

Teilrevision Personalgesetz

Bericht und Antrag Nr. 353 des Synodalrats an die Synode betreffend Teilrevision des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom 30. Mai 2018 (Schutz vor Grenzverletzungen), 2. Lesung

Luzern, 25. September 2024

Beilagen:

- Synopse Teilrevision Personalgesetz (Fassung gemäss 1. Lesung vom 22.05.2024)
- Provisorischer Entwurf zu revidierende Bestimmungen der Personalverordnung (Stand 22.03.2024)
- Synodebeschluss

1. Einleitung

Die Synode hat am 22. Mai 2024 die Teilrevision des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom 30. Mai 2018 (Schutz vor Grenzverletzungen) in 1. Lesung beraten. In Bezug auf einzelne Paragraphen wurden Änderungsanträge, Fragen und Anliegen angebracht und behandelt. Die Synode hat der Teilrevision des Personalgesetzes, einschliesslich der in der Detailberatung beschlossenen Änderungen, grossmehrheitlich zugestimmt und die Vorlage für die 2. Lesung verabschiedet.

Der Synodalrat hat in der Folge die in der 1. Lesung von der Synode beschlossenen Änderungsanträge für die 2. Lesung aufgenommen, überarbeitet und beraten. Des Weiteren hat sich die Redaktionskommission mit dem Text der 1. Lesung befasst gemäss beiliegender Synopse. Der Synodalrat sowie die Redaktionskommission stellen keine Änderungsanträge im Hinblick auf die 2. Lesung in der Synode. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen gemäss Bericht und Antrag Nr. 349 zur 1. Lesung vom 22. Mai 2024 verwiesen.

2. Antrag des Synodalrats

Der Synodalrat beantragt der Synode, dem beiliegenden Gesetzestext betreffend Teilrevision des Personalgesetzes der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom 30. Mai 2018 (Schutz vor Grenzverletzungen) zuzustimmen.

Namens des Synodalrats
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Dr. Lilian Bachmann
Synodalratspräsidentin

lic. iur. Daniel Zbären
Kirchenschreiber

Teilrevision der Personalverordnung vom 7. März 2019

2a Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

§ 3a Leumund

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3b Fachliche und persönliche Eignung

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

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

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

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

§ 3c Verhaltenskodex

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

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

3 Die Verpflichtungserklärung bleibt in den Personalakten.

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

3. Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Pfarrer und Pfarrerinnen

4. Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen

§ 5 Zulassung

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

§ 6 Anerkannte Ausbildung

1 Grundsätzlich ist eine doppelte Qualifikation notwendig:

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

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

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

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

3 (unverändert)

§ 7 Äquivalenzprüfung

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

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

§ 8

(aufgehoben)

§ 9

(aufgehoben)

5. Besondere Anstellungsvoraussetzungen für Lehrpersonen für reformierten Religionsunterricht

5a. Nachträgliche Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen

§ 13a Periodische Vollzugsbestätigung

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

Der Text ist nach Rücksprache mit den Kirchgemeinden zu formulieren.

§ 13b Mitteilungspflicht

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

§ 15 Administrative Unterstellung in Belangen des Arbeitsortes

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

9a. Schulung zur Prävention von Grenzverletzungen

§ 53a Zeitpunkt

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

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

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

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

§ 101b Schulung bisheriger Mitarbeitender betreffend Prävention von Grenzverletzungen

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

V 4 / 22.3.2024

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

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

Synode

**Synodebeschluss betreffend Teilrevision des Personalgesetzes der
Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern vom
30. Mai 2018 (Schutz vor Grenzverletzungen), 2. Lesung**

Luzern, 20. November 2024

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

beschliesst:

I.

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

§ 1 Geltungsbereich

¹⁻³ (unverändert)

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

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

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

¹ Verfassung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern (Kirchenverfassung) vom 06.12.2015 (LRS 1.01).

² Bundesgesetz vom 30.03.1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220).

§ 2 Begriffe

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

§ 3 Personalpolitische Ziele und Grundsätze

¹ (unverändert)

² Es gelten namentlich folgende Grundsätze:

...

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

§ 8 Allgemeine Anstellungsvoraussetzungen

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

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

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

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

⁵ Der Synodalrat regelt das Nähere.

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

§ 10a Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen

Der Synodalrat regelt die Prüfung der Anstellungsvoraussetzungen.

§ 10b Nachträgliche Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen

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

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

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

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

§ 16 Administrativuntersuchung

¹ (unverändert)

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

(bisheriger Abs. 2 wird zu Abs .3)

§ 50 Grundsätze

¹ (unverändert)

² Fortbildungen können angeordnet werden.

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

§ 50a Schulung zur Prävention von Grenzverletzungen

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

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

³ Der Synodalrat bezeichnet die obligatorisch zu besuchenden Schulungen.

⁴ Der Kirchenvorstand stellt den Schulungsbesuch seiner Angestellten sicher.

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

³ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 03.07.1972 (SRL Nr. 40).

§ 57 Grundsätze

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

² Sie haben sich Anderen gegenüber korrekt zu verhalten.

³ Sie sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

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

§ 71 Aufsicht über kirchliche Angestellte

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

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

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

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

II.

Die Änderung tritt am 2024 in Kraft.

Sie unterliegt dem fakultativen Referendum und ist im Kantonsblatt zu veröffentlichen.

Namens der Synode
der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Luzern

Beatrice Barnikol
Synodepräsidentin

lic. iur. Daniel Zbären
Synodeschreiber