

Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Kirchenpersonals (Personalgesetz)

(Personalgesetz)

vom 25. November 2009

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen,
gestützt auf Art. 31 lit. d der Kirchenverfassung vom 22. September 2002 (RS 201.100), sowie auf die
Bestimmungen von Abschnitt VI der Kirchenordnung vom 29. November 2006 (RS 201.200)
beschliesst als Gesetz:

Inhaltsverzeichnis

Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Kirchenpersonals (Personalgesetz)	1
I. Allgemeines	4
1 Geltungsbereich	4
2 Ausnahmen	4
3 Begriffe	4
II. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
4 Anstellungsvertrag	5
5 Dauer des Arbeitsverhältnisses	5
6 Probezeit	5
7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses	5
8 Auflösungsgründe	6
9 Kündigung, Abwahl oder Nichtwiederwahl von Amtspersonen	6
10 Auflösungsfrist	7
11 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses	7
III. Rechte der arbeitnehmenden Personen	7
12 Lohn	7
13 Überstunden	7
14 Ferien	8
15 Spezielle Ferienregelung	8
16 Urlaub	8
17 Beiträge an Vorsorge während des Urlaubs	8
18 Urlaub im Interesse der arbeitgebenden Institution	8
19 Bezahlter Studienurlaub	9
20 Bezahlter Urlaub	9
21 Mutterschaftsurlaub	9
22 Vaterschaftsurlaub	9
23 Besoldung bei Militär- und Zivildienst	9
24 Förderung der Weiterbildung	9
25 Mitspracherecht	9
26 Arbeitszeugnis	9
27 Rechtsschutz	10
IV. Pflichten der arbeitnehmenden Personen	10
28 Arbeits- und Treuepflicht	10
29 Nebenbeschäftigung	10
30 Wohnsitznahme bei Pfarrpersonen	11
31 Pflichten bei Dienstverhinderung	11
32 Schweigepflicht	11
V. Vorsorge	11

33 Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Invalidität	11
34 Lohnfortzahlung bei Kündigung oder bei Nichtwiederwahl von Pfarrpersonen	12
35 Unfallversicherung	12
36 Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod	12
37 Besoldungsnachgenuss	12
VI. Verantwortlichkeit und Verfahren zur Sicherstellung des Aufgabenvollzugs	13
38 Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit	13
39 Massnahmen bei Dienstpflichtverletzungen	13
40 Verjährung von Dienstpflichtverletzungen	13
VII. Vollzug und Schlussbestimmungen	14
41 Vollzugsinstanz	14
42 Inkraftsetzung und Übergangsbestimmung	14
Schluss	14
Endnoten	14

I. Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Vorbehältlich besonderer gesetzlicher Bestimmungen regelt dieses Gesetz das Arbeitsverhältnis zwischen der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen und ihrem Personal¹.

² Als Arbeitnehmende der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen gelten:

- a) die von den Kirchgemeinden gewählten Pfarrpersonen²
- b) die vom Kirchenrat gewählten Amtspersonen³
- c) die vom Kirchenrat angestellten Personen⁴.

³ Dieses Gesetz gilt auch für die arbeitnehmenden Personen der Kirchgemeinden und der Kirchgemeindev Verbände. Diese sind befugt, für ihren Bereich Personalreglemente mit ergänzenden Bestimmungen zu erlassen⁵.

⁴ Zum Vollzug der personalrechtlichen Bestimmungen ist, sofern in diesem oder einem andern Erlass nichts Abweichendes festgehalten ist, das leitende Organ der arbeitgebenden Institution zuständig⁶.

Art. 2 Ausnahmen

¹ Für folgende Personen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes nur, soweit in den vertraglichen Abmachungen darauf Bezug genommen wird:

- a) Personen, welche zeitlich befristete Pfarrstellen inne haben
- b) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr
- c) Personen, welche bei der Kantonalkirche oder bei der Kirchgemeinde in Ausbildung stehen
- d) Personen, welche bei der Kantonalkirche oder bei den Kirchgemeinden ein Praktikum absolvieren
- e) vorübergehend beschäftigte Aushilfskräfte
- f) teilzeitbeschäftigte Personen ohne öffentliche Funktionen mit einem Pensum von maximal 10%.

² Das Arbeitsverhältnis all dieser Personen regelt sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes.

Art. 3 Begriffe

¹ In diesem Gesetz bedeuten

- arbeitgebende Institution: je nach dem Zusammenhang Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen, Kirchgemeinde oder Kirchgemeindev erband⁷,
- leitendes Organ: je nach Zusammenhang Kirchenrat, Kirchenstand oder Vorstand eines Kirchgemeindev erbandes, sofern diesem Verband das Personalwesen übertragen ist⁸,
- arbeitnehmende Person: sowohl Amtsperson als auch angestellte Person⁹,
- Amtsperson: von der Kirchgemeinde oder vom Kirchenrat gewählte Pfarrperson oder Sozialdiakonin bzw. gewählter Sozialdiakon¹⁰,

- angestellte Person: Person, die vertraglich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit verpflichtet wird¹¹.

² Die Begriffe Kirchgemeinde und Kirchenstand umfassen gegebenenfalls auch arbeitgebende Kirchgemeindev Verbände und deren Vorstand.

II. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Anstellungsvertrag

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

² Es entsteht - unter Vorbehalt von Abs. 3 - mit dem Abschluss eines schriftlichen Anstellungsvertrages zwischen der arbeitnehmenden Person und dem leitenden Organ der arbeitgebenden Institution¹².

³ Bei Amtspersonen entsteht das Arbeitsverhältnis durch die vom Gesetz vorgesehene Wahl¹³. Es wird konkretisiert durch einen auf dem Wahlbeschluss basierenden Anstellungsvertrag.

Art. 5 Dauer des Arbeitsverhältnisses

¹ Der Anstellungsvertrag ist in der Regel auf unbestimmte Dauer abzuschliessen.

² Amtspersonen werden auf Amtsdauer gewählt. Die vierjährige Amtsdauer beginnt am 1. Juni und endet am 31. Mai¹⁴. Erfolgt die Wahl während der Amtsdauer, so gilt sie bis zu deren Ablauf¹⁵.

Art. 6 Probezeit

Die Probezeit für angestellte Personen beträgt 3 Monate.

Art. 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch:

- a) Kündigung oder Rücktritt durch die arbeitnehmende Person
- b) Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die arbeitgebende Institution während der Probezeit¹⁶
- c) Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die arbeitgebende Institution aus sachlichen Gründen (Art. 8 Abs. 2) oder aus wichtigen Gründen (Art. 8 Abs. 3)
- d) Nichtwiederwahl auf das Ende einer Amtsdauer (Art. 9)¹⁷ oder Abwahl¹⁸
- e) vorzeitige Pensionierung
- f) Ablauf der vereinbarten Dauer
- g) Erreichen des ordentlichen AHV-Alters; das leitende Organ kann bei Vorliegen besonderer Gründe Ausnahmen bewilligen¹⁹
- h) den Tod der arbeitnehmenden Person
- i) Invalidität, im Umfang des anerkannten Invaliditätsgrades durch die Invalidenversicherung.

Art. 8 Auflösungsgründe

¹ Während der Probezeit muss die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nicht begründet werden²⁰.

² Als sachliche Gründe gelten insbesondere

- a) schwere oder wiederholte Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- b) ungenügende Leistung oder ungenügendes Verhalten, die trotz Mahnung anhalten und sich wiederholen
- c) mangelnde Eignung oder Bereitschaft, vereinbarte Arbeit zu verrichten oder mangelnde Bereitschaft, andere zumutbare Arbeit zu verrichtend) mangelnde Eignung oder Bereitschaft, mit dem leitenden Organ der arbeitgebenden Institution oder der zugeordneten Kirchgemeinde zusammenzuarbeiten
- d) wesentliche wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der betroffenen Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder sie eine solche nicht annimmt
- e) längerfristige erhebliche Verhinderung in der Aufgabenerfüllung; in diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Lohnfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall beendet werden
- f) Begehung einer Straftat, die sich mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbaren lässt
- g) wesentliche unwahre Angaben oder das Verschweigen wesentlicher Tatsachen vor der Wahl oder Anstellung
- h) Wegfall oder Nichterfüllung einer Wahl- oder Anstellungsbedingung.

³ Als wichtige Gründe gelten solche, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Vertragspartei unzumutbar machen. Je nach dem Grad der Intensität können auch die unter Abs. 2 genannten sachlichen Gründe gleichzeitig wichtige Gründe im Sinne dieses Gesetzes sein. Die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechtes über die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten sinngemäss²¹.

⁴ Die Feststellungen über das Vorliegen sachlicher oder wichtiger Gründe werden in der Regel durch das leitende Organ der arbeitgebenden Institution getroffen. Dieses mahnt auch die arbeitnehmende Person im Sinne von Abs. 2 lit. b an. Im Falle einer von der Kirchgemeinde gewählten Amtsperson trifft der Kirchenstand in Zusammenarbeit mit dem Kirchenrat die fraglichen Feststellungen und begründet bei Pfarrpersonen damit seinen Antrag an den Kirchenrat, ein Abwahlverfahren durchzuführen²².

Art. 9 Kündigung, Abwahl oder Nichtwiederwahl von Amtspersonen

¹ Der Kirchenrat kann aus sachlichen oder wichtigen Gründen das Arbeitsverhältnis zu den von ihm gewählten Amtspersonen auflösen²³. Das gleiche gilt für die von einer Kirchgemeinde gewählte Pfarrperson innerhalb der ersten beiden Jahre ihres Amtes auf Antrag des Kirchenstandes²⁴.

² Aus den gleichen Gründen kann der Kirchenstand das Arbeitsverhältnis der von der Kirchgemeinde gewählten Sozialdiakonin bzw. des gewählten Sozialdiakons²⁵ in den ersten beiden Jahren ihres Amtes auflösen²⁶.

³ Das Vorgehen bei der Bestätigungswahl auf das Ende einer Amtsperiode sowie bei der vorzeitigen Bestätigungswahl während der Amtsperiode ist im Wahlgesetz geregelt²⁷.

⁴ Gegen den Entscheid des Kirchenrates bzw. des Kirchenstandes, eine vorzeitige Bestätigungswahl durchzuführen, steht der Rekurs an die Rekurskommission offen. Dem Rekurs wird in der Regel keine aufschiebende Wirkung zuerkannt.

Art. 10 Auflösungsfrist

¹ Die Kündigungsfrist beträgt

- a) während der Probezeit 7 Tage
- b) bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und innerhalb befristeter Arbeitsverhältnisse 3 Monate, bei Amtspersonen 6 Monate
- c) aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos beendet werden.

² Die beabsichtigte Nichtwiederwahl durch den Kirchenrat bzw. die Absicht des Kirchenstandes, der Kirchgemeinde die Nichtwiederwahl der Amtsperson zu beantragen, ist der arbeitnehmenden Person mindestens 6 Monate vor Ablauf der Amtsdauer mitzuteilen²⁸.

³ Keine verbindlichen Fristen bestehen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund gegenseitiger Vereinbarung.

Art. 11 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses²⁹

¹ Das Arbeitsverhältnis kann von der arbeitgebenden Institution aus sachlichen Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Termine umgestaltet werden³⁰.

² Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestalten.

III. Rechte der arbeitnehmenden Personen

Art. 12 Lohn

Der Anspruch auf Entlohnung richtet sich nach den Bestimmungen des Besoldungsdekretes³¹, soweit die arbeitgebende Institution nicht auf eine eigene Regelung verweist.

Art. 13 Überstunden

¹ Überstunden können nur kompensiert werden, wenn sie von der vorgesetzten Stelle im Voraus angeordnet sind. Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer³².

² Sofern angeordnete Überstundenarbeit innerhalb eines Jahres nicht mit Freizeit kompensiert werden kann, wird sie mit dem ordentlichen Stundenansatz (ohne Sozialzulagen und ohne Spesenvergütungen) entschädigt.

³ Es werden höchstens 180 Überstunden im Kalenderjahr vergütet.

⁴ Zur Kompensation von Diensten an gesetzlichen Feiertagen unter der Woche haben Inhaberinnen und Inhaber einer Pfarrstelle Anspruch auf eine Woche Freizeit. Für diese Personen bestehen keine weiteren Ansprüche auf Kompensation von Überzeit.

Art. 14 Ferien

¹ Der jährliche Ferienanspruch beträgt

- a) vier Wochen bis zum Kalenderjahr, in welchem die arbeitnehmende Person das 49. Altersjahr vollendet
- b) fünf Wochen vom Kalenderjahr an, in welchem die arbeitnehmende Person das 50. Altersjahr vollendet
- c) sechs Wochen vom Kalenderjahr an, in welchem die arbeitnehmende Person das 60. Altersjahr vollendet.

² Für Pfarrpersonen verlängert sich der ordentliche Ferienanspruch jeweils zusätzlich um einen Sonntag.

³ Im Kalenderjahr nicht bezogene Ferien sind bis zum Ende des ersten Drittels des folgenden Jahres zu beziehen.

Art. 15 Spezielle Ferienregelung

¹ Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres werden die Ferien anteilmässig berechnet.

² Krankheit oder Unfall³³ unterbricht die Ferien, soweit das entsprechende Ereignis ärztlich bescheinigt wird.

³ Gesetzliche Feiertage gemäss kantonalem Ruhetagsgesetz³⁴ gelten, sofern sie auf einen Werktag fallen, nicht als Ferientage.

⁴ Übersteigt die Abwesenheit am Arbeitsplatz infolge von Militärdienst, Urlaub, Krankheit oder Unfall im Kalenderjahr drei Monate, so reduziert sich der Ferienanspruch für jeden weiteren ganzen Monat Abwesenheit um je einen Zwölftel bis auf die minimale Dauer von einer Woche.

Art. 16 Urlaub

¹ Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

² Urlaube sollen grundsätzlich sechs Monate nicht übersteigen und sind in der Regel unbesoldet, vorbehalten bleiben die besonderen Urlaubsregelungen gemäss Art. 18 - 20³⁵.

³ Bevor der Kirchenrat kantonalkirchlich angestellten Personen, welche bei Kirchgemeinden eine Funktion erfüllen, Urlaub gewährt, nimmt er Rücksprache mit dem betreffenden Kirchenstand.

⁴ Durch den Urlaub erfährt das Arbeitsverhältnis keinen Unterbruch.

Art. 17 Beiträge an Vorsorge während des Urlaubs

Bei unbezahltem Urlaub bezahlt die Arbeitgeberin weiterhin die Risikoprämie. Ein allfälliger Einkauf besserer Altersleistungen im Rahmen des massgebenden Personalvorsorgereglements³⁶ ist Sache der arbeitnehmenden Person.

Art. 18 Urlaub im Interesse der arbeitgebenden Institution

¹ Je nach dem Grad des Interesses der arbeitgebenden Institution an der Beurlaubung kann eine teilweise oder volle Besoldung zugebilligt werden. Die bei der arbeitgebenden Institution geleisteten Dienstjahre sind dabei zu

berücksichtigen.

² Dauert der Urlaub länger als sechs Monate, können die periodischen Besoldungserhöhungen (Dienstaltersstufen) sistiert werden.

Art. 19 Bezahlter Studienurlaub

Der bezahlte Studienurlaub wird durch ein Dekret geregelt³⁷.

Art. 20 Bezahlter Urlaub

Ohne Besoldungsabzug und Verkürzung des Ferienanspruchs wird der arbeitnehmenden Person angemessener Urlaub gewährt bei Hochzeit, Geburt oder Todesfall in der Familie, Wohnungswechsel und andern ausserordentlichen Anlässen. Es gelten die Bestimmungen über den Kurzurlaub der Personalverordnung des Kantons Schaffhausen.

Art. 21 Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf vier Monate Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis über neun Monate gedauert hat. Dauerte das Arbeitsverhältnis weniger als neun Monate, so besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung.

Art. 22 Vaterschaftsurlaub

Bei der Geburt eines Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen mit 2 Sonntagen gewährt. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres ab der Geburt des Kindes zu beziehen.

Art. 23 Besoldung bei Militär- und Zivildienst

¹ Bei Dienstleistungen, zu denen die arbeitnehmende Person auf Grund des Bundesrechtes verpflichtet ist, wird - mit Ausnahme des Beförderungsdienstes - der volle Lohn ausgerichtet. Die Erwerbsausfallentschädigung steht in diesen Fällen bis zur Höhe der Lohnzahlung der arbeitgebenden Institution zu.

² Für die Zeiten des Aktivdienstes ist die Synode ermächtigt, besondere Regelungen zu treffen.

Art. 24 Förderung der Weiterbildung

Die arbeitgebende Institution fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der arbeitnehmenden Personen.

Art. 25 Mitspracherecht

Das Mitspracherecht der arbeitnehmenden Personen in Personalangelegenheiten ist gewährleistet.

Art. 26 Arbeitszeugnis

Der arbeitnehmenden Person ist auf Verlangen von der arbeitgebenden Institution ein Ausweis über ihre Tätigkeit und die Dauer der Dienstzeit auszustellen. Auf Wunsch sind darin Qualifikationen aufzunehmen.

Art. 27 Rechtsschutz

¹ Die arbeitgebende Institution übernimmt die Kosten für Rechtsstreitigkeiten, die der arbeitnehmenden Person im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit gegenüber Dritten erwachsen. Der Rechtsstreit ist dem leitenden Organ der arbeitgebenden Institution unverzüglich nach dem Entstehen anzuzeigen. Es hat ein Mitspracherecht bei der grundsätzlich freien Wahl des Anwaltes.

² Ergibt sich aus dem Rechtsstreit, dass die arbeitnehmende Person vorsätzlich oder grobfahrlässig widerrechtlich gehandelt hat, so hat diese für die Kosten ganz oder teilweise aufzukommen.

IV. Pflichten der arbeitnehmenden Personen

Art. 28 Arbeits- und Treuepflicht

¹ Die arbeitnehmende Person hat die von ihr übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt. Sie hat ihre Aufgaben treu und gewissenhaft zu erfüllen.

² Im Rahmen ihrer Arbeitspensen sind die arbeitnehmenden Personen verpflichtet, einander in ihren dienstlichen Obliegenheiten zu unterstützen und unentgeltlich zu vertreten.

³ Wenn es die Umstände erfordern, kann die arbeitnehmende Person verpflichtet werden, im Rahmen ihres Arbeitspensums auch zumutbare Arbeiten ausserhalb ihres Aufgabenkreises unentgeltlich zu übernehmen.

Art. 29 Nebenbeschäftigung

¹ Vollamtliche bzw. zu 100 % angestellte Personen dürfen keiner Nebenbeschäftigung nachgehen. Bei Teilzeitbeschäftigten besteht Informationspflicht gegenüber der arbeitgebenden Institution. Als Nebenbeschäftigung gilt auch die Annahme eines Verwaltungsratsmandats.

² Ausnahmen können von der arbeitgebenden Institution bewilligt werden, wenn die Nebenbeschäftigung mit der Arbeitsstelle vereinbar ist und sich daraus keine Nachteile ergeben. Steht die Nebenbeschäftigung einer Pfarrperson zur Diskussion, entscheidet der Kirchenrat erst nach Anhörung des Kirchenstandes der betroffenen Kirchgemeinde. Die ausfallende Arbeitszeit infolge Nebenbeschäftigung ist nachzuholen.

³ Nicht als Nebenbeschäftigung gilt die Ausübung eines öffentlichen Amtes. Vor Übernahme eines solchen ist indes die arbeitgebende Institution zu informieren. Bei häufiger Abwesenheit vom Arbeitsplatz bedarf die Übernahme des öffentlichen Amtes ausserdem einer Bewilligung; die ausfallende Arbeitszeit ist in solchen Fällen ganz oder teilweise nachzuholen. Die Einzelheiten regelt die arbeitgebende Institution.

Art. 30 Wohnsitznahme bei Pfarrpersonen

¹ Die Pfarrpersonen der Kirchgemeinden sind verpflichtet, im Gebiet ihrer Kirchgemeinde zu wohnen. Ausnahmen regelt der Kirchenrat auf Antrag des Kirchenstandes und nach Anhörung der Beteiligten.

² In der Regel wohnt die Pfarrperson in dem von der Kirchgemeinde zugewiesenen Pfarrhaus. Steht ein solches nicht zur Verfügung oder liegen andere schwerwiegende Gründe vor, treffen Kirchgemeinde und Pfarrperson eine andere Regelung.

Art. 31 Pflichten bei Dienstverhinderung

¹ Krankheit, Unfall oder sonstige Dienstverhinderung ist dem leitenden Organ der arbeitgebenden Institution sofort mitzuteilen. Wenn Krankheit oder Unfall ein Ausbleiben von mehr als 5 Arbeitstagen bedingt, ist ein Arztzeugnis beizubringen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht. Stellvertretungen werden durch die arbeitgebende Institution geregelt.

² Die arbeitnehmenden Personen können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden.

Art. 32 Schweigepflicht

¹ Die Pfarr- und ihre Hilfspersonen unterstehen dem Berufsgeheimnis gemäss Artikel 321 des Schweizerischen Strafgesetzbuches.

² Im Übrigen ist jede arbeitnehmende Person zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

V. Vorsorge

Art. 33 Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Invalidität

¹ Ist die arbeitnehmende Person infolge von Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise arbeitsunfähig, wird ihr die volle Besoldung bis auf die Dauer von maximal 12 Monaten ausgerichtet, bei befristeten Anstellungsverhältnissen jedoch höchstens bis zum Zeitpunkt von dessen Beendigung. Leistungen der Pensionskasse und der eidg. Invalidenversicherung werden bis zur Höhe des Besoldungsanspruchs angerechnet; ebenso Leistungen der Militärversicherung und anderer Versicherungsträger, soweit sie nicht mit der Rente der Pensionskasse verrechnet werden. Von der Verrechnung ausgenommen sind Leistungen, welche die angestellte Person mehrheitlich selbst finanziert hat.

² Tritt nach Wiederaufnahme der Arbeit ein Rückfall ein, so besitzt die arbeitnehmende Person nur dann den uneingeschränkten Anspruch auf die Leistungen gemäss Abs. 1, wenn sie seit der Wiederaufnahme der Arbeit mindestens sechs Monate voll gearbeitet hat, wobei die Zeit allfälliger Teilarbeitsfähigkeit prozentual angerechnet wird. Diese Einschränkung gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit

zufolge einer anderen Krankheit oder eines weiteren in dieser Frist erlittenen Unfalles.

³ Privatrechtlich Angestellte beziehen bei Krankheit oder Unfall während des ersten Dienstjahres die ganze Besoldung für eine Zeit, welche der Hälfte der bereits geleisteten Dienstzeit entspricht, mindestens jedoch für einen Monat. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt sinngemäss die Einschränkung von Abs. 1.

⁴ Ist die Krankheit oder der Unfall grob selbstverschuldet, so kann das leitende Organ der arbeitgebenden Institution die Besoldungszahlung kürzen.

⁵ Ist ein Dritter für die Krankheit oder den Unfall der arbeitnehmenden Person gegenüber schadenersatzpflichtig, so hat die Geschädigte ihren Anspruch der arbeitgebenden Institution abzutreten und bei der Geltendmachung der Forderung mitzuwirken.

Art. 34 Lohnfortzahlung bei Kündigung oder bei Nichtwiederwahl von Pfarrpersonen

³⁸ Wird eine Pfarrperson durch Kündigung aus sachlichen Gründen entlassen³⁹ oder endet zufolge Nichtwiederwahl oder Abwahl ihr Arbeitsverhältnis wegen sachlicher Gründe⁴⁰, so besteht ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses während sechs Monaten Anrecht auf die bisherige Wohnung und Besoldung. Die Frist kann vom Kirchenrat im Einvernehmen mit dem Kirchenstand und dem Pfarrer verkürzt oder bis zur Aufnahme des Dienstes durch die nachfolgende Person verlängert werden.

Art. 35 Unfallversicherung

An die Kosten aus dem Versicherungsschutz gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung hat die arbeitnehmende Person für ihre Nichtberufsunfallversicherung einen Beitrag von maximal 3 o/oo vom AHV-pflichtigen Lohn zu entrichten. Das Nähere regeln die leitenden Organe der arbeitgebenden Institutionen.

Art. 36 Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod

Um die arbeitnehmenden Personen und ihre Angehörigen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität nach Möglichkeit zu schützen, besteht ein Anschlussvertrag mit einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge⁴¹. Das Nähere regelt das Dekret der Synode über die berufliche Vorsorge⁴².

Art. 37 Besoldungsnachgenuss

¹ Beim Hinschied einer arbeitnehmenden Person⁴³ haben die Familienangehörigen, für deren Unterhalt die verstorbene Person im Wesentlichen aufkam, Anspruch auf die ganze Besoldung für den laufenden Monat. Vom nächsten Monat an treten für die Hinterbliebenen der bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge Versicherten die Leistungen dieser Vorsorgeeinrichtung in Kraft, wobei die arbeitgebende Institution noch während sechs Monaten die Differenz zwischen den statutarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtung und der zuletzt bezogenen Besoldung übernimmt.

² War die verstorbene Person bei der Pensionskasse sparversichert, wird die anrechenbare Hinterbliebenenrente nach den Bestimmungen für die Versicherten mit Vorbehalt berechnet.

³ Für arbeitnehmende Personen, die keiner Einrichtung der beruflichen Vorsorge

angehörten, richtet die arbeitgebende Institution an Familienangehörige, für deren Unterhalt die verstorbene Person im Wesentlichen aufkam, die Besoldung während dreier Monate nach dem Sterbemonat aus.

⁴ Leistungen von anderer Seite, ausgenommen solche, für welche die verstorbene Person die entsprechenden Prämien selbst erbrachte, werden an die Besoldungsnachzahlung angerechnet.

VI. Verantwortlichkeit und Verfahren zur Sicherstellung des Aufgabenvollzugs

Art. 38 Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit

¹ Für die vermögensrechtliche Verantwortung der arbeitnehmenden Personen gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Haftung des Staates und der Gemeinden sowie ihrer Behördenmitglieder und Arbeitnehmer vom 23. September 1985 (Haftungsgesetz des Kantons Schaffhausen⁴⁴).

² Zur Deckung von Schäden aus der Amtsführung von arbeitnehmenden Personen schliessen der Kirchenrat für die Kantonalkirche und der Kirchenstand für die Kirchgemeinde die erforderlichen Versicherungen ab⁴⁵.

Art. 39 Massnahmen bei Dienstpflichtverletzungen

¹ Verletzt eine arbeitnehmende Person ihre Dienstpflichten, kann der Kirchenrat für Pfarrpersonen und weitere kantonal angestellte Personen⁴⁶ bzw. der Kirchenstand⁴⁷ für die arbeitnehmenden Personen seiner Kirchgemeinde folgende Massnahmen anordnen, insbesondere:

- a) Erteilung eines Verweises
- b) Rückversetzung in der Besoldung im Rahmen von höchstens zwei Gehaltsstufen für die Dauer von längstens zwei Jahren.

² Die Massnahmen können erst nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Person angeordnet werden und sind schriftlich zu begründen.

Art. 40 Verjährung von Dienstpflichtverletzungen

¹ Sind seit der Dienstpflichtverletzung mehr als zwei Jahre verflossen, so gilt der Fall als verjährt, sofern nicht bereits ein strafrechtliches Untersuchungsverfahren hängig ist.

² Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁴⁸ wird das Verfahren gegenstandslos.

VII. Vollzug und Schlussbestimmungen

Art. 41 Vollzugsinstanz

Für die einheitliche Anwendung der Bestimmungen des Personalgesetzes ist der Kirchenrat zuständig.

Art. 42 Inkraftsetzung und Übergangsbestimmung

¹ Dieses Gesetz tritt nach der Annahme durch die Synode auf einen durch den Kirchenrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft⁴⁹. Es gilt auch für alle Arbeitsverhältnisse, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehen.

² Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle ihm widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

Schaffhausen, 25. November 2009

Im Namen der Synode

Die Präsidentin: Lotti Uehlinger

Die Sekretärin: Lisa Wieser

Das Gesetz unterlag dem fakultativen Referendum und wurde nach unbenutzter Frist vom Kirchenrat in Kraft gesetzt auf den 1. Jan. 2011.

Änderung in Artikel 11 durch Beschluss der Synode vom 24.06.2021. Nach Ablauf der Referendumpflicht durch den Kirchenrat in Kraft gesetzt am 07.12.2021.

¹ Grundlage: Art. 31 lit. d RKV (RS 201.100) und die Art. 102-155 KO (RS 201.200)

² Art. 17 lit. e RKV (RS 201.100) und namentlich Art. 131 KO (RS 201.200)

³ Art. 39 lit. h RKV (RS 201.100) und namentlich Art. 143-155 KO (RS 201.200)

⁴ Art. 39 lit. h RKV (RS 201.100) und namentlich Art. 143-155 KO (RS 201.200)

⁵ Art. 17 litt. f und g RKV (RS 201.100) und Art. 136-140 KO (RS 201.200)

⁶ Art. 19 bzw. Art. 34 RKV (RS 201.100)

⁷ siehe oben bei Art. 1 Abs. 4

⁸ siehe oben bei Art. 1 Abs. 4

⁹ vgl. Art. 104 KO (RS 201.200)

¹⁰ Art. 104 Abs. 1 KO (RS 201.200)

¹¹ Art. 104 Abs. 2 KO (RS 201.200)

¹² Art. 17 lit. g bzw. Art. 39 lit. h RKV (RS 201.100) bzw. im städtischen Kirchgemeindeverband: Art. 11 Abs. 2 lit. c-e Verbandsordnung (RS 701.111)

¹³ Art. 17 litt. e-f bzw. Art. 39 lit. h RKV (RS 201.100)

¹⁴ Art. 10 RKV (RS 201.100) und Art. 16 Wahlgesetz (RS 301.100)

¹⁵ Im Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieses Gesetzes läuft die Amtsperiode 2007 bis 2011

¹⁶ bei Amtspersonen siehe Art. 112 Abs. 2 KO (RS 201.200)

¹⁷ Art. 53-55 und 60 Wahlgesetz (RS 301.100)

¹⁸ Art. 56-57 und 60 Wahlgesetz (RS 301.100)

¹⁹ betr. Besoldung in diesem Fall siehe § 1 Abs. 4 und § 13 Abs. 2 Besoldungsdekret (RS 401.120)

²⁰ zur Probezeit für Amtspersonen siehe Art. 112 Abs. 2 KO (RS 201.200); zur Probezeit für angestellte Personen siehe oben Art. 6

²¹ vgl. Art. 337 ff. OR

²² Art. 56 Wahlgesetz (RS 301.100)

²³ Art. 39 lit. h RKV (RS 201.100)

²⁴ Art. 112 Abs. 2 KO (RS 201.200)

²⁵ Art. 17 lit. f RKV (RS 201.100) und Art. 136 KO (RS 201.200)

²⁶ Art. 112 Abs. 2 KO (RS 201.200)

²⁷ Art. 53-60 Wahlgesetz (RS 301.100)

²⁸ vgl. Art. 53 Wahlgesetz (RS 301.100)

²⁹ Fussnote hinzugefügt durch BEschluss der Synode vom 24.06.2021

³⁰ Die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses kann in der zumutbaren Änderung der Funktion, des Arbeitsbereiches, des Arbeitspensums, des Arbeitsortes sowie der organisatorischen Eingliederung eines Arbeitnehmenden bestehen

³¹ RS 401.120

³² vgl. Abs. 4

³³ siehe nachstehend Art. 31

³⁴ Art. 1 und 2 Ruhetagsgesetz vom 05. 12. 1977 (SHR 900.200)

³⁵ vgl. auch Studienurlaubdekret RS 403.310

³⁶ siehe link in RS 102.712

³⁷ Studienurlaubsdekret RS 403.310 mit Ausführungsbestimmungen in der Verordnung RS 403.313

³⁸ Art. 34 vorübergehend bis zum 1. Juni 2015 geändert durch das Strukturreformgesetz vom 20. Juni 2013 (RS 201.700)

³⁹ siehe oben Art. 8

⁴⁰ siehe oben Art. 9

⁴¹ Art. 121 KO (RS 201.200)

⁴² RS 401.180

⁴³ § 7 lit. h des vorliegenden Gesetzes

⁴⁴ SHR 170.300

⁴⁵ NB: Die Kantonalkirche hat für sich und für die Kirchgemeinden eine kollektive Haftpflichtversicherung abgeschlossen

⁴⁶ Art. 34 und Art. 39 lit. i RKV (RS 201.100) und Art. 90 Abs. 3-4 KO (RS 201.200)

⁴⁷ Art. 34 RKV (RS 201.100) und Art. 89 Abs. 1.3.4 KO (RS 201.200)

⁴⁸ Art. 7-10 des vorliegenden Gesetzes

⁴⁹ Vom Kirchenrat in Kraft gesetzt auf den 1. Jan. 2011