine Stellenbeschreibung.

5 Zur Überbrückung von Notsituationen können ausserhalb des Stellenplans Aushilfen angestellt werden. Die Anstellungen sind auf höchstens ein Jahr befristet.

6 Zur vorübergehenden Entlastung des Pfarrers oder der Pfarrerin oder zur Stellvertretung bei längerdauernder Verhinderung können die Kirchgemeinden ausserhalb des Stellenplans mit privatrechtlichen Arbeitsvertrag stellvertretende Pfarrer oder Pfarrerrinnen anstellen. Der Synodalrat ist über die Ernennung zu orientieren.

## II. Arbeitsverhältnis

### 1. Art und Begründung der Anstellung

#### § 5 Rechtsnatur

1 Das Arbeitsverhältnis beruht grundsätzlich auf einer unbefristeten öffentlichrechtlichen Anstellung.

2 In besonderen Fällen kann ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden. Besondere Fälle sind insbesondere:

- a. Arbeitsverträge mit Kommissionsmitgliedern,
- b. befristete Arbeitsverträge,
- c. Teilzeitarbeit mit einem Pensum bis 20 %,
- d. unregelmässige, stundenweise Beschäftigung,
- e. Arbeitsverträge mit Personen, die die Altersgrenze erreicht haben,
- f. Arbeitsverträge, bei denen der oder die Angestellte den Arbeitsraum zur Verfügung stellen muss,
- g. ganze oder teilweise Finanzierung der Besoldung aus Drittmitteln,
- h. Arbeitsverhältnisse, die von der landeskirchlichen Organisation bzw. der Kirchgemeinde und von dritter Seite gemeinsam getragen werden,
- i. Lehrverträge,
- j. Praktikumsverträge.



---

## § 6 Stellenbesetzung

1 Eine Stelle kann auch mit zwei oder mehr Angestellten besetzt werden.

2 Kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Gemeindepfarrers oder einer Gemeindepfarrerin die Stelle innert 3 Monaten nicht besetzt werden, setzt der Kirchenvorstand einen stellvertretenden Pfarrer oder eine stellvertretende Pfarrerin ein. Die Anstellung erfolgt mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag. Der Synodalrat ist über die Ernennung zu orientieren.

## § 7 Ausschreibung

Freie Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

## § 8 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

Voraussetzungen für jede Anstellung sind die fachliche und die persönliche Eignung sowie in der Regel die Mitgliedschaft in einer christlichen Landeskirche.

## § 9 Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerinnen

1 Die Anstellung als Pfarrer oder Pfarrerin setzt die Ordination und ein Wählbarkeitszeugnis des Synodalrats voraus.

2 Das Wählbarkeitszeugnis erhalten Personen, die über die nötigen persönlichen Eigenschaften zur Führung eines Pfarramtes verfügen und das Wahlfähigkeitszeugnis der theologischen Konkordatsprüfungsbehörde erworben<sup>4</sup> oder die theologische Prüfung einer schweizerischen evangelisch-reformierten Landeskirche bestanden haben.

3 Ausnahmsweise kann das Wählbarkeitszeugnis auch Personen erteilt werden, die über die nötigen persönlichen Eigenschaften zur Führung eines Pfarramtes verfügen und sich in anderer Weise über eine ausreichende theologische Bildung und praktische Befähigung ausweisen. Der Synodalrat kann diese Bewerber einer Prüfung unterziehen und ihre Tätigkeit auf bestimmte Aufgaben beschränken.

4 Der Synodalrat kann das Wählbarkeitszeugnis entziehen, wenn sich ein Pfarrer oder eine Pfarrerin zur Weiterführung des Pfarramtes als unwürdig oder untauglich erweist.

5 Der Synodalrat kann weitere Anstellungsvoraussetzungen festlegen.

---

<sup>4</sup> Vgl. Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst (Konkordat Pfarrerausbildung) vom 28. November 2002 (92.110).

**§ 10 Besondere Anstellungsvoraussetzungen für andere Mitarbeitende**

1 Die Anstellung als Sozialdiakon oder Sozialdiakonin und als Lehrperson für reformierten Religionsunterricht setzt ein Wählbarkeitszeugnis des Synodalrats voraus.

2 Der Synodalrat kann das Wählbarkeitszeugnis entziehen, wenn sich eine Person zur Erfüllung ihrer Aufgabe als unwürdig oder untauglich erweist.

3 Der Synodalrat regelt das Nähere.

**§ 11 Begründung**

Das Arbeitsverhältnis wird durch Wahl und deren Annahme begründet.

**§ 12 Amtseinsetzung**

1 Pfarrer und Pfarrerinnen mit kantonalen Funktionen werden durch ein Mitglied des Synodalrats in das neue Amt eingesetzt. Die Amtseinsetzung kann im Rahmen eines Gottesdienstes erfolgen.

2 Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen sowie Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen werden durch ein Mitglied des Synodalrats in das neue Amt eingesetzt. Zeitpunkt und Gestaltung der Amtseinsetzung legt der Synodalrat im Einvernehmen mit dem Kirchenvorstand und der einzusetzenden Person fest.

3 Stellvertretende Pfarrer und Pfarrerinnen sowie Vikare und Vikarinnen werden der Gemeinde vor der ersten Predigt vorgestellt.

4 Die übrigen Angestellten können im Rahmen eines Gottesdienstes in ihr Amt eingesetzt werden.

**2. Dauer des Arbeitsverhältnisses****§ 13 Grundsätze**

1 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

2 Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf insgesamt längstens ein Jahr dauern. Wird es nach Ablauf der vereinbarten Zeitdauer verlängert, erhält es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

---

**§ 14 Probezeit**

- 1 Die ersten drei Monate jedes Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einem Stellenwechsel kann eine erneute Probezeit festgelegt werden.
- 2 Die Probezeit kann im gegenseitigen Einvernehmen oder durch personalrechtlichen Entscheid auf höchstens sechs Monate verlängert werden. Der Entscheid ist dem oder der Angestellten spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Probezeit zu eröffnen.
- 3 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit um die Dauer der Abwesenheit.

**3. Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses****§ 15 Umgestaltung**

- 1 Eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn wesentliche Bestandteile ohne gegenseitiges Einvernehmen verändert werden.
- 2 Wesentliche Bestandteile sind:
  - a. die Art der Anstellung,
  - b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
  - c. die Funktion,
  - d. der Lohn unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen,
  - e. das Arbeitspensum.
- 3 Die Fristen und Termine von § 19 sind einzuhalten.
- 4 Durch eine Dienstanweisung kann Angestellten ein anderer zumutbarer Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zugewiesen werden, wenn das dienstliche Interesse dies verlangt und dadurch nicht ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses verändert wird.

**§ 16 Administrativuntersuchung**

- 1 Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann die leitende Behörde zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.
- 2 Die leitende Behörde kann vorsorgliche Massnahmen nach § 17 treffen.

**§ 17 Vorsorgliche Massnahmen**

- 1 Die zuständige Stelle trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.

2 Ist der Vollzug von Aufgaben durch Gründe gefährdet, die in der angestellten Person liegen, so kann die zuständige Stelle insbesondere das Arbeitsverhältnis mit der Person einstellen sowie den Lohn und weitere Leistungen kürzen oder streichen.

3 Die zuständige Stelle oder die Aufsichtsbehörde kann Angestellte unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Beendigungsfrist ganz oder teilweise vom Dienst freistellen oder sie, soweit zumutbar, versetzen, wenn der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz dies erfordert.

4 Erweisen sich vorsorgliche Massnahmen als ungerechtfertigt, so werden die betroffenen Angestellten wieder in ihre Rechte eingesetzt. Zurückbehaltene Beträge auf dem Lohn oder auf weiteren Leistungen werden ausbezahlt.

## 4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 18 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet

- a. durch Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses,
- b. mit Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c. durch fristlose Auflösung,
- d. durch Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
- e. durch Auflösung infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit,
- f. am Monatsende nach Erreichen der Altersgrenze,
- g. durch Tod.

### § 19 Fristen und Termine

1 Die Frist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt:

- a. 7 Tage in den ersten 3 Monaten (Probezeit),
- b. 1 Monat im 4. bis 12. Dienstmonat,
- c. 2 Monate im 2. bis 3. Dienstjahr,
- d. 3 Monate ab dem 4. Dienstjahr,
- e. 6 Monate bei vorzeitiger Beendigung aus Altersgründen nach § 23 Absatz 2.

2 Bei Lehrpersonen beträgt die Beendigungsfrist 3 Monate auf Ende eines Semesters.

3 Die Beendigung ist jeweils auf Ende eines Monats auszusprechen, ausgenommen in den Fällen von Absatz 2.

4 Im Einzelfall kann die Frist im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder verlängert werden.

5 Vorbehalten bleibt die fristlose Auflösung nach § 22.

---

**§ 20 Form**

- 1 Das Arbeitsverhältnis endet formlos
- mit Ablauf einer befristeten Anstellung,
  - am Monatsende nach Erreichen der Altersgrenze,
  - mit dem Tod.

2 In den übrigen Fällen wird das Arbeitsverhältnis schriftlich beendet.

**§ 21 Kündigung**

1 Die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere

- bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten, wenn sie keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann oder wenn diese abgelehnt wird,
- bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung wiederholen oder anhalten,
- bei mangelnder Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen,
- bei Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung,
- wenn der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist,
- wenn das Vertrauensverhältnis oder die Kommunikation zwischen den Parteien beeinträchtigt ist.

2 Die Angestellten können aus beliebigen Gründen kündigen.

3 Ist die Kündigung sachlich nicht gerechtfertigt, hat der oder die Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 336a Abs. 2 OR, nicht aber auf eine Weiterbeschäftigung.

**§ 22 Fristlose Auflösung**

1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von beiden Seiten ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zu begründen.

2 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.

3 Die Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine Abgangsentschädigung nach § 41 bleibt vorbehalten.

---

**§ 23 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen**

1 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Gesetzes aufgelöst werden.

2 Eine Abgangsentschädigung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 41 ausgerichtet werden.

**§ 24 Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit**

1 Ist der oder die Angestellte wegen Krankheit oder Unfall dauernd ausserstande, die Dienstpflichten voll zu erfüllen, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufgelöst oder umgestaltet.

2 Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Stelle, gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes oder der Vertrauensärztin der Arbeitgeberin, sie so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Die zuständige Stelle kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern.

3 Der Synodalrat regelt das Nähere, insbesondere die Entschädigung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

**§ 25 Beendigung aus Altersgründen**

1 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach Erreichen der Altersgrenze. Für Lehrpersonen endet es am Ende des Schuljahres, in welchem sie die Altersgrenze erreichen.

2 Die zuständige Stelle kann das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen vorzeitig beenden, frühestens jedoch auf den Zeitpunkt, in welchem der oder die Angestellte das Rentenalter der Vorsorgeeinrichtung gemäss § 68 erreicht hat. Sie berücksichtigt beim Entscheid wichtige betriebliche Gründe, die Situation des Arbeitsmarktes und berechnete Interessen des oder der Angestellten.

3 In Ausnahmefällen können Angestellte auch nach Erreichen der Altersgrenze beschäftigt werden. Dazu ist ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zu begründen.

**§ 26 Beendigung zur Unzeit**

Nach Ablauf der Probezeit gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit, ausgenommen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit.

### **III. Datenschutz**

#### **§ 27 Grundlagen**

1 Der Datenschutz richtet sich nach der Datenschutzgesetzgebung des Kantons Luzern sowie nach den gemeinsamen Datenschutzbestimmungen der Landeskirchen des Kantons Luzern.<sup>5</sup>

2 Die Kirchgemeinden können ergänzende Bestimmungen über den Bezug und das Bearbeiten von Daten sowie die entsprechenden Zuständigkeiten erlassen.

### **IV. Rechte**

#### **1. Persönlichkeitsschutz**

##### **§ 28 Grundsätze**

1 Die Persönlichkeit der Mitarbeitenden ist zu schützen und zu achten.

2 Die Arbeitgeberin trifft die notwendigen, zumutbaren und angemessenen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und Integrität der Mitarbeitenden.

#### **2. Information und Koalitionsfreiheit**

##### **§ 29 Information**

Die Mitarbeitenden werden über die laufenden und geplanten Angelegenheiten von allgemeinem personalpolitischen Interesse in geeigneter Weise informiert.

##### **§ 30 Koalitionsfreiheit**

Die Koalitionsfreiheit ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

---

<sup>5</sup> Satzung zum kirchlichen Datenschutz (Synodalgesetz zum kirchlichen Datenschutz) vom 27.10.2004/17.11.2004/2.5.2004 (22.020) und kirchliche Datenschutzverordnung vom 8.6.2005/6.7.2005/9.6.2005 (22.022).

### **3. Besoldung**

#### **§ 31 Anspruch**

1 Die Angestellten haben Anspruch auf Besoldung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Zulagen.

2 Die Mitarbeitenden mit Entgelt erhalten ein von der zuständigen Stelle nach Ermessen festgelegtes Entgelt.

#### **§ 32 Bemessung**

Der Lohn richtet sich nach der Funktion und der Leistung. Der Arbeitsmarkt kann ergänzend berücksichtigt werden.

#### **§ 33 Lohnsystem**

1 Es bestehen 24 Lohnklassen mit je 36 Stufen.

2 Die Mindest- und Höchstansätze der einzelnen Lohnklassen ergeben sich aus Anhang I zu diesem Gesetz.

3 Jede Stelle wird 3 Lohnklassen zugeordnet, einer Basis-, einer Ziel- und einer Leistungsklasse.

4 Der Synodalrat ordnet die Stellen den Lohnklassen zu. Dabei berücksichtigt er die Art und den Umfang der Aufgaben, die erforderliche Ausbildung und Erfahrung, die Kompetenzen, die Arbeitsbedingungen sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

5 Er kann für Arbeitsverhältnisse gemäss § 1 Absatz 3 eine Besoldung ohne Zuordnung zu einer Lohnklasse festlegen. Dabei darf das Maximum der obersten Lohnklasse nicht überschritten werden. Vorbehalten bleibt die Gewährung von Zulagen nach § 35.

#### **§ 34 Lohnhöhe**

1 Der Synodalrat legt die Grundsätze der Lohnfestlegung und der Gewährung von Zulagen fest.

2 Die zuständige Stelle kann jährlich im Rahmen der bewilligten Mittel generelle, individuelle oder strukturelle Lohnanpassungen vorsehen. Sie berücksichtigt bei ihrer Entscheidung unter anderem die Nominallohnentwicklung, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Erhaltung der Kaufkraft.



**§ 35 Zulagen**

1 Die zuständige Stelle kann den Angestellten eine Funktionszulage gewähren, wenn ihnen befristet besondere Funktionen oder umfangreiche und besonders qualifizierte Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

2 Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Angestellter kann die zuständige Stelle eine Arbeitsmarktzulage zusprechen.

3 Zur Anerkennung besonderer Leistungen kann die zuständige Stelle eine Leistungszulage ausrichten.

4 Der Synodalrat regelt das Nähere. Er kann insbesondere die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulagen festlegen, eine Befristung vorsehen sowie die Höhe der Zulagen begrenzen.

**§ 36 Spesen**

1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die ihnen bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit sowie bei angeordneten oder bewilligten Fort- und Weiterbildungen anfallen.

2 Ersetzt werden die notwendigen effektiven Auslagen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten.

3 Mitarbeitenden mit regelmässig anfallenden Spesen können jährliche, den lokalen Verhältnissen angemessene Pauschalabgeltungen entrichtet werden.

4 Der Synodalrat regelt das Nähere in einer Spesenverordnung.

**4. Sozialzulagen****§ 37 Sozialzulagen**

1 Die Angestellten haben Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen<sup>6</sup>.

2 Der Synodalrat kann eine besondere Sozialzulage vorsehen.

---

<sup>6</sup> Gesetz über die Familienzulagen (Kantonales Familienzulagengesetz, FZG) vom 08.09.2008 /SRL Nr. 885)

## **5. Vergütungen und Naturalleistungen**

### **§ 38 Vergütungen**

- 1 Der Synodalrat regelt die Vergütung für
- Überstunden,
  - Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst,
  - Verbesserungsvorschläge,
  - besondere Arbeitsleistungen.

2 Die Vergütungen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettdienst sind in der Regel durch Zeitgutschriften auszugleichen.

### **§ 39 Vergütung für urheberrechtlich geschützte Werke**

1 Die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken, welche die Angestellten bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit schaffen, gehen auf die Arbeitgeberin über.

2 Die leitende Behörde kann für die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung eine angemessene Vergütung zusprechen, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

### **§ 40 Naturalentschädigungen**

Werden Naturalentschädigungen entrichtet, regelt die zuständige Stelle deren Anrechnung an den Lohn.

## **6. Entschädigungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 41 Abgangsentschädigung**

1 Angestellte haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die zuständige Stelle,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, für welche der oder die Angestellte nicht einzustehen hat,
- Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses von 10 Jahren,
- vollendetes 50. Altersjahr.

2 Kein Anspruch auf Abgangsentschädigung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- durch Kündigung des oder der Angestellten,
- aus Altersgründen,

- c. durch Ablauf einer befristeten Anstellung,
- d. infolge Arbeitsunfähigkeit,
- e. infolge Todes.

3 Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens zwölf Monatslöhne. Der Synodalrat regelt das Nähere.

4 Die Abgangsentschädigung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, das Lebensalter, der Beendigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte eine neue Erwerbstätigkeit ausübt.

5 Die leitende Behörde kann eine für die Angestellten günstigere Regelung treffen.

#### **§ 42 Leistungen im Todesfall**

Der Synodalrat bestimmt den Umfang der im Todesfall auszurichtenden Leistungen.

#### **§ 43 Teuerungszulagen für ehemalige Angestellte**

1 Die Arbeitgeberin kann im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten den Rentnern und Rentnerinnen auf den Renten der Pensionskasse eine Teuerungszulage ausrichten.

2 Die leitende Behörde setzt die Teuerungszulagen fest.

### **7. Dienstaltersgeschenk**

#### **§ 44 Dienstaltersgeschenk**

1 Die Angestellten erhalten nach 10 und 20 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe einer halben Monatsbesoldung, nach 30 und 40 Dienstjahren in Höhe einer vollen Monatsbesoldung.

2 Der Synodalrat regelt das Nähere, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren und den Anspruch bei Teilzeitbeschäftigung. Er kann die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes in Form von besoldetem Urlaub vorsehen und den Anspruch bei tiefem Beschäftigungsgrad abweichend regeln.

### **8. Arbeitszeugnis**

#### **§ 45 Zeitpunkt**

1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Angestellten von der zuständigen Stelle ein Arbeitszeugnis.

---

2 Sie erhalten jederzeit auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

#### **§ 46 Inhalt**

1 Das Arbeitszeugnis spricht sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten des oder der Angestellten aus.

2 Auf Verlangen des oder der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

### **9. Ferien**

#### **§ 47 Anspruch**

1 Die Pfarrer und Pfarrerinnen haben pro Kalenderjahr einen Ferienanspruch von 5 Wochen (25 Arbeitstage) bis zum Alter von 50 Jahren und von 6 Wochen (30 Arbeitstage) ab dem Alter von 51 Jahren.

2 Die übrigen Angestellten haben pro Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:

- |                     |                           |
|---------------------|---------------------------|
| a. bis Alter 20     | 5 Wochen (25 Arbeitstage) |
| b. ab Alter 21 – 40 | 4 Wochen (20 Arbeitstage) |
| c. ab Alter 41 – 50 | 5 Wochen (25 Arbeitstage) |
| d. ab Alter 51      | 6 Wochen (30 Arbeitstage) |

3 Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

4 Angestellte im Stundenlohn erhalten eine Ferienentschädigung.

5 Der Synodalrat regelt das Nähere, insbesondere den Bezug, den anteilmässigen Ferienanspruch und die Ferienentschädigung.

### **10. Urlaub**

#### **§ 48 Urlaub**

1 Durch die Gewährung von Urlaub werden die Angestellten ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

2 Der Synodalrat regelt das Nähere, insbesondere den Urlaubsanspruch und die Besoldung während des Urlaubs.

## **11. Fort- und Weiterbildung**

### **§ 49 Begriffe**

1 Die Fortbildung dient dazu, die durch Ausbildung bzw. Berufstätigkeit erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erhalten und weiterzuentwickeln. Sie umfasst auch die Supervision.

2 Die Weiterbildung bezweckt, einer Person neue berufliche Qualifikationen zu vermitteln und sie damit zur Übernahme neuer Aufgaben zu befähigen.

### **§ 50 Grundsatz**

1 Die Landeskirche und die Kirchgemeinden unterstützen die regelmässige Fortbildung und nach Möglichkeit eine Weiterbildung ihrer Angestellten.

2 Die Pfarrer und Pfarrerinnen haben periodisch Anspruch auf einen bezahlten Studienurlaub.

3 Der Synodalrat regelt das Nähere.

## **12. Öffentliche Dienstleistungen und humanitäre Einsätze**

### **§ 51 Anspruch auf Urlaub**

1 Die Angestellten haben während der Zeit öffentlicher Dienstleistungen und humanitärer Einsätze Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub.

2 Der Synodalrat regelt das Nähere.

## **13. Arbeitsunfähigkeit**

### **§ 52 Feststellung**

Die Angestellten haben ihre Arbeitsunfähigkeit mit einem Arztzeugnis und allenfalls durch eine vertrauensärztliche Untersuchung zu belegen.

### **§ 53 Lohnfortzahlung**

1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht folgender Anspruch auf den vollen Nettolohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen:

im 1. bis 3. Dienstmonat (Probezeit)	3 Wochen
im 4. bis 12. Dienstmonat	1 Monat
im 2. und 3. Dienstjahr	3 Monate
im 4. und 5. Dienstjahr	6 Monate
ab dem 6. Dienstjahr	12 Monate

2 Die Lohnfortzahlung endet spätestens mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3 Für die Berechnung der Besoldung ist die tägliche Sollarbeitszeit und bei wiederholt wechselndem Beschäftigungsgrad die durchschnittliche Besoldung während der letzten zwölf Monate massgebend.

4 Der Lohn wird um die Ansprüche gegenüber Sozialversicherungen und haftpflichtigen Dritten gekürzt.

## **14. Wohnsitz und Dienstwohnung**

### **§ 54 Wohnsitz**

1 Die Angestellten können ihren Wohnsitz frei wählen.

2 Die zuständige Stelle kann 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 Dienstwohnung**

1 Die Angestellten haben keinen Anspruch auf eine Dienstwohnung.

2 Die zuständige Stelle kann Angestellte für die Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichten, eine Dienstwohnung zu beziehen.

3 Über Dienstwohnungen wird ein öffentlichrechtlicher Mietvertrag abgeschlossen.

4 Das Mietverhältnis über die Dienstwohnung endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Eine Erstreckung ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

5 Soweit eine gesetzliche oder vertragliche Regelung des Mietvertrags fehlt, gelten sinngemäss die Bestimmungen von Art. 253 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.

---

## **15. Verrechnung**

### **§ 56 Feststellung**

Forderungen der Arbeitgeberin, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungs- oder sonstigen Ansprüchen der Angestellten verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.

## **V. Pflichten**

### **1. Allgemeine Dienstpflichten**

#### **§ 57 Grundsätze**

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.

2 Sie haben die gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.

3 Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Überstunden oder Arbeit ausserhalb der festgelegten Arbeitszeit zu leisten.

4 Sie haben auch ausser Dienst jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann.

5 Sie unterstehen im Rahmen des kirchlichen Rechts dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.

#### **§ 58 Gewissenskonflikt**

1 Bringt eine Amtshandlung einen Pfarrer oder eine Pfarrerin oder einen Sozialdiakon oder eine Sozialdiakonin in einen schweren Gewissenskonflikt, kann er oder sie sich vom Synodalrat dispensieren lassen.

2 Der Kirchenvorstand ist über erteilte Dispense für Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen sowie für Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen zu informieren.

### **2. Gegenseitige Unterstützungspflicht**

#### **§ 59 Grundsätze**

1 Die Angestellten sind verpflichtet, einander bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu unterstützen.

2 Erfordern es die dienstlichen Bedürfnisse, können den Angestellten zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, vorübergehend übertragen werden.

### **3. Schweigepflicht**

#### **§ 60 Grundsätze**

1 Die Mitarbeitenden sind zu Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

2 Dritte, die Einblick in Angelegenheiten nach Absatz 1 erhalten, unterstehen der gleichen Schweigepflicht.

3 Die Schweigepflicht bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

4 Vorbehalten bleibt die Entbindung von der Schweigepflicht durch die leitende Behörde.

### **4. Nebenbeschäftigungen**

#### **§ 61 Grundsätze**

1 Nebenbeschäftigungen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten oder die Vertrauenswürdigkeit der Angestellten hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen können, sind untersagt. Die zuständige Stelle kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

2 Der Synodalarat regelt das Nähere.

### **5. Verbot der Annahme von Geschenken**

#### **§ 62 Grundsatz**

Die Angestellten dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.

#### **§ 63 Ausnahmen**

Angenommen werden dürfen

- a. Geschenke an die landeskirchliche Organisation oder an die Kirchgemeinde, welche die Angestellten in ihrer dienstlichen Tätigkeit für Dritte verwenden,



- 
- b. Gelegenheitsgeschenke ohne erheblichen Wert, die Ausdruck einer persönlichen Wertschätzung sind und deren Nichtannahme auf Unverständnis stossen würde.

## **6. Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen**

### **§ 64 Ablieferungspflicht**

1 Gebühren und Entschädigungen für dienstliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Besoldungsbeiträge fallen in die Kasse der Arbeitgeberin.

2 Die zuständige Stelle kann in besonderen Fällen Ausnahmen bewilligen.

## **7. Haftung für Schaden**

### **§ 65 Grundsatz**

Die Haftung der Arbeitgeberin für den Schaden, den Angestellte in Ausübung ihrer dienstlichen Verrichtungen verursachen, sowie der Rückgriff auf den Verursacher oder die Verursacherin richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Haftungsgesetzes.<sup>7</sup>

## **VI. Verschiedene Bestimmungen**

### **1. Arbeitszeit**

#### **§ 66 Grundsätze**

1 Die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten mit Vollzeitpensum beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden, die allgemeine tägliche Arbeitszeit 8.4 Stunden. Die jährliche Soll-Arbeitszeit errechnet sich wie folgt: tägliche Arbeitszeit von 8.4 Stunden x Anzahl Arbeitstage.

2 Soweit es der Dienstbetrieb erlaubt, können die Angestellten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.

3 Die zuständige Stelle kann besondere Weisungen zur Arbeitszeit erlassen, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten. Sie kann zum Beispiel feste Arbeitszeiten anordnen, Dienstpläne festlegen oder Standardpensen für Kirchenmusik definieren.

4 Der Synodalrat erlässt ergänzende Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Teilzeitarbeit.

---

<sup>7</sup> Haftungsgesetz vom 13.9.1988 (SRL 23).

---

## 2. Mitarbeitergespräch

### § 67 Ziele, Inhalt und Bedeutung

1 Das Mitarbeitergespräch dient dazu,

- a. die Fähigkeiten der Angestellten zu erkennen und zu entwickeln,
- b. die Leistungen der Angestellten festzustellen und zu fördern,
- c. die Angestellten ihren Fähigkeiten gemäss einzusetzen,
- d. die guten Leistungen anzuerkennen,
- e. Konflikte frühzeitig zu erkennen,
- f. die Kommunikation zu fördern,
- g. das Arbeitsverhältnis aus der Sicht der Angestellten beurteilen zu lassen.

2 Die vorgesetzte Person beurteilt in der Regel jährlich die Leistungen und das Verhalten aller Angestellten und bespricht das Ergebnis mit ihnen.

3 Das Ergebnis des Mitarbeitergesprächs ist von der zuständigen Behörde bei Entschieden nach pflichtgemäsem Ermessen zu berücksichtigen.

## 3. Versicherungen

### § 68 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

1 Die Arbeitgeberin versichert ihre Angestellten im Rahmen des BVG<sup>8</sup> gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

2 Der Synodalrat kann die Anforderungen an die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung näher umschreiben. Er kann Verträge mit öffentlichen Pensionskassen oder privaten Versicherungen abschliessen, um den Kirchgemeinden die Erfüllung ihrer Verpflichtung nach Absatz 1 zu ermöglichen.

3 Die Kirchgemeinden können miteinander Verträge abschliessen, um die Erfüllung ihrer Verpflichtung nach Absatz 1 zu erleichtern.

### § 69 Versicherung gegen Unfall und Berufskrankheiten

1 Die Arbeitgeberin versichert ihre Angestellten im Rahmen des UVG<sup>9</sup> gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie gegen Berufskrankheiten. Nicht versichert gegen Nichtberufsunfälle sind Lehrpersonen mit weniger als 5.34 Wochenlektionen und die übrigen Angestellten mit weniger als 8 Arbeitsstunden pro Woche.

2 Die Arbeitgeberin trägt die Prämien der Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten.

---

<sup>8</sup> Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25.6.1982 (SR 831.40).

<sup>9</sup> Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20.3.1981 (SR 832.20).

3 Die Angestellten tragen die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung. Die leitende Behörde kann eine andere Regelung treffen.

### **§ 70 Krankentaggeldversicherung**

1 Die Arbeitgeberin schliesst eine Krankentaggeldversicherung mit einer Karenzfrist von 60 Tagen ab, die den Lohn des oder der Angestellten während einer Arbeitsunfähigkeit von höchstens 730 Tagen zu 80 % deckt.

2 Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und von den Angestellten getragen. Die leitende Behörde kann vorsehen, dass die Prämien ganz von der Arbeitgeberin getragen werden.

## **VII. Aufsicht**

### **§ 71 Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerinnen**

1 Der Synodalrat führt die Aufsicht über die Amtsführung der Pfarrer und Pfarrerinnen.

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.

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.

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.

## **VIII. Zuständigkeit, Verfahren und Rechtsschutz**

### **1. Zuständigkeit**

#### **§ 72 Personalrechtliche Entscheide**

1 Die leitende Behörde trifft die personalrechtlichen Entscheide.

---

2 Diese Zuständigkeit kann in einer Verordnung des Synodalarats oder des Kirchenvorstands an eine unterstellte Person oder Behörde delegiert werden, soweit dieses Gesetz nicht ausdrücklich die leitende Behörde als zuständig erklärt.

## 2. Verfahren

### § 73 Anwendbares Recht

Auf Verfahren, die durch personalrechtliche Entscheide zu erledigen sind, ist das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege<sup>10</sup> anzuwenden.

## 3. Rechtsschutz

### § 74 Anwendbares Recht

Soweit dieses Gesetz nichts Abweichendes regelt, richtet sich die Anfechtung personalrechtlicher Entscheide sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.

### § 75 Schlichtungsstelle

1 Mitarbeitende oder die zuständige Stelle können bei Streitigkeiten aus dem Dienstleistungsverhältnis die Schlichtungsstelle anrufen. Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig.

2 Die Schlichtungsstelle versucht, zwischen den Beteiligten zu vermitteln und kann einen Einigungsvorschlag unterbreiten. Sie hat keine Entscheidbefugnis.

3 Das Verfahren richtet sich nach dem kirchlichen Gesetz über die Schlichtungsstelle.<sup>11</sup>

4 Während der Dauer des Schlichtungsverfahrens stehen die Rechtsmittelfristen der §§ 76 und 77 still.

### § 76 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide bei delegierter Zuständigkeit

Personalrechtliche Entscheide bei delegierter Zuständigkeit im Sinne von § 72 Absatz 2 können innert 10 Tagen schriftlich und begründet an die leitende Behörde weitergezogen werden. Es können alle Mängel des Entscheids und des Verfahrens gerügt werden.

---

<sup>10</sup> Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 3.7.1972 (SRL 40).

<sup>11</sup> Kirchliches Gesetz über die Schlichtungsstelle vom .... (.....).

**§ 77 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide des Kirchenvorstands**

Gegen personalrechtliche Entscheide des Kirchenvorstands kann innert 20 Tagen schriftlich Beschwerde an den Synodalrat erhoben werden. Die Beschwerde hat einen Antrag und dessen Begründung zu enthalten. Es können alle Mängel des Entscheids und des Verfahrens gerügt werden.

**§ 78 Anfechtung personalrechtlicher Entscheide des Synodalrats**

Personalrechtliche Entscheide des Synodalrats können innert 20 Tagen mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden. Das Kantonsgericht prüft auch das Ermessen.

**§ 79 Aufschiebende Wirkung**

- 1 Der Weiterzug nach § 76 hat aufschiebende Wirkung.
- 2 Beschwerden gegen die Umgestaltung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an den Synodalrat und an das Kantonsgericht haben keine aufschiebende Wirkung.
- 3 Bei anderen Beschwerden gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege betreffend die aufschiebende Wirkung.

**§ 80 Kosten**

- 1 Der Weiterzug nach § 76 ist kostenlos. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. Bei mutwilligem Weiterzug können amtliche Kosten erhoben werden.
- 2 Im Beschwerdeverfahren nach § 77 werden amtliche Kosten erhoben und es können Parteientschädigungen zugesprochen werden.
- 3 Der Synodalrat legt den Gebührenrahmen fest.

**§ 81 Klage**

- 1 Vermögensansprüche aus öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen sind mit verwaltungsgerichtlicher Klage an das Kantonsgericht geltend zu machen.
- 2 Über Vermögensansprüche aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen entscheidet das ordentliche Zivilgericht.

## IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### § 82 Aufhebung bisherigen Rechts

Aufgehoben werden:

- a. Synodebeschluss über die Mindestansätze für die Besoldungen der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer vom 18.11.1998 (42.110),
- b. Synodebeschluss über die Regelung der Gehälter der Mitarbeitenden der Kantonal- kirche vom 18.5.2005 (48.240).

### § 83 Änderung bisherigen Rechts

Die Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern vom 13.11.1996 (11.020) wird wie folgt geändert:

- a. § 1 (Die Bezeichnung „Kantonalkirche“ wird durch „Landeskirche“ ersetzt),
- b. § 4 (Im Titel und im Absatz 1 wird die Bezeichnung „Kantonalkirche“ durch „Landeskirche“ ersetzt. Absatz 2: „Die landeskirchliche Organisation unterstützt die ...“),
- c. §§ 74-98 (aufgehoben),
- d. Neue Titel vor § 99 („A. Die Dienste der Kirchgemeinde“ „1. Das Pfarramt“)
- e. § 101 Absatz 1 C
- f. § 105 Absatz 3 („§ 11 Abs. 6 KV“ wird gestrichen),
- g. §§ 107-123 (aufgehoben),
- h. § 124 (Die Bezeichnung „Praktikant“ wird durch „Vikar“ ersetzt),
- i. §§ 125-128 (aufgehoben),
- j. Neuer Titel vor § 128a („2. Das Diakonat“),
- k. §§ 129-137 (aufgehoben),
- l. Titel nach § 134 („B. Die Dienste der landeskirchlichen Organisation),
- m. §§ 138 Abs. 1 lit. b und 139 Abs. 1 (Die Bezeichnung „Kantonalkirche“ wird durch „landeskirchliche Organisation“ ersetzt),
- n. § 139 Absätze 2 und 3 (aufgehoben),
- o. § 140 (Absatz 1: „Durch Vereinbarung mit anderen Landeskirchen oder sonstigen kirchlichen Organisationen können interkantonale Spezialpfarrämter mit besonderen Aufgaben im Dienste der landeskirchlichen Organisation betraut werden. Derartige Vereinbarungen regeln insbesondere den Aufgabenkreis des Pfarramtes sowie die Rechte und Pflichten der Beteiligten; sie sind der Synode zur Genehmigung zu unterbreiten und vom Synodalrat zu vollziehen“; Absatz 2: Die Bezeichnung „Kantonalkirche“ wird durch „landeskirchliche Organisation“ ersetzt),
- p. §§ 141-144 (aufgehoben)
- q. § 145 (Absatz 1 Satz 2 aufgehoben; Absatz 2: „Art. 126 lit. a“ wird gestrichen),
- r. § 148 (Die Bezeichnung „Kantonalkirche“ wird durch „landeskirchliche Organisation“ ersetzt),
- s. § 151 („Gemeinden, die in Unterabteilungen gegliedert sind, können... mit folgenden Ausnahmen: § 6, 8, 9, 99, 100, 106 Abs. 1“),
- t. § 152 (aufgehoben).

**§ 84 Entscheide nach bisherigem Recht**

Entscheide nach bisherigem Recht bleiben bis zu ihrem Widerruf oder ihrer Abänderung in Kraft.

**§ 85 Hängige Verfahren**

Noch nicht rechtskräftig abgeschlossene Verfahren werden nach dem im Zeitpunkt des personalrechtlichen Entscheids gültigen Recht entschieden.

**§ 86 Umwandlung der bestehenden Anstellungsverhältnisse**

1 Das Arbeitsverhältnis der Pfarrer und Pfarrerinnen, des Synodalsekretärs und der Synodalkassierin wird auf den Ablauf ihrer Amtsdauer in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis umgewandelt.

2 Das Arbeitsverhältnis der übrigen Angestellten wird innerhalb eines Jahres seit Inkrafttreten des Gesetzes in ein unbefristetes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis umgewandelt.

3 Vorbehalten bleibt § 5 Absatz 2.

**§ 87 Lohn bei Umwandlung bestehender Anstellungsverhältnisse**

1 Für den bisherigen Lohn besteht eine Besitzstandsgarantie während 3 Jahren.

2 Ist der neue Lohn des/der Angestellten höher, wird dieser ausgerichtet.

**§ 88 Vollzug**

Der Synodalrat erlässt die Vollzugsbestimmungen.

**§ 89 Inkrafttreten**

1 Der Synodalrat bestimmt das Inkrafttreten.

2 Das Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum.

**Anhang I Lohnklassen**

<b>Klasse</b>	<b>Minimum (CHF)</b>	<b>Maximum (CHF)</b>
1	37,000	51,000
2	39,146	53,958
3	41,416	57,088
4	43,819	60,399
5	46,360	63,902
6	49,049	67,608
7	51,894	71,529
8	54,904	75,678
9	58,088	80,067
10	61,457	84,711
11	64,653	89,116
12	68,015	93,750
13	71,552	98,625
14	75,272	103,754
15	78,885	108,734
16	82,671	113,953
17	86,640	119,423
18	90,789	125,155
19	94,785	130,662
20	98,955	136,411
21	103,309	142,413
22	107,855	148,680
23	112,600	155,221
24	115,979	159,878

Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise bei Festlegung dieser Ansätze:  
[Punktzahl April 2018] Punkte (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte).