

Ersetzt:

GE 68-11 DBO vom 11. Dezember 2000 (Neudruck Februar 2010)

Der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen

erlässt folgende

Dienst- und Besoldungsverordnung für die kantonalkirchlichen Angestellten (DBO)

vom 22. Oktober 2012

I. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Geltungsbereich

Diese Dienst- und Besoldungsverordnung (DBO) gilt für alle voll- und teilzeitlichen Angestellten.

Auf Kirchenratspräsident oder Kirchenratspräsidentin und Kirchenschreiber oder Kirchenschreiberin wird diese DBO angewendet soweit nicht übergeordnetes Recht anderes bestimmt.

Artikel 2 Anstellungsverhältnis

Das Anstellungsverhältnis zwischen der Kantonalkirche und ihren Angestellten ist öffentlich-rechtlicher Natur; es wird in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag festgehalten.

Artikel 3 Stellenbeschrieb

Für alle Angestellten wird ein Stellenbeschrieb geschaffen, welcher durch den Kirchenrat zu genehmigen ist. Stellenbeschriebe sind periodisch zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Artikel 4 Zuständigkeiten / Weisungsbefugnis

Der Kirchenratspräsident/die Kirchenratspräsidentin ist der Chef/die Chefin des Personals der Kantonalkirche.

Die/der zuständige kirchenrätliche Ressortverantwortliche leitet im Auftrag des Kirchenrates ihr/sein Ressort und ist gegenüber den betreffenden Angestellten fachlich weisungsberechtigt.

Innerhalb einer Arbeitsstelle erfolgen in der Regel keine Unterstellungen. Mitarbeitenden kann aber durch das ressortverantwortliche Mitglied des Kirchenrates oder ressortübergreifend durch den Kirchenratspräsidenten/die Kirchenratspräsidentin eine im Umfang definierte Befugnis zu Arbeitsaufträgen erteilt werden.

Von den Angestellten wird gute gegenseitige Zusammenarbeit und Absprache, sowie, besonders in Druckzeiten, auch ressortübergreifende Dienstbereitschaft erwartet.

Der für das betreffende Ressort zuständige kirchenrätliche Ausschuss oder eine kirchenrätliche Kommission übernimmt die Aufgaben einer Begleitkommission.

Die Angestellten können für Traktanden aus ihrem Arbeitsgebiet mit beratender Stimme zu Ausschuss- oder kirchenrätlichen Kommissionssitzungen beigezogen werden. Sie können in dem für sie zuständigen Gremium Traktanden einbringen und Anträge stellen.

II. Begründung und Dauer des Anstellungsverhältnisses

Artikel 5 Anstellungsbehörde

Die Angestellten der Kantonalkirche werden durch den Kirchenrat angestellt.

Artikel 6 Probezeit und definitive Anstellung

Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit kann um längstens drei Monate verlängert werden.

Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig durch schriftliche Kündigung aufgelöst werden:

- während der ordentlichen Probezeit: unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen;

- während der verlängerten Probezeit: auf Ende des der Kündigung folgenden Monats.

Erfolgt keine Kündigung während der Probezeit, so gilt das Anstellungsverhältnis als definitiv.

Artikel 7 Anstellungsdauer

Angestellte werden grundsätzlich auf unbestimmte Zeit eingestellt. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

III. Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Artikel 8 Allgemeines

Das Anstellungsverhältnis kann gegenseitig beendet werden durch:

- a) Kündigung;
- b) Auflösung aus wichtigem Grund.

Artikel 9 Kündigung / Fristen

Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses hat schriftlich und unter Einhaltung nachstehender Fristen zu erfolgen:

- a) während der Probezeit: vgl. Art. 6 Abs. 2;
- b) nach Ablauf der Probezeit frühestens auf Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats.

Im Anstellungsvertrag kann der Kirchenrat abweichende (kürzere oder längere) Fristen vorsehen.

Artikel 10 Kündigungsschutz

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über Kündigungsbeschränkungen (Art. 336 OR) und Kündigung zur Unzeit (Art. 336 c und d OR) gelten sinngemäss.

Artikel 11 Auflösung aus wichtigen Gründen

Der Kirchenrat kann das Anstellungsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung der Kündigungsfristen sofort auflösen. Als wichtige Gründe sind namentlich alle Umstände anzusehen, bei deren Vorhandensein dem Kirchenrat nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Der/die Angestellte ist vor der Entlassung vom Kirchenrat anzuhören. Die Entlassung ist ihm/ihr unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

Artikel 12 Ordentliche Pensionierung

Die ordentliche Pensionierung erfolgt auf Ende des Monats, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt ist. Mit der ordentlichen Pensionierung erlischt das Anstellungsverhältnis automatisch.

Pensionierte können auf Beschluss des Kirchenrates zeitlich begrenzt teilzeitlich beschäftigt werden.

IV. Pflichten der Angestellten

A. Allgemeines

Artikel 13 Grundsatz

Die Angestellten sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten sachgemäss, nach bestem Wissen und mit Sorgfalt auszuführen. Sie handeln nach den ihnen erteilten Weisungen.

Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig, auch ressortübergreifend.

Artikel 14 Aufgabenbereich

Die Angestellten können, auch ressortübergreifend, verpflichtet werden, Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.

Artikel 15 Wohnsitz

Die Angestellten der Kantonalkirche sind in ihrer Wohnsitznahme frei. Die Wahl des Wohnsitzes darf jedoch die Ausübung des Dienstes sowie die Verfügbarkeit nicht behindern.

Es besteht kein Anspruch auf Vergütung der Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort.

Artikel 16 Öffentliches Amt

Vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes ist von vollzeitlich Beschäftigten die Bewilligung des Kirchenrates einzuholen. Der Kirchenrat entscheidet, ob für die Beanspruchung durch ein solches Amt während der ordentlichen Arbeitszeit ein Teil der Entschädigung an die Arbeitgeberin abgeliefert werden muss.

Teilzeitlich Angestellte müssen vor Übernahme eines öffentlichen Amtes den Kirchenrat informieren. Sofern die Arbeitszeit tangiert wird, ist die Bewilligung des Kirchenrates erforderlich, der die Bedingungen festlegt.

Artikel 17 Nebenberufliche Tätigkeiten

Alle vollzeitlich beschäftigten Angestellten haben für die Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten, die sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, die zeitlich stark beanspruchen oder von denen die Arbeitszeit betroffen werden könnte, die Bewilligung des Kirchenrates einzuholen.

Teilzeitlich Angestellte informieren den Kirchenrat über ihre weiteren Anstellungsverhältnisse.

Artikel 18 Schweigepflicht

Die Angestellten sind während und nach der Auflösung des Anstellungsverhältnisses an die Schweigepflicht gebunden.

Artikel 19 Ärztliche Untersuchung

Die Angestellten können verpflichtet werden, sich bei Krankheit, Unfall oder stark verminderter Arbeitsfähigkeit einer ärztlichen oder vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

B. Arbeitszeit

Artikel 20 Ordentliche Arbeitszeit

Als Normalarbeitszeit gilt die sich aus 42-Stunden-Wochen ergebende Jahresarbeitszeit.

Von den angestellten Pfarrerinnen und Pfarrern sowie von den anderen Beauftragten für kantonalkirchliche Fachgebiete wird eine pflicht- und aufgabenbezogene Arbeitsweise, nötigenfalls bis zu fünf Stunden pro Woche über die normale Arbeitszeit hinaus, erwartet.

Die Angestellten führen eine schriftliche Arbeitszeitkontrolle, welche den gesetzlichen Bestimmungen genügt. Der Kirchenratspräsident/die Kirchenratspräsidentin kann bei Bedarf Einsicht nehmen.

Die im Haus zur Perle tätigen Angestellten erfassen ihre Arbeitszeit im von der Kantonalkirche eingerichteten Zeiterfassungsprogramm. Die Zentralkasse legt den aktuellen Stand der Arbeitsstunden und der Ferientage periodisch dem Kirchenratspräsidenten/der Kirchenratspräsidentin vor, der/die bei grösseren Abweichungen von der Normalarbeitszeit die ihm/ihr notwendig erscheinenden Schritte einleitet.

Artikel 21 Überstundenarbeit / Kompensation / Entschädigung

Als Überstunden gilt Arbeitszeit, die über die normale wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden hinausgeht.

Die Angestellten sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, sofern es der Arbeitsanfall erfordert und für sie zumutbar ist.

Überstunden müssen so weit als möglich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Der Ausgleich muss im laufenden Kalenderjahr erfolgen, ansonsten der Anspruch Ende Jahr verfällt. Ist eine Kompensation nicht möglich, kann der Kirchenratspräsident/die Kirchenratspräsidentin in begründeten Fällen einen Übertrag auf das folgende Jahr zum Ausgleich bis spätestens 30. April des Folgejahres bewilligen. Entsprechende Gesuche sind ihm/ihr bis spätestens 15. Dezember einzureichen.

Angestellte melden dem ressortverantwortlichen Mitglied des Kirchenrates, wenn bei einem 100%-Pensum in einem Quartal mehr als 60 nicht kompensierte Überstunden geleistet wurden, bei einem Teilzeitpensum entsprechend weniger. Die beiden führen darauf ein Gespräch über die Arbeitsprioritäten.

Eine Entschädigung für nicht kompensierbare Überstunden erfolgt für alle Kategorien von Angestellten nur in Ausnahmefällen und muss vor ihrer Leistung vom Kirchenratspräsidenten/von der Kirchenratspräsidentin schriftlich genehmigt werden. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach dem normalen Lohnansatz oder

erfolgt in Form einer vom Kirchenrat festzusetzenden Pauschale. Auf nachträglich gestellte Forderungen wird nicht eingetreten.

Artikel 22 Absenzen

Angestellte, die am Erscheinen zur Arbeit verhindert sind, haben dies unter Angabe des Grundes sofort der Zentralkasse zu melden und sich nach Wiederaufnahme der Arbeit bei ihr zurück zu melden. Die Zentralkasse übernimmt die Benachrichtigung der betroffenen Arbeitsstelle und des ressortverantwortlichen Mitglieds des Kirchenrates, sofern dies nicht auf anderem Weg erfolgt.

Absenzen wegen Krankheit oder Unfall, die mehr als 3 Arbeitstage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zuhanden der Zentralkasse zu belegen.

V. Rechte der Angestellten

A. Lohn

Artikel 23 Lohn

Die Angestellten haben für ihre Leistungen Anspruch auf den in der entsprechenden Lohnskala vorgesehenen Lohn und allfällige Zulagen. Pfarrerrinnen und Pfarrer werden gemäss der Besoldungsverordnung für Pfarrerrinnen und Pfarrer (GE 53-10) entlohnt.

Der Jahreslohn wird in 12 gleichen Teilen monatlich ausgerichtet. Jede monatliche Lohnzahlung enthält damit einen Zwölftelsanteil des 13. Monatslohns.

Der Stundenlohn wird errechnet, indem der Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn) durch 1850 Jahresstunden geteilt wird. In diesem Stundenansatz sind die Anteile des 13. Monatslohns, der Ferienentschädigung, sowie der Entschädigung für die in dieser Dienst- und Besoldungsverordnung vorgesehenen bezahlten Kurzabsenzen enthalten.

Die Angestellten erhalten anfangs jeden Jahres sowie nach Eintritt von Änderungen eine detaillierte Lohnabrechnung.

Alle eingehenden Zahlungen und Entgelte von Dritten, verursacht durch Arbeitsleistungen im Rahmen der Anstellung, fallen an die Arbeitgeberin.

Artikel 24 Einreihung

Der Kirchenrat reiht die Angestellten in Lohnklassen und –stufen ein. Diese entsprechen den jeweils gültigen Lohntabellen für das Staats- oder Lehrpersonal. Die Einreihung erfolgt in Anlehnung an jene beim Kanton St. Gallen für vergleichbare Aufgaben.

Bei der Einreihung sind insbesondere die Bildungsqualifikation, der Umfang des Aufgaben- und Pflichtenkreises, die Berufserfahrung, Verantwortlichkeit, Grad der Selbständigkeit und Führungsverantwortung, sowie die bisher erbrachten Leistungen massgebend.

Pfarrerinnen und Pfarrer werden gemäss der Besoldungsverordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer (GE 53-10, 97%-Skala) eingereiht.

Artikel 25 Einstufung

Bei guten Leistungen wird bis zur Erreichung des Höchstbetrages der massgebenden Lohnklasse der Jahreslohn auf Beginn des Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.

Die erste Erhöhung wird gewährt, wenn der Beginn der Anstellung am 1. Juli oder früher erfolgt ist. Die Zeit der provisorischen Anstellung wird angerechnet.

Bei besonders guten Leistungen kann der Jahreslohn zusätzlich erhöht oder eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse vorgenommen werden.

Sind die Leistungen ungenügend, kann nach vorangehender Androhung und Anhörung unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss Art. 9 eine Rückstufung in eine tiefere Stufe oder Klasse verfügt werden.

Für Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgen Lohnerhöhungen nach der Besoldungsverordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer (GE 53-10). Der Kirchenrat kann gegebenenfalls deren Bestimmungen bezüglich Abweichung vom Beförderungsaufstufungsautomatismus anwenden.

Bei Verweigerung einer Lohnerhöhung und im Falle einer Rückstufung kann der/die Angestellte eine schriftliche Begründung verlangen.

Artikel 26 Teuerungszulage

Der Kirchenrat passt den Lohn jährlich den von der Regierung vorgenommenen Änderungen der Lohntabelle für das Staatspersonal des Kantons St. Gallen an.

Artikel 27 Beförderung

Die Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt voraus, dass:

- a) dem/der Angestellten eine höhere Funktion oder ein erweiterter Aufgabenbereich zugeteilt wird oder
- b) Leistung, Erfahrung oder Weiterbildung eine höhere Einreihung rechtfertigen.

B. Sozialzulagen

Artikel 28 Kinderzulage /Ausbildungszulage

Für die Ausrichtung der Kinder- und Ausbildungszulagen gelten die gleichen Richtlinien und Ansätze wie für das st. gallische Staatspersonal.

Artikel 29 Geburtszulage

Bei der Geburt eines Kindes wird eine Zulage ausgerichtet.

Die Geburtszulage wird analog den Ansätzen des Kantons St. Gallen für das Staatspersonal ausgerichtet.

Bei Teilzeitarbeit wird die Zulage anteilmässig ausgerichtet.

C. Spesen und Prämien

Artikel 30 Spesenregelung / Sitzungsgelder

Angestellte, die in dienstlichen Angelegenheiten Reisekosten oder andere Spesen zu begleichen haben, erhalten ihre Auslagen vergütet.

Der Kirchenrat erlässt entsprechende Weisungen (GE 68-13).

Angestellte, die vollzeitlich im Dienst der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen stehen, haben keinen Anspruch auf Sitzungsgelder für Sitzungen, an denen sie im Auftrag der Arbeitgeberin teilnehmen, sofern die Tätigkeit im Zusammenhang mit den Hauptaufgaben des oder der Angestellten steht.

Teilzeitlich Angestellte erhalten Sitzungsgelder, sofern die Tätigkeit nicht im Zusammenhang mit den Hauptaufgaben des oder der Angestellten steht und ausserhalb der vertraglichen Arbeitszeit geleistet wird.

Artikel 31 Treueprämie

Für den ununterbrochenen Dienst auf dem Gebiet der St. Galler Kirche werden bis zum Erreichen des Pensionsalters zu Lasten der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Gallen folgende Treueprämien ausgerichtet:

- a) Nach Vollendung von 10 und von 15 Jahren Dienst in der Höhe eines 1/26 des aktuellen Jahreslohnes.
- b) Nach Vollendung von 25 Jahren Dienst in der Höhe eines 1/13 des aktuellen Jahreslohnes.

Im gegenseitigen Einverständnis mit dem Kirchenrat kann die Treueprämie ganz oder teilweise in Form von Urlaub bezogen werden.

Beim Vorliegen besonderer Umstände kann der Kirchenrat die Prämie angemessen kürzen oder verweigern.

Im Auftrag der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen bei Dritten (z.B. Kanton, Eheberatungsstelle, Eglise Française) geleistete Dienstjahre werden voll angerechnet.

D. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Artikel 32 Lohnzahlung bei Erwerbsausfallentschädigung

Während der Dauer von Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdienst wird der Lohn voll ausgerichtet.

Die Erwerbsausfallentschädigung fällt der Kantonalkirche zu.

Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet.

Artikel 33 Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

Den wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähigen Angestellten wird in den ersten sechs Dienstjahren der volle Lohn während längstens sechs Monaten ausgerichtet, in jedem weiteren Dienstjahr einen Monat länger, jedoch höchstens während zwölf Monaten.

Anrechenbar sind in der st. gallischen Kantonalkirche oder in deren Auftrag bei Dritten geleistete Dienstjahre.

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, für ihre Angestellten eine Krankentaggeldversicherung mit folgenden Leistungen abzuschliessen:

Im Anschluss an die volle Lohnfortzahlung sind 100% des Bruttolohnes im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit versichert.

Gerechnet ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit deckt die Versicherung maximal 720 Tage innerhalb einer Periode von 900 Tagen.

Artikel 34 Lohnzahlung bei Schwangerschaft

Für die mit Schwangerschaft und Niederkunft im Zusammenhang stehende Arbeitsunfähigkeit gilt die analoge Regelung wie für Angestellte des Kantons St. Gallen.

Artikel 35 Lohnzahlung bei Todesfall

Beim Tod eines/einer Angestellten wird den Hinterlassenen, für deren Unterhalt der/die Verstorbene zum überwiegenden Teil aufgekommen ist, der Lohn für den Sterbemonat und für 3 weitere Monate ausgerichtet.

E. Verschiedenes

Artikel 36 Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarungen

Das ressortverantwortliche Mitglied des Kirchenrates und wo angebracht der Kirchenratspräsident/die Kirchenratspräsidentin führen mindestens einmal jährlich mit jedem/jeder Angestellten ein strukturiertes Mitarbeitergespräch, bei Kleinpensen nach Bedarf.

In diesem Gespräch werden namentlich auch einige Schwerpunktziele für das nächste Arbeitsjahr festgelegt, sowie der Grad der Zielerreichung im vergangenen Jahr und die Gründe dafür besprochen.

Artikel 37 Information, Mitsprache und Beschwerderecht

Die Kantonalkirche verfolgt eine offene Informationspolitik. Den Mitarbeitenden wird angemessen Möglichkeit zu Stellungnahme und Mitsprache in sie betreffenden Angelegenheiten gegeben.

Den Angestellten steht ein Beschwerderecht an den Kirchenrat zu. Vor Einreichen einer Beschwerde soll sich der/die Angestellte mit der betroffenen Person, gegebenenfalls unter Beizug des Kirchenratspräsidenten/der Kirchenratspräsidentin, persönlich aussprechen.

Artikel 38 Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung

Den Angestellten wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen jederzeit ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

F. Ferien, Feiertage, Urlaub

Artikel 39 Ferien

Die Angestellten haben Anspruch auf folgende jährliche Ferien:

- bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres 5 Wochen (25 Arbeitstage)
- ab Vollendung des 55. Lebensjahres 6 Wochen (30 Arbeitstage)

In die Ferien fallende Feiertage werden nicht als Ferientage gerechnet.

Wird das Anstellungsverhältnis während des Kalenderjahres aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach der Dienstdauer in diesem Jahr.

Die Ferien sollen im Laufe des Kalenderjahres in Abschnitten von in der Regel mindestens einer Woche bezogen werden. Dabei ist auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.

Der Bezug von Ferien ist vorgängig mit dem ressortverantwortlichen Mitglied des Kirchenrates abzusprechen und der Zentralkasse zu melden.

Die Ferien sind bis zum 30. April des folgenden Jahres zu beziehen, ansonsten sie ersatzlos verfallen. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Bei Vorliegen spezieller Umstände kann der Kirchenratspräsident/die Kirchenratspräsidentin den Bezug von Vorjahresferien bis maximal 31. Juli des Folgejahres genehmigen.

Bei Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst von zusammen mehr als 3 Monaten Dauer im Kalenderjahr werden die Ferien für jeden Monat um 1/12 gekürzt.

Artikel 40 Feiertage

Die bezahlten Feiertage richten sich nach den staatlichen Bestimmungen. Öffentliche Ruhetage sind:

Neujahr, Berchtoldstag (2. Januar), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen (1. November), Weihnachts- und Stephanstag.

Als halbe Ruhetage gelten die Nachmittage des 1. Mai, des 24. und des 31. Dezembers.

Angestellte, die an Feiertagen Dienst leisten, können diese im Rahmen der Überstundenregelung kompensieren.

Artikel 41 Urlaub

Will der/die Angestellte den Dienst aus anderen Gründen als Krankheit, Geburt, Unfall, Arztbesuch, Militär-, Zivilschutz-, Zivil- oder Feuerwehrdienst oder Ausübung eines öffentlichen Amtes aussetzen, und können dazu nicht die Ferien benützt werden, ist beim Kirchenrat um Urlaub nachzusuchen. Dieser entscheidet über die Dauer des Urlaubs, die Organisation der Stellvertretung, und ob der Lohn voll, teilweise oder nicht ausbezahlt wird.

Die folgenden Urlaube werden ohne Ferien- und Lohnkürzung gewährt:

- bei eigener Heirat, bei Eintragung einer Partnerschaft 2 Tage
- bei Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft in
der eigenen Familie 1 Tag
- nach Geburt eines Kindes Vaterschaftsurlaub innerhalb
von vier Monaten 5 Tage
- bei plötzlicher Erkrankung eines Mitglieds des
Haushaltes oder eines nahen Angehörigen, sofern
es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 2 Tage pro Ereignis
- im Todesfall:
 - von Ehegatten, Lebenspartnern und
eingetragenen Partnern 3 Tage
 - von Kindern und Eltern 3 Tage
 - von Geschwistern 2 Tage
 - von übrigen Verwandten Teilnahme an der Bestattungsfeier max. 1 Tag
 - von Bekannten Teilnahme an der Bestattungsfeier max. 1 Tag
- bei Wohnungswechsel 1 Tag

In diesen Fällen ist eine Bewilligung durch den Kirchenrat nicht erforderlich, es muss jedoch Meldung gemäss Art. 22 gemacht werden.

Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes werden jährlich maximal 15 Tage gewährt (vgl. Art. 16), bei Teilzeitanstellungen anteilmässig.

G. Diverse Bestimmungen

Artikel 42 Weiterbildung

Die Angestellten gehen mit der Übernahme ihres Dienstes auch die Verpflichtung ein, sich regelmässig in den verschiedenen Zweigen ihres Arbeitsgebietes sowie persönlichkeitsentwickelnd weiterzubilden.

Der Kirchenrat fördert und unterstützt die Weiterbildung der Angestellten durch geeignete Massnahmen. Die Weiterbildung soll die in Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzen und vertiefen.

Vollzeitlich Angestellten wird jährlich eine volle Arbeitswoche (5 Arbeitstage) für die Weiterbildung gewährt. Sie können stattdessen eine zweiwöchige Weiterbildung innerhalb von zwei Jahren besuchen. Teilzeitlich Angestellten werden die Arbeitstage anteilmässig gewährt.

Die Arbeitgeberin leistet bis maximal zwei Drittel an die ausgewiesenen Kosten einer Weiterbildung (Kursbeitrag, Kost und Logis, Fahrspesen). Der Rest wird durch den Teilnehmer/die Teilnehmerin selbst übernommen. Um Kostenbeteiligung ist vor dem Besuch der Weiterbildung nach-zusuchen.

Die Angestellten erstatten dem Kirchenrat Bericht über die besuchten Weiterbildungsveranstaltungen.

Länger dauernde Weiterbildung muss beim Kirchenrat speziell beantragt und von diesem bewilligt werden. Sie wird dem regulären Weiterbildungsanspruch angerechnet. Für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens eines/einer Angestellten aus dem Dienst der Kantonalkirche regelt der Kirchenrat die Rückzahlungspflicht.

Angestellte mit einem Pensum von 30 und mehr Prozenten haben zusätzlich zur Weiterbildung nach Abs. 3 jährlich das Recht auf acht Stunden qualifizierter Supervision, Intervision, Coaching oder Ähnlichem. Entsprechende Anträge sind an den Kirchenrat zu richten. Die Kosten werden von der Kantonalkirche übernommen. Bei Angestellten mit einem Pensum von weniger als 30% beteiligt sich die Kantonalkirche angemessen an Supervisionskosten.

Die Entwicklungs- und Laufbahnberatung richtet sich nach dem entsprechenden Reglement.

Artikel 43 Studien- und Bildungsurlaube

Studienurlaube von Pfarrpersonen richten sich nach Artikel 130ff der Kirchenordnung.

Bildungsurlaube anderer kantonalkirchlicher Beauftragter, inklusive Zentralkassier und Kirchenschreiber, richten sich nach den Bestimmungen des Reglements für die sozialen und diakonischen Dienste (GE 53-20).

Alle kantonalkirchlichen Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer Funktion nicht in den Genuss eines Studien- oder Bildungsurlaubes nach Abs. 1 oder 2 kommen, haben alle sechs Jahre einmal Anrecht auf eine Verdoppelung ihres regulären jährlichen Weiterbildungsanspruches gemäss Art. 42 der Dienst- und Besoldungsverordnung für die kantonalkirchlichen Angestellten (DBO).

Es werden in der Regel keine Stellvertretungen bewilligt.

VI. Versicherungen

Artikel 44 Pensionskasse

Die Pensionskasse der Kantonalkirche ist die Pensionskasse evangelisch-reformierter Kirchen der Ostschweiz, PERKOS.

Die Bedingungen richten sich nach deren Reglement.

Artikel 45 Krankenversicherung

Die Angestellten sind verpflichtet, sich auf eigene Kosten bei einer vom Bundesamt für Sozialversicherung anerkannten Krankenkasse für Krankenpflege und Spitalaufenthalt versichern zu lassen.

Für die vom Arbeitgeber abgeschlossene Krankentaggeldversicherung übernehmen die Angestellten einen Anteil von maximal 50% der Gesamtprämie, der Ansatz wird vom Kirchenrat festgelegt.

Artikel 46 Unfallversicherung

Die Arbeitgeberin versichert ihre Angestellten gegen die Folgen von Unfall, mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung UVG. Die Prämienkosten für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.

Für die von der Arbeitgeberin abgeschlossene Nichtbetriebsunfallversicherung und die Zusatzversicherung UVG übernehmen die Angestellten einen Anteil an der Gesamtprämie. Der von den Angestellten zu übernehmende Anteil entspricht dem Ansatz für das Staatspersonal des Kantons St. Gallen und wird jeweils in GE 68-12 aufgeführt.

Artikel 47 Haftpflicht

Die Arbeitgeberin versichert ihre Angestellten gegen Haftpflichtansprüche Dritter aus der Tätigkeit in der kantonalkirchlichen Anstellung. Vorbehalten bleiben Regressansprüche der Versicherung wegen grobfahrlässiger Herbeiführung eines Schadenfalls. Die Arbeitgeberin übernimmt die Prämien.

VII. Disziplinarwesen

Artikel 48 Disziplinarische Verantwortlichkeit

Die disziplinarische Verantwortlichkeit der dieser DBO unterstellten Angestellten richtet sich nach dem „Gesetz über die disziplinarische Verantwortlichkeit der Behördemitglieder, Beamten und öffentlichen Angestellten“ (sGS 161.3).

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 49 Übergangsbestimmungen

1. Mit dem Inkrafttreten dieser Dienst- und Besoldungsverordnung wird das Dienst- und Besoldungsreglement vom 11. Dezember 2000 (Neudruck Februar 2010) aufgehoben.
2. Neu in den Dienst der Kantonalkirche eintretende Angestellte erhalten von der Kirchenratskanzlei ein Exemplar dieser Dienst- und Besoldungsverordnung ausgehändigt.
3. Diese Dienst- und Besoldungsverordnung tritt am 1. April 2013 in Kraft.

22. Oktober 2012

Im Namen des Kirchenrates
Der Präsident: Dölf Weder, Pfr. Dr. theol.
Der Kirchenschreiber: Markus Bernet