



An die Adressaten gemäss Verteiler

Trogen, 25. November 2025

Reglement Personal (Personalreglement); erläuternder Bericht

A. Ausgangslage

Das geltende Reglement Anstellung und Besoldung (Index 3.10) wurde totalrevidiert. Es hat verschiedene Neuerungen wie bspw. die Aufnahme von Bestimmungen zur Personalpolitik oder zum Vaterschaftsurlaub erfahren. Andere Bestimmungen, wie jene zum Beginn, der Beendigung und der Änderung des Arbeitsverhältnisses oder die Bestimmungen zur Unfall- und Krankenversicherung wurden überarbeitet und präzisiert. Ergänzt wurde das Reglement mit Bestimmungen zu den Rechten der Angestellten. Mit der Totalrevision des Reglements wird insgesamt die Übersichtlichkeit und die Orientierung verbessert.

B. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Das Reglement verwendet für die gleiche Personengruppe zwei Begriffe – Angestellte oder Mitarbeitende. Es handelt sich aber immer um Personen, die mittels Arbeitsvertrags (schriftlich oder mündlich) entgeltlich tätig sind, und nicht um freiwillig Mitarbeitende.

Im Text wird grossmehrheitlich die weibliche Form «Arbeitgeberin» verwendet, weil es im Anwendungsbereich des Reglements keinen Arbeitgeber gibt.

I. Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 – 8)

Art. 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich erstreckt sich auf die entgeltlich tätigen Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden, unabhängig davon, ob sie unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum tätig sind. Nicht erfasst sind Freiwillige, die zwar einen sehr wertvollen Beitrag an das kirchliche Leben leisten, dafür aber keine Entschädigung in Geld oder Naturalien erhalten (Spesen und Anerkennungsgeschenke ausgenommen) und vertraglich auch nicht verpflichtet sind. Ebenfalls keine Bestimmungen enthält das Reglement zur Entschädigung von Behördenmitgliedern.

Art. 2 Anwendbares Recht

Abs. 1: Auf privatrechtliche Verträge wird verzichtet. Es gibt nur noch öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse.



Abs. 2: Es wird ausdrücklich festgehalten, dass bei Lücken die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) zur Anwendung gelangen. Unter «kantonaalem Recht» wird nur das Recht des Kantons Appenzell Ausserrhoden verstanden (Art. 3 Abs. 3 der Kirchenverfassung, Index 1.10).

Art. 3 Ziele und Grundsätze der Personalpolitik

Das geltende Reglement enthält keine Aussagen zur Personalpolitik. Die Abs. 1 – 4 nennen neue Ziele und Grundsätze. Die Aufnahme von Zielen und Grundsätzen in der Einleitung eines Gesetzes bzw. Reglements dient dazu, die Motive, Absichten und den Zweck des Gesetzgebers klar darzustellen und gibt einen wichtigen Basiskonsens für die nachfolgende Auslegung und Anwendung des Gesetzes bzw. Reglements wieder.

Abs. 1: Sozial verantwortungsvoll sind bspw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Freitage bei Ereignissen wie Heirat oder Todesfall in der Familie oder die Sozialleistungen. Das Reglement gewährt zudem die Möglichkeit für den Bezug von unbezahltem Urlaub. Teilzeitanstellungen sind möglich.

Auch eine sorgfältige und mittelfristige Planung und die Abbildung des Stellenplans im Finanzplan zeugen von sozial verantwortungsvoller Personalpolitik. Der Finanzplan zeigt auf, welche Funktionen über welchen Zeitraum benötigt werden und dass sie finanzierbar sind.

Abs. 2: Art. 3 Abs. 1 Kirchenverfassung bestimmt, dass *sich das Zusammenleben in der Landeskirche nach christlichen Grundsätzen richtet* und Abs. 2 führt aus, dass *die Landeskirche in ihrer Organisation und in ihrem Handeln auf allen Ebenen demokratischen und rechtsstaatliche Grundsätze wahrt*. Das Personalreglement nimmt in Abs. 2 von Art. 3 ausgewählte Grundsätze auf, wie jene der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Chancengleichheit.

Abs. 4: Die anstellende Behörde prüft die Bedürfnisse des Mitarbeitenden und entspricht diesen, wenn es mit den betrieblichen Interessen vereinbar ist. Ein genereller Anspruch, den Wünschen und Bedürfnissen eines Arbeitnehmenden entsprechen zu müssen, kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.

Begriffe: Die «flexible Arbeitszeit» ist nicht mit «Arbeitszeitmodell» gleichzusetzen. Flexible Arbeitszeiten können bspw. sein: 6 – 15 h statt 8 – 17 h. Bei Teilzeitanstellungen bspw. Arbeit nur am Vormittag oder Arbeit dann, wenn die Kinder in der Schule sind usw. Arbeitszeitmodelle sind etwa Dienst nach Plan, gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit (vgl. dazu nachfolgend die Erläuterungen zu Art. 61).

Möchte die Arbeitgeberin keine Rücksicht auf ein Bedürfnis eines Mitarbeitenden nehmen, muss sie dies begründen; wie bereits erwähnt, kann aus Abs. 4 kein genereller Anspruch abgeleitet werden.

Insgesamt betonen diese vier Absätze ein gutes und respektvolles Miteinander.



Art. 4 Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin

Abs. 1: Besondere Regelungen sind bspw.:

- Art. 34 Abs. 1 lit. b Kirchenverfassung überträgt dem Kirchenrat die Zuständigkeit, Zulassungen für Pfarrer:innen, Sozialdiakone bzw. Sozialdiakoninnen und Fachlehrpersonen Religion zu erteilen.
- Art. 5 Abs. 1 dieses Reglements hält fest, dass die Lohnbuchhaltung für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und der Landeskirche von der Verwaltung der Landeskirche geführt wird. Das bedeutet, dass die Landeskirche auch für die Versicherungsabschlüsse wie Nichtbetriebs- und Betriebsunfallversicherung zuständig ist.
- Art. 10 Abs. 3 dieses Reglements überträgt der Landeskirche die Kompetenz, verbindliche Musterarbeitsverträge zu erlassen.

Abs. 2: Die oder der Kirchenratschreiber:in ist separat aufgeführt, weil Art. 16 Abs. 1 und 2 Geschäftsreglement Synode (Index 13.10) vom Kirchenrat verlangt, dass das Büro beim Auswahlverfahren und bei der Kündigung beigezogen werden muss.

Landeskirchliche Mitarbeitende nebst der Verwaltung sind zurzeit: Seelsorger:innen in Institutionen (Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden, Gefängnis Gmünden, Kantonsschule Trogen, Bundesasylzentrum), Leiterin Fachstelle Kinder Jugend Familie, Unterrichtende in Sonderschulen sowie die/der Redaktor:in Kirchenblatt.

Abs. 4: Der Seelsorger oder die Seelsorgerin des Betreuungs-Zentrums Heiden ist bspw. von der Landeskirche angestellt. Trägerinnen dieser Leistung sind die Kirchgemeinden Grub-Eggersriet, Heiden, Rehetobel, Wald, Walzenhausen und Wolfhalden und das Betreuungs-Zentrum selbst.

Art. 5 Lohnbuchhaltung

Abs. 1: Die Lohnbuchhaltung für alle Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden soll – für die Kirchgemeinden neu – von der Landeskirche geführt werden. Diese Dienstleistung soll die Kirchenvorsteherschaften, insbesondere die Finanzverantwortlichen der Kirchgemeinden, entlasten und die Kosten für die Sozialversicherungen senken.

Das korrekte Führen der Lohnbuchhaltung ist aufwändig und erfordert hohe Fachkompetenzen. Deshalb ist es gerade in diesem Bereich sinnvoll, zusammenzuarbeiten. Die Eigenständigkeit der Kirchgemeinden wird in keiner Weise eingeschränkt.

Eine in der Lohnbuchhaltung versierte Buchhalterin oder ein Buchhalter bearbeitet seltene Ereignisse mehrfach und sammelt somit grosse Erfahrung; die Erfahrung wiederum führt zu hoher Effizienz.

Für die Personalgewinnung bleibt die anstellende Behörde zuständig.

Die Zuständigkeiten im Überblick:

Anstellungsbehörde:

- Personalgewinnung
- Anstellung und Kündigung



- Personalpflege und -betreuung
- Meldung der Mutationen an die Landeskirche und zur Verfügung stellen der notwendigen Unterlagen

Landeskirchliche Verwaltung:

- Lohnbuchhaltung
- Abschlüsse Versicherungen
- Kontakte mit den Sozialversicherungen und der Pensionskasse
- Verrechnung der Kosten an die Kirchgemeinden

Abs. 3: Die Daten sollen nicht nur konventionell, also in Schriftform auf Papier, sondern auch digital übermittelt werden können. Dabei meint «elektronisch» nicht einfach E-Mail, sondern in einem geschützten Rahmen, etwa über einen SharePoint oder unter Einhaltung der kantonalen Vorschriften über den elektronischen Geschäftsverkehr (vgl. Art. 2a des ausserrhodischen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, bGS 143.1), was im Regelfall eine zertifizierte elektronische Unterschrift bedingt.

Art. 6 Sonderprivatauszug

Eine Bestimmung mit ähnlichem Wortlaut wurde von der Synode am 16. September 2024 als Absatz 4 von Art. 12 in das geltende Reglement Anstellung und Besoldung (RAB, Index 3.10) aufgenommen.

Die Einreichung des Sonderprivatauszugs für freiwillig Mitarbeitende, die gemäss Art. 1 nicht vom vorliegenden Reglement erfasst werden, muss an anderer Stelle geregelt werden.

Als Tätigkeit mit regelmässigem Kontakt gelten auch kurzzeitige oder sporadische Kontakte über einen längeren Zeitraum sowie intensivere Verhältnisse über einen kurzen Zeitraum. Das Strafgesetzbuch (StGB, SR 311.0) nennt in Art. 67a Abs. 5 lit. a namentlich folgende Bereiche, die mit einem Tätigkeitsverbot belegt werden können:

- Lehren, Unterrichten
- Erziehung, Beratung
- Betreuung, Aufsicht
- Pflege
- Transport
- Verpflegung
- körperliche oder psychologische Untersuchung und Behandlung
- Verkauf, Verleih und Vermittlung von spezifisch für die Bedürfnisse Minderjähriger bestimmten Objekten (als Haupttätigkeit).

Bei den Mitgliederorganisationen des Netzwerkes Kinderschutz Schweiz besteht Konsens darüber, dass das Einholen des Sonderprivatauszuges unbedingt zu empfehlen ist, **wenn** der Kontakt zu Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Personen...

... regelmässig stattfindet



und / oder
... über einen längeren Zeitraum stattfindet
und / oder
... beziehungsorientiert ist, Beziehungsaufbau nötig ist
und / oder
... als Einzelkontakt stattfindet
und / oder
... andere Risikosituationen (z.B. Körperkontakt) umfasst

Von neuen Mitarbeitenden ist der Sonderprivatauszug *vor* dem Entscheid der Anstellungsbehörde und des Mitarbeitenden, ein Arbeitsverhältnis eingehen zu wollen, einzuholen.

Da der Sonderprivatauszug eine Zeitaufnahme darstellt, ist ein regelmässiges Einholen des Sonderprivatauszuges angezeigt. Rein theoretisch kann schon am Folgetag nach Erstellung eines Auszuges ein Urteil neu im Strafregister erfasst werden.

Art. 7 Zulassungen

Abs. 1: In der Schweiz finden derzeit auf nationaler und kantonaler Ebene intensive Diskussionen zu neuen kirchlichen Berufsbildern statt. Diese Debatten betreffen die Anpassung kirchlicher Berufe an gesellschaftliche, technologische und institutionelle Veränderungen.

Der Rat und die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS) haben den Auftrag erteilt, die Bildungslandschaft für kirchliche Berufe zu bündeln und zu koordinieren. Diskutiert wurden unter anderem die Einrichtung einer zentralen Fachschule sowie verstärkte Kooperationen und Netzwerke zwischen Ausbildungsstätten. Die Frage, welche neuen Berufe die Kirche in zehn Jahren braucht, steht dabei im Fokus. Szenarien und Modelle werden in Arbeitsgruppen und Synoden beraten, wobei insbesondere der Nachwuchsmangel und die Attraktivität der Berufe zentrale Themen sind.

Abs. 2: Der Kirchenrat soll über die Zulassung von Mitarbeitenden aus neuen Berufsbildern entscheiden können. Gerade in Zeiten der Entwicklung, Veränderung und Neuorientierung ist es besonders wichtig, die Qualität kirchlicher Berufe zu sichern. Angesichts der zunehmenden Säkularisierung muss die Kirche zeigen, dass sie ein professioneller und kompetenter Ansprechpartner ist.

II. Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses (Art. 9 – 27)

Art. 9 Ausschreibung

Der Wortlaut von Art. 4 des geltenden Reglements «Anstellung und Besoldung» wurde unverändert übernommen.

«In der Regel» bedeutet, dass eine Stelle grundsätzlich ausgeschrieben wird. Es ist möglichst auf Ausnahmen zu verzichten. Gibt es interne Bewerber:innen, kann das Stelleninserat den Hinweis aufnehmen, dass interne Bewerbungen berücksichtigt werden.



Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Abs. 1: Das Arbeitsverhältnis wird nicht durch eine Wahl oder durch den Erlass einer Verfügung begründet, sondern durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Es handelt sich dabei um einen individuellen öffentlich-rechtlichen Vertrag. In ihm sind die wesentlichen Bestandteile des konkreten Arbeitsverhältnisses festzulegen (etwa Art der Anstellung, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Funktion, Arbeitspensum und Lohn). Im Vertrag kann nur dann von den Bestimmungen des Personalreglements und den dazugehörigen Verordnungen abgewichen werden, wenn dies ausdrücklich vorgesehen ist. Denn die Rechte und Pflichten entstehen *nicht* primär durch individuelle Vereinbarung, sondern durch Reglement und Verordnung.

Abs. 2: Bei sehr kleinen Pensen oder sehr unregelmässigen Einsätzen ist ein Abweichen von der Schriftform denkbar. Absatz 2 gibt dem Ordnungsgeber die Möglichkeit, vom Formerfordernis abzuweichen.

Abs. 3: Zurzeit erarbeitet die Landeskirche neue Vorlagen von Arbeitsverträgen und Stellenbeschreibungen. Die Musterarbeitsverträge sind für die Kirchgemeinden verbindlich.

Art. 11 Auswahl der Angestellten

Die Erfüllung der Anforderungen gemäss Stellenbeschrieb ist anhand der fachlichen und persönlichen Eignung zu prüfen.

Art. 12 Probezeit

Abs. 1: Der Verzicht oder die Verlängerung der Probezeit ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu regeln.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden (Art. 21 Abs. 1).

Art. 13 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Abs. 1: Anders als im geltenden Reglement (Art. 7 Abs. 1 Satz 1 RAB) sind befristete Arbeitsverhältnisse möglich.

Befristete Arbeitsverhältnisse können ein Problem bilden, wenn sie von der Anstellungsbehörde als Führungsinstrument eingesetzt werden. Hier wird die Art und Weise angesprochen, wie eine Anstellungsbehörde Mitarbeiter steuern oder beeinflussen kann. Befristete Arbeitsverhältnisse können als Mittel eingesetzt werden, um die Flexibilität in der Personalplanung zu erhöhen. Dies kann jedoch problematisch werden, wenn solche Verträge dazu genutzt werden, um Mitarbeiter unter Druck zu setzen oder ihre Arbeitsbedingungen zu manipulieren. Die Arbeitgeberin kann bspw. befristete Anstellungsverträge nutzen, um Mitarbeitende ständig in Unsicherheit zu halten.

Beispiel: Für Fachlehrpersonen Religion kann zwar der Umfang des Pensums jährlich geändert werden, aber es dürfen nicht neue Arbeitsverträge erstellt werden, denn diese kämen unzulässigen Kettenarbeitsverträgen gleich.



Befristete Anstellungsverträge sind in folgenden Fällen sinnvoll:

- Finanzierung einer Stelle mit Fremdmitteln (Spenden, Fundraising usw.)
- Projektarbeit
- Stellvertretung bei Urlaub eines oder einer Mitarbeitenden
- Anstellungen ab dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters

Abs. 2: Ausgeschlossen werden kann nur die ordentliche Kündigung; eine fristlose Kündigung ist immer möglich. Dafür müssen aber wichtige Gründe vorliegen (vgl. Art. 19 Abs. 4).

Art. 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Allgemeinen

Zum Begriff Arbeitsverhältnis: Rechtlich besteht kein Unterschied zwischen dem Arbeitsverhältnis und dem Anstellungsverhältnis. Im vorliegenden Entwurf werden deshalb beide Begriffe synonym verwendet.

Art. 14 zeigt eine abschliessende Übersicht über die Sachverhalte, die ein Arbeitsverhältnis beenden. Die nachfolgenden Artikel (15 bis 26) enthalten Detailregelungen.

Art. 15 Ordentliche Pensionierung

Abs. 1: Grundsätzlich endet das Arbeitsverhältnis am Monatsersten nach Erreichen des Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Kirchen der Ostschweiz. Für die anstellende Behörde besteht hinsichtlich des divergierenden Pensions- und AHV-Alters eine besondere Informationspflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden.

Anhang 1 des Vorsorgereglements der PERKOS regelt das ordentliche Pensionierungsalter für Frauen und Männer gleich, und zwar wie folgt (Stand Vorsorgereglement 2024):

2026	65 Jahre und 9 Monate
2027	65 Jahre und 11 Monate
2028	66 Jahre
2029	66 Jahre und 2 Monate
2030	66 Jahre und 4 Monate

Ordentliches AHV-Alter für Männer: 65 Jahre

Ordentliches AHV-Alter für Frauen:

Jahrgang	Referenzalter
1960	64 Jahre
1961	64 Jahre + 3 Monate
1962	64 Jahre + 6 Monate
1963	64 Jahre + 9 Monate
1964 und jünger	65 Jahre



Abs. 2: Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer und die anstellende Behörde kann gegenüber der anderen Partei den Wunsch äussern, das Arbeitsverhältnis über das in Art. 15 Abs. 1 festgelegte Rücktrittsalter hinaus weiterzuführen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann danach ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Ein einseitiger Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann aus der Bestimmung nicht abgeleitet werden.

Die Erfüllung der Voraussetzungen für ein Dienstaltersgeschenk gemäss Art. 35 erst während der Verlängerung gibt keinen Anspruch auf ein solches Geschenk.

Krankentaggeldversicherung: Das Schlussalter der Krankentaggeldversicherung ist das 70. Altersjahr. Nach Erreichen des AHV-Alters werden die Leistungen maximal 180 Tage ausgerichtet, längstens bis zum Schlussalter.

Unfall- und Nichtbetriebsunfallversicherung: Alle Mitarbeitenden sind gegen Berufsunfälle versichert. Gegen Nichtbetriebsunfall sind sie versichert, wenn sie mehr als 8 Stunden pro Woche bei der gleichen Arbeitgeberin beschäftigt sind. Alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden sind obligatorisch unfallversichert. Sie gelten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, wenn sie im Sinne der AHV einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Das Alter spielt keine Rolle.

Art. 16 Einvernehmliche Aufhebung

Abs. 1: Ein Arbeitsverhältnis kann durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden, indem sich Arbeitnehmer:in und Arbeitgeberin einvernehmlich darauf einigen, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufzulösen. Dieser Vertrag muss schriftlich erfolgen, um rechtsgültig zu sein. Wichtigste Inhalte sind der Beendigungszeitpunkt, Ferien- und Mehrarbeitssaldi, die Freistellung (vgl. dazu Art. 20) und die Regelung einer Abfindung. Ein Aufhebungsvertrag ist eine Alternative zur einseitigen Kündigung und ermöglicht eine individuelle Gestaltung der Trennungsbedingungen, birgt aber auch Risiken wie eine mögliche Einstellung der Taggeldleistungen der Arbeitslosenversicherung. Die Aufhebung kann aus verschiedenen Gründen erfolgen: widerrechtliche Kündigung, zweifelhafter Kündigungsgrund, Nichteinhalten können oder wollen der Kündigungsfrist und überall da, wo sich die Parteien einig sind, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht zweckmässig ist.

Abs. 2: Es gibt keinen Anspruch auf eine Entschädigung. Weil der Aufhebungsvertrag verhältnismässig sein muss, braucht es ein Gleichgewicht zwischen den Rechten, auf die beide Vertragsparteien verzichten. Bei einem Ungleichgewicht zu Lasten des oder der Mitarbeitenden stellt sich die Frage des Ausgleichs durch eine Entschädigung.

Art. 17 Invalidität

Es wurde geprüft, den Begriff *Invalidität* durch *Erwerbsunfähigkeit* zu ersetzen. Leistungen der Invalidenversicherung sind grundsätzlich an das Bestehen einer Invalidität gebunden. In einem entsprechenden Entscheid wird deshalb nicht nur über die Erwerbsunfähigkeit entschieden. Es ist deshalb richtig, an dieser Stelle den Begriff *Invalidität* zu verwenden.



Art. 18 Ablauf der vereinbarten Dauer

Abs. 2: Diese Bestimmung bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis nicht mehr automatisch mit dem Ablauf einer Frist endet, sondern nur noch durch Kündigung beendet werden kann.

Art. 19 Ordentliche und fristlose Kündigung

Abs. 2: Im Unterschied zum privaten Arbeitsrecht, wo grundsätzlich Kündigungsfreiheit gilt und eine Kündigung auch ohne Begründung erfolgen kann (sofern sie nicht missbräuchlich ist), setzt das öffentliche Personalrecht voraus, dass die Kündigung durch die Arbeitgeberin auf objektiven und nachvollziehbaren Gründen beruht. Dies dient dem Schutz der Beschäftigten vor willkürlichen oder ungerechtfertigten Kündigungen und garantiert, dass das staatliche Handeln transparent, nachvollziehbar und verhältnismässig ist. Nur wenn ein sachlicher Grund vorliegt und das öffentliche Interesse es erfordert, etwa für eine gut funktionierende Verwaltung, kann die Kündigung rechtmässig erfolgen. Zudem verlangt das Prinzip der Verhältnismässigkeit, dass vor einer Kündigung grundsätzlich mildere Mittel, wie Abmahnungen oder Bewährungsfristen, ausgeschöpft werden müssen. Die Kündigung ist nur zulässig, wenn sie das angemessene und notwendige Mittel ist, um die bestehenden Probleme zu lösen.

Die Aufzählung in Abs. 2 ist nicht abschliessend, was durch die Verwendung des Wortes «insbesondere» betont wird.

Abs. 4: Das Reglement spricht in Art. 19 Abs. 2 von sachlichen und in Abs. 4 von wichtigen Gründen. Der sachliche Grund ist weniger schwerwiegend als der wichtige Grund, der eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. Beide verlangen eine sorgfältige rechtliche Prüfung, wobei bei der fristlosen Kündigung die Schwelle deutlich höher liegt.

Abs. 5: Eine fristlose Kündigung kommt nur bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen in Betracht, die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses selbst für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar machen. Gründe für die Arbeitgeberin: Schwere Verfehlungen, etwa Drohungen, körperliche Verletzungen oder schwere Beleidigungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen oder Mitgliedern der Anstellungsbehörde. Auch Diebstahl oder die Veruntreuung von Geldern der Arbeitgeberin sind als schwere Verfehlung zu sehen. Wichtige Gründe und die Schwere der Verfehlung müssen in jedem Fall unter Anbetracht der konkreten Umstände und Auswirkungen individuell beurteilt werden.

Weniger schwere Verfehlungen müssen wiederholt erfolgen und es muss eine Verwarnung ausgesprochen worden sein. Beispiele für minderschwere Verfehlungen, die nach wiederholter Ausübung ebenfalls zu einer fristlosen Kündigung führen können, sind: wiederholte unentschuldigte Absenzen und Unpünktlichkeiten, Missachtungen von Anweisungen der Arbeitgeberin oder durch Eigenverschulden ausgelöste Nichterfüllung der Arbeit.

Gründe für den/die Arbeitnehmer:in: Hier kommen ausbleibende Lohnzahlungen, Persönlichkeitsverletzungen oder die Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin in Frage. Substan-



zielle ausbleibende Lohnzahlungen können nach einer schriftlichen Verwarnung der Arbeitgeberin ebenfalls eine fristlose Kündigung durch den oder die Arbeitnehmer:in rechtfertigen. Zu den schweren Persönlichkeitsverletzungen am Arbeitsplatz zählen unter anderem funktionale Degradierungen, unbegründeter unerwarteter Entzug von Verantwortungen, Projekten oder Prokura. Als schwerwiegende Verletzung der Fürsorgepflicht gelten nach Lehre und Rechtsprechung geduldetes oder befürwortetes Mobbing und sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz, Aufforderungen zu widerrechtlichen Handlungen durch die Arbeitgeberin oder Verletzung von Arbeitsschutzmassnahmen.

Art. 20 Freistellung

Bei einer Freistellung verzichtet die Arbeitgeberin vorübergehend oder endgültig auf die Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ohne dass die Pflicht zur Lohnzahlung entfallen würde. Die Freistellung kann erfolgen, wenn einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ordentlich gekündigt wurde.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer steht unter dem Verdacht, Gelder veruntreut zu haben. Sie oder er kann bis zur Klärung des Sachverhalts freigestellt werden.

Art. 21 Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Abs. 1: In Art. 12 Abs. 1 wird die Länge der Probezeit grundsätzlich auf drei Monate festgelegt.

Abs. 3: Pfarrer:innen und die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber haben nach dem geltenden Reglement eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. Pfarrer:innen müssen jedoch nicht mehr von den Stimmberechtigten der Kirchgemeinde gewählt werden. Eine kürzere Kündigungsfrist ist deshalb vertretbar. Kurze und lange Kündigungsfristen bringen Vor- und Nachteile mit sich. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer steht der neuen Arbeitgeberin über die Dauer der Kündigungsfrist nicht zur Verfügung. Die Arbeitgeberin hat etwas mehr Zeit für die Personalakquisition. Ist die Zusammenarbeit zwischen der oder dem Vorgesetzten und der oder dem Mitarbeitenden schwierig, kann die Dauer von 6 Monaten sehr lang sein.

Art. 22 Formelles

Abs. 1: Der oder dem Mitarbeitenden muss das rechtliche Gehör gewährt werden, bevor die Arbeitgeberin die Kündigung ausspricht. In der Regel wird dies auf schriftlichem Wege erfolgen (der juristische Begriff «rechtliches *Gehör*» ist diesbezüglich etwas irreführend). In dringenden Fällen kann jedoch auch eine mündliche Anhörung stattfinden. Dabei ist den beweisrechtlichen Anforderungen Genüge zu tun.

In einem ersten Schritt muss die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darüber informieren, dass er eine Kündigung in Betracht zieht und die Gründe grob anführen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann dann Stellung beziehen.

Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse nötig, muss die Anhörung so bald als möglich erfolgen: Liegen wichtige Gründe vor, kann es durchaus sinnvoll sein, die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden sofort freizustellen.



Art. 23 Missbräuchliche Kündigung

Abs. 1 lit. a: Solche Eigenschaften können bspw. sein: Geschlecht, Herkunft, Alter, Nationalität, Religion oder andere persönliche Merkmale.

Abs. 1 lit. b: Angesprochen ist etwa das Recht auf freie Meinungsäusserung oder das Wahlrecht.

Abs. 1 lit. c: Zu denken ist an Fälle, in denen die Kündigung kurz vor der Entstehung des Anspruches auf besondere Leistungen, beispielsweise das Dienstaltersgeschenk (Art. 35), ausgesprochen wird.

Abs. 1 lit. d: Hier geht es insbesondere um Rachekündigungen, z.B. nachdem die Arbeitnehmerin Forderungen nach Lohnnachzahlungen gestellt hat.

Abs. 1 lit. g: Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1) verpönt in Art. 3 die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (bzw. des Zivilstands, der familiären Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, einer Schwangerschaft) und in Art. 4 diejenige durch sexuelle Belästigung. Das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 3 gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Abs. 2: Eine missbräuchliche Kündigung führt nicht zur Aufhebung der Kündigung (vgl. dazu Art. 25 Abs. 2), sondern zur Verpflichtung der Arbeitgeberseite, eine Entschädigung zu zahlen.

Art. 24 Kündigung zur Unzeit

Abs. 3: Die Frist der Kündigung wird bspw. bei Krankheit unterbrochen.

Art. 25 Anfechtung der Kündigung

Abs. 2: Selbst wenn eine Kündigung formell oder materiell rechtswidrig sein sollte, hat dies nicht die Unwirksamkeit der Kündigung und damit die automatische Fortführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zur Folge. Eine gleiche Regelung besteht im Personalgesetz des Kantons Appenzell Ausserrhoden (nachfolgend als PG-AR zitiert; dort Art. 30 Abs. 2) und in den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen.

Art. 26 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes

Der pauschale Schadenersatz von einem Lohnviertel gilt auch im Obligationenrecht (Art. 337d Abs. 1 OR). Anders als das Obligationenrecht sieht das Reglement keine Möglichkeit der Herabsetzung vor.



III. Rechte der Angestellten (Art. 28 – 56)

Art. 28 Lohn

Geltungsbereich des Lohnmodells

Soll es wiederum ein Lohnmodell für alle Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden geben? Oder soll die Zuständigkeit für die Festlegung der Löhne bestimmter Funktionen an die Kirchgemeinden übertragen werden?

Der Kirchenrat schlägt keine Änderung gegenüber der bisherigen Praxis vor. Er begründet dies wie folgt: In den Erlassen der anderen Landes- und Kantonalkirchen werden in der Regel die Löhne aller Funktionen geregelt, denn es gibt deren tatsächlich nur wenige: Pfarrer:innen, Sozialdiakone und Sozialdiakoninnen, Fachlehrpersonen für Religion, Kirchenmusiker:innen, Mesmer:innen, Hauswart:innen und Mitarbeitende in der Verwaltung.

Der Vergleich zum Staat: Für verschiedene Berufsgruppen gibt es Lohnskalen: etwa für Lehrer:innen, Polizisten und Polizistinnen oder vollamtliche Richter:innen. Über die Entlohnung von Gemeindeangestellten befinden die Gemeinden (Hauswarte und Hauswartinnen, Reinigungsfachleute, Forstwarte, Verwaltungsangestellte usw.).

Eine einheitliche Regelung für alle Funktionen durch die Landeskirche entlastet die Kirchgemeinden. Sie bietet Orientierung und garantiert gleiche Entschädigung für gleiche Arbeit innerhalb der Landeskirche. Dieses Modell verhindert ein konkurrenzierendes Verhalten.

Lohnmodell:

Ein Lohnmodell, das die individuellen Leistungen der Mitarbeitenden berücksichtigt, erfordert von den Führungspersonen hohe Professionalität und Übung. Weder die Kirchgemeindeverwaltungen noch die Landeskirche verfügen über ein Personalamt mit ausgewiesenen Fachleuten. Lohnmodelle, die sich an der Qualität und an der Leistung der Mitarbeitenden orientieren, sind deshalb nicht in den Entwurf eingeflossen. Der Leistungslohn funktioniert in der Praxis vielerorts nicht. Der Entwurf enthält deshalb ein Lohnmodell, welches sich an das geltende anlehnt.

Politisch dürfte es schwierig sein, das Modell mit dem automatischen Stufenanstieg durch ein anderes zu ersetzen.

Sowohl das geltende als auch das neue Lohnmodell sind mit der Privatwirtschaft nicht vergleichbar. In der Privatwirtschaft haben in der Regel die Leistung und die Qualität der Arbeit eine Lohn-erhöhung zur Folge.

Zudem bewegen wir uns in einem Spannungsfeld; die Amtsträger:innen als Arbeitgeberin kommen in der Regel aus der Privatwirtschaft, die Mitarbeitenden werden öffentlich-rechtlich angestellt.

Die Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden vergleichen ihre Löhne in der Regel nicht mit Löhnen, die in der Privatwirtschaft üblich sind, sondern mit jene in anderen Landes- und Kantonalkirchen. Unsere Landeskirche ist in diesem Vergleich durchaus konkurrenzfähig.



Bemerkenswert ist zudem, dass sich die Arbeitsplatzzufriedenheit nicht ausschliesslich über den Lohn definiert. Es ist eine Tatsache, dass insbesondere für jüngere Arbeitnehmende andere Anreize eine hohe Bedeutung darstellen. Dies sind unter anderem: sinnstiftende Arbeit, Flexibilität am Arbeitsplatz, Eingebundensein in ein Team usw.

Erwähnt werden muss aber auch, dass die Steuererträge in einzelnen Kirchgemeinden sinken.

Technische Details zum Lohnmodell:

Die Lohnsumme der Lebensarbeitszeit verändert sich gegenüber dem geltenden Lohnmodell nicht. Allerdings setzt der Verlauf andere Schwerpunkte. Der Einstiegslohn ist höher, der Anstieg verläuft bis zum 40. und ab dem 50. Lebensjahr flacher. Im Lebensabschnitt zwischen 40 und 50 Jahren ist der Anstieg am höchsten. Das Lohnmodell nimmt somit Rücksicht auf die Leistungsfähigkeit und die Berufserfahrung. Dies allerdings nur, wenn ein idealtypischer Berufsweg gewählt wird, nicht aber bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern.

Das geltende und das neue Lohnmodell wurden bezüglich Pensionskassenbeiträge übereinandergelegt und weisen keine nennenswerte Differenz aus.

Abs. 3 Satz 1: Gemeint ist das *Lebensalter* des Mitarbeitenden. Massgeblich sind die abgeschlossenen Lebensjahre. Beispiel: Wer am 1. Juli seinen 46. Geburtstag feiert, dessen Lohn wird bei Anstellung vor dem 1. Juli gemäss Alter 45 bestimmt, ab dem 1. Juli dann mit Alter 46. Dieses Beispiel deckt sich nicht mit der Regelung gemäss Art. 43 Abs. 2. Es gelangen zwei verschiedene Betrachtungsweisen zur Anwendung.

Abs. 3 Satz 2: Diese Bestimmung ermöglicht es, besonderen Fällen Rechnung zu tragen. Zu denken ist etwa bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern im höheren Alter an eine Reduktion und bei Vorhandensein von zusätzlichen, funktionsbezogenen Qualifikationen an eine Erhöhung.

Abs. 4: Hier geht es einzig um die Frage, in wie vielen Teilen das Jahresgehalt ausbezahlt wird.

Art. 29 Stundenlohn

Bei dieser Stundenzahl handelt es sich um die Bruttojahresstunden. Sie ist das Ergebnis der Multiplikation von 42 (Arbeitsstunden pro Woche; vgl. dazu Art. 61 Abs. 1 lit. a) mit 52 (Wochen pro Jahr). Diese Methode ist der gängige Standard zur Umrechnung des Stundenlohns auf Jahresbasis in der Schweiz.

Art. 30 Anpassung des Lohnes

Abs. 1: Generelle Lohnanpassungen erfolgen in der Form des Teuerungsausgleichs (ausgehend vom Landesindex der Konsumentenpreise) und/oder einer Realloohnerhöhung. Der Kirchenrat entscheidet im freien Ermessen über Anpassungen. Es besteht kein Anspruch auf eine Teuerungszulage.

Abs. 2: Die Anpassungen erfolgen jeweils per Anfang des neuen Jahres. Massgebend sind die per 31. Dezember des laufenden Jahres vollendeten Lebensjahre. Beispiel: Wer am 1. Juli seinen 46. Geburtstag feiert, dessen Lohn wird bei Anstellung vor dem 1. Juli gemäss Alter 45 bestimmt,



ab dem 1. Juli dann mit Alter 46. Per 1. Januar des folgenden Jahres erfolgt im 1. Fall eine Lohn-erhöhung, im zweiten Fall nicht.

Art. 31 Zulagen

Abs. 1: Die Kinderzulage bis zum vollendeten 16. Altersjahr beträgt aktuell CHF 230.- im Kanton Appenzell Ausserrhoden bzw. CHF 245.- im Kanton Appenzell Innerrhoden. Die Ausbildungszulage beläuft sich auf CHF 280.- im Kanton Appenzell Ausserrhoden bzw. CHF 298.- im Kanton Appenzell Innerrhoden.

Abs. 2: Eine Inkonvenienz-Entschädigung bildet die finanzielle Kompensation für besondere, mit der Arbeit verbundene Unannehmlichkeiten. Für den wohl bedeutendsten Fall, der Arbeit an Sonntagen, enthält Art. 32 Abs. 1 eine Regelung.

Art. 32 Abgeltungen

Diese Bestimmung ist atypisch und muss in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Art. 33 Spesen

Abs. 2: Keine berufsbedingten Aufwände sind bspw. Auslauge für Kleider (auch nicht für Talare, weil diesbezüglich kein Obligatorium besteht), Lesebrillen usw.

Nicht angemessen wäre bspw. die Übernachtung in einem Luxushotel.

Die Anstellungsbehörde kann aufgrund von Erfahrungswerten auch Pauschalspesen beschliessen.

Art. 34 Fahrkosten zum Arbeitsort

Abs. 2: Bei Angestellten, die einen sehr kurzen Einsatz haben, bspw. eine Lektion der Fachlehrperson Religion oder einen kurzen Einsatz der Kirchenmusikerin oder des Kirchenmusikers, soll geprüft werden, ob es sinnvoll ist, die Fahrspesen vom Wohnort zum Arbeitsort teilweise oder ganz zu entschädigen.

Art. 35 Dienstaltersgeschenk

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 14 werden keine Leistungen pro rata temporis gewährt.

Art. 36 Berufliche Vorsorge

Teilzeitpensen in verschiedenen Kirchgemeinden und in der Landeskirche werden von der Pensionskasse PERKOS zusammengerechnet.



Art. 37 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Abs. 2: Die Auferlegung der hälftigen Prämien auf die Angestellten ist in der gegenüber der jetzigen Regelung (Art. 30 Abs. 1 RAB) und dem Privatrecht (Art. 324a Abs. 2 OR) in der wesentlich längeren Anspruchsfrist begründet.

Art. 38 Lohnfortzahlung bei Unfall

Abs. 3: Arbeitet eine Person weniger als 8 Stunden pro Woche bei derselben Arbeitgeberin, ist sie nur gegen Berufsunfälle versichert, nicht aber gegen Nichtbetriebsunfälle.

Art. 43 Feriendauer

Abs. 2: Es ist auf die abweichende Berechnungsmethode in Art. 28 hinzuweisen.

Art. 44 Ferienbezug

Abs. 1: Neben den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hat die Anstellungsbehörde die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Die Wünsche dürfen nur übergangen werden, wenn überwiegende oder gleichwertige betriebliche Interessen dies rechtfertigen.

Unter gewissen Umständen besteht ein Anordnungsrecht der Arbeitgeberin. So etwa bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. dazu Art. 17 Abs. 1 der ausserrhodischen Personalverordnung, PGV-AR, bGS 142.212). Es steht der Arbeitgeberin auch zu, einen Ferienstopp zu verfügen, wenn die betrieblichen Verhältnisse eine solche Massnahme erfordern.

Anders als im Privatrecht (vgl. Art. 329c Abs. 1 OR) besteht keine Bestimmung, wonach wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen müssen.

Abs. 2: Erwerbstätigkeiten während des Bezugs von Ferien sind grundsätzlich nicht erlaubt, wenn sie dem Zweck des Urlaubs widersprechen. Nicht jede Tätigkeit ist verboten: Ehrenamtliche Arbeiten, unentgeltliche Gefälligkeiten oder Arbeiten am eigenen Haus widersprechen dem Ferienzweck in der Regel nicht und sind erlaubt. Werden Arbeiten während des Urlaubs vergütet, kann das zulässig sein, sofern die Tätigkeit nicht die Erholung beeinträchtigt (z.B. nur wenige Stunden, ggf. sogar ausgleichende Wirkung).

Ein Verstoss gegen das Verbot kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, zum Beispiel eine Abmahnung oder im Wiederholungsfall sogar Kündigung.

Art. 45 Kürzung der Ferien

Abs. 1: Im Gegensatz zu Abs. 4 geht es hier um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung. Eine Reduktion – um einen 1/10 – erfolgt erst nach einer Arbeitsverhinderung von 120 bis 149 Tagen. Nach 150 bis 179 Tagen sind es 2/10, ab 180 bis 209 Tagen 3/10.

Abs. 2: Beispiel: Ist eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender vom 3. Januar bis 25. April krank und dann wieder vom 25. Juli bis zum 10. Oktober, werden die Tage zusammengezählt. 114 Tage plus 78 Tage = 192 Tage (also Kürzung um 3/10).



Abs. 4: Art. 45 Abs. 1 (und wohl auch Art. 51 PG-AR) meint nur die unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Krankheit, Unfall oder Militärdienst. Im Personalgesetz des Kantons Appenzell Ausserrhoden fehlt eine Bestimmung analog Art. 329b Abs. 1 OR für den Fall der Arbeitsverhinderung durch eigenes Verschulden eines Arbeitnehmers. Es geht dabei nicht nur um Fälle, in denen die Krankheit oder der Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wurde, sondern auch um Fälle der Verhaftung wegen einer Straftat, der Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik, des unentschuldigten Fehlens oder grundsätzlich Fälle eines schweren Verschuldens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Bei verschuldeter Abwesenheit beginnt die Kürzung ab dem ersten vollen Monat der Verhinderung. Es wird also keine Schonfrist gewährt, wie sie in Art. 45 Abs. 1 enthalten ist.

Art. 46 Feiertage und Freitage

Abs. 1: Es wurde die Liste gemäss Art. 52 Abs. 1 PG-AR übernommen.

Art. 47 Urlaub im Allgemeinen

Abs. 1: Bewilligte bezahlte oder unbezahlte Zeit bspw. für Weiterbildungen, Reisen, Auszeit, längerer Vater- oder Mutterschaftsurlaub usw.

Die oder der Angestellte kann jederzeit mittels eines Gesuches Urlaub beantragen. Hinsichtlich der Kriterien für den Entscheid über die Bewilligung oder Ablehnung des Gesuches kann auf Art. 3 Abs. 4 verwiesen werden. Es besteht kein absoluter Anspruch auf einen Urlaub.

Abs. 4: Das Dienstalter spielt nur bei der Gewährung des Dienstaltersgeschenks (Art. 35) eine Rolle, nicht aber beim Lohn.

Art. 48 Urlaub im Besonderen

Abs. 1: Diese Bestimmung kann Personen entgegenkommen, die sich für die Leitung in einem Jugend- oder Kinderlager zur Verfügung stellen. Anders als im kantonalen Recht besteht keine Altersgrenze (30 Jahre gemäss Art. 54 Abs. 3 PG-AR).

Abs. 2: Zwar statuiert Abs. 1 einen grundsätzlichen Anspruch auf Urlaub, dieser muss aber mit den Bedürfnissen des Betriebes vereinbar sein. Die Wünsche des oder der Angestellten dürfen nur übergangen werden, wenn überwiegende oder gleichwertige betriebliche Interessen dies rechtfertigen (vgl. wiederum Art. 3 Abs. 4).

Art. 49 Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des anderen Elternteils

Abs. 1: Es handelt sich um eine Kann-Vorschrift. Es steht dem oder der Angestellten offen, einen solchen Urlaub zu beziehen. Auch die Länge des Urlaubs steht innerhalb der Bandbreite von zwei Wochen im Belieben des oder der Angestellten.

Anders als der Kanton Appenzell Ausserrhoden (dort Art. 54b und 54c PG-AR) sieht das Reglement keinen Adoptions- und auch keinen Betreuungsurlaub vor.



Art. 53 Anspruch auf Weiterbildung

In der Regel unterscheiden Erlasse zwischen Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung. Im Art. 56 PG-AR heisst es bspw.: Ausbildung dient der Aneignung der für einen bestimmten Beruf notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten. Eine Ausbildung wird in der Regel mit einem anerkannten Ausweis abgeschlossen. Fortbildung gewährleistet den Erhalt der beruflichen Qualifikationen durch Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur zeitgemässen Berufsausübung. Fortbildungsmassnahmen sind für die Angestellten des Kantons obligatorisch. Weiterbildung führt zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten und ermöglicht den Angestellten die Übernahme neuer Funktionen und Aufgaben. Weiterbildungsmassnahmen sind freiwillig.

Art. 36 des geltenden Reglements Anstellung und Besoldung enthält zwar eine Definition der Begriffe Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die weiterführenden Bestimmungen setzen aber die Definition in keiner Art und Weise um und sie differenzieren nicht. Ausnahme: In Art. 1 a) der Verordnung Aus-, Fort- und Weiterbildung / Studienurlaub / Supervision (Index 3.40) ist statuiert, dass die Landeskirche die Ausbildung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer gemäss der Regelung des Konkordats sowie die Ausbildung zur Fachlehrperson Religion unterstützt.

In der Kirche besteht kein Bedarf an einer Unterscheidung der drei Bildungsformen, weshalb darauf verzichtet wird.

An den Kosten, die im Zusammenhang mit einer Lernvikarin oder einem Lernvikar entstehen, beteiligt sich die Landeskirche indirekt durch ihre Mitgliedschaft im Konkordat.

Die obligatorischen Weiterbildungen in den ersten Amtsjahren (WeA) für Pfarrerinnen und Pfarrer werden im Art. 55 abgehandelt.

Die Unterstützung der Ausbildung von Fachlehrpersonen Religion wird im Reglement kirchliches Leben geregelt werden. Die oder der Auszubildende befindet sich zu Beginn der Ausbildung noch nicht in einem Anstellungsverhältnis.

Fortbildungen in dem Sinne, dass die Landeskirche oder die Kirchgemeinde die Mitarbeitenden zum Besuch eines Kurses verpflichten kann, kennen wir nicht.

Anders als das RAB (dort Art. 37) enthält der vorliegende Entwurf keine Bestimmung mehr zum Studienurlaub für Pfarrpersonen. Die im Art. 37 Abs. 1 lit. d RAB formulierten Vorgaben sind sehr offen. Auf weiterführende Bestimmungen bezüglich konkreter Auflagen im Bereich Fort- und/oder Weiterbildung hat der Verordnungsgeber bis anhin verzichtet.

Es wurde erwogen, den Studienurlaub durch ein Sabbatical zu ersetzen. Darüber hinaus haben Überlegungen zur Erweiterung des Studienurlaubs oder Sabbaticals auf weitere Berufsgruppen stattgefunden.



Überlegungen: Kirchliche Mitarbeitende, insbesondere die Pfarrer:innen, sehen sich einer grossen Belastung gegenüber. Sie verfügen aber auch über Eigenverantwortung und können sich im Bereich Selbstmanagement Kompetenzen aneignen, wenn diese nicht schon vorhanden sind.

Die Kirchgemeinden monieren schon seit längerem, dass die Möglichkeit der Studienurlaube die Budgets der Kirchgemeinden sehr belastet.

Diese Überlegungen haben dazu geführt, dass der Studienurlaub für Pfarrer:innen zukünftig wegfällt. Ein Sabbatical soll nicht eingeführt werden.

Die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sollen gemeinsam einen Weg finden, bspw. indem die oder der Mitarbeitende der Arbeitgeberin ein Gesuch um unbezahlten Urlaub einreicht. Die Arbeitgeberin soll die Vor- und Nachteile abwägen und über das Gesuch befinden. Auch für Pfarrerinnen und Pfarrer gilt zudem die allgemeine Regelung für den Anspruch auf Weiterbildung gemäss Art. 53.

IV. Pflichten der Angestellten und Mitarbeitenden (Art. 57 – 71)

Art. 58 Schweigepflicht

Abs. 1: Zu beachten ist Art. 321 StGB, der die Verletzung des Berufsgeheimnisses durch Geistliche und deren Hilfspersonen unter Strafe stellt.

Art. 59 Aufgabenbereich

Der letzte Satz bezieht sich auf eine Änderung des Arbeitsverhältnisses. Dazu sei auf Art. 27 verwiesen.

Art. 60 Zuwendungen an Mitarbeitende

Abs. 1: Unter dem Aspekt der Treuepflicht haben Arbeitnehmer Interessenkollisionen zu vermeiden. Solche liegen vor, wenn Mitarbeiter Eigeninteressen verfolgen und dadurch nicht mehr sichergestellt ist, dass die berechtigten Interessen des Arbeitgebers gewahrt werden. Im Zusammenhang mit der Treuepflicht können sich insbesondere Einladungen und Geschenke an die Mitarbeiter problematisch erweisen. Solche sind jedoch nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch im Strafrecht, insbesondere im Hinblick auf Privatbestechung (insbesondere die Art. 322^{octies} und Art. 322^{novies} StGB) relevant. Auch steuerrechtlich können Einladungen und Geschenke problematisch sein.

Abs. 2: Grundsätzlich sind die Angestellten angehalten, keine Geschenke oder sonstigen Vorteile anzunehmen, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit stehen oder stehen könnten. Ausgenommen sind sozial übliche Höflichkeitsgeschenke mit einem Marktwert maximal im zweistelligen Bereich pro Geschenk und empfangener Person. Die Annahme von Geld und Geldersatzmitteln ist verboten. Einladungen zur Teilnahme an Veranstaltungen dürfen angenom-



men werden, wenn sie fachlichen Charakter haben, wenn man als Abgeordneter oder Abgeordnete die anstellende Behörde vertritt oder wenn die Anstellungsbehörde mit der Teilnahme des Mitarbeitenden an der Veranstaltung zu Repräsentationszwecken einverstanden ist.

Art. 61 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodell

Abs. 2: Arbeitszeitmodelle sind bspw. Dienst nach Plan, gleitende Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit. Der Kanton Zürich kennt das Lebensarbeitszeitmodell. Dieses Modell kommt in unserer kleinen Landeskirche nicht in Frage, weil der Aufwand für dessen Umsetzung zu gross wäre.

Abs. 3: Die flexible Arbeitszeit ist nicht mit Arbeitszeitmodell gleichzusetzen. Flexible Arbeitszeiten können bspw. sein: 6 – 15 h statt 8 – 17 h. Bei Teilzeitanstellungen bspw. Arbeit nur am Vormittag oder Arbeit dann, wenn die Kinder in der Schule sind usw.

Homeoffice: Es gibt Aufgaben, die ein oder eine Mitarbeiter:in ebenso gut im Homeoffice erledigen kann, bspw. Predigt schreiben, Literatur studieren, telefonische Erreichbarkeit sicherstellen, Protokoll schreiben usw. In der Umkehr gibt es Arbeiten, die sich nicht dafür eignen: Gottesdienst halten, Krankenbesuche usw.

Erreichbarkeit von Mitarbeitenden, insbesondere von Mitarbeitenden in Teilzeitpensen

Mit dem geltenden Reglement Anstellung und Besoldung wurde im Jahr 2004 für alle Mitarbeitenden die 42-Stunden-Woche eingeführt.

Eine weitere Entwicklung hat stattgefunden – die Pfarrer:innen haben nicht mehr wie vor wenigen Jahrzehnten mit wenigen Ausnahmen eine 100 Prozent Anstellung, sondern sie arbeiten oft in Teilzeit.

Von Mitarbeitenden mit Teilzeitpensen kann nicht gefordert werden, dass sie 7x24 erreichbar sind. Dieser Anspruch ist teilweise seitens Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer:in vorhanden. Die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer:in sind angehalten, bezüglich der Erreichbarkeit neue Lösungen zu suchen.

Art. 62 Variabler Beschäftigungsgrad Fachlehrpersonen Religion

Abs. 1 ermöglicht es der Anstellungsbehörde, in einem gewissen Umfang einen variablen Beschäftigungsgrad vorzusehen. Dies garantiert den Mitarbeitenden innerhalb einer Bandbreite von 10 Stellenprozenten ein Mindestpensum.

Art. 63 Überstunden

Abs. 2: Anmerkungen zu notwendig und zumutbar: Die Arbeitgeberin berücksichtigt bei der Anordnung von Überstunden die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und beansprucht diese nicht übermässig. Die Überstunden dürfen keine gesundheitliche Gefährdung darstellen. Überstunden sollten familiäre Pflichten nicht verunmöglichen.

Beispiel 1: In einer Woche finden zwei Abdankungen statt. Die Leistung von Überstunden kann notwendig sein, wenn auf andere Aufgaben nicht verzichtet werden kann.



Beispiel 2: Der Versand der Unterlagen für die Kirchgemeindeversammlung steht an. Das Sekretariat erhält die letzten Daten für die Erstellung des Edikts kurz vor dem Versand. Die Notwendigkeit für die Leistungen von Überstunden ist gegeben, weil der Empfang der Unterlagen einer Frist unterliegt.

Abs. 3: Überstunden darf der oder die Angestellte nicht von sich aus, sondern nur auf Anweisung leisten. Die Mitarbeitenden und die Anstellungsbehörden stehen hier gleichermassen in der Verantwortung. Mitarbeitende sind angehalten, über das im Arbeitszeitmodell vereinbarte Soll keine Überstunden zu leisten, und die Arbeitgeberin muss ihre Verantwortung in der Definierung des Aufgabenkatalogs und im Mitarbeitendengespräch wahrnehmen.

Art. 66 Meldepflicht und Arztzeugnis

Abs. 1: Beispiele: Krankheit, Todesfall in der Familie oder im Bekanntenkreis, verspäteter Rückflug aus Ferien, Änderung des Zivilstands, Geburt von Kindern usw.

Art. 69 Öffentliche Ämter und Zweittätigkeit

Als «Zweittätigkeit» wird jede Tätigkeit verstanden, die bei einer anderen Arbeitgeberin ausgeübt wird, unabhängig davon, ob das Pensum bei der Kirche grösser oder kleiner ist als bei der anderen Arbeitgeberin.

Art. 71 Massnahmen bei ungenügender Leistung und Pflichtverletzung

Den betroffenen Personen ist in jedem Fall das rechtliche Gehör zu gewähren. Es ist zu wiederholen, dass dies in der Regel auf schriftlichem Wege erfolgen wird. In dringenden Fällen kann jedoch auch mündlich vorgegangen werden. Dabei ist den beweisrechtlichen Anforderungen Genüge zu tun.

V. Differenzen

Art. 72 Differenzen

Abs. 1: Die Anrufung der Ombudsstelle ist nicht zwingend. Davon soll aber nur in Ausnahmefällen abgesehen werden, weil eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten meistens ressourcenschonender ist als der Weg durch die Instanzen.

Abs. 3: Gemäss der Verfassung vom 1. Juli 2022 heisst das Rechtsmittel an den Kirchenrat nicht mehr «Beschwerde» (so noch Art. 14 Abs. 1 des Reglements Verwaltungsverfahren, Index 7.10), sondern «Rekurs».

Abs. 5: Der Vorbehalt bezieht sich auf Art. 19 Abs. 2 des Reglements Verwaltungsverfahren, wonach die Rechtsmittelinstanz die aufschiebende Wirkung wiederherstellen kann. Wird eine Kündigung angefochten, kann die Rechtsmittelinstanz die aufschiebende Wirkung nicht erteilen, weil eine ausgesprochene Kündigung wirksam bleibt (Art. 25 Abs. 2). Die Erhebung eines Rekurses oder eine Beschwerde führt nicht zur Fortführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses.



VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen (Art. 73 – 77)

Art. 73 Ausführungsvorschriften

Das «Lohnmodell» besteht aus zwei Elementen, nämlich der Aufstellung der Funktionen einerseits und der Lohntabelle andererseits.

Art. 75 Neues Recht

Abs. 3: Mit Blick auf Abs. 4 handelt sich nicht um eine blosse Ordnungsfrist. Wird die dreimonatige Frist nicht eingehalten, treten die Folgen gemäss Abs. 4 ein.

Art. 76 Übergangsbestimmungen betreffend Besoldung

Abs. 2: Der zuletzt bezogene Lohn wird als massgebender Lohn in den neuen Arbeitsvertrag (gemäss Art. 75 Abs. 3) übernommen. Solange dieser Lohn über demjenigen gemäss der neuen Lohntabelle liegt, erfolgen keine Anpassungen. Anpassungen werden erst vorgenommen, wenn der Lohn nach dem neuen Lohnmodell den bisherigen Lohn übersteigt. Massgebend sind ab dann die Anpassungen gemäss dem neuen Lohnmodell.