



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Adressaten: Synode, Kirchenrat

Trogen, 11. Mai 2026

Synode vom 22. Juni 2026; Einladung, Traktandenliste und Unterlagen

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir freuen uns, Sie im Namen des Büros der Synode zur ersten Sitzung der Amtsperiode 2026 – 2030 einzuladen. Die Sitzung findet am Montag, 22. Juni 2026, 9:30 Uhr, im Kantonsratssaal in Herisau statt und dauert bis 17:30 Uhr.

Vor der Sitzung feiern wir in der reformierten Kirche in Herisau einen Gottesdienst mit der Predigt von Pfarrer Mike Lotz mit Beginn um 8.15 Uhr.
Danach gibt es im Foyer des Kantonsratssaales eine kurze Kaffeepause.

Traktandenliste

Begrüssung

1. Eröffnungswort des Präsidenten
2. Namensaufruf durch die Kirchenratschreiberin
3. Mündliche Information aus dem Kirchenrat; Kenntnisnahme
4. XIX Nr. 1 Feststellung des Ergebnisses der Wahlen in die Synode (Wahlbericht 2026)
5. XIX Nr. 2 Gesamterneuerungswahl der Synode 2026; Feststellung von Unvereinbarkeiten
6. Inpflichtnahme der neuen Synodalen
7. XIX Nr. 3 Wahl der Mitglieder des Büros und Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten der Synode für die Amtsperiode 2026 – 2030



- | | | |
|-----|--------------|---|
| 8. | | Rede der neuen Präsidentin oder des neuen Präsidenten der Synode |
| 9. | XIX Nr. 3 | Wahl der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten der Synode für die Amtsperiode 2026 – 2030 |
| 10. | XIX Nr. 3 | Wahl der Mitglieder des Kirchenrats und Wahl der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten für die Amtsperiode 2026 – 2030 |
| 11. | | Rede der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten |
| 12. | XIX Nr. 3 | Wahl der Mitglieder und Präsidien der ständigen Kommissionen für die Amtsperiode 2026 – 2030 |
| 13. | XIX Nr. 3 | Wahl der Mitglieder und der Ersatzmitglieder der Rekurskommission für die Amtsperiode 2026 – 2030 |
| 14. | XIX Nr. 3 | Wahl der Synodalen der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz für die Amtsperiode 2026 – 2030 |
| 15. | XIX Nr. 3 | Wahl der Vertreterin und des Vertreters der Ombudsstelle für die Amtsperiode 2026 – 2030 |
| 16. | XIX Nr. 1 | Kenntnisnahme der Wahlen in den Kirchgemeinden (Wahlbericht 2026) |
| 17. | XIX Nr. 4 | Rechenschaftsbericht 2025 Kirchenrat; Genehmigung
Stellungnahme Geschäftsprüfungskommission |
| 18. | XIX Nr. 5 | Tätigkeitsbericht 2025 Geschäftsprüfungskommission; Kenntnisnahme |
| 19. | XIX Nr. 6 | Jahresrechnung 2025; Genehmigung
Stellungnahme Geschäftsprüfungskommission |
| 20. | XIX Nr. 7 | Finanzausgleich 2026; Genehmigung
Stellungnahme Geschäftsprüfungskommission |
| 21. | XIX Nr. 8 | Nachtragskredit Stellenerhöhung Kirchenverwaltung; Genehmigung |
| 22. | XVIII Nr. 54 | Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung, 2. Lesung; Genehmigung |



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

- 23. XIX Nr. 9 Reglement Personal; 1. Lesung; Genehmigung
 - 24. Geschäftsbericht 2025 Pensionskasse PERKOS; Kenntnisnahme
 - 25. Anfrage
 - 26. Einreichung eines Auftrags oder einer bestimmten Frage zur Prüfung
- Segen*

Die Vorsynoden finden am Mittwoch, 10. Juni 2026, in Teufen und am Donnerstag, 11. Juni 2026, in Heiden im jeweiligen Kirchgemeindehaus statt. Dauer: 19:00 – 20:30 Uhr.

Freundliche Grüsse

Marcel Steiner
Präsident

Jacqueline Bruderer
Kirchenratsschreiberin



An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 1
Synode vom 22. Juni 2026; Wahlbericht 2026; Bericht und Antrag Kirchenrat

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Nach Art. 28 Abs. 1 des auf den 1. Juni 2026 in Kraft gesetzten Reglements politische Rechte (RPR, Index 2.30) erstattet der Kirchenrat der Synode jährlich Bericht über Wahlen in den Kirchgemeinden. Die Synode nimmt die Wahlen zur Kenntnis.

An ihrer konstituierenden Sitzung stellt die Synode die Ergebnisse der Wahlen in die Synode fest (Art. 17 Abs. 3 lit. a Geschäftsreglement Synode [GRS, Index 13.10]) und nimmt von den Wahlen in den Kirchgemeinden Kenntnis (Art. 17 Abs. 3 lit. n GRS).

Gestützt auf diese rechtlichen Grundlagen erstattet Ihnen der Kirchenrat Bericht über die Gesamterneuerungswahlen 2026 in den Kirchgemeinden.

B. Feststellung der Wahlergebnisse

1 Mitglieder der Synode

		Inpflichtnahme und/oder Einsetzung 6.9.2026	
		Ja	Nein
Appenzell:	Breitenmoser Martin		X
	Kölbener Albert		X
	Schindler Ursina		X
Appenzeller Hinterland:	Anderegg Marianne	X	
	Andreani Renzo		X



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

	Baumann Petra		X
	Baumann Ursi	X	
	Fröhlich Roman		X
	Huber Hildegard		X
	Langenauer Manuela		X
	Meier Heidi		X
	Menzi Daniel		X
	Mühlemann Peter		X
	Panzer Marcel	X	
	Pfändler Jakob		X
	Rusterholz Laurin	X	
	Steiner Marcel		X
	Sturzenegger Hans-Ulrich		X
	Wickli Sandra		X
Bühler:	Gugger Christoph		X
Gais:	Johnson Esther		X
	Metzger Dietmar		X
Grub-Eggersriet:	Müller Nikolai	X	
	Rommel Karin		X
Heiden:	Kolb Nadine		X
	Sen Vreni		X
	Wachter Daniel		X
Hundwil:	Mägli David		X
Rehetobel:	Fehrlin Ruth		X
	Zähner Theo		X
Reute-Oberegg:	Geiger Angelika		X
Speicher:	Bezzola Natalia		X
	Brunner Eugen		X
	Chapuis Christof	X	
	Holz Sigrun		X
Stein:	Bossart Irina		X
	Mauch Heinz		X
Teufen:	Angehrn Yvonne		X



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

	Hauri Monika		X
	Neff Marianne		X
	Schmidgall Marion		X
Trogen:	Dufeu Ann-Kathrin		X
	Kehl Christof		X
Urnäsch:	Forster Jeannette	X	
	Langenauer Alessandra		X
	Schmid Jörg		X
Wald:	Girardet Erika		X
Walzenhausen:	Frigg Claudia		X
Wolfhalden:	Sieber Miriam		X

2 Mitglieder der Kirchenvorsteherschaften

Appenzell:	Studer Timeo, Präsident		X
	Breitenmoser Fabienne		X
	Inauen Silvia	X	
	Kölbener Albert		X
	Schindler Ursina		X
	Veser Michael	X	
Appenzeller Hinterland:	Steiner Marcel, Präsident		X
	Andreani Renzo		X
	Bänziger Markus	X	
	Baumann Ursi		X
	Fischer Claudia		X
	Lutz Heidi		X
	Meier Dissna	X	
	Menzi Daniel		X
	Nef Joshua		X
Bühler:	Gugger Christoph, Präsident		X
	Brülisauer Miriame		X
	Juon Andreas		X
	Pflaum Michael		X
	Preisig Thomas		X
	Waldburger Dimitri		X



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Gais:	Johnson Esther, Präsidentin		X
	Graf Monika		X
	Kundert Ursula		X
	Langenegger Pascale		X
Grub-Eggersriet:	Rommel Karin, Präsidentin		X
	Castelberg Christian		X
	Looser Patric		X
	Müller Nikolai		X
	Zürcher Christian		X
Heiden:	Kolb Simone, Präsidentin		X
	Bänziger Kurt	X	
	Binder Sonja		X
	Böhme Ulrike		X
	Droll Gabriela		X
	Städler Heidi	X	
	Sturzenegger Anja		X
Hundwil:	Naef Heinz, Präsident		X
	Eugster Elsbeth		X
	Heierli Therese		X
	Kähli Karin		X
	Oertle Renate		X
Rehetobel:	Fehrlin Jolanda, Präsidentin		X
	Fässler Daniela		X
	Zähner Theo		X
Reute-Oberegg:	Schüle Peter, Präsident		X
	Bernhardsgrütter Petra		X
	Eggimann Beatrice		X
	König Vreni		X
	Vogler Marianne		X
	Zürcher Stefan		X
Speicher:	Bezzola Natalia, Präsidentin		X
	Bischof Claudia		X
	Knaus Simon		X
	Leimbeck Anette		X
	Schefer Markus		X
	Sturzenegger Sarah	X	



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Stein:	Mauch Heinz, Präsident		X
	Bindenagel Maja	X	
	Kobelt Ruth		X
	Krüsi Astrid		X
	Müller Walter		X
	Ramsauer Priska		X
	Stricker Regula		X
Teufen:	Giger Barbara, Präsidentin	X	
	Bollhalder Martin		X
	Hauri Monika		X
	Köppel Nicole		X
	Neff Marianne		X
	Staub Maja		X
	Züst Marcel		X
Trogen:	Bokànyi Andreas, Präsident	X	
	Covini Irene	X	
	Kehl Christof	X	
	Schiess Andreas	X	
	Sturzenegger Niklaus	X	
Urnäsch:	Langenauer Alessandra, Präsidentin		X
	Forster Jeannette		X
	Giger Hanni		X
	Irniger Urs		X
	Steingruber Hans		X
	Zuberbühler Verena		X
Wald:	Daniel Frischknecht, Verwalter		
	Bürki Hanni		X
	Graf Lina		X
Walzenhausen:	Frigg Claudia, Präsidentin		X
	Dürst Stefan		X
	Jankovics Susanne		X
	Lauchenauer Elisabeth		X
Wolfhalden:	Sieber Miriam, Präsidentin		X
	Schmidt Oliver		X
	Zeitz Trudy		X
	Zimmermann Roland		X



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

3 Mitglieder der Geschäftsprüfungskommissionen

Appenzell:	Gmünder Corina	X
	Nef Werner	X
	Styger Christian	X
Appenzeller Hinterland:	Allmendinger Walter	X
	Bruderer Hans	X
	Eugster Bruno	X
	Keller Claudia	X
	Schweizer Claudia	X
Bühler:	Bänziger Ueli	X
	Freund Peter	X
	Wick Roman	X
Gais:	Breitenmoser Christa	X
	Kunz Marianne	X
	Mettler Fredy	X
Grub-Eggersriet:	Hess Dagmar	X
	Streuli Erika	X
	Züst Mathias	X
Heiden:	Dietz Robert	X
	Gerber Romy	X
	Kobelt Sara	X
Hundwil:	Ehrbar Agnes	X
	Knöpfel Tobias	X
	Ory René	X
Rehetobel:	Eisenhut Käthy	X
	Nagel Jasmin	X
	Zähner Werner	X
Reute-Oberegg:	Ehrbar Markus	X
	Hahn Jeanette	X
	Sturzenegger Arthur	X
Speicher:	Eugster Ueli	X
	Haake Klaus	X
	Sidler Andrea	X



Stein:	Heeb Ernst		X
	Kündig Hermann		X
	Müller Ueli		X
Teufen:	Frey Marion		X
	Reckhaus Hans-Dietrich		X
	Waldburger Hans-Ruedi		X
Trogen:	Bivetti Marco		X
	Tuckermann Harald		X
	Vallender Dorle		X
Urnäsch:	Bänziger Adrian		X
	Frick Andrea	X	
	Schmid Jörg		X
Wald:	Egli Jakob		X
	Roth Barbara		X
Walzenhausen:	de Buhr Jens		X
	Kellenberger Georges	X	
	Rüesch Roger		X
Wolfhalden:	Abderhalden Roger		X
	Egli Debora		X
	Sonderegger Felix		X

4 Vakante Sitze

Bühler:	1 Sitz von 7 in der Kirchenvorsteherschaft
Gais:	1 Sitz von 5 in der Kirchenvorsteherschaft
	1 Sitz von 3 in der Synode
Rehetobel:	2 Sitze von 5 in der Kirchenvorsteherschaft
Teufen	1 Sitz von 5 in der Synode
Wald	Die Kirchgemeinde wird verwaltet.
	3 Sitze von 5 in der Kirchenvorsteherschaft
	1 Sitz von 3 in der Geschäftsprüfungskommission
Walzenhausen	1 Sitz von 5 in der Kirchenvorsteherschaft
Wolfhalden	1 Sitz von 5 in der Kirchenvorsteherschaft



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

C. Antrag

Der Kirchenrat beantragt der Synode, von den im Bericht aufgeführten Wahlen Kenntnis zu nehmen.

Im Namen des Kirchenrats

Martina Tapernoux
Kirchenratspräsidentin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin



An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 2

Synode vom 22. Juni 2026; Gesamterneuerungswahl der Synode 2026; Feststellung von Unvereinbarkeiten

Bericht und Antrag des Büros der Synode vom 11. Mai 2026

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage und Zuständigkeiten

Nach Art. 8 lit. h des Geschäftsreglements Synode (GRS, Index 13.10) prüft das Büro der Synode, ob Unvereinbarkeiten gemäss Art. 18 der Kirchenverfassung (KV; Index 1.10) vorliegen und stellt der Synode gegebenenfalls Antrag auf Feststellung der Unvereinbarkeit. Die Synode ihrerseits stellt anlässlich ihrer konstituierenden Sitzung allfällige Unvereinbarkeiten unter den gewählten Synodalen fest (Art. 17 Abs. 3 lit. b GRS).

Die Zuständigkeiten sind also zwischen dem Büro und dem Plenum der Synode geteilt. Das Büro prüft alle Mitglieder der Synode auf allfällige Unvereinbarkeiten, während die Synode die Kompetenz hat, Unvereinbarkeiten formell festzustellen. Tritt mit der Wahl in die Synode eine Unvereinbarkeit ein, und wird diese durch die Synode formell festgestellt, so kann die betroffene Person das Amt als Synodale erst antreten, wenn sie das andere Amt oder die andere Funktion aufgegeben hat (vgl. Art. 24 Abs. 2 GRS).

Da auch während der Amtsdauer neue Unvereinbarkeiten eintreten können, ist der Prüfauftrag nach Art. 8 lit. h GRS eine Daueraufgabe des Büros der Synode.

Das Büro hat an seiner Sitzung vom 11. Mai 2026 geprüft, ob Unvereinbarkeiten gemäss Art. 18 KV und gemäss Art. 24 Abs. 1 lit. c GRS vorliegen. Es unterbreitet Ihnen das Ergebnis dieser Prüfung zur Kenntnisnahme.



B. Unvereinbarkeiten

1. Unvereinbarkeiten nach Art. 18 Abs. 1 KV

Nach Art. 18 Abs. 1 KV dürfen Mitglieder der Synode, des Kirchenrates und der Rekurskommission nicht gleichzeitig einer anderen dieser Behörden angehören (vgl. auch Art. 24 Abs. 1 lit. a und b GRS). Massgebender Zeitpunkt ist bei Gesamterneuerungswahlen der Beginn der neuen Amtsperiode. Keines der gewählten Mitglieder der Synode ist Mitglied des Kirchenrats oder der Rekurskommission und auch nicht für ein solches Amt vorgeschlagen. Diesbezüglich entstehen keine Unvereinbarkeiten gemäss Art. 18 Abs. 1 KV.

2. Unvereinbarkeiten nach Art. 24 Abs. 1 lit. c GRS

Angestellte der Kirchverwaltung der Landeskirche, für die der Kirchenrat Anstellungsbehörde ist, dürfen der Synode nicht angehören (Art. 24 Abs. 1 lit. c GRS). Dies trifft auf keines der gewählten Mitglieder der Synode zu. Somit bestehen keine Unvereinbarkeiten gemäss Art. 24 Abs. 1 lit. c GRS.

C. Antrag

Das Büro beantragt der Synode, vom Bericht Kenntnis zu nehmen.

Im Namen des Büros der Synode

Marcel Steiner
Präsident

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin



An die Mitglieder der Synode

Trogen, 26. Mai 2026

XIX Nr. 3

Synode vom 22. Juni 2026; Gesamterneuerungswahlen für die Amtsperiode 2026 bis 2030

1. Bericht und Antrag der Nominationskommission

A. Ausgangslage

Die Amtsdauer der kirchlichen Behörden dauert gemäss Art. 19 Abs. 1 Kirchenverfassung (KV, Index 1.10) vier Jahre. Für die Amtsperiode 2026 bis 2030 sind an der Synode im Juni 2026 die Wahlen vorzunehmen, die in der Zuständigkeit der Synode liegen (vgl. dazu Art. 17 Abs. 3 lit. d bis lit. m Geschäftsreglement Synode [GRS, Index 13.10]).

Die Synode wählt die Mitglieder des Büros und aus dessen Mitte die Präsidentin oder den Präsidenten und die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten. Sodann die Mitglieder des Kirchenrats und aus dessen Mitte die Präsidentin oder den Präsidenten, die ständigen Kommissionen und deren Präsidentinnen oder Präsidenten, die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Rekurskommission, die Abgeordneten in die Synode EKS sowie die Verantwortlichen der Ombudsstelle.

Die Wahl der Mitglieder des Kirchenrats und aus dessen Mitte die Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten erfolgt im geheimen Verfahren (Art. 59 lit. a GRS). Die übrigen Wahlen erfolgen grundsätzlich offen (Art. 58 Abs. 1 GRS).

Die Vorbereitung der Wahlen – mit Ausnahme jener in die Nominationskommission – liegt laut Art. 14 Abs. 1 GRS bei der Nominationskommission.

B. Wahlen

Die Nominationskommission unterbreitet Ihnen die nachfolgenden Wahlvorschläge für die Amtsdauer 2026 bis 2030:



1 Wahl des Büros der Synode (5 Mitglieder) und aus dessen Mitte Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten und der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten

Nicht mehr zur Wahl treten an:

Marcel Steiner, Präsident, Appenzeller Hinterland*;
Esther Johnson, Vizepräsidentin, Gais.

Für eine Wiederwahl stellen sich zur Verfügung:

Sigrun Holz, Speicher;
Karin Rommel, Grub-Eggersriet;
Hans-Ulrich Sturzenegger, Appenzeller Hinterland.

Für eine Wahl stellen sich zur Verfügung:

Yvonne Angehrn, Teufen;
Manuela Langenauer, Appenzeller Hinterland.

Für eine Wahl als Präsidentin stellt sich zur Verfügung:

Sigrun Holz, Speicher.

Für eine Wahl als Vizepräsident stellt sich zur Verfügung:

Hans-Ulrich Sturzenegger, Appenzeller Hinterland.

2 Wahl des Kirchenrats (5 Mitglieder) und aus dessen Mitte Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten

Nicht mehr zur Wahl tritt an:

Regula Ammann, Appenzeller Hinterland.

Für eine Wiederwahl stellen sich zur Verfügung:

Martina Tapernoux-Tanner, Appenzeller Hinterland;
Barbara Bruderer, Appenzeller Hinterland;
Ellen Wild, Trogen.

Für eine Wahl in den Kirchenrat stellt sich zur Verfügung:

Ricarda Zech, Rehetobel.

Für eine Wiederwahl als Präsidentin stellt sich zur Verfügung:

Martina Tapernoux-Tanner, Appenzeller Hinterland.



3 Wahl der Geschäftsprüfungskommission (5 Mitglieder) und aus deren Mitte Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten

Für eine Wiederwahl stellen sich zur Verfügung:

Eugen Brunner, Speicher;
Ann-Kathrin Dufeu;
Roman Fröhlich, Appenzeller Hinterland;
Christoph Gugger, Bühler;
Alessandra Langenauer, Urnäsch.

Für eine Wiederwahl als Präsident stellt sich zur Verfügung:

Eugen Brunner, Speicher.

4 Wahl der vorberatenden Kommission Reglemente (mind. 5 Mitgliedern) und aus deren Mitte die Präsidentin oder den Präsidenten

Für eine Wiederwahl stellen sich zur Verfügung:

Hans-Ulrich Sturzenegger, Appenzeller Hinterland;
Renzo Andreani, Appenzeller Hinterland;
Martin Breitenmoser, Appenzell;
Erika Girardet, Wald;
Sigrun Holz, Speicher;
Daniel Menzi, Appenzeller Hinterland;
Karin Rommel, Grub-Eggersriet;
Marion Schmidgall, Teufen.

Für eine Wiederwahl als Präsident stellt sich zur Verfügung:

Hans-Ulrich Sturzenegger, Appenzeller Hinterland.

5 Wahl der Rekurskommission (5 Mitglieder und 2 Ersatzmitglieder)

Nicht mehr zur Wahl treten an:

Heinz Naef, Speicher, ordentliches Mitglied;
Helen Höhener-Zingg, Teufen, ordentliches Mitglied.

Für eine Wiederwahl als ordentliches Mitglied stellen sich zur Verfügung:

Benjamin Schindler, Speicher;
Marco Bivetti, Trogen;
Ursula Steingruber-Zimmermann, Urnäsch.



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Für eine Wahl als ordentliches Mitglied stellen sich zur Verfügung:

Florian Hunziker, Appenzeller Hinterland;
Nicole Nobs, Heiden.

Für eine Wahl als Ersatzmitglied stellt sich zur Verfügung:

Annika Mauerhofer, Speicher.

6 Synodale in die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS

Für eine Wiederwahl stellen sich zur Verfügung:

Martin Breitenmoser, Appenzell;
Martina Tapernoux-Tanner, Appenzeller Hinterland.

7 Mitglieder der Ombudsstelle

Nicht mehr zur Wahl tritt an:

Annette Joos-Baumberger, Appenzeller Hinterland.

Für eine Wiederwahl stellt sich zur Verfügung:

Peter Sutter, Heiden.

Der Wahlantrag bildet die Situation per 26. Mai 2026 ab. Mit einem Kandidaten in den Kirchenrat führt die Nominationskommission Anfang Juni noch ein Gespräch. Eine Empfehlung für die Wahl in den Kirchenrat erfolgt ggf. mittels Nachversand.
Ebenfalls in Abklärung sind eine weitere Kandidatur für ein Ersatzmitglied in die Rekurskommission sowie eine Kandidatin für die Ombudsstelle.

Im Namen der Nominationskommission

Esther Johnson
Präsidentin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin

Anhang:

- Kurzprofil Ricarda Zech
- Kurzprofil Annika Mauerhofer



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Anhang zu XIX Nr. 3.1 Synode vom 22. Juni 2026

Ricarda Zech; Kandidatur in den Kirchenrat

Geburtsdatum: 25. Januar 1978

Adresse: Sägholzstrasse 14, 9038 Rehetobel

Beruf / Tätigkeit: Dipl. Pharm. Chemikerin, Projekt- und Kursleiterin «SimplyNano», St.Gallen



Engagement:

Beruflich engagiere ich mich in der Förderung von Bildungsangeboten in den naturwissenschaftlichen Fächern der Oberstufe. Meine Begeisterung für die Naturwissenschaften gebe ich in Kursen für Lehrpersonen weiter, in denen handlungsorientiertes und praxisnahes Lernen im Vordergrund steht.

Als ehemaliges KIVO – Mitglied habe ich den wertvollen Austausch sowohl auf kirchgemeindlicher Ebene (z.B. mit Pfarrpersonen, Religionslehrpersonen, Ehrenamtlichen), sowie auf landeskirchlicher Ebene schätzen gelernt. Während 2002-2008 war ich Mitglied in der KIVO Wald und dann später, aufgrund eines Wohnsitzwechsels, Mitglied der KIVO Rehetobel (2017 – 2021). In beiden Amtszeiten war ich für das Ressort Unterricht verantwortlich.

Meine Interessen:

In der Natur schöpfe ich Kraft und finde neue Impulse für den Alltag. Ich treibe sehr gerne Sport, z.B. Joggen, Bergwandern, Velofahren und Langlaufen. Gemeinsam mit meiner Familie gehe ich gerne auf Reisen, mit einer Vorliebe für Veloreisen.

Warum ich mich engagiere:

Mein christlicher Glaube hat mir auf meinem bisherigen Weg viel Kraft, Vertrauen und Orientierung geschenkt. Aus Dankbarkeit dafür möchte ich Verantwortung übernehmen und mich für eine lebendige Landeskirche engagieren. Mir ist wichtig, dass die Kirche auch für zukünftige Generationen ein Ort der Hoffnung und des Vertrauens bleibt – ein Ort, an dem Menschen Halt finden und Glauben in Gemeinschaft wachsen kann.



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Anhang zu XIX Nr. 3.1 Synode vom 22. Juni 2026

Harald Tuckermann; Kandidatur in den Kirchenrat

Geburtsdatum: 5. Februar 1973

Adresse: Unterbach 23, 9043 Trogen

Beruf / Tätigkeit: Professor Universität St.Gallen (HSG)



Engagement: Seit 2021 bin ich Mitglied der GPK der Kirchengemeinde in Trogen. Zum Jahreswechsel durfte ich die Arbeitsgruppe der Landeskirche begleiten, in deren Sitzungen wir Optionen möglicher Strukturen für Landeskirche und Kirchengemeinden entwickelten.

Meine Interessen: Ich interessiere mich für die Gestaltung von Orten für Dialog, um gemeinsam Herausforderungen zu reflektieren, mit Breit- und Weitblick Wege für die Zukunft auszuloten und proaktiv anzugehen. Weiterhin schätze ich es sehr, seit 2014 in der freiwilligen Feuerwehr Trogen aktiv zu sein. Ich jogge regelmässig in den Appenzeller Hügeln oder im Pfälzer Wald. Zudem reise ich sehr gerne, vor allem mit der Familie in Lateinamerika.

Warum ich mich engagiere: Mit der positiven Erfahrung aus der Arbeitsgruppe möchte ich mein Interesse für Dialogräume gerne in die weitere Entwicklung der reformierten Kirche einbringen und einen Beitrag zu ihrer nachhaltigen Entwicklung leisten. Für mich ist die gesellschaftliche Arbeit der Kirchengemeinden vor Ort und der Landeskirche gerade in diesen Zeiten des Umbruchs zentral für eine offene, nachhaltige und friedvolle Gemeinschaft.



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Anhang zu XIX Nr. 3.1 Synode vom 22. Juni 2026

Kandidatur als Ersatzmitglied in die Rekurskommission



Annika Mauerhofer-Straub

Kirchrain 26, 9042 Speicher
lic. iur. Rechtsanwältin

Ich bin 1977 geboren und in Rehetobel aufgewachsen, habe an der Universität St. Gallen Rechtswissenschaften studiert und im Anschluss das Anwaltspatent erworben. Beruflich zog es mich zunächst nach Zürich, wo ich mit meinem Mann rund 10 Jahre lebte und wo auch unsere zwei Kinder zur Welt kamen. Auf deren Schuleintritt kehrten wir ins Appenzellerland zurück und wohnen seit Sommer 2013 in Speicher.

Ich arbeite beim Obergericht Appenzell Ausserrhoden in Trogen und habe in meinem Berufsalltag unter anderem mit jenen Rechtgrundlagen zu tun, welche auch für die Arbeit in der Rekurskommission von Relevanz sind. Meine vielseitige Arbeit gefällt mir sehr und ich geniesse das Privileg, einen sehr kurzen Arbeitsweg ins Nachbardorf zu haben, den ich oft auch zu Fuss zurücklege. Ich bin ausserdem auch in meiner Freizeit gerne aktiv und unterwegs, sei es auf Ausflügen in der Umgebung oder auf Reisen, höre und mache (als Perkussionistin in einer Band) gerne Musik, mag es aber auch gemütlich, zum Beispiel bei einem Apéro, am liebsten im Sommer draussen im Garten, während die Kirchenglocken von Speicher den Sonntag einläuten.

Bisher hat meine Familie vor allem in einer "passiven Rolle" von den Angeboten der Kirche in unserer Wohngemeinde profitiert – so bleiben uns spannende Kirchenlager, aufregende Kirchenmächte und schöne Konfirmationen in Erinnerung. Es freut mich, nun Gelegenheit zu haben, mit einem persönlichen Engagement etwas zurückgeben zu können. Sehr gerne stelle ich mich daher als Ersatzmitglied der Rekurskommission der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell zur Verfügung.



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 26. Mai 2026

XIX Nr. 3

Synode vom 22. Juni 2026; Gesamterneuerungswahlen für die Amtsperiode 2026 bis 2030

2. Bericht und Antrag des Büros der Synode

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Die Amtsdauer der kirchlichen Behörden dauert gemäss Art. 19 Abs. 1 Kirchenverfassung (KV, Index 1.10) vier Jahre. Für die Amtsperiode 2026 bis 2030 sind an der Synode im Juni 2026 die Wahlen vorzunehmen, die in der Zuständigkeit der Synode liegen (vgl. dazu Art. 17 Abs. 3 lit. d bis lit. m Geschäftsreglement Synode [GRS, Index 13.10]).

Die Synode wählt u.a. die Mitglieder der Nominationskommission und aus deren Mitte die Präsidentin oder den Präsidenten.

Die Wahl erfolgt grundsätzlich offen (Art. 58 Abs. 1 GRS).

Die Vorbereitung der Wahlen in die Nominationskommission liegt laut Art. 8 lit. g GRS beim Büro der Synode.

B. Wahlanträge

Das Büro der Synode unterbreitet Ihnen die nachfolgenden Wahlvorschläge für die Amtsdauer 2026 bis 2030:

1 Nominationskommission (mind. 5 Mitglieder)

Für eine Wiederwahl stellen sich zur Verfügung:

Esther Johnson, Gais*;

Natalia Bezzola, Speicher;

Monika Hauri, Teufen;

* es wird jeweils die Zugehörigkeit zur Kirchgemeinde angegeben



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Heidi Meier, Appenzeller Hinterland;
Jörg Schmid, Urnäsch.

Für eine Wiederwahl als Präsidentin stellt sich zur Verfügung:
Esther Johnson, Gais.

Im Namen des Büros der Synode

Marcel Steiner
Präsident

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 4
Synode vom 22. Juni 2026;
1. Rechenschaftsbericht 2025 des Kirchenrats

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Gemäss Art. 24 Abs. 5 lit. b KV befindet die Synode über den Rechenschaftsbericht des Kirchenrats. Mit dem Bericht legt der Kirchenrat Rechenschaft ab über seine Tätigkeit.

Die Jahresberichte 2025 der Rekurskommission, der Redaktionskommission Kirchenblatt Magnet, der Projektkommission, der Ombudsstelle, des Pfarrkonvents und der Fachstelle Kinder Jugend Familie liegen zur Kenntnisnahme bei.

Der Bericht ist in der digitalen Fassung unter <https://geschaeftsbericht.ref-arai.ch/gb2025> einsehbar.

B. Antrag

Der Kirchenrat beantragt Ihnen, den Rechenschaftsbericht 2025 des Kirchenrats zu genehmigen.



Im Namen des Kirchenrats

PfarrerIn Martina Tapernoux-Tanner
Kirchenratspräsidentin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin

4.2 Rechenschaftsbericht 2025 Kirchenrat und weitere Jahresberichte



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Rechenschaftsbericht 2025 Kirchenrat und Jahresberichte 2025

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Was ist «Kirche»?

Kirche ist Religionsunterricht. Kirche ist das Zusammensitzen bei Kaffee und Kuchen. Kirche ist «zum Sonntag» in der Appenzeller Zeitung. Kirche ist der Sonntagsgottesdienst. Kirche ist Seelsorge in der Psychiatrischen Klinik Appenzell Ausserrhoden. Kirche ist Hochzeit und Beerdigung. Kirche ist Arbeitgeberin und Auftraggeberin für KMU – in der Informatik und im Baugewerbe, in Appenzell Inner- und Ausserrhoden. Kirche ist Jugendarbeit. Kirche ist Kinderlager und Sonntagschule. Kirche ist Geburtstagsbesuch und Hausbesuch. Kirche ist Abschiedsfeier für Eltern, die ein ungeborenes Kind verloren haben. Kirche ist Gottesdienst auf der Schwägalp. Kirche ist Konzert, Meditation und Stille. Kirche ist Mittagstisch und Friedensgebet. Kirche ist historische Führung, Kochen mit Kindern und Erlebnisprogramme für Familien. Kirche ist Handykurs im Altersheim, angeboten von Jugendlichen. Kirche ist Seniorenferien und Rosenverkauf für das Hilfswerk der Evangelischen Kirche Schweiz. Kirche ist Hauskreis. Kirche ist Frauengruppe und Bibelkreis.

Und Kirche ist noch viel, viel mehr.

Kirche ist gesellschaftsrelevant. Sie bietet Heimat, Verwurzelung im Glauben und hilft, Freizeit sinnvoll zu gestalten. Sie schafft Räume für Körper, Geist und Seele – und öffnet zugleich leere Räume, in denen Menschen nachdenken und aufatmen können. Sie bietet Rituale an, findet Worte – und hält Stille aus, wenn das Leben überfordert. Sie feiert das Leben, gibt der Freude Ausdruck und gestaltet Übergänge.

In den vergangenen Jahren haben verschiedene Studien in der Schweiz untersucht, ob sich das Engagement der Kirche für die Gesellschaft auch finanziell «auszahlt» – eine Frage, die besonders in Kantonen mit Staatsbeiträgen gestellt wird. Die Ergebnisse sind eindeutig: Der gesellschaftliche Nutzen übersteigt den finanziellen Aufwand deutlich. Messbar sind dabei vor allem die diakonischen Angebote – also jene Leistungen, die Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen begleiten, stärken und unterstützen.

Aber Kirche ist mehr als Diakonie. Diakonie ist ein wesentlicher Teil ihres Wirkens, aber der Ursprung der Kirche liegt tiefer: im gemeinsamen Glauben. Kirche lebt aus der Bibel und aus der Gemeinschaft der Glaubenden.

Oder, wie es im 2. Korintherbrief heisst: «Einen anderen Grund kann niemand legen als den, der gelegt ist: Jesus Christus.» Dieser Bibelvers steht als Anker unseres kirchlichen Lebens über der Verfassung unserer Landeskirche.

Dieser Grund trägt alles: jede Begegnung, jedes Angebot, jedes Engagement. Darum ist Kirche nicht nur das, was sie tut. Kirche ist das, woraus sie lebt. Das, woraus wir alle leben und gemeinsam Kirche sind.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre beim Durchstöbern des Jahresberichtes.

Martina Tapernoux-Tanner, Kirchenratspräsidentin

Kirchenrat

Präsidium

Sitzungen und Zusammenarbeit

Der Kirchenrat traf sich im Jahr 2025 zu zwölf ordentlichen Sitzungen. An zwei Sitzungen war das Büro der Synode eingeladen, um die bevorstehenden Synoden vorzubereiten; an einer Sitzung nahm der Vorstand des Pfarrkonvents teil, um sich über aktuelle Themen auszutauschen.

Zweimal wurde der Kirchenrat von der Geschäftsprüfungskommission (GPK) eingeladen: einmal zur Besprechung der Jahresrechnung und einmal zur Diskussion des Budgets.

Personelle Veränderungen im Kirchenrat

An der Sommersynode wurden mit Regula Gamp und Thomas Gugger zwei langjährige Mitglieder des Kirchenrats verabschiedet. Regula Gamp verantwortete das Ressort Bildung, Thomas Gugger war Vizepräsident des Kirchenrats und leitete das Ressort Finanzen. Als neues Mitglied wurde Ellen Wild gewählt; sie übernahm das Ressort Finanzen. Barbara Bruderer wurde zur Vizepräsidentin gewählt. Das Ressort Bildung wurde interimistisch grösstenteils von Barbara Bruderer übernommen, ein kleinerer Teil von Martina Tapernoux.

Neue Buchhaltungssoftware

Die Landeskirche hat die Software «Abacus» eingeführt. Ausschlaggebend dafür war die zunehmende Unzuverlässigkeit des bisherigen Buchhaltungsprogramms. Der Systemwechsel stellte für die Verwaltung ein grosses Projekt dar und führte zu erheblicher Mehrarbeit. Insgesamt hat sich die Umstellung jedoch bewährt.

Politisches Engagement für die Spitalseelsorge

Im Juni wurden die Kirchenratspräsidentin, die Kirchenratsschreiberin sowie Vertreter der katholischen Kirche vom Vorsteher des ausserrhodischen Departements Gesundheit und Soziales, Regierungsrat Yves Noël Balmer, zu einem Gespräch eingeladen. Dabei wurde mitgeteilt, dass der Kanton im Rahmen von Sparmassnahmen aus der Mitfinanzierung der Spitalseelsorge aussteigen wolle. Der kantonale Beitrag deckt rund die Hälfte der Kosten dieser Stellen.

Die Kirchen setzten sich in der Folge mit grossem Engagement bei den Mitgliedern des Kantonsrats gegen diese Massnahme ein – mit Erfolg: Am 1. Dezember 2025 beschloss der Kantonsrat, den entsprechenden Posten aus dem Sparpaket zu streichen.

Veranstaltungen zum Schutz vor Grenzverletzungen

Im Januar und Februar organisierte die Landeskirche drei Abendveranstaltungen zum Thema «Schutz vor Grenzverletzungen». Eingeladen waren alle Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden sowie weitere Interessierte. Ziel war es, anhand von Alltagssituationen aufzuzeigen und zu diskutieren, wie unterschiedlich persönliche Grenzen wahrgenommen und Grenzverletzungen erlebt werden.

Austausch mit Theologiestudierenden

Am diesjährigen Treffen zwischen Kirchenrat und Theologiestudierenden erhielten wir von Pfarrer Hajes Wagner, Heiden, Einblick in seine Tätigkeit als Pfarrer. Dies war sowohl für den Kirchenrat als auch für die Theologiestudierenden sehr bereichernd. Beim Pfarrberuf spielt die Persönlichkeit der ausübenden Person eine besondere Rolle.

Personelle Veränderungen in den Kirchgemeinden bei den Pfarrer:innen

In den Kirchgemeinden kam es zu verschiedenen personellen Wechseln: Martina Tapernoux-Tanner wechselte von der Kirchgemeinde Heiden in die Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland. Beata Laszli beendete ihr Vikariat in Bühler und trat die Pfarrstelle in Reute-Oberegg an. Josia Frischknecht begann sein Vikariat in Teufen.

Verwaltungen in Kirchgemeinden

Neben der bereits verwalteten Kirchgemeinde Wald musste 2025 auch für Trogen eine Verwaltungslösung gefunden werden. Die gesamte Kirchenvorsteherschaft trat zurück, worauf der Kirchenrat im März 2026 reagieren und eine Verwaltung einsetzen musste. In Wald ist weiterhin ein Verwalter tätig.

Fusionsprozesse

Die Kirchgemeinden Trogen, Wald und Rehetobel haben einen Prozess für eine mögliche Fusion gestartet. Auch im Vorderland prüfen die Kirchgemeinden Heiden, Reute-Oberegg, Walzenhausen und Wolfhalden einen Zusammenschluss.

Für die externe Begleitung dieser Prozesse sprach die Synode jeweils 40'000 Franken aus dem Projektfonds. Der Betrag wird über die nächsten beiden Jahre verteilt ausbezahlt.

Martina Tapernoux-Tanner, Kirchenratspräsidentin

Seelsorge

Seelsorge Spitalverbund

Ende März 2025 wurde Pfarrer Michael Seitz nach über zwölf Jahren als Seelsorger im Spital und am Psychiatrischen Zentrum in Herisau pensioniert. Der Kirchenrat dankt ihm für sein langjähriges Engagement, während dem er unzählige Menschen begleitete und wünscht ihm alles Gute. Seit dem 1. März 2025 teilen sich die Pfarrerinnen Nicole Bruderer (75%) und Annette Spitzenberg (5%) die Stelle. Nicole Bruderer übernahm erste Stellvertretungsaufgaben bereits im Februar. Ein besonderer Anlass war die Amtseinssetzung an einem sonnigen, aber leicht windigen Samstagnachmittag Mitte Mai. Viele Gäste aus nah und fern fanden den Weg in den Krombachsaal in Herisau. Für die musikalische Begleitung sorgte die Blaukreuzmusik und für den anschliessenden Apéro die Küche des Spitalverbundes Appenzell Ausserrhoden. Die offizielle Amtseinssetzung, als Symbol eines Neuanfanges, aber auch als Moment des Rückblickes, ist eine schöne Tradition in unserer Kirche.

Die Pfarrerinnen haben sich an beiden Standorten gut eingelebt und sind sehr schnell zu einem Fixpunkt für Patientinnen und Patienten und Mitarbeitende geworden. Unterstützt wurden sie in den ersten Wochen auch von der katholischen Seelsorgerin und ihrem Kollegen, die sich sehr über die neue Zusammensetzung des Seelsorgeteams freuen. Die Unterschiede im Alltag der beiden Institutionen sind gross und verlangen von den Stelleninhaberinnen Flexibilität und Präsenz. Die Besetzung der Stelle mit zwei Personen zeigt sich rückwirkend als Glücksfall. Pfarrerin Spitzenberg ist wegen des kleinen Pensums im PZA tätig, wechselt aber gerne auch mal ins Spital. Insbesondere wenn Nicole Bruderer als Militärseelsorgerin ihren Einsatz leistet oder in den Ferien ist. Die beiden Seelsorgerinnen tauschen sich regelmässig aus und entscheiden gemeinsam. Durch ihre Präsenz an beiden Standorten sind sie für Patientinnen und Patienten auch eine wichtige Schnittstelle.

Eine gewisse Unsicherheit für die Seelsorge im Spitalverbund entstand im Herbst 2025 durch den Antrag der Regierung, die finanzielle Beteiligung an den Seelsorgestellen im Gesundheitswesen zu streichen. Dank aufwändiger und zielgerichteter Information durch die

Landeskirchen, insbesondere unserer Präsidentin Martina Tapernoux, lehnte der Kantonsrat dieses Ansinnen ab. So bleibt die bewährte, gemeinsame Finanzierung. Die gesamtgesellschaftliche Aufgabe steht weiterhin allen Patientinnen und Patienten offen, unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Landeskirche. Natürlich assoziieren wir Seelsorge mit Kirche, aber die gut ausgebildeten und erfahrenen Seelsorgenden leisten ihren Beitrag für alle Patienten und Patientinnen, deren Angehörige und die Mitarbeitenden des SVAR.

Die Wichtigkeit einer starken Präsenz der Seelsorge im Gesundheitswesen ist der katholischen und der reformierten Kirche Schweiz ein Anliegen und so wurde 2025 eine neue, gemeinsam finanzierte Koordinationsstelle eingerichtet. Die ökumenische Stelle ist die nationale Dialogplattform für Fragen der Seelsorge im Gesundheitswesen von ökumenischer und interreligiöser Bedeutung. An einer ersten gemeinsamen Tagung lag der Fokus auf der grossen Vielfalt der Seelsorge in unserer föderalistischen Schweiz. Einerseits inhaltlich, aber auch organisatorisch, ökonomisch und rechtlich. Die Unterschiede sind gross und es ist eine wichtige Aufgabe der Kirchen, dass die Verankerung der Seelsorge im Dienst am Menschen gestärkt wird. Egal, ob in abgelegenen Tälern, in urbanen Gebieten oder in den Städten. Das SECO finanziert die Seelsorge in den Bundesasylzentren mit. Im Gefängnis beteiligt sich der Kanton, verpflichtet durch die Bundesgesetzgebung. Einzig bei der Mitfinanzierung im Gesundheitswesen sind die Kantone völlig frei. Je dezentraler grosse Gesundheitszentren geführt werden, desto wichtiger wird auch die Frage der zentralen Aufgabe der Sicherstellung der Seelsorge und damit der ökumenischen Koordinationsstelle. Immer mehr wird es Kantone geben, die keine eigenen Institutionen im Gesundheitswesen führen und für die Versorgung ihrer Bewohnerinnen und Bewohner die Zusammenarbeit über die Kantonsgrenzen suchen, dazu gehört auch die Sicherstellung der professionellen Seelsorge.

Evangelisch-reformierte Einzel-, Paar- und Familienberatung St.Gallen

Vor einigen Jahren hat die Synode beschlossen, die eigene Beratungsstelle aufzulösen und sich der Beratungsstelle der St. Galler Kantonalkirche anzuschliessen. Ich durfte diesen sehr erfolgreichen Zusammenschluss hautnah erleben. Die Anonymität und doch Vertrautheit zur Stadt St. Gallen und der gute Ruf der Kirchen und der Beratungsstelle sind ein Schlüssel, dass auch 2025 wieder Mitglieder aus unserer Landeskirche den Weg zur Beratungsstelle fanden. Aus unserer Landeskirche hat die Beratungsstelle in 38 Fällen (Vorjahr 34) Unterstützung geleistet. Insgesamt hat die Beratungsstelle beobachtet, dass es eine leichte Verschiebung von Frauen zu Männern gab. In jeder Beziehung ist Vertrauen wichtig. Manchmal braucht es konkrete Abmachungen oder Vereinbarungen, die es ermöglichen, den Weg gemeinsam weiterzugehen. Durch die finanzielle Beteiligung unserer Landeskirche profitieren unsere Mitglieder von einem besonderen Tarif, abgestuft je nach finanziellen Verhältnissen, wenn sie die Beratungsstelle aufsuchen.

Regula Ammann, Kirchenrätin

Kommunikation

Magnet / Magnet Online

Die Redaktionskommission Magnet gehört wohl zu den stabilsten Kommissionen unserer Landeskirche. Immer wenn ich an einer Sitzung der Kommission dabei sein kann, spüre ich die Motivation, das Engagement und die Gemeinsamkeit aller Mitglieder, den Magnet weiterzuentwickeln. Durch die Online-Zusammenarbeit, über die ich 2025 auch der Synode berichten durfte, profitieren wir von einem regelmässigen Austausch mit anderen Redaktionen und einmal pro Jahr von einer gemeinsamen Ausgabe. Im vergangenen Jahr wurde ein Kurs

zum Produzieren von Kurzfilmen und Fotos mit dem Mobiltelefon organisiert, den die Redaktorin, Karin Steffen, besuchte.

Nach dem Rücktritt von Thomas Gugger durfte ich im Sommer 2025 unsere Landeskirche an der Jahresversammlung der reformierten Medien vertreten. Die Zeitschrift der Reformierten, das *bref*, beleuchtet seit über zehn Jahren Themen aus Gesellschaft, Kultur und Religion. Finanziert wird die Arbeit des Vereins von den Deutschschweizer Kantonal- und Landeskirchen und der Evangelisch-methodistischen Kirche Schweiz.

Regula Ammann, Kirchenrätin

Bildung

Fachstelle Kinder Jugend Familie/Coaching-Weiterbildung-Vernetzung

Regelmässige Treffen mit Gaby Bürgi lassen mich als Kirchenrätin an ihrer grossen Arbeit teilhaben. Die Treffen helfen, beide auf dem neusten Stand zu halten, Missverständnisse auszuräumen, zu diskutieren und Ideen zu entwickeln.

Kirchliche Heilpädagogik und Religionsunterricht am Gymnasium Appenzell

Zwei heilpädagogische Schulen werden durch die Landeskirche betreut. Diese sind: Rot-Haus in Teufen und Lindenhof in Herisau. In beiden Schulen sind die Schülerzahlen stabil oder steigend. Zusätzlich wird in der Stiftung Waldheim in Walzenhausen einmal pro Monat eine christliche Stunde angeboten.

Am Gymnasium Appenzell wird ein ökumenischer Religionsunterricht angeboten. Die Stelle ist der katholische Pfarrei St. Mauritius angegliedert. Unsere Landeskirche beteiligt sich finanziell.

Ökumenische Arbeitsgruppe Religionsunterricht AR

Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit Themen, die beide Konfessionen im Unterricht betreffen. Die Gruppe ist nicht weisungsbefugt. Entschieden wird im Kirchenrat und durch das Büro des Vorstandes des Verbandes der katholischen Kirchgemeinden AR. Verschiedene Themen liegen auf dem Tisch und werden von der Gruppe zuhanden den Kirchenleitungen erarbeitet.

Die Seelsorge an der Mittelschule der Kantonsschule in Trogen wird ökumenisch getragen. Werner Murer als Stelleninhaber ist von der Landeskirche beider Appenzell angestellt. Die Stelle ist der Arbeitsgruppe angegliedert.

Begleitkommission Religionspädagogisches Institut St. Gallen

Die Begleitkommission erarbeitete neue Studienordnungen für die Zyklen 1, 2 und 3. Die grösste Änderung erfährt der Zyklus 3 mit der Einführung einer Woche Gemeindepraktikum. Damit ergeben sich neue Möglichkeiten für die Tätigkeiten der Lehrpersonen in den Gemeinden.

Barbara Bruderer, Kirchenrätin

Diakonie

Diakoniekommission

Die Diakoniekommission traf sich zu vier Sitzungen.

Ressortverantwortliche, Mitglieder des Diakonienetzwerkes und Mitarbeitende wurden im Februar und Oktober zu gemeinsamen Treffen eingeladen. Im Februar standen das

Kennenlernen und der Austausch im Mittelpunkt. Zusätzlich hat Maya Hauri-Thoma das Dossier «Ich traue mich – Vorbereitungen und Wünsche fürs Alters- und Pflegeheim» vorgestellt. Die Veranstaltung im Oktober wurde geprägt vom Impulsreferat von Prof. Dr. Christoph Sigrist zum Thema «Diakonie-Standortbestimmung, Perspektive und Chance».

Das Diakonienetzwerk begegnete sich zusätzlich vier Mal bei online-Treffen.

Im Magnet erschienen im Jahr 2025 drei Artikel zum Thema Diakonie aus den Gemeinden Gais, Appenzeller Hinterland und Walzenhausen.

Die Website des Diakonienetzwerks wurde neu strukturiert und ist nun in die Website der Landeskirche integriert.

Treffen der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone

Zweimal trafen sich die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone unserer Landeskirche zum Austausch. Fragen zur Arbeit, der Landeskirche, neue Ideen und Persönliches haben Platz und werden rege diskutiert.

Diakoniekonferenz

Die gesamtschweizerische Diakoniekonferenz findet zweimal jährlich statt. Nachwuchsförderung war und ist weiterhin das Fokusthema.

Mission 21

Mithilfe der Zuwendungen der Kantonalkirchen konnte die Mission 21 erstmals seit Jahren wieder einen Spendenzuwachs verzeichnen. Mit «Global Health Catalysts» wurde eine Absichtserklärung für eine langjährige Zusammenarbeit unterzeichnet. Da es sich bei «Global Health Catalysts» um ein amerikanisches Netzwerk handelt, ist diese Geldquelle zurzeit unsicher.

Barbara Bruderer, Kirchenrätin

Finanzen

Quereinstieg

Sehr spontan und sehr beherzt habe ich mich im Frühjahr 2025 als Kandidatin für die Kirchenratswahl aufstellen lassen. Mit einzelnen, ermutigenden Vorgesprächen und zwei spannenden Vorsynoden «im Rucksack» wurde ich am 23. Juni 2025 von der Synode als Kirchenrätin gewählt und habe als kirchenpolitischer Neuling den Kantonsratssaal in Herisau betreten.

Zu meiner Kandidatur haben mich insbesondere die Suche nach neuen Wegen der Zusammenarbeit und Finanzierbarkeit des kirchlichen Lebens sowie die Begegnung von Herausforderungen mit Mut und frischem Blickwinkel motiviert.

Orientierung

Im Juli des vergangenen Jahres durfte ich dann, nach der konstituierenden Sitzung des Kirchenrats, das Ressort Finanzen sowie die Stellvertretung für das Ressort Diakonie übernehmen. Zudem vertrat ich die Landeskirche als Delegierte an der Deutschschweizerischen Kirchenkonferenz (KIKO) und der Liturgie- und Gesangbuchkonferenz (LGBK).

Die ersten Monate standen entsprechend im Zeichen der Einarbeitung und der Orientierung in den vielfältigen Aufgabenbereichen des Ressorts und der Delegationen – bestehende Strukturen, Abläufe und finanziellen Grundlagen der Landeskirche kennenlernen und ein vertieftes Verständnis für aktuelle Fragestellungen und Entwicklungen gewinnen.

Austausch

Ein wichtiger Bestandteil dieser Anfangsphase war der Austausch mit den Finanzverantwortlichen der Kirchgemeinden im November 2025. Die Gespräche ermöglichten wertvolle Einblicke in die unterschiedlichen Situationen und Best Practices vor Ort sowie in die finanziellen Rahmenbedingungen und zukünftigen Herausforderungen der Kirchgemeinden. Gleichzeitig bot sich die Gelegenheit, persönliche Kontakte zu knüpfen und wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung unserer Finanzprozesse und den Ausbau der Dienstleistungsangebote innerhalb der Landeskirche aufzunehmen.

Sehr hilfreich für meine Einarbeitung war und ist zudem die enge Zusammenarbeit innerhalb des Kirchenrats und mit der Verwaltung der Landeskirche. Die Mitarbeitenden haben mich mit Fachkompetenz und grossem Engagement unterstützt und wesentlich dazu beigetragen, dass ich mich rasch in die Themen des Ressorts und die Aufgaben als Kirchenrätin einarbeiten konnte. Für diese Unterstützung und die stets offene Zusammenarbeit bin ich sehr dankbar.

Strategie

Ebenfalls im November wurde das Budget 2026 von der Synode genehmigt und der Finanzplan 2027 – 2029 den Prognosen entsprechend aktualisiert und präsentiert. Dabei stehen nach wie vor eine nachhaltige Ausgabenentwicklung sowie der sorgfältige Einsatz der vorhandenen Mittel im Fokus. Aktuell bleibt unsere finanzielle Lage, ohne grössere strukturelle Umbrüche, stabil, überschaubar und planbar.

An seiner letzten Sitzung 2025 hat der Kirchenrat die Weiterentwicklung der Anlagestrategie unserer Landeskirche sowie der damit verbundenen Anlageberatung durch die Raiffeisenbank Appenzeller Hinterland erstmals behandelt. Die Anforderungen des neuen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) der Schweiz machen punktuelle Anpassungen der Anlagerichtlinien und der entsprechenden Prozesse auf Basis der bestehenden Verordnung Finanzanlagen notwendig. Hier wird die Arbeit 2026 fortgesetzt werden.

Projektabschluss

Die Migration der neuen Buchhaltungssoftware Abacus konnte Ende 2025 erfolgreich abgeschlossen werden.

Ausblick

Neuausrichtung der Berichterstattung: Gemäss dem Wunsch der Synode wird der Rechenschaftsbericht des Ressorts Finanzen ab der Legislaturperiode 2026 – 2030 neu aufgelegt und um aussagekräftige, statistische Auswertungen und Grafiken ergänzt. Die ersten Monate im Ressort Finanzen waren geprägt von vielen neuen Eindrücken und wertvollen Begegnungen. Für den offenen Austausch und die fachliche Unterstützung danke ich allen herzlich.

Ellen Wild, Kirchenrätin

Statistiken

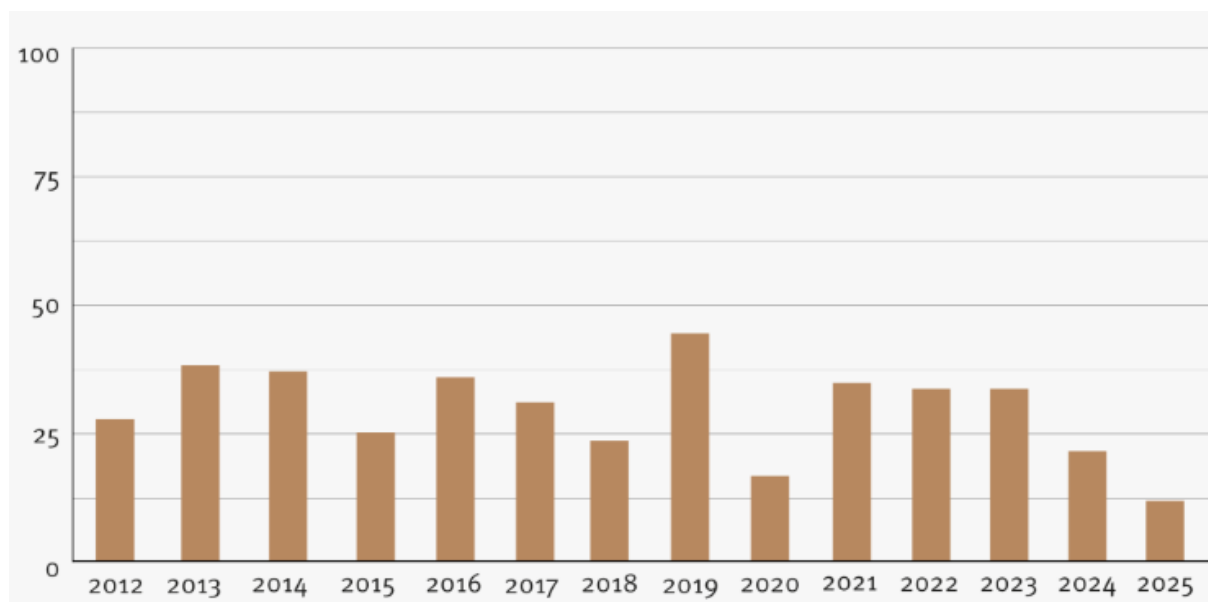
Kasualien und Mitglieder

Im Jahr 2025 haben insgesamt 131 Taufen, 26 Trauungen und 274 Bestattungen stattgefunden. 174 Jugendliche haben sich konfirmieren lassen.

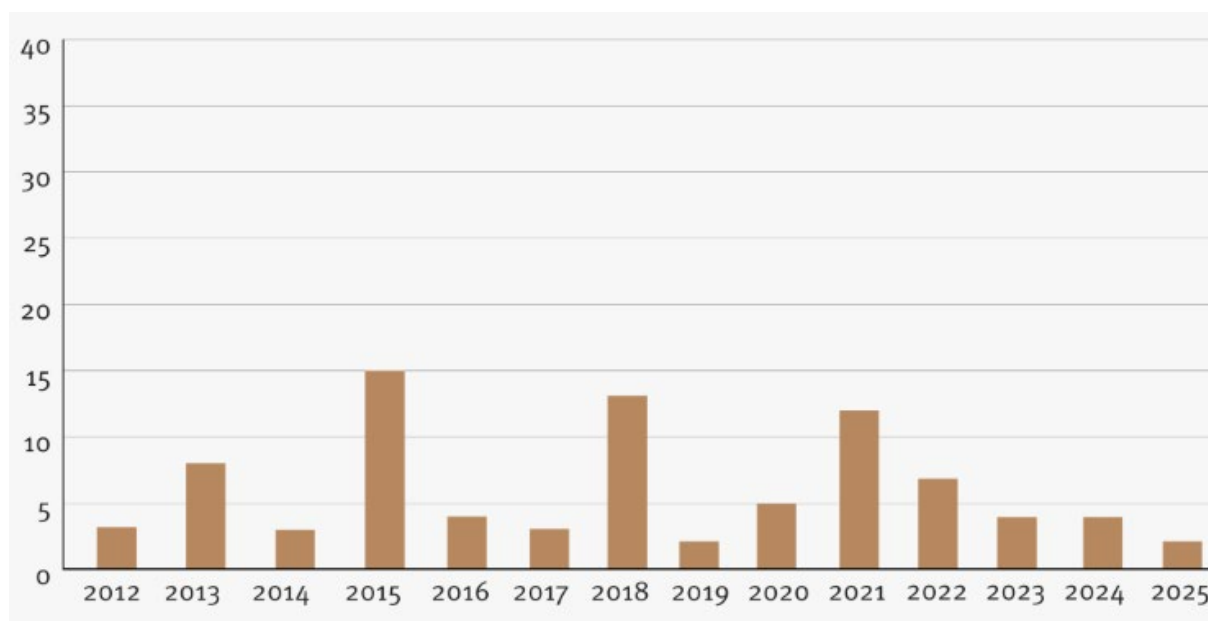
Appenzell		Appenzeller Hinterland		Bühler	
Mitglieder	1'418	Mitglieder	6371	Mitglieder	528
Taufen	2	Taufen	39	Taufen	3
Konfirmationen	6	Konfirmationen	59	Konfirmationen	13
Trauungen	0	Trauungen	5	Trauungen	0
Bestattungen	8	Bestattungen	88	Bestattungen	3
Gais		Grub-Eggersriet		Heiden	
Mitglieder	1'084	Mitglieder	784	Mitglieder	1'232
Taufen	6	Taufen	2	Taufen	8
Konfirmationen	16	Konfirmationen	9	Konfirmationen	8
Trauungen	2	Trauungen	1	Trauungen	0
Bestattungen	12	Bestattungen	10	Bestattungen	26
Hundwil		Rehetobel		Reute-Oberegg	
Mitglieder	499	Mitglieder	587	Mitglieder	463
Taufen	3	Taufen	0	Taufen	3
Konfirmationen	4	Konfirmationen	3	Konfirmationen	4
Trauungen	1	Trauungen	0	Trauungen	1
Bestattungen	7	Bestattungen	15	Bestattungen	4
Speicher		Stein		Teufen	
Mitglieder	1'374	Mitglieder	712	Mitglieder	1'973
Taufen	13	Taufen	11	Taufen	9
Konfirmationen	9	Konfirmationen	7	Konfirmationen	14
Trauungen	5	Trauungen	2	Trauungen	0
Bestattungen	26	Bestattungen	4	Bestattungen	31
Trogen		Urnäsch		Wald	
Mitglieder	585	Mitglieder	1'301	Mitglieder	272
Taufen	3	Taufen	17	Taufen	1
Konfirmationen	4	Konfirmationen	12	Konfirmationen	2
Trauungen	1	Trauungen	3	Trauungen	0
Bestattungen	5	Bestattungen	11	Bestattungen	7
Walzenhausen		Wolfhalden		Kapelle Schwägalp	
Mitglieder	520	Mitglieder	460	Mitglieder	
Taufen	3	Taufen	1	Taufen	7
Konfirmationen	2	Konfirmationen	2	Konfirmationen	0
Trauungen	0	Trauungen	1	Trauungen	4
Bestattungen	9	Bestattungen	7	Bestattungen	1

Mutationen Kirchenmitglieder

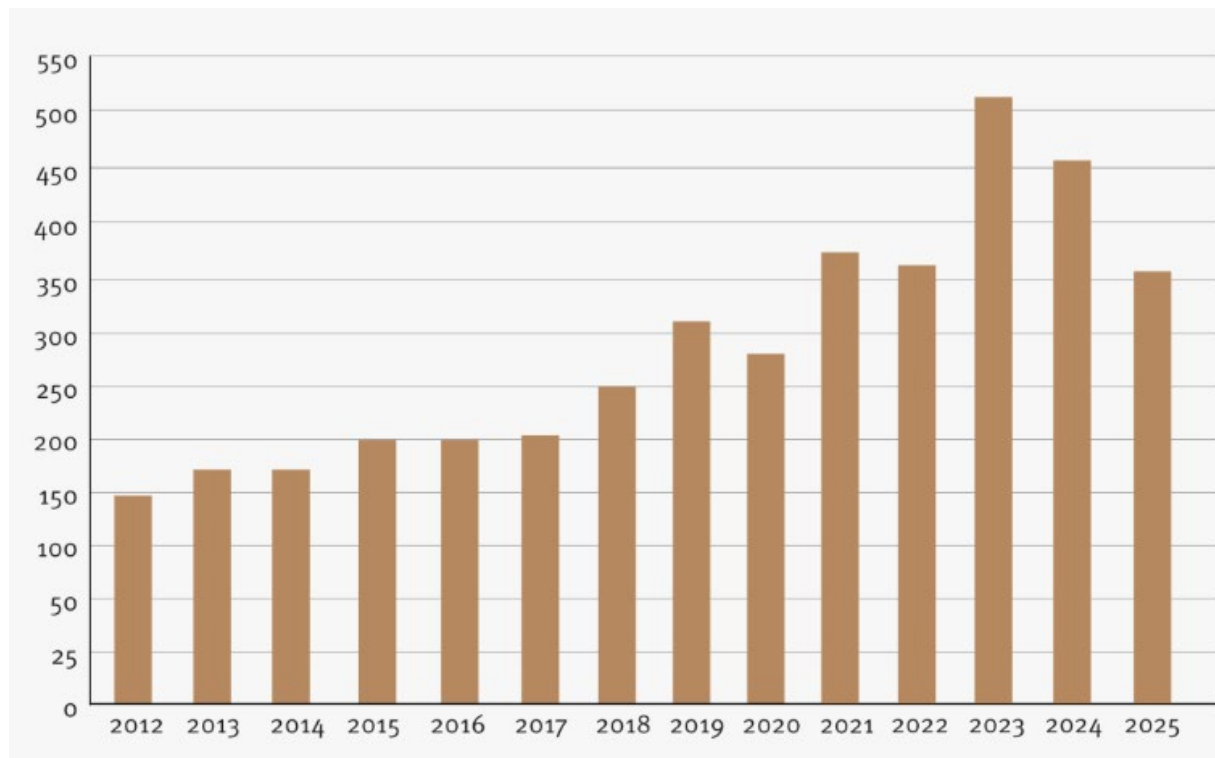
Den **Eintritt** in die Landeskirche wünschten im Berichtsjahr 12 Personen.



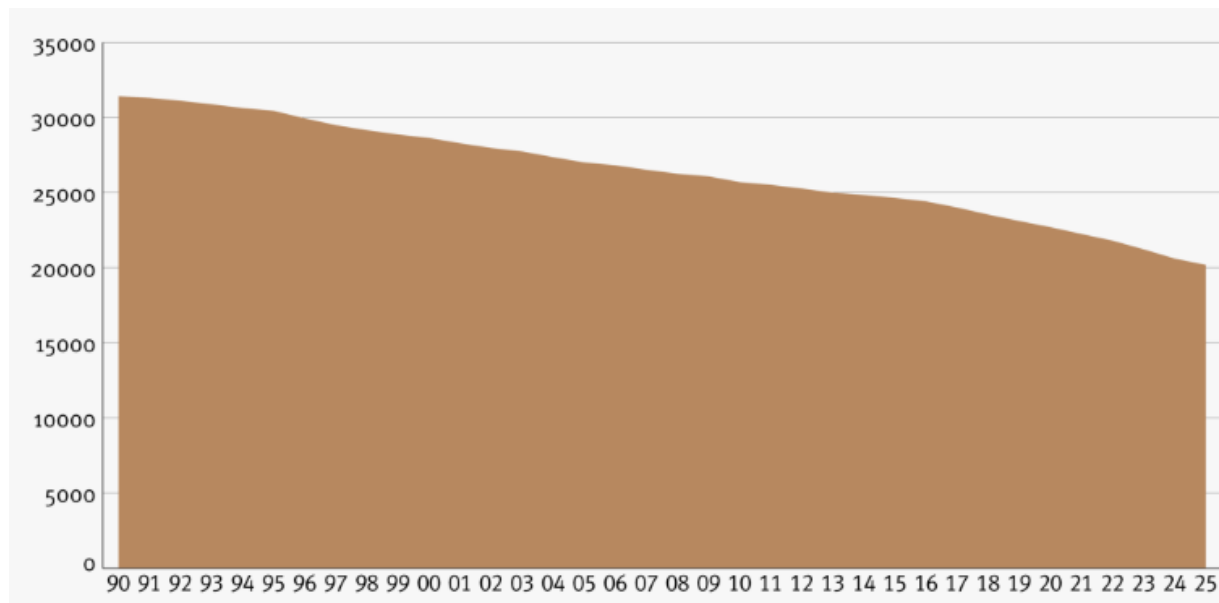
Die Möglichkeit der freien **Kirchgemeindewahl** nutzten 2 Personen.



360 Personen haben ihren **Austritt** gewünscht.

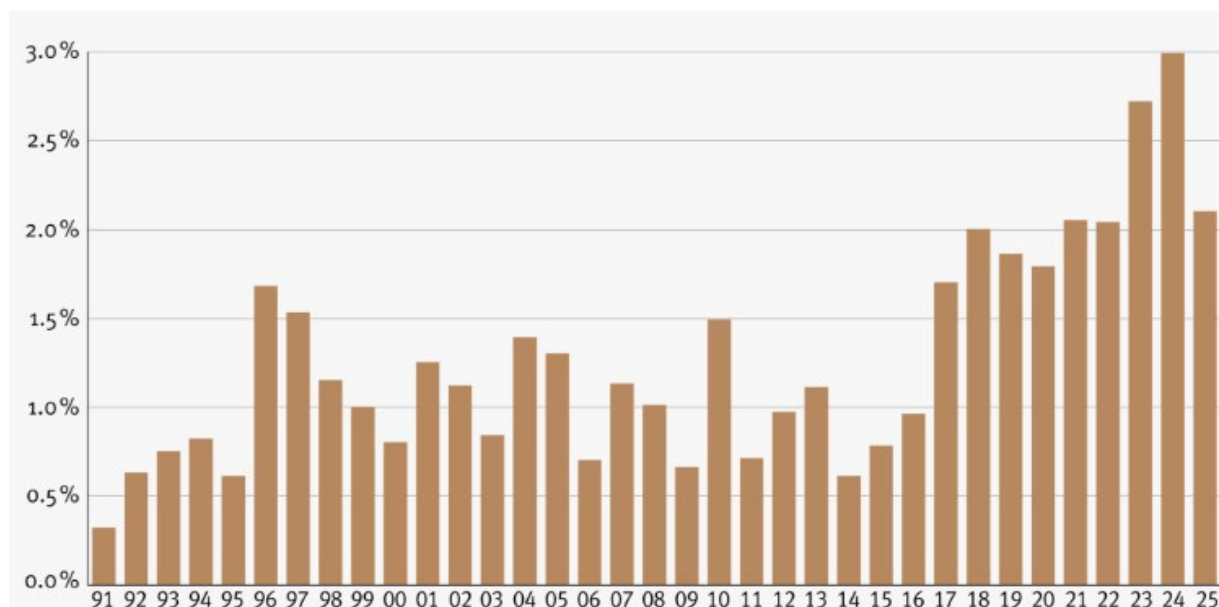


1. Entwicklung der Mitgliederzahlen 1990 – 2025



Die Statistik zeigt die Entwicklung der Mitgliederzahl innerhalb des Zeitraums von 35 Jahren. Im Jahr 1990 zählte die Landeskirche 31'387 Mitglieder, per 31.12.2025 waren es 20'163. In diesem Zeitraum hat die Zahl der Mitglieder um gut 35,8 % abgenommen. Im Jahr 2017 zeigt die gleichmässig verlaufende Linie einen deutlichen Knick; die jährliche Abnahme der Mitglieder hat zugenommen.

2. Prozentuale Entwicklung Mitgliederzahlen 1990 – 2025, jeweils im Vergleich zum Vorjahr

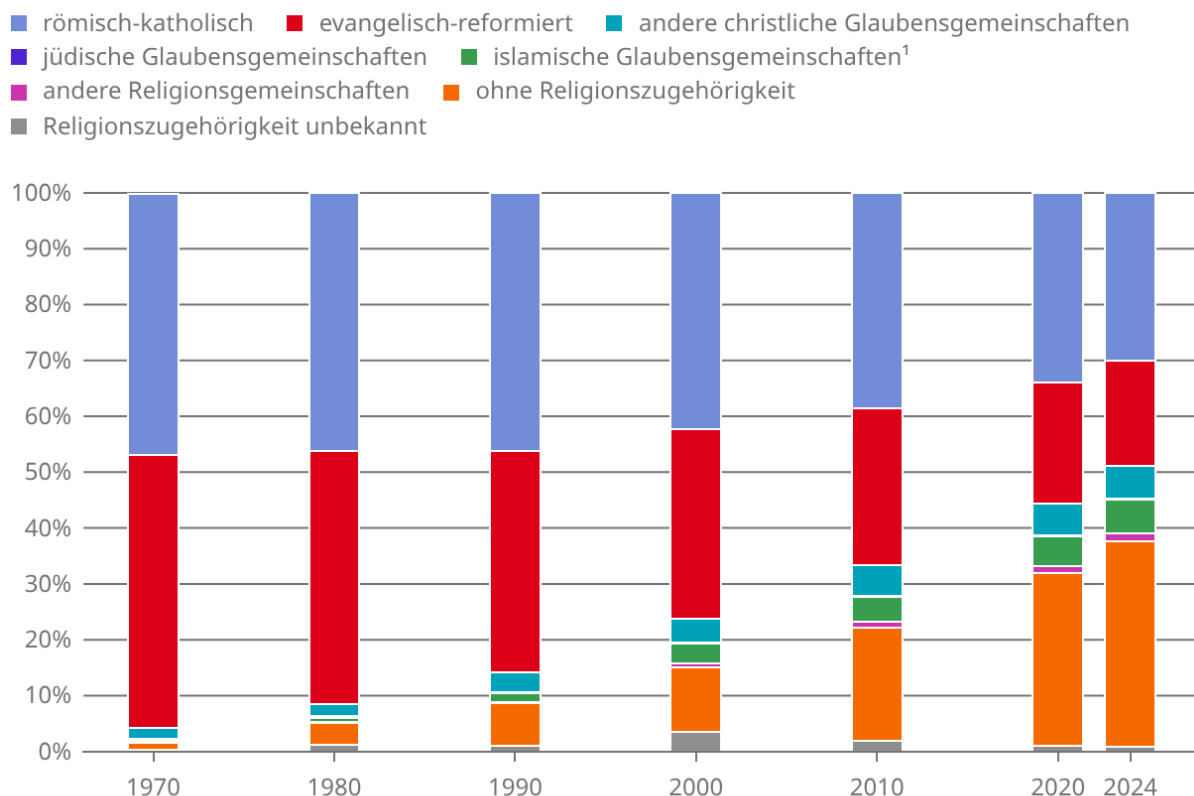


Dieses Diagramm zeigt den Verlauf der Mitgliederzahlen in Prozenten gegenüber dem Vorjahr. Während in den Jahren 1991 bis 2016 die prozentuale jährliche Abnahme der Mitglieder gegenüber dem Vorjahr bei 0,32 bis 1,49 % lag, nahm sie ab dem Jahr 2017 zu; sie

liegt nun (immer im Vergleich zum Vorjahr) zwischen 1,7 im Jahr 2017 und 2,99 % im Jahr 2024. Im Jahr 2025 lag sie bei minus 2,1% gegenüber dem Vorjahr.

3. Entwicklung der Religionslandschaft in der Schweiz

Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren



¹ inkl. andere aus dem Islam hervorgegangene Gemeinschaften

Datenstand: 31.12.2024

Quelle: BFS – VZ (1970–2000), Strukturerhebung (SE, 2010–2024)

gr-d-01.08.02evo

© BFS 2026

Die Anteile der römisch-katholischen und der evangelisch-reformierten Landeskirchen haben zwischen 2010 und 2024 um jeweils 9 Prozentpunkte abgenommen (auf 30% bzw. 19%). Im Gegensatz dazu hat der Anteil der muslimischen und aus dem Islam hervorgegangenen Glaubensgemeinschaften von 4.5% auf 6% leicht zugenommen und jener der Personen ohne Religionszugehörigkeit ist gar um 17 Prozentpunkte auf 37% angestiegen.

Finanzen

Bilanz mit Vorjahresvergleich		
Aktiven	31.12.2025	31.12.2024
Finanzvermögen		
Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen		
Flüssige Mittel	351'607.37	460'846.64
Kurzfristige Geldanlagen	-	-
Total Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen	351'607.37	460'846.64
Forderungen		
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	174'963.56	124'309.73
Abrechnungskonto Perkos	29'677.40	1'247.40
Total Forderungen	204'640.96	125'557.13
Aktive Rechnungsabgrenzung		
Aktive Rechnungsabgrenzung	6'973.15	2'194.00
Total Aktive Rechnungsabgrenzung	6'973.15	2'194.00
Finanzanlagen		
Wertschriften	877'915.90	786'665.05
Hypothekendarlehen	85'000.00	90'000.00
Total Finanzanlagen	962'915.90	876'665.05
Total Finanzvermögen	1'526'137.38	1'465'262.82
Verwaltungsvermögen		
Immaterielle Anlagen VV		
Software	1'400.00	3'500.00
Total Immaterielle Anlagen VV	1'400.00	3'500.00
Total Verwaltungsvermögen	1'400.00	3'500.00
Total Aktiven	1'527'537.38	1'468'762.82

Passiven	31.12.2025	31.12.2024
<i>Kurzfristiges Fremdkapital</i>		
Laufende Verbindlichkeiten		
Verschiedene Verbindlichkeiten	22'107.50	36'565.90
Verpflichtung Kollekten Landeskirche	5'243.50	4'769.85
Verpflichtung KiK-Sommerlager	11'058.52	10'872.32
Total Laufende Verbindlichkeiten	38'409.52	52'208.07
Passive Rechnungsabgrenzung		
Passive Rechnungsabgrenzung	43'125.40	85'349.35
Abgrenzung Diakonieprojekt	17'790.67	17'790.67
Total Passive Rechnungsabgrenzung	60'916.07	103'140.02
Verbindlichkeiten gegenüber Fonds und Spezialfinanzierungen		
Projektfonds	246'965.46	246'965.46
Legat Hugo Nef	6'050.85	6'050.85
Fonds Härtefallausgleich	54'278.00	108'656.00
Total Verbindlichkeiten gegenüber Fonds und Spezialfinanzierungen	307'294.31	361'672.31
Total Kurzfristiges Fremdkapital	406'619.90	517'020.40
<i>Eigenkapital</i>		
Verbindlichkeiten gegenüber Fonds		
Fonds berufliche Vorsorge	167'100.55	169'112.65
Total Verbindlichkeiten gegenüber Fonds	167'100.55	169'112.65
Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag		
Bilanzüberschuss	782'629.77	784'069.11
Total Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag	782'629.77	784'069.11
Total Eigenkapital	949'730.32	953'181.76
Jahresergebnis	171'187.16	-1'439.34
Total Passiven	1'527'537.38	1'468'762.82

Erfolgsrechnung			
Gliederung nach Sachgruppen, gestufter Erfolgsausweis	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Betrieblicher Ertrag			
400 Landeskirchensteuer	1'360'866.00	1'325'000	1'325'602.00
420 Dienstleistungsertrag	248'010.02	160'700	163'265.96
450 Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen im FK	54'378.00	54'400	72'504.00
451 Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen im EK	2'012.10	5'000	25'616.20
462 Finanzausgleich	280'954.00	260'000	259'820.00
463 HEKS-Beiträge Kirchgemeinden	40'614.00	43'000	40'612.00
469 Sponsoring und Spenden	-	7'500	12'000.00
470 Durchlaufende Beiträge (Seelsorge BZH, Einnahmen Kollekten KG)	68'175.70	62'000	64'751.65
Total Betrieblicher Ertrag	2'055'009.82	1'917'600	1'964'171.81
Betrieblicher Aufwand			
300 Behörden und Kommissionen	-206'937.95	-233'000	-218'004.60
301 Löhne der Mitarbeitenden	-557'548.35	-570'000	-525'439.86
305 Arbeitgeberbeiträge Sozial- und Personenversicherung	-145'668.15	-178'400	-154'086.90
309 Übriger Personalaufwand	-7'660.90	-7'000	-15'515.40
310 Sach- und Materialaufwand	-7'453.50	-11'500	-35'577.25
311 Anschaffung Mobiliar	-	-1'000	-
313 Dienstleistungen und Honorare	-215'033.35	-169'800	-222'771.11
315 Unterhalt Mobilien	-38'579.55	-25'000	-38'738.33
316 Mieten, Leasing, Benutzungsgebühren	-48'019.40	-50'500	-57'370.85
317 Spesenentschädigungen	-21'126.35	-32'500	-35'261.24
318 Betriebs- und Verbrauchsmaterial	-5'121.90	-4'000	-5'105.15
319 Verschiedener Betriebsaufwand	-4'047.05	-4'000	-6'540.97
330 Abschreibungen Sachanlagen Verwaltungsvermögen	-2'100.00	-2'100	-2'100.00
350 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen im FK	-	-	-
351 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen im EK	-	-	-
362 Finanz- und Lastenausgleich	-335'332.00	-314'400	-332'326.00
363 Beiträge an Dritte (Gesamtschw. Beiträge, HEKS, Regionale Beiträge)	-305'076.38	-310'650	-296'311.22
364 Beiträge an Kirchgemeinde	-	-3'000	-6'428.65
365 Fort- und Weiterbildungsbeiträge	-12'507.05	-11'000	-16'137.65
370 Durchlaufende Beiträge (Seelsorge BZH, Auszahlung Kollekten KG)	-68'175.70	-62'000	-64'751.65
Total Betrieblicher Aufwand	-1'980'387.58	-1'989'850	-2'032'466.83
Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	74'622.24	-72'250	-68'295.02

Erfolgsrechnung			
Gliederung nach Sachgruppen, gestufter Erfolgsausweis	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Finanzertrag			
440 Zinsertrag	7'093.45	5'000	7'097.44
441 nicht realisierte Kursgewinn	92'204.83	-	62'256.46
Total Finanzertrag	99'298.28	5'000	69'353.90
Finanzaufwand			
341 realisierte Kursverluste	-	-	-67.00
342 Bankspesen	-2'733.36	-3'000	-2'431.22
Total Finanzaufwand	-2'733.36	-3'000	-2'498.22
Ergebnis aus Finanzierung	96'564.92	2'000	66'855.68
Operatives Ergebnis (1. Stufe)	171'187.16	-70'250.00	-1'439.34
Ausserordentlicher Ertrag	-	-	-
Ausserordentlicher Aufwand	-	-	-
Ausserordentliches Ergebnis (2. Stufe)	-	-	-
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	171'187.16	-70'250.00	-1'439.34

Bilanz

Die Bilanz zeigt im Vergleich zum Vorjahr ein positiveres Bild. Auf der Aktivseite trugen mehrere Punkte dazu bei. Einerseits konnten Kursgewinne auf Wertschriften verzeichnet werden. Andererseits lagen die Forderungen rund CHF 80'000 über dem Vorjahreswert. Auch die Aktive Rechnungsabgrenzung war höher. Auf der Passivseite sanken die Verbindlichkeiten um rund CHF 10'000. Zudem war die Passive Rechnungsabgrenzung mit rund CHF 40'000 deutlich tiefer als im Vorjahr.

Forderungen: Die Beiträge der Trägerschaft für die Seelsorge im Betreuungs-Zentrums Heiden sowie die Beteiligung des Verbands der römisch-katholischen Kirchgemeinden Appenzell Ausserrhoden an die Seelsorge in der Kantonsschule wurden per Ende 2025 noch nicht beglichen. Gegenüber der Perkos besteht ein Guthaben über rund CHF 29'000. Wie bei den Sozialversicherungen werden die Arbeitgeberbeiträge zu Beginn des Jahres berechnet und monatlich oder halbjährlich provisorisch in Rechnung gestellt. Mutationen und weitere Vorkommnisse im laufenden Jahr werden erst mit der definitiven Abrechnung am Jahresende sichtbar und daraus können Forderungen resultieren.

Laufende Verbindlichkeiten / Passive Rechnungsabgrenzung: Da die Buchhaltung neu verwaltungsintern geführt wird, entfiel die per Ende Jahr offene Rechnung für die Führung der externen Buchhaltung. Zudem wurde der im Vorjahr abgegrenzte Aufwand für das Projekt Abacus dem aktuellen Projektfortschritt angepasst und entsprechend reduziert.

Erfolgsrechnung

Die Jahresrechnung 2025 schliesst mit einem positiven Ergebnis von gut CHF 170'000 oder mit einer Differenz zum Budget 2025 von gut CHF 240'000. Das Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit schliesst mit einem positiven Ergebnis von CHF 75'000 und das Ergebnis aus Finanzierung mit gut CHF 95'000 ab.

Der Aufwand insgesamt liegt knapp CHF 10'000 tiefer als im Budget 2025. Der Steuerertrag ist um 35'000 Franken höher ausgefallen.

Am stärksten ins Gewicht fallen für das positive Ergebnis jedoch wie schon im Jahr 2024 die Kursgewinne auf den Wertschriften in der Höhe von rund CHF 92'000.

Liturgie- und Gesangbuchkonferenz: Aufgrund der Vakanz im Kirchenrat wurde der einmalige Betrag von CHF 9'920 für die «ökumenische digitale Servicestruktur» nicht ins Budget 2026 aufgenommen. Angesichts des Gewinns hat der Kirchenrat beschlossen CHF 5'000 dem Jahr 2025 zu belasten. Der Restbetrag von 4'920 an die LGBK ist im Jahr 2026 fällig.

In der beiliegenden Kostenstellenrechnung werden die grösseren Abweichungen gegenüber dem Budget 2025 erläutert. Die Kostenstellenrechnung enthält darüber hinaus weitere Informationen.

Geldflussrechnung

Die Geldflussrechnung zeigt nebst dem bereits mehrfach erwähnten Kursgewinn auf den Wertschriften die Veränderung der Fonds durch die schrittweise Auflösung des Härtefallausgleichs sowie eine gegenüber dem Vorjahr positive Entwicklung des Nettoumlaufvermögens.

Nettoumlaufvermögen: Die in der Bilanz ersichtliche Zunahme im Bereich Forderungen und Aktive Rechnungsabgrenzung sowie die Abnahme der Verbindlichkeiten und der Passiven Rechnungsabgrenzung ist auch in der Geldflussrechnung ersichtlich.

Die Zunahme der Forderungen mit gleichzeitiger Abnahme der Verbindlichkeiten führt zu einer Zunahme im Bereich der flüssigen Mittel.

Ellen Wild, Kirchenrätin

Fachstelle Kinder Jugend Familie

Menschen stärken - Neues entdecken - Bewährtes vertiefen

Im Fokus standen die Stärkung der Mitarbeitenden, die Förderung von Jugendlichen in ersten Leitungsfunktionen, die Qualitätsentwicklung im Religionsunterricht sowie Innovation und Vernetzung in der Jugendarbeit.

Mitarbeitende stärken und Räume für Freude und Entlastung schaffen

Die Arbeitsbelastung, insbesondere bei freiwilligen Mitarbeitenden, war spürbar. Rückmeldungen einer Umfrage zeigten, dass es nebst inhaltlichen Weiterbildungen Anlässe braucht, die Freude ermöglichen, Kreativität wecken und gemeinsames Lachen zulassen. Der Bauchredner- und Handpuppenkurs vom 6. November war der Kurs dafür. Fachliche Impulse verbanden sich mit spielerischem Ausprobieren und dem Erleben von Gemeinschaft. Ein Anlass, an dem 18 Personen teilnahmen.



Nachwuchsförderung: Jugendliche in erste Führungsaufgaben einführen und begleiten

Ein wichtiger Schwerpunkt lag in der gezielten Förderung junger Menschen, welche erste Leitungsverantwortung in Kinderlagern übernehmen möchten. Dazu fand am 22. Februar in Heiden der Kurs zur Eignungsabklärung für Jugendliche ab 14 Jahren statt. Der eintägige Kurs vermittelte einen realistischen Einblick in die Lagerarbeit. Anhand von Spielen, Fallbeispielen und Teamübungen setzten sich 13 Jugendlichen mit Anforderungen, Verantwortung und Teamdynamik auseinander. Stolz gingen sie mit ihrer Weiterbildungsbestätigung nach Hause. Zwölf der Jugendlichen engagierten sich anschliessend in einem der Kinderlager.

KiK-Sommerlager – Gemeinschaft, Abenteuer und Vertrauen

In kürzester Zeit – zwei Wochen nach der Ausschreibung – waren beide KiK-Sommerlager mit insgesamt 86 Kindern ausgebucht. Ein Zeichen des Vertrauens von Eltern in die kirchliche Kinderarbeit.

Religionsunterricht weiterentwickeln – Qualität und Sensibilität stärken

Die Weiterbildung „Sternstunden Religionsunterricht“ vom 17. September in Teufen widmete sich der Frage, wie Lernzeit qualitativ vertieft werden kann. Vorgestellt wurden erprobte Methoden, die Ruhe, Konzentration, Bewegung und Imagination bewusst verbinden. An der Veranstaltung nahmen 8 Fachlehrpersonen Religionsunterricht teil.

Ein weiterer Schwerpunkt setzte sich mit dem Thema «Krankheit und Behinderung in Bibel und Gesellschaft» auseinander. Dabei wurden ausgewählte Heilungsgeschichten differenziert

betrachtet. Sowohl theologisch reflektiert als auch pädagogisch verantwortungsvoll wurde ein würdevoller, sensibler Umgang mit menschlicher Verwundbarkeit vermittelt.

Innovation und Vernetzung – Kirche in Bewegung

Der Innovationsausflug vom 11. Juni nach Zürich bot Mitarbeitenden in der Jugendarbeit Raum für Austausch, Inspiration und Vernetzung. Die Impulse von Spiro Mavrias, Abteilung Kirchenentwicklung der reformierten Kirche Kanton Zürich, eröffneten Einblicke in neue kirchliche Orte und Formen. Deutlich wurde: Kirche entwickelt sich dort weiter, wo Experimente möglich sind und Menschen bereit sind, voneinander zu lernen.

Gaby Bürgi Gsell, Fachstellenleiterin

Kommissionen

Redaktionskommission Kirchenblatt

Es macht Freude, mit diesem motivierten Redaktionsteam die Hefte zu gestalten! Mein Eindruck ist, dass wir im Jahr 2025 eine Konsolidierung in unserem Team erlebten in Form eines gut aufeinander Eingespieltseins, was die gemeinsame Arbeit und die Sitzungen erfreulich unkompliziert sein lässt.

Kreativer Höhepunkt ist jeweils die Sitzung, in welcher wir die Jahresthemen wählen. Die von allen eingebrachten Vorschläge sind sehr breit, oft mutig, und die Auswahl fällt nicht immer leicht, geschieht aber immer demokratisch.

Zu den mutigen Themen im letzten Jahr gehört sicherlich die Februarnummer mit dem Thema «Hexen», welches auch ein Schlaglicht warf auf eine dunkle Episode in der Kirchen- und Lokalgeschichte, jedoch das Spielerische nicht ausklammerte («die kleine Hexe»). Ebenfalls zu den gewagteren Themen gehörte die Nummer über den ESC im Mai, die sich die Vielfalt auf die Fahne schrieb, gerade auch innerhalb der Kirche.

Kirchliche und theologische Themen griffen die Januarnummer auf mit dem Titel «Die Kraft der Rituale». Die Märznummer «Was ist uns Kirche wert» griff das aktuelle Thema des Spardrucks in der Kirche aufgrund der schwindenden Mitgliederzahlen auf und damit verbunden der Umgang mit Geld und die Notwendigkeit von Schwerpunktsetzung. Die Novembernummer mit dem Thema «Apokalypse» griff ebenso ein theologisches Thema auf. Auf dieses kamen wir dank des 75. Todestags von George Orwell, dem wir aber keinen Artikel widmeten.

Zu den ethischen Themen gehörte die Septemhernummer mit dem Thema «Recht und Gerechtigkeit». Den psychologisch-theologischen Themen lässt sich die Nummer im April zuordnen zum Thema «Scham» (dazu gab es überdurchschnittlich viele positive Rückmeldungen).

Eine Erfolgsgeschichte ist die gemeinsame Themennummer im Herbst, in der die verschiedenen Kirchenboten ein gemeinsames Thema erarbeiten, letztes Jahr zum Thema Geister, Geistergeschichten. Das bietet die Möglichkeit, Artikel zu übernehmen oder eigene werden von anderen übernommen. So wurde z.B. der Artikel von Heinz Mauch vom St.Galler Kirchenboten rezipiert. Die gegenseitige Inspiration hat auch funktioniert, indem die St.Galler letztes Jahr unser Vorjahresthema des Januars «stille Örtchen» übernommen haben mitsamt zwei Artikeln von uns.

Persönlich bin ich sehr überzeugt von unserem Appenzeller Modell. Ein Printprodukt, das von den Interessierten abonniert und entsprechend auch gelesen wird, die Feedbacks zeigen es. Zugleich haben wir die Online-Vernetzung durch die Partnerschaft und die gemeinsam betriebene Plattform und damit eine Reichweite, die über unsere kleinen Halbkantone hinausgeht.

Zu unserem Alleinstellungsmerkmal zählt nicht nur der lokale Bezug, sondern auch die genialen Illustrationen von Jonathan Németh, der es immer versteht, unser Heftthema auf gekonnte und auf der Rückseite humorvolle Weise aufzugreifen.

Annette Spitzenberg, Präsidentin

Projektkommission

Anfangs 2025 war die synodale Projektkommission aufgrund der Unterbesetzung des Vorstandes nicht mehr handlungsfähig. Noch im Spätherbst 2024 hatten sich Sigrun Holz und Natalia Bezzola für eine Mitarbeit in der Kommission interessiert, vor allem im Hinblick auf das 150 Jahre Jubiläum der Appenzeller Landeskirche im Jahr 2027. Die beiden Interessierten hätten im Jahr 2025 von der Synode als neue Mitglieder gewählt werden müssen, doch so weit kam es nicht mehr. Der Kirchenrat hatte zur Vorbereitung des Jubiläums eine eigene Arbeitsgruppe eingesetzt. So war es naheliegend, dass die an diesem Thema interessierten Personen in der neuen Arbeitsgruppe unter der Leitung von Martina Tapernoux mitwirken würden, zumal das Mandat der Projektkommission infolge der neuen Kirchenverfassung im Mai 2026 sowieso geendet hätte. Die Projektkommission wurde nun ein Jahr früher als geplant stillgelegt; sie hätte 2025 ihr 20jähriges Bestehen feiern können.

Ich danke allen herzlich für ihr grosses Engagement in den letzten 20 Jahren.

Irina Bossart, Präsidentin

Rekurskommission

1. Wiederum behandelte die Rekurskommission im Jahr 2025 keinen Fall und es war auch am Jahresende kein Fall pendent.
2. Die Rekurskommission traf sich zu einem informellen Mittagstreffen am 6. März 2025 in St. Gallen.

Heinz Naef, Präsident

Ombudsstelle

Allgemeines

Die Ombudsstelle vermittelt als unabhängige Instanz bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten zwischen kirchlichen Behörden, Mitarbeitenden und Privaten. Sie berät Personen und Behörden, führt Vermittlungsgespräche und sie kann den beteiligten Parteien Empfehlungen abgeben.

Die Ombudsstelle wird durch zwei Personen besetzt, im Berichtsjahr durch Peter Sutter, Heiden, und Annette Joos-Baumberger, Herisau. Beide Personen können von Kirchenmitgliedern sowie von Mitarbeitenden und Behörden der Landeskirche und den Kirchgemeinden formlos angerufen werden.

Frequenzen

Während im Berichtsjahr in der ersten Jahreshälfte Anfragen erfolgt sind, hat sich der Bedarf in der zweiten Jahreshälfte stark reduziert.

Bemerkungen

Der Ombudsstelle ist es ein Anliegen, darauf hinzuweisen, dass sie nicht nur oder erst im Konfliktfall angerufen werden kann. Sie kann jederzeit auch für einfache Beratungen oder Fragen angegangen werden. Sie will jegliche Schwellenangst abbauen, indem sie telefonisch ohne irgendwelche Voraussetzungen zur Verfügung steht. Es versteht sich von selbst, dass alles absolut vertraulich abgewickelt wird, und dass die Ratssuchenden auf vollste Diskretion vertrauen dürfen.

Dr. Peter Sutter

Pfarrkonvent

Seelsorge

Gleich zweimal beschäftigte den Pfarrkonvent im Jahr 2025 das Thema Seelsorge.

Zum einen stellte die Geschäftsleiterin der Dargebotenen Hand, Judith Eisenring, die Arbeit der Telefonseelsorge vor, die inzwischen auch per Chat erreichbar ist. Die Zahl der Nutzer:innen steigt ständig, so dass es eine grosse Herausforderung ist, geeignete Freiwillige zu eruieren.

Zum anderen gab die Finanzierung der Seelsorge im Spitalverbund AR zu reden. Der Regierungsrat beabsichtigte, seinen Beitrag an dieselbe im Rahmen eines Sparpaketes zu streichen. Der Kantonsrat allerdings entschied anders, der Beitrag des Kantons bleibt erhalten.

Plan P

Juliane Hartmann, Beauftragte für die Ausbildung der Pfarrer:innen im Konkordat, informierte über den Plan P, der es Menschen ab 55 Jahren nach einer kurzen Ausbildungsphase und viel Learning By Doing ermöglichen soll, pfarramtliche Aufgaben zu übernehmen.

In der anschliessenden Diskussion zeigte sich ein klares Bild. Die grosse Mehrheit der Pfarrpersonen verschliesst sich keineswegs neuen Wegen in der Gemeindearbeit, lehnt aber den Plan P als ungeeignet ab, um den Pfarrer:innen-Mangel zu beheben. Bemängelt wurde die ungenügende theologische Ausbildung der Personen und der hohe Aufwand, um sie zu begleiten, was sich wohl nur in sehr grossen Gemeinden einigermaßen gewinnbringend realisieren liesse, sowie die Verwischung von Berufsprofilen: Pfarrverweser:innen, so die angedachte Berufsbezeichnung, sollen keine Wahlfähigkeit erhalten, aber dieselben Aufgaben erfüllen wie gewählte Pfarrpersonen.

Der Pfarrkonvent formulierte zuhänden von Thomas Schaufelberger, Sekretär des Konkordates, eine Stellungnahme, in der er seine Ansichten darlegte.

Inzwischen wurde der Ausbildungsweg modifiziert.

Säkularisierung und Inklusivität. Die Entwicklung lokaler religiöser Gruppen in der Schweiz, 2008-2022 des SPI Lausanne und Repräsentative Bevölkerungsumfrage zur Reputation der Katholischen Kirche im Auftrag der kath. Kirche des Kantons Zürich

Irina Bossart stellte die Ergebnisse der beiden Studien im Konvent vor und fokussierte dabei auf zwei Ergebnisse. Zum einen wird das Image der reformierten Kirche zwar deutlich besser als das der kath. Kirche wahrgenommen, zum anderen aber kann zu wenig erklärt werden, worin sich die reformierte Kirche von der Gesellschaft unterscheidet. Damit ist auch nicht mehr klar, was ihre religiösen Versprechen sind.

Anschliessend tauschte sich der Pfarrkonvent darüber aus, was die Stärken der reformierten Kirche sind und wie man diese ausbauen kann. Dabei wurden u.a. genannt: die Bibel als Grundlage, basisdemokratische Partizipation, Verwurzelung in der Gesellschaft, flache Hierarchien, Freiheit und Differenzverträglichkeit.

Wahl

Und schliesslich wurde Irina Bossart, Pfarrerin in Stein, in den Vorstand des Pfarrkonventes gewählt.

Sigrun Holz, Präsidentin

Kontakt
Für Sie da.

Präsidentin

Martina Tapernoux-Tanner
Landsgemeindeplatz 1
9043 Trogen
071 340 04 55 oder 076 536 06 65
martina.tapernoux@ref-arai.ch

Ressort Diakonie

Vizepräsidentin

Barbara Bruderer
071 988 75 86 oder 079 650 45 53
barbara.bruderer@ref-arai.ch

Ressort Finanzen

Ellen Wild
079 530 12 68
ellen.wild@ref-arai.ch

Ressort Seelsorge und Ressort Kommunikation

Regula Ammann
071 351 51 92 oder 079 215 01 23
regula.ammann@ref-arai.ch

Leiterin Kirchenverwaltung

Jacqueline Bruderer
Landsgemeindeplatz 1
9043 Trogen
071 340 04 55
jacqueline.bruderer@ref-arai.ch
www.ref-arai.ch



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 5
Synode vom 22. Juni 2026; Tätigkeitsbericht 2025 der Geschäftsprüfungskommission

Sehr geehrte Damen und Herren

A. Ausgangslage

Gemäss Art. 38 KV hat die Geschäftsprüfungskommission im Auftrag der Synode die Oberaufsicht über die Geschäftsführung des Kirchenrats und der Kirchenverwaltung sowie über den gesamten Finanzaushalt und laut Art. 35 Abs. 1 des Geschäftsreglements der Synode prüft die Geschäftsprüfungskommission (GPK) die Geschäftsführung des Kirchenrates und der Verwaltung. Die GPK prüft die Rechtmässigkeit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit und beurteilt finanzpolitische Aspekte.

B. Prüfergebnisse

Die Geschäfte wurden an verschiedenen Sitzungen geprüft und mit dem Kirchenrat besprochen (siehe Tätigkeitsbericht 2025 der Geschäftsprüfungskommission der Synode im Anhang).

C. Antrag

Die Geschäftsprüfungskommission empfiehlt Ihnen, den Tätigkeitsbericht 2025 der GPK der Synode zur Kenntnis zu nehmen.

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission

Eugen Brunner
Präsident

Christoph Gugger
Aktuar

Beilage

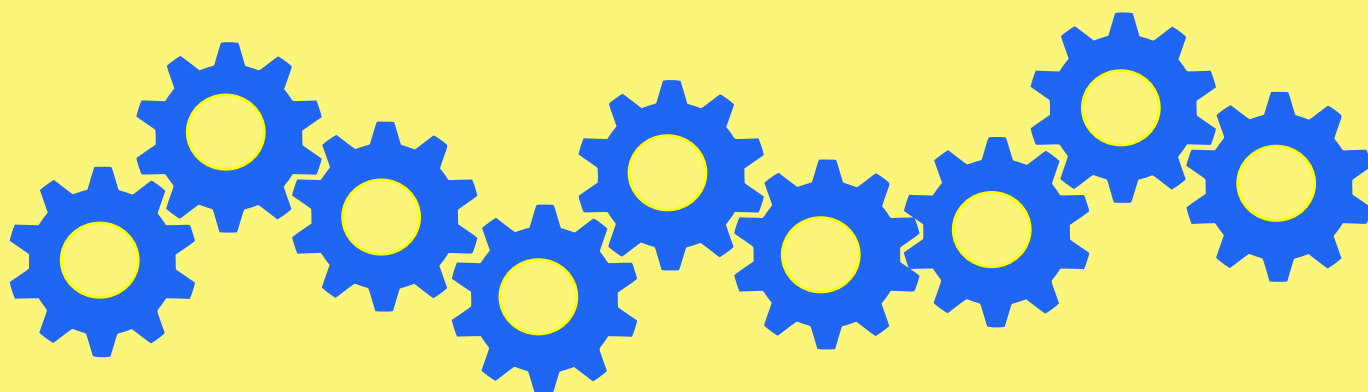
5.2 Tätigkeitsbericht 2025 Geschäftsprüfungskommission



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Tätigkeitsbericht 2025

der Geschäftsprüfungskommission (GPK) der Synode





Die Geschäftsprüfungskommission der Synode hat im Geschäftsjahr 2025 folgende Tätigkeiten ausgeübt:

- Am 28.03.2025 wurde in Trogen die Prüfung der Verwaltung durchgeführt. Diverse Themen wurden aus organisatorischer Perspektive beleuchtet. Der Schwerpunkt lag auf der Übernahme der Buchhaltung, welche personell erfolgreich umgesetzt werden konnte. Die technische Umstellung der Software war jedoch noch nicht vollständig abgeschlossen. Die vielseitige und genaue Arbeit der Verwaltung hat die GPK beeindruckt. An dieser Stelle wird der Verwaltung für ihr Engagement und ihre Leistungen im Dienst unserer Landeskirche ausdrücklich gedankt.
- Am 04.06.2025 fand in Bühler die Vorbereitung für die Synode statt. Die Berichte und Anträge wurden besprochen. Die Kandidatur von Alessandra Langenauer für die GPK wurde mit Freude zur Kenntnis genommen.
- Am 20.08.2025 traf sich die GPK in Bühler für die Vorbereitung der Ressortprüfung der Fachstelle Familie, Kinder und Jugend. Ebenso wurde die anstehende Synode vorbereitet. Es wurde das Reglement parlamentarische Rechte vorbesprochen. Für die Ressortprüfung wurde der Fragekatalog gemeinsam durchgegangen, um an der Ressortprüfung die Fragen strukturiert diskutieren zu können.
- Am 05.09.2025 wurde die GPK zur Ressortprüfung in die Fachstelle Familie, Kinder und Jugend in Herisau eingeladen. Die GPK konnte sich ein vertieftes Bild der gut vernetzten Arbeitsweise von Gaby Bürgi Gsell, der Leiterin der Fachstelle Familie, Kinder und Jugend, machen. Das Zusammenspiel zwischen der Fachstelle und der verantwortlichen Kirchenrätin wurde mit Freude zur Kenntnis genommen. Die GPK begrüsst die Entwicklung, dass die Fachstelle neu nicht mehr für die Finanzierungsaufgabe der Sommerlager zuständig ist. Diese Aufgabe fällt neu der Verwaltung zu und entlastet die Fachstellenleiterin von aufwendigen buchhalterischen Aufgaben. Die GPK dankt der Fachstellenleiterin für das informative Gespräch und für ihren grossen Einsatz für die Familien, die Kinder und die Jugendlichen in unserer Landeskirche.
- Am 21.10.2025 fand in Trogen die Besprechung des Budgets 2026 statt. Das von der neuen finanzverantwortlichen Kirchenrätin sowie der Verwaltung erstellte Budget zeichnet sich in seiner neu gestalteten übersichtlicheren Art aus und ermöglicht klare und nachvollziehbarere Budgetierungsprozesse. Details konnten verständlich erklärt und teils auch angepasst werden. Es wurde mit Weitsicht und Bedacht budgetiert.
- Am 27.03.2026 wurde in Trogen die Schlussbesprechung der Revision der Jahresrechnung der Landeskirche AR/AI mit der Revisionsstelle Rotmonten Treuhand durchgeführt.
- Am 11.05.2026 fand in Trogen die Sitzung mit dem Kirchenrat zur Besprechung von Tätigkeitsbericht 2025 und Jahresrechnung 2025 statt.



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

- Das gesamte Jahr hindurch wurden von der GPK die Geschäfte des Kirchenrates und der Verwaltung unter anderem via Einsicht in die Ratsprotokolle verfolgt. Die GPK dankt dem Kirchenrat und den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle für ihre wertvolle Arbeit. Speziell erwähnen möchte die GPK das Engagement der Präsidentin Martina Tapernoux- Tanner im Rahmen der Diskussion des Kantonsrates bzgl. der Sicherung der Beiträge für die Seelsorge in den kantonalen Gesundheitsinstitutionen.

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission

Eugen Brunner
Präsident

Christoph Gugger
Aktuar



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 14. April 2026

XIX Nr. 6

Synode vom 22. Juni 2026; Jahresrechnung 2025, 1. Bericht und Antrag Kirchenrat

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Gemäss Art. 25 Abs. 1 KV beschliesst die Synode über die Jahresrechnung.

B. Kommentar

Bilanz

Die Bilanz zeigt im Vergleich zum Vorjahr ein positiveres Bild. Auf der Aktivseite trugen mehrere Punkte dazu bei. Einerseits konnten Kursgewinne auf Wertschriften verzeichnet werden. Andererseits lagen die Forderungen rund CHF 80'000 über dem Vorjahreswert. Auch die Aktive Rechnungsabgrenzung war höher. Auf der Passivseite sanken die Verbindlichkeiten um rund CHF 10'000. Zudem war die Passive Rechnungsabgrenzung mit rund CHF 40'000 deutlich tiefer als im Vorjahr.

Forderungen: Die Beiträge der Trägerschaft für die Seelsorge im Betreuungs-Zentrums Heiden sowie die Beteiligung des Verbands der römisch-katholischen Kirchgemeinden Appenzell Ausserrhoden an die Seelsorge in der Kantonsschule wurden per Ende 2025 noch nicht beglichen. Gegenüber der Perkos besteht ein Guthaben über rund CHF 29'000. Wie bei den Sozialversicherungen werden die Arbeitgeberbeiträge zu Beginn des Jahres berechnet und monatlich oder halbjährlich provisorisch in Rechnung gestellt. Mutationen und weitere Vorkommnisse im laufenden Jahr werden erst mit der definitiven Abrechnung am Jahresende sichtbar und daraus können Forderungen resultieren.

Laufende Verbindlichkeiten / Passive Rechnungsabgrenzung: Da die Buchhaltung neu verwaltungsintern geführt wird, entfiel die per Ende Jahr offene Rechnung für die Führung der



externen Buchhaltung. Zudem wurde der im Vorjahr abgegrenzte Aufwand für das Projekt Abacus dem aktuellen Projektfortschritt angepasst und entsprechend reduziert.

Erfolgsrechnung

Die Jahresrechnung 2025 schliesst mit einem positiven Ergebnis von gut CHF 170'000 oder mit einer Differenz zum Budget 2025 von gut CHF 240'000. Das Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit schliesst mit einem positiven Ergebnis von CHF 75'000 und das Ergebnis aus Finanzierung mit gut CHF 95'000 ab.

Der Aufwand insgesamt liegt knapp CHF 10'000 tiefer als im Budget 2025. Der Steuerertrag ist um 35'000 Franken höher ausgefallen.

Am stärksten ins Gewicht fallen für das positive Ergebnis jedoch wie schon im Jahr 2024 die Kursgewinne auf den Wertschriften in der Höhe von rund CHF 92'000.

Liturgie- und Gesangbuchkonferenz: Aufgrund der Vakanz im Kirchenrat wurde der einmalige Betrag von CHF 9'920 für die «ökumenische digitale Servicestruktur» nicht ins Budget 2026 aufgenommen. Angesichts des Gewinns hat der Kirchenrat beschlossen CHF 5'000 dem Jahr 2025 zu belasten. Der Restbetrag von 4'920 an die LGBK ist im Jahr 2026 fällig.

In der beiliegenden Kostenstellenrechnung werden die grösseren Abweichungen gegenüber dem Budget 2025 erläutert. Die Kostenstellenrechnung enthält darüber hinaus weitere Informationen.

Geldflussrechnung

Die Geldflussrechnung zeigt nebst dem bereits mehrfach erwähnten Kursgewinn auf den Wertschriften die Veränderung der Fonds durch die schrittweise Auflösung des Härtefallausgleichs sowie eine gegenüber dem Vorjahr positive Entwicklung des Nettoumlaufvermögens.

Nettoumlaufvermögen: Die in der Bilanz ersichtliche Zunahme im Bereich Forderungen und Aktive Rechnungsabgrenzung sowie die Abnahme der Verbindlichkeiten und der Passiven Rechnungsabgrenzung ist auch in der Geldflussrechnung ersichtlich.

Die Zunahme der Forderungen mit gleichzeitiger Abnahme der Verbindlichkeiten führt zu einer Zunahme im Bereich der flüssigen Mittel.

C. Antrag

Der Kirchenrat beantragt Ihnen, die Rechnung 2025 zu genehmigen.

Im Namen des Kirchenrats

Ellen Wild
Kirchenrätin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Beilagen

6.2 Kostenstellenrechnung

6.3 Stellungnahme Geschäftsprüfungskommission



Bilanz mit Vorjahresvergleich

Aktiven	31.12.2025	31.12.2024
Finanzvermögen		
Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen		
Flüssige Mittel	351'607.37	460'846.64
Kurzfristige Geldanlagen	-	-
Total Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen	351'607.37	460'846.64
Forderungen		
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	174'963.56	124'309.73
Abrechnungskonto Perkos	29'677.40	1'247.40
Total Forderungen	204'640.96	125'557.13
Aktive Rechnungsabgrenzung		
Aktive Rechnungsabgrenzung	6'973.15	2'194.00
Total Aktive Rechnungsabgrenzung	6'973.15	2'194.00
Finanzanlagen		
Wertschriften	877'915.90	786'665.05
Hypothekendarlehen	85'000.00	90'000.00
Total Finanzanlagen	962'915.90	876'665.05
Total Finanzvermögen	1'526'137.38	1'465'262.82
Verwaltungsvermögen		
Immaterielle Anlagen VV		
Software	1'400.00	3'500.00
Total Immaterielle Anlagen VV	1'400.00	3'500.00
Total Verwaltungsvermögen	1'400.00	3'500.00
Total Aktiven	1'527'537.38	1'468'762.82



Passiven	31.12.2025	31.12.2024
<i>Kurzfristiges Fremdkapital</i>		
Laufende Verbindlichkeiten		
Verschiedene Verbindlichkeiten	22'107.50	36'565.90
Verpflichtung Kollekten Landeskirche	5'243.50	4'769.85
Verpflichtung KiK-Sommerlager	11'058.52	10'872.32
Total Laufende Verbindlichkeiten	38'409.52	52'208.07
Passive Rechnungsabgrenzung		
Passive Rechnungsabgrenzung	43'125.40	85'349.35
Abgrenzung Diakonieprojekt	17'790.67	17'790.67
Total Passive Rechnungsabgrenzung	60'916.07	103'140.02
Verbindlichkeiten gegenüber Fonds und Spezialfinanzierungen		
Projektfonds	246'965.46	246'965.46
Legat Hugo Nef	6'050.85	6'050.85
Fonds Härtefallausgleich	54'278.00	108'656.00
Total Verbindlichkeiten gegenüber Fonds und Spezialfinanzierungen	307'294.31	361'672.31
Total Kurzfristiges Fremdkapital	406'619.90	517'020.40
<i>Eigenkapital</i>		
Verbindlichkeiten gegenüber Fonds		
Fonds berufliche Vorsorge	167'100.55	169'112.65
Total Verbindlichkeiten gegenüber Fonds	167'100.55	169'112.65
Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag		
Bilanzüberschuss	782'629.77	784'069.11
Total Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag	782'629.77	784'069.11
Total Eigenkapital	949'730.32	953'181.76
Jahresergebnis	171'187.16	-1'439.34
Total Passiven	1'527'537.38	1'468'762.82



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Erfolgsrechnung			
Gliederung nach Sachgruppen, gestufter Erfolgsausweis	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Betrieblicher Ertrag			
400 Landeskirchensteuer	1'360'866.00	1'325'000	1'325'602.00
420 Dienstleistungsertrag	248'010.02	160'700	163'265.96
450 Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen im FK	54'378.00	54'400	72'504.00
451 Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen im EK	2'012.10	5'000	25'616.20
462 Finanzausgleich	280'954.00	260'000	259'820.00
463 HEKS-Beiträge Kirchgemeinden	40'614.00	43'000	40'612.00
469 Sponsoring und Spenden	-	7'500	12'000.00
470 Durchlaufende Beiträge (Seelsorge BZH, Einnahmen Kollekten KG)	68'175.70	62'000	64'751.65
Total Betrieblicher Ertrag	2'055'009.82	1'917'600	1'964'171.81
Betrieblicher Aufwand			
300 Behörden und Kommissionen	-206'937.95	-233'000	-218'004.60
301 Löhne der Mitarbeitenden	-557'548.35	-570'000	-525'439.86
305 Arbeitgeberbeiträge Sozial- und Personenversicherung	-145'668.15	-178'400	-154'086.90
309 Übriger Personalaufwand	-7'660.90	-7'000	-15'515.40
310 Sach- und Materialaufwand	-7'453.50	-11'500	-35'577.25
311 Anschaffung Mobiliar	-	-1'000	-
313 Dienstleistungen und Honorare	-215'033.35	-169'800	-222'771.11
315 Unterhalt Mobilien	-38'579.55	-25'000	-38'738.33
316 Mieten, Leasing, Benutzungsgebühren	-48'019.40	-50'500	-57'370.85
317 Spesenentschädigungen	-21'126.35	-32'500	-35'261.24
318 Betriebs- und Verbrauchsmaterial	-5'121.90	-4'000	-5'105.15
319 Verschiedener Betriebsaufwand	-4'047.05	-4'000	-6'540.97
330 Abschreibungen Sachanlagen Verwaltungsvermögen	-2'100.00	-2'100	-2'100.00
350 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen im FK	-	-	-
351 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen im EK	-	-	-
362 Finanz- und Lastenausgleich	-335'332.00	-314'400	-332'326.00
363 Beiträge an Dritte (Gesamtschw. Beiträge, HEKS, Regionale Beiträge)	-305'076.38	-310'650	-296'311.22
364 Beiträge an Kirchgemeinde	-	-3'000	-6'428.65
365 Fort- und Weiterbildungsbeiträge	-12'507.05	-11'000	-16'137.65
370 Durchlaufende Beiträge (Seelsorge BZH, Auszahlung Kollekten KG)	-68'175.70	-62'000	-64'751.65
Total Betrieblicher Aufwand	-1'980'387.58	-1'989'850	-2'032'466.83
Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	74'622.24	-72'250	-68'295.02



Erfolgsrechnung			
Gliederung nach Sachgruppen, gestufter Erfolgsausweis	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Finanzertrag			
440 Zinsertrag	7'093.45	5'000	7'097.44
441 nicht realisierte Kursgewinn	92'204.83	-	62'256.46
Total Finanzertrag	99'298.28	5'000	69'353.90
Finanzaufwand			
341 realisierte Kursverluste	-	-	-67.00
342 Bankspesen	-2'733.36	-3'000	-2'431.22
Total Finanzaufwand	-2'733.36	-3'000	-2'498.22
Ergebnis aus Finanzierung	96'564.92	2'000	66'855.68
Operatives Ergebnis (1. Stufe)	171'187.16	-70'250.00	-1'439.34
Ausserordentlicher Ertrag	-	-	-
Ausserordentlicher Aufwand	-	-	-
Ausserordentliches Ergebnis (2. Stufe)	-	-	-
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	171'187.16	-70'250.00	-1'439.34



Geldflussrechnung				
	2025		2024	
Verwaltungstätigkeit				
Ertragsüberschuss; Aufwandüberschuss(-)	171'187		-1'439	
Liquiditätsunwirksame Aufwände/Erträge				
Kursgewinne (-) /-verluste auf langfristigen Finanzanlagen	-92'205		-57'349	
Abschreibungen Verwaltungsvermögen	2'100	-90'105	2'100	-55'249
Fondsveränderungen				
Entnahmen aus Fonds im Fremdkapital	-54'378		-72'504	
Entnahmen aus Fonds im Eigenkapital	-2'012	-56'390	-25'616	-98'120
Veränderung Nettoumlaufvermögen				
Abnahme; Zunahme (-) Forderungen	-79'084		58'480	
Abnahme; Zunahme (-) Aktive Rechnungsabgrenzungen	-4'779		471	
Abnahme (-); Zunahme Laufende Verbindlichkeiten	-13'799		-25'960	
Abnahme (-); Zunahme Passive Rechnungsabgrenzungen	-42'224	-139'885	43'638	76'629
Geldfluss aus Verwaltungstätigkeit	-115'193		-78'179	
Finanzierungstätigkeit				
Kauf(-), Verkauf Wertschriften	954			
Rückzahlung von Darlehen	5'000		5'000	
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit	5'954		5'000	
Total Geldfluss	-109'239		-73'179	
Kontrolle:				
Bestand Flüssige Mittel per 01.01.	460'847		534'026	
Bestand Flüssige Mittel per 31.12.	351'607		460'847	
Veränderung Flüssige Mittel	-109'239		-73'179	



Anhang zur Jahresrechnung

1. Grundlagen der Rechnungslegung

Die vorliegende Jahresrechnung wurde in Übereinstimmung mit dem Reglement Finanzen (5.10) vom 27. November 2023 erstellt.

Die Rechnungslegung orientiert sich am Harmonisierten Rechnungsmodell 2 (HRM2) für Kantone und Gemeinden und vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.

Die Rechnungsperiode entspricht dem Kalenderjahr.

2. Rechnungslegungsgrundsätze

Die Rechnungslegung erfolgt unter Beachtung der im Reglement festgelegten Grundsätze.

Bruttodarstellung

Aufwände und Erträge, Ausgaben und Einnahmen sowie Aktiven und Passiven werden getrennt voneinander, ohne gegenseitige Verrechnung, in voller Höhe ausgewiesen.

Fortführung

Für die Rechnungslegung ist die Fortführung der Tätigkeit der Landeskirche begleitend.

Periodengerechtigkeit

Aufwände und Erträge werden in derjenigen Periode erfasst, in der sie verursacht werden.

Wesentlichkeit

Sämtliche Informationen im Hinblick auf die Adressaten, die für eine rasche und umfassende Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage notwendig sind, sind offenzulegen. Nicht relevante Informationen sollen ausgelassen werden.

Verständlichkeit

Die Informationen müssen klar und nachvollziehbar sein.

Zuverlässigkeit

Die Informationen sollen richtig sein und glaubwürdig dargestellt werden (Richtigkeit). Der wirtschaftliche Gehalt soll die Abbildung bestimmen (wirtschaftliche Betrachtungsweise). Die Informationen sollen willkürfrei und wertfrei dargestellt werden (Vollständigkeit).



Stetigkeit

Die Grundsätze der Rechnungslegung bleiben nach Möglichkeit während eines längeren Zeitraums unverändert.

Vergleichbarkeit

Die Rechnungen der Landeskirche und der Kirchgemeinden sollen sowohl untereinander als auch über die Zeit hinweg vergleichbar sein.

Budget und Jahresrechnung werden nach denselben Grundsätzen dargestellt, um eine transparente Vergleichbarkeit sicherzustellen.

3. Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze

3.1. Bilanzierung

Vermögenswerte werden bilanziert, wenn sie einen künftigen wirtschaftlichen Nutzen erbringen oder unmittelbar der öffentlichen Aufgabenerfüllung dienen und ihr Wert verlässlich ermittelt werden kann.

Verpflichtungen werden bilanziert, wenn sie auf einem Ereignis in der Vergangenheit beruhen und ihre Erfüllung voraussichtlich zu einem Mittelabfluss führen wird, dessen Höhe verlässlich ermittelt werden kann. Sind Fälligkeit oder Höhe mit Unsicherheiten behaftet, werden entsprechende Rückstellungen gebildet.

3.2 Aktivierungsgrenze

Sachanlagen werden ab einem Betrag von CHF 10'000 aktiviert.
Kleinere Anschaffungen werden direkt der Erfolgsrechnung belastet.

4. Eigenkapitalnachweis

Der Eigenkapitalnachweis zeigt die Ursachen der Veränderung des Eigenkapitals auf.

Konto	Bezeichnung	Bestand 01.01.	Einlage	Entnahme	Bestand 31.12.
	Verbindlichkeiten ggü. Fonds (EK)	169'112.65	-	-2'012.10	167'100.55
2910	Fonds berufliche Vorsorge	169'112.65	-	-2'012.10	167'100.55
2990	Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag	784'069.11	-	-1'439.34	782'629.77
	Jahresergebnis	-1'439.34	171'187.16	1'439.34	171'187.16
	Total Eigenkapital	951'742.42	171'187.16	-2'012.10	1'120'917.48



5. Anlagespiegel

Finanz- und Sachanlagespiegel des Finanzvermögens (FV)	1170	1176	Total
	Wertschriften	Hypothekendarlehen	
Stand per 01.01.2025	786'665.05	90'000.00	876'665.05
Anschaffungen	-	-	-
Abgänge / Verkäufe	-953.98	-5'000.00	-5'953.98
Wertberichtigungen	92'204.83	-	92'204.83
Umbuchungen	-	-	-
Stand per 31.12.2025	877'915.90	85'000.00	962'915.90

Verwaltungsvermögen (VV)	1420	Total
	Software	
<i>Anschaffungswerte</i>		
Stand per 01.01.2025	15'000.00	15'000.00
Anschaffungen netto	-	-
Abgänge	-	-
Umbuchungen	-	-
Stand per 31.12.2025	15'000.00	15'000.00
<i>Kumulierte Abschreibungen</i>		
Stand per 01.01.2025	-11'500.00	-11'500.00
Planmässige Abschreibungen	-2'100.00	-2'100.00
Ausserplanmässige Abschreibungen	-	-
Abgänge	-	-
Umbuchungen	-	-
Stand per 31.12.2025	-13'600.00	-13'600.00
Buchwert per 01.01.2025	3'500.00	3'500.00
Buchwert per 31.12.2025	1'400.00	1'400.00



6. Rückstellungsspiegel

Per Bilanzstichtag bestehen keine Rückstellungen.

7. Erläuterung wesentlicher Budgetabweichungen

Die Jahresrechnung weist folgende wesentliche Abweichungen gegenüber dem Budget auf: Es wird auf die Erläuterungen in der Kostenstellenrechnung verwiesen.

8. Weitere Angaben

Veränderungen Fonds im Fremdkapital	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Kirchliche Projekte 01.01.	246'965	246'965	246'965
Auszahlungen	-	-	-
Kirchliche Projekte 31.12.	246'965	246'965	246'965
Legat Hugo Nef 01.01.	6'051	6'051	6'050.85
Auszahlungen	-	-	-
Legat Hugo Nef 31.12.	6'051	6'051	6'051
Fonds Härtefallausgleich 01.01.	108'656	108'656	181'160
Auszahlungen	-54'378	-54'378	-72'504
Fonds Härtefallausgleich 31.12.	54'278	54'278	108'656

Veränderungen Fonds im Eigenkapital	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Fonds berufliche Vorsorge	169'113	169'113	171'202
Fondentnahme Teuerung Renten	-2'012	-5'000	-2'089
Fonds berufliche Vorsorge 31.12.	167'101	164'113	169'113

Kostenstellenrechnung						
			Rechnung	Budget	Rechnung	
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024	Erläuterungen zur Rechnung 2025
7000	3000	Behörden, Kommissionen	9'180.00	14'000	7'756.50	3000: Dieses Konto enthält den Aufwand für die Mitglieder des Büros und jener für die vorberatende Kommission. Budgetiert wurde der Aufwand für die vorberatende Kommission hingegen in der Kostenstelle 7040.
Synode	3010	Löhne Mitarbeitende	450.00	-	190.00	
	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	32.51	400	105.59	
Büro der Synode	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	18.03	-	16.42	
	3099	Übrige Personalaufwände	-	-	940.40	3010: Entschädigung Pfarrer:in und Organist:in am Synodengottesdienst im Juni.
Vorberatende Kommission Rechnung 2025	3101	Drucksachen	12.95	-	-	
	3102	Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften	230.00	-	195.50	
	3131	Dienstleistungsbezüge	1'259.20	-	250.00	3131: Musik anlässlich des Einsetzungsgottesdienstes der neuen Behördenmitglieder im September und Aufwand (Kantonale Verwaltung AR) für die Kaffeepausen an den Synoden. Der Aufwand für die Kaffeepausen wurde im Konto 3171 budgetiert.
	3137	Kommunikationskosten	500.00	1'000	160.00	
	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik	-	-	106.00	
	3161	Infrastrukturentschädigung	-	-	849.60	
	3170	Reisespesen	1'107.50	2'000	1'557.40	
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	1'252.40	6'000	3'455.95	3171: Der Aufwand für die Kaffeepausen an den Synoden wurde in diesem Konto budgetiert. Es fand keine Tagessynode statt, deshalb ist kein Aufwand für ein Mittagessen angefallen.
	3180	Lebensmittel und Getränke	111.80	1'000	790.00	
	3189	Übriges Material	248.90	-	-	
	3190	Geschenke	191.60	1'000	1'252.60	
		Total	14'594.89	25'400	17'625.96	
7010	3000	Behörden, Kommissionen	-	3'000	-	3000: Die Rekurskommission hat im Rechnungsjahr keine Fälle bearbeitet.
Rekurskommission	3170	Reisespesen	-	300	-	
		Total	-	3'300	-	
7020	3000	Behörden, Kommissionen	725.00	3'000	1'300.00	
Ombudsstelle	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	1.50	-	2.65	
	3170	Reisespesen	-	200	-	
	3190	Geschenke	-	-	102.00	3190: Die Vertreterin und der Vertreter haben das 20-Jahr-Jubiläum gefeiert und ein kleines Geschenk erhalten.
		Total	726.50	3'200	1'404.65	
7030	3000	Behörden, Kommissionen	4'084.40	6'000	6'627.00	
GPK	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	-	-	-	
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	8.29	-	13.51	
	3130	Beratungshonorare	-	-	1'236.65	
	3131	Dienstleistungsbezüge	6'748.20	7'000	-	3131: Aufwand für die Revision der Buchhaltung.
	3137	Kommunikationskosten	-	-	50.00	
	3170	Reisespesen	187.00	500	494.60	
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	585.30	-	-	
		Total	11'613.19	13'500	8'421.76	

Kostenstellenrechnung					
			Rechnung	Budget	Rechnung
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024
					Erläuterungen zur Rechnung 2025
7040	3000	Behörden, Kommissionen	-	3'000	1'266.00
Vorberatende Kommission Reglemente (Rechnung 2024 und Budget 2025)	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	-	-	46.25
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	-	-	4.73
	3101	Drucksachen	-	-	25'479.60
	3131	Dienstleistungsbezüge	-	-	3'500.00
	3137	Kommunikationskosten	-	-	50.00
Projektkommission	3170	Reisespesen	-	200	230.00
Rechnung 2025	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	-	-	11'936.74
	3190	Geschenke	-	-	55.00
	4200	Dienstleistungsertrag	-627.70	-	-1'620.00
	4510	Entnahme aus Fonds / Spezialfinanzierung Eigenk.	-	-	-23'527.00
	4690	Sponsoring und Spenden	-	-	-12'000.00
		Total	-627.70	3'200	5'421.32
7080	3000	Behörden, Kommissionen	2'870.00	3'500	3'147.50
Kirchenzeitung	3010	Löhne Mitarbeitende	27'306.60	27'000	26'480.40
	3015	Text- und Bildhonorare	24'500.00	24'000	26'558.00
	3019	Krankentaggeld	-514.25	-	-105.30
	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	3'183.89	7'000	3'040.78
	3051	Pensionskassenbeiträge	3'280.65	3'200	3'132.40
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	499.24	1'400	483.71
	3090	Fort- und Weiterbildung	40.00	1'000	2'154.00
	3099	Übrige Personalaufwände	-	500	-
	3101	Drucksachen	-	-	1'128.10
	3131	Dienstleistungsbezüge	3'183.20	6'500	7'000.00
	3137	Kommunikationskosten	54.05	-	1'675.55
	3138	Porti	11'120.05	14'000	12'292.85
	3139	Herstellkosten Kirchenzeitung	44'547.10	59'000	42'657.55
	3161	Infrastrukturentschädigung	175.00	-	-
	3170	Reisespesen	868.90	800	819.10
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	340.00	-	626.60
	3300	Abschreibungen ordentliche	2'100.00	2'100	2'100.00
		Total	123'554.43	150'000	133'191.24

Kostenstellenrechnung						
			Rechnung	Budget	Rechnung	
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024	Erläuterungen zur Rechnung 2025
7100	3000	Behörden, Kommissionen	173'990.40	189'000	188'787.60	3000: Der Kirchenerat weist seit Juli 2025 eine Vakanz aus, deshalb ist der Aufwand weniger gross.
Kirchenrat	3009	Krankentaggeld	-1'943.35	-	-	
	3019	Krankentaggeld	-	-	-81.75	
	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	14'129.33	15'000	15'574.18	
	3051	Pensionskassenbeiträge	18'843.55	25'000	22'803.00	
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	2'719.35	3'000	2'972.98	
	3090	Fort- und Weiterbildung	182.55	2'000	8'562.55	
	3099	Übrige Personalaufwände	2'318.50	-	428.00	3099: Dieses Konto enthält den Aufwand für die Inserate für die Besetzung der Vakanzen im Kirchenrat.
	3101	Drucksachen	-	-	182.65	
	3102	Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften	92.00	-	293.25	
	3130	Beratungshonorare	4'225.40	5'000	-	3130: Dieses Konto enthält den Aufwand für die Erarbeitung des Entwurfs des Geschäftsreglements Kirchenrat und Kirchenverwaltung durch einen externen Juristen und Beratungshonorare im Bereich Kommunikation (Seelsorge SVAR).
	3131	Dienstleistungsbezüge	1'567.45	10'000	7'552.16	
	3137	Kommunikationskosten	1'590.00	2'000	1'740.00	
	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik	-	-	185.80	
	3161	Infrastrukturentschädigung	1'800.00	3'000	2'000.00	
	3165	Leasing und Mieten Geräte	-	-	568.60	
	3170	Reisespesen	3'188.60	4'000	3'963.70	
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	5'786.00	8'000	5'561.60	
	3180	Lebensmittel und Getränke	256.80	-	689.40	
	3190	Geschenke	1'233.70	1'000	3'347.37	
		Total	229'980.28	267'000	265'131.09	
7190	3000	Behörden, Kommissionen	11'681.50	6'000	4'360.00	3000: Der Aufwand für die Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Reglements kirchliches Leben war höher als geplant. Hinzugekommen ist der Aufwand für die neu gebildete Arbeitsgruppe zum 150-Jahr-Jubiläum der Landeskirche im Jahr 2027.
Projekte Kirchenrat	3010	Löhne Mitarbeitende	27'699.99	12'000	30'974.79	
	3019	Krankentaggeld	-	-	-122.65	
	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	1'766.70	1'500	2'539.59	
	3051	Pensionskassenbeiträge	850.15	1'000	3'758.90	
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	314.62	-	501.41	
	3130	Beratungshonorare	1'124.25	20'000	2'310.15	
	3131	Dienstleistungsbezüge	-			
	3170	Reisespesen	1'492.30	1'000	556.50	
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	552.70	-	450.00	
	3180	Lebensmittel und Getränke	481.90	-	96.80	
	3190	Geschenke	25.90	-	-	
		Total	45'990.01	41'500	45'425.49	

Kostenstellenrechnung						
			Rechnung	Budget	Rechnung	
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024	Erläuterungen zur Rechnung 2025
7200	3010	Löhne Mitarbeitende	174'802.61	188'000	174'166.58	3010: Der Minderaufwand erklärt sich dadurch, dass die 30%-Stelle ab Mai 2025 nicht vollumfänglich besetzt werden konnte.
Kirchenverwaltung	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	14'673.88	15'000	13'869.84	
	3051	Pensionskassenbeiträge	23'954.30	27'000	21'355.20	
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	2'429.16	3'000	2'750.16	
	3090	Fort- und Weiterbildung	80.00	1'000	259.90	
	3099	Übrige Personalaufwände	2'922.30	500	-	3099: Aufwand für Stelleninserate für die Besetzung der Stelle in der Verwaltung.
	3100	Büromaterial	3'457.70	3'000	3'749.10	
	3101	Drucksachen	1'013.10	6'000	2'279.90	
	3102	Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften	1'594.65	2'500	1'354.40	
	3110	Anschaffung Mobiliar	-	1'000	-	
	3131	Dienstleistungsbezüge	35.70	3'000	2'764.40	3131: Der Aufwand für die Sachversicherung war in diesem Konto budgetiert und im Jahr 2024 auch belastet. Im Jahr 2025 wurde er hingegen dem Konto 3136 belastet.
	3136	Sachversicherungen	2'201.85	2'500	2'444.25	
	3137	Kommunikationskosten	1'103.25	4'000	2'227.05	
	3138	Porti	3'926.00	4'000	3'612.20	
	3150	Unterhalt und Reparatur Mobiliar	-	2'000	283.00	
	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik	35'793.85	23'000	29'301.18	3151: Dieses Konto enthält den Aufwand für AR Informatik AG (Hard- und Software sowie Support und Telefonie) und den Aufwand für den Unterhalt der Webseite und der Quartalsinfo.
	3160	Raummieten	29'496.20	29'000	28'535.30	
	3165	Leasing und Mieten Geräte	6'823.20	7'000	15'107.35	
	3170	Reisespesen	158.50	800	510.10	3160: Miete der Büroräumlichkeiten inklusive Energie und Reinigung.
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	160.00	4'000	-	3165: Miete des Multifunktionsgerätes.
	3180	Lebensmittel und Getränke	1'636.00	1'000	1'308.80	
	3182	Reinigungs- und Hilfsmaterial	190.75	-	-	
	3189	Übriges Material	1'050.10	-	-	3189: Give-Aways (Zündhölzer).
	3190	Geschenke	108.00	500	81.20	
		Total	307'611.10	327'800	305'959.91	
7210	3010	Löhne Mitarbeitende	22'205.00	19'000	1'633.25	3010: Das Pensum der Buchhalterin musste erhöht werden. Wir haben den Aufwand für die Einrichtung von Abacus unterschätzt. Im Rechnungsjahr 2025 ist zudem die Buchhaltung der Kirchgemeinde Trogen hinzugekommen.
Dienstleistungs-	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	1'834.08	1'500	134.90	
zentrum	3051	Pensionskassenbeiträge	1'899.00	1'000	-	
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	319.92	-	26.30	
	3090	Fort- und Weiterbildung	-	-	-	
	3099	Übrige Personalaufwände	-	-	1'037.70	
	3131	Dienstleistungsbezüge	2'853.85	6'000	13'750.30	3131: Seit dem 1.1.2025 wird die Buchhaltung nicht mehr von einer Mandatsträgerin geführt, deshalb fallen hier keine Kosten mehr an.
	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik		-	1'913.90	
	4200	Dienstleistungsertrag	-25'880.85	-20'000	-17'073.90	4200: Vgl. Erläuterungen Konto 3010. Entsprechend ist auch der Dienstleistungsertrag höher ausgefallen.
	4510	Entnahme aus Fonds / Spezialfinanzierung Eigenk.	-	-	-	
		Total	3'231.00	7'500	1'422.45	

Kostenstellenrechnung					
			Rechnung	Budget	Rechnung
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024
Erläuterungen zur Rechnung 2025					
8000	3101	Drucksachen	-	-	-79.15
Kirchgemeinden	3131	Dienstleistungsbezüge	76'900.70	-	13'435.95
allgemein	3190	Geschenke	148.00	-	347.60
	3650	Beiträge an Fort- und Weiterbildung	613.30	-	935.00
	3700	Seelsorge BZH / Verwaltungen Kirchgemeinden	-	62'000	-
	4200	Dienstleistungsertrag	-76'327.67	-	-
	4700	Seelsorge BZH / Verwaltungen Kirchgemeinden	-	-62'000	-11'975.00
		Total	1'334.33	-	2'664.40
8010	3000	Behörden, Kommissionen	1'400.00	500	600.00
Gottesdienste	3010	Löhne Mitarbeitende	9'003.60	8'000	9'100.00
Schwägalp-Kapelle	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	202.34	-	-
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	25.79	-	19.70
	3131	Dienstleistungsbezüge	1'470.00	2'000	750.00
	3137	Kommunikationskosten	1'929.45	3'000	1'352.55
	3160	Raummieten	6'750.00	8'000	7'650.00
	3170	Reisespesen	1'234.70	1'200	1'560.30
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	-	-	-
	4200	Dienstleistungsertrag	-520.00	-1'000	-520.00
		Total	21'495.89	21'700	20'512.55
8100	3000	Behörden, Kommissionen	330.00	-	330.00
Theologie allgemein	3010	Löhne Mitarbeitende	980.00	-	-
	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	6.65	-	-
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	2.68	-	0.65
	3170	Reisespesen	169.20	-	-
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	300.00	-	-
	3650	Beiträge an Fort- und Weiterbildung	5'804.15	13'000	8'841.05
	3651	Beiträge an Supervision	1'254.15	1'000	1'096.45
	4200	Dienstleistungsertrag	-686.60	-	-
		Total	8'160.23	14'000	10'268.15
8200	3131	Dienstleistungsbezüge	2'411.60	-	-
Seelsorge allgemein			-	-	-
		Total	2'411.60	-	-

3131: Der Aufwand enthält die Verwaltungen der Kirchgemeinden Trogen und Wald (vgl. auch Ertragskonto 4700). Darüber hinaus enthält dieses Konto letztmals einen Aufwand für die Miete der Hüpfkirche.

3700/4700: Aufwand und Ertrag für die Seelsorge im Betreuungs-Zentrum Heiden wurden im Jahr 2025 in der Kostenstelle 8210 ausgewiesen.

Die Verwaltungen der Kirchgemeinden Trogen und Wald ist in den Konti 3131 und 4200 enthalten.

3000: Delegation Schweizerische Bibelgesellschaft (SBG) und Frauen- und Genderkonferenz EKS.

3010: Aufwand für das Coaching eines Anwärter für die Predigterlaubnis.

3650: Aufwand für Beiträge an Aus- und Weiterbildungen von Pfarrer:innen, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen.

4200: Am Aufwand für die Erlangung der Predigterlaubnis beteiligen sich der Kandidat und die Kirchgemeinde mit 2/3 (vgl. Konto 3010).

3131: Dieses Konto enthält Beratungen in den Bereichen Persönlichkeitsschutz oder Prävention Gesundheit, wenn ein Mitglied unserer Landeskirche diese Dienstleistung beansprucht.

Kostenstellenrechnung						
			Rechnung	Budget	Rechnung	
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024	Erläuterungen zur Rechnung 2025
8210	3000	Behörden, Kommissionen	250.00	-	250.00	3010/4700: Vgl. Kommentar in der Kostenstelle 8000 zur Seelsorge im Betreuungs-Zentrum Heiden. Aufwand und Ertrag wurden in dieser Kostenstelle geführt.
Seelsorge in	3010	Löhne Mitarbeitende	174'652.40	162'000	164'543.59	
Institutionen	3019	Taggelder	-29'531.00	-	-37'318.65	
Spitalverbund SVAR	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	11'872.48	13'000	10'012.58	
Gefängnis Gmünden	3051	Pensionskassenbeiträge	11'067.45	25'000	19'264.60	3051: Das Vorsorgereglement PERKOS sieht bei lang anhaltender Krankheit eine Entlastung der Beitragspflicht vor. Diese Leistung mindert den Aufwand.
Bundesasylzentrum	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	1'818.55	2'100	1'557.72	
Betreuungs-Zentrum Heiden	3090	Fort- und Weiterbildung	1'858.55	1'000	-	3010/4200: Seelsorge im Bundesasylzentrum: Der Aufwand für die Seelsorge im BAZ Rehetobel mit der 10%-Stelle umfasst gut 20'000 Franken. Von der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS gehen jährlich knapp 10'000 Franken aus dem solidarischen Lastenausgleich ein. Die Landeskirche trägt somit mit 10'000 Franken die Hälfte des Aufwands.
	3099	Übrige Personalaufwände	-	-	1'743.70	
	3102	Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften	262.35	-	277.75	
	3131	Dienstleistungsbezüge	550.00	1'000	6'064.00	
	3137	Kommunikationskosten	260.00	500	170.00	
	3161	Infrastrukturentschädigung	525.00	500	-	
	3170	Reisespesen	95.00	-	59.00	
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	1'049.00	-	-	
	3180	Lebensmittel und Getränke	58.60	-	-	
	3189	Übriges Material	73.05	-	75.05	
	3190	Geschenke	1'265.50	1'500	818.40	4200: Beiträge Kanton AR für die Seelsorge im SVAR, Beitrag Kanton AR für die Seelsorge im Gefängnis Gmünden und Beitrag EKS an die Seelsorge im Bundesasylzentrum Rehetobel.
	3700	Seelsorge Betreuungszentrum Heiden	27'815.45		27'016.85	
	4200	Dienstleistungsertrag	-100'859.65	-102'000	-94'825.05	
	4690	Sponsoring und Spenden	-	-	-	
	4700	Ertrag Seelsorge APH Heiden	-27'815.45	-	-27'016.85	4700: Beiträge Trägerschaft an die Seelsorgestelle im Betreuungs-Zentrum Heiden.
		Total	75'267.28	104'600	72'692.69	
8300 / 8390	3000	Behörden, Kommissionen	1'775.00	3'000	1'170.00	
Diakonie allgemein	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	31.53	-	11.36	
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	3.61	-	2.94	
	3101	Drucksachen	12.95	-	-	
	3131	Dienstleistungsbezüge	-	7'500	-	3131/3151: Das Konto 3131 enthält das Budget für die Überarbeitung der Webseite Diakonienetzwerk. Belastet wurde der Aufwand hingegen dem Konto 3151.
	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik	2'626.70	-	16.10	
	3161	Infrastrukturentschädigung	50.00	-	-	
	3170	Reisespesen	221.60	500	258.40	
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	63.95	-	-	
	3190	Geschenke	259.80	-	-	3632: Beitrag an die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone für die Teilnahme am Diakonatskapitel in der St.Galler Kantonalkirche.
	3632	Regionale Beiträge	360.00	-	-	
	3650	Beiträge an Fort- und Weiterbildung	-	-	-	4690: Für das Diakonienprojekt wurde in den Jahren 2018 - 2019 Sponsorenbeiträge gesammelt und nicht vollständig aufgebraucht. Der Restbestand steht der Diakoniekommission für ihre Arbeit zur Verfügung. Dank des guten Rechnungsabschlusses greifen wir nicht auf die Reserven zurück.
	3651	Beiträge an Supervision	-	-	419.00	
	4690	Sponsoring und Spenden	-	-7'500	-	
		Total	5'405.14	3'500	1'877.80	

Kostenstellenrechnung					
			Rechnung	Budget	Rechnung
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024
					Erläuterungen zur Rechnung 2025
8400	3650	Beiträge an Fort- und Weiterbildung	2'643.35	-	-
Bildung allgemein		Total	2'643.35	-	-
8410	3000	Behörden, Kommissionen	2'595.00	2'000	2'410.00
Fachstelle Kinder	3010	Löhne Mitarbeitende	45'127.20	45'000	45'171.10
Jugend Familie	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	3'794.14	3'700	3'704.47
	3051	Pensionskassenbeiträge	5'675.35	4'200	5'635.50
	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	735.30	900	725.45
	3090	Fort- und Weiterbildung	200.00	500	-
	3099	Übrige Personalaufwände	17.00	-	-
	3100	Büromaterial	62.20	-	-
	3101	Drucksachen	16.00	-	340.40
	3102	Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften	419.60	-	375.75
	3131	Dienstleistungsbezüge	1'893.70	3'000	1'303.05
	3138	Porti	13.00	-	151.50
	3160	Raummieten	-	600	-
	3161	Infrastrukturentscheidung	2'400.00	2'400	2'660.00
	3170	Reisespesen	898.40	500	562.55
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	1'130.00	2'500	2'039.45
	3180	Lebensmittel und Getränke	432.60	-	1'348.75
	3189	Übriges Material	31.20	1'000	276.75
	3190	Geschenke	620.95	-	497.20
	4690	Sponsoring und Spenden	-	-	-
		Total	66'061.64	66'300	67'201.92

Kostenstellenrechnung					
			Rechnung	Budget	Rechnung
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024
					Erläuterungen zur Rechnung 2025
8420	3000	Behörden, Kommissionen	-	-	-
Religionsunterricht	3010	Löhne Mitarbeitende	84'012.25	82'000	81'650.50
in Institutionen	3019	Taggelder Versicherungen	-5'596.05	-	-
	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	6'470.96	6'600	6'762.88
Roth-Haus in Teufen	3051	Pensionskassenbeiträge	10'261.75	12'000	10'174.35
Lindenhof in Herisau	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	884.42	900	949.33
Kantonsschule Trogen	3090	Fort- und Weiterbildung	-	500	355.15
Stiftung Waldheim	3099	Übrige Personalaufwände	42.00	-	34.00
Untergymnasium	3102	Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften	280.00	-	-
Appenzell	3131	Dienstleistungsbezüge	10'206.10	2'500	5'996.00
	3137	Kommunikationskosten	60.00	300	120.00
	3138	Porti	13.50	-	-
	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik	159.00	-	-
	3161	Infrastrukturentscheidung	-	-	-
	3170	Reisespesen	106.80	-	39.35
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	178.50	-	395.00
	3180	Lebensmittel und Getränke	272.00	-	109.50
	3189	Übriges Material	208.10	1'000	410.10
	3190	Geschenke	120.00	-	39.60
	3650	Beiträge an Fort- und Weiterbildung	-	-	4'846.15
	4200	Dienstleistungsertrag	-41'840.25	-36'000	-35'930.16
		Total	65'839.08	69'800	75'951.75
8430	3131	Dienstleistungsbezüge	4'012.95	-	-
Erwachsenen-	3180	Lebensmittel und Getränke	70.10	-	-
bildung	3190	Geschenke	73.60	-	-
	3640	Beiträge an Kirchgemeinden	-	-	6'428.65
	3650	Beiträge an Fort- und Weiterbildung	2'192.10	-	-
		Total	6'348.75	-	6'428.65

Kostenstellenrechnung					
			Rechnung	Budget	Rechnung
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024
					Erläuterungen zur Rechnung 2025
8500	3015	Bild- und Textonorare	2'450.00	3'000	2'600.00
Kommunikation	3050	Sozialversicherungen AHV/ALV	39.06	-	37.18
allgemein	3052	Unfallversicherung / Krankentaggeld	5.84	-	6.49
	3131	Dienstleistungsbezüge	3'000.00	3'000	3'000.00
	3170	Reisespesen	-	-	-
	3171	Verpflegungs- und Übernachtungsspesen	-	-	184.90
	4200	Dienstleistungsertrag	-1'267.30	-1'700	-1'321.85
		Total	4'227.60	4'300	4'506.72
8900	3051	Pensionskassenbeiträge	2'012.10	5'000	2'089.20
Finanzen	3131	Dienstleistungsbezüge	26'272.80	3'000	85'154.95
allgemein	3151	Unterhalt und Reparatur Informatik	-	-	6'932.35
	3410	Realisierte Kursgewinne	-	-	67.00
	3429	Bankspesen	2'733.36	3'000	2'431.22
	4400	Zinsertrag	-7'093.45	-5'000	-7'097.44
	4411	Nicht realisierte Kursgewinne	-92'204.83	-	-62'256.46
	4510	Entnahme aus Fonds / Spezialfinanzierung Eigenk.	-2'012.10	-5'000	-2'089.20
		Total	-70'292.12	1'000	25'231.62
8910	4000	Landeskirchensteuern	-1'360'866	-1'325'000	-1'325'602.00
Steuern		Total	-1'360'866	-1'325'000	-1'325'602.00
8920	3620	Finanzausgleich	280'953.00	260'000	259'822.00
Finanzausgleich	3622	Härtefallausgleich	54'379.00	54'400	72'504.00
	4500	Entnahme aus Fonds / Spezialfinanzierungen Fremdk.	-54'378.00	-54'400	-72'504.00
	4620	Finanzausgleich	-280'954.00	-260'000	-259'820.00
		Total	-	-	2.00

Kostenstellenrechnung						
			Rechnung	Budget	Rechnung	
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024	Erläuterungen zur Rechnung 2025
8930	3630	Aus- und Weiterbildung A+W	10'987.15	13'000	13'286.00	Basis: Vertrag
Gesamt-	3630	Deutscheschweizerische Kirchenkonferenz KIKO	13'653.00	13'500	13'127.00	Basis: Kirchenratsbeschluss
schweizerische	3630	Diakonie Schweiz	1'020.00	1'000	1'012.50	Basis: Mitgliedschaft EKS
Beiträge	3630	Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz EKS	75'218.00	78'000	75'218.00	Basis: Mitgliedschaft EKS
	3630	Fokus Theologie Erwachsenenbildung	4'288.00	4'300	4'288.00	Basis: Vertrag
	3630	Konkordat für die Ausbildung der Pfarrer:innen	58'828.00	58'050	53'595.00	Basis: Vertrag
	3630	Liturgie- und Gesangbuchkonferenz (LGBK)	2'418.00	2'500	2'667.30	Basis: Mitgliedschaft EKS
	3630	LGBK, Projekt enchanté	1'897.20	1'700	1'468.10	Basis: Mitgliedschaft EKS
	3630	LGBK, Projekt ökumenische digitale Servicestruktur	5'000.00	-	-	Basis: Mitgliedschaft EKS
	3630	Reformierte Medien	17'500.00	17'500	17'500.00	Basis: Vertrag
	3630	Relimedia	4'831.50	5'000	4'831.50	Basis: Vertrag
	3630	Webseite OeMe	73.00	100	93.00	Basis: Vertrag
	3630	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ACK	350.00	350	-	Basis Mitgliedschaft ACK
	3630	Freier Beitrag Kirchenrat	5'000.00	5'000	-	Basis: Beschluss Kirchenrat
	3630	Schweiz. Sigristenverband, Jubiläumsbeitrag	-	-	2'000.00	Basis: Beschluss Kirchenrat
		Total	201'063.85	200'000	189'086.40	
HEKS und	3631	Hilfswerk Evangelische Kirchen Schweiz HEKS	40'613.00	43'000	40'613.00	Basis: Mitgliedschaft EKS
Mission 21	3631	Mission 21	15'000.00	16'000	15'000.00	Basis: Beschluss Synode Budget 2025
	3631	HEKS Rechtsberatungsstelle für Asylsuchende	5'000.00	-		Basis: Beschluss Synode Budget 2025
	4630	Zielsumme HEKS	-40'614.00	-43'000	-40'612.00	Basis: Mitgliedschaft EKS
		Total	19'999.00	16'000	15'001	
Regionale Beiträge	3632	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ACK	-	-	350.00	Basis: Mitgliedschaft ACK
	3632	Eglise française St.Gallen	1'200.00	1'200	1'200.00	Basis: Vertrag
	3632	Ev. Kirchenmusikschule SG ekms	3'600.00	3'600	3'600.00	Basis: Vertrag
	3632	Ev.-ref. Einzel-, Paar- und Familienberatung SG	20'000.00	20'000	20'000.00	Basis: Vertrag
	3632	Gehörlosenpfarramt Kirchen ARAI, SG, TG, GR, GL	13'648.53	14'750	14'370.82	Basis: Vertrag
	3632	Kirchenmusikerverband Mitgliederbeitrag	91.00	100	91.00	Basis: Beschluss Kirchenrat
	3632	Nothilfe Gazastreifen, HEKS, Freier Beitrag KR	-	5'000	5'000.00	Basis: Beschluss Kirchenrat
	3632	HEKS Rechtsberatungsstelle für Asylsuchende	-	5'000	5'000.00	Basis: Beschluss Synode Budget 2025
	3632	Appenzellischer Mesmerverband	1'000.00	1'000	1'000.00	Basis: Beschluss Synode Budget 2025
	3632	Pfarrkonvent der Landeskirche	1'000.00	1'000	1'000.00	Basis: Beschluss Synode Budget 2025
Beitrag Kirchenrat	3632	Beitrag Spitalaufenthalt Partner Gehörlosenpfarramt	2'500.00	-	-	Basis: Kirchenrat
		Total	43'039.53	51'650	51'611.82	
		Total Beiträge	264'102.38	267'650	255'699.22	

Kostenstellenrechnung						
			Rechnung	Budget	Rechnung	
Kostenstellen	Konto		2025	2025	2024	Erläuterungen zur Rechnung 2025
8011	3701	Appenzellischer Hilfsverein für Psychischkranke	2'838.05	-	3'789.15	
Landeskirchliche	3701	Ev. Frauenhilfe St.Gallen Appenzell, Schwägalp	3'411.00	-	7'327.05	
	3701	Ev. Frauenhilfe St.Gallen Appenzell	2'934.80	-	-	
Kollekten	3701	HEKS, Flüchtlingssonntag	3'533.25	-	3'317.25	
	3701	HEKS/Brot für alle	5'517.35	-	6'394.75	
	3701	HEKS	3'588.40	-	-	
	3701	KiK-Sommerlager	3'981.95	-	6'574.15	
	3701	Mission 21	6'626.40	-	4'974.65	
	3701	Protestantische Solidarität Schweiz PSS	2'740.90	-	2'364.80	
	3701	Schweizerische Bibelgesellschaft	1'924.00	-	2'993.00	
	3701	Cevi Sommerlager	3'264.15	-	-	
	4701	Beitrag der Kirchgemeinden	-40'360.25	-	-37'734.80	
		Total	-	-	-	



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 6

Synode vom 22. Juni 2026; Jahresrechnung 2025

3. Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission

Sehr geehrte Damen und Herren

A. Ausgangslage

Gemäss Art. 38 KV hat die Geschäftsprüfungskommission im Auftrag der Synode die Oberaufsicht über die Geschäftsführung des Kirchenrats und der Kirchenverwaltung sowie über den gesamten Finanzaushalt und laut Art. 29b des Reglements Finanzen der evangelischen Landeskirche beider Appenzell prüft die Geschäftsprüfungskommission (GPK) die Rechnung der Landeskirche.

B. Prüfergebnisse

Die GPK stellt, gestützt auf die Ergebnisse der Prüfung der landeskirchlichen Jahresrechnung 2025 durch die Firma Rotmonten Treuhand fest, dass die Buchführung und die Jahresrechnung den gesetzlichen Vorschriften entsprechen und beantragt der Synode die Genehmigung der Rechnung 2025. Die Geschäftsprüfungskommission konnte feststellen, dass die Rechnung 2025 korrekt und die Arbeit des Kirchenrates wirtschaftlich, zweckmässig, gesetzeskonform und wirksam ist.

C. Antrag

Die Geschäftsprüfungskommission empfiehlt Ihnen, die landeskirchliche Jahresrechnung 2025 samt Anhang zu genehmigen.

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission

Eugen Brunner
Präsident

Christoph Gugger
Aktuar

Anhang: Prüfbericht

BERICHT DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS ZUR JAHRESRECHNUNG 2025

an die Geschäftsprüfungskommission der
Evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell

Prüfungsurteil

Wir haben die Jahresrechnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2025, der Erfolgsrechnung und der Geldflussrechnung für das dann endende Rechnungsjahr sowie dem Anhang – geprüft.

Nach unserer Beurteilung entspricht die beigelegte Jahresrechnung den gesetzlichen Vorschriften (Kirchenordnung vom 27. März 2001, Stand 27. Juni 2016 und Reglement Finanzen vom 27. November 2023).

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften (Kirchenordnung vom 27. März 2001, Stand 27. Juni 2016 und Reglement Finanzen vom 27. November 2023) und dem Schweizer Prüfungshinweis 60 *Prüfung und Berichterstattung des Abschlussprüfers einer Gemeinderechnung* durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften sind im Abschnitt "Verantwortlichkeiten des Abschlussprüfers für die Prüfung der Jahresrechnung" unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell unabhängig in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortlichkeiten des Kirchenrates für die Jahresrechnung

Der Kirchenrat ist verantwortlich für die Aufstellung einer Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften (Kirchenordnung vom 27. März 2001, Stand 27. Juni 2016 und Reglement Finanzen vom 27. November 2023) und für die internen Kontrollen, die der Kirchenrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung einer Jahresrechnung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortlichkeiten des Abschlussprüfers für die Prüfung der Jahresrechnung

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Jahresrechnung als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und dem Schweizer Prüfungshinweis 60 *Prüfung und Berichterstattung des Abschlussprüfers einer Gemeinderechnung* durchgeführte Abschlussprüfung eine

wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieser Jahresrechnung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und dem PH 60 üben wir, während der gesamten Abschlussprüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen in der Jahresrechnung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung relevanten Internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Kirchenrat und mit der Geschäftsprüfungskommission, unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Abschlussprüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir empfehlen, der Synode Antrag auf Genehmigung der Jahresrechnung zu stellen.

St. Gallen, 1. April 2026

Rotmonten Wirtschaftsprüfung AG



Digital unterschrieben von
UELI NIEDERER-WÜST
Datum: 2026.04.01
16:01:03 +02'00'

Ueli Niederer-Wüst
(zugelassener Revisionsexperte)



Digital unterschrieben von
TOBIAS MARTIN SCHILTKNECHT
Datum: 2026.04.01 15:45:50
+02'00'

Tobias Schiltknecht, Leitender Revisor
(zugelassener Revisionsexperte)

Bilanz mit Vorjahresvergleich

Aktiven

31.12.2025

31.12.2024

Finanzvermögen

Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen

Flüssige Mittel	351'607.37	460'846.64
Kurzfristige Geldanlagen	-	-
Total Flüssige Mittel und kurzfristige Geldanlagen	351'607.37	460'846.64

Forderungen

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	174'963.56	124'309.73
Abrechnungskonto Perkos	29'677.40	1'247.40
Total Forderungen	204'640.96	125'557.13

Aktive Rechnungsabgrenzung

Aktive Rechnungsabgrenzung	6'973.15	2'194.00
Total Aktive Rechnungsabgrenzung	6'973.15	2'194.00

Finanzanlagen

Wertschriften	877'915.90	786'665.05
Hypothekendarlehen	85'000.00	90'000.00
Total Finanzanlagen	962'915.90	876'665.05

Total Finanzvermögen

1'526'137.38

1'465'262.82

Verwaltungsvermögen

Immaterielle Anlagen VV

Software	1'400.00	3'500.00
Total Immaterielle Anlagen VV	1'400.00	3'500.00

Total Verwaltungsvermögen

1'400.00

3'500.00

Total Aktiven

1'527'537.38

1'468'762.82

Bilanz mit Vorjahresvergleich**Passiven****31.12.2025****31.12.2024*****Kurzfristiges Fremdkapital*****Laufende Verbindlichkeiten**

Verschiedene Verbindlichkeiten	22'107.50	36'565.90
Verpflichtung Kollekten Landeskirche	5'243.50	4'769.85
Verpflichtung KiK-Sommerlager	11'058.52	10'872.32
Total Laufende Verbindlichkeiten	38'409.52	52'208.07

Passive Rechnungsabgrenzung

Passive Rechnungsabgrenzung	43'125.40	85'349.35
Abgrenzung Diakonieprojekt	17'790.67	17'790.67
Total Passive Rechnungsabgrenzung	60'916.07	103'140.02

Verbindlichkeiten gegenüber Fonds und Spezialfinanzierungen

Projektfonds	246'965.46	246'965.46
Legat Hugo Nef	6'050.85	6'050.85
Fonds Härtefallausgleich	54'278.00	108'656.00
Total Verbindlichkeiten gegenüber Fonds und Spezialfinanzierungen	307'294.31	361'672.31

Total Kurzfristiges Fremdkapital**406'619.90 517'020.40*****Eigenkapital*****Verbindlichkeiten gegenüber Fonds**

Fonds berufliche Vorsorge	167'100.55	169'112.65
Total Verbindlichkeiten gegenüber Fonds	167'100.55	169'112.65

Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag

Bilanzüberschuss	782'629.77	784'069.11
Total Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag	782'629.77	784'069.11

Total Eigenkapital**949'730.32 953'181.76****Jahresergebnis****171'187.16 -1'439.34****Total Passiven****1'527'537.38 1'468'762.82**

Erfolgsrechnung

Gliederung nach Sachgruppen, gestufter Erfolgsausweis

	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Betrieblicher Ertrag			
400 Landeskirchensteuer	1'360'866.00	1'325'000	1'325'602.00
420 Dienstleistungsertrag	248'010.02	160'700	163'265.96
450 Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen im FK	54'378.00	54'400	72'504.00
451 Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen im EK	2'012.10	5'000	25'616.20
462 Finanzausgleich	280'954.00	260'000	259'820.00
463 HEKS-Beiträge Kirchgemeinden	40'614.00	43'000	40'612.00
469 Sponsoring und Spenden	-	7'500	12'000.00
470 Durchlaufende Beiträge (Seelsorge BZH, Einnahmen Kollekten KG)	68'175.70	62'000	64'751.65
Total Betrieblicher Ertrag	2'055'009.82	1'917'600	1'964'171.81
Betrieblicher Aufwand			
300 Behörden und Kommissionen	-206'937.95	-233'000	-218'004.60
301 Löhne der Mitarbeitenden	-557'548.35	-570'000	-525'439.86
305 Arbeitgeberbeiträge Sozial- und Personenversicherung	-145'668.15	-178'400	-154'086.90
309 Übriger Personalaufwand	-7'660.90	-7'000	-15'515.40
310 Sach- und Materialaufwand	-7'453.50	-11'500	-35'577.25
311 Anschaffung Mobiliar	-	-1'000	-
313 Dienstleistungen und Honorare	-215'033.35	-169'800	-222'771.11
315 Unterhalt Mobilien	-38'579.55	-25'000	-38'738.33
316 Mieten, Leasing, Benutzungsgebühren	-48'019.40	-50'500	-57'370.85
317 Spesenentschädigungen	-21'126.35	-32'500	-35'261.24
318 Betriebs- und Verbrauchsmaterial	-5'121.90	-4'000	-5'105.15
319 Verschiedener Betriebsaufwand	-4'047.05	-4'000	-6'540.97
330 Abschreibungen Sachanlagen Verwaltungsvermögen	-2'100.00	-2'100	-2'100.00
350 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen im FK	-	-	-
351 Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen im EK	-	-	-
362 Finanz- und Lastenausgleich	-335'332.00	-314'400	-332'326.00
363 Beiträge an Dritte (Gesamtschw. Beiträge, HEKS, Regionale Beiträge)	-305'076.38	-310'650	-296'311.22
364 Beiträge an Kirchgemeinde	-	-3'000	-6'428.65
365 Fort- und Weiterbildungsbeiträge	-12'507.05	-11'000	-16'137.65
370 Durchlaufende Beiträge (Seelsorge BZH, Auszahlung Kollekten KG)	-68'175.70	-62'000	-64'751.65
Total Betrieblicher Aufwand	-1'980'387.58	-1'989'850	-2'032'466.83
Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	74'622.24	-72'250	-68'295.02
Finanzertrag			
440 Zinsertrag	7'093.45	5'000	7'097.44
441 nicht realisierte Kursgewinne	92'204.83	-	62'256.46
Total Finanzertrag	99'298.28	5'000	69'353.90
Finanzaufwand			
341 realisierte Kursverluste	-	-	-67.00
342 Bankspesen	-2'733.36	-3'000	-2'431.22
Total Finanzaufwand	-2'733.36	-3'000	-2'498.22
Ergebnis aus Finanzierung	96'564.92	2'000	66'855.68
Operatives Ergebnis (1. Stufe)	171'187.16	-70'250.00	-1'439.34

Erfolgsrechnung

Gliederung nach Sachgruppen, gestufter Erfolgsausweis

	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Ausserordentlicher Ertrag	-	-	-
Ausserordentlicher Aufwand	-	-	-
Ausserordentliches Ergebnis (2. Stufe)	-	-	-
Gesamtergebnis Erfolgsrechnung	171'187.16	-70'250.00	-1'439.34

Anhang zur Jahresrechnung

1. Grundlagen der Rechnungslegung

Die vorliegende Jahresrechnung wurde in Übereinstimmung mit dem Reglement Finanzen (5.10) vom 27. November 2023 erstellt.

Die Rechnungslegung orientiert sich am Harmonisierten Rechnungsmodell 2 (HRM2) für Kantone und Gemeinden und vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.

Die Rechnungsperiode entspricht dem Kalenderjahr.

2. Rechnungslegungsgrundsätze

Die Rechnungslegung erfolgt unter Beachtung der im Reglement festgelegten Grundsätze.

Bruttodarstellung

Aufwände und Erträge, Ausgaben und Einnahmen sowie Aktiven und Passiven werden getrennt voneinander, ohne gegenseitige Verrechnung, in voller Höhe ausgewiesen.

Fortführung

Für die Rechnungslegung ist die Fortführung der Tätigkeit der Landeskirche wegleitend.

Periodengerechtigkeit

Aufwände und Erträge werden in derjenigen Periode erfasst, in der sie verursacht werden.

Wesentlichkeit

Sämtliche Informationen im Hinblick auf die Adressaten, die für eine rasche und umfassende Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage notwendig sind, sind offenzulegen. Nicht relevante Informationen sollen ausgelassen werden.

Verständlichkeit

Die Informationen müssen klar und nachvollziehbar sein.

Zuverlässigkeit

Die Informationen sollen richtig sein und glaubwürdig dargestellt werden (Richtigkeit). Der wirtschaftliche Gehalt soll die Abbildung bestimmen (wirtschaftliche Betrachtungsweise). Die Informationen sollen willkürfrei und wertfrei dargestellt werden (Vollständigkeit).

Stetigkeit

Die Grundsätze der Rechnungslegung bleiben nach Möglichkeit während eines längeren Zeitraums unverändert.

Vergleichbarkeit

Die Rechnungen der Landeskirche und der Kirchgemeinden sollen sowohl untereinander als auch über die Zeit hinweg vergleichbar sein.

Budget und Jahresrechnung werden nach denselben Grundsätzen dargestellt, um eine transparente Vergleichbarkeit sicherzustellen.

3. Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze

3.1 Bilanzierung

Vermögenswerte werden bilanziert, wenn sie einen künftigen wirtschaftlichen Nutzen erbringen oder unmittelbar der öffentlichen Aufgabenerfüllung dienen und ihr Wert verlässlich ermittelt werden kann.

Verpflichtungen werden bilanziert, wenn sie auf einem Ereignis in der Vergangenheit beruhen und ihre Erfüllung voraussichtlich zu einem Mittelabfluss führen wird, dessen Höhe verlässlich ermittelt werden kann. Sind Fälligkeit oder Höhe mit Unsicherheiten behaftet, werden entsprechende Rückstellungen gebildet.

Anhang zur Jahresrechnung

3.2 Bewertung

Die Bewertung erfolgt nach den folgenden Grundsätzen:

- Finanzvermögen wird zum Verkehrswert bewertet;
- Verwaltungsvermögen wird zu Anschaffungs- bzw. Herstellkosten bewertet;
- Fremdkapital wird zum Nominalwert bilanziert.

3.3 Abschreibungen, Wertberichtigungen

Positionen des Verwaltungsvermögens, die durch Nutzung einem Wertverzehr unterliegen, werden linear nach ihrer voraussichtlichen Nutzungsdauer abgeschrieben.

Zusätzliche Abschreibungen können im Rahmen der finanzpolitischen Steuerung vorgenommen werden, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Ist bei einer Position eine dauerhafte Wertminderung absehbar, wird deren Bilanzwert berichtigt.

3.4 Aktivierungsgrenze

Sachanlagen werden ab einem Betrag von CHF 10'000 aktiviert.
Kleinere Anschaffungen werden direkt der Erfolgsrechnung belastet.

4. Eigenkapitalnachweis

Der Eigenkapitalnachweis zeigt die Ursachen der Veränderung des Eigenkapitals auf.

Konto	Bezeichnung	Bestand 01.01.	Einlage	Entnahme	Bestand 31.12.
	Verbindlichkeiten ggü. Fonds (EK)	169'112.65	-	-2'012.10	167'100.55
2910	Fonds berufliche Vorsorge	169'112.65	-	-2'012.10	167'100.55
2990	Bilanzüberschuss / Bilanzfehlbetrag	784'069.11	-	-1'439.34	782'629.77
	Jahresergebnis	-1'439.34	171'187.16	1'439.34	171'187.16
	Total Eigenkapital	951'742.42	171'187.16	-2'012.10	1'120'917.48

5. Anlagespiegel

Finanz- und Sachanlagespiegel des Finanzvermögens (FV)	1170 Wertschriften	1176 Hypothekendarlehen	Total
Stand per 01.01.2025	786'665.05	90'000.00	876'665.05
Anschaffungen	-	-	-
Abgänge / Verkäufe	-953.98	-5'000.00	-5'953.98
Wertberichtigungen	92'204.83	-	92'204.83
Umbuchungen	-	-	-
Stand per 31.12.2025	877'915.90	85'000.00	962'915.90

Anhang zur Jahresrechnung

	1420	
Verwaltungsvermögen (VV)	Software	Total
<i>Anschaffungswerte</i>		
Stand per 01.01.2025	15'000.00	15'000.00
Anschaffungen netto	-	-
Abgänge	-	-
Umbuchungen	-	-
Stand per 31.12.2025	15'000.00	15'000.00
<i>Kumulierte Abschreibungen</i>		
Stand per 01.01.2025	-11'500.00	-11'500.00
Planmässige Abschreibungen	-2'100.00	-2'100.00
Ausserplanmässige Abschreibungen	-	-
Abgänge	-	-
Umbuchungen	-	-
Stand per 31.12.2025	-13'600.00	-13'600.00
Buchwert per 01.01.2025	3'500.00	3'500.00
Buchwert per 31.12.2025	1'400.00	1'400.00

6. Rückstellungsspiegel

Per Bilanzstichtag bestehen keine Rückstellungen.

7. Erläuterung wesentlicher Budgetabweichungen

Die Jahresrechnung weist folgende wesentliche Abweichungen gegenüber dem Budget auf:
Es werden auf die Bemerkungen des Kirchenrates im Rahmen der Beilage zum Protokollauszug zur Jahresrechnung (Kostenstellenrechnung) verwiesen.

Anhang zur Jahresrechnung

8. Weitere Angaben

Veränderungen Fonds im Fremdkapital	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Kirchliche Projekte 01.01.	246'965	246'965	246'965
Auszahlungen	-	-	-
Kirchliche Projekte 31.12.	246'965	246'965	246'965
Legat Hugo Nef 01.01.	6'051	6'051	6'050.85
Auszahlungen	-	-	-
Legat Hugo Nef 31.12.	6'051	6'051	6'051
Fonds Härtefallausgleich 01.01.	108'656	108'656	181'160
Auszahlungen	-54'378	-54'378	-72'504
Fonds Härtefallausgleich 31.12.	54'278	54'278	108'656
Veränderungen Fonds im Eigenkapital	Rechnung 2025	Budget 2025	Rechnung 2024
Fonds berufliche Vorsorge	169'113	169'113	171'202
Fondentnahme Teuerung Renten	-2'012	-5'000	-2'089
Fonds berufliche Vorsorge 31.12.	167'101	164'113	169'113

Geldflussrechnung

	2025		2024	
Verwaltungstätigkeit				
Ertragsüberschuss; Aufwandüberschuss(-)	171'187		-1'439	
Liquiditätsunwirksame Aufwände/Erträge				
Kursgewinne (-) /-verluste auf langfristigen Finanzanlagen	-92'205		-57'349	
Abschreibungen Verwaltungsvermögen	2'100	-90'105	2'100	-55'249
Fondsveränderungen				
Entnahmen aus Fonds im Fremdkapital	-54'378		-72'504	
Entnahmen aus Fonds im Eigenkapital	-2'012	-56'390	-25'616	-98'120
Veränderung Nettoumlaufvermögen				
Abnahme; Zunahme (-) Forderungen	-79'084		58'480	
Abnahme; Zunahme (-) Aktive Rechnungsabgrenzungen	-4'779		471	
Abnahme (-); Zunahme Laufende Verbindlichkeiten	-13'799		-25'960	
Abnahme (-); Zunahme Passive Rechnungsabgrenzungen	-42'224	-139'885	43'638	76'629
Geldfluss aus Verwaltungstätigkeit	-115'193		-78'179	
Finanzierungstätigkeit				
Kauf(-), Verkauf Wertschriften	954			
Rückzahlung von Darlehen	5'000		5'000	
Geldfluss aus Finanzierungstätigkeit	5'954		5'000	
Total Geldfluss	-109'239		-73'179	
Kontrolle:				
Bestand Flüssige Mittel per 01.01.	460'847		534'026	
Bestand Flüssige Mittel per 31.12.	351'607		460'847	
Veränderung Flüssige Mittel	-109'239		-73'179	



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 14. April 2026

XIX Nr. 7
Synode vom 22. Juni 2026; Finanzausgleich 2026,
1. Bericht und Antrag Kirchenrat

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Laut Art. 24 Abs. 5 lit. c Kirchenverfassung befindet die Synode über den Finanzausgleich zwischen den Kirchgemeinden.

Art. 11 des Reglements Finanzausgleich (Index 5.20) betraut den Kirchenrat mit dem Vollzug, mit der Berichterstattung über die Wirksamkeit und Verbesserungsmöglichkeiten des Finanzausgleichs alle vier Jahre sowie mit der Festlegung des Umverteilungsvolumens für die nächsten vier Jahre.

Der Finanzausgleich wird seit dem Jahr 2024 nach den Bestimmungen des im Jahr 2024 in Kraft getretenen Reglements berechnet. Die Synode befindet im Juni 2026 zum dritten Mal nach den neuen Bestimmungen über den Finanzausgleich.

Der Kirchenrat erstattet Ihnen schon in diesem Jahr Bericht über die Wirksamkeit und Verbesserungsmöglichkeiten (vgl. Art. 11 Abs. 3 - 5).

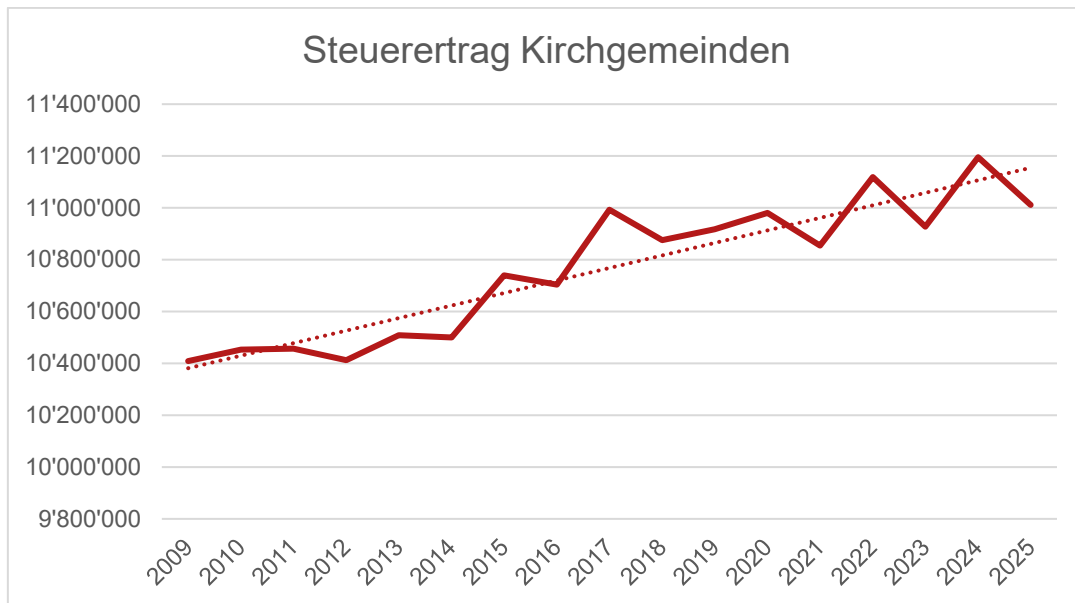
B. Berichterstattung

Der Kirchenrat stellt fest, dass sich das Umverteilungsvolumen mit 14% über der überdurchschnittlichen Steuerkraft aller Kirchgemeinden in den Jahren seit Inkrafttreten des neuen Reglements Finanzausgleich wie folgt entwickelt hat:

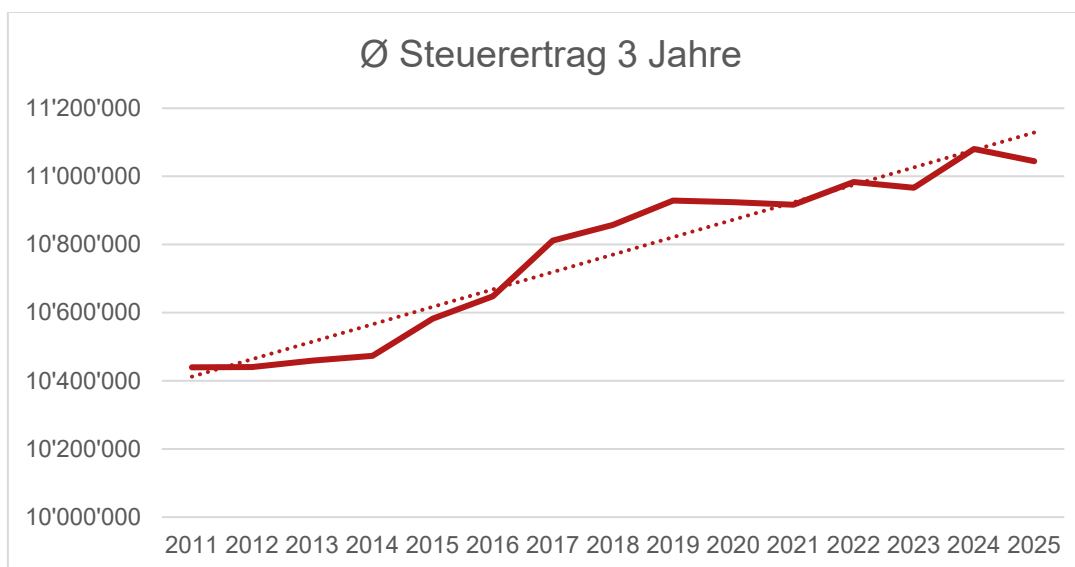
2024	259'821
2025	280'954
2026	302'024



Das Umverteilungsvolumen steht im Zusammenhang mit der Entwicklung des Steuerertrags der Kirchgemeinden. Steigt der Steuerertrag, steigt das Umverteilungsvolumen, sinkt der Steuerertrag, sinkt das Umverteilungsvolumen. Auch wenn die jährlichen Steuererträge in den vergangenen Jahren teils starke Schwankungen aufweisen, zeigt die Trendlinie, dass der Steuerertrag der Kirchgemeinden in den vergangenen Jahren insgesamt gestiegen ist.



Die Berechnung des Finanzausgleichs mit dem Dreijahresmittel der Mitgliederzahlen und den Steuererträgen mildern grosse Schwankungen ab (vgl. Tabelle unten).





Der neue Finanzausgleich verfolgt das Ziel, die unterschiedliche Steuerkraft der Kirchgemeinden auszugleichen. Er verzichtet auf jede Art von Lastenausgleich (bspw. Investitionsausgleich). Und er schafft für Kleinstkirchgemeinden keine finanziellen Anreize, sich in ein grösseres Gebilde zu bewegen (bspw. Grundbedarfsausgleich: CHF 70.- für jedes fehlende Mitglied unter 800).

Kirchgemeinden mit kleiner Steuerkraft wie Hundwil, Urnäsch oder das Appenzeller Hinterland (mit den Gemeinden Herisau, Schönengrund, Schwellbrunn und Waldstatt) erhalten Mittel aus dem Finanzausgleich.

Der Kirchenrat kommt zum Schluss, dass der Finanzausgleich die weniger steuerkräftigen Kirchgemeinden bei der Erfüllung der notwendigen Aufgaben unterstützt. Er vermindert die Unterschiede in den finanziellen Verhältnissen der Kirchgemeinden, die diese nicht beeinflussen können.

C. Antrag

Der Kirchenrat beantragt der Synode, den Finanzausgleich 2026 zu genehmigen.

Im Namen des Kirchenrats

Ellen Wild
Kirchenrätin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin

Beilagen:

7.2 Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission zum Finanzausgleich 2026



Finanzausgleich 2026; Berechnungstabelle ohne Details

	Mitglieder Ø	Steuer- fuss 2025	Steuerertrag		durchschnittlicher Steuerertrag 2023 - 2025		durchschnittlicher Steuerertrag pro Kopf 2023 - 2025		durchschnittliche Steuerkraft + = über; - = unterdurchschnittlich		Finanzausgleich 2026	
			effektiv	eine Einheit	effektiv	eine Einheit	effektiv	eine Einheit	pro Kopf	gesamt	Belastung	Gutschrift
			2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
	2023-2025											
Appenzell	1'417	0.350	666'660	1'904'742	584'266	1'669'332	412.42	1178.35	269.34	381'571	53'420	-
Appenzeller Hinterland	6'544	0.600	2'899'907	4'833'179	2'975'644	4'959'406	454.74	757.89	-151.11	-988'837	-	138'437
Bühler	538	0.800	376'837	471'047	377'906	472'382	701.99	877.49	-31.52	-16'967	-	2'375
Gais	1'121	0.550	670'818	1'219'670	676'790	1'230'526	603.56	1097.38	188.37	211'226	29'572	-
Grub-Eggersriet	820	0.750	475'021	633'361	476'018	634'690	580.27	773.70	-135.31	-110'999	-	15'540
Heiden	1'252	0.600	628'689	1'047'814	610'674	1'017'790	487.63	812.71	-96.29	-120'591	-	16'883
Hundwil	504	0.750	176'745	235'660	172'608	230'144	342.25	456.33	-452.67	-228'299	-	31'962
Rehetobel	615	0.700	377'503	539'290	377'903	539'862	614.81	878.30	-30.71	-18'875	-	2'642
Reute-Oberegg	472	0.750	297'516	396'688	274'534	366'045	581.23	774.97	-134.04	-63'310	-	8'863
Speicher	1'410	0.600	830'425	1'384'042	854'722	1'424'537	606.33	1010.55	101.54	143'139	20'039	-
Stein	729	0.650	365'160	561'785	361'701	530'091	496.16	727.15	-181.86	-132'575	-	18'561
Teufen	1'994	0.450	1'519'243	3'376'096	1'555'177	3'222'890	780.06	1616.56	707.56	1'410'632	197'488	-
Trogen	605	0.750	409'337	545'783	417'452	556'603	690.00	920.00	11.00	6'653	931	-
Urnäsch	1'313	0.650	529'573	814'727	526'485	809'978	400.88	616.73	-292.27	-383'852	-	53'739
Wald	297	0.600	98'156	163'593	125'752	209'587	423.88	706.47	-202.53	-60'085	-	8'412
Walzenhausen	530	0.800	333'056	416'319	342'977	448'550	647.53	846.85	-62.15	-32'921	-	4'609
Wolfhalden	489	0.700	320'645	458'064	322'145	448'898	658.33	917.37	8.36	4'090	573	-
	20'650		10'975'291	19'001'860	11'032'753	18'771'311		909.01		2'157'311	302'024	302'024



Finanzausgleich 2026; Berechnungstabelle mit Details

	Mitglieder				Steuerfuss				Steuerertrag				durchschnittlicher Steuerertrag 2023 - 2025		durchschnittliche Steuerkraft + = über, - = unterdurchschnittlich pro Kopf		Finanzausgleich 2026	
	2023	2024	2025	Ø	2023	2024	2025		effektiv	eine Einheit	effektiv	eine Einheit	effektiv	eine Einheit	effektiv	eine Einheit	Belastung	Gutschrift
				2023-2025													14%	14%
Appenzell	1'418	1'414	1'418	1'417	0.350	0.350	0.350		4'56'29	1'358'941	6'10'509	1'744'312	6'66'680	1'904'742	584'266	1'669'332	53'420	-
Appenzeller Hinterland	6'746	6'514	6'371	6'544	0.600	0.600	0.600		2'906'962	4'844'937	3'120'061	5'200'102	2'899'907	4'833'179	2'975'844	4'969'406	-	138'437
Bühler	548	539	528	538	0.800	0.800	0.800		390'900	488'625	365'979	457'474	378'837	471'047	377'906	472'382	-	2'375
Gais	1'151	1'129	1'084	1'121	0.550	0.550	0.550		680'971	1'238'130	678'579	1'233'780	670'818	1'219'670	676'790	1'230'526	29'572	-
Grub-Eggensriet	853	824	784	820	0.750	0.750	0.750		451'623	602'164	501'409	668'545	475'021	633'361	476'018	634'890	-	15'540
Heiden	1'271	1'254	1'232	1'252	0.600	0.600	0.600		570'223	950'371	633'110	1'055'183	628'689	1'047'814	610'674	1'017'790	-	16'883
Hundwil	523	491	499	504	0.750	0.750	0.750		160'310	213'747	180'769	241'025	176'745	235'660	172'608	230'144	-	31'962
Rehetobel	647	610	587	615	0.700	0.700	0.700		365'590	522'272	390'617	558'024	377'503	539'290	377'903	539'862	-	2'642
Reute-Obereg	483	471	463	472	0.750	0.750	0.750		258'034	344'045	288'051	357'401	297'516	396'688	274'534	366'045	-	8'863
Spelcher	1'453	1'402	1'374	1'410	0.600	0.600	0.600		825'347	1'375'579	908'394	1'513'989	830'425	1'384'042	854'722	1'424'537	20'039	-
Stein	746	729	712	729	0.700	0.700	0.650		368'313	511'876	361'629	516'613	365'160	561'785	361'701	530'091	-	18'561
Teufen	2'036	1'972	1'973	1'994	0.500	0.500	0.450		1'664'797	3'329'594	1'481'490	2'962'979	1'519'243	3'376'096	1'555'177	3'222'890	197'488	-
Trogen	628	602	585	605	0.750	0.750	0.750		397'362	529'816	445'657	594'210	403'337	545'783	417'452	556'603	931	-
Umäsch	1'316	1'323	1'301	1'313	0.650	0.650	0.650		547'849	842'844	502'035	772'361	529'573	814'727	526'485	809'978	-	53'739
Wald	321	297	272	297	0.600	0.600	0.600		184'393	307'322	94'709	157'948	98'156	163'593	125'752	209'587	-	8'412
Walzenhausen	542	527	520	530	0.700	0.800	0.800		333'125	475'893	362'751	453'439	333'056	416'319	342'977	448'550	-	4'609
Wolfhalden	520	488	460	489	0.750	0.700	0.700		356'232	474'976	289'558	413'655	320'645	458'064	322'145	448'898	573	-
	21'202	20'586	20'163	20'650					10'927'661	18'411'131	11'195'306	18'900'941	10'975'291	19'001'860	11'032'753	18'771'311	302'024	302'024
																		2'157'311



Anhang

Härtefallausgleich

Gemäss Reglement Finanzausgleich wird in den Jahren 2024 bis 2027 ein Härtefallausgleich zu Lasten des von der Synode geäußneten Fonds ausbezahlt. Die entsprechenden Artikel lauten wie folgt:

Art. 16 Härtefallausgleich

¹ Die Kirchgemeinden Bühler, Hundwil, Reute-Oberegg, Wald und Wolfhalden erhalten während vier Jahren Härtefallausgleich; im ersten Jahr des Übergangs 80%, im zweiten 60%, im dritten 40% und im vierten 20% der finanziellen Verschlechterung.

Art. 17 Berechnung Härtefallausgleich

¹ Als Basis der Einbusse gilt die Differenz zwischen dem Mittel der vergangenen drei Jahre der Nettopayments Finanzausgleich an die Kirchgemeinde abzüglich der Berechnung des Finanzausgleichs gemäss diesem Reglement.

Die Berechnungen und der Beschluss der Synode im November 2023 basieren auf dem Finanzausgleich 2023. Dies führt zu folgenden Auszahlungen (Spalte 40% im Jahr 2026):

	Differenz bisheriger FA zu neuem FA		Härtefallausgleich			
			2024	2025	2026	2027
Kirchgemeinde	CHF	%	80%	60%	40%	20%
Bühler	-14'682	-98.0	11'745	8'809	5'873	2'936
Hundwil	-19'956	-36.9	15'965	11'974	7'982	3'991
Reute-Oberegg	-15'859	-76.8	12'688	9'516	6'344	3'172
Wald	-31'540	-89.6	25'232	18'924	12'616	6'308
Wolfhalden	-8'593	-69.7	6'874	5'156	3'437	1'719
			72'504	54'379	36'252	18'126
Total						181'261



Art. 10 Abs. 2; Einschränkungen

Kirchgemeinden, deren Mitgliederzahl im Mittel der vergangenen drei Jahre unter 500 fallen, erhalten ab dem Jahr des Eintretens dieses Ereignisses während drei weiteren Jahren 100% der Mittel. Ab dem vierten Jahr nach Eintreten des Ereignisses erhalten die Kirchgemeinden während weiteren drei Jahren um 50% gekürzte Mittel.

Nachfolgende Tabelle führt die Kirchgemeinden, die vom Ereignis nach Art. 10 Abs. 2 betroffen sind – vom erstmaligen Eintreten des Ereignisses bis zu deren Ausscheiden aus dem Finanzausgleich (Basis: Entwicklung der Mitgliederzahlen im Rahmen der Vorjahre). Im nächsten Jahr erhalten die Kirchgemeinden Reute-Oberegg und Wald während drei Jahren um 50 % gekürzte Mittel.

	Ø Mitgliederzahl / Mittel in %						
Kirchgemeinde	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Reute-Oberegg	495/100%	485/100%	463/100%	.../50%	.../50%	.../50%	.../0%
Wald	326/100%	312/100%	272/100%	.../50%	.../50%	.../50%	.../0%



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 7

Synode vom 22. Juni 2026; Finanzausgleich 2026

2. Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission vom 11. Mai 2026

Sehr geehrte Damen und Herren

A. Ausgangslage

Gemäss Art. 38 KV hat die Geschäftsprüfungskommission im Auftrag der Synode die Oberaufsicht über die Geschäftsführung des Kirchenrats und der Kirchenverwaltung sowie über den gesamten Finanzaushalt.

Gemäss 5.20 Reglement Finanzausgleich Art. 11 Abs. 2 unterbreitet der Kirchenrat den Finanzausgleich des laufenden Jahres der Synode zur Genehmigung. Da laut 5.20 Reglement Finanzausgleich Art. 13 Abs. 2 die Auszahlung an die anspruchsberechtigten Kirchgemeinden durch die Landeskirche am 31. Juli des laufenden Jahres erfolgt, muss der Finanzausgleich somit an der Synode im Juni vorliegen.

B. Prüfergebnisse

Die Geschäftsprüfungskommission hat den landeskirchlichen Finanzausgleich 2026 geprüft und mit dem Kirchenrat besprochen.

C. Antrag

Die Geschäftsprüfungskommission empfiehlt Ihnen, den landeskirchlichen Finanzausgleich 2026 anzunehmen.

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission

Eugen Brunner
Präsident

Christoph Gugger
Aktuar



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 8

Synode vom 22. Juni 2026; Nachtragskredit für eine Pensenerhöhung in der Verwaltung, Bericht und Antrag Kirchenrat

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Die Synode hat für die Kirchenverwaltung im Zuge der Revision der Kirchenverfassung im Jahr 2021 bis zum Abschluss der Gesetzesrevision zusätzliche 50 Stellenprozente genehmigt – bis zum 30. Juni 2025. Bis zu diesem Zeitpunkt hätte die Revision der Reglemente abgeschlossen sein sollen. Die Kirchenverwaltung hat die zusätzlichen 50 Stellenprozente in den Jahren 2022 – 2025 nie vollumfänglich beansprucht.

Die seit dem 1. Mai 2025 freie Stelle (30%) konnte trotz intensiver Suche und einigen Vorstellungsgesprächen nicht wiederbesetzt werden. Im juristischen Bereich wird die Kirchenratschreiberin in der Zwischenzeit entlastet. Eine unterstützende Kraft für Verwaltungstätigkeiten fehlt noch.

Als weitere Erkenntnis aus den beiden Akquisitionsprozessen im Frühling und Frühsommer 2025 hat sich gezeigt, dass eine Stelle mit 30 Stellenprozenten wenig attraktiv ist. Eine Identifikation mit dem Betrieb ist mit einem kleinen Pensum kaum möglich und eine 30%-Stelle bedingt in vielen Fällen ein weiteres Einkommen.

Im Hinblick auf die Pensionierung der Kirchenratschreiberin ist es auch wichtig, die Aufgaben frühzeitig schon auf mehrere Schultern zu verteilen. Der Wissenstransfer kann schon somit beizeiten auf mehrere Schultern verteilt werden. Die Konzentration der Wissensansammlung bei einer Person kann somit vermieden werden.

Der Kirchenrat möchte einen neuen Anlauf nehmen und die Stelle möglichst nach den Sommerferien besetzen. Weil die Gesetzesrevision noch nicht vollständig abgeschlossen ist, soll die Stelle jedoch mit 50 statt 30 Stellenprozenten ausgeschrieben werden.

Damit können die Aufgaben in der Verwaltung so verteilt werden, dass die Revision der Reglemente bald abgeschlossen werden kann.

Laut Art. 15 Abs. 1 des Reglements Finanzen (Index 5.10) können im Budget nicht vorgesehene Aufwände der Jahresrechnung ohne Einholung eines Nachtragskredites belastet werden, sofern



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- a) es handelt sich um einen gebundenen Aufwand;
- b) das Geschäft erträgt ohne nachteilige Folgen für die Körperschaften keinen Aufschub;
- c) der Aufwand liegt innerhalb der Kompetenzen des jeweiligen Organs.

Obwohl die Budgetüberschreitung mit knapp 16'000 Franken die Finanzkompetenz des Kirchenrats nicht überschreitet (Art. 35 Abs. 1 lit. b Kirchenverfassung [Index 1.10]) gelangt der Kirchenrat mit einem Nachtragskredit an die Synode, weil die Stellenerhöhung bis zum Abschluss der Gesetzesrevision aufrecht erhalten bleiben soll.

B. Antrag

Der Kirchenrat beantragt Ihnen

1. auf die Vorlage einzutreten
2. dem Nachtragskredit von rund 16'000 Franken für die Erhöhung der Stelle in der Verwaltung zu genehmigen.

Im Namen des Kirchenrats

PfarrerIn Martina Tapernoux-Tanner
Kirchenratspräsidentin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin



An die Mitglieder der Synode

Trogen, 14. April 2026

XVIII Nr. 54

**Synode vom 22. Juni 2026; Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung,
2. Lesung**

1. Bericht und Antrag des Kirchenrats

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Die Synode hat an ihrer Sitzung vom 16. März 2026 den vom Kirchenrat vorgelegten Entwurf des Geschäftsreglements Kirchenrat und Kirchenverwaltung in erster Lesung beraten. Im Hinblick auf die zweite Lesung wurden dem Kirchenrat einige Aufträge zu redaktionellen Anpassungen erteilt. Der Kirchenrat hat die Aufträge an seiner Sitzung vom 14. April 2026 beraten; er schlägt der Synode zudem in wenigen weiteren Punkte der Sache dienliche Änderungen oder Ergänzungen vor.

Der besseren Vergleichbarkeit halber erfolgt eine Neunummerierung der Artikel und Absätze erst nach Abschluss der 2. Lesung.

B. Anliegen aus der 1. Lesung

Art. 4

Die Synode hat den Antrag der vorberatenden Kommission zu Art. 4 genehmigt. Sämtliche Änderungen werden gemäss Beschluss der Synode in der Synopse dargelegt.

Art. 7

Ergänzend wurde das Wort «öffentliches» eingefügt. Somit kommt deutlich zum Ausdruck, dass es sich um ein Register handelt, das frei zugänglich und für jede Person einsehbar ist.

Art. 9

Es wurde festgelegt, dass der Verantwortungsbereich «Präsidiales» ebenfalls als Ressort gilt (vgl. Art. 11). Das Ressort «Präsidiales» kann und darf nicht durch den Kirchenrat zugeteilt werden, weil die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident von der Synode ins Amt und damit



ins Ressort gewählt wird. Hingegen ist auch für das Präsidium eine Stellvertretung zu bestimmen. Mithin betreffen die beiden Halbsätze von Absatz 1 eine unterschiedliche Anzahl Ressorts, was präzisiert werden musste. Analoges gilt für Abs. 2.

Art. 10

Wie bereits an der Synode erwähnt, kann diese Bestimmung gestrichen werden, weil ihr Inhalt schon in Art. 9 Abs. 1 aufgenommen wurde.

Art. 11

Die Synode hat beschlossen, den Verantwortungsbereich «Präsidiales» als Ressort aufzunehmen.

An der Synode ist ein Votum gefallen, dass die Reihenfolge der Ressorts in Frage stellte. Dass das Ressort Theologie als letztes Ressort aufgeführt wurde, hat teilweise Irritation ausgelöst. Der Kirchenrat versteht den Einwand. Er legt Ihnen seine Überlegungen dar und bittet Sie, letztlich darüber zu entscheiden.

Der Kirchenrat hat die Ressorts im Entwurf alphabetisch gegliedert, weil er bewusst auf eine Gewichtung der vier Hauptaufgaben der Kirche verzichten wollte. Die Arbeit mit der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Reglements kirchliches Leben hat gezeigt, dass die Arbeitsgruppe sehr grossen Wert daraufgelegt hat, die vier Hauptaufgaben der Kirche (Theologie, Seelsorge, Diakonie und Bildung) nicht zu gewichten. Im Vordergrund stand das Anliegen, die Hauptaufgaben der Kirche möglichst gleichwertig sichtbar zu machen.

Der Entwurf verzichtet grundsätzlich auf lange Titel der Ressorts wie bspw. Diakonie, Ökumene und Entwicklungszusammenarbeit, Theologie und Seelsorge. Er subsummiert sämtliche Bezeichnungen in einen Begriff.

Art. 12 lit. a

Ebenfalls im Gefolge der Aufnahme des Ressorts «Präsidiales» muss lit. a angepasst werden. Zur Begründung kann auf die Bemerkungen oben zu Art. 9 verwiesen werden.

Art. 12 lit. a^{bis}

Wenn in lit. a von Art. 12 die bereits in Art. 9 erwähnte Zuweisung der Ressorts aufgenommen wird, muss der Vollständigkeit halber auch die Wahl der Stellvertretungen aufgeführt werden.

Art. 12 lit. c

An der Synode wurde die Verständlichkeit des Begriffs «Vertretungen» in Frage gestellt. Tatsächlich liegen die beiden Begriffe «Vertretungen» und «Stellvertretungen» nahe beieinander und werden im Alltag wohl auch immer wieder gleich benutzt. Bei uns haben die beiden Begriffe aber unterschiedliche Bedeutungen. Bei Stellvertretungen geht es um die Übernahme der Aufgaben einer *einzelnen Person*, wenn diese an der Erfüllung der Aufgaben aus irgendeinem Grund verhindert ist. «Vertretungen» bezieht sich auf die Vertretung des *Kirchenrates* in Gremien verschiedenster Art.



Art. 14

Der Titel wurde angepasst.

Art. 14 Abs. 2 lit. a

Der Entwurf des Reglements enthält neu die Ergänzung gemäss Beschluss der Synode vom 16. März 2026.

Art. 15 Abs. 1 lit. b

Die Synode hat gewünscht, den Begriff «bearbeitet» zu ersetzen. An seiner Stelle wird «ist zuständig» verwendet.

Art. 18 Abs. 1 lit. g

In dieser Bestimmung wird «betreut» ebenfalls durch «ist zuständig» ersetzt.

C. Weitere Änderungen

Art. 6

Dieser Artikel wurde sprachlich korrigiert und Abs. 1 und 2 korrespondieren nun miteinander, weil Abs. 1 und 2 den Begriff «Schwerpunkte» verwenden.

Art. 14

In der Aufzählung der Verantwortlichkeiten des Präsidiums fehlt die fachbezogene Leitung der Seelsorgenden in den Institutionen. Dies ist zu ergänzen.

Art. 44

Das Reglement soll rückwirkend per 1. Juli 2026 in Kraft treten. Die Aufgabenverteilung wird bereits ab diesem Zeitpunkt nach diesem Reglement gelebt werden. Entsprechend sollen auch die neuen Entschädigungsansätze ab diesem Zeitpunkt gelten. Dies soll vom Gesetzgeber ausdrücklich angeordnet werden.

D. Antrag

Der Kirchenrat beantragt Ihnen, dem Entwurf Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung in 2. Lesung zuzustimmen.

Im Namen des Kirchenrats

PfarrerIn Martina Tapernoux-Tanner
Kirchenratspräsidentin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Beilagen:

- 54.2 Entwurf Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung
- 54.3 Synopse
- 54.4 Bericht und Antrag der vorberatenden Kommission
- 54.5 Entwurf Verordnung Kirchenrat und Kirchenverwaltung

Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung

vom ...

Die Synode der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell,

gestützt auf die Kirchenverfassung der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell vom 1. Juli 2022,

beschliesst:

I. Grundlagen

Art. 1 Kirchenrat

¹ Der Kirchenrat erfüllt die ihm durch Verfassung und Reglement zugewiesenen Aufgaben. Er leitet, plant, koordiniert und vollzieht diese.

² Er sorgt für eine zweckmässig organisierte Kirchenverwaltung und übt die Aufsicht über die Kirchenverwaltung aus.

Art. 2 Kirchenverwaltung

¹ Die Kirchenverwaltung unterstützt den Kirchenrat und die Synode und erfüllt die ihr übertragenen Aufgaben.

² Sie unterstützt die Kirchgemeinden durch die Erbringung zentraler Dienstleistungen.

Art. 3 Tätigkeit Kirchenrat und Kirchenverwaltung

¹ Der Kirchenrat und die Kirchenverwaltung handeln auf der Grundlage von Kirchenverfassung und Reglement, insbesondere nach den Grundsätzen der Verhältnismässigkeit, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit.

² Sie arbeiten mit den Kirchgemeinden, anderen Landeskirchen und der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS zusammen.

³ Der Kirchenrat fördert die gemeinsame Erfüllung der landeskirchlichen Aufgaben.

⁴ Er informiert die Mitglieder der Landeskirche und die Synode über die Tätigkeit des Kirchenrats und der Kirchenverwaltung.

II. Kirchenrat

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 Kollegialprinzip

¹ Der Kirchenrat fasst seine Beschlüsse als Kollegialbehörde.

² Jedes Mitglied trägt die gefassten Beschlüsse mit. In besonderen Fällen kann das Kollegium ein Mitglied davon entbinden, einen Beschluss in der Öffentlichkeit zu vertreten.

Art. 5 Obliegenheiten des Kirchenrats

¹ Der Kirchenrat erfüllt die Aufgaben, indem er insbesondere

- a) die für die Landeskirche bedeutsamen Entwicklungen beobachtet, beurteilt und rechtzeitig zweckmässige Massnahmen einleitet;
- b) sich mit langfristigen und grundsätzlichen Fragen befasst und zukunftsgerichtete Lösungen entwickelt;
- c) klare Zielsetzungen und Strategien für die Kirchenpolitik festlegt und diese auf die verfügbaren Mittel abstimmt sowie für eine wirkungsvolle und zeitgerechte Durchsetzung sorgt;
- d) die wesentlichen Tätigkeiten der Landeskirche koordiniert;
- e) den Umfang und die Erfüllung der landeskirchlichen Aufgaben periodisch überprüft;
- f) die Beziehungen zu den Mitgliedern der Landeskirche und zur Öffentlichkeit pflegt und sich über die in der öffentlichen Diskussion vorgebrachten Meinungen und Anliegen informiert;
- g) in der landeskirchlichen Rechtsetzung nach Massgabe der Kirchenverfassung tätig ist.

² Der Kirchenrat ist verpflichtet, die Führungs- und Leitungsfunktion jederzeit sicherzustellen.

Art. 6 Legislaturziele

¹ Der Kirchenrat legt jeweils für eine Amtsperiode Schwerpunkte fest. Diese enthalten die Ziele, Mittel und Strategien.

² Er legt der Synode seine Schwerpunkte zur Beratung vor.

Art. 7 Offenlegung von Interessenbindungen

¹ Die Mitglieder des Kirchenrats informieren die Kirchenverwaltung über sämtliche Interessenbindungen.

² Die Kirchenverwaltung führt ein öffentliches Register über die Interessenbindungen. Änderungen werden zu Beginn jedes Amtsjahres erhoben.

³ Das Register gibt Auskunft über

- a) Tätigkeiten für gemeinnützige Stiftungen und Organisationen;
- b) Mitgliedschaften in kommunalen, landeskirchlichen, nationalen und internationalen Interessengruppen.

⁴ Die Mitglieder des Kirchenrats legen die konkrete Interessenbindung offen, wenn sie sich zu einem Geschäft äussern, das ihre Interessen oder jene Dritter, zu denen sie wesentliche persönliche oder rechtliche Beziehungen haben, unmittelbar berührt. Vorbehalten bleibt der Ausstand.

Art. 8 Amt in Teilzeit

¹ Die Mitglieder des Kirchenrats haben ein Amt in Teilzeit.

2. Konstituierung

Art. 9 Konstituierung

¹ Zu Beginn jeder Amtsdauer beschliesst der Kirchenrat über die Zuteilung der Ressorts Theologie, Diakonie, Bildung und Finanzen sowie die Stellvertretungen in allen fünf Ressorts.

² Bei der Zuteilung der Ressorts, ausgenommen das Ressort Präsidiales, Stellvertretungen und übrigen Aufgaben ist eine möglichst gleichmässige Belastung anzustreben.

³ Die Mitglieder des Kirchenrats sind verpflichtet, das ihnen übertragene Ressort, die Stellvertretung und die ständigen Vertretungen zu übernehmen.

3. Organisation

Art. 11 Gliederung

¹ Gliederung der Ressorts:

- a) Präsidiales
- b) Bildung
- c) Diakonie
- d) Finanzen
- e) Theologie

Art. 12 Verantwortlichkeiten Gesamtbehörde

¹ In die Zuständigkeit der Gesamtbehörde fallen:

- a) Zuweisung der Ressorts, ausgenommen das Ressort Präsidiales;
- a^{bis}) Wahl der Stellvertretungen in alle fünf Ressorts;
- b) Zuweisung der ressortunabhängigen Sachgebiete;
- c) Bestimmung der ständigen Vertretungen in landeskirchliche und ausserlandeskirchliche Gremien und Institutionen;
- d) Wahl der Kirchenratschreiberin oder des Kirchenratschreibers unter Einbezug des Büros der Synode;
- e) Wahl der weiteren landeskirchlichen Angestellten;
- f) Wahl der kirchenrätlichen Kommissionen;
- g) Bildung von nicht ständigen kirchenrätlichen Kommissionen;
- h) Aufsicht über das Präsidium;
- i) abschliessender Entscheid über Kompetenzkonflikte zwischen den Ressorts;
- j) Aufsicht über die Kirchenverwaltung und die landeskirchlichen Fachstellen;
- k) Erteilung von Weisungen an die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten, die Ressorts und ressortunabhängigen Sachgebiete, die Kommissionen, die Vertretungen, die Delegationen, die Kirchenverwaltung und die Fachstellen;
- l) Zuweisung von Verantwortlichkeiten an Ressorts und ressortunabhängige Sachgebiete, Kommissionen, Kirchenratsmitglieder und die Kirchenverwaltung;

-
- m) Erfüllung der Aufgaben, die Verfassung und Reglemente an den Kirchenrat übertragen;
 - n) alle Geschäfte, die nicht ausdrücklich an eine andere Instanz delegiert sind.

Art. 13 Verantwortlichkeiten allgemein

¹ Die Zuteilung der Verantwortlichkeiten und Vertretungen zu den Ressorts Bildung, Diakonie, Finanzen und Theologie sind so gewählt, dass sie für alle Mitglieder eine möglichst gleichmässige Belastung bedeuten.

² Die Kirchenrätinnen und Kirchenräte nehmen in der Regel die den Ressorts zugewiesenen Verantwortlichkeiten und Vertretungen wahr.

³ Die Gesamtbehörde kann in Ausnahmefällen die Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Vertretungen befristet ändern.

Art. 14 Verantwortlichkeiten Präsidiales

¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident ist verantwortlich für die

- a) Kommunikation der Landeskirche;
- b) administrative Personalführung und das Disziplinarwesen der Landeskirche;
- c) Vorbereitung von Anstellungen durch den Kirchenrat;
- d) Organisation der Kirchenverwaltung und der Fachstellen;
- e) Koordination der Arbeiten zwischen der Gesamtbehörde, den Ressorts und ressortunabhängigen Sachgebieten, Kommissionen, der Kirchenverwaltung und den Fachstellen;
- f) Beziehungen zu den Kirchgemeinden;
- g) Kontakte zu den Schwesterkirchen im In- und Ausland, insbesondere zum Verband der röm.-kath. Kirchgemeinden Appenzell Ausserrhoden und zum Verein der röm.-kath. Kirchgemeinden Appenzell Innerrhoden;
- h) Kontakte zur Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS;
- i) Kontakte zu den Behörden der Kantone Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden und des Bundes;
- j) Kontakte zu den Berufsverbänden wie den Pfarrerinnen und Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, Religionsunterrichtenden, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Mesmerinnen und Mesmer, Mitarbeitenden in den Kirchgemeindeverwaltungen;
- k) Information der Öffentlichkeit im Namen der Gesamtbehörde;
- l) leitet die Seelsorgenden in Institutionen fachbezogen.

² Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident nimmt die nachfolgenden Vertretungen wahr:

- a) Synode Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz EKS, unter Vorbehalt der Wahl durch die Synode;
- b) Konferenz Kirchenratspräsidien (KKP);
- c) Ostkonferenz Kirchenratspräsidien (Synodale EKS Ostschweiz);
- d) Ostsynode (Synodale EKS Ostschweiz);
- e) Konkordatskonferenz;
- f) Aus- und Weiterbildungskonferenz;
- g) Generalversammlung Reformierte Medien.

Art. 15 Verantwortlichkeiten Ressort Bildung

¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Bildung

- a) bearbeitet Fragen des Religionsunterrichts;
- b) ist zuständig für die Lehrpläne aller Schulstufen;
- c) bearbeitet Fragen des Religionsunterrichts in der Heil- und Sonderpädagogik;
- d) beaufsichtigt die Unterrichtskonzepte der Kirchgemeinden;
- e) leitet die Fachstelle Kinder Jugend Familie fachbezogen;
- f) leitet die Angestellten an Sonderschulen fachbezogen;
- g) bearbeitet Themen im Bereich Erwachsenenbildung.

² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr:

- a) Begleitkommission Religionspädagogisches Institut St.Gallen (RPI);
- b) Kommission Kinder Jugend Familie;
- c) Ökumenische Arbeitsgruppe Religionsunterricht.

Art. 16 Verantwortlichkeiten Ressort Diakonie

¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Diakonie

- a) bearbeitet soziale und diakonische Fragen;
- b) leitet die Diakoniekommission;
- c) steht als Kontakt für das Hilfswerk der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (HEKS) und die Mission 21;

d) steht als Kontakt für die Ökumene, Mission und Entwicklung (OeME);

² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr:

a) Plenarversammlung Diakonie Schweiz;

b) Stiftung Sonneblick Walzenhausen.

Art. 17 Verantwortlichkeiten Ressort Finanzen

¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Finanzen

a) leitet die Mitarbeitenden der Kirchenverwaltung im Finanzwesen fachbezogen;

b) überwacht das Finanz- und Rechnungswesen der Landeskirche;

c) übt die Finanzaufsicht gemäss den Bestimmungen in Art. 35 und 36 Reglement Finanzen (Index 5.10) aus;

d) verantwortet die Umsetzung der Anlagestrategie der Landeskirche;

e) stellt dem Kirchenrat Antrag auf Ausrichtung von Beiträgen an die Deutschschweizerische Kirchenkonferenz (KIKO).

² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr:

a) Stiftungsrat Arbeitgebervertretung Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz (PERKOS);

b) Deutschschweizerische Kirchenkonferenz (KIKO).

Art. 18 Verantwortlichkeiten Ressort Theologie

¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Theologie

a) bearbeitet theologische Fragen von allgemeiner Bedeutung und Fragen des kirchlichen Lebens;

b) bearbeitet Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sowie der landeskirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrer;

c) steht als Kontakt zu den Theologiestudierenden;

d) bearbeitet theologische Fragen der nicht-theologischen Mitarbeitenden der Kirchgemeinden;

e) bietet Unterstützung bei der Pfarrstellenbesetzung und der Stellvertretungen in den Kirchgemeinden;

f) leitet das Kolloquium bei Pfarrerinnen und Pfarrern mit einem ausländischen Abschluss;

-
- g) ist zuständig für die Prädikantinnen und Prädikanten;
 - h) steht als Kontakt für den Persönlichkeitsschutz in der Kirche.

² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr:

- a) Begleitkommission Gehörlosenpfarramt der evangelisch-reformierten Kirchen Glarus, Graubünden, St.Gallen, Thurgau und beider Appenzell;
- b) Aufsichtskommission Evangelisch-reformierte Einzel-, Paar- und Familienberatung St.Gallen;
- c) Stiftung Kapelle Schwägalp.

Art. 19 Delegierte

¹ Der Kirchenrat kann für bestimmte Aufgaben Delegierte einsetzen.

Art. 20 Befugnisse und Information

¹ Der Kirchenrat kann den Delegationen Entscheidungsbefugnisse übertragen. Jedes Delegationsmitglied kann indessen verlangen, dass das Geschäft dem Kirchenrat zum Entscheid vorgelegt wird.

² Die übrigen Mitglieder des Kirchenrats werden über die Beratungen und Entscheidungen der Delegation informiert.

Art. 21 Sitzungen

¹ Der Kirchenrat versammelt sich so oft es die Geschäfte erfordern.

² Er legt die ordentlichen Sitzungstermine fest. Ausserordentliche Zusammenkünfte finden auf Anordnung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten oder auf Verlangen eines einzelnen Mitglieds statt.

³ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident legt den Ort und Termin fest.

Art. 22 Vorsitz und Teilnahme

¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident leitet die Verhandlungen des Kirchenrats.

² Neben den Mitgliedern des Kirchenrats nimmt die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber mit beratender Stimme an den Verhandlungen teil und führt das Protokoll. Sie oder er hat das Recht, Anträge zu stellen.

³ Der Kirchenrat kann kirchenverwaltungsinterne oder -externe Fachpersonen zu den Verhandlungen beiziehen. Im Beisein dieser Personen fällt er keine Beschlüsse.

Art. 23 Verhandlungen

- ¹ Der Kirchenrat ist verhandlungs- und beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind.
- ² Der Kirchenrat fasst Beschlüsse von wesentlicher Bedeutung oder von kirchenpolitischer Tragweite nach gemeinsamer Beratung.

Art. 24 Beschluss

- ¹ Es wird offen abgestimmt oder gewählt. Alle Mitglieder des Kirchenrats sind zur Stimmabgabe verpflichtet.
- ² Ein Beschluss bedarf zu seiner Gültigkeit der Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit gibt die oder der Vorsitzende den Stichentscheid.
- ³ Bleibt ein Antrag unbestritten, gilt er ohne Abstimmung als angenommen.
- ⁴ In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden. Sie sind gültig, wenn alle erreichbaren Mitglieder des Kirchenrats zugestimmt haben, mindestens aber drei.
- ⁵ Für ein Rückkommen auf einen Beschluss ist die Zustimmung von mindestens zwei Mitgliedern erforderlich. Vorbehalten bleibt das Reglement Verwaltungsverfahren (Index 7.10).

Art. 25 Protokoll

- ¹ Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt. Es enthält die Beschlüsse samt Erwägungen und die Diskussionen von grundsätzlicher Bedeutung, die zu keinem Beschluss geführt haben.
- ² Das Stimmenverhältnis bei Abstimmungen und Wahlen darf nicht angegeben werden.

Art. 26 Unterzeichnung

- ¹ Vom Kirchenrat ausgehende Schreiben von besonderer Tragweite werden von der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten und von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber im Namen des Kirchenrats unterzeichnet.
- ² Für Vertragsabschlüsse kann der Kirchenrat besondere Vollmachten erteilen.
- ³ Die übrigen Schreiben sowie die Protokollauszüge werden von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber im Auftrag des Kirchenrats unterzeichnet. Zulässig ist die Wiedergabe der Unterschrift mittels Stempel oder auf elektronische Art.

Art. 27 Aufgaben Kirchenratspräsidentin oder Kirchenratspräsident

¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident sorgt dafür, dass die Aufgaben des Kirchenrats zeitgerecht, zweckmässig und koordiniert aufgenommen und abgeschlossen werden, indem sie oder er:

- a) die Geschäfte des Kirchenrats vorbereitet;
- b) für eine konstruktive Zusammenarbeit innerhalb der Kirchenverwaltung sorgt;
- c) die Verhandlungen des Kirchenrats vorbereitet;
- d) beachtet, dass die Aufsicht des Kirchenrats über die Kirchenverwaltung zweckmässig organisiert und ausgeübt wird;
- e) in strittigen Fragen schlichtet.

² Sie oder er vertritt den Kirchenrat nach aussen, sofern nichts anderes beschlossen wird.

Art. 28 Befugnisse

¹ In dringenden, nicht aufschiebbaren Fällen ist die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident berechtigt, ausnahmsweise Entscheide des Kirchenrats zu fällen. Sie sind dem Kirchenrat an der nächsten Sitzung zur Kenntnis vorzulegen.

² Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident kann Abklärungen anordnen und dem Kirchenrat Massnahmen vorschlagen.

Art. 29 Stellvertretung

¹ Ist die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident in der Amtsführung verhindert, übernimmt die Stellvertreterin oder der Stellvertreter die präsidentialen Befugnisse.

² Ist auch sie oder er verhindert, übernimmt das amtsälteste Mitglied die Stellvertretung.

Art. 30 Kompetenzdelegation

¹ Wenn nicht übergeordnetes Recht entgegensteht, kann der Kirchenrat durch Beschluss Befugnisse ohne besondere Tragweite der Kirchenverwaltung zur selbständigen Erledigung übertragen.

4. Entschädigung Kirchenrat

Art. 31 Entschädigung

¹ Dem Kirchenrat stehen insgesamt 120 Stellenprozente mit Anrecht auf Entschädigung zur Verfügung. Das Brutto-Jahresgehalt für 100 Stellenprozente beträgt 160'000 Franken.

² Das Pensum der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten umfasst 50 Stellenprozente. Die Pensen der übrigen Mitglieder des Kirchenrats umfassen je 17.5 Stellenprozente.

³ Erfolgt eine generelle Lohnerhöhung für die Angestellten der Landeskirche und der Kirchgemeinden, werden die Entschädigungen des Kirchenrats im gleichen Umfang angepasst.

⁴ Die Entschädigungen umfassen die Aufgaben und Vertretungen, die dem Kirchenrat in den Art. 12 – 18 und 27 zugewiesen sind.

Art. 32 Berufliche Vorsorge

¹ Mitglieder des Kirchenrats sind der Pensionskasse PERKOS angeschlossen.

Art. 33 Austrittsentschädigung

¹ Ausscheidende Mitglieder des Kirchenrats haben keinen Anspruch auf Austrittsentschädigung.

Art. 34 Leistung im Todesfall

¹ Bei Todesfall einer Kirchenrätin oder eines Kirchenrats im Amt wird der Lohn während zwei Monaten weiter ausgerichtet analog Art. 32 Abs. 1 Reglement Anstellung und Besoldung (Index 3.10).

Art. 35 Spesen

¹ Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie Aufwände für Reise, Verpflegung und Unterkunft werden vergütet.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Verordnung.

III. Kirchenrätliche Kommissionen

Art. 36 Allgemeine Bestimmungen

¹ Die Kommissionen haben beratende Funktion. Die Gesetzgebung kann den ständigen beratenden Kommissionen weitere Aufgaben übertragen.

² Sie konstituieren sich selbst, soweit nichts anderes bestimmt ist.

³ Sie führen über ihre Beratungen Protokoll. Der Kirchenrat kann jederzeit in die Protokolle Einsicht nehmen.

Art. 37 Besondere Kommissionen

¹ Besondere Kommissionen werden für die Dauer des Auftrags bestellt. Der Kirchenrat bestimmt die Mitgliederzahl, den Vorsitz sowie das Aktuariat.

Art. 38 Entschädigung

¹ Der Kirchenrat regelt die Entschädigung der Kommissionsmitglieder in der Verordnung.

IV. Kirchenverwaltung

Art. 39 Kirchenverwaltung

¹ Die Kirchenverwaltung ist die allgemeine Stabsstelle des Kirchenrats und der Synode. Sie erfüllt namentlich Aufgaben auf dem Gebiet der politischen Planung, der politischen Rechte, der politischen, rechtlichen und administrativen Unterstützung von Kirchenrat und Synode, der Publikation von Amtsdruckschriften, der Information und der Archivierung. Der Kirchenrat kann der Kirchenverwaltung weitere Aufgaben zuweisen.

² Die Kirchenverwaltung wird von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber geführt. Sie oder er hat insbesondere

- a) die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten und die Mitglieder des Kirchenrats bei der Erfüllung der Aufgaben zu beraten und zu unterstützen;
- b) mit der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten den Terminplan zu überwachen;
- c) bei der Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen des Kirchenrats und der Synode mitzuwirken;
- d) die Verbindung und Koordination zwischen Kirchenrat, Synode und seinen Organen wahrzunehmen;

-
- e) für die Koordination sowie für die interne und externe Information zu sorgen;
 - f) für Kirchenrat und Synode die notwendige Infrastruktur zur Verfügung zu stellen;
 - g) Wahlen und Abstimmungen durchzuführen.

V. Verschiedene Bestimmungen

Art. 40 Amtsgeheimnis

¹ Die Mitglieder des Kirchenrats und der Kommissionen sowie die Angestellten der Landeskirche und Dritte, die zur Aufgabenerfüllung beigezogen oder denen eine Aufgabe übertragen worden ist, sind in amtlichen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim sind, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Amtsgeheimnis ist auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt, einer Kommission oder Beendigung des Angestelltenverhältnisses oder des Auftrags zu wahren.

Art. 41 Ausstand

¹ Der Ausstand richtet sich nach Art. 19 Abs. 1 Reglement Kirchgemeinden (Index 2.10).

² Wer im Ausstand ist, bleibt der Beratung und der Beschlussfassung fern.

Art. 42 Annahme von Geschenken

¹ Die Mitglieder des Kirchenrats oder der Kommissionen sowie die Angestellten der Landeskirche und Dritte, welchen die Erfüllung einer Aufgabe übertragen worden ist, dürfen im Rahmen ihrer amtlichen Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 43 Beizug von Fachpersonen

¹ Der Kirchenrat und die Kirchenverwaltung können kirchenverwaltungsinterne oder -externe Fachpersonen beiziehen.

VI. Schlussbestimmungen

Art. 44 Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.

² Steht zehn Tage nach Ablauf der Referendumsfrist fest, dass gegen das Reglement kein Referendum zustande gekommen ist, so tritt es rückwirkend auf den 1. Juli 2026 in Kraft.

³ Andernfalls bestimmt der Kirchenrat das Inkrafttreten; er kann das Reglement rückwirkend in Kraft setzen.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
dd.mm.2026	dd.mm.2026	Erlass	Erstfassung

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung
Erlass	dd.mm.2026	dd.mm.2026	Erstfassung

Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung; Synopse

Entwurf 1. Lesung, 16. März 2026	Entwurf 2. Lesung, 22. Juni 2026
I. Grundlagen Art. 1 Kirchenrat ¹ Der Kirchenrat erfüllt die ihm durch Verfassung und Reglement zugewiesenen Aufgaben. Er leitet, plant, koordiniert und vollzieht diese.	
² Er sorgt für eine zweckmässig organisierte Kirchenverwaltung und übt die Aufsicht über die Kirchenverwaltung aus.	
Art. 2 Kirchenverwaltung ¹ Die Kirchenverwaltung unterstützt den Kirchenrat und die Synode und erfüllt die ihr übertragenen Aufgaben.	
² Sie unterstützt die Kirchgemeinden durch die Erbringung zentraler Dienstleistungen.	
Art. 3 Tätigkeit Kirchenrat und Kirchenverwaltung ¹ Der Kirchenrat und die Kirchenverwaltung handeln auf der Grundlage von Kirchenverfassung und Reglement, insbesondere nach den Grundsätzen der Verhältnismässigkeit, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit.	
² Sie arbeiten mit den Kirchgemeinden, anderen Landeskirchen und der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS zusammen.	
³ Der Kirchenrat fördert die gemeinsame Erfüllung der landeskirchlichen Aufgaben.	
⁴ Er informiert die Mitglieder der Landeskirche und die Synode über die Tätigkeit des Kirchenrats und der Kirchenverwaltung.	
II. Kirchenrat 1. Allgemeine Bestimmungen Art. 4 Kollegialprinzip; Verwahrung ¹ Der Kirchenrat fasst seine Beschlüsse als Kollegialbehörde.	Art. 4 Kollegialprinzip
² Jedes Mitglied trägt die gefassten Beschlüsse mit und vertritt sie.	² Jedes Mitglied trägt die gefassten Beschlüsse mit. In besonderen Fällen kann das Kollegium ein Mitglied davon entbinden, einen Beschluss in der Öffentlichkeit zu vertreten.
³ Ausnahmsweise kann ein Mitglied gegen einen gefassten Beschluss die Verwahrung erklären, wenn es diesen aus schwerwiegenden Gründen nicht mittragen kann.	³ <i>Aufgehoben.</i>

Art. 5 Obliegenheiten des Kirchenrats ¹ Der Kirchenrat erfüllt die Aufgaben, indem er insbesondere a) die für die Landeskirche bedeutsamen Entwicklungen beobachtet, beurteilt und rechtzeitig zweckmässige Massnahmen anordnet; b) sich mit langfristigen und grundsätzlichen Fragen befasst und zukunftsgerichtete Lösungen entwickelt; c) klare Zielsetzungen und Strategien für die Kirchenpolitik festlegt und diese auf die verfügbaren Mittel abstimmt sowie für eine wirkungsvolle und zeitgerechte Durchsetzung sorgt; d) die wesentlichen Tätigkeiten der Landeskirche koordiniert; e) den Umfang und die Erfüllung der landeskirchlichen Aufgaben periodisch überprüft; f) die Beziehungen zu den Mitgliedern der Landeskirche und zur Öffentlichkeit pflegt und sich über die in der öffentlichen Diskussion vorgebrachten Meinungen und Anliegen informiert; g) in der landeskirchlichen Rechtsetzung nach Massgabe der Kirchenverfassung tätig ist.	
² Der Kirchenrat ist verpflichtet, die Führungs- und Leitungsfunktion jederzeit sicherzustellen.	
Art. 6 Legislaturziele ¹ Der Kirchenrat legt jeweils für eine Amtsperiode Schwerpunkte fest. Dieses enthält die Ziele, Mittel und Strategien.	¹ Der Kirchenrat legt jeweils für eine Amtsperiode Schwerpunkte fest. Diese enthalten die Ziele, Mittel und Strategien.
² Er legt der Synode seine Ziele zur Beratung vor.	² Er legt der Synode seine Schwerpunkte zur Beratung vor.
Art. 7 Offenlegung von Interessenbindungen ¹ Die Mitglieder des Kirchenrats informieren die Kirchenverwaltung über sämtliche Interessenbindungen.	
² Die Kirchenverwaltung führt ein Register über die Interessenbindungen. Änderungen werden zu Beginn jedes Amtsjahres erhoben.	² Die Kirchenverwaltung führt ein öffentliches Register über die Interessenbindungen. Änderungen werden zu Beginn jedes Amtsjahres erhoben.
³ Das Register gibt Auskunft über a) Tätigkeiten für gemeinnützige Stiftungen und Organisationen; b) Mitgliedschaften in kommunalen, landeskirchlichen, nationalen und internationalen Interessengruppen.	
⁴ Die Mitglieder des Kirchenrats legen die konkrete Interessenbindung offen, wenn sie sich zu einem Geschäft äussern, das ihre Interessen oder jene Dritter, zu denen sie wesentliche persönliche oder rechtliche Beziehungen haben, unmittelbar berührt. Vorbehalten bleibt der Ausstand.	

Art. 8 Amt in Teilzeit ¹ Die Mitglieder des Kirchenrats haben ein Amt in Teilzeit.	
2. Konstituierung Art. 9 Konstituierung ¹ Zu Beginn jeder Amtsdauer beschliesst der Kirchenrat über die Zuteilung der Ressorts und die Stellvertretungen.	¹ Zu Beginn jeder Amtsdauer beschliesst der Kirchenrat über die Zuteilung der Ressorts Bildung, Diakonie, Finanzen und Theologie sowie die Stellvertretungen in allen fünf Ressorts.
² Bei der Zuteilung der Ressorts, Stellvertretungen und übrigen Aufgaben ist eine möglichst gleichmässige Belastung anzustreben.	² Bei der Zuteilung der Ressorts, ausgenommen das Ressort Präsidiales, Stellvertretungen und übrigen Aufgaben ist eine möglichst gleichmässige Belastung anzustreben.
³ Die Mitglieder des Kirchenrats sind verpflichtet, das ihnen übertragene Ressort, die Stellvertretung und die ständigen Vertretungen zu übernehmen.	
Art. 10 Stellvertretung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten ¹ Zu Beginn jeder Amtsdauer wählt der Kirchenrat die Stellvertreterin oder den Stellvertreter der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten.	<i>Aufgehoben.</i>
3. Organisation Art. 11 Gliederung ¹ Gliederung der Ressorts: a) Bildung b) Diakonie c) Finanzen d) Theologie	¹ Gliederung der Ressorts: a) Präsidiales b) Bildung c) Diakonie d) Finanzen e) Theologie
Art. 12 Verantwortlichkeiten Gesamtbehörde ¹ In die Zuständigkeit der Gesamtbehörde fallen: a) Zuweisung der Ressorts;	a) Zuweisung der Ressorts, ausgenommen das Ressort Präsidiales;
	a ^{bis}) Wahl der Stellvertretungen in alle fünf Ressorts;
b) Zuweisung der ressortunabhängigen Sachgebiete;	
c) Bestimmung der Vertretungen;	c) Bestimmung der ständigen Vertretungen in landeskirchliche und ausserlandeskirchliche Gremien und Institutionen;
d) Wahl der Kirchenratschreiberin oder des Kirchenratschreibers unter Einbezug des Büros der Synode; e) Wahl der weiteren landeskirchlichen Angestellten;	

f) Wahl der kirchenrätlichen Kommissionen; g) Bildung von nicht ständigen kirchenrätlichen Kommissionen; h) Aufsicht über das Präsidium; i) abschliessender Entscheid über Kompetenzkonflikte zwischen den Ressorts; j) Aufsicht über die Kirchenverwaltung und die landeskirchlichen Fachstellen; k) Erteilung von Weisungen an die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten, die Ressorts und ressortunabhängigen Sachgebiete, die Kommissionen, die Vertretungen, die Delegationen, die Kirchenverwaltung und die Fachstellen; l) Zuweisung von Verantwortlichkeiten an Ressorts und ressortunabhängige Sachgebiete, Kommissionen, Kirchenratsmitglieder und die Kirchenverwaltung; m) Erfüllung der Aufgaben, die Verfassung und Reglemente an den Kirchenrat überträgt; n) alle Geschäfte, die nicht ausdrücklich an eine andere Instanz delegiert sind.	
Art. 13 Verantwortlichkeiten allgemein ¹ Die Zuteilung der Verantwortlichkeiten und Vertretungen zu den Ressorts Bildung, Diakonie, Finanzen und Theologie sind so gewählt, dass sie für alle Mitglieder eine möglichst gleichmässige Belastung bedeuten.	
² Die Kirchenrätinnen und Kirchenräte nehmen in der Regel die den Ressorts zugewiesenen Verantwortlichkeiten und Vertretungen wahr.	
³ Die Gesamtbehörde kann in Ausnahmefällen die Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Vertretungen befristet ändern.	
Art. 14 Verantwortlichkeiten Kirchenratspräsidentin oder Kirchenratspräsident ¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident ist verantwortlich für die a) Kommunikation der Landeskirche; b) administrative Personalführung und das Disziplinarwesen der Landeskirche; c) Vorbereitung von Anstellungen durch den Kirchenrat; d) Organisation der Kirchenverwaltung und der Fachstellen; e) Koordination der Arbeiten zwischen der Gesamtbehörde, den Ressorts und ressortunabhängigen Sachgebieten, Kommissionen, der Kirchenverwaltung und den Fachstellen; f) Beziehungen zu den Kirchgemeinden; g) Kontakte zu den Schwesterkirchen im In- und Ausland, insbesondere zum Verband der röm.-kath. Kirchgemeinden Appenzell Ausserrhoden und zum Verein der röm.-kath. Kirchgemeinden Appenzell Innerrhoden; h) Kontakte zur Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS; i) Kontakte zu den Behörden der Kantone Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden und des Bundes; j) Kontakte zu den Berufsverbänden wie den Pfarrerrinnen und Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, Religionsunterrichtenden, Kirchen-musikerinnen	Art. 14 Verantwortlichkeiten Präsidiales

und Kirchenmusiker, Mesmerinnen und Mesmer, Mitarbeitenden in den Kirchgemeindeverwaltungen; k) Information der Öffentlichkeit im Namen der Gesamtbehörde.	l) leitet die Seelsorgenden in Institutionen fachbezogen.
² Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident nimmt die nachfolgenden Vertretungen wahr: a) Synode Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz EKS;	a) Synode Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz EKS, unter Vorbehalt der Wahl durch die Synode;
b) Konferenz Kirchenratspräsidien (KKP); c) Ostkonferenz Kirchenratspräsidien (Synodale EKS Ostschweiz); d) Ostsynode (Synodale EKS Ostschweiz); e) Konkordatskonferenz; f) Aus- und Weiterbildungskonferenz; g) Generalversammlung Reformierte Medien.	
Art. 15 Verantwortlichkeiten Ressort Bildung ¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Bildung a) bearbeitet Fragen des Religionsunterrichts;	
b) bearbeitet die Lehrpläne aller Schulstufen;	b) ist zuständig für die Lehrpläne aller Schulstufen;
c) bearbeitet Fragen des Religionsunterrichts in der Heil- und Sonderpädagogik; d) beaufsichtigt die Unterrichtskonzepte der Kirchgemeinden; e) leitet die Fachstelle Kinder Jugend Familie fachbezogen; f) leitet die Angestellten an Sonderschulen fachbezogen; g) bearbeitet Themen im Bereich Erwachsenenbildung.	
² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr: a) Begleitkommission Religionspädagogisches Institut St.Gallen (RPI); b) Kommission Kinder Jugend Familie; c) Ökumenische Arbeitsgruppe Religionsunterricht;	
Art. 16 Verantwortlichkeiten Ressort Diakonie ¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Diakonie a) bearbeitet soziale und diakonische Fragen; b) leitet die Diakoniekommission; c) steht als Kontakt für das Hilfswerk der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (HEKS) und die Mission 21; d) steht als Kontakt für die Ökumene, Mission und Entwicklung (OeME);	

² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr: a) Plenarversammlung Diakonie Schweiz; b) Stiftung Sonneblick Walzenhausen.	
Art. 17 Verantwortlichkeiten Ressort Finanzen ¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Finanzen a) leitet die Mitarbeitenden der Kirchenverwaltung im Finanzwesen fachbezogen; b) überwacht das Finanz- und Rechnungswesen der Landeskirche; c) übt die Finanzaufsicht gemäss den Bestimmungen in Art. 35 und 36 Reglement Finanzen (Index 5.10) aus; d) verantwortet die Umsetzung der Anlagestrategie der Landeskirche; e) stellt dem Kirchenrat Antrag auf Ausrichtung von Beiträgen an die Deutschschweizerische Kirchenkonferenz (KIKO).	
² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr: a) Stiftungsrat Arbeitgebervertretung Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz (PERKOS); b) Deutschschweizerische Kirchenkonferenz (KIKO).	
Art. 18 Verantwortlichkeiten Ressort Theologie ¹ Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Theologie a) bearbeitet theologische Fragen von allgemeiner Bedeutung und Fragen des kirchlichen Lebens; b) bearbeitet Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Gemeinde-pfarrerinnen und Gemeindepfarrer sowie der landeskirchlichen Pfarrerinnen und Pfarrer; c) steht als Kontakt zu den Theologiestudierenden; d) bearbeitet theologische Fragen der nicht-theologischen Mitarbeitenden der Kirchgemeinden; e) bietet Unterstützung bei der Pfarrstellenbesetzung und der Stellvertretungen in den Kirchgemeinden; f) leitet das Kolloquium bei Pfarrerinnen und Pfarrern mit einem ausländischen Abschluss;	
g) betreut die Prädikantinnen und Prädikanten;	g) ist zuständig für die Prädikantinnen und Prädikanten;
h) steht als Kontakt für den Persönlichkeitsschutz in der Kirche;	
² Die Kirchenrätin oder der Kirchenrat nimmt nachfolgende Vertretungen wahr: a) Begleitkommission Gehörlosenpfarramt der evangelisch-reformierten Kirchen Glarus, Graubünden, St.Gallen und beider Appenzell; b) Aufsichtskommission Evangelisch-reformierte Einzel-, Paar- und Familienberatung St.Gallen; c) Stiftung Kapelle Schwägalp.	

Art. 19 Delegierte ¹ Der Kirchenrat kann für bestimmte Aufgaben Delegierte einsetzen.	
Art. 20 Befugnisse und Information ¹ Der Kirchenrat kann den Delegationen Entscheidungsbefugnisse übertragen. Jedes Delegationsmitglied kann indessen verlangen, dass das Geschäft dem Kirchenrat zum Entscheid vorgelegt wird.	
² Die übrigen Mitglieder des Kirchenrats werden über die Beratungen und Entscheidungen der Delegation informiert.	
Art. 21 Sitzungen ¹ Der Kirchenrat versammelt sich so oft es die Geschäfte erfordern.	
² Er legt die ordentlichen Sitzungstermine fest. Ausserordentliche Zusammenkünfte finden auf Anordnung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten oder auf Verlangen eines einzelnen Mitglieds statt.	
³ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident legt den Ort und Termin fest.	
Art. 22 Vorsitz und Teilnahme ¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident leitet die Verhandlungen des Kirchenrats.	
² Neben den Mitgliedern des Kirchenrats nimmt die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber mit beratender Stimme an den Verhandlungen teil und führt das Protokoll. Sie oder er hat das Recht, Anträge zu stellen.	
² Neben den Mitgliedern des Kirchenrats nimmt die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber mit beratender Stimme an den Verhandlungen teil und führt das Protokoll. Sie oder er hat das Recht, Anträge zu stellen.	
Art. 23 Verhandlungen ¹ Der Kirchenrat ist verhandlungs- und beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind.	
² Der Kirchenrat fasst Beschlüsse von wesentlicher Bedeutung oder von kirchenpolitischer Tragweite nach gemeinsamer Beratung.	
Art. 24 Beschluss ¹ Es wird offen abgestimmt oder gewählt. Alle Mitglieder des Kirchenrats sind zur Stimmabgabe verpflichtet.	

² Ein Beschluss bedarf zu seiner Gültigkeit der Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit gibt die oder der Vorsitzende den Stichentscheid. ³ Bleibt ein Antrag unbestritten, gilt er ohne Abstimmung als angenommen.	
⁴ In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden. Sie sind gültig, wenn alle erreichbaren Mitglieder des Kirchenrats zugestimmt haben, mindestens aber drei.	
⁵ Für ein Rückkommen auf einen Beschluss ist die Zustimmung von mindestens zwei Mitgliedern erforderlich. Vorbehalten bleibt das Reglement Verwaltungsverfahren (Index 7.10).	
Art. 25 Protokoll ¹ Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt. Es enthält die Beschlüsse samt Erwägungen und die Diskussionen von grundsätzlicher Bedeutung, die zu keinem Beschluss geführt haben.	
² Das Stimmenverhältnis bei Abstimmungen und Wahlen darf nicht angegeben werden.	
Art. 26 Unterzeichnung ¹ Vom Kirchenrat ausgehende Schreiben von besonderer Tragweite werden von der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten und von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber im Namen des Kirchenrats unterzeichnet.	
² Für Vertragsabschlüsse kann der Kirchenrat besondere Vollmachten erteilen.	
³ Die übrigen Schreiben sowie die Protokollauszüge werden von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber im Auftrag des Kirchenrats unterzeichnet. Zulässig ist die Wiedergabe der Unterschrift mittels Stempel oder auf elektronische Art.	
Art. 27 Kirchenratspräsidentin oder Kirchenratspräsident ¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident sorgt dafür, dass die Aufgaben des Kirchenrats zeitgerecht, zweckmässig und koordiniert aufgenommen und abgeschlossen werden indem sie oder er: a) die Geschäfte des Kirchenrats vorbereitet; b) für eine konstruktive Zusammenarbeit innerhalb der Kirchenverwaltung sorgt; c) die Verhandlungen des Kirchenrats vorbereitet; d) beachtet, dass die Aufsicht des Kirchenrats über die Kirchenverwaltung zweckmässig organisiert und ausgeübt wird; e) in strittigen Fragen schlichtet.	
² Sie oder er vertritt den Kirchenrat nach aussen, sofern nichts anderes beschlossen wird.	

Art. 28 Befugnisse ¹ In dringenden, nicht aufschiebbaren Fällen ist die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident berechtigt, ausnahmsweise Entscheide des Kirchenrats zu fällen. Sie sind dem Kirchenrat an der nächsten Sitzung zur Kenntnis vorzulegen.	
² Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident kann Abklärungen anordnen und dem Kirchenrat Massnahmen vorschlagen.	
Art. 29 Stellvertretung ¹ Ist die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident in der Amtsführung verhindert, übernimmt die Stellvertreterin oder der Stellvertreter die präsidentialen Befugnisse.	
² Ist auch sie oder er verhindert, übernimmt das amtsälteste Mitglied die Stellvertretung.	
Art. 30 Kompetenzdelegation ¹ Wenn nicht übergeordnetes Recht entgegensteht, kann der Kirchenrat durch Beschluss Befugnisse ohne besondere Tragweite der Kirchenverwaltung zur selbständigen Erledigung übertragen.	
4. Entschädigung Kirchenrat Art. 31 Entschädigung ¹ Dem Kirchenrat stehen insgesamt 120 Stellenprozente mit Anrecht auf Entschädigung zur Verfügung.	
² Das Pensum der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten umfasst 50 Stellenprozente. Das Pensum der übrigen Mitglieder des Kirchenrats umfasst ein Pensum von 17.5 Stellenprozenten.	
³ Die Kirchenrätinnen und Kirchenräte leisten im Verhältnis zum ihren Pensen zusätzlich ehrenamtliche Arbeit in einem Umfang von 2 – 5 Stellenprozenten.	
⁴ Für die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten beträgt die Brutto-Jahresentschädigung 80'000 Franken.	
⁵ Für die Mitglieder des Kirchenrats beträgt die Brutto-Jahresentschädigung 25'000 Franken.	
⁶ Werden die Löhne der Angestellten der Landeskirche und der Kirchgemeinden generell erhöht, so erhöhen sich die Jahresentschädigungen im selben prozentualen Umfang.	
⁷ Diese Entschädigung umfasst die Aufgaben und Vertretungen, die dem Kirchenrat in den Art. 12 – 18 und 27 zugewiesen sind.	

Art. 32 Berufliche Vorsorge ¹ Mitglieder des Kirchenrats sind der Pensionskasse PERKOS angeschlossen.	
Art. 33 Austrittsentschädigung ¹ Ausscheidende Mitglieder des Kirchenrats haben keinen Anspruch auf Austrittsentschädigung.	
Art. 34 Leistung im Todesfall ¹ Bei Todesfall einer Kirchenrätin oder eines Kirchenrats im Amt wird der Lohn während zwei Monaten weiter ausgerichtet analog Art. 32 Abs. 1 Reglement Anstellung und Besoldung (Index 3.10).	
Art. 35 Spesen ¹ Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie Aufwände für Reise, Verpflegung und Unterkunft werden vergütet.	
² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Verordnung.	
III. Kirchenrätliche Kommissionen Art. 36 Allgemein ¹ Die Kommissionen haben beratende Funktion. Die Gesetzgebung kann den ständigen beratenden Kommissionen weitere Aufgaben übertragen.	
² Sie konstituieren sich selbst, soweit nichts anderes bestimmt ist.	
³ Sie führen über ihre Beratungen Protokoll. Der Kirchenrat kann jederzeit in die Protokolle Einsicht nehmen.	
Art. 37 Besondere Kommissionen ¹ Besondere Kommissionen werden für die Dauer des Auftrags bestellt. Der Kirchenrat bestimmt die Mitgliederzahl, den Vorsitz sowie das Aktariat.	
Art. 38 Entschädigung ¹ Der Kirchenrat regelt die Entschädigung der Kommissionsmitglieder in der Verordnung.	
IV. Kirchenverwaltung Art. 39 Kirchenverwaltung ¹ Die Kirchenverwaltung ist die allgemeine Stabsstelle des Kirchenrats und der Synode. Sie erfüllt namentlich Aufgaben auf dem Gebiet der politischen Planung, der politischen Rechte, der politischen, rechtlichen und administrativen Unterstützung von Kirchenrat und Synode, der Publikation von Amtsdruckschriften, der Information und der Archivierung. Der Kirchenrat kann der Kirchenverwaltung weitere Aufgaben zuweisen.	

² Die Kirchenverwaltung wird von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber geführt. Sie oder er hat insbesondere a) die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten und die Mitglieder des Kirchenrats bei der Erfüllung der Aufgaben zu beraten und zu unterstützen; b) mit der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten den Terminplan zu überwachen; c) bei der Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen des Kirchenrats und der Synode mitzuwirken; d) die Verbindung und Koordination zwischen Kirchenrat, Synode und seinen Organen wahrzunehmen; e) für die Koordination sowie für die interne und externe Information zu sorgen; f) für Kirchenrat und Synode die notwendige Infrastruktur zur Verfügung zu stellen; g) Wahlen und Abstimmungen durchzuführen.	
V. Verschiedene Bestimmungen Art. 40 Amtsgeheimnis ¹ Die Mitglieder des Kirchenrats und der Kommissionen sowie die Angestellten der Landeskirche und Dritte, die zur Aufgabenerfüllung beigezogen oder denen eine Aufgabe übertragen worden ist, sind in amtlichen Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim sind, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Amtsgeheimnis ist auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt, einer Kommission oder Beendigung des Angestelltenverhältnisses oder des Auftrags zu wahren.	
Art. 41 Ausstand ¹ Der Ausstand richtet sich nach Art. 19 Abs. 1 Reglement Kirchgemeinden (Index 2.10).	
² Wer im Ausstand ist, bleibt der Beratung und der Beschlussfassung fern.	
Art. 42 Annahme von Geschenken ¹ Die Mitglieder des Kirchenrats oder der Kommissionen sowie die Angestellten der Landeskirche und Dritte, welchen die Erfüllung einer Aufgabe übertragen worden ist, dürfen im Rahmen ihrer amtlichen Tätigkeit keine Geschenke oder andere Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind übliche Gelegenheits- und Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.	
Art. 43 Beizug von Fachpersonen ¹ Der Kirchenrat und die Kirchenverwaltung können kirchenverwaltungsinterne oder -externe Fachpersonen beiziehen.	
VI. Schlussbestimmungen Art. 44 Inkrafttreten ¹ Der Kirchenrat bestimmt das Inkrafttreten.	¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.

² Das Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.	² Steht zehn Tage nach Ablauf der Referendumsfrist fest, dass gegen das Reglement kein Referendum zustande gekommen ist, so tritt es rückwirkend auf den 1. Juli 2026 in Kraft.
³	³ Andernfalls bestimmt der Kirchenrat das Inkrafttreten; er kann das Reglement rückwirkend in Kraft setzen.



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 21. Mai 2026

XVIII Nr. 54

**Synode vom 22. Juni 2026; Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung,
2. Lesung,**

4. Bericht und Antrag der vorberatenden Kommission Reglemente

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Die Synode hat das Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung an ihrer Sitzung vom 16. März 2026 in erster Lesung beraten und Änderungen beschlossen. Die vorberatende Kommission hat den überarbeiteten Entwurf des Reglements an ihrer Sitzung vom 21. Mai 2026 beraten. Es standen ihr der Bericht und Antrag des Kirchenrats, der Reglementsentwurf, die Synopse und die Verordnung zum Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung zur Verfügung. Das Protokoll führte Kirchenratschreiberin Jacqueline Bruderer.

Die vorberatende Kommission stellt fest, dass der Kirchenrat die Beschlüsse der Synode umgesetzt und einzelne redaktionelle Hinweise aus den Voten berücksichtigt hat.

B. Anträge und Bemerkungen

Die vorberatende Kommission sieht keinen weiteren Anpassungsbedarf.

C. Antrag

Die vorberatende Kommission Reglemente beantragt Ihnen, dem Entwurf Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung in 2. Lesung zuzustimmen.

Im Namen der vorberatenden Kommission Reglemente

Hans-Ulrich Sturzenegger
Präsident

Jacqueline Bruderer
Protokollführerin

Verordnung Kirchenrat und Kirchenverwaltung

vom XX.YY.2026

Der Kirchenrat der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell,

gestützt auf das Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung vom
XX.XX.XXXX

verordnet:

I. Kirchenrat

1. Planung

Art. 1 Geschäftsplanung und Geschäftskontrolle

¹ Die Kirchenverwaltung führt die Geschäftsplanung des Kirchenrats und die Geschäftskontrolle, welche den Eingang und die Überweisung sämtlicher Geschäfte verzeichnen.

Art. 2 Terminplan

¹ Die Kirchenverwaltung führt den Terminplan des Kirchenrats.

Art. 3 Legislaturziele

¹ Die Legislaturziele geben Schwerpunkte und grundlegende Ziele für den Kirchenrat und die Kirchenverwaltung vor. Sie werden zu Beginn der Amtsdauer erlassen.

² Der Kirchenrat informiert über die Umsetzung und Zielerreichung jährlich in einem Rechenschaftsbericht.

³ Der Schlussbericht enthält eine rückblickende Gesamtwürdigung.

2. Sitzungen

Art. 4 Sitzungsort

¹ Die Sitzungen des Kirchenrats finden in der Regel am Sitz der Landeskirche in Trogen statt.

Art. 5 Sitzungstag

¹ Der Kirchenrat tritt in der Regel am Dienstag zu einer monatlichen Sitzung zusammen.

² Er legt jeweils für ein Kalenderjahr die Daten der ordentlichen Sitzungen fest.

3. Vorbereitung der Geschäfte

Art. 6 Zuweisung

¹ Eingaben, die den Kirchenrat betreffen, sind an die Kirchenverwaltung zu richten.

² Diese überweist die Eingaben zur Berichterstattung und Antragstellung an den zuständigen Kirchenrat oder die zuständige Kirchenrätin. Ausgenommen sind Geschäfte, die

a) ohne weiteres durch die Kirchenverwaltung erledigt werden können oder

b) keiner weiteren Abklärung bedürfen und dem Kirchenrat direkt zur Behandlung unterbreitet werden können.

³ Befindet sich das zuständige Mitglied des Kirchenrats im Ausstand, wird das Geschäft der Stellvertretung überwiesen.

Art. 7 Beschwerden

¹ Die Kirchenverwaltung besorgt die Bearbeitung von Rekursen und Beschwerden. Sie übt sämtliche verfahrensleitenden Befugnisse aus, die der Kirchenrat nach dem anwendbaren Verfahrensrecht übertragen kann.

Art. 8 Anträge

¹ Die Berichterstattung und Antragstellung an den Kirchenrat (Antrag) erfolgt in Form eines Beschlussentwurfs. Antragsberechtigt sind die Mitglieder des Kirchenrats sowie die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber.

² Anträge haben sich auf das Wesentliche zu beschränken. Sie beinhalten:

-
- a) eine Darlegung der Ausgangslage;
 - b) die sachbezogenen und rechtlichen Überlegungen;
 - c) die finanziellen und personellen Auswirkungen sowie die Finanzierung;
 - d) bei Geschäften, die organisatorische Veränderungen bedingen, eine Beschreibung der Auswirkungen auf die Ablauforganisation, die Aufgabenerfüllung und die Stellenbesetzung;
 - e) den Entscheid.

³ Ein Diskussionsantrag enthält nur die Angaben gemäss den Buchstaben a und b von Absatz 2.

⁴ Die Kirchenverwaltung kann Weisungen erlassen und elektronische Vorlagen als verbindlich erklären.

4. Einreichung und Zustellung der Geschäfte

Art. 9 Einreichung

¹ Die unterzeichneten Anträge samt Beilagen sind der Kirchenverwaltung elektronisch einzureichen.

² Anträgen, die zuhanden der Synode verabschiedet werden, ist zudem der Entwurf eines Berichts und Antrags an die Synode beizulegen.

Art. 10 Abgabetermin

¹ Anträge sind spätestens bis Donnerstagmittag vollständig einzureichen, damit sie an der nächsten Sitzung behandelt werden. Davon ausgenommen sind Anträge, die neue, totalrevidierte oder wesentlich geänderte landeskirchliche Erlasse oder Geschäfte von grundsätzlicher Bedeutung zum Inhalt haben und dem Kirchenrat erstmals unterbereitet werden; diese Anträge sind spätestens 7 Tage vor dem beabsichtigten Behandlungstermin einzureichen.

² Verspätet eingereichte Anträge werden erst an der darauffolgenden Sitzung behandelt; die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident kann Ausnahmen zulassen.

³ Anträge, die nicht von wesentlicher Bedeutung oder kirchenpolitischer Tragweite sind, aber eine ausgewiesene zeitliche Dringlichkeit aufweisen, können bis spätestens Montagmittag der Kirchenverwaltung zur Behandlung an der nächsten Sitzung eingereicht werden.

Art. 11 Zurückweisung

¹ Anträge, die formale und formelle Mängel aufweisen, kann die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber an die Antragstellerin oder den Antragsteller zurückweisen.

Art. 12 Traktandenliste

¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident legt zusammen mit der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber den Ablauf der Sitzung (Traktandenliste) fest. Sie oder er orientiert sich an folgender Reihenfolge:

a) Einzeln zu traktandierende Anträge. Darunter fallen:

1. Vorlagen an die Synode;
2. Entscheide in Grundsatz- und Strategiefragen;
3. Ausgabenbeschlüsse und Verordnungen im Kompetenzbereich des Kirchenrats;
4. Durchführung von landeskirchlichen Vernehmlassungsverfahren;
5. Verträge;
6. Anstellungen und Kündigungen;
7. Wahlen und Ernennungen;
8. Genehmigung von Erlassen der Kirchgemeinden;
9. Vernehmlassungsverfahren der EKS, des Konkordats und von weiteren gesamtschweizerischen Organisationen;
10. Beschwerdeentscheide;
11. Vernehmlassungen an die Kantone Appenzell Ausserrhoden und Innerrhoden;
12. Jahresberichte, die mit dem Rechenschaftsbericht des Kirchenrats publiziert werden.

b) Mitteilungen aus den Verantwortungsbereichen und der Kirchenverwaltung;

c) Allgemeine Umfrage.

² Andere Traktanden bettet sie oder er nach freiem Ermessen in den Ablauf ein.

³ Informationen wie Traktandenlisten oder Protokolle von regionalen oder gesamtschweizerischen Gremien und Organisationen werden nicht in der Traktandenliste aufgeführt.

Art. 13 Zustellung der Traktanden

¹ Die Zustellung der Anträge, Beilagen und Traktandenliste an die Mitglieder des Kirchenrats erfolgt durch die Kirchenverwaltung bis Donnerstagabend.

5. Durchführung der Sitzung

Art. 14 Teilnahme

¹ Die Mitglieder des Kirchenrats und die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber sind zur Teilnahme an den Sitzungen des Kirchenrats verpflichtet. Im Verhinderungsfall ist die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident zu informieren.

Art. 15 Behandlung der Geschäfte

¹ Ordnungsgemäss eingereichte Anträge werden durch die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten aufgerufen, behandelt und durch Entscheid erledigt. Dabei werden die einzelnen traktandierten Geschäfte einzeln beraten und beschlossen.

² Anträge einer abwesenden Antragstellerin oder eines abwesenden Antragstellers werden nur behandelt, sofern sie oder er zustimmt.

Art. 16 Eintreten und Detailberatung

¹ Eintreten gilt als beschlossen, wenn kein Antrag auf Nichteintreten gestellt wird. Eintreten ist in den Fällen von Art. 40 Abs. 1 des Geschäftsreglement Synode (Index 13.10) obligatorisch.

² Das Wort erhält – soweit es zur Ergänzung des schriftlichen Antrags notwendig ist – vorab die Antragstellerin oder der Antragsteller. Anschliessend erteilt der Kirchenratspräsident oder die Kirchenratspräsidentin das Wort nach der Reihenfolge der Anmeldungen.

Art. 17 Rückzug und Rückweisung

¹ Die Antragstellerin oder der Antragsteller ist berechtigt, den eingereichten Antrag zurückzuziehen, solange der Kirchenrat noch keinen Beschluss gefasst hat.

² Der Kirchenrat kann Anträge zurückweisen und allenfalls Handlungsanweisungen erteilen.

Art. 18 Abstimmungen

- ¹ Ist ein Geschäft unbestritten, gilt der Antrag ohne Abstimmung als angenommen.
- ² Bestrittene Geschäfte werden zur Abstimmung gebracht. Die Abstimmungen erfolgen offen und durch Handzeichen. Die Reihenfolge richtet sich sinngemäss nach den entsprechenden Bestimmungen des Geschäftsreglements Synode (Index 13.10).

Art. 19 Wahlen

- ¹ Wahlen erfolgen offen und durch Handzeichen.
- ² Soweit kein Mitglied des Kirchenrats etwas anderes verlangt, ist die gesamthafte Bestätigung von bisherigen Mitgliedern zulässig. Die Präsidentin oder der Präsident wird in jedem Fall einzeln gewählt.

Art. 20 Entbindung von der Vertretungspflicht

- ¹ Der Kirchenrat kann auf Antrag eines Mitglieds beschliessen, dieses von der Vertretung eines Beschlusses zu entbinden. Die Entbindung ist im Protokoll zu vermerken. Das entbundene Mitglied hat sich jeder Äusserung über den Beschluss zu enthalten.

Art. 21 Protokoll

- ¹ Die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber führt während den Verhandlungen ein Protokoll, welches die Namen der Anwesenden, die Titel der Geschäfte, den Ausstand, die Entscheide sowie allfällige Bemerkungen zu den Verhandlungen enthält.
- ² Die Protokolle werden jahrgangsweise mit fortlaufenden Nummern versehen, registriert und von der Kirchenverwaltung aufbewahrt.
- ³ Sie werden zudem in elektronischer Form archiviert.

Art. 22 Eröffnung

- ¹ Die Kirchenverwaltung eröffnet die Entscheide spätestens zwei Wochen nach der Sitzung mittels Protokollauszug oder ausnahmsweise durch besondere Mitteilung.

Art. 23 Information und Kommunikation

- ¹ Der Kirchenrat orientiert die Öffentlichkeit über Entscheide von allgemeinem Interesse durch Medienmitteilungen, Medienkonferenzen oder mittels elektronischer Hilfsmittel.

² Er legt die Grundsätze seiner Information und Kommunikation fest.

³ Der Kirchenrat kann für die Information der Synode spezielle Anlässe durchführen. Bei Geschäften im Kompetenzbereich der Synode ist Rücksprache mit dem Büro der Synode zu halten.

6. Spesen und Auslagen

Art. 24 Fahrspesen

¹ An die Präsidentin oder den Präsidenten werden jährlich pauschal CHF 1'500.- Fahrspesen vergütet.

² An die übrigen Kirchenrätinnen und Kirchenräte werden jährlich pauschal je CHF 800.- vergütet.

Art. 25 Büro- und Telefonspesen

¹ Der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten stellt die Landeskirche ein Büro zur Verfügung.

² Die Büroinfrastruktur für die weiteren Mitglieder des Kirchenrats wird mit einer jährlichen Pauschale von je CHF 400.- vergütet.

³ Ausgaben für elektronische Kommunikation werden den Mitgliedern des Kirchenrats mit pauschal je CHF 350.- pro Jahr entschädigt.

Art. 26 Verpflegung und Übernachtung

¹ Für eine Hauptmahlzeit (Essen und Getränke) werden pauschal CHF 30.- und für ein einzelnes Frühstück ohne Übernachtung CHF 8.- vergütet, wenn sie wegen einer amtlichen Verpflichtung nicht zu Hause eingenommen werden können und nicht in den Veranstaltungskosten enthalten sind.

² Unterkünfte werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind.

Art. 27 Auslagen

¹ Andere Auslagen werden nach dem belegten effektiven Aufwand vergütet.

II. Landeskirchliche Vernehmlassungsverfahren

Art. 28 Grundsatz

¹ Im Vernehmlassungsverfahren werden landeskirchliche Behörden, die Kirchgemeinden und weitere interessierte Kreise zu bedeutsamen Vorlagen angehört.

Art. 29 Planung

¹ Die Kirchenverwaltung führt eine Liste der geplanten Vernehmlassungsverfahren und aktualisiert diese laufend.

Art. 30 Einleitung

¹ Der Kirchenrat beschliesst über die Durchführung.

² Er bestimmt insbesondere:

- a) den Kreis der Einzuladenden;
- b) die Frist, die zwei Monate nur in Ausnahmefällen unterschreiten soll;
- c) die abzugebenden Unterlagen.

Art. 31 Durchführung

¹ Die Durchführung ist Sache der Kirchenverwaltung.

² Die Einleitung eines Vernehmlassungsverfahrens ist auf der Webseite der Landeskirche zu publizieren.

Art. 32 Stellungnahmen

¹ Die Stellungnahmen sind in Papierform oder elektronisch einzureichen.

Art. 33 Form

¹ Die Vernehmlassungsunterlagen werden dem Kreis der Eingeladenen in elektronischer Form oder auf Verlangen in Papierform zur Verfügung gestellt sowie auf der Webseite der Landeskirche veröffentlicht.

² Organisationen und Einzelpersonen, die nicht zum Kreis der Eingeladenen gehören, werden auf Verlangen mit den gewünschten Vernehmlassungsunterlagen bedient. Sie können ebenfalls eine Stellungnahme einreichen.

³ Die Einreichung einer Stellungnahme begründet keinen Anspruch auf eine Antwort oder zusätzliche Anhörung.

Art. 34 Auswertung

¹ Die Kirchenverwaltung wertet die rechtzeitig eingegangenen Stellungnahmen aus und erstellt zuhanden des Kirchenrats einen Auswertungsbericht.

² Die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens werden in geeigneter Weise bekannt gegeben.

Art. 35 Andere Formen der Konsultation

¹ Im Vorverfahren kann der Kirchenrat und die Kirchenverwaltung interessierte Kreise auch ausserhalb eines Vernehmlassungsverfahrens konsultieren.

² Im Antrag an den Kirchenrat ist das Ergebnis der Konsultation in geeigneter Form darzustellen.

III. Kommissionen

Art. 36 Zusammensetzung

¹ Bei der Besetzung der ständigen beratenden und der besonderen Kommissionen ist auf eine angemessene Berücksichtigung der Interessengruppen, Altersgruppen und Geschlechter zu achten.

Art. 37 Taggelder

¹ Kommissionsmitglieder haben Anspruch auf Taggelder. Davon ausgenommen sind die Mitglieder des Kirchenrats sowie Angestellte der Landeskirche, welche im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Einsitz in eine Kommission nehmen.

² Es werden folgende Taggelder ausgerichtet:

a) ganzer Tag CHF 260.-

b) halber Tag CHF 130.-

c) Kurzsitzung bis 2 Stunden CHF 80.-

³ Ist der Einsitz externer Fachpersonen in einer Kommission notwendig, kann der Kirchenrat für diese Personen höhere Taggelder bewilligen.

⁴ Wer ein Präsidium bekleidet und Anspruch auf Taggelder hat, ist zum Bezug von zusätzlich 50% des Taggeldes berechtigt.

⁵ Die Protokollführerin oder der Protokollführer mit Anspruch auf Taggeld ist zum Bezug von zusätzlich 50% des Taggeldes berechtigt.

Art. 38 Spesen und andere Auslagen

¹ Für alle Einsätze besteht Anrecht auf die Vergütung der Fahrspesen.

² Bei Fahrten mit dem öffentlichen Verkehrsmittel werden maximal die Billettkosten 2. Klasse vergütet.

³ Fahrten mit dem privaten Auto oder Motorrad werden mit einer pauschalen Kilometerentschädigung von CHF -.70 vergütet. In dieser Entschädigung sind die Kosten für die Parkgebühren enthalten.

⁴ Fahrten mit dem Velo oder dem Elektrovelo werden mit einer pauschalen Kilometerentschädigung von CHF -.35 vergütet.

⁵ Für Fahrten mit Privatfahrzeugen innerhalb des Gebiets der Landeskirche sind in der Regel die Entschädigungen gemäss der Tabelle im Anhang zur Verordnung Entschädigung und Spesen (Index 3.30) massgebend.

⁶ Für eine Hauptmahlzeit (Essen und Getränke) werden pauschal CHF 30.- und für ein einzelnes Frühstück ohne Übernachtung CHF 8.- vergütet, wenn sie wegen der Teilnahme an der Sitzung nicht zu Hause eingenommen werden können.

⁷ Andere Auslagen werden nach dem belegten, effektiven Aufwand entschädigt.

IV. Kirchenverwaltung

Art. 39 Aufgaben Kirchenratschreiberin oder Kirchenratschreiber

¹ Die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber:

- a) bereitet die Kirchenratssitzungen vor und nach;
- b) führt das Protokoll an den Sitzungen des Kirchenrats;
- c) führt das Protokoll an den Sitzungen der Synode, des Büros, an Kommissionssitzungen und an vom Kirchenrat angeordneten Sitzungen, sofern die Aufgabe nicht vom Kirchenrat an eine andere Person delegiert ist;
- d) leitet die Kirchenverwaltung;
- e) unterstützt den Kirchenrat in der kirchenpolitischen Planung;
- f) unterstützt den Kirchenrat in der Umsetzung der Legislaturziele;
- g) verbindet und koordiniert zwischen Kirchenrat und Synode;

-
- h) ist in Zusammenarbeit mit der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten verantwortlich für den Vollzug der Beschlüsse der Synode und des Kirchenrats;
 - i) verantwortet die amtlichen Publikationen, Wahlen und Abstimmungen;
 - j) berät den Kirchenrat und die Synode in Zusammenarbeit mit Fachkräften in rechtlichen Fragen;
 - k) arbeitet in der Rechtssetzung in Zusammenarbeit mit Fachkräften;
 - l) bereitet Beschwerde- und Rekursverfahren in Zusammenarbeit mit Fachkräften vor;
 - m) ist in Zusammenarbeit mit der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten zuständig für die interne und externe Kommunikation;
 - n) vollzieht die Archiverlasse;
 - o) informiert und dokumentiert den Kirchenrat und seine Organe;
 - p) koordiniert und beschafft die Informatik für die Kirchenverwaltung;
 - q) vollzieht das Personalrecht, soweit nicht eine andere Person oder Behörde dafür zuständig ist;
 - r) verwaltet die Kranken- und Unfallversicherung und weitere Versicherungen (Betriebshaftpflicht);
 - s) unterstützt die Kirchgemeinden im Vollzug der gesetzlichen Vorgaben;
 - t) unterstützt die Kirchgemeinden in Krisen;
 - u) ist in Zusammenarbeit mit der Kirchenratspräsidentin oder dem Kirchenratspräsidenten Ansprechperson für Verwalterinnen und Verwalter von Kirchgemeinden;
 - v) übernimmt weitere ihm oder ihr durch den Kirchenrat zugewiesene Aufgaben.

Art. 40 Aufgaben der Kirchenverwaltung

¹ Die Kirchenverwaltung

- a) erfüllt in Zusammenarbeit mit der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber administrative Aufgaben für den Kirchenrat, die Synode, das Büro der Synode und die Kommissionen;
- b) stellt den einheitlichen Gesamtauftritt der Landeskirche sicher;
- c) vollzieht die Finanz- und Lohnbuchhaltung für die Landeskirche;

-
- d) vollzieht im Auftrag der Kirchgemeinden deren Finanz- und/oder Lohnbuchhaltung;
 - e) stellt die Liquidität der Landeskirche sicher;
 - f) unterstützt, bei Bedarf unter Beizug einer Fachperson, die Kirchenrätin oder den Kirchenrat Ressort Finanzen bei der Finanzaufsicht über die Kirchgemeinden;
 - g) berechnet den Finanzausgleich der Landeskirche;
 - h) teilt die Verlustscheinabrechnung der kantonalen Verwaltung auf die Kirchgemeinden auf;
 - i) ist zuständig für die Organisation und die Abrechnung der Gottesdienste in der Schwägalp-Kapelle;
 - j) ist zuständig für die Organisation und die Abrechnung der Rubrik «Zum Sonntag».

Art. 41 Dokumentenverwaltung

¹ Die Kirchenverwaltung gewährleistet die sichere und systematisch geordnete Aufbewahrung von Dokumenten.

Art. 42 Unterschriftenberechtigung

¹ Von der Kirchenverwaltung ausgehende Schreiben werden von der Kirchenratschreiberin oder dem Kirchenratschreiber unterzeichnet.

² Unterschriftsberechtigt für die ständigen beratenden und die besonderen Kommissionen sind der oder die Vorsitzende zusammen mit der Protokollführerin oder dem Protokollführer.

³ Für den Geldverkehr und Kapitalanlagen führen die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident, die Kirchenrätin oder der Kirchenrat Ressort Finanzen, die Kirchenratschreiberin oder der Kirchenratschreiber sowie die Buchhalterin oder der Buchhalter Kollektivunterschrift zu zweien.

V. Schlussbestimmung

Art. 43 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt zusammen mit dem Geschäftsreglement Kirchenrat und Kirchenverwaltung in Kraft.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
dd.mm.2026	dd.mm.2026	Erlass	Erstfassung

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung
Erlass	dd.mm.2026	dd.mm.2026	Erstfassung



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 11. Mai 2026

XIX Nr. 9

Synode vom 22. Juni 2026; Reglement Personal (Personalreglement), 1. Lesung 1. Bericht und Antrag Kirchenrat

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Im Zuge der neuen Verfassung hat der Kirchenrat die Totalrevision des Reglements Anstellung und Besoldung (Index 3.10) an die Hand genommen. Das geltende Reglement basiert auf den personalrechtlichen Erlassen des Kantons Appenzell Ausserrhoden.

Der vorliegende Entwurf 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, ausgeführt 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.

Die Vorlage für den Entwurf haben Erika Girardet, Wald; Andreas Hess, Wolfhalden; Marion Schmidgall, Teufen; Marcel Steiner, Appenzeller Hinterland; und Annalies Taverna, Appenzeller Hinterland, an neun Sitzungen bearbeitet und zuhänden des Kirchenrats verabschiedet. Der Kirchenrat hat den Entwurf der Arbeitsgruppe in den zentralen Punkten übernommen.

Der Kirchenrat hat den Entwurf an vier Sitzungen behandelt und im November 2025 in die Vernehmlassung verabschiedet.

B. Ergebnis der Vernehmlassung

1. Dank

Insgesamt sind 18 Stellungnahmen eingegangen; 13 von Kirchgemeinden, drei von Einzelpersonen und zwei von Personalvereinigungen. Der Kirchenrat dankt allen Vernehmlassungsteilnehmenden für die wertvolle Arbeit. Die Stellungnahmen tragen dazu bei, dass das Regle-



ment letztlich auf möglichst grosse Akzeptanz stösst.

2. Im Allgemeinen

Die Absätze im Reglement Personal werden aus Gründen der Vergleichbarkeit erst nach der abschliessenden Genehmigung des Reglements durch die Synode angepasst.

Der erläuternde Bericht, den der Kirchenrat zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet hat, liegt nicht noch einmal bei. Er ist aber auf der Webseite der Landeskirche jederzeit abrufbar Landeskirche – Evangelisch-reformierte Landeskirche beider Appenzell.

Zu einigen Themen sind besonders viele Eingaben eingegangen. Zum einen haben zahlreiche Vernehmlassungsteilnehmende auf das Obligationenrecht (OR) verwiesen und zum anderen sind zahlreiche Anmerkungen und Fragen zur Verordnung eingegangen. Letztlich haben sich fast alle Vernehmlassungsteilnehmenden zum Vorschlag der Führung der Lohnbuchhaltung durch die Landeskirche und zum Lohnmodell geäussert.

Auf diese vier Themen geht der Kirchenrat in seinen Erläuterungen eingangs allgemein ein. Hingegen verzichtet er in der Beilage mit dem Titel «Würdigung» in den meisten Fällen auf Erläuterungen und verweist auf den Bericht und Antrag des Kirchenrats.

Aus einigen Stellungnahmen geht hervor, dass sich einzelne Kirchgemeinden nicht an das geltende Recht halten bzw. das geltende Recht fakultativ anwenden. Dazu einige grundsätzliche Anmerkungen: Öffentlich-rechtliche Körperschaften sind zur Treue gegenüber dem Recht verpflichtet. Das bedeutet für die Mitglieder der Landeskirche und Betroffene wie bspw. Mitarbeitende Rechtssicherheit und Schutz. Selektive Nichteinhaltung bedeutet hingegen Willkür. Gesetze, in unserer Landeskirche nennen wir die Gesetze Reglemente, erlässt das Kirchenparlament, spricht die Synode. Die Synodalen werden von den Stimmberechtigten der einzelnen Kirchgemeinden gewählt. Die Reglemente unterliegen dem fakultativen Referendum. Das heisst, die Mitglieder der Landeskirche als höchste Gewalt legitimieren das Reglement, wenn sie das Referendum nicht ergreifen. Auch an ausführende Bestimmungen, wir nennen diese Verordnungen, müssen sich die Landeskirche und die Kirchgemeinden halten. Diese Gesetze sind nicht fakultativ anwendbar.

2.1 Verhältnis zwischen öffentlich- und privatrechtlichen Personalbestimmungen

Das öffentlich-rechtliche Personalrecht steht in der Schweiz grundsätzlich nicht unter den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220), sondern bildet ein eigenes, öffentlich-rechtliches Regelungssystem. Das OR gilt bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nur ausnahmsweise, etwa wenn ein Gesetz ausdrücklich darauf verweist oder es sinngemäss als subsidiäre Regelung herangezogen wird.

Für Angestellte von Bund, Kantonen und Gemeinden, aber auch von anderen öffentlich-rechtlichen Institutionen wie z.B. der Landeskirche und den Kirchgemeinden, sind in erster Linie die jeweiligen Personalgesetze, Personalverordnungen und weitere öffentlich-rechtliche Erlasse massgebend. Die Rechte und Pflichten ergeben sich dort typischerweise aus Gesetz und Verordnung und nicht primär aus einer Vereinbarung wie bei einer zivilrechtlichen Anstellung.



Das Obligationenrecht ist im öffentlichen Personalrecht grundsätzlich nicht direkt anwendbar. Es kann aber in drei typischen Konstellationen eine Rolle spielen: als ausdrückliche Verweisung im Personalrecht, als sinngemässe subsidiäre Regelung bei Lücken oder wenn bestimmte öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden ausdrücklich dem Privatrecht unterstellen.

Zur Gleichbehandlung der Angestellten und zur Verhinderung von staatlicher Willkür ist das öffentliche Personalrecht in Teilbereichen häufig stärker reguliert als das private Arbeitsrecht. Deshalb gelten im öffentlichen Recht auch andere Bestimmungen als bei einer Anstellung unter Privaten. Zentrale Fragen wie Anstellung, Lohn, Disziplinar massnahmen oder Kündigung richten sich primär nach dem jeweiligen öffentlichen Personalrecht.

Der Klarheit halber ist anzufügen, dass die gesetzlichen (bei der Landeskirche: reglementarischen) Bestimmungen grundsätzlich zwingend sind, d.h. von ihnen kann nicht durch Vereinbarung (bspw. vom gesetzlichen Besoldungsrahmen) abgewichen werden. Denn im öffentlichen Recht gilt die Privatautonomie nicht.

2.2 Verordnung

Zum Personalreglement wird es wenigstens eine Personalverordnung geben. Eine Verordnung enthält die ausführenden Bestimmungen zu einem Reglement. In der Regel ist der Kirchenrat die rechtsetzende Instanz für den Erlass von Verordnungen. Bei der Verordnung zum Personalreglement sind ein grosser Personenkreis und die Anstellungsbehörden direkt betroffen, weshalb der Kirchenrat die Verordnung nach der 1. Lesung ebenfalls in die Vernehmlassung verabschieden wird.

Bevor der Kirchenrat die aufwändige Arbeit des Entwurfs der Verordnung bzw. der Verordnungen abschliesst, möchte er jedoch zu diversen Grundsatzthemen die Haltung der Synode kennen.

2.3 Lohnbuchhaltung durch die Landeskirche

Die Kirchgemeinden haben im Idyll-Prozess in den Jahren 2014 – 2016 gegenüber dem Kirchenrat den Wunsch geäussert, dass sie gerne von administrativen Aufgaben entlastet würden. Der Prozess zur Entwicklung der Landeskirche im Jahr 2025 hat dieses Bedürfnis oder diesen Wunsch bekräftigt.

Der Kirchenrat hat sich überlegt, in welchen Bereichen er die Kirchgemeinden entlasten könnte. Er kann sich vorstellen, die Kirchgemeinden durch die Führung der Lohnbuchhaltung personell und finanziell (Versicherungsprämien) zu entlasten und unterbreitet Ihnen diese Möglichkeit im Entwurf des Personalreglements.

Nachdem dieses Thema schon vor mehr als 25 Jahren im Zusammenhang mit der damaligen Gesetzesrevision aufgetaucht ist und dazu immer wieder Anstösse aus Kirchgemeinden eingehen, hat er den Eindruck, dass es an der Zeit ist, dieses Thema noch einmal zur Diskussion zu stellen.

Damals standen vorwiegend finanzielle Aspekte im Vordergrund. Die Versicherungsprämien wurden damals mit grossem Aufwand mit dem Gesamtvolumen aller Angestellten der Kirchgemeinden und der Landeskirche berechnet. Dieser Aufwand soll ggf. erst nach der Stellungnahme durch die Synode erfolgen.



Die Verwaltung der St.Galler Kantonalkirche führt die Lohnbuchhaltung der Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und der Kantonalkirche schon seit 20 Jahren. Es funktioniert in der Praxis gut. Sollte die Synode dem Entwurf des Kirchenrats folgen, würde uns die St.Galler Kantonalkirche beratend zur Seite stehen.

Die Landeskirche bietet die Dienstleistung in den Bereichen Lohn- und Finanzbuchhaltung schon heute an. Würden im Laufe der nächsten Jahre verbindlich alle Lohnbuchhaltungen an die Landeskirche übergehen, könnte die Effizienz gesteigert werden, die Landeskirche hätte Planungssicherheit im Bereich Personal und die Kosten für die einzelnen Kirchgemeinden könnten merklich gesenkt werden. Die Landeskirche kann diese Dienstleistung nicht unentgeltlich erbringen. Aber sie kann sie professionell und zu einem fairen Preis anbieten. Heute setzen sich die Kosten für die Lohn- und Finanzbuchhaltung aus einer Pauschale für die Software und Datensicherung sowie den tatsächlichen Aufwand zusammen. Sie bewegen sich zwischen 4'500 und 7'500 Franken. Schon heute arbeiten nicht mehr alle Finanzverantwortlichen in den Kirchgemeinden ehrenamtlich, sondern sie erhalten eine angemessene Entschädigung oder eine Entschädigung, die dem effektiven Arbeitsaufwand entspricht.

Die Zentralisierung bringt Vorteile. Nachteile sind für den Kirchenrat kaum ersichtlich, bleiben doch den Kirchgemeinden die wesentlichen Kompetenzen im Personalbereich ungeschmälert erhalten. Zu nennen sind hier die Personalgewinnung, die Anstellung und Kündigung und die Personalpflege und -betreuung.

2.4 Lohnmodell

Der Kirchenrat verweist auf den erläuternden Bericht, den er mit dem Entwurf des Reglements in die Vernehmlassung verabschiedet hat, S. 12 und 13.

Es gibt kein Lohnmodell, das sämtliche individuellen Ansprüche, alle möglichen Situationen und jedes Detail gerecht, adäquat oder korrekt behandelt. Jedes Lohnmodell bringt Vor- und Nachteile mit sich, jedes Lohnmodell ist gleichermassen ungerecht und gerecht.

Das neue Lohnmodell optimiert nach Ansicht des Kirchenrats an zwei Stellen und es vereinfacht an einer Stelle. Als Optimierung empfindet er den Anstieg der Lohnkurve. Diese steigt in den Jahren, in denen die Leistungsfähigkeit am stärksten ist, an und flacht dann wieder ab. Der Anstieg erfolgt auch in der Zeit, in dem eine mögliche Familiengründung im Zentrum steht. Darüber hinaus nimmt das Modell weitere Berufsgruppen und Funktionen auf, denn die kirchlichen Berufe erfahren laufend Diversifizierung wie bspw. Quereinstieg in den Pfarrberuf (QUEST).

Die Vereinfachung sieht er im Bereich Einstufung. Bis anhin haben die Kirchgemeinden und die Landeskirche Art. 6 der Richtlinie Lohneinstufung und Wohnungsbewertung (Index 3.20) angewendet. Hier zur Erinnerung:

Art. 6 Abs. 2

Dabei werden die Tätigkeit im aktuellen Beruf, aber auch Dienstjahre in früheren Berufen, Erziehungsarbeit und freiwillige Tätigkeiten entsprechend angerechnet.

Art. 6 Abs. 3

Der Kirchenrat erachtet eine einheitliche Anwendung als äusserst wichtig und empfiehlt folgende Handhabung



- a) *Dienstjahre im aktuellen Beruf werden vollumfänglich angerechnet*
- b) *Tätigkeiten in früheren Berufen werden pro Anstellungsjahr mit ½ Dienstjahr berücksichtigt*
- c) *Erziehungsjahre werden mit 1/3 Dienstjahr angerechnet, in Betracht fallen maximal 15 Erziehungsjahre*
- d) *freiwillige Tätigkeiten im kirchlichen und sozialen Bereich mit mindestens 20 Jahreseinsätzen werden pro Jahr mit ¼ Dienstjahr berücksichtigt; Grundlage für die Anerkennung bildet ein entsprechender Sozialzeitausweis, ein Testatheft oder ein ähnliches Dokument.*

Art. 6 Abs. 4

Kommen mehrere der oben erwähnten Tätigkeiten in Betracht, so werden diese kumuliert.

Laut Abs. 4 werden die erwähnten Tätigkeiten, die in Betracht gezogen werden können, kumuliert. Das Ergebnis liegt in den meisten Fällen beim Alter oder wenigstens sehr nahe beim Alter der Mitarbeitenden. Der teils grosse Aufwand für die Festlegung der Einstufung ist angesichts des Ergebnisses nicht gerechtfertigt.

Der Kirchenrat unterbreitet Ihnen bezüglich der «Buchführung durch die Landeskirche» und dem «Lohnmodell» bewusst keine neuen Vorschläge. Die weitere Arbeit erfolgt nach der Stellungnahme durch die Synode.

3. Anpassungen aufgrund von Vernehmlassungen

Der Kirchenrat übernimmt folgende Einwände:

- Art. 15 Abs. 1: Es wird eine Regelung aufgenommen für Personen, die nicht der Pensionskasse PERKOS angehören (vgl. S. 21 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 15 Abs. 1: Dem Wort «Rücktrittsalter» wird das Adjektiv «ordentlich» vorangestellt (vgl. S. 21 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 15 Abs. 2^{bis}: Die Ergänzung schafft die Möglichkeit, Mitarbeitende nach dem vollendeten 70. Altersjahr mit kleinen Pensen zu beschäftigen (vgl. S. 23 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 15 Abs. 2^{ter}: Ergänzend wird dem Kirchenrat die Kompetenz eingeräumt, in Sonderfällen ein höheres Pensum zu bewilligen (vgl. S. 23 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 18 Abs. 2: Dieser Absatz wird gestrichen (vgl. S. 25 und 26 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 28 Abs. 4: Der Jahreslohn soll in 12 Teilen ausbezahlt werden (vgl. S. 39 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung). Infolgedessen muss Abs. 5 gestrichen werden.
- Art. 28 Abs 6: Der Absatz hat die Ergänzung «und die Übernahme besonderer Aufgaben» erfahren (vgl. S. 40 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 33 Abs. 3: Das Wort «Personalverordnung» wird durch «Verordnung» ersetzt (vgl. S. 44 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).



- Art. 35 Abs. 1: Der Absatz enthält neue und weitere Dienstaltersstufen, die den Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk einräumen (vgl. S. 44 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 39 Abs. 2: Der Artikel vor dem Wort «Mutterschaftsurlaub» wird korrigiert (vgl. S. 50 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 46 Abs. 1: Für die Kirchgemeinde Appenzell werden zusätzliche Feiertage festgelegt (vgl. S. 53 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 56 Abs. 1: Das Wort «mindestens» wird durch «maximal» ersetzt und das Wort Lektionen durch Sitzungen (vgl. S. 61 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 56 Abs. 2: Das Wort «Coaching» wird durch «Sitzung» ersetzt (vgl. S. 62 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 68 Abs. 1: Der Absatz wird umformuliert, so dass die Zuständigkeiten der Landeskirche und der Arbeitgeberin deutlich werden (vgl. S. 69 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 72 Abs. 1: Der Zusatz «bei der Ombudsstelle» ist zu streichen und ein Hinweis auf die Verordnung aufzunehmen (vgl. S. 71 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Art. 75 Abs. 3: Die Anpassungsfrist wird auf 6 Monate verlängert (vgl. S. 73 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).
- Im Anhang «Funktionen» wird bei der Pfarrer:innen auf die Aufzählung der Universitäten verzichtet (vgl. S. 74 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung). Ebenso ergänzt wurde die Funktion der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in den Pfarrberuf.
- Im Anhang «Lohntabelle» wird der Lohn Mesmer:innen I und II angehoben und es wurde eine zusätzliche Funktion für Mesmer:innen eingeführt (vgl. S. 75 der Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung).

4. Anpassungen aufgrund neuer Überlegungen

Der Kirchenrat passt folgende Bestimmungen von sich aus an:

- Art. 2 Abs. 2: Am Schluss des 2. Absatzes von Art. 2 wird das Wort «sinngemäss» eingefügt. Denn die Bestimmungen des Obligationenrechts sollen im öffentlich-rechtlichen Personalrecht nicht 1:1, sondern nur sinngemäss gelten, weil das Anstellungsverhältnis rechtlich etwas anderes ist: Es beruht auf öffentlichem Recht und nicht auf einem privaten Arbeitsvertrag. Im öffentlichen Dienst müssen daher zusätzlich der Legalitätsgrundsatz, das Gleichbehandlungsgebot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und das rechtliche Gehör beachtet werden; eine OR-Bestimmung kann also nur dann übernommen werden, wenn sie mit dieser öffentlich-rechtlichen Struktur vereinbar ist. Eine telquel-Übernahme würde so tun, als sei der Staat einfach ein privater Arbeitgeber. Genau das ist er aber nicht: Lohn, Kündigung, Verfahren und Rechte der Mitarbeitenden müssen in vielen Fällen gesetzlich geregelt sein und dürfen nicht bloss frei vereinbart werden. Deshalb wird das OR nur als



ergänzendes Recht herangezogen, also subsidiär und angepasst an den öffentlich-rechtlichen Kontext.

«Sinngemäss» heisst: Die OR-Norm wird nur insoweit angewendet, als ihr Zweck auch im öffentlichen Personalrecht passt. Wo das OR etwa auf Vertragsfreiheit, privatautonome Abmachungen oder zivilprozessuale Durchsetzung setzt, muss die Regel an das Verwaltungsrecht angepasst werden. Deshalb werden einzelne privatrechtliche Regeln nicht wörtlich übernommen, sondern funktional übersetzt.

- Art. 39 Abs. 2^{bis}: Zugunsten der Mütter, die in einer schwierigen Situation sind, erscheint es sinnvoll, die Lösung des Kantons Appenzell Ausserrhoden in Art. 42 Abs. 2^{bis} Personalgesetz ebenfalls zu übernehmen.
- Art. 46 Abs. 1^{ter}: Der Kirchenrat hat die Ergänzung «Arbeit an Feiertagen kann kompensiert werden» aufgenommen.
- Art. 63 Abs. 1: Dieser Absatz ist zu streichen. Er verträgt sich nicht mit gewissen Arbeitszeitmodellen. Die Definition von Überstunden erfolgt in der Personalverordnung.
- Art. 72 Abs. 3 ff.: Es ist unter dem jetzt geltenden Reglement Verwaltungsverfahren von «Beschwerde» anstelle von «Rekurs» zu sprechen.
- Anhang «Lohntabelle»: Aufgrund der Anpassung der Mesmer:innen und Hauswart:innen hebt der Kirchenrat auch den Mindestlohn der Mitarbeitenden Verwaltung auf die Stufe Mesmer:innen/Hauswart:innen I an.
- Art. 78: Der neue Artikel enthält die Bestimmungen zum fakultativen Referendum und zum Inkrafttreten.

C. Antrag

Der Kirchenrat beantragt der Synode

1. auf die Vorlage einzutreten
2. das Reglement Personal (Personalreglement) in 1. Lesung zu genehmigen.

Im Namen des Kirchenrats

Martina Tapernoux-Tanner
Kirchenratspräsidentin

Jacqueline Bruderer
Kirchenratschreiberin

Beilagen:

- 9.2 Reglement Personal (Personalreglement), Entwurf
- 9.3 Würdigung Stellungnahmen aus der Vernehmlassung
- 9.4 Bericht und Antrag vorberatende Kommission
- 9.5 Synopse Anträge Kirchenrat / Anträge vorberatende Kommission

Reglement Personal (Personalreglement)

vom ...

Die Synode der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell,

gestützt auf Art. 21 Abs. 2 der Kirchenverfassung der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell vom 1. Juli 2022,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement gilt für entgeltlich tätige Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden.

² Es ist auf Freiwilligenarbeit und auf Behördenmitglieder nicht anwendbar.

2. Anwendbares Recht

Art. 2 Anwendbares Recht

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Soweit das Recht der Landeskirche und das kantonale Recht nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.

3. Personalpolitik

Art. 3 Ziele und Grundsätze

¹ Die Landeskirche und die Kirchgemeinden bekennen sich zu einer sozial verantwortungsvollen und finanzierbaren Personalpolitik.

² Sie fördern ihre Mitarbeitenden und gewährleisten deren Gleichbehandlung, Gleichstellung und Chancengleichheit.

³ Sie achten und schützen die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

⁴ Sie nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice und entsprechen diesen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den Interessen der Landeskirche oder der Kirchgemeinden vereinbar.

4. Zuständigkeiten

Art. 4 Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin

¹ Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.

² Der Kirchenrat ist zuständig für die Anstellung und Kündigung

- a) der Mitarbeitenden der Kirchenverwaltung;
- b) der Kirchenratschreiberin oder des Kirchenratschreibers unter Einbezug des Büros der Synode;
- c) weiterer Mitarbeitenden der Landeskirche.

³ Die Kirchenvorsteherschaft ist zuständig für die Anstellung und Kündigung der Mitarbeitenden in der Kirchgemeinde.

⁴ In besonderen Fällen können die Kirchgemeinden die Anstellung an die Landeskirche übertragen.

5. Besondere Bestimmungen

Art. 5 Lohnbuchhaltung

¹ Die Lohnbuchhaltung erfolgt für die Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden durch die Verwaltung der Landeskirche.

² Die Kirchgemeinden stellen der Landeskirche die für die Erledigung des Auftrags notwendigen Personendaten zur Verfügung.

³ Die Daten können elektronisch übermittelt werden.

⁴ Der Kirchenrat regelt die Grundsätze, Zuständigkeiten und Verrechnung in einer Verordnung.

Art. 6 Sonderprivatauszug

¹ Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden, die in ihrer Tätigkeit mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen in regelmässigem Kontakt stehen, reichen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens vor einer Anstellung einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. Sonderprivatauszüge sind periodisch alle fünf Jahre und auf Kosten der Anstellungsbehörde zu erneuern.

Art. 7 Zulassungen

¹ Pfarrerinnen, Pfarrer, Sozialdiakoninnen, Sozialdiakone und Fachlehrpersonen Religion benötigen für die Ausübung ihrer Dienste die Zulassung des Kirchenrats.

² Die Verordnung kann die Zulassung für weitere Berufsfelder vorschreiben.

Art. 8 Weitere Anforderungen

¹ Weitere Mitarbeitende in den Bereichen Theologie, Seelsorge, Kinder, Jugend und Familie benötigen für die Ausübung ihrer Dienste eine theologische Ausbildung.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.

II. Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses**1. Beginn des Arbeitsverhältnisses****Art. 9** Ausschreibung

¹ Die Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

² Die Verordnung kann Ausnahmen von der Schriftform vorsehen.

³ Die Landeskirche erlässt für die Kirchgemeinden verbindliche Musterarbeitsverträge.

Art. 11 Auswahl der Angestellten

¹ Die Auswahl der Mitarbeitenden stützt sich auf die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung.

Art. 12 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate. In begründeten Fällen kann vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder sie kann auf maximal sechs Monate verlängert werden.

² Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.

Art. 13 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

¹ Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein.

² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann im Arbeitsvertrag die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 14 Im Allgemeinen

¹ Ein Arbeitsverhältnis endet:

- a) mit Erreichen der ordentlichen Pensionierung;
- b) durch Aufhebung in gegenseitigem Einvernehmen;
- c) bei vollständiger Invalidität des oder der Angestellten;
- d) mit Ablauf der vereinbarten Dauer;
- e) durch Wegfall einer reglementarischen Anstellungsbedingung;
- f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung;
- g) mit Tod der oder des Angestellten.

Art. 15 Ordentliche Pensionierung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Monatsersten nach Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz. Für Mitarbeitende, die der Pensionskasse PERKOS nicht angehören, endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das Referenzalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht wird.

² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jeweils befristet um ein Jahr bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.

^{2bis} Nach dem 70. Altersjahr kann ein Arbeitsverhältnis mit einem Teilzeitpensum bis 20 Stellenprozente pro Kalenderjahr entstehen oder fortgeführt werden.

^{2ter} Der Kirchenrat kann Ausnahmegewilligungen für höhere Pensen erteilen.

³ Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrades 100% nicht überschreiten.

Art. 16 Einvernehmliche Aufhebung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.

² Die Vereinbarung einer Entschädigung ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich.

Art. 17 Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Rechtskraft der Verfügung der Invalidenversicherung.

Art. 18 Ablauf der vereinbarten Dauer

¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.

3. Kündigung im Besonderen

Art. 19 Ordentliche und fristlose Kündigung

¹ Ein Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei ordentlich oder fristlos gekündigt werden.

² Die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen ordentlich kündigen, insbesondere

- a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten, wenn sie keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann oder wenn diese abgelehnt wird;
- b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung sich wiederholen oder anhalten;
- c) bei mangelnder Eignung oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen;
- d) bei Wegfall einer vertraglichen Anstellungsbedingung;

e) wenn der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;

f) wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerrüttet ist.

³ Die Mitarbeitenden können aus beliebigen Gründen kündigen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von beiden Seiten ohne Einhaltung der Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zu begründen.

⁵ Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Partei nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist.

Art. 20 Freistellung

¹ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.

² Während der Freistellung muss sich die oder der Angestellte an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.

Art. 21 Kündigungsfristen und Kündigungsstermine

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen auf das Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden.

a) zwei Monate im ersten Dienstjahr;

b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr;

c) vier Monate per Ende Semester bei Fachlehrpersonen Religion.

³ In begründeten Fällen können die Parteien im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist von bis zu sechs Monaten vereinbaren.

Art. 22 Formelles

¹ Der oder dem Mitarbeitenden ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.

² Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch die Arbeitgeberin erfolgt in Form einer Verfügung.

Art. 23 Missbräuchliche Kündigung

¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;
- b) weil die oder der Angestellte ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die oder der Angestellte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;
- f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmersverband angehört oder nicht angehört;
- g) weil sie diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Gleichstellungsgesetzes.

² Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 25.

Art. 24 Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während vier Wochen vorher oder nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert;
- b) während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes;

d) während der oder die Angestellte mit Zustimmung der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

² Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.

³ Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.

⁴ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.

Art. 25 Anfechtung der Kündigung

¹ Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 72 Abs. 3 und 4 angefochten werden.

² Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

³ Wird die Kündigung angefochten, so kann die Anstellungsbehörde der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.

⁴ Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, so hat die oder der Mitarbeitende Anspruch auf Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.

⁵ Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Mitarbeitende zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Mitarbeitende muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 26 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes

¹ Tritt die oder der Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese, so kann die Arbeitgeberin eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, geltend machen; ausserdem hat die Landeskirche oder die Kirchgemeinde Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

4. Änderung des Arbeitsverhältnisses
Art. 27 Änderungen des Arbeitsverhältnisses

¹ In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestaltet werden. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen.

² Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 19 ff.

III. Rechte der Angestellten
1. Lohn und Entschädigungen
Art. 28 Lohn

¹ Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion der oder des Mitarbeitenden.

² Jede Stelle wird einer Funktion zugeordnet. Die Funktionen und die Lohntabelle finden sich im Anhang.

³ Die Einstufung richtet sich nach dem Alter des Mitarbeitenden. In besonderen Fällen kann ein Spielraum von maximal vier Jahren minus oder plus gewährt werden.

⁴ Die Jahreslöhne werden in 12 Teilen ausbezahlt. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.

⁵ *gestrichen*

⁶ Die Entschädigungen für einzelne Dienste und die Übernahme besonderer Aufgaben regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.

Art. 29 Stundenlohn

¹ Erfolgt die Anstellung im Stundenlohn, erfolgt die Entschädigung auf der Basis von 2184 Jahresarbeitsstunden.

Art. 30 Anpassung des Lohnes

¹ Der Kirchenrat entscheidet jährlich über generelle Lohnanpassungen.

² Die Anpassung des Lohnes infolge des Lebensalters erfolgt jährlich.

³ Bei der Erweiterung des Aufgabenbereichs ist die Zuordnung zur Funktion zu überprüfen.

Art. 31 Zulagen

¹ Die Kinder- und Ausbildungszulagen richten sich nach den Sätzen des Kantons Appenzell Ausserrhoden bzw. des Kantons Appenzell Innerrhoden.

² Die Verordnung kann für Inkonvenienzen Zulagen vorsehen.

Art. 32 Abgeltungen

¹ Die Entschädigung für die Arbeit an Sonntagen ist im Lohn enthalten.

Art. 33 Spesen

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz von Spesen.

² Spesen sind Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie Aufwände für Reisen, Verpflegung und Unterkunft. Sie werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind.

³ Die Verordnung regelt das Nähere.

Art. 34 Fahrkosten zum Arbeitsort

¹ Die Fahrkosten vom Wohnort zum Arbeitsort werden nicht vergütet.

² In besonderen Fällen kann die Arbeitgeberin die Fahrspesen vom Wohnort zum Arbeitsort ganz oder teilweise entschädigen.

2. Weitere Leistungen

Art. 35 Dienstaltersgeschenk

¹ Für ununterbrochenen Dienst in der Landeskirche oder bei der gleichen Kirchgemeinde erhalten die Angestellten nach Erfüllung des 10., 15., 20. und 25. Dienstjahres je zwei zusätzliche Ferienwochen.

² Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.

3. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung

Art. 36 Berufliche Vorsorge

¹ Die Angestellten, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, sind bei der Pensionskasse PERKOS versichert.

² Es gelten die Bestimmungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse PERKOS.

Art. 37 Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100% des Lohnes, im Anschluss daran 80%.

² Die Landeskirche schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.

Art. 38 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹ Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100% des Lohnes, im Anschluss daran 80%.

³ Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden zur Hälfte.

⁴ Die Landeskirche schliesst für die Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung ab, in welcher derjenige Lohnanteil versichert wird, der den höchstversicherbaren Lohn gemäss UVG übersteigt. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.

Art. 39 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG).

² Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.

^{2bis} Hat das Kind mindestens 14 Kalendertage im Spital verbracht, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.

³ Die Arbeitgeberin schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämie wird je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.

Art. 40 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen

¹ Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen, wie Zivil-, Bevölkerungs- und Zivilschutzdienst erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100% des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Erwerbsersatzgesetz. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.

² Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG fallen der anstellenden Behörde zu, soweit sie die Lohnzahlung während des Dienstes nicht übersteigen.

Art. 41 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung

¹ Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet.

² Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder entzogen werden, wenn die oder der Angestellte:

- a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte;
- b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.

³ Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der von der Arbeitgeberin erbrachten Lohnfortzahlung an sie über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

⁴ Im Umfang der durch die Arbeitgeberin erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf sie über.

Art. 42 Leistungen im Todesfall

¹ Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während zwei Monaten weiter ausgerichtet, und zwar an:

- a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten;

- b) die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft;
 - c) die hinterbliebenen Kinder, die zum Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und b erfolgt;
 - d) die hinterbliebene Partnerin oder der hinterbliebene Partner in einer faktischen Lebensgemeinschaft, wenn mit der verstorbenen Person unmittelbar vor deren Ableben nachweisbar mindestens fünf Jahre eine eheähnliche Gemeinschaft bestanden hat und sofern keine Auszahlung nach lit. a, b oder c erfolgt.
- ² Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann die Anstellungsbehörde auf Gesuch hin die Dauer der Leistungen bis auf sechs Monate ausdehnen.

4. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub

Art. 43 Feriendauer

- ¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:
- a) 25 Tage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr;
 - b) 30 Tage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.
- ² Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.
- ³ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.

Art. 44 Ferienbezug

- ¹ Bei der Bestimmung des Zeitpunktes des Ferienbezugs nimmt die Anstellungsbehörde im Rahmen der Vereinbarkeit mit den betrieblichen Bedürfnissen Rücksicht auf die Wünsche der Angestellten.
- ² Eine Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.
- ³ Die Ferien der Fachlehrpersonen Religion richten sich nach den Schulferien.
- ⁴ Ferien sind in dem Jahr zu beziehen, in dem sie anfallen. Sofern die Ferien nicht bezogen wurden, ist der Bezug im Folgejahr anzuordnen.
- ⁵ In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 45 Kürzung der Ferien

¹ Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt.

² Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.

³ Während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nach Art. 39 wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.

⁴ Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Art. 46 Feiertage und Freitage

¹ Im Kanton Appenzell Ausserrhoden gelten als bezahlte Feiertage: Neujahr, Berchtoldstag (2. Januar), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachts- und Stephanstag.

^{1bis} Im Kanton Appenzell Innerrhoden gelten als bezahlte Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Weihnachts- und Stephanstag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und Maria Empfängnis und im inneren Landesteil der St. Mauritiusstag.

^{1ter} Arbeit an Feiertagen kann kompensiert werden.

² Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag oder Urlaubstag ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien, können sie nachbezogen werden.

³ Den Angestellten werden für familien- und betreuungsbezogene und andere Ereignisse einzelne bezahlte Freitage gewährt. Die Personalverordnung bestimmt die Ereignisse und Anzahl der gewährten Freitage.

Art. 47 Urlaub im Allgemeinen

¹ Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist der Anstellungsbehörde vorgängig einzureichen. Sie kann die Bewilligung desurlaubes an Bedingungen knüpfen.

² Die Anstellungsbehörde kann der oder dem Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal sechs Monate gewähren, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist.

³ Allfällige Lohnersatzzahlungen haben sich die Angestellten an den Lohn anrechnen zu lassen.

⁴ Während eines unbezahlten Urlaubs besteht in der Regel kein Versicherungsschutz. Die Dauer eines unbezahlten Urlaubs führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.

Art. 48 Urlaub im Besonderen

¹ Angestellte haben für Jugend und Sport-Ausbildungskurse (J+S) sowie für ausserschulische, unentgeltliche, kirchliche Jugendarbeit Anspruch auf einen bezahlten Urlaub bis maximal 5 Tage pro Kalenderjahr.

² Der Zeitpunkt des Urlaubs gemäss Absatz 1 ist mit der Anstellungsbehörde mindestens drei Monate im Voraus zu vereinbaren.

³ Voraussetzung für die Teilnahme an J+S-Ausbildungskursen ist die Abgabe eines EO-Formulars. Die Auszahlung allfälliger Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG richtet sich nach Art. 40 Abs. 2.

Art. 49 Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils

¹ Ein erwerbstätiger Vater bzw. Ehefrauen von Frauen, die ein Kind geboren haben, können innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt ihres Kindes 10 Arbeitstage bezahlten Urlaub beziehen.

5. Weitere Rechte

Art. 50 Mitarbeitendengespräch

¹ Die Angestellten haben mindestens einmal pro Jahr Anspruch auf ein Mitarbeitendengespräch.

Art. 51 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung

¹ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Angestellten ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt.

³ Es kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen ein Zwischenzeugnis verlangt werden.

6. Förderung der Angestellten

Art. 52 Förderung der Angestellten

¹ Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten und die dafür notwendigen Kompetenzen wie bspw. Führungs-, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten.

Art. 53 Anspruch auf Weiterbildung

¹ Vollzeitlich und teilzeitlich Mitarbeitende haben innerhalb einer Zwei-Jahresperiode Anspruch auf 10 Weiterbildungstage.

² Die Weiterbildung kann anteilmässig zum Stellenpensum innerhalb der Arbeitszeit bezogen werden.

³ Die Periode beginnt jeweils in geraden Jahren.

⁴ Nicht bezogene Weiterbildungstage verfallen nach Ablauf der Periode.

Art. 54 Gesuch und Bewilligung

¹ Für Weiterbildungen richten die Mitarbeitenden ein Gesuch an die Anstellungsbehörde.

² Diese entscheidet über Art und Umfang der Unterstützung. Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

³ Die anstellende Behörde beteiligt sich maximal zu zwei Dritteln an den Kurskosten sowie den übrigen Kosten wie Übernachtung, Verpflegung und Reisekosten.

⁴ Über die Beteiligung an Reisekosten ins oder im Ausland entscheidet die anstellende Behörde.

Art. 55 Weiterbildung in den ersten Amtsjahren

¹ Die Weiterbildungen in den ersten Amtsjahren (WeA) für Pfarrerinnen und Pfarrer bilden den Abschluss der Ausbildung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer und richten sich nach den Bestimmungen des Konkordats.

² Die Kurskosten werden je zur Hälfte von der Landeskirche und der anstellenden Behörde getragen.

Art. 56 Supervision

¹ Angestellte haben Anrecht auf den Bezug von maximal vier Sitzungen Supervision pro Jahr.

² Die Anstellungsbehörde übernimmt mindestens zwei Drittel der Kosten für die Sitzung.

³ Die übrigen Kosten wie Verpflegung und Reisekosten gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

IV. Pflichten der Angestellten

1. Allgemeines

Art. 57 Grundsatz

¹ Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten und Mitarbeitenden richten sich nach den reglementarischen Bestimmungen, der Stellenbeschreibung, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen der Anstellungsbehörde.

² Sie haben die Interessen der anstellenden Behörde zu wahren und die Rechte der Kirchgemeindemitglieder zu achten.

³ Sie führen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, gewissenhaft, sorgfältig und initiativ aus.

Art. 58 Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind.

² Der Kirchenrat kann in einzelnen Fällen auf Antrag schriftlich von der Schweigepflicht entbinden.

³ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

Art. 59 Aufgabenbereich

¹ Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, im Bedarfsfall zeitlich begrenzt auch Arbeiten auszuführen, die nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehören, für die sie angestellt wurden, soweit ihnen dies auf Grund ihrer Ausbildung und Eignung zugemutet werden kann. Langfristige Änderungen im Aufgabenbereich sind über die Stellenbeschreibung zu verhandeln.

Art. 60 Zuwendungen an Mitarbeitende

¹ Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.

³ Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsbehörde über die Zulässigkeit der Annahme.

2. Arbeitszeit

Art. 61 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodell

¹ Die Arbeitszeit beträgt bei vollem Pensum

a) 42 Stunden pro Woche;

b) für Fachlehrpersonen Religion 30 Lektionen pro Woche.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere; sie können verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.

³ Soweit es der Dienstbetrieb erlaubt, können die Angestellten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.

⁴ Die zuständige Stelle kann Weisungen zur Arbeitszeit erlassen, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten. Sie kann zum Beispiel feste Arbeitszeiten anordnen oder Dienstpläne festlegen.

⁵ Angestellte ohne Vertrauensarbeitszeit führen eine Arbeitszeitkontrolle.

⁶ Mitarbeitende, die regelmässig an Sonntagen arbeiten, haben pro Jahr Anrecht auf mindestens zwölf arbeitsfreie Wochenenden. Wochenenden in den Ferien sind in diesen arbeitsfreien Wochenenden enthalten.

Art. 62 Variabler Beschäftigungsgrad Fachlehrpersonen Religion

¹ Der Arbeitsvertrag kann im unbefristeten Arbeitsverhältnis einen variablen Beschäftigungsgrad vorsehen, der sich innerhalb einer Bandbreite von höchstens 10 Prozent eines vollen Pensums bewegt.

² Die Anstellungsbehörde legt den Beschäftigungsgrad jeweils für ein Schuljahr innerhalb der vertraglich vereinbarten Bandbreite fest.

³ Die Anpassung von Beschäftigungsgrad und Besoldung ist der Fachlehrperson Religion spätestens zwei Monate vor Beginn des Schuljahres schriftlich mitzuteilen.

Art. 63 Überstunden

¹ gestrichen

² Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind.

³ Überstunden sind nur auf Anweisung der Anstellungsbehörde zu leisten. Überstunden, die ausnahmsweise ohne ausdrückliche Anweisung geleistet wurden, sind der Anstellungsbehörde zu melden. Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Anrechnung.

⁴ Anrechenbare Überstunden sind in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.

Art. 64 Klassenassistentenz

¹ Den Einsatz und die Entschädigung von Klassenassistenten regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.

Art. 65 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

¹ Für die Berechnung des Pensums einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers erlässt der Kirchenrat eine Verordnung.

3. Weitere Pflichten**Art. 66** Meldepflicht und Arztzeugnis

¹ Jegliche Art der Arbeitsverhinderung und die Veränderung in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der Anstellungsbehörde umgehend gemeldet werden.

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.

Art. 67 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹ Die Anstellungsbehörde ist berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

² Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten.

³ Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber der Anstellungsbehörde im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.

Art. 68 Gesundheit, Resilienz, Persönlichkeitsschutz

¹ Die Landeskirche stellt sicher, dass sich Mitarbeitende in Fragen der Gesundheit, Resilienz und Persönlichkeitsschutz an eine Beratungsstelle wenden können. Die Arbeitgeberin kommuniziert dieses Angebot.

Art. 69 Öffentliche Ämter und Zweittätigkeit

¹ Die geplante Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer regelmässigen Zweittätigkeit ist der Anstellungsbehörde in jedem Fall zu melden.

² Führt ein öffentliches Amt oder eine Zweittätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde notwendig.

³ Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.

⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpft werden.

Art. 70 Datenschutz und Datenbearbeitung

¹ Die Arbeitgeberin bearbeitet Personendaten, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Reglement Datenschutz findet Anwendung.

² Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält.

³ Die Anstellungsbehörde und die Kirchenverwaltung der Landeskirche sind befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf Informationssystemen zu bearbeiten.

Art. 71 Massnahmen bei ungenügender Leistung und Pflichtverletzung

¹ Genügen Leistung oder Verhalten des oder der Angestellten den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungsbehörde die erforderlichen Massnahmen zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges.

² Sie kann insbesondere:

- a) eine schriftliche Verwarnung erteilen;
- b) eine Lohnkürzung verfügen;

- c) die Kündigung androhen;
 - d) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen;
 - e) eine ordentliche oder fristlose Kündigung nach Art. 19 aussprechen.
- ³ Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden.

V. Differenzen

Art. 72 Differenzen

¹ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen. Die Verordnung regelt das Nähere.

² Kommt keine Einigung zustande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.

³ Verfügungen der Kirchenvorsteherschaften können mit Beschwerde beim Kirchenrat angefochten werden.

⁴ Beschwerdeentscheide und Verfügungen des Kirchenrats können bei der Rekurskommission mit Beschwerde angefochten werden.

⁵ Beschwerden haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Reglement Verwaltungsverfahren.

⁶ Beschwerdeverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 73 Ausführungsvorschriften

¹ Die Synode erlässt das Lohnmodell und der Kirchenrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.

Art. 74 Aufhebung bisheriges Recht

¹ Aufgehoben werden:

- a) das Reglement vom 28. Juni 2004 über Anstellung und Besoldung;
- b) das Reglement vom 24. Juni 2013 über Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone;
- c) das Reglement vom 24. Juni 2013 über Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker;

- d) die Richtlinie vom 21. September 2004 über die Lohneinstufung und Wohnungsbewertung.
- e) Art. 52 der Kirchenordnung vom 27. März 2001.

Art. 75 Neues Recht

¹ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehende öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.

² Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Reglements.

³ Sämtliche bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten dieses Reglements an das neue Recht angepasst.

⁴ Sofern nach Abs. 3 kein Arbeitsverhältnis vereinbart werden konnte, gilt das altrechtliche Arbeitsverhältnis als gekündigt. Es endet in jedem Fall mit Ablauf der Kündigungsfrist nach dem jeweiligen alten Recht.

Art. 76 Übergangsbestimmung betreffend Besoldung

¹ Ist der zuletzt bezogene Lohn tiefer als derjenige nach dem neuen Lohnmodell, wird der Lohn nach dem neuen Lohnmodell festgelegt. Zukünftige Lohnanpassungen erfolgen nach dem neuen Lohnmodell.

² Ist der zuletzt bezogene Lohn höher als derjenige nach dem neuen Lohnmodell, wird der zuletzt bezogene Lohn in den neuen Arbeitsvertrag übernommen. Erreicht der Lohn gemäss der neuen Lohntabelle den zuletzt bezogenen Lohn, erfolgen zukünftige Lohnanpassungen nach dem neuen Lohnmodell.

Art. 77 Übergangsbestimmung betreffend Studienurlaub

¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer, die in den Jahren 2027, 2028 und 2029 nach bisherigem Recht einen Studienurlaub hätten beziehen können, wird dieser wie folgt gewährt: 2027 3 Monate; 2028 2 Monate und 2029 1 Monat.

Art. 78 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Kirchenrat bestimmt das Inkrafttreten.

Anhang

Funktionen

Pfarrer:in

Universitärer Abschluss in Theologie, in der Regel Wahlfähigkeit Konkordat, Zulassung Kirchenrat

Quest – Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in den Pfarrberuf

Voraussetzungen gemäss Konkordat. Empfehlung für die Einstufung: 80% des Pfarrlohnes.

Sozialdiakon:in

Abgeschlossene 3-jährige Berufslehre oder Mittelschule, Sozialfachliche und theologische Ausbildung mit eidg. Fachausweise HF, TDS Aarau oder sozialfachliche und kirchlich-theologische Ausbildung, Höhere Fachschule für Gemeindeanimation HF Luzern.

Kirchenmusiker:in A

Master FH, Fachhochschule und Konzertdiplom oder äquivalente Ausbildung

Kirchenmusiker:in B

Bachelor FH / EKMS Abschluss B mit kirchenmusikalischer Zusatzqualifikation oder äquivalente Ausbildung

Kirchenmusiker:in C

Anerkanntes Musikerdiplom mit kirchenmusikalischer Zusatzqualifikation oder äquivalente Ausbildung (EKMS Abschluss C)

Kirchenmusiker:in D

Kein anerkanntes Musikerdiplom oder in Ausbildung

Mitarbeitende Verwaltung I

Keine abgeschlossene Ausbildung

Mitarbeitende Verwaltung II

Kauffrau oder Kaufmann EBA (Eidgenössisches Berufsattest) 2-jährige Lehre

Mitarbeitende Verwaltung III

Kauffrau oder Kaufmann EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) 3- oder 4-jährige Lehre

Kirchgemeindeschreiberin

Kauffrau oder Kaufmann EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) 3- oder 4-jährige Lehre mit Zusatzausbildung Fachfrau oder Fachmann öffentliche Verwaltung GFS und Zusatzausbildung in Bereichen HR, Buchhaltung oder Projektmanagement

Fachlehrperson Religion, Zyklus 1 und 2

Abgeschlossene 3-jährige Berufslehre oder Mittelschulabschluss und RPI (Religionspädagogisches Institut St.Gallen) oder äquivalente Ausbildung

Fachlehrperson Religion, Zyklus 1, 2 und 3

Abgeschlossene 3-jährige Berufslehre oder Mittelschulabschluss und RPI (Religionspädagogisches Institut St.Gallen) oder äquivalente Ausbildung mit der Ausbildung OKTAV

Fachlehrperson Religion, Zyklus 1 - 3 und heilpädagogische Zusatzausbildung

Abgeschlossene 3-jährige Berufslehre oder Mittelschulabschluss und RPI (Religionspädagogisches Institut St.Gallen) oder äquivalente Ausbildung mit der Ausbildung OKTAV und Zusatzqualifikation für das Erteilen von Unterricht an heilpädagogischen Schulen

Mesmer:in / Hauswart:in I

Ohne abgeschlossene Ausbildung

Mesmer:in / Hauswart:in II

Fachfrau oder Fachmann Reinigungstechnik

Mesmer:in / Hauswart:in III

Fachfrau oder Fachmann Reinigungstechnik mit besonderen Aufgaben

Leiter:in Fachstelle

Abgeschlossene Berufslehre im Fachbereich, Zusatzausbildung in Projektmanagement, Organisation und Entwicklung und Zusatzausbildung in Didaktik und Methodik wie den SVEB (Schweizerischer Verband für Erwachsenenbildung)

Kirchenratschreiber:in

Kaufmännische Grundausbildung, Zusatzausbildung Fachfrau oder Fachmann öffentliche Verwaltung GFS und Ausbildung zur Rechtsfachfrau oder Rechtsfachmann oder zur Führungsfachfrau oder zum Führungsfachmann oder äquivalente Ausbildung

Buchhaltung

Finanzfachfrau oder Finanzfachmann mit eidg. Fachausweis oder äquivalente Ausbildung

Lohntabelle

Alter	Pfarrer:in	Sozialdiakon:in	Kirchenmusiker:in D	Kirchenmusiker:in C	Kirchenmusiker:in B	Kirchenmusiker:in A	Mitarbeiter:in Verwaltung I	Mitarbeiter:in Verwaltung II	Mitarbeiter:in Verwaltung III	Kirchgemeindeglieder:in	Fachlehrperson Religion, Zyklus 1 und 2	Fachlehrperson Religion, Zyklus 1 - 3	Fachlehrperson Religion, Zusatzausbildung	Mesmer:in / Hauswart:in I	Mesmer:in / Hauswart:in II	Mesmer:in / Hauswart:in III	Leiter:in Fachstelle	Kirchenratschreiber:in	Buchhalter:in
26	116'383	96'598	60'519	82'632	94'270	105'909	52'372	60'519	69'830	81'468	83'796	94'270	96'598	52'372	67'502	69'830	96'598	104'745	93'106
27	116'965	97'081	60'822	83'045	94'742	106'438	52'634	60'822	70'179	81'875	84'215	94'742	97'081	52'634	67'840	70'179	97'081	105'268	93'572
28	117'550	97'566	61'126	83'460	95'215	106'970	52'897	61'126	70'530	82'265	84'636	95'215	97'566	52'897	68'179	70'530	97'566	105'795	94'100
29	118'137	98'054	61'431	83'878	95'691	107'505	53'162	61'431	70'882	82'686	85'059	95'691	98'054	53'162	68'520	70'882	98'054	106'324	94'510
30	118'728	98'544	61'739	84'297	96'170	108'043	53'428	61'739	71'237	83'110	85'484	96'170	98'544	53'428	68'862	71'237	98'544	106'855	94'983
31	119'322	99'037	62'047	84'718	96'651	108'583	53'685	62'047	71'593	83'525	85'912	96'651	99'037	53'685	69'207	71'593	99'037	107'390	95'457
32	119'918	99'532	62'358	85'142	97'134	109'126	53'963	62'358	71'951	83'943	86'341	97'134	99'532	53'963	69'553	71'951	99'532	107'927	95'935
33	120'518	100'030	62'669	85'568	97'620	109'671	54'233	62'669	72'311	84'363	86'773	97'620	100'030	54'233	69'900	72'311	100'030	108'466	96'414
34	121'123	101'030	63'296	86'423	98'596	110'768	54'775	63'296	73'034	85'206	87'641	98'596	101'030	54'775	70'599	73'034	101'030	108'466	96'414
35	122'940	102'041	63'929	87'288	99'582	111'876	55'323	63'929	73'764	86'058	88'517	99'582	102'041	55'323	71'305	73'764	102'041	110'646	98'352
36	124'170	103'061	64'568	88'161	100'578	112'995	55'876	64'568	74'502	86'919	89'402	100'578	103'061	55'876	72'019	74'502	103'061	111'753	99'336
37	125'412	104'092	65'214	89'042	101'583	114'124	56'435	65'214	75'247	87'768	90'296	101'583	104'092	56'435	72'739	75'247	104'092	112'870	100'329
38	126'666	105'132	65'866	89'933	102'599	115'266	57'000	65'866	75'999	88'666	91'199	102'599	105'132	57'000	73'466	75'999	105'132	113'999	101'333
39	127'932	106'184	66'525	90'832	103'625	116'418	57'570	66'525	76'759	88'553	92'111	103'625	106'184	57'570	74'201	76'759	106'184	115'139	102'346
40	129'851	107'777	67'523	92'194	105'180	118'165	58'433	67'523	77'911	90'896	93'483	105'180	107'777	58'433	75'314	77'911	107'777	116'866	103'881
41	131'799	109'393	68'536	93'577	106'757	119'937	59'310	68'536	79'079	92'289	94'895	106'757	109'393	59'310	76'443	79'079	109'393	118'619	105'439
42	133'776	111'034	69'564	94'981	108'359	121'736	60'199	69'564	80'266	93'643	96'319	108'359	111'034	60'199	77'590	80'266	111'034	120'398	107'021
43	135'783	112'700	70'607	96'406	109'984	123'562	61'102	70'607	81'470	95'048	97'604	109'984	112'700	61'102	78'754	81'470	112'700	122'204	108'626
44	137'819	114'390	71'666	97'852	111'634	125'416	62'019	71'666	82'692	96'474	99'230	111'634	114'390	62'019	79'935	82'692	114'390	124'037	110'256
45	139'887	116'106	72'741	99'320	113'308	127'297	62'949	72'741	83'932	97'921	100'718	113'308	116'106	62'949	81'134	83'932	116'106	125'898	111'909
46	141'985	117'848	73'832	100'809	115'008	128'206	63'893	73'832	85'191	99'390	102'229	115'008	117'848	63'893	82'351	85'191	117'848	127'787	113'588
47	144'115	119'615	74'940	102'322	116'733	131'144	64'852	74'940	86'469	100'880	103'763	116'733	119'615	64'852	83'587	86'469	119'615	129'703	115'292
48	146'277	121'410	76'064	103'856	118'844	133'112	65'824	76'064	87'766	102'394	105'319	118'844	121'410	65'824	84'840	87'766	121'410	131'649	117'021
49	148'471	123'231	77'205	105'414	120'261	135'108	66'812	77'205	89'082	103'929	106'899	120'261	123'231	66'812	86'113	89'082	123'231	133'624	118'777
50	150'898	125'079	78'363	106'995	122'065	137'155	67'814	78'363	90'419	105'488	108'502	122'065	125'079	67'814	87'405	90'419	125'079	135'628	120'558
51	152'205	126'330	79'146	108'065	123'286	138'506	68'492	79'146	91'323	106'543	109'587	123'286	126'330	68'492	88'279	91'323	126'330	136'994	121'764
52	153'727	127'593	79'938	109'146	124'519	139'891	69'177	79'938	92'236	107'609	110'683	124'519	127'593	69'177	89'162	92'236	127'593	138'354	122'981
53	155'264	128'869	80'737	110'237	125'764	141'290	69'689	80'737	93'158	108'685	111'790	125'764	128'869	69'689	90'053	93'158	128'869	139'738	124'211
ab 54	156'817	130'158	81'545	111'340	127'021	142'703	70'567	81'545	94'090	109'772	112'908	127'021	130'158	70'567	90'954	94'090	130'158	141'135	125'453

Reglement Personal (Personalreglement), Würdigung der Stellungnahmen aus der Vernehmlassung

Allgemeine Anmerkungen

Kirchenvorsteherschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland

Die Kirchenvorsteherschaft der Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland hat an ihren Sitzungen vom 19. Januar 2026 und 24. Februar 2026 das Reglement Personal eingehend diskutiert und dabei in den nachfolgend aufgeführten Punkten eine Vernehmlassungsantwort formuliert. Die Kirchenvorsteherschaft dankt dem Kirchenrat zur Möglichkeit der Vernehmlassung. Hilfreich dabei hat sich der ausführliche erläuternde Bericht erwiesen, auch dafür besten Dank.

Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg

Grundsätzlich macht eine zentrale Lohnbuchhaltung Sinn. Allerdings sollte zuerst aufgezeigt werden:

- Zukünftiger Ablauf (wer macht was und was bleibt in der Gemeinde)
- Finanzielle Auswirkungen für die Kirchgemeinden
- Wo wird die ehrenamtliche Tätigkeit vergütet
- Wer erstellt Lohnausweise, Überstunden?
- Meldungen / Änderungen der Löhne an die PERKOS, Lohn-Meldungen an Personenversicherung (Krankentaggeld / Unfall), Ausgleichskasse

Die Lohntabelle endet mit 54 Jahren. Zuerst erfolgt ein Altersanstieg um 0.5%, ab 40 Jahren steigt er plötzlich massiv an. Der Altersstufenanstieg ist denjenigen Arbeitnehmenden nicht gerecht, die schon lange den Beruf in derselben Funktion ausüben.

Die Lohntabelle sollte mit Alter 65 oder 66 enden.

Gibt es einen Überblick über die finanzielle Auswirkung der neuen Lohntabelle?

Bleibt die Kirchengemeinde Arbeitgeberin, oder wechselt das Verhältnis auf die Landeskirche?

Details zur Kündigung sind alle im OR geregelt, weshalb müssen diese für die Kirchgemeinden speziell geregelt werden?

Kirchgemeinde Wolfhalden

Ein herzliches Dankeschön an alle, die sich bei der Erarbeitung des Reglements Personal beteiligt und sich auf vielfältige Art und Weise Gedanken dazu gemacht haben.

Kirchenvorsteherschaft Gais

- In vielen Artikeln wird auf die Verordnung hingewiesen (z.B. Art. 5, Abs. 4 / Art. 7, Abs. 2 / Art. 65) → was dann dort wie geregelt wird, ist aber nicht genauer definiert. Das Reglement unter diesen Umständen anzunehmen, ist aus unserer Sicht eher problematisch. Auf Details der Verordnung hätten die Kirchgemeinden bzw. die Mitglieder der Synode keinen Einfluss mehr.
- Details zur Kündigung sind alle im OR geregelt; weshalb müssen diese für die Kirchgemeinde speziell geregelt werden? (siehe Art. 23 / Art. 24)
- Abschaffung Studienurlaub bei Pfarrpersonen ist ein Politikum: Einerseits kostet dies natürlich zusätzliche Steuergelder, andererseits würde dies Pfarrpersonen einen Anreiz zur Anstellung im Kanton Appenzell Ausserrhoden bieten. Hier müsste sicher abgewogen werden, ob man durch die Streichung gegenüber anderen Landeskirchen marktfähig bleibt.
- Im Sinne einer Gleichbehandlung müsste ein Studienurlaub aber auch den Sozialdiakonen gewährt werden

Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen

Dieses Reglement ist zeitgemäss und umfangreich. Es hat einige Zeit benötigt, um mit den anwesenden Personen das Reglement im Detail durchzugehen. Jedoch ist es wichtig, dass auch die alle betroffenen Parteien Einsicht und Mitspracherecht hatten. Diejenigen Artikel und Bestimmungen, die vom Gesetz her vorgegeben sind, haben wir nicht bearbeitet. Da kennen wir uns zu wenig aus. Wir haben Bemerkungen nur bei den betreffenden Artikeln vermerkt. Alle anderen sind von uns aus in Ordnung.

Kirchenvorsteherschaft Urnäsch

Herzlichen Dank für die grosse Arbeit der Erstellung des Reglements.

Warum können die verschiedenen Gesetzesgrundlagen nicht einfach 1:1 vom OR übernommen werden, sondern müssen hier aufgeführt sein?

Viele personaltechnische Fragen (vor Allem rund um das Arbeitsverhältnis/Kündigung, etc.) sind ja im OR geregelt und können dahin verweist werden.

Annette Spitzenberg, St.Gallen

Grundsätzliche Bemerkungen in Ergänzung zur Stellungnahme des Pfarrkonvents:

Studienurlaub: bis heute zehre ich vom Studienurlaub, den ich in der St. Galler Landeskirche einmal beziehen durfte (2012). Erlebnisse, die ich sonst nie gemacht hätte, Freundschaften, die bis heute halten, Horizontenerweiterungen, die mich prägen. Bis heute kann ich mich ebenso erinnern, dass ich voller Freude und Motivation und mit viel frischer Energie im Anschluss wieder zu meiner Stelle zurückgekehrt bin.

Die Appenzeller Regelung ist auch so schon strenger als die von anderen Landeskirchen: 10 Jahre Dienst in der Appenzeller Kirche (in anderen werden Amtsjahre in anderen Landeskirchen angerechnet), fünf Jahre in derselben Gemeinde. Und wie vom Pfarrkonvent beschrieben, muss berücksichtigt werden, dass in keiner anderen Landeskirche ringsum Bildungsurlaube abgeschafft worden sind. Das verschlechtert Arbeitsbedingungen der Appenzeller Pfarrerschaft in einer Zeit, in der Nachwuchsmangel herrscht, unnötig.

Für die Finanzierung sind andere Möglichkeiten zu prüfen. Allenfalls wäre eine stärkere Beteiligung der Kantonalkirche denkbar (z.B. Beteiligung an den Vertretungskosten). Auch eine Gehaltskürzung um 10% wie in der Berner Landeskirche wäre eine Möglichkeit, um die Kosten für die Gemeinden abzufedern.

Dass andere Berufe auch von einem Sabbatical profitieren könnten, ist absolut unbestritten, aber kein Argument, dieses für die Pfarrpersonen abzuschaffen. Es ist ein Privileg, dessen bin ich mir sehr bewusst, aber ein Erhaltenswertes. Motivierte Pfarrpersonen sind ein Gewinn für alle Beteiligten.

Kirchenvorsteherschaft Teufen

Wir danken der Arbeitsgruppe Reglement Personal und dem Kirchenrat für dieses verschlankte Reglement Personal.

Unsere Fragen und Anmerkungen haben wir jeweils eingefügt.

- Bei einigen Artikeln ist von einer Verordnung oder von Ausführungsbestimmungen die Rede. Um eine korrekte Einschätzung des jeweiligen Artikels zu machen, braucht es einen Entwurf der jeweiligen Verordnung, um so die Transparenz zu wahren.
- Im Lohnmodell sehen wir noch einige Knackpunkte. Die Einstufung nach Alter ist für die Anstellungsbehörde sicher hilfreich, aber ebenso wichtig erscheint uns neben der Ausbildung auch die Berufserfahrung. In der Kantonalkirche St.Gallen kennt man die Einstufung nach Dienstjahr.
Bei den Funktionen wird die Sozialdiakon:in auf eine Funktion beschränkt (im RAB gibt es Stufe A; FH und Stufe B, HF). Da auch in der Sozialdiakonie es an Mitarbeitern mangelt sollte man auch da Personen mit einer sozialen Ausbildung einstellen können. Auch fehlt uns eine Einstufung für Jugendmitarbeiter:in.

Kirchenvorsteherschaft Appenzell

Die KiVo der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Appenzell bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum neuen Personalreglement.

Grossmehrheitlich finden wir die Vorlage gut.

Es ist jedoch für uns grundsätzlich schwierig zu verstehen, warum unsere Kirchgemeinde mit Sitz in Appenzell Innerrhoden und Arbeitsplätzen ausschliesslich ebenda dem Personalgesetz von Appenzell Ausserrhoden unterstellt sein soll. In gewissen Bereichen ist das klar zu Ungunsten unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir bezweifeln zudem, dass in AI öffentlich-rechtliche Verträge nach Ausserrhoder Recht abgeschlossen werden dürfen. Es kann ebenfalls nicht sein, dass z.B. das Ausserrhoder Verwaltungsgericht für allfällige Gerichtsfälle zuständig wäre. Wir sind der Meinung, dass für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse in AI die Personalverordnung (entspricht der Gesetzesstufe in AR) des Kantons Appenzell AI gelten müsste.

Eine rechtliche Abklärung dazu ist nötig.

Die KiVo der Kirchgemeinde Appenzell lehnt zwei Grundsätze der Vorlage entschieden ab und fordert auch in Lohnbelangen mehr Gemeindeautonomie:

1. Die Festlegung der Lohnhöhe innerhalb einer «Lohnkategorie ausschliesslich nach Alter
2. Der automatische, jährliche Lohnanstieg ohne Leistungskomponente und ohne Kompetenzen der Anstellungsbehörden in Lohnbelangen.

Anträge:

Diese beiden Grundsätze resp. die Art 28 - Art 30 sowie die Anhänge sind im unten angeführten Sinne zu überarbeiten und der Synode sei ein neuer Vorschlag zu unterbreiten:

Zu Punkt 1: Bildung von Funktionsabhängigen Lohnbändern (vgl. Funktionsstufen Appenzell Innerrhoden: https://ai.clex.ch/app/de/texts_of_law/172.311 respektive:

https://ai.clex.ch/api/annex_document_dictionaries/3146) Die Festlegung des Anfangslohnes soll eine Kombination von Qualifikationen, Erfahrung und Alter sein und die Kompetenz der Festlegung soll bei der Anstellungsbehörde liegen.

Zu Punkt 2: Grundsätzlich soll die Kompetenz zur Gewährung von Lohnerhöhungen bei der Anstellungsbehörde liegen. Automatische Lohnanstiege sind abzuschaffen. Der Anstellungsbehörde muss es möglich sein, wenn nötig und sinnvoll, Lohnerhöhungen von der Erfüllung von Leistungskriterien abhängig zu machen.

Begründung zu Punkt 1 – altersabhängiger Lohn:

Es ist für uns unbegreiflich, warum das Alter in solch dominanter Weise die Lohnhöhe bestimmen soll. Wichtigen Faktoren wie Erfahrung im Arbeitsgebiet, Alter, und weitere mögliche, lohnrelevante Faktoren können bei einer Neueinstellung nur in sehr begrenzten Mass berücksichtigt werden (Plus/Minus 4 Jahre). Ein begründeter Lohnunterschied zwischen einem Quereinsteiger und einem langjährigen Mitarbeiter kann viel zu wenig abgebildet werden. Wir erachten das neue System als zu starr, unflexibel und wenig individuell.

Die Kirchgemeinde hat praktisch keinerlei Einfluss auf die Lohnsumme – muss diese aber am Ende bezahlen. Für unsere Kirchgemeinde hätte die Einführung des System eine Erhöhung der Lohnsumme um knapp 10% zur Folge (ca. Fr. 33'000.- für 2026) – und dies ohne Not und ersichtlichen Grund. Allgemein: Ohne Möglichkeit der Anstellungsbehörde, die Lohnentwicklung beeinflussen zu können, bliebe im schlimmsten Fall einzig die Massnahme, Stellen zu reduzieren oder gar Personal zu entlassen. Dies kann nicht im Sinne des Erfinders sein.

Begründung zu Punkt 2 – Lohnerhöhungen in der Kompetenz der Anstellungsbehörde / Möglichkeit zu leistungsabhängigem Lohn Auch hier gilt: Die Anstellungsbehörde muss die Kompetenz haben, über ihre Lohnsumme zu entscheiden. Zu Recht wird gefordert, dass jährliche Mitarbeitergespräche geführt werden. Im Normalfall wird diese kein Einfluss auf eine jährliche Erhöhung des Lohnes haben. Für bestimmte Fälle braucht die Anstellungsbehörde jedoch die Möglichkeit, die Erfüllung von Leistungskriterien für eine Lohnerhöhung einfordern zu können.

Dieses System ist in fast allen uns bekannten öffentlichen (kantonalen) Verwaltungen üblich (teils auch aus eigener, langjähriger Verwaltungs- oder Personalführungserfahrung). Interessanterweise zieht der Kirchenrat genau jene Beispiele heran, wo es anders ist (Lehrer, Polizei, Richter) – Für die Mehrheit der Mitarbeitenden mit öffentlichen-rechtlichen Arbeitsverträgen trifft dies nicht zu. Diese Begründung ist ungenügend. Die Festlegung von Leistungszielen für z.B. einen Abwart in einer kantonalen Verwaltung (normalerweise im Leistungslohn angestellt) ist durchaus vergleichbar mit einem Mesmer. Die Festlegung von Leistungszielen ist auch für eine Pfarrperson, wenn notwendig und sinnvoll, durchaus möglich. Die Aussage, dass es uns als Kirchenvorsteherschaft nicht zugetraut wird, Leistungsziele zu formulieren und die individuelle Leistung der Mitarbeiter zu bewerten empfinden wir als stossend. Wir haben durchaus auch aus eigener beruflicher Erfahrung Qualifikationen in Personalführung. Nach unserer Erfahrung funktioniert das Modell des Leistungslohns ausgezeichnet – und kommt fast überall in den öffentlichen Verwaltungen zum Einsatz – ein Vergleich mit der Privatwirtschaft ist daher erst gar nicht notwendig.

Die Begründung, dass es politisch schwierig sei, das bestehende System zu ersetzen, empfinden wir als mutlos.

Zum Schluss ein Zitat aus der Appenzeller Zeitung vom 1. Dez. 2025:

«Die St. Galler- und Ausserrhoder Regierung haben angesichts der Lage immerhin den Mut, den Teuerungsausgleich zu streichen. Die St. Galler Berufsschul- und Mittelschullehrer sollen zudem nicht mehr in den Genuss eines automatischen Stufenanstiegs kommen – eine Art jährliche Lohnerhöhung ohne Leistungsziel. Warum sollen Beamte und Lehrer, die einen sicheren Job beim Staat haben, jedes Jahr mehr verdienen? Das versteht in der hart kämpfenden Industrie und auch in vielen, dem Markt ausgesetzten kleineren und mittleren Betrieben in der der Privatwirtschaft niemand.»

Nachfolgend unsere Anträge zu den einzelnen Artikeln:

Kirchenvorsteherschaft Bühler

Ggf. auf OR verweisen und dann Details im Reglement weglassen

Kirchenvorsteherschaft Speicher

Markus Schefer, Verantwortlicher Personal und Finanzen Kirchgemeinde Speicher hat in Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Kirchenvorsteherschaft / GPK und einem versierten HR Leiter angeschaut und die folgenden Themen und die einzelnen Artikel und Absätze im Rahmen der Vernehmlassung kommentiert. Bei Verständnisfragen stehen wir gerne zur Verfügung. Eine Überarbeitung eines Reglementes eröffnet immer auch die Chance, neu und modern zu denken und sich der heutigen Zeit anzupassen und – gerade im Bereich der öffentlich rechtlichen Institutionen – auch einmal über den Tellerrand zu blicken und sich, wenn immer möglich, den privatwirtschaftlichen Organisationen anzunähern und damit kompetitiv zu werden. Bei der Totalrevision des Personalreglements geht es nicht nur um eine juristische oder formale Aktualisierung, sondern um ein strategisches Instrument der Unternehmenskultur und Arbeitgeberattraktivität. Die zentralen Punkte, die besonders zu beachten sind, sind sowohl rechtlich-organisatorisch als auch image- und kulturbezogen. Heutzutage ist die strategische und kulturelle Dimension ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität. Diese Aspekte werden in dem vorliegenden Entwurf beinahe gänzlich ausser Acht gelassen. Das Personalreglement ist ein Instrument für das Employer-Branding. Dazu gehören «Werte» und «Kultur», «Moderne Arbeitsformen», «Benefits und Entwicklungsmöglichkeiten»,

«Kommunikation und Marke», «Code of Conduct» und «Ethikrichtlinien». Wir wünschen uns, wenn in dem Reglement diesen Themen mehr Bedeutung zukommen würde, und das Dokument weniger «Juristisch» dafür Arbeitnehmerfreundlich und zeitgemäss formuliert wird.

Grundsätzliches

- Es ist schwierig zu antizipieren, was effektiv Verbesserungen oder Verschlechterungen sind. Das ganze Reglement macht den Eindruck einer Sparrunde. Das Reglement zeugt nicht von einem attraktiven Arbeitgeber. Kulturelle Aspekte werden vollkommen ausser Acht gelassen.
- Bei Reglementsanpassungen muss den Beteiligten und insbesondere im Anschluss auch den Mitarbeitenden ein Vergleich ALT - NEU im Originalwortlaut aufgezeigt werden. Wir fordern diese Gegenüberstellung sowohl für uns als Eingeladene zur Vernehmlassung wie auch für die betroffenen Mitarbeitenden.
- Wir haben den Eindruck, dass das Reglement von einem Juristen und nicht von einem Personalfachmann geschrieben wurde. Ein modernes Personalreglement sollte immer auch Personalmarketing und damit die Attraktivität eines Unternehmens widerspiegeln.
- Grundsätzlich hat das Personalreglement wenig Substanz, wenig Inhalt und sehr viel Wiederholungen des OR. In einem Personalreglement müssen nicht ganze OR Artikel zitiert werden. Wenn das OR ändert, muss immer auch das Reglement angepasst werden. Viel besser wäre höchstens auf das OR zu verweisen.
- Zum Personalreglement gibt es diverse Verordnungen. Auf diese wird im Reglement nicht verwiesen, was bei gewissen Artikeln wichtig wäre.
- Es gibt viele Unklarheiten, bspw. in begründeten Fällen ... Ein Reglement sollte Klarheit schaffen und Fakten liefern und nicht das Gegenteil.
- Vorteil: Es schafft Handlungsfreiheiten für die ausführenden oder zuständigen Organe. Für wenig versierte HR Fachleute, kann dies aber eine enorme Herausforderung bedeuten.
- Der Kündigungsthematik wird sehr viel oder zu viel Gewicht beigemessen. Dies verleiht einem Personalreglement einen faden Beigeschmack.
- für eine bestimmte Altersgruppe resp. nach einer gewissen Anzahl von Dienstjahren bedeutet das neue Lohnreglement eine Einbusse, die durch Übergangsbestimmungen evtl. abgefangen wird, aber ansonsten in Kauf genommen wird.
- Insgesamt zielt das Reglement auf eine „Verflüssigung“ der Aufgaben und Kompetenzen, wenn es bspw. heisst, dass „Bei der Erweiterung des Aufgabenbereiches ist die Zuordnung zur Funktion zu überprüfen (Art. 30.3): wenn ein Sozialdiakon Konfirmationen wie in Herisau macht, kann er dann einer neuen Funktion zugeordnet werden?
- Das Thema Datenschutz, Datensicherheit, Nutzung von IT-Systemen fehlt.
- Gültig ab Datum fehlt.

Zentraler Punkt ist für mich die Art und Weise, wie das neue Reglement in Kraft treten wird. Sind darin signifikante Verschlechterungen enthalten? Wenn JA so muss seitens betroffener Mitarbeitenden die schriftliche Zustimmung eingeholt werden oder via einer Personalkommission konsultiert werden.

Daher fordern wir mindestens einen konkreten ALT / NEU Vergleich.

Thema/Artikel	Stellungnahmen	Antworten auf Fragen und Bewertungen des Kirchenrates
I. Allgemeine Bestimmungen 1. Geltungsbereich Art. 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement gilt für entgeltlich tätige Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Vorschlag: Dieses Reglement gilt für Mitarbeitende im Angestelltenverhältnis.	Es ist wichtig, dass das Wort «entgeltlich» in der Bestimmung enthalten ist, denn in diesem Reglement geht es nur um Personen, die für ihre Arbeit bezahlt werden und nicht um freiwillig Mitarbeitenden (vgl. Erläuternder Bericht, S. 1).
² Es ist auf Freiwilligenarbeit und auf Behördenmitglieder nicht anwendbar.		
2. Anwendbares Recht Art. 2 Anwendbares Recht ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.		
² Soweit das Recht der Landeskirche und das kantonale Recht nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts.	Kirchenvorsteherschaft Hundwil Bei Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers geht das Schweizerische Obligationenrecht dem Recht der Landeskirche vor. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Es ist für uns als Innerrhoder Kirchgemeinde mit Arbeitsplätzen ausschliesslich in Innerrhoden sehr befremdlich, dass Ausserrhoder Rechte gelten sollen. Unser Ansicht nach müsste für die Kirchgemeinde Appenzell grundsätzlich Innerrhoder Recht gelten (vgl. weiter hinten Feiertage und Pensionskasse).	Der verlangte Vorrang des OR «bei Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers» ist aus systematischen Gründen abzulehnen. Im OR sind viele arbeitsrechtliche Vorschriften zwar relativ zwingend zugunsten von Arbeitnehmenden, aber diese Regeln gelten eben innerhalb des privatrechtlichen Arbeitsvertrags und nicht automatisch im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Das öffentliche Recht kann eigene, oft weitergehende oder anders ausgestaltete Schutz- und Verfahrensregeln vorsehen; diese werden nicht durch einen pauschalen Rückgriff auf das OR verdrängt. Zudem: Das öffentliche Arbeitsverhältnis ist gerade deshalb öffentlich-rechtlich, weil Rechte und Pflichten primär gesetzlich festgelegt sind und nicht frei, wie in einem privaten Vertrag, disponiert werden können. Vgl. zudem Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B./2.1 und B./3. Der Entscheid, bei Lücken im kirchlichen Recht auf das Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Appenzell Ausserrhoden zurückzugreifen, wurde mit der Kirchenverfassung vom 1. Juli 2022 getroffen (vgl. Art. 3 Abs. 3 KV: «Wird eine Rechtsfrage im kirchlichen Recht nicht geregelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Appenzell Ausserrhoden.»)
3. Personalpolitik Art. 3 Ziele und Grundsätze		

¹ Die Landeskirche und die Kirchgemeinden bekennen sich zu einer sozial verantwortungsvollen und finanzierbaren Personalpolitik.		
² Sie fördern ihre Mitarbeitenden und gewährleisten deren Gleichbehandlung, Gleichstellung und Chancengleichheit.	Kirchenvorsteherschaft Stein In welcher Art und Weise ist «fördern» gedacht? Kirchenvorsteherschaft Hundwil Sie fördern die Weiterentwicklung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und gewährleisten deren Gleichbehandlung, Gleichstellung und Chancengleichheit.	Die Arbeitgeberin soll nicht nur den Status Quo verwalten, sondern die Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung unterstützen. Das können sein: Weiterbildungen, Einarbeit, Übernahme von anspruchsvollen Aufgaben, Coaching, Rückmeldungen usw. Die Arbeitgeberin schafft Bedingungen, die es ermöglichen, dass sich Mitarbeitende fachlich und persönlich entwickeln. Ob sich Zufriedenheit grundsätzlich fördern lässt? Ist es nicht eher eine auf die Persönlichkeit bezogene Charaktereigenschaft? Die Zufriedenheit im Zusammenhang mit der Arbeit wird im Abs. 4 aufgenommen.
³ Sie achten und schützen die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.		
⁴ Sie nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice und entsprechen diesen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den Interessen der Landeskirche oder der Kirchgemeinden vereinbar.	Kirchenvorsteherschaft Stein Homeoffice ersetzen mit >ortsunabhängigem Arbeiten Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Satz beenden nach: entsprechen diesen.	«Homeoffice» ist etwas anderes als «ortsunabhängiges Arbeiten», denn der zweite Begriff ist weiter und zugleich ungenauer. «Homeoffice» wird als Arbeiten von zu Hause bzw. im privaten Umfeld verstanden, während «ortsunabhängiges Arbeiten» auch andere Formen mobiler Arbeit umfasst und damit rechtlich und organisatorisch etwas anderes bedeuten kann. Hauptgrund für die Beibehaltung von «Homeoffice» ist nicht Sprachästhetik, sondern Rechtssicherheit: «Homeoffice» ist enger und konkreter, «ortsunabhängiges Arbeiten» zu weit und potenziell missverständlich. Der zweite Begriff sollte nur dann Verwendung finden, wenn bewusst eine breitere Regelung gewollt ist. Allein die Interessen der Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen, verträgt sich nicht mit der Pflicht der öffentlich-rechtlichen Körperschaft, einen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Die Arbeitgeberin sollte sich an diesem Punkt nicht vollständig aus der Verantwortung nehmen. Wenn eine Kirchgemeinde bspw. publiziert, dass die Kirchgemeindeverwaltung am

	Kirchenvorsteherchaft Heiden «Und entsprechen diesen» löschen Die Formulierung führt ansonsten zu weit. Kirchenvorsteherchaft Bühler Kürzen – entsprechen streichen Kirchenvorsteherchaft Speicher Verweis auf die Verordnung ergänzen	Mittwoch- und Freitagmorgen besetzt ist, wäre es nicht förderlich, wenn die oder der Mitarbeitende die Arbeit an diesen Tagen von zuhause aus erledigen würde (vgl. erläuternder Bericht, S. 2) Bleibt der Satz nicht in dieser Form bestehen, sind die Voraussetzungen und die Zuständigkeiten des Arbeitnehmenden und der Arbeitgeberin nicht geklärt. (vgl. erläuternder Bericht, S. 2) Vgl. oben. Vgl. oben. Dazu sind keine weiterführenden Bestimmungen vorgesehen.
4. Zuständigkeiten Art. 4 Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin ¹ Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.		
² Der Kirchenrat ist zuständig für die Anstellung und Kündigung a) der Mitarbeitenden der Kirchenverwaltung;		
b) der Kirchenratschreiberin oder des Kirchenratschreibers unter Einbezug des Büros der Synode;	Kirchenvorsteherchaft Speicher b) und c) haben für die Kirchgemeinden keine Bedeutung	Das trifft zu.
c) weiterer Mitarbeitenden der Landeskirche.	Kirchenvorsteherchaft Walzenhausen wäre es nicht besser, genaue oder nähere Bezeichnungen anzugeben?	Auf eine abschliessende Aufzählung der Mitarbeitenden wurde bewusst verzichtet. Im Moment sind weitere Mitarbeitende: Seelsorger:innen im Gefängnis Gmünden und im SVAR, die Redaktorin oder der Redaktor des Kirchenblatts Magnet und Fachlehrpersonen für Religion in Sonderschulen. Das Reglement kirchliches Leben kann der Landeskirche jederzeit weitere Aufgaben zuweisen oder sie entlasten. Eine Aufzählung bringt keinen Mehrwert.

	Kirchenvorsteherschaft Speicher b) und c) haben für die Kirchgemeinden keine Bedeutung	Das ist so. Der Geltungsbereich des Reglements erstreckt sich jedoch auf alle entgeltlich Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden.
³ Die Kirchenvorsteherschaft ist zuständig für die Anstellung und Kündigung der Mitarbeitenden in der Kirchgemeinde.		
⁴ In besonderen Fällen können die Kirchgemeinden die Anstellung an die Landeskirche übertragen.		
5. Besondere Bestimmungen Art. 5 Lohnbuchhaltung ¹ Die Lohnbuchhaltung erfolgt für die Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden durch die Verwaltung der Landeskirche.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Sofern die Kirchgemeinde die Fähigkeit zur eigenständigen Durchführung der Lohnbuchhaltung besitzt, sollte ihr diese Möglichkeit gewährt werden. Sollte sich die Kirchgemeinde jedoch für die Übertragung der Lohnbuchhaltungsverwaltung an die Landeskirche entscheiden, ist eine Rückkehr zur Eigenverwaltung nicht mehr möglich. Kirchenvorsteherschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Der Artikel erscheint der Kirchenvorsteherschaft als zu direktiv. Der Zwang, die Lohnbuchhaltung durch die Landeskirche führen zu müssen, kratzt an der Autonomie der Kirchgemeinden. Unser Vorschlag: Aus dem Zwang, die Lohnbuchhaltung der Landeskirche übergeben zu müssen, soll ein Angebot zur Übernahme werden. Kirchenvorsteherschaft Stein Was ist das Motiv hinter dieser Regelung. Grundsätzlich sollten funktionierende Kirchgemeinden in der Lage sein, ihre eigene Buchhaltung auf der Basis der landeskirchlichen Vorgaben zu führen. Die kann jedoch auch an die Geschäftsstelle der Landeskirche abgegeben werden. Wird hier etwas festgeschrieben aufgrund der Entwicklung der Kirchenaustritte? Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Grundsätzlich macht eine zentrale Lohnbuchhaltung Sinn. Allerdings sollte zuerst aufgezeigt werden - Zukünftiger Ablauf (wer macht was und was bleibt in der Gemeinde	Vgl. Erläuterungen im Bericht und Antrag des Kirchenrats, Ziff. B./2.3.

- Finanzielle Auswirkungen für die Kirchgemeinden
- Wo wird die ehrenamtliche Tätigkeit vergütet
- Wer erstellt Lohnausweise, Überstunden?

-

Eine KANN-Formulierung

Hat die Landeskirche ausreichend Ressourcen zur Verfügung?

Kirchenvorstehererschaft Wolfhalden

Bemerkung: Wir schätzen diese Dienstleistung sehr. Die Kirchenvorstehererschaften werden entlastet, es bleibt mehr Zeit sich den «Kernaufgaben» anzunehmen. Es wird immer schwieriger im Kreis der «Verbleibenden» Menschen zu finden, die entsprechendes Rüstzeug für solche Aufgaben mitbringen. Die Landeskirche bietet diese Dienstleistung unserer Ansicht nach zu fairen und angemessenen Konditionen an.

Kirchenvorstehererschaft Gais

Dies darf kein zwingender Artikel sein; wenn eine Kirchgemeinde die korrekte Führung gewährleisten kann, spricht nichts gegen eine eigenständige Führung. Eine solche Zentralisierung bringt sicher Vorteile, aber es gibt auch sehr wichtige Punkte zu beachten:

- sehr aufwändiger Informationsaustausch (Anstellungsbedingungen, Lohnänderungen)
- es stellt sich die Frage, ob die Landeskirche dafür überhaupt genügend freie Ressourcen hätte
- wie wären die Verantwortlichkeiten geregelt (AHV-Revision, Revision Jahresrechnungen)
- die Kosten sind nicht näher definiert und deshalb ist es auch nicht abschätzbar, wie die finanzielle Seite aussieht für die Kirchgemeinden.

Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen

Die Lohnbuchhaltung erfolgt für die Mitarbeitenden der Landeskirche durch die Verwaltung der Landeskirche. Die Kirchgemeinden können die Lohnbuchhaltung an die Landeskirche übertragen.

Kirchenvorstehererschaft Urnäsch

Die Kosten für diese gravierende Änderung sind nicht bekannt und es wurde bis dato nie kommuniziert, dass

	die Lohnbuchhaltung an die Landeskirche gehen soll. Hätte die LK genügend Ressourcen, die Lohnbuchhaltung für jegliche Kirchgemeinden zu erfüllen? Eine allfällige AHV Revision wird wo durchgeführt, bei der LK oder in den Kirchgemeinden? Die Lohnbuchhaltung soll von der Kirchgemeinde weiterhin selber geführt werden dürfen. Die Kirchgemeinde soll die Entscheidung selber tragen dürfen. Kirchenvorstehererschaft Heiden Bevor darüber abgestimmt werden kann, müssen die Kosten bekannt sein. Soll nicht zwingend sein. Kirchgemeinden mit qualifiziertem Personal sollen die Lohnbuchhaltung weiterhin selber erledigen können. Für qualifiziertes Personal werden die Buchhaltungsarbeiten weniger attraktiv. Kirchenvorstehererschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Lohnbuchhaltung erfolgt für die Mitarbeitenden der Landeskirche durch die Verwaltung der Landeskirche. Begründung: Den Kirchgemeinden bleibt es freigestellt, weiterhin ihr eigene Lohnbuchhaltung zu verwenden und wie gewohnt weiterzuführen oder die Löhne ihrer Mitarbeiter durch die Landeskirche verwalten zu lassen. Kostentransparenz vor Grundsatzentscheid erarbeiten Um für einen solchen Grundsatzentscheid eine seriöse Basis und für die Planung verwendbare Daten zu erhalten, ist die Landeskirche verpflichtet alle bei den Kirchgemeinden diesbezüglich anfallenden Kosten sauber, transparent und verbindlich zu erarbeiten (z. Bsp. Einmalkosten, jährlich wiederkehrende Kosten wie Updates, Support, Verwaltungskosten pro Kirchenmitglied, etc.). Kirchenvorstehererschaft Teufen Es sollte den Kirchgemeinden freigestellt sein, ob sie dieses Angebot annehmen.	
--	--	--

	Kirchenvorstehererschaft Bühler Den Kirchgemeinden bleibt es freigestellt, die Lohnbuchhaltung selber zu machen. Dies hat Änderungen zur Folge Kirchenvorstehererschaft Speicher Die externe Vergabe macht definitiv Sinn. Wir glauben, dass Synergien gebündelt werden können und die Fehlerquote tiefer liegt. Die Lohnbuchhaltung haben wir bereits extern. Wenn dies für alle Kirchgemeinden obligatorisch sein soll, was wir unterstützen, müssen die Details erst ausgearbeitet werden! Dennoch würden wir diesen Weg empfehlen. Insbesondere auch dann, wenn ein sinnvoller elektronischer Datentransfer stattfinden kann. Dennoch sollen die Kirchgemeinden selber entscheiden, ob sie die Lohnbuchhaltung der LK übertragen wollen. Eine Verpflichtung hätte weitreichende Konsequenzen für die einzelnen Kirchgemeinden zur Folge. Bei einer Verpflichtung müssten die Kosten für diese gravierende Änderung bekannt sein. Bis dato wurde unseres Wissens nicht kommuniziert, dass die Lohnbuchhaltung an die Landeskirche gehen soll. Hat die LK genügend Ressourcen, die Lohnbuchhaltung für alle Kirchgemeinden zu übernehmen? Eine allfällige AHV Revision wird wo durchgeführt, bei der LK oder in den Kirchgemeinden? Wenn die LK die Payroll übernimmt, muss sie jederzeit gewährleisten, dass eine kompetente Ansprechperson diverse Personal- und Versicherungsfragen beantworten kann.	
² Die Kirchgemeinden stellen der Landeskirche die für die Erledigung des Auftrags notwendigen Personendaten zur Verfügung.	Kirchenvorstehererschaft Stein Die sollte nur der Fall sein, wenn die Buchhaltung von der Landeskirche geführt wird, ansonsten jedoch nicht. Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Sofern die Lohnbuchhaltung an die Landeskirche übertragen wurde. Kirchenvorstehererschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Kirchgemeinden können der Landeskirche auf einfachen Antrag die Lohnbuchhaltung delegieren. Sie stellen in diesem Fall der Landeskirche	Vgl. Erläuterungen im Bericht und Antrag des Kirchenrats, Ziff. B./2.3.

	die für die Erledigung des Auftrags notwendigen Personendaten zur Verfügung. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Neu: Abs 1: Die Lohnbuchhaltung erfolgt für die Mitarbeitenden der LK durch die Verwaltung der LK Neu: Abs 2: Die Kirchgemeinden können die Lohnbuchhaltung der LK übertragen. Begründung: Es soll den Kirchgemeinden freigestellt sein, ob sie die Lohnbuchhaltung ihrer Mitarbeitenden selber führen, oder die Dienstleistungen der Landeskirche in Anspruch nehmen wollen. Die Kirchgemeinde Appenzell möchte diese Aufgabe explizit nicht abgeben.	
³ Die Daten können elektronisch übermittelt werden.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Wo ist die Art und Weise der Datenübermittlung und deren Sicherheit geregelt?	Dies wird zu einem späteren Zeitpunkt geprüft und festgelegt.
⁴ Der Kirchenrat regelt die Grundsätze, Zuständigkeiten und Verrechnung in einer Verordnung.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Im Falle des Fehlens einer bestehenden Verordnung ist die Grundlage für eine Abstimmung nicht gegeben. Wir ersuchen um Klärung in dieser Angelegenheit. Kirchenvorsteherschaft Stein Für Kirchgemeinden entstehen hier Kosten, die einen Unterschied zum eigenständigen Führen der Buchhaltung machen könnten. Vor der Abstimmung über das Reglement muss ein Entwurf der Verordnung vorliegen, damit die Auswirkungen der Änderung für die Kirchgemeinden sichtbar sind. Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Weitere Erläuterungen wären wünschenswert. Kirchenvorsteherschaft Gais Die Rahmenbedingungen (Ablauf, Kosten der Dienstleistung, usw.) müssten schon bekannt sein, damit diese Änderung angenommen werden kann.	Vgl. Erläuterungen im Bericht und Antrag des Kirchenrats Ziff. B./2.2 und 2.3.

	Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Die Rahmenbedingungen inkl. Kosten der Dienstleistung müssten schon bekannt sein, damit diese Änderung angenommen werden kann. Kirchenvorstehererschaft Hundwil Mit einer zentralen Verwaltung (vorläufig? nur) der Lohnbuchhaltung durch die Landeskirche werden die Kosten für die Kirchgemeinden ganz sicher höher ausfallen. An die Kirchgemeinde angepasste, schlanke Abläufe werden verkompliziert und aufwändiger. Damit werden vor Allem kleine, schwache Kirchgemeinden weiter benachteiligt, falls ihnen nicht die Möglichkeit gegeben ist, mit den bisherigen Mitteln schlanke Abläufe aufrecht zu erhalten. Um dem entgegenzuwirken ist Kostentransparenz anzustreben, siehe Erklärung zu Art. 5.1. Kirchenvorstehererschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen. Kirchenvorstehererschaft Speicher die Rahmenbedingungen inkl. Kosten der Dienstleistung müssten schon bekannt sein, damit diese Änderung angenommen werden kann. In welcher Verordnung ist das Pricing geregelt und nach welchen Kriterien?	
Art. 6 Sonderprivatauszug ¹ Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden, die in ihrer Tätigkeit mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen in regelmässigem Kontakt stehen, reichen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens vor einer Anstellung einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. Sonderprivatauszüge sind periodisch alle fünf Jahre auf Kosten der Anstellungsbehörde zu erneuern.	Kirchenvorstehererschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Bei der Bezeichnung «besonders schutzbedürftigen Personen» ist das «besonders» zu streichen, da dieser Begriff unklar ist.	Der Sonderprivatauszug ist ein Institut des Bundesrechts (vgl. insbesondere Art. 42 des Strafregistergesetzes, SR 330). Er steht im Zusammenhang mit Tätigkeitsverboten nach Art. 67 Abs. 2, 3 und 4 Strafgesetzbuch (StGB, SR 311.0) sowie Kontakt- und Rayonverboten nach Art. 67b StGB. In diesen Bestimmungen wird ausdrücklich von der «besonderen» Schutzbedürftigkeit gesprochen. Folgerichtig ist der thematisierte Wortlaut von der Synode am 16. September 2024 in Art. 12 Abs. 4 des geltenden Reglements Anstellung und Besoldung (Index 3.10) aufgenommen worden. Daran fühlt sich der Kirchenrat gebunden. Es besteht kein Anlass, davon abzuweichen. Durch die Verwendung des Begriffs «besonders» soll hervorgehoben werden, dass nur eine Schutzbedürftigkeit von gewisser

	Kirchenvorsteherschaft Bühler Die Verantwortung für die Überprüfung liegt bei den Kirchgemeinden.	Erheblichkeit die Pflicht zur Einreichung eines Sonderprivatauszuges auslöst. Insofern ist die Bedeutung klar. Anzufügen ist, dass auch andere Kantonalkirchen von den «besonders» schutzbedürftigen Personen sprechen (etwa Zürich in Art. 87b Abs. 1 Personalverordnung oder Glarus in Art. 218b Abs. 2 Kirchenordnung). Nur am Rande sei erwähnt, dass die Bundesgesetzgebung das Wort «besonders» nicht selten verwendet, kommt es doch rund 750 Mal vor. Für Mitarbeitende der Kirchgemeinden sind die Bestimmungen über den Sonderprivatauszug tatsächlich von den Kirchgemeinden umzusetzen.
Art. 7 Zulassungen ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer, Sozialdiakoninnen, Sozialdiakone und Fachlehrpersonen Religion benötigen für die Ausübung ihrer Dienste die Zulassung des Kirchenrats.		
² Die Verordnung kann die Zulassung für weitere Berufsfelder vorschreiben.	Kirchgemeinde Wolfhalden Wir bitten um ein Beispiel. Sind Berufsbilder gemeint, welche in Zukunft entstehen könnten? Oder bestehende Berufsfelder, die neu für die Arbeit in den Kirchgemeinden in Frage kommen? Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Welche Verordnung? Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Weitere Berufsbilder sollen der anstellenden Behörde unterstellt und zugeordnet sein. Kirchenvorsteherschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Zulassung für weitere Berufsfelder (Organisten, Musiker, Mesmer, Reinigung, Administration, etc.) bleibt der Oberhoheit der Kirchgemeinden vorbehalten.	Es handelt sich hier um eine Sicherheitsklausel. Es ist tatsächlich so, dass in diesem Bereich gesamtschweizerisch viel in Bewegung ist. Für den Fall einer Dringlichkeit, ist hier die Grundlage geboten (vgl. zudem erläuternder Bericht, S. 5). Eine solche Verordnung wird erst bei einem Regelungsbedarf erlassen. Ein solcher besteht zurzeit noch nicht. Insbesondere bei Berufen, bei denen theologische Grundkenntnisse erforderlich sind, sollen für alle Mitarbeitenden der Landeskirche entweder die Bestimmungen des Konkordats, von Diakonie Schweiz usw. gelten. So kann die Qualität geprüft und sichergestellt werden. Auch die Konformität einer Landeskirche soll sichergestellt werden. Organist:innen, Mesmer:innen, Hauswarte und Hauswartinnen, Mitarbeitende in der Verwaltung benötigen für die Anstellung keine Zulassung. Sie werden von der Kirchenvorsteherschaft angestellt.

	Kirchenvorsteherschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen.	Eine solche Verordnung wird erst bei einem Regelungsbedarf erlassen. Ein solcher besteht zurzeit noch nicht.
Art. 8 Weitere Anforderungen ¹ Weitere Mitarbeitende in den Bereichen Theologie, Seelsorge, Kinder, Jugend und Familie benötigen für die Ausübung ihrer Dienste eine theologische Ausbildung.	Kirchenvorsteherschaft Stein Inwieweit gibt es in diesem Bereich noch einen Einfluss des Parlamentes bspw. zur Art der theologischen Ausbildung? Kirchenvorsteherschaft Gais Was genau soll diese theologische Ausbildung umfassen? Welche Mitarbeitende/Berufsfelder sind da konkreter gemeint? Kirchenvorsteherschaft Heiden Bereich Senioren fehlt in der Auflistung. Anstellungen z.B. für Visitationen, Klassenassistenten, Mittagstisch bedürfen nicht zwingend einer theologischen Ausbildung.	Auf gesamtschweizerischer und regionaler Ebene wird zurzeit die Entwicklung neuer kirchlicher Berufsbilder diskutiert. Bei diesen Berufsbildern oder neuen Berufen ist die theologische Ausbildung sichergestellt. Es ist aber wichtig, dass bspw. Prädikantinnen und Prädikanten eine fundierte theologische Ausbildung haben, um in einer Landeskirche wirken zu können. Zudem ist es möglich, dass inskünftig Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen in der Kirche tätig sein könnten. Diese Berufsgruppe müsste ergänzend eine theologische Ausbildung absolvieren. Der Kirchenrat wünscht eine gesetzliche Grundlage, um Entwicklungen in diesem Bereich aufzunehmen. In die Art der theologischen Ausbildung haben die Parlamente auch jetzt keinen Einfluss. Sie gründen in der Mitgliedschaft des Konkordats, der EKS (Diakonie Schweiz) und der Zusammenarbeit mit dem religionspädagogischen Institut St.Gallen (RPI). Das ist noch nicht bekannt. Diese Bestimmung könnte sich an Personen richten, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung in einem sozialen oder pädagogischen Beruf mitbringen. Ja, das ist so. Der Bereich Senioren wird zurzeit von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen und Pfarrer:innen abgedeckt. Wenn mit Visitationen Besuchsgruppen gemeint sind, dann handelt es sich wahrscheinlich um freiwillig Mitarbeitende, die nicht unter das Reglement fallen. Die Klassenassistenten haben keine inhaltlichen Aufgaben, vgl. Weisung Klassenassistenten, und benötigt deshalb keine theologische Ausbildung.

	Der Begriff «theologische Ausbildung» ist diffus, nicht greifbar. Ersetzen mit «eine entsprechende Ausbildung» Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Warum brauchen alle eine theologische Ausbildung? Was beinhaltet eine theologische Ausbildung...? Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen benötigen für die Ausübung ihrer Dienste eine theologische oder pädagogische Ausbildung. Kirchenvorsteherschaft Speicher Theologische Ausbildung? Begriff ist diffus, nicht greifbar. -> besser: eine entsprechende Ausbildung. Oder sehr konkret die in Frage kommenden Ausbildungen aufzuführen. So etwas muss gehört aber nicht in ein Reglement sondern in eine Ausführung oder Verordnung	Es ist explizit eine theologische Ausbildung gefordert. Mitarbeitende, die in den Bereichen Theologie, Seelsorge, Diakonie und Bildung beruflich tätig sind, sollen ergänzend zur bereits abgeschlossenen Ausbildung über theologische Grundkenntnisse verfügen. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben
² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Welche? Kirchenvorsteherschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen. Kirchenvorsteherschaft Speicher -> streichen, zu eng gehalten.	Im Moment ist der Erlass einer Verordnung nicht vorgesehen. Vgl. oben.
II. Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses 1. Beginn des Arbeitsverhältnisses Art. 9 Ausschreibung ¹ Die Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.	Kirchenvorsteherschaft Urnäsch In welcher Regel nicht? Wann nicht? Kirchenvorsteherschaft Bühler Wann nicht (Frage)	Im Verordnungs-Entwurf sind vier Fälle vorgesehen, bei denen von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden kann: a) interne Besetzung; b) befristete Anstellungen von maximal 12 Monaten; c) integrative Arbeitsstellen; d) Besetzung der Stelle auf dem Weg der Berufung. Vgl. oben.

	Kirchenvorsteherschaft Bühler Was heisst «in der Regel»? Formulierung lässt hohen Interpretationsspielraum zu.	Vgl. oben.
Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.		
² Die Verordnung kann Ausnahmen von der Schriftform vorsehen.	Kirchenvorsteherschaft Stein Was heisst das? Ausnahmen in Bezug auf was genau? Kirchgemeinde Wolfhalden Antrag: Art. 10, Absatz 2 streichen. Begründung: Rechtliche Sicherheit für Arbeitnehmende und Arbeitgebende gewährleisten. Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Nur schriftlich Vertrag oder Vereinbarung. Ist von unserer Seite nicht nötig. Streichen Kirchenvorsteherschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen. Kirchenvorsteherschaft Bühler Wann ist das gedacht? Rechtliche Situation? (Frage) Kirchenvorsteherschaft Speicher Was heisst das genau? Sehe keinen Grund für Ausnahmen	Bei sehr kleinen Pensen oder sehr unregelmässigen Einsätzen ist ein Abweichen von der Schriftform denkbar. Absatz 2 gibt dem Verordnungsgeber die Möglichkeit, vom Formerfordernis abzusehen. Die Landeskirche und vermutlich auch die Kirchgemeinden beanspruchen für einzelne Dienste Kirchenmusiker:innen, Pfarrer:innen usw. Wir sprechen hier umgangssprachlich von Stellvertretungen. Es erscheint nicht nötig für einzelne Einsätze einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu erstellen. Ein mündlicher genügt. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B./2.2. Vgl. oben. Vgl. oben.

³ Die Landeskirche erlässt für die Kirchgemeinden verbindliche Musterarbeitsverträge.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Der Begriff «Musterverträge» ist irreführend. Wir schlagen die Verwendung des Begriffs «Arbeitsvertragsvorlage» vor. Kirchenvorsteherchaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Auch dieser Artikel erachtet die Kirchenvorsteherchaft als zu direktiv. Unser Vorschlag: «Die Landeskirche stellen den Kirchgemeinden Musterarbeitsverträge zur Verfügung.» Kirchenvorsteherchaft Stein Worin genau besteht die Verbindlichkeit? Lohnniveau? Arbeitsfelder? Wo sind Abweichungen erlaubt, möglich? Kirchenvorsteherchaft Gais Was heisst 'Verbindlich' in diesem Zusammenhang? Muss einfach diese Vorlage verwendet werden, aber es gibt variable (einzelfallbezogene) Positionen oder könnten diese nicht mehr angepasst werden? Kirchenvorsteherchaft Walzenhausen Verbindlich – unnötig - streichen Kirchenvorsteherchaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Landeskirche kann den	Der Hauptunterschied zwischen einem Mustervertrag und einer Vertragsvorlage liegt im Grad der Konkretisierung und der rechtlichen Einordnung: Ein Mustervertrag ist oft ein von Fachpersonen erstelltes, rechtlich geprüftes Gerüst für bestimmte Vertragstypen, das umfassende Regelungen enthält. Eine Vertragsvorlage ist eher ein Platzhalter-Dokument, das als Ausfüllhilfe für spezifische Daten dient. Vorliegend ist an Musterverträge gedacht worden. Es sollen Vertragsentwürfe erstellt werden, die die Kirchgemeinden für ihre Vertragsschlüsse nutzen können, ohne den Aufwand betreiben zu müssen, einen eigenen Vertragstext zu entwerfen. Auch das Staatssekretariat SECO verwendet den Begriff «Mustervertrag» (vgl. etwa https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Private_Arbeitgebende/Mustervertrag.html). Es wird deshalb am Begriff «Musterarbeitsverträge» festgehalten. An der Verbindlichkeit der Musterarbeitsverträge wird ebenfalls festgehalten. Sie dienen insbesondere der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, der Effizienz und der Rechtssicherheit. Musterverträge legen Rollen, Pflichten und Rechte einheitlich fest, was Missverständnisse und spätere Streitigkeiten reduziert. Zudem kann die Anpassung an neue Rechtsgrundlagen zentral erfolgen. Dort, wo das Reglement einen Spielraum zulässt, kann er selbstverständlich genutzt werden. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
---	--	---

	Kirchgemeinden auf Antrag unverbindliche Musterarbeitsverträge zur Verfügung stellen. Begründung: In der Zeit vor allem in der Kirche fehlender Pfarrpersonen und Mitarbeiter ist es angebracht, die Arbeitsverträge individuell und den Örtlichkeiten entsprechend gestalten zu können. So kann die Attraktivität der Anstellung erhöht und dem Mitarbeiter Zufriedenheit vermittelt werden. Kirchenvorsteherschaft Speicher Hier müsste dann klar definiert werden, was abänderbar ist und was zwingend im Standard gehalten werden muss. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Antrag: Neu: Die Landeskirche stellt den Kirchgemeinden Musterarbeitsverträge zur Verfügung. Begründung: Wir erachten es grundsätzlich als sehr sinnvoll, dass Musterarbeitsverträge zur Verfügung gestellt werden. Solche bieten eine gute Arbeitsgrundlage. Den Kirchgemeinden muss aber die Kompetenz erhalten bleiben, Arbeitsverträge den Bedürfnissen und Umständen entsprechend anzupassen. Der Erlass von verbindlichen Musterarbeitsverträgen impliziert, dass nur noch Personalien eingesetzt werden dürfen. Das lehnen wir ab.	Vgl. oben. Vgl. oben.
Art. 11 Auswahl der Angestellten ¹ Die Auswahl der Mitarbeitenden stützt sich auf die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung.	Kirchenvorsteherschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Auswahl der Mitarbeitenden stützt sich auf die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibung wird von der jeweiligen Kirchgemeinde erstellt. Begründung: Die Stellenbeschreibung muss flexibel gestaltet werden können und den örtlichen Verhältnissen entsprechen. Es ist unsinnig, wenn die Stellenbeschreibung von einer der Situation fremden Instanz vorgegeben werden soll. Kirchenvorsteherschaft Bühler Die Stellenbeschreibung erfolgt durch die Kirchgemeinde.	Die Stellenbeschreibung wird von der jeweiligen Anstellungsbehörde erlassen. Es ist vorgesehen, dies in der Verordnung ausdrücklich festzulegen. Vgl. oben.

	Kirchenvorsteherschaft Speicher Artikel ist nichtssagend	Dem kann nicht gefolgt werden. Diese Bestimmung legt indirekt die Pflicht zur Erstellung von Stellenbeschreibungen fest und erklärt deren Verbindlichkeit.
Art. 12 Probezeit ¹ Die Probezeit beträgt drei Monate. In begründeten Fällen kann vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder sie kann auf maximal sechs Monate verlängert werden.	Kirchenvorsteherschaft Gais Ist eine Verlängerung auf 6 Monate zulässig? Gemäss OR Art. 335b, Abs. 2 darf die Probezeit maximal 3 Monate betragen! Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Ist eine Verlängerung auf 6 Monate zulässig? Gemäss OR Art. 335b, Abs. 2 darf die Probezeit maximal 3 Monate betragen! Kirchenvorsteherschaft Bühler Warum 6 Monate? Entspricht das dem OR? Wann verzichten? Kirchenvorsteherschaft Speicher Ist eine Verlängerung auf 6 Monate zulässig? Gemäss OR Art. 335b, Abs. 2 darf die Probezeit maximal 3 Monate betragen und darf nicht verlängert werden. Eine Probezeit kann ausschliesslich bei einem Lehrverhältnis auf 6 Mt verlängert werden. Ansonsten orientieren sich Verlängerungen an Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall oder Militär etc. ... Warum soll auf eine Probezeit verzichtet werden? Ggf bei Wiedereinstellungen oder Funktionswechsel mit neuem Arbeitsvertrag - müsste aber auch spezifiziert werden ...	Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B./2.1. Vgl. oben. Ermessensentscheid. Doppelte Frist des Normalfalles. Nein. Denkbar etwa bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder wenn sich die Vertragsparteien bereits genügend kennen. Vgl. oben. Vgl. oben.
² Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Vgl. Abs. 1	Vgl. Erläuterungen zu Abs. 1.
Art. 13 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse ¹ Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein.	Kirchenvorsteherschaft Urnäsch befristete Arbeitsverträge dürfen max. 1 Jahr dauern, können bei Bedarf jeweils wieder um ein Jahr verlängert werden	Gegen eine starre Begrenzung der Zulassung befristeter Arbeitsverträge auf ein Jahr spricht, dass sie situationsgerechte Befristungen unmöglich machen würde. Befristungen dienen

	Kirchenvorsteherschaft Speicher befristete Arbeitsverträge dürfen max. für 1 Jahr vereinbart werden. Bei Bedarf sollen sie jeweils um ein Jahr verlängert werden können. Achtung Kettenverträge. Für uns passt der Vorschlag; beide Optionen sollten offen gehalten werden.	dazu, vorübergehenden Personalbedarf, Projektarbeit, Vertretungen oder projektbezogene Arbeit rechtlich sauber abzubilden. Das kann auch bei überjährigen Verhältnissen der Fall sein. Der Verzicht auf eine Begrenzung dient der Flexibilität. Vgl. oben.
² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann im Arbeitsvertrag die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.		
2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses Art. 14 Im Allgemeinen ¹ Ein Arbeitsverhältnis endet: a) mit Erreichen der ordentlichen Pensionierung; b) durch Aufhebung in gegenseitigem Einvernehmen; c) bei vollständiger Invalidität des oder der Angestellten; d) mit Ablauf der vereinbarten Dauer; e) durch Wegfall einer reglementarischen Anstellungsbedingung; f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung; g) mit Tod der oder des Angestellten.		
Art. 15 Ordentliche Pensionierung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Monatsersten nach Erreichen des Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Wie ist mit Mitarbeitenden vorzugehen, die nicht in der Pensionskasse versichert sind? Mit 65? Kirchenvorsteherschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Monatsersten nach Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz, Anhang 1. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Monatsersten nach Erreichen des	Diesem Einwand wird entsprochen. Für Personen ohne PK wird eine separate Regelung aufgenommen. Beim Kt. AR wird in Art. 19 Abs. 1 PG ebenfalls auf das <i>ordentliche</i> Rentenalter (gemäss AHVG) verwiesen. Es erscheint sinnvoll, diesen Zusatz aufzunehmen. Gemäss dem vorliegenden Reglement besteht auch für die Kirchgemeinde Appenzell ihre Mitarbeitenden bei der PERKOS

	Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz, für die Kirchgemeinde Appenzell gemäss dem Vorsorgereglement der Kantonalen Versicherungskasse. Begründung: Die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Appenzell hatten ihre berufliche Vorsorge seit jeher bei der Kantonalen Versicherungskasse des Kantons Appenzell Innerrhoden. Die Konditionen sind besser und auch das Pensionsalter ist nicht 66 sondern 65. Es gibt keinen Grund, die Konditionen für unsere Mitarbeitenden zu verschlechtern. Die Kantonale Versicherungskasse soll ergänzt werden – übrigens ein Grund mehr, warum für die Kirchgemeinde Appenzell Innerrhoder Gesetz gelten sollte.	versichern zu lassen. Ausgehend von dieser Pflicht ist dieser Zusatz unnötig.
² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jeweils befristet um ein Jahr bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.	Kirchenvorsteherschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Die Kirchenvorsteherschaft erachtet diesen Artikel als diskriminierend. Unser Vorschlag: «Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die ordentliche Pensionierung hinaus verlängert werden».	In vielen Personalgesetzen von Kantonen und Gemeinden wird die Weiterbeschäftigung nach der ordentlichen Pensionierung bewusst nur bis zu einer fixen Altersgrenze (eben z.B. 70) zugelassen, um rechtliche, personalpolitische und versicherungstechnische Fragen klar zu regeln. Rechtliche und systemische Gründe - Eine feste Obergrenze verhindert, dass faktisch ein unbefristeter Anspruch auf Weiterbeschäftigung über sehr hohe Altersstufen entsteht, was mit dem Grundsatz der bedarfsorientierten öffentlichen Personalbewirtschaftung kollidieren würde. - Die Grenze knüpft oft an andere Regelwerke an (AHV, berufliche Vorsorge, Pensionskassenreglemente), die ihrerseits Aufschub oder Beitragsdauer vielfach nur bis etwa 70 Jahre vorsehen. Personal- und organisationpolitische Gründe - Der öffentliche Arbeitgeber muss Planungssicherheit für Nachwuchs, Beförderungen und Stellenbesetzungen haben; eine klare Höchstgrenze erleichtert langfristige Personalplanung und verhindert Blockaden für jüngere Mitarbeitende. - Eine einheitliche Alterslimite schafft Gleichbehandlung und Transparenz: Alle Mitarbeitenden wissen, bis wann

		Weiterbeschäftigungen grundsätzlich möglich sind, und einzelne Fälle müssen nicht politisch «ausgehandelt» werden. Versicherungs- und Vorsorgeaspekte - Pensionskassen und Vorsorgeeinrichtungen sehen die Aufschiebung des Rentenbezugs oder die Weiterführung von Beiträgen typischerweise nur bis etwa 70 vor; die arbeitsrechtliche Grenze wird oft darauf abgestimmt. - Art. 10 Abs. 6 Vorsorgereglement PERKOS: Die Pensionierung kann bis spätestens zum vollendeten 70. Altersjahr aufgeschoben werden. - Ab einem gewissen Alter ändern sich Versicherungsbedingungen (Unfall, Krankentaggeld, BVG), was bei sehr alten Mitarbeitenden zu unverhältnismässig hohen Kosten oder Lücken führen könnte; eine Obergrenze begrenzt dieses Risiko. Fürsorge- und Gesundheitsschutz - Die öffentliche Hand hat eine Fürsorgepflicht; bei sehr hohem Alter steigt typischerweise das Risiko gesundheitlicher Einschränkungen, wodurch eine Weiterarbeit über eine moderate Obergrenze hinaus als nicht mehr verantwortbar angesehen werden kann. Dem Einwand wird trotzdem gefolgt. Eine Weiterbeschäftigung oder Neuanstellung ab dem vollendeten 70. Altersjahr soll jedoch nur mit kleinen Pensen möglich sein. Zudem besteht ergänzend die Möglichkeit, in Sonderfällen ein Gesuch an den Kirchenrat zu richten.
	Kirchenvorsteherschaft Stein Gibt es eine Möglichkeit diesen Artikel unabhängig von einer Altersgrenze (also über 70 Jahre) hinaus zu formulieren? Hängt die Begrenzung mit den AHV-Beiträgen zusammen?	Vgl. oben.
	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Muss für jede Befristung ein neuer Arbeitsvertrag erstellt werden?	Ja.
	Kirchenvorsteherschaft Gais Was ist mit Personen Ü70, die beispielsweise in einem	Vgl. oben.

	geringen Pensum arbeiten → z.B. Messmer- / Organistenaushilfen? Dürfen diese nach Einführung dieses Reglements nicht mehr weiterbeschäftigt werden? Kirchenvorsteherschaft Heiden Bis zum 75. Altersjahr definieren, kleine Teilpensen müssen auch von älteren Personen geleistet werden dürfen. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Antrag: Absatz 2 ersatzlos streichen. Begründung: Bei gegenseitigem Einvernehmen sollen auch ältere Menschen für die Kirchgemeinde arbeiten dürfen (z.B. Mesmer StV). Eine Begrenzung auf 70 ist für uns nicht nachvollziehbar.	Vgl. oben. Vgl. oben.
³ Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrades 100% nicht überschreiten.	Kirchenvorsteherschaft Stein Ist damit gemeint, dass Teilanstellungen in verschiedenen Gemeinden zusammengerechnet 100% nicht übersteigen dürfen? Hängt das mit den Sozialleistungen zusammen? Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Was bedeutet das? Kirchenvorsteherschaft Bühler Was bedeutet das? (Frage, scheint mir unklar) Kirchenvorsteherschaft Speicher Was heisst das?	Gemeint ist folgendes: Auszug aus dem Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS: Art. 10 Abs. 5 Bei teilweiser Erwerbsaufgabe ab dem vollendeten 58. Altersjahr kann die versicherte Person eine Teilpensionierung verlangen. Macht die versicherte Person von diesem Recht Gebrauch, wird eine Teil-Altersrente im Umfang der prozentualen Reduktion des versicherten Lohns fällig. ... Der Jahreslohn muss sich entsprechend an der Arbeitsstelle der versicherten Person unmittelbar vor der Lohnreduktion reduzieren. Eine Teilpensionierung kann nicht mit der Weiterversicherung der Vorsorge bei Reduktion des bisherigen Jahreslohnes kombiniert werden. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.

	Bspw.: Pensionierungsgrad 60% AHV/PK und Arbeitsvertrag auf 60%	Der Beschäftigungsgrad wäre in diesem Fall auf 40% zu begrenzen.
Art. 16 Einvernehmliche Aufhebung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.	Kirchenvorsteherschaft Gais Wir würden hier eher von einer Vereinbarung und nicht von einem Vertrag sprechen. Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Schriftlichen Aufhebens Vertrag oder schriftliche Kündigung	Wenn man eine Vereinbarung als eine Einigung zwischen zwei Parteien und einen Vertrag als eine rechtlich bindende Vereinbarung definiert, wird klar, dass es hier technisch um einen Vertrag geht. Zuzugeben ist, dass im Alltag beide Wörter oft gleich benutzt werden und nicht selten von «Aufhebungsvereinbarungen» die Rede ist. Der Begriff schriftlicher Aufhebens-Vertrag ist gegenüber dem Begriff «einvernehmliche Aufhebung» sprachlich unschön. Ein Vertrag über eine einvernehmliche Aufhebung erfolgt einvernehmlich von beiden Parteien (Arbeitgeberin und Arbeitnehmer:in). Eine Kündigung kann auch einseitig erfolgen. Der Begriff «Kündigung» ist an dieser Stelle nicht korrekt.
² Die Vereinbarung einer Entschädigung ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen In welchen Fällen? Kirchenvorsteherschaft Speicher Würden wir nicht im Reglement erwähnen, weckt Begehrlichkeiten und setzt den Arbeitgeber in eine schlechtere Verhandlungsposition	Wir befinden uns bei der einvernehmlichen Aufhebung. Diese Regelung spricht dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für den Verzicht auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine zusätzliche Leistung zu. In der Praxis wird das oft so gehandhabt, um die wirtschaftlichen Folgen der vorzeitigen Beendigung abzufedern oder einen Streit über die Beendigung einvernehmlich zu bereinigen. Ohne gesetzliche Grundlage ist die Bezahlung einer Entschädigung nicht möglich. Es ist daran zu erinnern, dass auch im Bereich der Kirchenverwaltung das Legalitätsprinzip gilt, wonach jegliches staatliches Handeln auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen muss.
Art. 17 Invalidität ¹ Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Rechtskraft der Verfügung der Invalidenversicherung.		
Art. 18 Ablauf der vereinbarten Dauer ¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.		

² Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nicht stillschweigend fortgesetzt werden. Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Entweder ist das Arbeits-Verhältnis befristet oder unbefristet. Nicht möglich, streichen Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Unlogischer Artikel, streichen. Der Vertrag muss neu aufgesetzt werden. Kirchenvorsteherschaft Heiden Überflüssiger Artikel, befristetes Arbeitsverhältnis hat ein Ende und kann nur durch einen neuen Vertrag ersetzt werden. Kirchenvorsteherschaft Bühler Ist das so notwendig (nicht selbstverständlich, dass ein unbefristeter Vertrag unterzeichnet wird? Kirchenvorsteherschaft Speicher Ein befristetes Arbeitsverhältnis hat ein Ende. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bedingt einen neuen Vertrag. -> streichen!,	Doch. Und zwar dort, wo nach Art. 10 Abs. 2 Ausnahmen von der Schriftform möglich sind. «Stillschweigend» ist nicht als blosses Schweigen, sondern als schlüssiges Verhalten (konkludentes Handeln) zu verstehen. Die handelnde Person erklärt so ihren Willen, ohne diesen auszusprechen oder schriftlich zu hinterlegen. Solche Handlungen sind rechtlich bindend, wenn sie eindeutig sind. Der Bereich formbedürftiger Verträge ist aber sehr klein. Andererseits steht Abs. 2 im Widerspruch zur Formbedürftigkeit der Arbeitsverträge gemäss 10 Abs. 1. Es erscheint deshalb richtig, den Absatz 2 ersatzlos aufzuheben. Nur am Rande: Das Personalgesetz AR (PG, bGS 142.21) lässt ebenfalls nur schriftliche Verträge zu (Art. 15 PG) und hat in seiner Bestimmung über befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse (Art. 17 PG) keine dem hiesigen Abs. 2 analoge Bestimmung zur Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses. Der hier zur Diskussion stehende Abs. 2 entspricht Art. 334 Abs. 2 OR. Im Bereich OR ist diese Bestimmung unproblematisch, weil für die meisten Arbeitsverträge grundsätzlich Formfreiheit gilt. Vgl. oben Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
--	--	---

	Wir empfehlen, immer einen neuen Arbeitsvertrag für eine Fortsetzung eines beendeten Arbeitsverhältnisses zu erstellen.	
3. Kündigung im Besonderen Art. 19 Ordentliche und fristlose Kündigung ¹ Ein Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei ordentlich oder fristlos gekündigt werden.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Bei einer Extremsituation – gibt es einen Leitfaden, wo Hilfe und Unterstützung gegeben wird oder Ombudsstelle? Kirchenvorsteherschaft Speicher Dass dem Thema Kündigung so viel Aufmerksamkeit beigemessen wird, wirft einen fahlen Beigeschmack auf das Personalreglement. Bei modernen Personalreglementen wird auf die entsprechenden OR Artikel verwiesen, was ausreichend ist.	Es gibt keinen Leitfaden. Zum öffentlichen und privaten Arbeitsrecht gibt es viele Unterlagen, die konsultiert werden können. Nach dem Entwurf der Verordnung Kirchenrat und Kirchverwaltung gehört es zu den Aufgaben der Kirchenratschreiberin oder des Kirchenratschreibers, die Kirchgemeinden im Vollzug gesetzlicher Vorgaben und in Krisen zu unterstützen (Art.- 39 lit. s und t Entwurf VO Kirchenrat). Art. 72 dieses Entwurfs behandelt die Möglichkeit des Einbezugs der Ombudsstelle. Es muss wiederholt werden, dass nach dem hier vorliegenden Entwurf Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlicher Natur sind. Anders als im OR muss deshalb bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin ein sachlicher Grund gegeben sein. Die Kündigung selbst erfolgt in Form einer anfechtbaren Verfügung (vgl. Art. 22 Abs. 2). Es ist davon auszugehen, dass die Kivo Speicher mit Personalreglementen nicht Personalgesetze öffentlich-rechtlicher Körperschaften meint, sondern Reglemente von privaten Unternehmen im Sinne Allgemeiner Geschäftsbedingungen. Die Bestimmung enthält die Aussage, dass ein Arbeitsverhältnis ordentlich oder fristlos gekündigt werden kann. Andere Formen einer Kündigung gibt es nicht.
² Die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen ordentlich kündigen, insbesondere a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten, wenn sie keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann oder wenn diese abgelehnt wird;	Kirchenvorsteherschaft Speicher Hier wird unnötigerweise das OR zitiert. Vgl. allgemeine Inputs zu Beginn. Dies führt dazu, dass bei jeder Anpassung im Gesetz auch das Reglement wieder angepasst werden muss.	Es wird nicht das OR zitiert. Dieses enthält keine analoge Bestimmung (vgl. Art. 334 OR).
b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung sich wiederholen oder anhalten;	Kirchenvorsteherschaft Appenzell Frage: Wieviel Male muss mindestens gemahnt werden?	Es kommt auf den Einzelfall an.

c) bei mangelnder Eignung oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen;		
d) bei Wegfall einer vertraglichen Anstellungsbedingung;		
e) wenn der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;	Kirchenvorsteherschaft Gais Wäre aus unserer Sicht ein Grund für eine fristlose Kündigung (Abs. 4) → (Vergleiche auch OR 337, Abs. 1+2) Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Absatz e ist ein fristloser Grund Kirchenvorsteherschaft Heiden e) ist kein ordentlicher Kündigungsgrund, weglassen Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Definition: Treu und Glauben – genau benennen	Nicht alle strafbaren Handlungen stehen zwingend in einem Zusammenhang mit der korrekten Aufgabenerfüllung. Beispiel: Erhält eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Ordnungsbusse und eine Strafe wegen erheblicher Geschwindigkeitsüberschreitung, hat sie oder er zwar eine strafbare Handlung begangen. Diese strafbare Handlung bedeutet aber nicht zwingend, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin seine oder ihre Aufgaben nicht mehr nach Treu und Glauben erfüllt. Hingegen ist die Anstellung aus ethischer und moralischer Sicht im Wiederholungsfalle nicht mehr vertretbar und kann als sachlichen Kündigungsgrund angeführt werden. «Treu und Glauben» ist ein rechtlicher Grundsatz, nach dem Staat und Private redlich, loyal und rücksichtsvoll handeln müssen. Der Begriff ist in der Bundesverfassung verankert und im ZGB (Art. 2 Abs. 1 ZGB) ausdrücklich festgehalten. Praktisch heisst das vor allem: - berechtigtes Vertrauen soll geschützt werden, - widersprüchliches Verhalten ist unzulässig, - Rechtsmissbrauch findet keinen Schutz. Der Grundsatz gilt nicht nur als moralische Leitlinie, sondern als verbindliche Regel für den Rechtsverkehr. Kann, muss aber nicht. Vgl. oben. Vgl. oben. Es handelt sich um einen offenen Rechtsbegriff, der eine dem Einzelfall gerechte Lösung ermöglicht. Es gibt sehr viele Literatur dazu.

f) wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerrüttet ist.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Die Formulierung müsste konkretisiert werden. Was heisst es konkret, dass das Verhältnis zwischen den Parteien zerrüttet ist?	Es handelt sich um einen Auffangtatbestand. Solche müssen offen formuliert sein. Lit. f spricht das Vertrauensverhältnis an. Es geht hier darum, dass das notwendige Vertrauen der Anstellungsbehörde nicht mehr vorhanden ist aufgrund eines Verhaltens des oder der Angestellten, das sich nicht unter die lit. a bis e subsumieren lässt. Zerrüttet ist ein Vertrauensverhältnis bspw. in Konfliktsituationen mit erheblicher Störung: Wenn die Zusammenarbeit trotz Vermittlungsversuchen objektiv nicht mehr funktioniert und das Interesse an einem guten Dienstbetrieb überwiegt.
³ Die Mitarbeitenden können aus beliebigen Gründen kündigen.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Kündigung ohne Grundangabe – Angestellte müssen keine Grund angeben. Kirchenvorsteherschaft Speicher Sehe die Relevanz dieses Absatzes nicht - unnötig	Angestellte müssen ihre Kündigung tatsächlich nicht begründen. Dies muss festgehalten werden, weil hier Arbeitgeberin und Angestellte unterschiedliche Pflichten haben. Vgl. oben.
⁴ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von beiden Seiten ohne Einhaltung der Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zu begründen.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Gem. OR Art. 337. Abs. 1 kann eine schriftliche Begründung verlangt werden Kirchenvorsteherschaft Speicher OR Zitat – streichen	Art. 19 Abs. 2 verlangt für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einen sachlichen Grund. Der <u>sachliche</u> Grund ist weniger schwerwiegend als der <u>wichtige</u> Grund (vgl. erläuternder Bericht, S. 9). Beide verlangen eine sorgfältige rechtliche Prüfung. Wenn der Gegenstand der Prüfung nicht bekannt ist, kann die rechtliche Prüfung nicht erfolgen. Vgl. oben zu Art. 19 Abs. 1
⁵ Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Partei nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Definition: Treu und Glauben? Kirchenvorsteherschaft Speicher OR Zitat – streichen	Vgl. Erläuterungen zu Art. 19 Abs. 3 lit. e. Vgl. Erläuterungen zu Art. 19 Abs. 1.
Art. 20 Freistellung ¹ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.	Kirchgemeinde Wolfhalden Kirchenordnung Art. 52, Absatz 1: Disziplinarbehörde für Pfarrpersonen und für Mitarbeitende der Landeskirche ist der Kirchenrat. Somit sind wir der Meinung, dass der Artikel 20, Absatz 1 mit dem Artikel 52, Absatz 1 in Widerspruch steht, solange die Kirchenordnung	Im Moment besteht bezüglich Disziplinarbehörde tatsächlich ein Widerspruch. Der Art. 52 in der Kirchenordnung sowie weitere Bestimmungen müssen ausser Kraft gesetzt werden.

	rechtskräftig ist, da die Anstellungsbehörde der Pfarrpersonen die Kirchenvorsteherschaft ist.	Grundsätzlich kann eine Behörde, in diesem Fall der Kirchenrat, nicht gleichzeitig Disziplinarbehörde und rechtssprechende Behörde sein.
² Während der Freistellung muss sich die oder der Angestellte an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.	Kirchenvorsteherschaft Stein Gibt es hier eine Zeitlimite? (falls innert 3, 6 Monaten bzw. Jahresfrist keine weitere Anstellung mehr gefunden wird). Kirchenvorsteherschaft Gais Müsste dies allenfalls präzisiert werden (anderweitige, neue Tätigkeit) → Teilzeitangestellte hatten ja vorher vielleicht schon eine andere Tätigkeit. Dieser Lohn dürfte nicht angerechnet werden.	Es geht hier nur um die ordentliche Kündigungsfrist. Beispiel: Die oder der Mitarbeitende hat eine Kündigungsfrist von 3 Monaten. Die Kündigung wird am 28. März ausgesprochen, der Mitarbeitende wird freigestellt. Das Arbeitsverhältnis endet am 30. Juni. Tritt die oder der Mitarbeitende am 1. Mai eine neue Stelle an, tritt diese Regelung in Kraft. Am 30. Juni endet das Arbeitsverhältnis und die Regelung hat keine Bedeutung mehr. Die Anrechnung erfolgt selbstverständlich nur im Bereich, in dem eine Freistellung vorgenommen wurde. Ein bereits vor der Freistellung erzielter Lohn ist nicht anzurechnen
Art. 21 Kündigungsfristen und Kündigungstermine ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Beidseitig- von beiden Parteien Kirchenvorsteherschaft Speicher OR Zitat – streichen	Diese Bestimmung richtet sich an beide Vertragsparteien, was aus dem Fehlen eines Hinweises auf eine der beiden Parteien (vgl. etwa Art. 19 Abs. 2) abgeleitet werden kann Vgl. Erläuterungen zu Art. 19 Abs. 1.
² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen auf das Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden.		
a) zwei Monate im ersten Dienstjahr;		
b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr;		
c) vier Monate per Ende Semester bei Fachlehrpersonen Religion.	Kirchenvorsteherschaft Stein Weshalb kommen hier die Fachpersonen RU vor? Das sollte in der Verordnung geregelt sein. Im Reglement sollten nur die Grundsätze stehen.	Eine dreimonatige Kündigungsfrist scheint dem Kirchenrat für Fachlehrpersonen Religion etwas kurz. Deshalb wird diese Berufsgruppe gesondert behandelt. Auch das Personalgesetz des Kantons Appenzell Ausserrhoden sieht für Lehrer:innen eine um einen Monat längere Kündigungsfrist vor. Diese Berufsgattung unterliegt auch in einem anderen Bereich einer Sonderregelung, so ist die Kündigung nur auf Ende eines Semesters möglich.

	Kirchenvorsteherchaft Walzenhausen sechs Monate auf Ende Schuljahr bei Fachlehrpersonen Religion.	Eine Kündigungsfrist von einem halben Jahr erscheint als zu lang.
³ In begründeten Fällen können die Parteien im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist von bis zu sechs Monaten vereinbaren.		
Art. 22 Formelles ¹ Der oder dem Mitarbeitenden ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.	Kirchenvorsteherchaft Speicher Um was geht es hier? Um die Arbeitgeberkündigung?	Es geht um die Kündigung durch den Arbeitgeber, was sich daraus ergibt, dass der oder die Mitarbeitete genannt wird.
² Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch die Arbeitgeberin erfolgt in Form einer Verfügung.	Kirchenvorsteherchaft Appenzell Fragen: Auf welche gesetzliche Grundlage muss diese Verfügung gestützt werden? Auf dieses Reglement? Wie ist eine solche Verfügung korrekt aufzubauen (Tatsächliches, Erwägungen, Entscheid?) Stellt der Kirchenrat hier Musterverfügungen zur Verfügung? Rechtskonforme Verfügungen zu erstellen, stellt für eine KiVo eine grössere Herausforderung dar. (Bemerkung: Eigentlich müsste unseres Erachtens die Anstellung auch in der Form einer Verfügung erfolgen – dort wird es aber nicht explizit erwähnt, dass die Anstellung zu verfügen sei.)	Ja. Wie jede Verfügung. Im Vergleich zur Struktur der Verfügung kommt deren Inhalt die grössere Bedeutung zu. Der Inhalt wiederum hängt vom Einzelfall ab. Es ist kaum möglich, eine Musterverfügung zu erstellen, die mehr enthält als die Struktur. In solchen Fällen kann die landeskirchliche Verwaltung unterstützen. Eine Verfügung wird hoheitlich erlassen (analog einem Wahlakt). Die Begründung des Arbeitsverhältnisses soll nicht auf einem Machverhältnis beruhen, sondern im gegenseitigen Einverständnis.
Art. 23 Missbräuchliche Kündigung ¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;	Kirchenvorsteherchaft Heiden Aufzählung unnötig, schreiben: gemäss OR Art. 336 Kirchgemeinde Wolfhalden Umformulierung zur besseren Verständlichkeit wegen einer Eigenschaft, die der Persönlichkeit einer oder eines Angestellten zuzuordnen ist , es sei denn, diese ...	Vgl. oben zu Art. 19 Abs. 1 Der Vorschlag der Kirchgemeinde Wolfhalden enthält eine andere Bedeutung. Die Eigenschaft, die einem oder einer Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, kann nicht zugeordnet werden, sondern sie <u>ist</u> (vgl. erläuternder Bericht, S. 11).

	Kirchgemeinde Appenzell Frage: Ist es mit Art 23 Abs 1 a) einer KiVo möglich zu kündigen, wenn sie mit der theologischen Ausrichtung der Pfarrperson nicht mehr einverstanden ist? Kirchgemeinde Speicher OR Zitat – streichen.	Das Geschlecht, die Herkunft usw. diese Eigenschaften einer Persönlichkeit <u>sind</u>, sie werden nicht zugeordnet. Es kommt auf den Einzelfall an. Vgl. Erläuterungen zu Art. 19 Abs. 1.
b) weil die oder der Angestellte ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;		
c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;		
d) weil die oder der Angestellte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Definition: Treu und Glauben – genauer bezeichnen	Vgl. Erläuterungen zu Art. 19 Abs. 2 lit. e.
e) weil die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;		
f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört;		
g) weil sie diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Gleichstellungsgesetzes.	Kirchenvorsteherschaft Appenzell Frage: Wie lautet der zweite Abschnitt des Gleichstellungsgesetzes? Dieser sollte ausgeschrieben werden.	Es handelt sich um einen Verweis, insbesondere auf die Art. 3 und 4 des Gleichstellungsgesetzes (GIG, SR 151.1). Diese lauten: Art. 3 Diskriminierungsverbot ¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die

		familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. ² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. ³ Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar. Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art. Der Verweis erscheint als ausreichend angesichts des Umfangs des zweiten Abschnittes.
² Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 25.		
Art. 24 Kündigung zur Unzeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während vier Wochen vorher oder nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert;	Kirchenvorsteherchaft Speicher OR Zitat – streichen.	Vgl. oben zu Art. 19 Abs. 1
b) während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;	Kirchenvorsteherchaft Heiden b) soll sich nach Fristen in OR 336c, Abs.1 lit. b richten	Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B/2.1. Entspricht der Lösung des Kantons Appenzell Ausserrhoden (Art. 29 Abs. 1 lit. b PG)
c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes;		
d) während der oder die Angestellte mit Zustimmung der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen		

Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.		
² Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.		
³ Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Eine Kündigung während der Sperrfrist ist gem. OR 336c. Abs. 2 NICHTIG Kirchenvorsteherschaft Gais Eine Kündigung während der Sperrfrist ist gem. OR 336c, Abs. 2 NICHTIG und somit nicht gültig. Die Kündigung darf erst nach Ablauf der Sperrfrist ausgesprochen werden. Kirchenvorsteherschaft Speicher OR Zitat – streichen.	Es muss wiederholt werden, dass nach dem hier vorliegenden Entwurf Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlicher Natur sind und das OR deshalb nicht primär, sondern nur zur Lückenfüllung angewendet werden kann (und auch dies nur, weil es in Art. 2 Abs. 2 so angeordnet wird). Es soll hier eine vom OR abweichende Lösung getroffen werden. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden hat gleich entschieden (Art. 29 Abs. 3 PG). Vgl. oben. Vgl. oben.
⁴ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Usanz, jedoch mit erheblichen Risiken, dass ein einzelner Krankheitstag während der KF die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen ganzen weiteren Monat bedingt. Hier würden wir erwähnen, dass bei Arbeitgeberkündigung bei einer Krankheit während der Kündigungsfrist, zwingend ab dem 1. Tag ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss.	Dieses Risiko besteht und muss hingenommen werden. Nach Art. 66 Abs. 2 kann die Anstellungsbehörde bei Krankheit oder Unfall jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangen.
Art. 25 Anfechtung der Kündigung ¹ Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 72 Abs. 3 und 4 angefochten werden.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Art. 72 von was?	Verweise ohne Angabe eines Erlasses beziehen sich immer auf das Reglement Personal.
² Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Wir lehnen diesen Absatz ab, da er dem Arbeitgeber einen unangemessenen Schutz vor willkürlichen Kündigungen bietet, ohne dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu gewähren, rechtliche Schritte einzuleiten.	Diese Bestimmung ist nicht etwa singulär in der Schweiz, sondern kommt in vielen kantonalen Personalgesetzen vor und entspricht auch der Rechtslage in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nach dem Obligationenrecht. Sollte sich

	Kirchenvorsteherchaft Reute-Oberegg Eine Kündigung während der Sperrfrist (Art. 24) ist gem. OR 336. Abs. 2 nichtig und somit nicht gültig. Kirchenvorsteherchaft Gais Eine Kündigung während der Sperrfrist (Art. 24) ist gem. OR 336, Abs. 2 nichtig und somit nicht gültig.	eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin als rechtlich nicht haltbar erweisen, besteht Anspruch auf Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen (Art. 25 Abs. 4). Bei Verzicht auf die Regelung von Absatz 2 könnte eine Stelle während eines allfälligen Rechtsstreites nicht besetzt werden, was die Erfüllung des öffentlichen Auftrages verhindert. Im Übrigen ist es schwer vorstellbar, dass nach einer Kündigung und einer gerichtlichen Auseinandersetzung noch eine genügende Vertrauensbasis für eine weiterführende Zusammenarbeit besteht. Vgl. Erläuterungen zu Art. 23 Abs. 3. Vgl. Erläuterungen zu Art. 23 Abs. 3.
³ Wird die Kündigung angefochten, so kann die Anstellungsbehörde der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.		
⁴ Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, so hat die oder der Mitarbeitende Anspruch auf Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.		
⁵ Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Mitarbeitende zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Mitarbeitende muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.		
Art. 26 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes ¹ Tritt die oder der Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese, so kann die Arbeitgeberin eine Entschädigung, die einem Viertel des	Kirchenvorsteherchaft Appenzell Fragen: Wie soll diese Entschädigung eingefordert werden? Rechnung, Mahnungen oder ebenfalls per Verfügung?	Durch Verrechnung oder Betreibung. Durch Verfügung.

	Mesmerteam leitet und teils Funktionen eines Liegenschaftsverwalters wahrnimmt. Kirchenvorsteherschaft Teufen Uns fehlt eine 2. Funktion bei der Sozialdiakon:in. A = FH Fachhochschule und theologisches Zusatzmodul B = HF Höhere Fachschule Gibt es eine Funktion für Jugendmitarbeiter:in, wenn ja, welche Ausbildung wird verlangt. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Antrag: Neufassung	Der Kirchenrat verzichtet inskünftig auf diese Unterscheidung und legt nachfolgende die Gründe dar: Die Voraussetzungen sind: Abgeschlossene 3-jährige Berufslehre oder Mittelschule, sozialfachliche und theologische Ausbildung mit eidg. Fachausweis HF, TDS Aarau oder sozialfachliche und kirchlich-theologische Ausbildung, Höhere Fachschule für Gemeindeanimation HF.
³ Die Einstufung richtet sich nach dem Alter des Mitarbeitenden. In besonderen Fällen kann ein Spielraum von maximal vier Jahren minus oder plus gewährt werden.	Kirchenvorsteherschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Die Kirchenvorsteherschaft hat die Einstufung nach Alter lange diskutiert und ist zum Schluss gekommen, dass es erstens kein perfektes Lohnsystem gibt, und dass zweitens die vorgeschlagene Alterseinstufung besser ist als das bisherige System in Klassen und Stufen. Kirchenvorsteherschaft Stein Bezieht sich «besondere Fälle» auf Quereinsteiger? Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Wieso Alter? Wenn jemand mit 50 noch eine Ausbildung zum Sozialdiakon macht, kann dieser doch nicht den selben Lohn haben, wie jemand, der ebenfalls 50 ist und schon seit 20 Jahren als Sozialdiakon arbeitet???	Die Quereinsteiger und die Plan-P Absolventinnen erhalten 80% des ordentlichen Pfarrlohnes. Beispiel: Die Kirchgemeinde möchte in der Kirchgemeindeverwaltung eine Mitarbeiterin anstellen, die über keine Ausbildung verfügt. Sie arbeitet aktuell mit einem 20%-Pensum im Bereich Administration in einer Firma. Praktisch erfüllt sie die meisten Anforderungen. Sie hat eine rasche Auffassungsgabe. Die Arbeitgeberin verlangt jedoch noch einen Kurs in der Anwendung der Office-Programme. Die Anstellungsbehörde hat hier eine Möglichkeit, die Mitarbeiterin bis zum Abschluss ihrer Ausbildung oder grundsätzlich tiefer einzustufen. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B/2.4.

	Kirchenvorstehererschaft Gais - Wieso Alter? → Bsp. wenn jemand mit 50 noch eine Ausbildung zum Sozialdiakon macht, kann dieser doch nicht denselben Lohn haben, wie jemand, der ebenfalls 50 ist und schon seit 20 Jahren als Sozialdiakon arbeitet! - Ist hier die Lohngerechtigkeit (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) gewährleistet? Bsp. Zwei Fachlehrpersonen Religion Zyklus 1-3, welche beide ihren Beruf seit 10 Jahren ausführen → Person 1 ist 35jährig; Person 2 ist 50jährig → der Jahreslohn bei 100% würde sich um CHF 20'000.- unterscheiden - Wieso startet die Einstufung erst bei 26 und endet bei 54? - Würde der Lohn dann unterjährig angepasst werden, also wenn das entsprechende Alter erreicht wurde? Fazit: Das neue Lohnmodell wäre zwar einfach händelbar, aber - es schafft NULL Anreiz - bringt sehr wenig Flexibilität - die Schaffung einer Lohngerechtigkeit ist fragwürdig - es entstünden höhere Lohnkosten für die Kirchgemeinden Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Die Einstufung richtet sich nach dem Alter und Ausbildung des Mitarbeitenden. Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Falls jemand mit 48 eine Ausbildung zur Sozialdiakonin macht, kann diese Person doch nicht gleich gewertet werden, wie eine Person mit 50 die bereits 25 Jahre als Diakonin arbeitet? Kirchenvorstehererschaft Teufen Eine Einstufung allein nach Alter ist nicht zureichend, es muss Ausbildung und Berufserfahrung mit berücksichtigt werden. Die St.Galler Landeskirche bedient sich bei der Einstufung mit einer Anzahl Dienstjahre als Pfarrer. Es kann nicht sein, dass ein Questesteiger mit 54 Jahren mehr verdient als eine Pfarrperson mit 20 Jahren Berufserfahrung. Man kann zum Beispiel beim Alter 54 8 Jahre Dienstjahre rückwirkend auf die 46 Jahre-Einstufung verlegen. Das	Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
--	--	---

	heisst, ein Questesteiger mit 55 Jahren beginnt mit der Einstufung mit seinen absolvierten Dienstjahren als Pfarrperson. Kirchenvorsteherschaft Appenzell Antrag: Neufassung Kirchenvorsteherschaft Bühler Die Einstufung richtet sich nach Alter und Dienstjahren im jeweiligen Amt. Kirchenvorsteherschaft Speicher Falls jemand mit 48 eine Ausbildung zur Sozialdiakonin macht, kann diese Person doch nicht gleich eingestuft werden wie eine Person mit 50, die bereits 25 Jahre als Diakonin arbeitet?	Ja. Vgl. oben.
⁴ Die Jahreslöhne werden in 13 Teilen ausbezahlt, im November in zwei Teilen. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Ob der Lohn in 12 oder 13 Teilen ausbezahlt wird, ist doch nicht wesentlich. Es gilt ja sowieso der Jahreslohn. Wir halten die bestehende Praxis mit 12 Monatsgehältern für die bessere. Kirchenvorsteherschaft Gais Entspricht der Jahreslohn der Lohntabelle im Anhang somit dem Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn? Dies ist relevant für die Berechnung des Stundenlohns! Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Kann in 13 Teilen ausbezahlt werden. Wäre es nicht sinnvoller, den Jahreslohn in 12 Teilen auszubezahlen. Vor allem bei Austritt des MA wäre der 13. Teil pro Rata berücksichtigt.	In der Landeskirche und in den Kirchgemeinden, die die Finanz- und Lohnbuchhaltung an die Landeskirche übertragen haben, erfolgt die Auszahlung des Jahresgehalts in zwölf Teilen, obwohl der Art. 22 Abs. 1 RAB es offen lässt, ob das Jahresgehalt in 12 oder 13 Teilen ausbezahlt wird. Angesichts dessen, dass die neue Buchhaltungssoftware der Landeskirche so eingerichtet ist, dass der Jahreslohn in 12 Teilen ausbezahlt wird, nimmt der Kirchenrat die Anregung auf. Unabhängig davon, ob die Synode einer zentralen Lohnbuchhaltung zustimmt, sollte diese Praxis inskünftig einheitlich gehandhabt werden. Die Erfahrung in jüngster Vergangenheit hat gezeigt, dass einheitliche Anwendungen die Übernahme der Buchhaltung in einem Notfall erleichtern. Vgl. oben. Vgl. oben.

	Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Hier wird der einzelnen Kirchgemeinde die Entscheidungskraft genommen. Bis Dato konnte immer selbst bestimmt werden ob der Lohn in 12 oder 13 Teilen bezahlt wird. Wichtig ist eine Erklärung der Landeskirche, ob die Lohntabelle inkl. 13 Monatslohn ist, dies ist relevant für die Berechnung der Stundenlöhner Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag Neu: Die Jahreslöhne werden in 12 oder 13 Teilen ausbezahlt... Begründung: Es spielt keine Rolle, ob der Jahreslohn in 12 oder 13 Teilen ausbezahlt wird. Die Kirchgemeinden sollen selber entscheiden können (vgl. Antrag zu Art.5 Abs. 1 Lohnbuchhaltung kann auch von den Kirchgemeinden geführt werden) Kirchenvorstehererschaft Bühler Hier wird der einzelnen Kirchgemeinde die Entscheidungskraft genommen. Bis dato kann selber bestimmt werden, ob der Lohn in 12 oder 13 Teilen bezahlt wird. Wichtig ist eine Erklärung der Landeskirche, ob die Lohntabelle inkl. 13 Monatslohn zu verstehen ist. Dies ist relevant für die Berechnung der Stundenlöhne.	Das ist so. Vgl. oben. Das ist so.
⁵ Bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausbezahlt.	Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag: Bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausbezahlt, sofern die Kirchgemeinde den Lohn in 13 Teilen ausbezahlt. Begründung: siehe Art 28 Abs 4 neu	Weil der Kirchenrat in Absatz 4 der Version mit 12 Teilen folgt, ist Abs. 5 zu streichen.
⁶ Die Entschädigungen für einzelne Dienste regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.	Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Verordnung, welche? Kirchenvorstehererschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen.	Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B/2.2. Vgl. oben. Die Bestimmungen werden sich an der geltenden

	Kirchenvorsteherschaft Appenzell Frage: Ist ein Entwurf der Verordnung für die Entschädigung einzelner Dienste auf die zweite Lesung vorgesehen?	Verordnung Entschädigungen und Spesen orientieren. Ja.
Art. 29 Stundenlohn ¹ Erfolgt die Anstellung im Stundenlohn, erfolgt die Entschädigung auf der Basis von 2184 Jahresarbeitsstunden.	Kirchenvorsteherschaft Stein *Basis 42 Wochenstunden mal 52 Wochen = 2184 Std. Bei Pfarrpersonen war die Basis 1900 Jahresstunden. Diese Zahl wurde von uns auch bei anderen Lohnberechnungen als 100% Basis genommen. Neu erhöht sich nun dieser Wert? Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Die Zuschläge für Ferien-, Frei- und Feiertage müssen im Anstellungsvertrag oder auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden. Kirchenvorsteherschaft Gais Die Zuschläge für Ferien-, Frei- und Feiertage müssen auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden, damit diese nachweislich als abgegolten gelten. Theoretisch dürfte der Zuschlag für Ferien-, Frei- und Feiertage nur beim Bezug dieser Tage ausbezahlt werden. Auch ein separater Ausweis des 13. Monatslohns macht Sinn, dann muss der Jahreslohn gem. Lohntabelle aber auf 12 Monate runtergerechnet werden!	Neu soll die Ausgangslage für alle Mitarbeitenden gleich sein. Das ist so. Eine solche Bestimmung gehört aber nicht auf Stufe Reglement, sondern in eine ausführende Bestimmung (Verordnung). Vgl. oben.
² Die Stundenlöhne werden monatlich ausbezahlt und enthalten die Anteile für Ferien, Feier- und Freitage sowie den 13. Monatslohn. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.	Kirchenvorsteherschaft Heiden Diese Anteile müssen ausgewiesen werden. Das wird hier nicht klar.	Vgl. Erläuterungen zu Art. 29 Abs. 1.
Art. 30 Anpassung des Lohnes ¹ Der Kirchenrat entscheidet jährlich über generelle Lohnanpassungen.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Betrifft das die Teuerung? Gibt es einen Überblick über die finanzielle Auswirkung der neuen Lohntabelle?	Vgl. erläuternder Bericht, S. 13. Vgl. erläuternder Bericht, S. 12 und 13.

	Kirchgemeinde Wolfhalden Frage: Bedeutet dieser Artikel, dass generelle Lohnanpassungen in Zukunft nicht mehr im Rahmen des Budgets von der Synode genehmigt werden? Kirchenvorstehererschaft Teufen Auf den Teuerungsausgleich wird bei dieser Formulierung nicht mehr explizit eingegangen. Im öffentlichen Personalrecht besteht teilweise ein Anspruch auf einen angemessenen Teuerungsausgleich. Er sollte politisch ausgehandelt werden, das heisst in der Synode. Im öffentlich rechtlichen Dienst der Schweiz wird das jährlich im Bund oder Kanton politisch ausgehandelt. Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag Neu: Der Kirchenrat entscheidet jährlich über den generellen Teuerungsausgleich. Die Anstellungsbehörde entscheidet über Lohnanpassungen. Begründung: Lohnerhöhungen gehören grundsätzlich in die Kompetenz der Anstellungsbehörde und nicht des Kirchenrates. Kirchenvorstehererschaft Speicher Was bildet die Basis für die Anpassungsquote? Bspw. Teuerung, Vergleiche ... reden wir von Anpassungen innerhalb des definierten Lohnbandes?	Nein. Der Kirchenrat ist nur im Gefüge des Reglements Personal zuständig für den Entscheid über generelle Lohnanpassungen (und nicht etwa die einzelne Kirchgemeinde oder der Kirchenratsschreiber bzw. die Kirchenratsschreiberin). Darüber hinaus steht ein Entscheid des Kirchenrats über eine Lohnanpassung unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Synode im Rahmen der Budgetdiskussion. Bei der generellen Lohnanpassung geht es in erster Linie um den Teuerungsausgleich, dann aber auch um allfällige strukturelle Anpassungen. Ein automatischer Teuerungsausgleich ist nicht vorgesehen. Genau dies ist vorgesehen. Beim Altersmodell erfolgen Lohnanpassungen automatisch. Es gibt kein Lohnband.
² Die Anpassung des Lohnes infolge des Lebensalters erfolgt jährlich.	Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Wieso endet die Liste abrupt bei 54 Jahren, Wunsch die Liste zu erweitern bis 65 Jahren. Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag: streichen Begründung: (leistungsabhängige) Lohnerhöhungen gehören grundsätzlich in die Kompetenz der	Die Liste endet nicht beim 54. Altersjahr. Ab dem 54. Altersjahr sieht die Liste jedoch keine Änderungen mehr vor. Vgl. erläuternder Bericht, S. Bericht und Antrag Ziff. B./2.4

	Anstellungsbehörde und nicht des Kirchenrates. Ein automatischer Anstieg oder das Lebensalter als einziger Faktor für den Lohn lehnen wir rundweg ab. Kirchenvorsteherschaft Speicher Wieso endet die Liste abrupt bei 54 Jahren. Wunsch, die Liste zu erweitern bis 65 Jahren Wieso hat man nicht den Mut, den Lohn nach anderen Kriterien, wie dies in der Wirtschaft üblich ist, festzusetzen? Bspw. Engagement, Ausbildung, Erfahrung, Kompetenzen, etc. Dieses Lohnmodell sollte der Vergangenheit angehören.	Vgl. oben.
³ Bei der Erweiterung des Aufgabenbereichs ist die Zuordnung zur Funktion zu überprüfen.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Nichtsaussagender Absatz. Nach welchen Kriterien erfolgt die Überprüfung? Auch hier liegt wieder viel Interpretationsspielraum was Diskussionen auslösen kann. Wenn ein Sozialdiakon Konfirmationen wie in Herisau macht, kann er dann einer neuen Funktion zugeordnet werden? Was sind die Folgen davon? Lohnbestandteile, Supervision, Studienurlaub, etc.	Beispiel: Bei einer oder einem Mitarbeitenden in der Verwaltung gibt es drei Funktionen. Wenn ein Mitarbeitender oder eine Mitarbeitende eine Weiterbildung abschliesst, die seine oder ihre Funktionen erweitert, soll es möglich sein, die Zuordnung der Funktion zu überprüfen. Die Ausbildung am TDS gibt diese Möglichkeit. Sie ist ein Bestandteil des Berufsbildes.
Art. 31 Zulagen ¹ Die Kinder- und Ausbildungszulagen richten sich nach den Sätzen des Kantons Appenzell Ausserrhoden bzw. des Kantons Appenzell Innerrhoden.		
² Die Verordnung kann für Inkonvenienzen Zulagen vorsehen.	Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Begriff erklären - Beispiele aufzählen	Vgl. erläuternder Bericht, S. 14.
Art. 32 Abgeltungen ¹ Die Entschädigung für die Arbeit an Sonntagen ist im Lohn enthalten.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Kann ich nicht beurteilen, wie hier die Regelungen aus dem öffentlichen Recht sind. Hat dies auch Gültigkeit für Mitarbeitende, welche normalerweise am Wochenende nicht arbeiten? Bspw. Administration, etc.? Wird dies in den Arbeitsverträgen explizit erwähnt?	Bei den Berufsgruppen, die üblicherweise am Sonntag arbeiten, ist der Lohnzuschlag in der Lohntabelle enthalten. Bei Berufsgruppen, die üblicherweise nicht am Sonntag arbeiten, ist der Lohnzuschlag nicht in der Lohntabelle enthalten.
Art. 33 Spesen	Kirchenvorsteherschaft Teufen Ersatz streichen: Rückerstattung	Es gibt mehrere Gründe, beim Wort «Ersatz» zu bleiben.

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz von Spesen.		- Im Obligationenrecht (Art. 327a–327c OR) ist von «Auslagenersatz» und «Ersatz der Auslagen» die Rede. <i>Ersatz von Spesen</i> schliesst direkt an diese Terminologie an. - <i>Rückerstattung</i> impliziert, dass zuvor etwas empfangen wurde, das nun zurückgegeben wird (z. B. Rückerstattung zu viel bezahlter Steuern). Bei Spesen legt die Mitarbeiterin Geld aus; der Arbeitgeber <i>ersetzt</i> diese Auslage, er erstattet ihr nichts <i>zurück</i>, was sie von ihm erhalten hat. - In Erlassen von Bund und Kantonen ist <i>Spesenersatz</i> oder <i>Ersatz von Spesen</i> die übliche Formulierung; <i>Rückerstattung</i> kommt in diesem Kontext kaum vor.
² Spesen sind Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie Aufwände für Reisen, Verpflegung und Unterkunft. Sie werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind.		
³ Die Personalverordnung regelt das Nähere.	Kirchenvorsteherchaft Appenzell Frage: Ist ein Entwurf der Personalverordnung auf die zweite Lesung vorgesehen? Kirchenvorsteherchaft Speicher Die Personalverordnung nur in diesem Absatz zu nennen macht keinen Sinn. Die zu diesem Reglement gehörenden Verordnungen sollten einleitend als ergänzender Bestandteil allgemein erwähnt werden.	Ja. Dem ersten Hinweis ist zu folgen. Das ist zu ändern.
Art. 34 Fahrkosten zum Arbeitsort ¹ Die Fahrkosten vom Wohnort zum Arbeitsort werden nicht vergütet.	Kirchenvorsteherchaft Speicher Usanz, OK	
² In besonderen Fällen kann die Arbeitgeberin die Fahrspesen vom Wohnort zum Arbeitsort ganz oder teilweise entschädigen.	Kirchenvorsteherchaft Speicher Auch hier sehr viel Unverbindlichkeit in einer Thematik, die hohe Kosteneffekte haben kann. Was ist der Messgrad für Ausnahmen?	Der Einzelfall mit seinen Besonderheiten. Es soll nicht übersehen werden, dass es sich um eine Kann-Vorschrift handelt, die dem Arbeitnehmer keinen Anspruch gibt.
2. Weitere Leistungen Art. 35 Dienstaltersgeschenk ¹ Für ununterbrochenen Dienst in der Landeskirche oder bei der gleichen Kirchgemeinde erhalten die Angestellten nach Erfüllung des 5. und 15. Dienstjahres je zwei zusätzliche Ferienwochen.	Kirchenvorsteherchaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Der Kirchenvorsteherchaft fehlt in diesem Artikel der Hinweis, dass Dienstaltersgeschenke nur ausbezahlt werden, denn der oder die Mitarbeitende am Stichtag in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht.	Entgegen dem verwendeten Begriff «Geschenk» handelt es sich um einen echten Anspruch der Angestellten und nicht um eine Rechtswohlthat. Die Verknüpfung mit dem Status des Arbeitsverhältnisses ist deshalb nicht opportun.

	Zudem schlagen wir ein Dienstaltersgeschenk nach 10 und 20 Jahren vor. Auch soll die Möglichkeit bestehen, das Dienstaltersgeschenk in Form von Lohn beziehen zu können. Kirchenvorsteherschaft Gais Hinweis: Eine Auszahlung wäre in diesem Fall nicht mehr möglich, da Ferien grundsätzlich nicht ausbezahlt werden dürfen. Ist dies so gewollt? Wieso wird dies reduziert, wo bleibt die Wertschätzung für langjährige Mitarbeitende? Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Option anstelle von zusätzlichen Ferienwochen, hälftig auszahlen und Bezug Ferientage. Muss je nach Funktion berücksichtigt werden, da wenige Mitarbeitende eine Ferienstellvertretung haben. Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Nach frühestens 10 Jahren 1 Woche, nach 15 Jahren 2 Wochen Kirchenvorsteherschaft Heiden Nach 5 Jahren eine Woche, 10 Jahre und 15 Jahre je 2 Wochen. Eine Steigerung macht Sinn. Kirchenvorsteherschaft Teufen Neuer Vorschlag: Für ununterbrochenen Dienst in der Landeskirche oder in der Kirchgemeinde wird den Angestellten nach Erfüllung des 5., 15., 25. und 35. Dienstjahres eine Treueprämie von je zwei zusätzlichen Ferienwochen oder 1/24 des Jahreslohnes gewährleistet. Mitarbeitende in Teilzeit erhalten die Treueprämie anteilmässig zu ihrem Pensum. Wie sieht es bei einem variablen Pensum aus? Bis anhin wurde das Mittel der vergangenen 10 Jahre berechnet. Begründung: Wir haben Mitarbeiter, die schon 23 Jahre bei uns arbeiten. Auch sollte die Auswahl zwischen Ferienbezug und Lohnauszahlung beibehalten werden.	Der Kirchenrat kann dem Einwand folgen. Bezug von Lohn: Wenn keine Stellvertretungen angestellt werden, führt der Bezug von Ferientagen nicht zu einer Mehrbelastung der Rechnung. Wird die Möglichkeit des Lohnbezuges eröffnet, werden Dienstaltersgeschenke budgetrelevant. Dies will man angesichts der mittel- und langfristigen Entwicklung der Finanzlage vermeiden. Vgl. oben. Vgl. oben Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
--	--	--

	Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag: ...nach Erfüllung des 10. Dienstjahres zwei zusätzliche Ferienwochen. Begründung: in AR wird ein Dienstaltersgeschenk erst ab dem 10 Dienstjahr ausgerichtet. Kirchenvorstehererschaft Bühler Nach 10, 20 und 30 Jahren (Bühler) Kirchenvorstehererschaft Speicher Ich würde ein Modell nach 5er Schritten empfehlen. Der heutige Arbeitsmarkt definiert «Loyalität und Wille zu längerem Verbleib» neu; zusätzlich eine Abstufung der zusätzlichen Ferienwoche vornehmen, d.h. 5 (1 Woche) / 10 (zwei Wochen) / 15 (drei Wochen) / 20 und mehr d.h. auch 25 (vier Wochen)	Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
² Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.		
3. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung Art. 36 Berufliche Vorsorge ¹ Die Angestellten, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, sind bei der Pensionskasse PERKOS versichert.	Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag Neu: Die Angestellten, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, sind bei der Pensionskasse PERKOS versichert, die Angestellten der Kirchgemeinde Appenzell bei der Kantonalen Versicherungskasse des Kantons Appenzell Innerrhoden. Begründung: Die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Appenzell hatten ihre berufliche Vorsorge seit jeher bei der Kantonalen Versicherungskasse des Kantons Appenzell Innerrhoden. Die Konditionen sind besser und auch das Pensionsalter ist nicht 66 sondern 65. Es gibt keinen Grund, die Konditionen für unsere Mitarbeitenden zu verschlechtern. Die Kantonale Versicherungskasse soll ergänzt werden.	Bereits nach dem seit 2004 geltenden Reglement Anstellung und Besoldung (RAB, Index 3.10) bestand die Verpflichtung, der PERKOS beizutreten. Dass sich die Kirchgemeinde Appenzell nicht an diese Vorschrift gehalten hat, ist zumindest erstaunlich. Der Kirchenrat möchte an dieser Bestimmung und am Obligatorium festhalten.
² Es gelten die Bestimmungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse PERKOS.	Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag Neu: Es gelten die Bestimmungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse PERKOS, für die Kirchgemeinde Appenzell die Bestimmungen des Vorsorgereglements der Kantonalen Versicherungskasse.	Vgl. oben.

	Begründung: Dito.	
Art. 37 Lohnfortzahlung bei Krankheit ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100% des Lohnes, im Anschluss daran 80%.	Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Sollte nach Dienstalter geregelt sein Kirchenvorsteherschaft Heiden Nach Dienstjahren abstufen wie bisher, im Anschluss 80% beibehalten Kirchenvorsteherschaft Hundwil Hundwil ist über die politische Gemeinde versichert und will dieses Modell und deren Konditionen beibehalten. Kirchenvorsteherschaft Speicher Grundsätzlich eine solide Lösung; ich würde die 100% Lohnfortzahlung an die Dienstjahre koppeln. Jemand der im 1. DJ ist muss nicht gleich grosszügig behandelt werden. Dies wäre auch eine Form der zusätzlichen Honorierung von längeren Dienstzugehörigkeiten.	Entspricht der Lösung im PG AR (dort Art. 40 Abs. 1). Diese ist grosszügiger als diejenige im OR (vgl. 324a OR und die diversen kantonalen Skalen). Es handelt sich um einen Entscheid im Interesse der Angestellten. Vgl. oben. Wenn die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Hundwil gemäss Reglement der Landeskirche oder besser versichert sind, können die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Hundwil weiterhin bei der Gemeinde versichert bleiben, wenn die Lohnbuchhaltung nicht an die Landeskirche übergeht. Vgl. oben.
² Die Landeskirche schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg Muss die Krankentaggeldversicherung nicht vom Arbeitgeber (Kirchgemeinde) abgeschlossen werden. Meine Nachfrage bei der Versicherung, ob die Landeskirche als Arbeitgeber die Versicherung abschliessen kann, konnte sie so nicht beantworten. Müsste auf jeden Fall genau abgeklärt werden. Es werden die Risiken versichert, die eine Firma hat. Bei Kirchgemeinden sind sie auf der niedrigsten Stufe. Ob mit einer einheitlichen Versicherung Geld gespart werden kann, ist nicht beantwortet. Kirchenvorsteherschaft Gais Schliesst nicht mehr jede KG einzeln eine	Der Entwurf des Reglements sieht vor, dass die Landeskirche die Lohnbuchhaltung führt. Das bedingt, dass die Landeskirche auch die notwendigen Versicherungen abschliesst. Wenn sich die Synode gegen den Vorschlag ausspricht, dass die Landeskirche die Lohnbuchhaltung für alle Angestellten führt, müssen zahlreiche Bestimmungen angepasst werden. In diesem Fall würde es hier heissen: <i>«Die Arbeitgeberin schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.»</i> Vgl. oben.

	KTG-Versicherung ab? Was ist mit der Unfallversicherung? Macht vermutlich nur Sinn, wenn die Lohnbuchhaltung definitiv über die Landeskirche läuft. Kirchenvorsteherschaft Walzenhausen Die Arbeitgeberin schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Es wäre zu prüfen, ob die Landeskirche eine gemeinsame Lösung für alle Kirchgemeinden findet und jede Kirchgemeinde doch selbständig bleibt in der Lohnbuchhaltung Was passiert bei einem Schadenfall bzw Sanierung einer Krankentaggeld Versicherung, wer trägt die Kosten sofern die LK eine Versicherung abschliesst? Wie funktioniert der künftige Informationsfluss LK KG? Kirchenvorsteherschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Kirchgemeinde kann auf Antrag die Krankentaggeldversicherung über die Landeskirche abschliessen. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen. Begründung: Hundwil ist über die politische Gemeinde versichert und will dieses Modell und deren Konditionen beibehalten. Kirchenvorsteherschaft Bühler Muss geändert werden, wenn Lohnbuchhaltungsverantwortung angepasst wird. Kirchenvorsteherschaft Speicher Es wäre zu prüfen, ob die Landeskirche eine gemeinsame Lösung für alle Kirchgemeinden findet und jede Kirchgemeinde doch selbständig bleibt in der Lohnbuchhaltung Was passiert bei einem Schadenfall bzw. Sanierung einer Krankentaggeld Versicherung. Wer trägt die Kosten, sofern die LK eine Versicherung abschliesst? Wie funktioniert der künftige Informationsfluss LK-KG?	Vgl. oben. Das müsste nach dem Grundsatzentscheid der Synode geprüft werden. Das müsste nach dem Grundsatzentscheid der Synode geprüft werden. Ja. Das müsste nach dem Grundsatzentscheid der Synode geprüft werden.
--	--	---

Art. 38 Lohnfortzahlung bei Unfall ¹ Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.	Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Es wäre zu prüfen, ob die Landeskirche eine gemeinsame Lösung für alle Kirchgemeinden findet und jede Kirchgemeinde doch selbständig bleibt in der Lohnbuchhaltung Wer schliesst die UVG ab, die Landeskirche oder Kirchgemeinde Kirchenvorstehererschaft Speicher Es wäre zu prüfen, ob die Landeskirche eine gemeinsame Lösung für alle Kirchgemeinden findet und jede Kirchgemeinde doch selbständig bleibt in der Lohnbuchhaltung Wer schliesst die UVG ab, die Landeskirche oder Kirchgemeinde?	Das müsste nach dem Grundsatzentscheid der Synode geprüft werden. Vgl. oben.
² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100% des Lohnes, im Anschluss daran 80%.	Kirchenvorstehererschaft Heiden Nach Dienstjahren abstufen wie bisher, im Anschluss 80% beibehalten Kirchenvorstehererschaft Speicher Dito KTG-Vorschlag / Art. 37	Entspricht der Lösung im PG AR (dort Art. 41 Abs. 2). Diese ist grosszügiger als diejenige im OR (vgl. 324a OR und die diversen kantonalen Skalen). Es handelt sich um einen Entscheid im Interesse der Angestellten. Vgl. oben.
³ Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden zur Hälfte.	Kirchenvorstehererschaft Reute-Oberegg Nichtbetriebsunfallversichert sind nur Personen, die mehr als 8 Std./Woche arbeiten. Ansonsten müssen sie sich selbst via Krankenkasse für Unfall versichern. Kirchenvorstehererschaft Speicher Standard, OK	Vgl. erläuternder Bericht, S. 15.
⁴ Die Landeskirche schliesst für die Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung ab, in welcher derjenige Lohnanteil versichert wird, der den höchstversicherbaren Lohn gemäss UVG übersteigt. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.	Kirchenvorstehererschaft Reute-Oberegg Auch hier gilt, dass die Unfallversicherung durch die Kirchgemeinden abgeschlossen werden müssen (wie bisher). Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Die Arbeitgeberin schliesst ...	Vgl. Erläuterungen zu Art. 37 Abs. 2. Vgl. oben.

	Kirchenvorstehererschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die Kirchgemeinde kann auf Antrag über die Landeskirche eine Zusatzversicherung abschliessen, in welcher derjenige Lohnanteil versichert wird, der den höchstversicherbaren Lohn gemäss UVG übersteigt. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen. Begründung: Hundwil ist über die politische Gemeinde versichert und will dieses Modell und deren Konditionen beibehalten.	Das müsste nach dem Grundsatzentscheid der Synode geprüft werden.
Art. 39 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft ¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG).		
² Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Die Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.	Kirchenvorstehererschaft Teufen Der Mutterschaftsurlaub	Danke für den Hinweis. Ist zu korrigieren.
³ Die Arbeitgeberin schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämie wird je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.	Kirchenvorstehererschaft Reute-Oberegg Was ist das für eine Versicherung? Kirchenvorstehererschaft Gais Was ist das für eine Versicherung? Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Um welche Versicherung handelt es sich hier? Kirchenvorstehererschaft Speicher Um welche Versicherung handelt es sich hier?	Entspricht der Lösung im Kt. AR (Art. 42 Abs. 3 PG). Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
Art. 40 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen ¹ Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen, wie Zivil-, Bevölkerungs- und Zivildienst erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100% des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Erwerbsersatzgesetz. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.	Kirchenvorstehererschaft Hundwil Hundwil ist über die politische Gemeinde versichert und will dieses Modell und deren Konditionen beibehalten.	Vgl. Erläuterungen zu Art. 37 Abs. 1.

² Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG fallen der anstellenden Behörde zu, soweit sie die Lohnzahlung während des Dienstes nicht übersteigen.		
Art. 41 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung ¹ Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet.		
² Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder entzogen werden, wenn die oder der Angestellte: a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte; b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.		
³ Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der von der Arbeitgeberin erbrachten Lohnfortzahlung an sie über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.		
⁴ Im Umfang der durch die Arbeitgeberin erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf sie über.		
Art. 42 Leistungen im Todesfall ¹ Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während zwei Monaten weiter ausgerichtet, und zwar an: a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten; b) die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft; c) die hinterbliebenen Kinder, die zum Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und b erfolgt; d) die hinterbliebene Partnerin oder der hinterbliebene Partner in einer faktischen Lebensgemeinschaft, wenn mit der verstorbenen Person unmittelbar vor deren Ableben nachweisbar mindestens fünf Jahre eine eheähnliche	Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Ist das nach OR? Kirchenvorstehererschaft Bühler Ist das üblich, 2 Monate (Frage) Kirchenvorstehererschaft Speicher Falls sich diese Regelung auf das OR stützt, entsprechend vermerken.	Nein, im Übrigen vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.1. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden sieht 3 Monate vor (Art. 48 Abs. 1 PG). Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.1.

Gemeinschaft bestanden hat und sofern keine Auszahlung nach lit. a, b oder c erfolgt.		
² Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann die Anstellungsbehörde auf Gesuch hin die Dauer der Leistungen bis auf sechs Monate ausdehnen.		
4. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub Art. 43 Feriendauer ¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: a) 25 Tage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr; b) 30 Tage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Grundsätzlich fehlt mir die Abhandlung zusätzlicher bezahlter Absenzen: Bspw. Absenzen bei Krankheit zur Pflege des Kindes, Teilnahme an Beerdigung Familie, Umzug, Arztbesuche etc... Verweis auf eine Verordnung.	Vgl. Art. 46 Abs. 3.
² Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.		
³ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.		
Art. 44 Ferienbezug ¹ Bei der Bestimmung des Zeitpunktes des Ferienbezugs nimmt die Anstellungsbehörde im Rahmen der Vereinbarkeit mit den betrieblichen Bedürfnissen Rücksicht auf die Wünsche der Angestellten.		
² Eine Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.		
³ Die Ferien der Fachlehrpersonen Religion richten sich nach den Schulferien.		
⁴ Ferien sind in dem Jahr zu beziehen, in dem sie anfallen. Sofern die Ferien nicht bezogen wurden, ist der Bezug im Folgejahr anzuordnen.		
⁵ In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.		
Art. 45 Kürzung der Ferien	Kirchenvorsteherschaft Gais - Wieso erst nach 90 Tagen und eine Kürzung von 1/10?	Die Kirchgemeinden Gais, Urnäsch, Heiden und Speicher

¹ Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt.	- Dies ist eine deutliche Besserstellung gegenüber OR Art. 329b → Kürzung nach 30 Tagen um 1/12 Kirchenvorsteherschaft Urnäsch Wieso im Verhältnis 1/10, dies ist gegenüber dem OR eine deutliche Besserstellung (nach OR 1/12) Kirchenvorsteherschaft Heiden Gemäss OR 329 b regeln Kirchenvorsteherschaft Speicher Wieso im Verhältnis 1/10, dies ist gegenüber dem OR eine deutliche Besserstellung (nach OR 1/12) auf OR Art. 329, Abs 2 verweisen genügt.	beziehen sich auf den Abs. 1 des Art. 329b OR. Dieser Absatz regelt die Kürzung bei verschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers. Im vorliegenden Entwurf wird dieser Fall in Abs. 4 von Art. 45 geregelt und entspricht dort Art. 329b Abs. 1 OR. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
² Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.		
³ Während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nach Art. 39 wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.		
⁴ Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.		
Art. 46 Feiertage und Freitage ¹ Als bezahlte Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag.	Kirchenvorsteherschaft Reute-Oberegg 2. Januar ist im Kanton AR kein gesetzlicher Feiertag Kirchenvorsteherschaft Appenzell Antrag neu: Abs. 2 Für die Kirchgemeinde Appenzell gelten gemäss kantonaler Regelung als bezahlte Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Fronleichnam, Weihnachtsheligitag, Stephanstag, sowie vier übrige lokale Feiertage, nämlich Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und Maria Empfängnis.	Die Aufnahme des 2. Januar entspricht der Lösung des Kantons Appenzell Ausserrhoden (vgl. Art. 52 Abs. 1 PG). Der Kirchenrat kann diesem Einwand folgen. Er nimmt einen 2. Absatz in den Art. 46 auf.

	Begründung: Hier gibt es deutliche Unterschiede zu AR, welche entsprechend abzubilden sind. Kirchenvorsteherschaft Speicher Wie sieht diesbezüglich die Regelung für Funktionen wie Pfarrperson, Mesmerin, Diakon, etc. aus, welche genau an diesen Tagen arbeiten müssen?	Vgl. Art. 32.
² Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag oder Urlaubstag ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien, können sie nachbezogen werden.	Kirchenvorsteherschaft Appenzell Hier sehen wir einen Widerspruch zu Art. 44 Abs 5: In die Ferien fallende Feiertage gelten per se nicht als Ferientage. Die Regelung gilt also nur für Samstage und Sonntage, nicht aber für Ferientage.	Dies ist nicht ein Widerspruch, sondern eine Bestätigung der gleichen Regel.
³ Den Angestellten werden für familien- und betreuungsbezogene und andere Ereignisse einzelne bezahlte Freitage gewährt. Die Personalverordnung bestimmt die Ereignisse und Anzahl der gewährten Freitage.	Kirchenvorsteherschaft Teufen Wird die Personalverordnung von der Landeskirche erstellt oder muss jede Kirchgemeinde eine eigene Personalverordnung schreiben?	Vom Kirchenrat, wie dies Art. 21 Abs. 1 lit. b der Kirchenverfassung (Index 1.10.) vorsieht.
Art. 47 Urlaub im Allgemeinen ¹ Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist der Anstellungsbehörde vorgängig einzureichen. Sie kann die Bewilligung desurlaubes an Bedingungen knüpfen.		
² Die Anstellungsbehörde kann der oder dem Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal sechs Monate gewähren, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist.		
³ Allfällige Lohnersatzzahlungen haben sich die Angestellten an den Lohn anrechnen zu lassen.		
⁴ Während eines unbezahlten Urlaubs besteht in der Regel kein Versicherungsschutz. Die Dauer eines unbezahlten Urlaubs führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.		
Art. 48 Urlaub im Besonderen ¹ Angestellte haben für Jugend und Sport-Ausbildungskurse (J+S) sowie für ausserschulische, unentgeltliche, kirchliche		

	Kirchenvorsteherschaft Speicher Was sollen hierbei die zentralen Inhalte sein? Ziele, Entwicklung, Lohn ... oder was? Soll dieses Dokumentiert sein? Empfehlung: Details in einer Verordnung oder Ausführung dokumentieren. Mitarbeitergespräche sollen institutionalisiert werden.	Vgl. oben.
Art. 51 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung ¹ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Angestellten ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.		
² Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt.		
³ Es kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen ein Zwischenzeugnis verlangt werden.		
6. Förderung der Angestellten Art. 52 Förderung der Angestellten ¹ Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten und die dafür notwendigen Kompetenzen wie bspw. Führungs-, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten.	Kirchenvorsteherschaft Teufen Hier fehlt uns die detaillierte Ausführung für Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung.	Vgl. erläuternder Bericht, S. 17.
Art. 53 Anspruch auf Weiterbildung ¹ Vollzeitlich und teilzeitlich Mitarbeitende haben innerhalb einer Zwei-Jahresperiode Anspruch auf 10 Weiterbildungstage.	Kirchenvorsteherschaft Stein Der Studienurlaub fällt ganz weg? Stelltentreue wird nicht mehr belohnt? (Kt. SG Nach 10 Jahren 4 Mt., Kt. ZH nach 12 Jahren 5 Monate) AR gegenwärtig nach 10 Jahren. Aus unserer Sicht erscheint dieser Aspekt mit Blick auf die Attraktivität des Berufes wichtig. Es geht uns dabei nicht schwergewichtig um Weiterbildungen im theologisch/kirchlichen Bereich. diese Angebote können im Rahmen von jährlichen Weiterbildungen besucht werden. Es geht uns vor allem um die Möglichkeit, in völlig andere Umgebungen einzutauchen und damit das eigene Spektrum zu erweitern. (Von Gassenküche bis Alpeinsatz)	Vgl. erläuternder Bericht, S. 17 und 18. Die Kirchenvorsteherschaften Stein und Urnäsch nehmen ein politisches Thema auf. Der Kirchenrat hat im erläuternden Bericht seine Haltung dargelegt. Die Synode muss letztlich entscheiden.

	Kirchenvorsteherchaft Urnäsch Bis dato waren es 14 Tage. Überprüfung auf 14 Tage wie bis anhin. Kirchenvorsteherchaft Teufen Neuer Vorschlag: Das jährliche Guthaben für Fort- oder Weiterbildung Für Voll- und Teilzeitangestellte beträgt fünf Tage. Das Guthaben von maximal 3 Jahren kann zusammengezogen werden. Kirchenvorsteherchaft Appenzell Antrag Neu: 1. Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten, die langfristig flexible Einsatzbereitschaft sowie die Führungs-, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten. 2. Aus-, Fort- und Weiterbildungsmassnahmen werden im Mitarbeitendengespräch besprochen und festgelegt. 3. Die Anstellungsbehörde entscheidet in Absprache mit dem Mitarbeiter über eine teilweise oder vollständige Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten. Begründung: Weiterbildungen sollen zusammen mit der Anstellungsbehörde besprochen werden. Weiterbildung ohne eine inhaltliche Absprache sind nicht zweckmässig. Kirchenvorsteherchaft Bühler Das erachte ich als zu wenig. Bisher sind es 14, vor allem, weil der Studienurlaub ja wegzufallen scheint. Deshalb sollte, wenn der Studienurlaub wegfällt das auf 20 Tage in 2 Jahren erhöht werden. Kirchenvorsteherchaft Speicher Bis dato waren es 14 Tage. Überprüfung auf 14 Tage wie bis anhin Kompetenz bei den Kirchgemeinden belassen.	Vgl. oben. Vgl. oben. Nach Art. 54 ist ein Gesuch erforderlich. Vgl. oben. Vgl. oben.
² Die Weiterbildung kann anteilmässig zum Stellenpensum innerhalb der Arbeitszeit bezogen werden.	Kirchenvorsteherchaft Appenzell Antrag: Streichen vgl. Antrag zu Art. 53	Für Teilzeitangestellte ist eine Regelung erforderlich.
³ Die Periode beginnt jeweils in geraden Jahren.	Kirchenvorsteherchaft Teufen Streichen	Ohne Regelung besteht keine Klarheit.

	Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag: Streichen vgl. Antrag zu Art. 53	
² Diese entscheidet über Art und Umfang der Unterstützung. Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.	Kirchenvorstehererschaft Urnäsch Rückzahlungsklausel für Aus- und Weiterbildung Kirchenvorstehererschaft Heiden Rückzahlungsklausel für Aus- und Weiterbildungskosten sind bei Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht aufgeführt. Unbedingt berücksichtigen resp. einfügen. Kirchenvorstehererschaft Appenzell Antrag: Streichen vgl. Antrag zu Art. 53 Kirchenvorstehererschaft Bühler Rückzahlungsklausel bei Kündigung einfügen (Bühler) Kirchenvorstehererschaft Speicher Fehlt: Rückzahlungsklausel für Aus- und Weiterbildungen. Wir empfehlen, ein Weiterbildungsreglement zu erarbeiten (Finanzierungsgrad, Verpflichtungen, Rückzahlungen etc) Wie sind insbesondere längere Ausbildungen geregelt, Zusatzstudium, CAS, MAS etc.. Meiner Meinung nach müssen Pflichtweiterbildungen zu 100% durch die Arbeitgeberin finanziert werden (WB welche zur weiteren Ausübung der Funktion zwingend sind)	Der zweite Satz ermöglicht es der anstellenden Behörde, die Art und den Umfang der Unterstützung an Bedingungen zu knüpfen. Das kann bspw. eine Rückzahlungsklausel sein. Vgl. oben. Vgl. oben. Vgl. oben.
³ Die anstellende Behörde beteiligt sich maximal zu zwei Dritteln an den Kurskosten sowie den übrigen Kosten wie Übernachtung, Verpflegung und Reisekosten.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Sollte die Landeskirche ein Interesse an gut ausgebildetem Personal haben, so ist es ihr zu empfehlen, die gesamten Kurskosten zu übernehmen. Darüber hinaus sollte ihr die Möglichkeit eingeräumt werden, den Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum zu verpflichten. Solenthaler Peter Idee: Statt 1/3 Anteil der Kurskosten durch Angestellte zu	Der Kirchenrat geht davon aus, dass nebst der anstellenden Behörde insbesondere auch die oder der Mitarbeitende Interesse hat, sich fortwährend weiterzubilden. Es ist weder bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern noch bei privat-rechtlichen Arbeitgebern Usus, dass die Arbeitgeberin sämtliche Kosten für eine Weiterbildung trägt. Die Verteilung von $\frac{2}{3}$ zu $\frac{1}{3}$ entspricht zudem der aktuellen Regelung (vgl. Art. 5 Verordnung Aus-, Fort- und Weiterbildung, Index 3.40). Politischer Entscheid.

	bezahlen – volle Übernahme der Kurskosten durch die anstellende Behörde mit einem jährlichen Fixbetrag und/oder weniger als 10 Weiterbildungstage in einer Periode (Art. 53.1) und/oder bei höheren Kurskosten eine Verpflichtung zum Verbleib beim Arbeitgeber über einen gewissen Zeitraum (z.B. 4 Jahre). Wenn der Arbeitgeber die Weiterbildung vorschlägt oder wünscht/empfiehlt, dann sollten die Kosten zu 100% von der Anstellungsbehörde übernommen werden. Kirchenvorsteherchaft Stein Die Kirchgemeinden leisten neu den Beitrag? Kirchenvorsteherchaft Reute-Oberegg Keine Kostenbeteiligung der Landeskirche mehr? Kirchenvorsteherchaft Gais Wieso gibt es keine Kostenbeteiligung der Landeskirche mehr? Kirchenvorsteherchaft Urnäsch Wunsch Kostenübernahme der Landeskirche zu mind. 1/3 Maximal streichen Kirchenvorsteherchaft Heiden Eine Beteiligung der Landeskirche wird weiterhin gewünscht. Kirchenvorsteherchaft Walzenhausen Titel mit Pfarrpersonen hervorheben Kirchenvorsteherchaft Appenzell Antrag: Streichen vgl. Antrag zu Art. 53 Falls Antrag auf Streichung abgelehnt wird: Beschränkung auf zwei Drittel streichen. Begründung: Es gibt keinen Grund, der Anstellungsbehörde die Kompetenz über den Anteil der Beteiligung zu entziehen. Diese soll selber entscheiden	Nur für ihre Angestellten, vgl. Erläuterungen zu Art. 54 Abs. 1. Nein. Vgl. oben. Vgl. oben Vgl. oben. Die Bestimmungen sind entgegen dem geltenden Reglement für alle Berufsgruppen anwendbar. Deshalb darf der Titel keine Berufsgruppe hervorheben.
--	---	--

	können, wie weit sie sich beteiligen will. Kirchenvorsteherschaft Speicher Kostenübernahme der Landeskirche zu mind. 1/3 (wie bisher). «maximal» kann gestrichen werden. Die KG sollen frei sein.	Vgl. oben.
⁴ Über die Beteiligung an Reisekosten ins oder im Ausland entscheidet die anstellende Behörde.	Kirchenvorsteherschaft Appenzell Antrag: Streichen vgl. Antrag zu Art. 53	
Art. 55 Weiterbildung in den ersten Amtsjahren ¹ Die Weiterbildungen in den ersten Amtsjahren (WeA) für Pfarrerinnen und Pfarrer bilden den Abschluss der Ausbildung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer und richten sich nach den Bestimmungen des Konkordats.	Kirchenvorsteherschaft Gais Wir empfehlen den Begriff von 'Amtsjahren' in 'Dienstjahren' zu ändern, da die Mitarbeiter nicht in einem Amt sind. Kirchenvorsteherschaft Hundwil Neuer Vorschlag Titel: Weiterbildung in den ersten Amtsjahren – obligatorische Weiterbildungen Begründung: Ganz grundsätzlich sind bei obligatorischen Weiterbildungen und Kursen die Kosten zu je 50% zwischen Landeskirche und Kirchgemeinde aufzuteilen. Neben den Kurskosten gehören dazu auch Übernachtung, Verpflegung und Reisekosten.	«Bildungskirche» verwendet den Begriff «Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA)». Diese Weiterbildung bildet einen obligatorischen Bestandteil der Ausbildung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer. Es wäre nicht geschickt, von diesem Begriff abzuweichen, weil der Inhalt dann umschrieben werden müsste. Der Kirchenrat hält am Titel fest.
² Die Kurskosten werden je zur Hälfte von der Landeskirche und der anstellenden Behörde getragen.		
Art. 56 Supervision ¹ Angestellte haben Anrecht auf den Bezug von mindestens vier Lektionen Supervision pro Jahr.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Der Begriff «Lektion» ist nicht klar. Die Dauer einer Lektion soll auf eine Stunde festgelegt werden. Kirchenvorsteherschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Hier irritiert das Wort «mindestens». Sollte es hier nicht «maximal» heissen?	In Art. 11 lit. b Abs. 1 der Verordnung Aus-, Fort- und Weiterbildung (Index 3.40) wird von «Sitzungen» gesprochen. Solche dauern typischerweise 45 Minuten bis 75 Minuten. Bezüglich der Bezeichnung nimmt der Kirchenrat den Einwand Elser, Panzer und Stenzel entgegen. Der Kirchenrat anerkennt den Einwand.

	Kirchenvorstehererschaft Gais Wir sind der Ansicht, dass man hier eine Definition der relevanten Berufsgruppen (Pfarrpersonen, Sozialdiakon, Fachlehrpersonen) Vornehmen müsste. So hätte grundsätzlich jeder Mitarbeitende Anspruch auf eine Supervision. Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Sind da alle Mitarbeitenden gemeint oder nur Pfarrpersonen? Kirchenvorstehererschaft Bühler Wie wird Supervision verstanden?	Es ist tatsächlich das Ziel, dass neu alle Mitarbeitenden einen Anspruch auf Supervisionssitzungen haben sollen. Das ist ein politischer Entscheid. Vgl. oben. Eine qualifizierte Supervisorin oder ein qualifizierter Supervisor unterstützt Einzelpersonen, Teams oder Gruppen dabei, berufliches Handeln zu reflektieren, ohne Lösungen vorzugeben. Ziel ist die Förderung von Selbstreflexion, Kompetenzen und Handlungsfähigkeit.
² Die Anstellungsbehörde übernimmt mindestens zwei Drittel der Kosten für das Coaching.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Die Kosten für die Supervisionen sollen vollumfänglich von der anstellenden Behörde übernommen. Kirchenvorstehererschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Hier bitte Supervision statt Coaching schreiben. Kirchenvorstehererschaft Heiden Formulierung anschauen. Ist mit Coaching Supervision gebraucht? Sonst ohne «das». Kirchenvorstehererschaft Stein Kürzung weshalb? Kirchenvorstehererschaft Speicher Ist mit Coaching auch Supervision gedacht? «mindestens» ist schwammig. Genau definieren. Damit erübrigen sich Diskussionen.	Soll zwischen Weiterbildung nach Art. 53 und Supervision unterschieden werden bezüglich der Kostenaufteilung? Wenn nein, dann bleibt es bei 2/3 zu 1/3. Das ist ein politischer Entscheid. Diesem Einwand ist zu folgen. Vgl. oben. Bis anhin haben Pfarrer:innen unabhängig vom Anstellungsspensum grundsätzlich Anspruch auf vier Einzelsupervisions-Sitzungen pro Jahr (vgl. Art. 1 b Abs. 1 (Index 3.40)). Die Pfarrer:in hat sich auch bis anhin mit einem Drittel an den Kosten beteiligt. Vgl. oben.

	Erwartung: Regelung wie bisher: 1/3 durch LK / 1/3 durch KG / 1/3 durch Mitarbeiter	
³ Die übrigen Kosten wie Verpflegung und Reisekosten gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Soll im Ermessen der Kirchgemeinde liegen.	Politischer Entscheid.
IV. Pflichten der Angestellten 1. Allgemeines Art. 57 Grundsatz ¹ Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten und Mitarbeitenden richten sich nach den reglementarischen Bestimmungen, der Stellenbeschreibung, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen der Anstellungsbehörde.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Wieder sehr viel Wiederholungen aus dem OR, würden aber in diesem Themenkreis so belassen.	Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat, Ziff. B./2.1.
² Sie haben die Interessen der anstellenden Behörde zu wahren und die Rechte der Kirchgemeindemitglieder zu achten.		
³ Sie führen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, gewissenhaft, sorgfältig und initiativ aus.		
Art. 58 Schweigepflicht ¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind.		
² Der Kirchenrat kann in einzelnen Fällen auf Antrag schriftlich von der Schweigepflicht entbinden.		
³ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.		
Art. 59 Aufgabenbereich ¹ Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, im Bedarfsfall zeitlich begrenzt auch Arbeiten auszuführen, die nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehören, für die sie angestellt wurden, soweit ihnen dies auf Grund ihrer Ausbildung und Eignung zugemutet werden kann.		

Langfristige Änderungen im Aufgabenbereich sind über die Stellenbeschreibung zu verhandeln.		
Art. 60 Zuwendungen an Mitarbeitende ¹ Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.		
² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.		
³ Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsbehörde über die Zulässigkeit der Annahme.		
2. Arbeitszeit Art. 61 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodell ¹ Die Arbeitszeit beträgt bei vollem Pensum a) 42 Stunden pro Woche; b) für Fachlehrpersonen Religion 30 Lektionen pro Woche.	Solenthaler Peter Frage zum Klären: Wie hoch ist die Arbeitszeit pro Tag bei Veranstaltungen über mehrere Tage (z.B. Lager etc)? Kirchenvorsteherschaft Appenzeller Hinterland Heutige Praxis ist 28 Lektionen Kirchenvorsteherschaft Teufen Ergänzung: a) Netto-Jahresarbeitszeit bei 100 % 1900 Std. (bei 5 Wochen Ferien); 1858 Std. (bei 6 Wochen Ferien) b) 28 Lektionen und 2 Lektionen Mitwirkungs- und Präsenzpflcht Kirchenvorsteherschaft Speicher Gibt es hierzu noch ein spezifisches Arbeitszeitreglement, welches bsp auch Themen wie Umgang mit Mehrstunden, Kompensationsmöglichkeiten, Überträgen etc regelt? Entsprechender Verweis darauf vornehmen.	Die Verordnung wird die Stundenzahl pro Ferienlagertag festlegen. Gemäss Art. 1 Abs. 2 Verordnung kirchlicher Unterricht (Index 4.20) sind es bisher 30 Lektionen. In der Personalverordnung werden Bestimmungen zur Erfassung der Arbeitszeit, zu Überstunden etc. aufgenommen. Vgl. Abs. 2.
² Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere; sie können verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.	Kirchenvorsteherschaft Stein Modelle werden in der Verordnung vorgestellt?	Die Verordnung sieht verschiedene Arbeitszeitmodelle vor und enthält dazu weitere Bestimmungen.

	Kirchenvorstehererschaft Teufen Die Ausführungsbestimmungen, ist das ein Personalreglement? Wird das von der Landeskirche erstellt oder erstellt das jede Kirchgemeinde für sich selbst? Kirchenvorstehererschaft Speicher Wo ist das geregelt; ich würde auf dieses «Reglement» verweisen.	Eine Verordnung des Kirchenrates («Personalverordnung»). Vgl. oben.
³ Soweit es der Dienstbetrieb erlaubt, können die Angestellten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.		
⁴ Die zuständige Stelle kann Weisungen zur Arbeitszeit erlassen, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten. Sie kann zum Beispiel feste Arbeitszeiten anordnen oder Dienstpläne festlegen.		
⁵ Angestellte ohne Vertrauensarbeitszeit führen eine Arbeitszeitkontrolle.	Kirchenvorstehererschaft Stein Was heisst Vertrauensarbeitszeit genau? Wenn man von Jahresarbeitszeit 2184 Std ausgeht, sind damit 100% definiert. Wie relativiert sich diese Ausgangslage bei der Vertrauensarbeitszeit? Bei Teilpensen orientiert man sich an der Jahresarbeitszeit, was passiert wenn sich die 70% als 80% gemäss Stundenaufschrieb herausstellen? Sind das dann einfach Überstunden? Muss das Pensum angepasst werden? Kirchenvorstehererschaft Gais Was bedeutet Vertrauensarbeitszeit? Welche Arbeitnehmenden haben diese?	Bei der Vertrauensarbeitszeit liegt der Fokus auf dem Arbeitsergebnis und nicht auf der Kontrolle von Präsenz, bzw. auf den Zeiten des Arbeitsbeginns und des -endes. Die Mitarbeitende teilen ihre Arbeitszeit weitgehend selbst ein und übernehmen eigenverantwortlich die Organisation ihrer Aufgaben. Bei der Vertrauensarbeitszeit ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer explizit nicht verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Sie oder er ist eigenverantwortlich dafür zuständig, die ihr oder ihm übertragenen Aufgaben in der Zeit zu erledigen, die ihr oder im zur Verfügung steht. Es heisst Vertrauensarbeitszeit: Das bedeutet, dass sowohl die Arbeitgeberin als auch die oder Arbeitnehmer:in darauf vertrauen darf, dass die in der Stellenbeschreibung festgehaltenen Aufgaben realistisch in der dafür vorgesehenen Zeit erledigt werden können. Bei der Vertrauensarbeitszeit gibt es keine Überstunden. Die Verordnung sieht lediglich bei Pfarrerinnen und Pfarrern die Vertrauensarbeitszeit vor. Vgl. oben.

	Eine Arbeitszeitkontrolle ist aus unserer Sicht bei allen Mitarbeitenden wichtig: - Behörde muss gegenüber den Kirchenbürger Rechenschaft ablegen - Informationen zur Tätigkeit - Schutz der Arbeitnehmenden Gleichbehandlung ALLER Mitarbeitenden Kirchenvorsteherschaft Heiden Begriff Vertrauensarbeitszeit wird nicht verstanden	Vgl. oben.
⁶ Mitarbeitende, die regelmässig an Sonntagen arbeiten, haben pro Jahr Anrecht auf mindestens zwölf arbeitsfreie Wochenenden. Wochenenden in den Ferien sind in diesen arbeitsfreien Wochenenden enthalten.		
Art. 62 Variabler Beschäftigungsgrad Fachlehrpersonen Religion ¹ Der Arbeitsvertrag kann im unbefristeten Arbeitsverhältnis einen variablen Beschäftigungsgrad vorsehen, der sich innerhalb einer Bandbreite von höchstens 10 Prozent eines vollen Pensums bewegt.		
² Die Anstellungsbehörde legt den Beschäftigungsgrad jeweils für ein Schuljahr innerhalb der vertraglich vereinbarten Bandbreite fest.		
³ Die Anpassung von Beschäftigungsgrad und Besoldung ist der Fachlehrperson Religion spätestens zwei Monate vor Beginn des Schuljahres schriftlich mitzuteilen.	Kirchenvorsteherschaft Kirchgemeinde Appenzeller Hinterland Zwei Monate ist unrealistisch, weil da die Klassengrössen noch nicht feststehen. Unser Vorschlag: «bei Beginn des Schuljahres» statt «spätestens zwei Monate vor Beginn des Schuljahres.» Kirchenvorsteherschaft Gais Diese Vorgaben sind nicht immer so umsetzbar, da die Stundenpläne der Schulgemeinden nicht immer so früh zur Verfügung stehen. Diese werden aber als Grundlage für die Einteilung der Religionsstunden benötigt.	Wenn das bis anhin bei den Mitarbeitenden keine Probleme gab, kann man das so machen. Vgl. oben.
Art. 63 Überstunden	Kirchenvorsteherschaft Stein Was heisst das bei Vertrauensarbeitszeit?	Bei Vertrauensarbeitszeit gibt es keine Überstunden, vgl. Erläuterungen zum Art. 61 Abs. 5.

¹ Überstunden sind Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus auf ausdrückliche Anordnung der Anstellungsbehörde geleistet wird.	Kirchenvorsteherchaft Appenzell Antrag: Streichen vgl. Antrag zu Art. 53 Antrag: Den ganzen Art. 63 praktikabler neu ausarbeiten: z.B. Unterscheidung zwischen Gleitzeitsaldo und angeordneten Überstunden. Begründung: Diese Regelung ist völlig unpraktikabel: In unserem Fall müsste der Präsident Überstunden jedes Mal schriftlich anordnen, was ein unnötiger, zusätzlicher administrativer Aufwand für den Präsidenten darstellt. Folgender Ansatz wäre unseres Erachtens praktikabler: Einzuhalten sind die Jahressollstunden. Es gilt Gleitzeit. Im Verlauf des Jahres kann dabei ein positiver oder negativer Gleitzeitsaldo entstehen. Die regelmässige Überwachung des Gleitzeitsaldos ist Aufgabe des Personalverantwortlichen. Dieser greift nötigenfalls ein und ordnet Kompensationstage an. Nur wenn absehbar ist, dass die Wochenarbeitszeit z.B. 48h überschreiten wird, ordnet der Personalverantwortliche entsprechend Überstunden an. Gleitzeit und Überzeit sind wenn immer möglich zu kompensieren. Kompensation erfolgt in folgender Reihenfolge: Ferientage > Überzeitsaldo > positiver Gleitzeitsaldo. Eine Auszahlung von Stunden ist soweit möglich zu vermeiden.	Die Arbeitszeitmodelle und die Definition der Überstunden werden in der Verordnung ausgeführt.
² Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind.		
³ Überstunden sind nur auf Anweisung der Anstellungsbehörde zu leisten. Überstunden, die ausnahmsweise ohne ausdrückliche Anweisung geleistet wurden, sind der Anstellungsbehörde zu melden. Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Anrechnung.		
⁴ Anrechenbare Überstunden sind in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.		

Art. 64 Klassenassistentenz ¹ Den Einsatz und die Entschädigung von Klassenassistenten regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.	Elser Armin, Panzer Marcel, Stenzel Markus Im Falle des Fehlens einer bestehenden Verordnung ist die Grundlage für eine Abstimmung nicht gegeben. Wir ersuchen um Klärung in dieser Angelegenheit. Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Verordnung? Kirchenvorstehererschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen.	Die Regelung in der Verordnung wird sich an der Weisung für Klassenassistentenz vom 12. März 2024 orientieren. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.2. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.2.
Art. 65 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ¹ Für die Berechnung des Pensums einer Kirchenmusikerin oder eines Kirchenmusikers erlässt der Kirchenrat eine Verordnung.	Kirchenvorstehererschaft Gais Wird damit das Reglement 4.40 ersetzt? Kirchenvorstehererschaft Walzenhausen Wie ist diese Verordnung zu verstehen? Kirchenvorstehererschaft Hundwil Neuer Vorschlag: Die verantwortliche Kirchgemeinde kann diese Verordnung übernehmen oder die bis anhin getroffenen Rahmenbedingungen beibehalten. Kirchenvorstehererschaft Teufen Ein Entwurf dieser Verordnung sollte vorliegen. Kirchenvorstehererschaft Speicher Solange die Verordnung nicht existiert, darf auch dieses Reglement nicht eingeführt werden.	Das Reglement Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (Index 4.40) wird ausser Kraft gesetzt. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.2. Der Art. 5 des Reglements Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ist im Anhang dieses Entwurfs abgedeckt. Die Bestimmungen zur Berechnung des Pensums erfolgen in der Verordnung. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.2. Vgl. Bericht und Antrag Kirchenrat Ziff. B./2.2.
3. Weitere Pflichten Art. 66 Meldepflicht und Arztzeugnis ¹ Jegliche Art der Arbeitsverhinderung und die Veränderung in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der Anstellungsbehörde umgehend gemeldet werden.		
² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.	Kirchenvorstehererschaft Reute-Oberegg Ab wieviel Tagen muss ein Arztzeugnis vorliegen?	

	Krankheit von Kindern? Kirchenvorsteherschaft Heiden ab dem 3. Tag statt jederzeit Kirchenvorsteherschaft Speicher Im gekündigten Arbeitsverhältnis (Arbeitgeberkündigung) ab dem 1. Tag (Verlängerungsthematik bei Kündigung auf das Ende eines Monats)	Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann <u>jederzeit</u> ein ärztliches Zeugnis verlangt werden. Die Verordnung enthält ausführende Bestimmungen. Das «jederzeit» ist etwa im Zusammenhang mit Art. 24 zu sehen. Der Verordnungsentwurf sieht vor, ab dem 4. Tag der Krankheit ein Arztzeugnis zu verlangen. Vgl. oben.
Art. 67 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹ Die Anstellungsbehörde ist berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.		
² Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten.		
³ Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber der Anstellungsbehörde im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.		
Art. 68 Gesundheit, Resilienz, Persönlichkeitsschutz ¹ Die Arbeitgeberin stellt sicher, dass sich Mitarbeitende in Fragen der Gesundheit, Resilienz und Persönlichkeitsschutz an eine Beratungsstelle wenden können.	Kirchenvorsteherschaft Heiden Die Landeskirche stellt sicher... (statt die Arbeitgeberin)	Der Kirchenrat folgt der Anregung und formuliert den Absatz neu. Gemeint ist, dass die Landeskirche sicherstellt, dass sich Mitarbeitende mit Fragen zur Gesundheit, Resilienz und zum Schutz der Persönlichkeit an eine Beratungsstelle wenden können. Der Kirchenrat schlägt in seinem Entwurf eine Ergänzung vor, die alle Arbeitgeberinnen zur Kommunikation dieses Angebots anhält.
Art. 69 Öffentliche Ämter und Zweittätigkeit ¹ Die geplante Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer regelmässigen Zweittätigkeit ist der Anstellungsbehörde in jedem Fall zu melden.		

² Führt ein öffentliches Amt oder eine Zweittätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde notwendig.		
³ Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.		
⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpft werden.		
Art. 70 Datenschutz und Datenbearbeitung ¹ Die Arbeitgeberin bearbeitet Personendaten, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Reglement Datenschutz findet Anwendung.		
² Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält.	Kirchenvorsteherchaft Walzenhausen Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein vertrauliches Personaldossier geführt, ...	Der Entwurf der Personalverordnung enthält Bestimmungen bezüglich des Zugriffs auf das Personaldossier. Grundsätzlich steht dieses nur der Anstellungsbehörde offen.
³ Die Anstellungsbehörde und die Kirchenverwaltung der Landeskirche sind befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf Informationssystemen zu bearbeiten.		
Art. 71 Massnahmen bei ungenügender Leistung und Pflichtverletzung ¹ Genügen Leistung oder Verhalten des oder der Angestellten den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungsbehörde die erforderlichen Massnahmen zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges.	Kirchenvorsteherchaft Bühler Hier müsste als erster Schritt das Mitarbeitendengespräch als niederschwelliges Instrument eingefügt werden. Vielleicht kann eine Eskalation vermieden werden. Kirchenvorsteherchaft Speicher Könnte Bestandteil der Personalverordnung sein und müsste hier nicht aufgeführt werden.	Hier geht es allein darum, für Massnahmen eine gesetzliche Grundlage zu schaffen. Im Ablauf ist, wie dies die Kirchgemeinde Bühler richtig darlegt, wohl zuerst im Mitarbeitendengespräch auf die Problematik einzugehen. Für Disziplinar-massnahmen ist eine gesetzliche Grundlage notwendig.

³ Verfügungen der Kirchenvorsteherschaften können mit Rekurs beim Kirchenrat angefochten werden.		Es ist unter dem jetzt noch geltenden Reglement Verwaltungsverfahren von Beschwerde anstelle von Rekurs zu sprechen.
⁴ Rekursentscheide und Verfügungen des Kirchenrats können bei der Rekurskommission mit Beschwerde angefochten werden.		
⁵ Beschwerde und Rekurs haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Reglement Verwaltungsverfahren.		
⁶ Beschwerde- und Rekursverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.		
VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen Art. 73 Ausführungsvorschriften ¹ Die Synode erlässt das Lohnmodell und der Kirchenrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.	Kirchenvorsteherschaft Teufen Was beinhaltet die übrigen Ausführungsvorschriften, gibt es da schon einen Vorschlag?	Der Entwurf der Verordnung wird auf die 2. Lesung vorgelegt.
Art. 74 Aufhebung bisheriges Recht ¹ Aufgehoben werden: a) das Reglement vom 28. Juni 2004 über Anstellung und Besoldung; b) das Reglement vom 24. Juni 2013 über Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone; c) das Reglement vom 24. Juni 2013 über Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker; d) die Richtlinie vom 21. September 2004 über die Lohneinstufung und Wohnungsbewertung.	Kirchenvorsteherschaft Speicher Wo und wie werden diese bisherigen Themen neu geregelt? Was passiert mit Arbeitsverträgen, in welchen auf diese Reglemente verwiesen wird? Werden neue Arbeitsverträge erstellt bzw. werden Kündigungsänderungen vorgenommen? Erwartung: Klare Kommunikation gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden, was die Folgen sind, wenn der neue Arbeitsvertrag oder die Änderungen nicht akzeptiert werden.	Vgl. Art. 75 Abs. 3. Dies ist Sache der Anstellungsbehörde. Die Folge ist in Art. 75 Abs. 4 geregelt.
		Der Art. 52 in der Kirchenordnung sowie weitere Bestimmungen müssen ausser Kraft gesetzt werden. Grundsätzlich kann eine Behörde, in diesem Fall der Kirchenrat, nicht gleichzeitig Disziplinarbehörde und rechtssprechende Behörde sein.

Lohnmodell festgelegt. Zukünftige Lohnanpassungen erfolgen nach dem neuen Lohnmodell.	In jedem Fall gilt die neue Lohn­tabelle unabhängig davon, ob der zuletzt bezogene Lohn höher oder tiefer war. Begründung: Ausgleichende Gerechtigkeit	Entscheid. Beim Erlass des geltenden Reglements Anstellung und Besoldung (Index 3.10) wurde der Besitzstand ausdrücklich gewahrt (vgl. Art. 45 RAB).
² Ist der zuletzt bezogene Lohn höher als derjenige nach dem neuen Lohnmodell, wird der zuletzt bezogene Lohn in den neuen Arbeitsvertrag übernommen. Erreicht der Lohn gemäss der neuen Lohn­tabelle den zuletzt bezogenen Lohn, erfolgen zukünftige Lohnanpassungen nach dem neuen Lohnmodell.	Kirchenvorste­herschaft Appenzell Antrag: Streichen Begründung: Dito.	Vgl. oben.
Art. 77 Übergangsbestimmung betreffend Studienurlaub ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die in den Jahren 2027, 2028 und 2029 nach bisherigem Recht einen Studienurlaub hätten beziehen können, wird dieser wie folgt gewährt: 2027 3 Monate; 2028 2 Monate und 2029 1 Monat.	Kirchenvorste­herschaft Urnäsch Studienurlaub Bitte um erneute Überprüfung der Streichung des Studienurlaubes. Der Studienurlaub kann für Pfarrpersonen auch ein Anreiz sein, bei einer Pfarrstelle zu verbleiben. Kirchenvorste­herschaft Bühler Studienurlaub nicht streichen. Kirchenvorste­herschaft Speicher Bitte um erneute Überprüfung der Streichung des Studienurlaubes. Der Studienurlaub kann für Pfarrpersonen auch ein Anreiz sein, bei einer Pfarrstelle zu verbleiben. Die Gewährung eines Studienurlaubes soll einerseits nach einer Regelung mit den Anzahl Dienstjahren (ähnlich wie Dienstjubiläum) verknüpft werden. Zusätzlich könnte man eine (Teil-)Rückzahlungsklausel eingebaut werden, welche eine Kostenbeteiligung regelt, wenn die Pfarrperson nach dem bezogenen Studienurlaub nach einer zu definierenden Frist von sich aus kündigt. Die Stelle einer Pfarrperson ist jener einer höheren Kaderposition in einem Unternehmen gleichzustellen. Bei diesen Positionen werden heutzutage Sabbaticals oder Studienurlaube auch ohne Bedingungen gewährt. Die Kirchgemeinde soll auch in den Anstellungsbedingungen moderner und kompetitiv werden. Wir fordern daher die Beibehaltung dieses Studienurlaubes. Erfahrungsgemäss	Vgl. erläuternder Bericht, S. 17 und 18. Vgl. oben. Vgl. oben.

	Antrag: Komplette Überarbeitung. Begründung: Vergleich Ausführungen im Eingang. Wir lehnen das System eines sehr unflexiblen Einstiegslohnes und des fixen Lohnanstiegs in sturer Abhängigkeit vom Alter generell ab. Zudem haben die Kirchgemeinden nur sehr geringe Lohnkompetenzen, müssen die Löhne aber bezahlen. Es sollen wie bisher Lohnbänder definiert werden, mit welcher Faktoren wie Ausbildung, Erfahrung im Gebiet und Alter für ein Ersteinstufung und Leistung für die jährlichen Lohnanpassungen entsprechend berücksichtigt werden können.	Vgl. vorangehende Erläuterungen an verschiedenen Stellen.
	Kirchenvorsteherschaft Bühler Art. 56 neu einfügen. Jetziger Art 56 wird 57 usw. Art. 56 Studienurlaub 1 a) Mitarbeitende haben nach jeweils zehn Dienstjahren in der Landeskirche beider Appenzell - davon mindestens fünf Jahre in der gleichen Gemeinde - Anrecht auf einen Studienurlaub von vier Monaten. b) Der letzte Studienurlaub kann im 62. Altersjahr anteilmässig bezogen werden. c) Bezüge ab dem 7. Dienstjahr sind ausnahmsweise möglich. d) Der Studienurlaub dient zur Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kompetenz und der Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität. 2 Gesuche um Studienurlaub sind bis spätestens am 30. Juni des Vorjahres bei der Kirchenvorsteherschaft einzureichen. Diese leitet sie mit ihrer Stellungnahme zum Entscheid an den Kirchenrat. 3 Während des Studienurlaubs wird das volle Gehalt ausgerichtet und der Ferienanspruch wird nicht gekürzt. 4 Der oder die Beurlaubte organisiert die Stellvertretung vor Urlaubsbeginn.	Politischer Entscheid.

	5 Über den Studienurlaub ist der Kirchenvorsteherschaft und dem Kirchenrat Bericht zu erstatten. Es erfolgt ein Auswertungsgespräch. 6 Weitere Einzelheiten regelt der Kirchenrat in einer Verordnung. Ich mache hier eine bewusste Ausweitung der Bezugsgruppe. Das dient der Motivation längerjähriger Mitarbeitenden und ist ein Akt der Wertschätzung. Immerhin wird der Markt der Fachkräfte immer kleiner...	
	Kirchenvorsteherschaft Speicher Welche Anhänge?	Funktionen und Lohntabelle.

Reglement Personal (Personalreglement), Synopse

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
I. Allgemeine Bestimmungen 1. Geltungsbereich Art. 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement gilt für entgeltlich tätige Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden.		
² Es ist auf Freiwilligenarbeit und auf Behördenmitglieder nicht anwendbar.		
2. Anwendbares Recht Art. 2 Anwendbares Recht ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.		
² Soweit das Recht der Landeskirche und das kantonale Recht nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts.	² Soweit das Recht der Landeskirche und das kantonale Recht nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss.	
3. Personalpolitik Art. 3 Ziele und Grundsätze ¹ Die Landeskirche und die Kirchgemeinden bekennen sich zu einer sozial verantwortungsvollen und finanzierbaren Personalpolitik.		
² Sie fördern ihre Mitarbeitenden und gewährleisten deren Gleichbehandlung, Gleichstellung und Chancengleichheit.		
³ Sie achten und schützen die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.		
⁴ Sie nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice und entsprechen diesen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den Interessen der Landeskirche oder der Kirchgemeinden vereinbar.		
4. Zuständigkeiten Art. 4 Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
¹ Soweit keine besondere Regelung besteht, werden sämtliche Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin durch die Anstellungsbehörde ausgeübt.		
² Der Kirchenrat ist zuständig für die Anstellung und Kündigung a) der Mitarbeitenden der Kirchenverwaltung;		
b) der Kirchenratschreiberin oder des Kirchenratschreibers unter Einbezug des Büros der Synode;		
c) weiterer Mitarbeitenden der Landeskirche.		
³ Die Kirchenvorsteherschaft ist zuständig für die Anstellung und Kündigung der Mitarbeitenden in der Kirchgemeinde.		
⁴ In besonderen Fällen können die Kirchgemeinden die Anstellung an die Landeskirche übertragen.		
5. Besondere Bestimmungen Art. 5 Lohnbuchhaltung ¹ Die Lohnbuchhaltung erfolgt für die Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden durch die Verwaltung der Landeskirche.		
² Die Kirchgemeinden stellen der Landeskirche die für die Erledigung des Auftrags notwendigen Personendaten zur Verfügung.		
³ Die Daten können elektronisch übermittelt werden.		
⁴ Der Kirchenrat regelt die Grundsätze, Zuständigkeiten und Verrechnung in einer Verordnung.		
Art. 6 Sonderprivatauszug ¹ Mitarbeitende der Landeskirche und der Kirchgemeinden, die in ihrer Tätigkeit mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen in regelmässigem Kontakt stehen, reichen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens vor einer Anstellung einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
Sonderprivatauszüge sind periodisch alle fünf Jahre und auf Kosten der Anstellungsbehörde zu erneuern.		
Art. 7 Zulassungen ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer, Sozialdiakoninnen, Sozialdiakone und Fachlehrpersonen Religion benötigen für die Ausübung ihrer Dienste die Zulassung des Kirchenrats.		
² Die Verordnung kann die Zulassung für weitere Berufsfelder vorschreiben.		
Art. 8 Weitere Anforderungen ¹ Weitere Mitarbeitende in den Bereichen Theologie, Seelsorge, Kinder, Jugend und Familie benötigen für die Ausübung ihrer Dienste eine theologische Ausbildung.		¹ Weitere Mitarbeitende in den Bereichen Theologie, Seelsorge, Kinder, Jugend, Familie und Erwachsene benötigen für die Ausübung ihrer Dienste eine theologische Zusatzausbildung.
² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Verordnung.		
II. Beginn, Beendigung und Änderung des Arbeitsverhältnisses 1. Beginn des Arbeitsverhältnisses Art. 9 Ausschreibung ¹ Die Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.		
Art. 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.		
² Die Verordnung kann Ausnahmen von der Schriftform vorsehen.		
³ Die Landeskirche erlässt für die Kirchgemeinden verbindliche Musterarbeitsverträge.		
Art. 11 Auswahl der Angestellten ¹ Die Auswahl der Mitarbeitenden stützt sich auf die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung.		
Art. 12 Probezeit ¹ Die Probezeit beträgt drei Monate. In begründeten Fällen kann vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder sie kann		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
auf maximal sechs Monate verlängert werden.		
² Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder militärischen und anderen Dienstleistungen verlängert sich die Probezeit entsprechend.		
Art. 13 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse ¹ Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein.		
² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann im Arbeitsvertrag die ordentliche Kündigung vor dessen Ablauf ausgeschlossen werden.		
2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses Art. 14 Im Allgemeinen ¹ Ein Arbeitsverhältnis endet: a) mit Erreichen der ordentlichen Pensionierung; b) durch Aufhebung in gegenseitigem Einvernehmen; c) bei vollständiger Invalidität des oder der Angestellten; d) mit Ablauf der vereinbarten Dauer; e) durch Wegfall einer reglementarischen Anstellungsbedingung; f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung; g) mit Tod der oder des Angestellten.		
Art. 15 Ordentliche Pensionierung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Monatsersten nach Erreichen des Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz.	Art. 15 Ordentliche Pensionierung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Monatsersten nach Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse PERKOS, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz. Für Mitarbeitende, die der Pensionskasse PERKOS nicht angehören, endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das Referenzalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht wird.	
		^{1bis} Für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Appenzell richtet sich das Rücktrittsalter nach dem Vorsorgereglement ihrer Pensionskasse.

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jeweils befristet um ein Jahr bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.		
	^{2bis} Nach dem 70. Altersjahr kann ein Arbeitsverhältnis mit einem Teilzeitpensum bis 20 Stellenprocente pro Kalenderjahr entstehen oder fortgeführt werden.	
	^{2ter} Der Kirchenrat kann Ausnahmebewilligungen für höhere Pensen erteilen.	
³ Im Falle einer Teilpensionierung darf die Summe des Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrades 100% nicht überschreiten.		
Art. 16 Einvernehmliche Aufhebung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit mit einem schriftlichen Vertrag aufgehoben werden.		
² Die Vereinbarung einer Entschädigung ist im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen möglich.		
Art. 17 Invalidität ¹ Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Angestellten ohne Kündigung mit Rechtskraft der Verfügung der Invalidenversicherung.		
Art. 18 Ablauf der vereinbarten Dauer ¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Dauer.		
² Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.	<i>gestrichen</i>	
3. Kündigung im Besonderen Art. 19 Ordentliche und fristlose Kündigung ¹ Ein Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei ordentlich oder fristlos gekündigt werden.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen ordentlich kündigen, insbesondere a) bei Aufhebung der Stelle oder bei Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten, wenn sie keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann oder wenn diese abgelehnt wird;		
b) bei Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung sich wiederholen oder anhalten;		
c) bei mangelnder Eignung oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen;		
d) bei Wegfall einer vertraglichen Anstellungsbedingung;		
e) wenn der oder die Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;		
f) wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zerrüttet ist.		
³ Die Mitarbeitenden können aus beliebigen Gründen kündigen.		
⁴ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von beiden Seiten ohne Einhaltung der Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zu begründen.		
⁵ Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Partei nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist.		
Art. 20 Freistellung ¹ In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde eine Freistellung anordnen.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Während der Freistellung muss sich die oder der Angestellte an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.		
Art. 21 Kündigungsfristen und Kündigungstermine ¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Kalendertagen auf jeden beliebigen Termin ordentlich gekündigt werden.		
² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen auf das Ende jedes Monats ordentlich gekündigt werden. a) zwei Monate im ersten Dienstjahr;		
b) drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr;		
c) vier Monate per Ende Semester bei Fachlehrpersonen Religion.		
³ In begründeten Fällen können die Parteien im Arbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist von bis zu sechs Monaten vereinbaren.		
Art. 22 Formelles ¹ Der oder dem Mitarbeitenden ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.		
² Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch die Arbeitgeberin erfolgt in Form einer Verfügung.		
Art. 23 Missbräuchliche Kündigung ¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Angestellten kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
b) weil die oder der Angestellte ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;		
c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;		
d) weil die oder der Angestellte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;		
e) weil die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;		
f) weil die oder der Angestellte einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört;		
g) weil sie diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Gleichstellungsgesetzes.		
² Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 25.		
Art. 24 Kündigung zur Unzeit ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: a) während die oder der Angestellte schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während vier Wochen vorher oder nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert;		
b) während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes;		
d) während der oder die Angestellte mit Zustimmung der Arbeitgeberin an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.		
² Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Angestellte oder den Angestellten zu laufen.		
³ Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.		
⁴ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.		
Art. 25 Anfechtung der Kündigung ¹ Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 72 Abs. 3 und 4 angefochten werden.		
² Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.		
³ Wird die Kündigung angefochten, so kann die Anstellungsbehörde der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.		
⁴ Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, so hat die oder der Mitarbeitende Anspruch auf Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
⁵ Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Mitarbeitende zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Mitarbeitende muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.		
Art. 26 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes ¹ Tritt die oder der Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese, so kann die Arbeitgeberin eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, geltend machen; ausserdem hat die Landeskirche oder die Kirchgemeinde Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.		
4. Änderung des Arbeitsverhältnisses Art. 27 Änderungen des Arbeitsverhältnisses ¹ In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit umgestaltet werden. Die Änderung hat schriftlich zu erfolgen.		
² Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 19 ff.		
III. Rechte der Angestellten 1. Lohn und Entschädigungen Art. 28 Lohn ¹ Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Funktion der oder des Mitarbeitenden.		¹ Jede Stelle wird einer Funktion zugeordnet. Die Funktionen und die Lohntabelle finden sich im Anhang.
² Jede Stelle wird einer Funktion zugeordnet. Die Funktionen und die Lohntabelle finden sich im Anhang.		² Der Anfangslohn richtet sich nach der für die Funktion massgebenden Lohntabelle und der bei Stellenantritt erreichten Lebensaltersstufe. In besonderen Fällen kann ein Spielraum von maximal vier Jahren minus oder plus gewährt werden.

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
³ Die Einstufung richtet sich nach dem Alter des Mitarbeitenden. In besonderen Fällen kann ein Spielraum von maximal vier Jahren minus oder plus gewährt werden.		³ Massgebend für die Anfangseinstufung ist das Lebensalter, das die angestellte Person im Kalenderjahr der Anstellung vollendet.
⁴ Die Jahreslöhne werden in 13 Teilen ausbezahlt, im November in zwei Teilen. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.	⁴ Die Jahreslöhne werden in 12 Teilen ausbezahlt. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.	
⁵ Bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausbezahlt.	<i>gestrichen</i>	
⁶ Die Entschädigungen für einzelne Dienste regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.	⁶ Die Entschädigungen für einzelne Dienste und die Übernahme besonderer Aufgaben regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.	
Art. 29 Stundenlohn ¹ Erfolgt die Anstellung im Stundenlohn, erfolgt die Entschädigung auf der Basis von 2184 Jahresarbeitsstunden.		
² Die Stundenlöhne werden monatlich ausbezahlt und enthalten die Anteile für Ferien, Feier- und Freitage sowie den 13. Monatslohn. Beiträge der Angestellten an die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeeinrichtungen sowie Sozial- und andere Abgaben werden vom Lohn abgezogen.		
Art. 30 Anpassung des Lohnes ¹ Der Kirchenrat entscheidet jährlich über generelle Lohnanpassungen.		¹ Der Kirchenrat entscheidet zuhanden der Synode jährlich über generelle Lohnanpassungen.
² Die Anpassung des Lohnes infolge des Lebensalters erfolgt jährlich.		² Der Lohn steigt grundsätzlich mit Beginn jedes Kalenderjahres um eine Lebensaltersstufe nach Massgabe der Lohntabelle.
		^{2bis} Der Stufenanstieg erfolgt, solange die reglementarisch vorgesehene Höchststufe nicht erreicht ist.
		^{2ter} Bei ungenügender Leistung kann der jährliche Stufenanstieg verweigert werden.

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
		^{2quater} Die Aussetzung des Stufenanstiegs ist zulässig, wenn Leistung oder Verhalten nach vorgängiger Beurteilung als ungenügend eingestuft wurden.
		^{2quinquies} Die betroffene Person ist vor dem Entscheid anzuhören. .
		^{2sexies} Der Entscheid über den Verzicht auf den Stufenanstieg ist zu begründen und der betroffenen Person schriftlich mitzuteilen.
		^{2septies} Verbessern sich die Leistung oder das Verhalten, kann der Stufenanstieg für die Folgejahre wieder gewährt werden.
³ Bei der Erweiterung des Aufgabenbereichs ist die Zuordnung zur Funktion zu überprüfen.		
Art. 31 Zulagen ¹ Die Kinder- und Ausbildungszulagen richten sich nach den Sätzen des Kantons Appenzell Ausserrhoden bzw. des Kantons Appenzell Innerrhoden.		
² Die Verordnung kann für Inkonvenienzen Zulagen vorsehen.		
Art. 32 Abgeltungen ¹ Die Entschädigung für die Arbeit an Sonntagen ist im Lohn enthalten.		
Art. 33 Spesen ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz von Spesen.		
² Spesen sind Auslagen, die bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben anfallen wie Aufwände für Reisen, Verpflegung und Unterkunft. Sie werden aufgrund der tatsächlichen Auslagen vergütet, soweit sie angemessen sind.		
³ Die Personalverordnung regelt das Nähere.	³ Die Verordnung regelt das Nähere.	
Art. 34 Fahrkosten zum Arbeitsort ¹ Die Fahrkosten vom Wohnort zum Arbeitsort werden nicht vergütet.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² In besonderen Fällen kann die Arbeitgeberin die Fahrspesen vom Wohnort zum Arbeitsort ganz oder teilweise entschädigen.		
2. Weitere Leistungen Art. 35 Dienstaltersgeschenk ¹ Für ununterbrochenen Dienst in der Landeskirche oder bei der gleichen Kirchgemeinde erhalten die Angestellten nach Erfüllung des 5. und 15. Dienstjahres je zwei zusätzliche Ferienwochen.	¹ Für ununterbrochenen Dienst in der Landeskirche oder bei der gleichen Kirchgemeinde erhalten die Angestellten nach Erfüllung des 10., 15., 20. und 25. Dienstjahres je zwei zusätzliche Ferienwochen.	
² Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.		
3. Personalvorsorge und Lohnfortzahlung Art. 36 Berufliche Vorsorge ¹ Die Angestellten, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, sind bei der Pensionskasse PERKOS versichert.		
² Es gelten die Bestimmungen des Vorsorgereglements der Pensionskasse PERKOS.		
		³ Die Kirchgemeinde Appenzell kann ihre Angestellten einer anderen Pensionskasse unterstellen.
Art. 37 Lohnfortzahlung bei Krankheit ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100% des Lohnes, im Anschluss daran 80%.		
² Die Landeskirche schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.		
Art. 38 Lohnfortzahlung bei Unfall ¹ Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls erhalten die Angestellten eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100% des Lohnes, im Anschluss daran 80%.		
³ Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin. Die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung tragen die Mitarbeitenden zur Hälfte.		
⁴ Die Landeskirche schliesst für die Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung ab, in welcher derjenige Lohnanteil versichert wird, der den höchstversicherbaren Lohn gemäss UVG übersteigt. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.		
Art. 39 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft ¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG).		
² Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Die Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.	² Die Lohnfortzahlung beträgt 100% des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.	
	^{2bis} Hat das Kind mindestens 14 Kalendertage im Spital verbracht, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.	
³ Die Arbeitgeberin schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämie wird je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und den Angestellten getragen.		
Art. 40 Lohnfortzahlung bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen ¹ Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen, wie Zivil-, Bevölkerungs- und Zivilschutzdienst erhalten Angestellte während drei Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
Höhe von 100% des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Erwerbsersatzgesetz. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.		
² Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG fallen der anstellenden Behörde zu, soweit sie die Lohnzahlung während des Dienstes nicht übersteigen.		
Art. 41 Weitere Regelungen zur Lohnfortzahlung ¹ Kinder- und Ausbildungszulagen werden während der gesamten Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ausgerichtet.		
² Die Lohnfortzahlung kann gekürzt oder entzogen werden, wenn die oder der Angestellte: a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte; b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.		
³ Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung, gehen im Umfang der von der Arbeitgeberin erbrachten Lohnfortzahlung an sie über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.		
⁴ Im Umfang der durch die Arbeitgeberin erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Angestellten gegenüber haftpflichtigen Dritten auf sie über.		
Art. 42 Leistungen im Todesfall ¹ Im Todesfall der oder des Angestellten wird der Lohn während zwei Monaten weiter ausgerichtet, und zwar an: a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten; b) die hinterbliebene Partnerin oder den hinterbliebenen Partner einer eingetragenen Partnerschaft;		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
c) die hinterbliebenen Kinder, die zum Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und b erfolgt; d) die hinterbliebene Partnerin oder der hinterbliebene Partner in einer faktischen Lebensgemeinschaft, wenn mit der verstorbenen Person unmittelbar vor deren Ableben nachweisbar mindestens fünf Jahre eine eheähnliche Gemeinschaft bestanden hat und sofern keine Auszahlung nach lit. a, b oder c erfolgt.		
² Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, so kann die Anstellungsbehörde auf Gesuch hin die Dauer der Leistungen bis auf sechs Monate ausdehnen.		
4. Ferien, Feiertage, Freitage und Urlaub Art. 43 Feriendauer ¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: a) 25 Tage für Angestellte bis zum 50. Altersjahr; b) 30 Tage für Angestellte ab dem vollendeten 50. Altersjahr.		
² Der Ferienanspruch nach Abs. 1 lit. b entsteht ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem die oder der Angestellte das 50. Altersjahr vollendet.		
³ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.		
Art. 44 Ferienbezug ¹ Bei der Bestimmung des Zeitpunktes des Ferienbezugs nimmt die Anstellungsbehörde im Rahmen der Vereinbarkeit mit den betrieblichen Bedürfnissen Rücksicht auf die Wünsche der Angestellten.		
² Eine Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.		
³ Die Ferien der Fachlehrpersonen Religion richten sich nach den Schulferien.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
⁴ Ferien sind in dem Jahr zu beziehen, in dem sie anfallen. Sofern die Ferien nicht bezogen wurden, ist der Bezug im Folgejahr anzuordnen.		
⁵ In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.		
Art. 45 Kürzung der Ferien ¹ Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall, militärischen oder ähnlichen Dienstleistungen wird der Ferienanspruch der oder des Angestellten ab dem 90. Kalendertag für jede weiteren 30 Kalendertage der Arbeitsverhinderung um 1/10 gekürzt.		
² Die Kalendertage der einzelnen Gründe einer Arbeitsverhinderung werden zusammengerechnet.		
³ Während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nach Art. 39 wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.		
⁴ Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.		
Art. 46 Feiertage und Freitage ¹ Als bezahlte Feiertage gelten Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachts- und Stephanstag.	¹ Im Kanton Appenzell Ausserrhoden gelten als bezahlte Feiertage: Neujahr, Berchtoldstag (2. Januar), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachts- und Stephanstag.	
	^{1bis} Im Kanton Appenzell Innerrhoden gelten als bezahlte Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Weihnachts- und Stephanstag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und Maria Empfängnis und im inneren Landesteil der St. Mauritiustag.	
	^{1ter} Arbeit an Feiertagen kann kompensiert werden.	

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Fallen diese Feiertage auf einen Samstag, Sonntag oder Urlaubstag ist ein Nachbezug nicht möglich. Fallen sie in die Ferien, können sie nachbezogen werden.		
³ Den Angestellten werden für familien- und betreuungsbezogene und andere Ereignisse einzelne bezahlte Freitage gewährt. Die Personalverordnung bestimmt die Ereignisse und Anzahl der gewährten Freitage.		
Art. 47 Urlaub im Allgemeinen ¹ Als Urlaub gilt jede auf Gesuch hin bewilligte Arbeitsabwesenheit. Das Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub ist der Anstellungsbehörde vorgängig einzureichen. Sie kann die Bewilligung desurlaubes an Bedingungen knüpfen.		
² Die Anstellungsbehörde kann der oder dem Angestellten unbezahlten Urlaub bis maximal sechs Monate gewähren, sofern dies ohne Störung des Betriebsablaufes möglich ist.		
³ Allfällige Lohnersatzzahlungen haben sich die Angestellten an den Lohn anrechnen zu lassen.		
⁴ Während eines unbezahlten Urlaubs besteht in der Regel kein Versicherungsschutz. Die Dauer eines unbezahlten Urlaubs führt weder zu einem Ferienanspruch noch wird diese bei der Berechnung des Dienstalters hinzugezählt.		
Art. 48 Urlaub im Besonderen ¹ Angestellte haben für Jugend und Sport-Ausbildungskurse (J+S) sowie für ausserschulische, unentgeltliche, kirchliche Jugendarbeit Anspruch auf einen bezahlten Urlaub bis maximal 5 Tage pro Kalenderjahr.		
² Der Zeitpunkt des Urlaubs gemäss Absatz 1 ist mit der Anstellungsbehörde mindestens drei Monate im Voraus zu vereinbaren.		
³ Voraussetzung für die Teilnahme an J+S-Ausbildungskursen ist die Abgabe eines EO-Formulars. Die		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
Auszahlung allfälliger Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG richtet sich nach Art. 40 Abs. 2.		
Art. 49 Vaterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils ¹ Ein erwerbstätiger Vater bzw. Ehefrauen von Frauen, die ein Kind geboren haben, können innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt ihres Kindes 10 Arbeitstage bezahlten Urlaub beziehen.		
5. Weitere Rechte Art. 50 Mitarbeitendengespräch ¹ Die Angestellten haben mindestens einmal pro Jahr Anspruch auf ein Mitarbeitendengespräch.		
Art. 51 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung ¹ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Angestellten ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.		
² Auf Verlangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses beschränkt.		
³ Es kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen ein Zwischenzeugnis verlangt werden.		
6. Förderung der Angestellten Art. 52 Förderung der Angestellten ¹ Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die funktionsbezogenen Fähigkeiten und die dafür notwendigen Kompetenzen wie bspw. Führungs-, Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz der Angestellten.		
Art. 53 Anspruch auf Weiterbildung ¹ Vollzeitlich und teilzeitlich Mitarbeitende haben innerhalb einer Zwei-Jahresperiode Anspruch auf 10 Weiterbildungstage.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Die Weiterbildung kann anteilmässig zum Stellenpensum innerhalb der Arbeitszeit bezogen werden.		
³ Die Periode beginnt jeweils in geraden Jahren.		
⁴ Nicht bezogene Weiterbildungstage verfallen nach Ablauf der Periode.		
Art. 54 Gesuch und Bewilligung ¹ Für Weiterbildungen richten die Mitarbeitenden ein Gesuch an die Anstellungsbehörde.		
² Diese entscheidet über Art und Umfang der Unterstützung. Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.		
³ Die anstellende Behörde beteiligt sich maximal zu zwei Dritteln an den Kurskosten sowie den übrigen Kosten wie Übernachtung, Verpflegung und Reisekosten.		
⁴ Über die Beteiligung an Reisekosten ins oder im Ausland entscheidet die anstellende Behörde.		
Art. 55 Weiterbildung in den ersten Amtsjahren ¹ Die Weiterbildungen in den ersten Amtsjahren (WeA) für Pfarrerinnen und Pfarrer bilden den Abschluss der Ausbildung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer und richten sich nach den Bestimmungen des Konkordats.		
² Die Kurskosten werden je zur Hälfte von der Landeskirche und der anstellenden Behörde getragen.		
Art. 56 Supervision ¹ Angestellte haben Anrecht auf den Bezug von mindestens vier Lektionen Supervision pro Jahr.	¹ Angestellte haben Anrecht auf den Bezug von maximal vier Sitzungen Supervision pro Jahr.	
² Die Anstellungsbehörde übernimmt mindestens zwei Drittel der Kosten für das Coaching.	² Die Anstellungsbehörde übernimmt mindestens zwei Drittel der Kosten für die Sitzung.	
³ Die übrigen Kosten wie Verpflegung und Reisekosten gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
IV. Pflichten der Angestellten 1. Allgemeines Art. 57 Grundsatz ¹ Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Angestellten und Mitarbeitenden richten sich nach den reglementarischen Bestimmungen, der Stellenbeschreibung, dem schriftlichen Arbeitsvertrag sowie den Weisungen der Anstellungsbehörde.		
² Sie haben die Interessen der anstellenden Behörde zu wahren und die Rechte der Kirchgemeindemitglieder zu achten.		
³ Sie führen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, gewissenhaft, sorgfältig und initiativ aus.		
Art. 58 Schweigepflicht ¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind.		
² Der Kirchenrat kann in einzelnen Fällen auf Antrag schriftlich von der Schweigepflicht entbinden.		
³ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.		
Art. 59 Aufgabenbereich ¹ Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, im Bedarfsfall zeitlich begrenzt auch Arbeiten auszuführen, die nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehören, für die sie angestellt wurden, soweit ihnen dies auf Grund ihrer Ausbildung und Eignung zugemutet werden kann. Langfristige Änderungen im Aufgabenbereich sind über die Stellenbeschreibung zu verhandeln.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
Art. 60 Zuwendungen an Mitarbeitende ¹ Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.		
² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.		
³ Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsbehörde über die Zulässigkeit der Annahme.		
2. Arbeitszeit Art. 61 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodell ¹ Die Arbeitszeit beträgt bei vollem Pensum a) 42 Stunden pro Woche; b) für Fachlehrpersonen Religion 30 Lektionen pro Woche.		
² Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere; sie können verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.		
³ Soweit es der Dienstbetrieb erlaubt, können die Angestellten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.		
⁴ Die zuständige Stelle kann Weisungen zur Arbeitszeit erlassen, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten. Sie kann zum Beispiel feste Arbeitszeiten anordnen oder Dienstpläne festlegen.		
⁵ Angestellte ohne Vertrauensarbeitszeit führen eine Arbeitszeitkontrolle.		
⁶ Mitarbeitende, die regelmässig an Sonntagen arbeiten, haben pro Jahr Anrecht auf mindestens zwölf arbeitsfreie Wochenenden. Wochenenden in den Ferien sind in diesen arbeitsfreien Wochenenden enthalten.		
Art. 62 Variabler Beschäftigungsgrad Fachlehrpersonen Religion		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
¹ Der Arbeitsvertrag kann im unbefristeten Arbeitsverhältnis einen variablen Beschäftigungsgrad vorsehen, der sich innerhalb einer Bandbreite von höchstens 10 Prozent eines vollen Pensums bewegt.		
² Die Anstellungsbehörde legt den Beschäftigungsgrad jeweils für ein Schuljahr innerhalb der vertraglich vereinbarten Bandbreite fest.		
³ Die Anpassung von Beschäftigungsgrad und Besoldung ist der Fachlehrperson Religion spätestens zwei Monate vor Beginn des Schuljahres schriftlich mitzuteilen.		
Art. 63 Überstunden ¹ Überstunden sind Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus auf ausdrückliche Anordnung der Anstellungsbehörde geleistet wird.	<i>aufgehoben</i>	
² Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern diese notwendig und zumutbar sind.		
³ Überstunden sind nur auf Anweisung der Anstellungsbehörde zu leisten. Überstunden, die ausnahmsweise ohne ausdrückliche Anweisung geleistet wurden, sind der Anstellungsbehörde zu melden. Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Anrechnung.		
⁴ Anrechenbare Überstunden sind in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde eine Auszahlung zum ordentlichen Stundenlohn anordnen.		
Art. 64 Klassenassistentenz ¹ Den Einsatz und die Entschädigung von Klassenassistenten regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.		
Art. 65 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ¹ Für die Berechnung des Pensums einer Kirchenmusikerin		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
oder eines Kirchenmusiklers erlässt der Kirchenrat eine Verordnung.		
3. Weitere Pflichten Art. 66 Meldepflicht und Arztzeugnis ¹ Jegliche Art der Arbeitsverhinderung und die Veränderung in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der Anstellungsbehörde umgehend gemeldet werden.		
² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kann jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.		
Art. 67 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹ Die Anstellungsbehörde ist berechtigt, krankheits- oder unfallbedingte Absenzen überprüfen zu lassen und eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.		
² Angestellte haben der Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung Folge zu leisten.		
³ Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt ist gegenüber der Anstellungsbehörde im notwendigen Umfang vom Arztgeheimnis befreit.		
Art. 68 Gesundheit, Resilienz, Persönlichkeitsschutz ¹ Die Arbeitgeberin stellt sicher, dass sich Mitarbeitende in Fragen der Gesundheit, Resilienz und Persönlichkeitsschutz an eine Beratungsstelle wenden können.	¹ Die Landeskirche stellt sicher, dass sich Mitarbeitende in Fragen der Gesundheit, Resilienz und Persönlichkeitsschutz an eine Beratungsstelle wenden können. Die Arbeitgeberin kommuniziert dieses Angebot.	
Art. 69 Öffentliche Ämter und Zweittätigkeit ¹ Die geplante Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer regelmässigen Zweittätigkeit ist der Anstellungsbehörde in jedem Fall zu melden.		
² Führt ein öffentliches Amt oder eine Zweittätigkeit zu einer Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, ist eine Bewilligung der Anstellungsbehörde notwendig.		

Reglementsentswurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
³ Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten liegt insbesondere vor, wenn die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht oder ein Teil der ordentlichen Arbeitszeit beansprucht wird.		
⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpft werden.		
Art. 70 Datenschutz und Datenbearbeitung ¹ Die Arbeitgeberin bearbeitet Personendaten, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Reglement Datenschutz findet Anwendung.		
² Über jede Angestellte und jeden Angestellten wird ein Personaldossier geführt, welches alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wesentlichen Informationen enthält.		
³ Die Anstellungsbehörde und die Kirchenverwaltung der Landeskirche sind befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf Informationssystemen zu bearbeiten.		
Art. 71 Massnahmen bei ungenügender Leistung und Pflichtverletzung ¹ Genügen Leistung oder Verhalten des oder der Angestellten den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft die Anstellungsbehörde die erforderlichen Massnahmen zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges.		
² Sie kann insbesondere: a) eine schriftliche Verwarnung erteilen; b) eine Lohnkürzung verfügen; c) die Kündigung androhen; d) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen; e) eine ordentliche oder fristlose Kündigung nach Art. 19 aussprechen.		

Reglementsentswurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
³ Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden.		
V. Differenzen Art. 72 Differenzen ¹ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist bei der Ombudsstelle in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen.	V. Differenzen Art. 72 Differenzen ¹ Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist in der Regel in einem Konfliktlösungsverfahren die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen. Die Verordnung regelt das Nähere.	
² Kommt keine Einigung zustande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung.		
³ Verfügungen der Kirchenvorsteherschaften können mit Rekurs beim Kirchenrat angefochten werden.	³ Verfügungen der Kirchenvorsteherschaften können mit Beschwerde beim Kirchenrat angefochten werden.	
⁴ Rekursentscheide und Verfügungen des Kirchenrats können bei der Rekurskommission mit Beschwerde angefochten werden.	⁴ Beschwerdeentscheide und Verfügungen des Kirchenrats können bei der Rekurskommission mit Beschwerde angefochten werden.	
⁵ Beschwerde und Rekurs haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Reglement Verwaltungsverfahren.	⁵ Beschwerden haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Reglement Verwaltungsverfahren.	
⁶ Beschwerde- und Rekursverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.	⁶ Beschwerdeverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Angestellten die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.	
VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen Art. 73 Ausführungsvorschriften ¹ Die Synode erlässt das Lohnmodell und der Kirchenrat erlässt die übrigen Ausführungsvorschriften.		
Art. 74 Aufhebung bisheriges Recht ¹ Aufgehoben werden: a) das Reglement vom 28. Juni 2004 über Anstellung und Besoldung; b) das Reglement vom 24. Juni 2013 über Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone;		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
c) das Reglement vom 24. Juni 2013 über Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker; d) die Richtlinie vom 21. September 2004 über die Lohneinstufung und Wohnungsbewertung.		
Art. 75 Neues Recht ¹ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements bestehende öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.		
² Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieses Reglements.		
³ Sämtliche bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens drei Monate nach Inkrafttreten dieses Reglements an das neue Recht angepasst.	³ Sämtliche bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten dieses Reglements an das neue Recht angepasst.	
⁴ Sofern nach Abs 3 kein Arbeitsverhältnis vereinbart werden konnte, gilt das altrechtliche Arbeitsverhältnis als gekündigt. Es endet in jedem Fall mit Ablauf der Kündigungsfrist nach dem jeweiligen alten Recht.		
		Art. 75^{bis} Übergangsbestimmung betreffend Lohnbuchhaltung ¹ Die Lohnbuchhaltungen der Kirchgemeinden sind spätestens zehn Jahre nach Inkrafttreten dieses Reglements an die Landeskirche zu übergeben.
		² Mit der Übernahme der Lohnbuchhaltung durch die Landeskirche geht auch die Zuständigkeit für den Abschluss der Krankentaggeldversicherung, der Unfall- sowie der Unfallzusatzversicherung an die Landeskirche über.
Art. 76 Übergangsbestimmung betreffend Besoldung ¹ Ist der zuletzt bezogene Lohn tiefer als derjenige nach dem neuen Lohnmodell, wird der Lohn nach dem neuen Lohnmodell festgelegt. Zukünftige Lohnanpassungen erfolgen nach dem neuen Lohnmodell.		

Reglementsentwurf Vernehmlassung	Anträge Kirchenrat	Anträge vorberatende Kommission
² Ist der zuletzt bezogene Lohn höher als derjenige nach dem neuen Lohnmodell, wird der zuletzt bezogene Lohn in den neuen Arbeitsvertrag übernommen. Erreicht der Lohn gemäss der neuen Lohntabelle den zuletzt bezogenen Lohn, erfolgen zukünftige Lohnanpassungen nach dem neuen Lohnmodell.		
Art. 77 Übergangsbestimmung betreffend Studienurlaub ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die in den Jahren 2027, 2028 und 2029 nach bisherigem Recht einen Studienurlaub hätten beziehen können, wird dieser wie folgt gewährt: 2027 3 Monate; 2028 2 Monate und 2029 1 Monat.		
	Art. 78 Referendum und Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement untersteht dem fakultativen Referendum.	
	² Der Kirchenrat bestimmt das Inkrafttreten.	



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

An die Mitglieder der Synode

Trogen, 28. Mai 2026

XIX Nr. 9

Synode vom 22. Juni 2026; Reglement Personal, 1. Lesung

4. Bericht und Antrag der vorberatenden Kommission Reglemente

Sehr geehrte Damen und Herren Synodale

A. Ausgangslage

Die vorberatende Kommission hat das Reglement Personal (Personalreglement) an ihren Sitzungen vom 21. und 22. Mai 2026 beraten. Zum Bericht und Antrag des Kirchenrats standen ihr der Reglementsentwurf, die Würdigung der Stellungnahmen sowie der erläuternde Bericht zur Verfügung (verschickt mit den Vernehmlassungsunterlagen am 25. November 2025). Das Protokoll führte Kirchenratschreiberin Jacqueline Bruderer.

Zu Beginn ihrer Arbeit würdigte die Kommission den Entwurf des neuen Personalreglements. Die Kommission stellt fest, dass bis zum vorliegenden Entwurf mitsamt den Erläuterungen grosse Arbeit geleistet wurde; dies insbesondere von der Arbeitsgruppe, die die Vorlage erarbeitet hat, von den Mitgliedern des Kirchenrats und den Mitarbeitenden der Verwaltung. Ihnen allen gebührt ein herzlicher Dank.

Die Mitglieder der vorberatenden Kommission sind einstimmig für Eintreten.

B. Bemerkungen und Anträge

Zu einzelnen Bestimmungen beantragt die vorberatende Kommission Änderungen; diese führt sie nachfolgend auf und begründet sie. Bei den übrigen Bestimmungen folgt die vorberatende Kommission dem Entwurf des Kirchenrats.

- Art. 5 überträgt die Lohnbuchhaltung für alle Mitarbeitenden, auch jene in den Kirchgemeinden, an die Landeskirche. Die vorberatende Kommission sieht, dass die Anforderungen für die Führung einer professionellen Lohnbuchhaltung in den vergangenen Jahren gestiegen sind. Diese landeskirchliche Dienstleistung kann für die Kirchgemeinden eine Entlastung be-



deuten. Die vorberatende Kommission stellt darüber hinaus fest, dass die Finanz- und Lohnbuchhaltung in vielen Kirchgemeinden zurzeit gut geführt wird. Dahinter stehen engagierte Finanzverantwortliche und Mitarbeitende in den Kirchgemeindeverwaltungen. Aus Respekt vor dem Engagement dieser Amtsträger:innen und Mitarbeitenden beantragt Ihnen die vorberatende Kommission eine zusätzliche Übergangsbestimmung. So soll die Übergabe bzw. Übernahme der Lohnbuchhaltungen der Kirchgemeinden innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren erfolgen. Damit wird nicht nur den personellen Situationen in den Kirchgemeinden Rechnung getragen, die Kirchgemeinden haben darüber hinaus ausreichend Zeit, die Übergabe vorzubereiten. Zudem dürfte diese Lösung auch der Landeskirche entgegenkommen, weil in diesem Fall die Lohnbuchhaltungen gestaffelt an die Landeskirche übergehen können. In der Folge gibt es auch für Art. 37, Lohnfortzahlung bei Krankheit, und Art. 38, Lohnfortzahlung bei Unfall, eine neue Übergangsbestimmung.

Art. 75^{bis} Übergangsbestimmung betreffend Lohnbuchhaltung

¹ *Die Lohnbuchhaltungen der Kirchgemeinden sind spätestens zehn Jahre nach Inkrafttreten dieses Reglements an die Landeskirche zu übergeben.*

² *Mit der Übernahme der Lohnbuchhaltung durch die Landeskirche geht auch die Zuständigkeit für den Abschluss der Krankentaggeldversicherung, der Unfall- sowie der Unfallzusatzversicherung an die Landeskirche über.*

- Art. 8: Der Absatz soll mit dem Begriff «Erwachsene» ergänzt werden. Der Begriff «Erwachsene» enthält auch die Senioren und Seniorinnen. Darüber hinaus soll der Begriff «Ausbildung» durch «Zusatzausbildung» ersetzt werden. Dieser umschreibt präzisiert, dass mit der Forderung nach einer theologischen Ausbildung nicht ein Theologiestudium gemeint ist, sondern ein Modul oder ähnlich im Bereich Theologie, das ergänzend zu den bereits vorhandenen Qualifikationen erworben werden muss.

Art. 8 Weitere Anforderungen

¹ *Weitere Mitarbeitende in den Bereichen Theologie, Seelsorge, Kinder, Jugend, Familie und Erwachsene benötigen für die Ausübung ihrer Dienste eine theologische Zusatzausbildung.*

- Art. 15 und 36: Die Kirchgemeinde Appenzell hat ihre Mitarbeitenden nicht bei der PERKOS versichert. Die Kirchgemeinde Appenzell soll ihre Mitarbeitenden weiterhin bei der angestammten Pensionskasse versichern können. Auch die Bestimmung zum ordentlichen Pensionierungsalter muss deshalb angepasst werden.

Art. 15 Ordentliche Pensionierung

^{1bis} *Für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Appenzell richtet sich das Rücktrittsalter nach dem Vorsorgereglement ihrer Pensionskasse.*



Art. 36 Berufliche Vorsorge

³ *Die Kirchgemeinde Appenzell kann ihre Angestellten einer anderen Pensionskasse unterstellen.*

- Art. 28: Aus logischen Gründen wird der Absatz 2 zum Absatz 1, weil vor der Festlegung eines Anfangslohns die Funktionen zugeordnet werden müssen und die Lohntabelle erlassen werden muss.

Art. 28 Lohn

¹ *Jede Stelle wird einer Funktion zugeordnet. Die Funktionen und die Lohntabelle finden sich im Anhang.*

Die Absätze 1 und 3 werden neu im Absatz 2 zusammengeführt und zudem präzisiert. Um zu verdeutlichen, dass es um die erstmalige Einstufung geht, wird das Wort «Anfangslohn» verwendet.

² *Der Anfangslohn richtet sich nach der für die Funktion massgebenden Lohntabelle und der bei Stellenantritt erreichten Lebensaltersstufe. In besonderen Fällen kann ein Spielraum von maximal vier Jahren minus oder plus gewährt werden.*

In Absatz 3 wird das massgebende Lebensalter definiert.

³ *Massgebend für die Anfangseinstufung ist das Lebensalter, das die angestellte Person im Kalenderjahr der Anstellung vollendet.*

- Art. 30 Abs. 1: Bis anhin hatte der Kirchenrat gemäss Art. 23 des Reglements Anstellung und Besoldung (Index 3.10) die Kompetenz, den Teuerungsausgleich festzulegen. Es muss verdeutlicht werden, dass eine generelle Lohnerhöhung auch Realloohnerhöhungen zulässt. Deshalb soll der Kirchenrat nicht mehr abschliessend darüber entscheiden können, sondern nur noch unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Synode. Dies bedingt einen separaten Antrag an die Synode ausserhalb der Budgetvorlage.

Art. 30 Anpassung des Lohnes

¹ *Der Kirchenrat entscheidet zuhanden der Synode jährlich über generelle Lohnanpassungen.*

- Art. 30 Abs. 2: Die vorberatende Kommission möchte den Arbeitgeberinnen ein Instrument in die Hand geben, um bei ungenügenden Leistungen den automatischen Stufenanstieg aussetzen zu können. Der Klarheit halber werden entsprechende Verfahrensbestimmungen beigefügt.



Art. 30 Anpassung des Lohnes

² *Der Lohn steigt grundsätzlich mit Beginn jedes Kalenderjahres um eine Lebensaltersstufe nach Massgabe der Lohntabelle.*

^{2bis} *Der Stufenanstieg erfolgt, solange die reglementarisch vorgesehene Höchststufe nicht erreicht ist.*

^{2ter} *Bei ungenügender Leistung kann der jährliche Stufenanstieg verweigert werden.*

^{2quater} *Die Aussetzung des Stufenanstiegs ist zulässig, wenn Leistung oder Verhalten nach vorgängiger Beurteilung als ungenügend eingestuft wurden.*

^{2quinquies} *Die betroffene Person ist vor dem Entscheid anzuhören.*

^{2sexies} *Der Entscheid über den Verzicht auf den Stufenanstieg ist zu begründen und der betroffenen Person schriftlich mitzuteilen.*

^{2septies} *Verbessern sich die Leistung oder das Verhalten, kann der Stufenanstieg für die Folgejahre wieder gewährt werden.*

C. Antrag

Die vorberatende Kommission Reglemente beantragt Ihnen

1. auf die Vorlage einzutreten
2. dem Entwurf des Reglements Personal mit den Änderungen der vorberatenden Kommission in 1. Lesung zuzustimmen.

Im Namen der vorberatenden Kommission Reglemente

Hans-Ulrich Sturzenegger
Präsident

Jacqueline Bruderer
Protokollführerin



Evangelisch-reformierte Landeskirche
beider Appenzell

Adressaten: Synode, Kirchenrat

Trogen, 28. Mai 2026

Traktandum 24

1. Geschäftsbericht 2025 Pensionskasse PERKOS

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Geschäftsbericht 2025 der Pensionskasse PERKOS liegt bei und/oder er ist unter diesem QR-Code einsehbar.



Pensionskasse PERKOS

Pensionskasse Evangelisch-reformierter Kirchen der Ostschweiz

Geschäftsbericht 2025

Inhalt

Geschäftsjahr	1
Statistische Angaben	3
Bericht der Revisionsstelle	4
Bilanz	7
Betriebsrechnung	8
Anhang	10
1 Grundlagen und Organisation	10
2 Aktive Mitglieder und Rentner	12
3 Art der Umsetzung des Zwecks	13
4 Bewertungs- und Rechnungslegungsgrundsätze, Stetigkeit	14
5 Versicherungstechnische Risiken, Risikodeckung, Deckungsgrad	15
6 Erläuterung der Vermögensanlage und des Nettoergebnisses aus Vermögensanlage	20
7 Erläuterung weiterer Positionen der Bilanz und der Betriebsrechnung	24
8 Auflagen der Aufsichtsbehörde	25
9 Weitere Informationen mit Bezug auf die finanzielle Lage	25
10 Ereignisse nach dem Bilanzstichtag	25

Geschäftsjahr

Im **Stiftungsrat** und im **Geschäftsleitenden Ausschuss** haben sich keine personellen Änderungen ergeben.

Trotz der vorhandenen Unsicherheiten und vorübergehenden Turbulenzen – wie dem Zollschock im April 2025 – haben sich die Anlagen positiv entwickelt. In mehrheitlich sämtlichen Anlagekategorien konnten positive Performances verzeichnet werden. Gleichzeitig ergaben sich teils deutlich rückläufige Entwicklungen auf dem Devisenmarkt.

Im Berichtsjahr haben erneut die Anlagekategorien Aktien und Immobilien Schweiz einen zur guten Gesamtleistung beigetragen. Dabei leisteten die Aktien Schweiz einen gewichtigen Beitrag. Die Performancewerte der Aktien Welt waren aufgrund der währungsbedingten Effekte geringer.

Die **Pensionskasse PERKOS** hat im Berichtsjahr eine **Netto-Performance von rund 5.4 %** erwirtschaftet (im Vorjahr verzeichnete die Kasse eine Performance von rund 8.3 %).

Der **Deckungsgrad** der Kasse beträgt **119.03 %** (Vorjahr 118.58 %). Dies bei einem Technischen Zinssatz von 2.50 % (Vorjahr 2.50 %) und einer Rückstellung zur Senkung des Technischen Zinssatzes auf 2.25 %.

Der Stiftungsrat hat an seiner Sitzung vom 14. Dezember 2023 einem **Beteiligungskonzept** zugestimmt. Darauf basierend erfolgt die **Verzinsung des Altersguthabens**. Das Altersguthaben wurde in 2025 entsprechend mit **4.00 %** verzinst (BVG-Mindestzinssatz 1.25 %).

Die **Wertschwankungsreserve** konnte um 3.4 Mio. Franken verstärkt werden und beträgt neu 53.7 Mio. Franken. Es besteht kein Reservedefizit zur Zielgrösse von 13.2 % der Bilanzsumme (Vorjahr kein Reservedefizit).

Die **Verzinsung** der Altersguthaben (obligatorischer und überobligatorischer Teil) erfolgte im Berichtsjahr wie vorstehend erwähnt mit **4.00 %** (Vorjahr 2.50 %).

Der **Versichertenbestand** hat gegenüber dem Vorjahr erneut zugenommen und beträgt per Ende Jahr 1'075 Personen (Vorjahr 1'057).

Stichtag	Versicherte	Rentner	Kapital in Mio.
01.01.1986	220	130	52.4
01.01.1990	262	138	67.3
01.01.1995	310	161	99.1
01.01.2000	347	172	152.4
01.01.2005	434	200	161.8
01.01.2010	604	222	194.6
01.01.2015	795	280	244.7
01.01.2020	997	341	314.0
01.01.2021	1'001	363	333.0
01.01.2022	1'021	383	375.8
01.01.2023	1'015	398	339.8
01.01.2024	1'027	415	354.2
01.01.2025	1'057	432	384.0
01.01.2026	1'075	440	406.1

Die PERKOS hat sich im Berichtsjahr sehr gut entwickelt und bietet mit einem **Deckungsgrad** von **119.03 %** unverändert **Sicherheit für die Versicherten**. Sie kann per Stichtag sämtliche Vorsorgeverpflichtungen erfüllen, hat die Wertschwankungsreserve vollständig gefüllt und weist **stichtagsbezogen Freie Mittel** von **10.5 Mio. Franken** aus.

Es ist nach wie vor das Bestreben aller Beteiligten, die Entwicklungstendenzen wie Langlebigkeit sowie teils geringere Performancemöglichkeiten aktiv anzugehen, dadurch die Kasse im Gleichgewicht zu halten und das Leistungsniveau im Spar- und Leistungsteil möglichst konstant zu halten.

Bei der **Bewirtschaftung von Anlagegeldern** wird auf **Nachhaltigkeit** gesetzt. Durch die Integration von ESG-Kriterien (**E**nvironment, **S**ocial, **G**overnance) werden Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung in den Anlagen berücksichtigt.

Die Anlagen der PERKOS werden fortlaufend nach ESG-Kriterien überwacht und bewertet.

Aufgrund des MSCI ESG Rating hat die PERKOS ein Core von 7.5, was einer A-Einstufung gleichkommt. Bei den direkt gehaltenen Liegenschaften werden bei Sanierungen und Erneuerungen jeweils Nachhaltigkeits-Aspekte berücksichtigt. So wurden im Vorjahr energetische Sanierungen bei Heizungsanlagen (Ersatz fossile Energieträger durch Erdsonden-Wärmepumpen) vorgenommen und in Photovoltaikanlagen investiert.

In regelmässigen Zeitabständen werden wie bisher über die Internet-Plattform www.perkos.ch Informationen aufgeschaltet wie: Performance, Vermögensaufteilung der Anlagen, Anlagestrategie, Deckungsgrad.

Die Jahresrechnung 2025 wurde vom Stiftungsrat am 23. April 2026 genehmigt.

Gais, 24. April 2026

Pensionskasse PERKOS



Thomas Gugger
Präsident



Patric Toggweiler
Geschäftsführer

Statistische Angaben

Kennzahlen	Seite	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Vermögensanlage in CHF	7	406'116'030	384'034'971	354'224'817
Nettoergebnis aus Vermögensanlagen in CHF	9	21'239'008	30'607'599	13'450'216
Ergebnis vor Veränderung WSR	1) ¹⁾ 9	4'621'142	19'709'413	15'073'571
Arbeitnehmerbeiträge in CHF	8	5'754'461	5'672'889	5'551'117
Arbeitgeberbeiträge in CHF	8	7'193'113	7'093'347	6'936'720
Reglementarische Leistungen in CHF	8	16'828'190	15'113'231	13'660'420
Gesamtpformance in %	23	5.38	8.29	3.88
Deckungsgrad in %	19	119.03	118.58	112.75

1) WSR = Wertschwankungsreserve

Versicherte / Rentner	Seite	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Anzahl Versicherte	12	1'075	1'057	1'027
Anzahl Rentner	12	440	432	415
Verhältnis Versicherte / Rentner		2.44 : 1	2.45 : 1	2.47 : 1

Leistungen		2025	2024	2023
Umwandlungssatz in %	2) ²⁾	5.50	5.50	5.50
Verzinsung Vorsorgekapital in %	15	4.00	2.50	2.50
Technischer Zinssatz in %	3) ³⁾ 19	2.50	2.50	2.50

2) ab 1.1.2020 ordentliches Rücktrittsalter entsprechend der Lebenserwartung

3) es besteht eine Rückstellung zur Senkung des technischen Zinssatzes auf 2.25 %

Verstärkung Vorsorgekapital Rentner	Seite	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Vorsorgekapital Rentner in CHF	16	133'168'070	133'142'001	129'034'300
Auflösung (-) / Verstärkung (+) in CHF	16	26'069	4'107'701	-1'488'600
Verstärkung des Vorsorgekapitals Rentner in %		0.02	3.09	-1.15

Entwicklung Wertschwankungsreserve	Seite	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Vermögen in CHF	7	406'116'030	384'034'971	354'224'817
Wertschwankungsreserve in CHF	20	53'721'924	50'320'155	39'872'056
Wertschwankungsreserve in % des Vermögens		13.23	13.10	11.26

Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle an den Stiftungsrat der Pensionskasse Perkos, Pensionskasse Evangelisch- Reformierter Kirchen der Ostschweiz, St. Gallen

Bericht zur Prüfung der Jahresrechnung

Prüfungsurteil

Wir haben die Jahresrechnung der Pensionskasse Perkos, Pensionskasse Evangelisch-Reformierter Kirchen der Ostschweiz (die Vorsorgeeinrichtung) – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2025, der Betriebsrechnung für das dann endende Jahr sowie dem Anhang, einschliesslich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft.

Nach unserer Beurteilung entspricht die beigelegte Jahresrechnung dem schweizerischen Gesetz, der Stiftungsurkunde und den Reglementen.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Vorsorgeeinrichtung unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands. Wir haben auch unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortlichkeiten des Stiftungsrats für die Jahresrechnung

Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung einer Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften, der Stiftungsurkunde und den Reglementen und für die interne Kontrolle, die der Stiftungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung einer Jahresrechnung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortlichkeiten des Experten für berufliche Vorsorge für die Prüfung der Jahresrechnung

Für die Prüfung bestimmt der Stiftungsrat eine Revisionsstelle sowie einen Experten für berufliche Vorsorge. Für die Bewertung der für die versicherungstechnischen Risiken notwendigen Rückstellungen, bestehend aus Vorsorgekapitalien und technischen Rückstellungen, ist der Experte für berufliche Vorsorge verantwortlich. Eine Prüfung der Bewertung der Vorsorgekapitalien und technischen Rückstellungen gehört nicht zu den

PricewaterhouseCoopers AG, Kornhausstrasse 25, 9000 St. Gallen
+41 58 792 72 00



Aufgaben der Revisionsstelle nach Art. 52c Abs. 1 Bst. a BVG. Der Experte für berufliche Vorsorge prüft zudem gemäss Art. 52e Abs. 1 BVG periodisch, ob die Vorsorgeeinrichtung Sicherheit dafür bietet, dass sie ihre Verpflichtungen erfüllen kann und ob die reglementarischen versicherungstechnischen Bestimmungen über die Leistungen und die Finanzierung den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Jahresrechnung als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Abschlussprüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieser Jahresrechnung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Abschlussprüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen in der Jahresrechnung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis der für die Abschlussprüfung relevanten internen Kontrolle, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrolle der Vorsorgeeinrichtung abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte, ausgenommen die durch den Experten für berufliche Vorsorge bewerteten Vorsorgekapitalien und technischen Rückstellungen, in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Stiftungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel der internen Kontrolle, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Bericht zu sonstigen gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen

Der Stiftungsrat ist für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben und die Umsetzung der statutarischen und reglementarischen Bestimmungen zur Organisation, zur Geschäftsführung und zur Vermögensanlage verantwortlich. In Übereinstimmung mit Art. 52c Abs. 1 BVG und Art. 35 BVV 2 haben wir die vorgeschriebenen Prüfungen vorgenommen.



Wir haben geprüft, ob

- die Organisation und die Geschäftsführung den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen entsprechen und ob eine der Grösse und Komplexität angemessene interne Kontrolle existiert;
- die Vermögensanlage den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen entspricht;
- die BVG-Alterskonten den gesetzlichen Vorschriften entsprechen;
- die Vorkehren zur Sicherstellung der Loyalität in der Vermögensverwaltung getroffen wurden und die Einhaltung der Loyalitätspflichten sowie die Offenlegung der Interessenverbindungen durch das oberste Organ hinreichend kontrolliert wird;
- die vom Gesetz verlangten Angaben und Meldungen an die Aufsichtsbehörde gemacht wurden;
- in den offen gelegten Rechtsgeschäften mit Nahestehenden die Interessen der Vorsorgeeinrichtung gewahrt sind.

Wir bestätigen, dass die diesbezüglichen anwendbaren gesetzlichen, statutarischen und reglementarischen Vorschriften eingehalten sind.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

PricewaterhouseCoopers AG

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Knöpfel', is written over a faint, circular blue ink stamp.

Martin Knöpfel
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Büchler', is written over a faint, circular blue ink stamp.

Jasmin Büchler
Zugelassene Revisionsexpertin

St. Gallen, 23. April 2026

Beilage:

- Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung und Anhang)

Bilanz

	Anhang	31.12.2025 CHF	31.12.2024 CHF
AKTIVEN			
Vermögensanlagen		405'714'906.02	383'568'487.39
Flüssige Mittel und Geldmarktanlagen		17'490'509.42	26'342'138.88
Forderungen	7.1	1'643'393.96	828'680.16
Darlehen und Hypotheken		388'000.00	396'750.00
Obligationen		70'850'918.38	60'803'577.00
Aktien		154'026'514.10	153'387'633.00
Infrastruktur		17'718'663.64	10'400'880.00
Alternative Anlagen		33'596'203.85	32'586'698.35
Immobilien	7.2	110'000'702.67	98'822'130.00
Aktive Rechnungsabgrenzung		401'124.35	466'483.70
TOTAL AKTIVEN	6.3	406'116'030.37	384'034'971.09

PASSIVEN

Verbindlichkeiten	7.3	4'329'048.19	3'562'468.14
Freizügigkeitsleistungen und Renten		3'427'215.46	2'605'842.46
Andere Verbindlichkeiten		901'832.73	956'625.68
Passive Rechnungsabgrenzung		106'157.15	130'845.15
Fonds Ausgleichszahlungen		57'829.30	66'012.95
Fonds Ausgleichszahlungen SG	5.9	54'714.30	62'307.65
Fonds Ausgleichszahlungen AR	5.10	3'115.00	3'705.30
Vorsorgekapitalien und technische Rückstellungen		337'420'385.02	320'694'175.91
Vorsorgekapital Aktive Versicherte	5.2	193'292'315.02	183'094'174.91
Vorsorgekapital Rentner	5.4	133'168'070.00	133'142'001.00
Technische Rückstellungen	5.5	10'960'000.00	4'458'000.00
Wertschwankungsreserve	6.2	53'721'924.00	50'320'155.00
Freie Mittel		10'480'686.71	9'261'313.94
Stand zu Beginn der Periode		9'261'313.94	0.00
Ertrags-/Aufwandüberschuss		1'219'372.77	9'261'313.94
TOTAL PASSIVEN		406'116'030.37	384'034'971.09

Betriebsrechnung

	Anhang	2025 CHF	2024 CHF
Ordentliche und übrige Beiträge und Einlagen		15'739'504.25	14'867'646.39
Beiträge Arbeitnehmer		5'754'461.40	5'672'888.80
Beiträge Arbeitgeber		7'193'113.20	7'093'346.94
Entnahme Fonds Ausgleichszahlungen SG	5.9	7'593.35	38'888.30
Entnahme Fonds Ausgleichszahlungen AR	5.10	590.30	0.00
Einmaleinlagen und Einkaufssummen	5.2	2'391'766.70	1'675'871.95
Zuschüsse Sicherheitsfonds BVG		391'979.30	386'650.40
Eintrittsleistungen		8'296'465.81	6'262'762.88
Freizügigkeitseinlagen	5.2	8'041'123.36	6'229'156.48
Einzahlungen WEF-Vorbezüge/Scheidung	5.2	255'342.45	33'606.40
ZUFLUSS AUS BEITRÄGEN UND EINTRITTSLEISTUNGEN		24'035'970.06	21'130'409.27
Reglementarische Leistungen		-16'828'189.81	-15'113'230.92
Altersrenten	5.4	-9'075'931.60	-8'799'420.60
Hinterlassenenrenten	5.4	-1'428'014.00	-1'505'417.70
Invalidenrenten	5.4	-299'152.70	-329'042.05
Kapitalleistungen bei Pensionierung	5.2/5.4	-6'025'091.51	-4'479'350.57
Ausserreglementarische Leistungen		-20'905.50	-24'715.50
Teuerungszulagen Renten		-20'905.50	-24'715.50
Austrittsleistungen und Vorbezüge		-6'457'685.45	-8'224'117.18
Freizügigkeitsleistungen bei Austritt	5.2	-6'202'977.97	-7'289'789.35
Freizügigkeitsleistungen bei Todesfall	5.2	0.00	-430'812.53
Vorbezüge WEF/Scheidung	5.2	-254'707.48	-503'515.30
ABFLUSS FÜR LEISTUNGEN UND VORBEZÜGE		-23'306'780.76	-23'362'063.60
Auflösung/Bildung Vorsorgekapitalien, technische Rückstellungen und Beitragsreserven		-16'726'209.11	-8'092'900.67
Auflösung/Bildung Vorsorgekapital Aktive Versicherte	5.2	-3'235'170.06	920'299.13
Auflösung/Bildung Vorsorgekapital Rentner	5.4	-26'069.00	-4'107'701.00
Auflösung/Bildung technische Rückstellungen	5.5.2	-6'502'000.00	-648'900.00
Verzinsung des Sparkapitals	5.2	-6'962'970.05	-4'256'598.80
Ertrag aus Versicherungsleistungen		486'058.00	468'411.15
Versicherungsleistungen		486'058.00	468'411.15
Versicherungsprämien			
Risikoprämien		-512'933.25	-528'008.95
Beiträge an Sicherheitsfonds		-43'053.10	-42'101.45
ERGEBNIS SONSTIGER VERSICHERUNGSTEIL		-16'796'137.46	-8'194'599.92
NETTO-ERGEBNIS AUS DEM VERSICHERUNGSTEIL		-16'066'948.16	-10'426'254.25

	Anhang	2025 CHF	2024 CHF
Netto-Ergebnis aus Vermögensanlage	6.4	21'239'007.76	30'607'598.96
Ergebnis Flüssige Mittel und Geldmarktanlagen		-2'304'547.01	1'347'261.09
Ergebnis Darlehen und Hypotheken		5'743.30	119'817.90
Ergebnis Obligationen		339'265.94	2'792'768.80
Ergebnis Aktien		16'615'517.18	23'227'132.82
Ergebnis Infrastruktur		1'931'977.41	1'086'658.50
Ergebnis Alternative Anlagen		2'177'914.95	1'774'736.20
Ergebnis Immobilien		4'340'779.83	2'621'083.89
Zins auf Freizügigkeitsleistungen		-24'785.50	-22'194.60
Verwaltungsaufwand der Vermögensanlage		-1'842'858.34	-2'339'665.64
Verwaltungsaufwand		-550'917.83	-471'931.39
Allgemeine Verwaltung		-337'813.77	-334'574.06
Stiftungsrat und Geschäftsleitender Ausschuss		-107'907.35	-82'504.40
Revisionsstelle und Experte für berufliche Vorsorge		-94'496.71	-44'488.82
Aufsichtsbehörden		-10'700.00	-10'364.11
ERTRAGS-/AUFWANDÜBERSCHUSS VOR		4'621'141.77	19'709'413.32
Auflösung/Bildung WERTSCHWANKUNGSRESERVE			
Auflösung/Bildung Wertschwankungsreserve	6.2	-3'401'769.00	-10'448'099.38
ERTRAGS-/AUFWANDÜBERSCHUSS		1'219'372.77	9'261'313.94

Anhang

1 Grundlagen und Organisation

1.1 Rechtsform und Zweck

Die Pensionskasse PERKOS ist eine gemäss öffentlicher Urkunde vom 19.09.2024 errichtete privatrechtliche Stiftung im Sinne des Artikels 80 ff. ZGB mit Sitz in St. Gallen.

Die Stiftung bezweckt die berufliche Vorsorge gemäss BVG und seiner Ausführungsbestimmungen. Sie ist bestimmt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der angeschlossenen Landeskirchen sowie für deren Angehörige und Hinterlassene gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

1.2 Registrierung BVG und Sicherheitsfonds

Die Stiftung erfüllt das BVG-Obligatorium und ist im kantonalen Register für die berufliche Vorsorge unter der Registernummer SG 148 eingetragen. Sie ist dem Freizügigkeitsgesetz unterstellt und dadurch dem Sicherheitsfonds SIFO angeschlossen.

1.3 Angabe der Urkunde und Reglemente

Stiftungsurkunde	19.09.2024
Organisationsreglement	01.12.2024
Vorsorgereglement	01.01.2024
Reglement über die Bildung von Rückstellungen	31.12.2023
Teilliquidationsreglement	01.01.2017
Anlagereglement	01.10.2023
Entschädigungsreglement	01.01.2012

1.4 Oberstes Organ, Geschäftsführung und Zeichnungsberechtigung

Oberstes Organ

	Funktion	im Amt seit	gewählt bis	Landeskirche	Zeichnungs- berechtigung
Arbeitgebervertreter					
Thomas Gugger	Präsident	2006	2026	Appenzell	Kz
Hans Peter Heeb	Mitglied	2020	2026	Thurgau	kU
Heiner Graf	Mitglied	2014	2026	St. Gallen	kU
Daniel Jenny	Mitglied	2018	2026	Glarus	kU

Arbeitnehmervertreter

Harald Ratheiser	Vizepräsident	2006	2026	Thurgau	Kz
Annalise Taverna	Mitglied	2022	2026	Appenzell	kU
Markus Anker	Mitglied	2006	2026	St. Gallen	Kz
Ursula Horner	Mitglied	2018	2026	Glarus	kU

Geschäftsführung

Patric Toggweiler	2024	2028	Kz
Telefon	Tel. 071 791 70 18		
E-Mail	patric.toggweiler@idpag.ch		

Kz=Kollektivunterschrift zu zweien

kU=keine Unterschrift

1.6 Experten, Revisionsstelle, Berater, Aufsichtsbehörde

Experte für die berufliche Vorsorge	Prevanto AG, 8008 Zürich Nadja Paulon
Revisionsstelle	PricewaterhouseCoopers AG, 9001 St. Gallen Martin Knöpfel (Leitender Revisor)
Aufsichtsbehörde	ATIOZ BVG- und Stiftungsaufsicht Tessin, Ostschweiz und Zürich Poststrasse 28, 9000 St. Gallen

1.7 Angeschlossene Arbeitgeber

	31.12.2025	31.12.2024
	<i>Anzahl Aktive</i>	<i>Anzahl Aktive</i>
Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen	533	532
Evangelische Landeskirche des Kantons Thurgau	375	366
Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Glarus	61	59
Evangelisch-reformierte Landeskirche beider Appenzell	98	92
Evangelisch-reformierte KG Locarno und Umgebung	3	3
Einzelversicherte	5	5
	<u>1'075</u>	<u>1'057</u>

Bei den angeschlossenen Arbeitgebern ist im Berichtsjahr keine Änderung zu verzeichnen.

2 Aktive Mitglieder und Rentner

2.1 Aktive Versicherte	2025	2024
Total Aktive Versicherte am 01.01.	1'057	1'027
Eintritte	147	141
Austritte	-88	-78
Pensionierungen	-41	-33
Todesfälle	0	0
IV-Fälle	0	0
Total Aktive Versicherte am 31.12.	1'075	1'057
2.2 Rentenbezüger	2025	2024
Altersrentner		
Total Altersrentner am 01.01.	346	329
Neurentner	19	22
Abgänge	-8	-5
Total Altersrentner am 31.12.	357	346
Invalidenrentner		
Total Invalidenrentner am 01.01.	7	7
Neurentner	0	1
Abgänge	0	-1
Total Invalidenrentner am 31.12.	7	7
Invaliden-Kinderrenten		
Total Invaliden-Kinderrenten am 01.01.	2	2
Neurentner	0	0
Abgänge	0	0
Total Invaliden-Kinderrenten am 31.12.	2	2
Hinterlassenenrentner		
Total Hinterlassenenrentner am 01.01.	65	61
Neurentner	5	6
Abgänge	-6	-2
Total Hinterlassenenrentner am 31.12.	64	65
Hinterlassenen-Kinderrenten		
Total Hinterlassenen-Kinderrenten am 01.01.	12	16
Neurentner	0	0
Abgänge	-2	-4
Total Hinterlassenen-Kinderrenten am 31.12.	10	12
Total Rentenbezüger		
Total Rentenbezüger am 01.01.	432	415
Neurentner	24	29
Abgänge	-16	-12
Total Rentenbezüger am 31.12.	440	432

3 Art der Umsetzung des Zwecks

3.1 Erläuterung des Vorsorgeplans

Die Leistungen der Stiftung sind im Reglement (gültig ab 1.1.2024) im Detail umschrieben. Nachfolgend ist eine Übersicht der Leistungen aufgeführt:

Erreichen des Rücktrittsalters

- Lebenslange Altersrente
- Pensionierten-Kinderrente
- Kapitalabfindung der Altersleistungen

Vor Erreichen des Rücktrittsalters

- Ehegattenrente
- Waisenrente
- Todesfallkapital

Bei Erwerbsunfähigkeit

- Invalidenrente
- Invaliden-Kinderrente

3.2 Finanzierung, Finanzierungsmethode

Die Altersleistungen werden nach dem Beitragsprimat und die Versicherungsleistungen bei Tod und Invalidität nach dem Leistungsprimat bestimmt. Die Gesamtbeiträge setzen sich zusammen aus den Altersgutschriften und den Risikobeiträgen:

Die jährlichen Altersgutschriften/Risikobeiträge entsprechen je nach Alter des Versicherten folgenden Prozentsätzen des versicherten Jahreslohn Sparen bzw. Risiko:

Beiträge der Versicherten

Alter	Altersgutschrift	Risikobeitrag	Total
18 - 22	0.00%	1.00%	1.00%
23 - 26	5.50%	1.00%	6.50%
27 - 31	6.50%	1.00%	7.50%
32 - 36	7.50%	1.00%	8.50%
37 - 41	8.00%	1.00%	9.00%
42 - 46	8.50%	1.00%	9.50%
47 - 51	9.00%	1.00%	10.00%
52 - ord. RA	10.00%	1.00%	11.00%
ord. RA - 70	10.00%	0.50%	10.50%

Beiträge des Arbeitgebers

Alter	Altersgutschrift	Risikobeitrag	Total
18 - 22	0.00%	1.00%	1.00%
23 - 26	5.50%	1.00%	6.50%
27 - 31	6.50%	1.00%	7.50%
32 - 36	7.50%	1.00%	8.50%
37 - 41	9.00%	1.00%	10.00%
42 - 46	10.50%	1.00%	11.50%
47 - 51	12.00%	1.00%	13.00%
52 - ord. RA	13.00%	1.00%	14.00%
ord. RA - 70	10.00%	0.50%	10.50%

3.3 Weitere Informationen zur Vorsorgetätigkeit

Gemäss dem Vorsorgereglement besteht die Möglichkeit einer frühzeitigen Pensionierung ab dem 58. Altersjahr. Der Vorbezug der Rente führt zu einer lebenslänglichen Kürzung der jährlichen Altersrente.

Der Stiftungsrat hat in Übereinstimmung mit Art. 36 BVG beschlossen, dass keine Teuerungszulagen/Sonderzahlungen für das Jahr 2025 ausgerichtet werden.

4 Bewertungs- und Rechnungslegungsgrundsätze, Stetigkeit

4.1 Bestätigung über Rechnungslegung nach Swiss GAAP FER 26

Die Jahresrechnung entspricht in Darstellung und Bewertung der von der Fachkommission für Empfehlung zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER) erlassenen Richtlinie Nr. 26 und vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (true & fair view). Sie steht im Einklang mit den Bestimmungen von Spezialgesetzen der beruflichen Vorsorge.

4.2 Buchführungs- und Bewertungsgrundsätze

Die Buchführungs- und Bewertungsgrundsätze entsprechen den Vorschriften von Art. 47, 48 und 48a BW 2 sowie Swiss GAAP FER 26. Verbucht sind aktuelle bzw. tatsächliche Werte per Bilanzstichtag.

- Flüssige Mittel, Forderungen, Verbindlichkeiten: Nominalwert
- Wertschriften: Kurswert
- Immobilien im Direktbesitz: Ertragswert
- Versicherungstechnische Werte: Vorsorgekapitalien und technische Rückstellungen werden jährlich nach anerkannten Grundsätzen und auf allgemein zugänglichen technischen Grundlagen ermittelt.
- Sollwert der Wertschwankungsreserve: Pauschale Methode

Auf fremde Währung lautende Aktiven und Passiven wurden zum Stichtagskurs, Aufwendungen und Erträge zum jeweiligen Tageskurs umgerechnet.

4.3 Änderung von Grundsätzen bei Bewertung, Buchführung und Rechnungslegung

Es gibt im Berichtsjahr keine Änderung zu verzeichnen.

5 Versicherungstechnische Risiken / Risikodeckung / Deckungsgrad

5.1 Art der Risikodeckung, Rückversicherungen

Als halbautonome Vorsorgeeinrichtung trägt die Pensionskasse PERKOS das Risiko Alter alleine. Für die Risiken Tod und Invalidität besteht ein Kollektiv-Rückversicherungsvertrag mit der Basler Leben AG.

5.2 Entwicklung und Verzinsung der Sparguthaben im Beitragsprimat

	2025	2024
	CHF	CHF
Stand der Sparguthaben am 1.1.	183'094'174.91	179'757'875.24
Sparbeiträge Arbeitnehmer	5'376'124.15	5'313'314.30
Sparbeiträge Arbeitgeber	6'846'503.45	6'769'819.30
Einmaleinlagen und Einkaufssummen	2'391'766.70	1'675'871.95
Freizügigkeitseinlagen	8'041'123.36	6'229'156.48
Einzahlung WEF-Vorbezüge/Scheidung	255'342.45	33'606.40
Freizügigkeitsleistungen bei Austritt	-6'202'977.97	-7'289'789.35
Freizügigkeitsleistungen bei Todesfall	0.00	-462'473.20
Vorbezüge WEF/Scheidung	-254'707.48	-503'515.30
Auflösung infolge Pensionierung	-13'218'004.60	-12'686'289.71
Auflösung/Bildung Sparguthaben Versicherte	3'235'170.06	-920'299.13
Verzinsung des Sparguthaben	6'962'970.05	4'256'598.80
Total Sparguthaben Aktive Versicherte am 31.12.	193'292'315.02	183'094'174.91
Verzinsung Sparguthaben	4.00%	2.50%

Anlässlich der Stiftungsratssitzung vom 14. Dezember 2023 hat der Stiftungsrat das Beteiligungskonzept, gültig ab 1.1.2023, genehmigt. Dieses sieht folgende Verzinsung vor:

Geschätzter Deckungsgrad	AGH-Zins
< 95%	siehe 3.2
95% - 105%	BVG-Zinssatz
> 105%	Technischer Zinssatz
> 115%	Technischer Zinssatz + performanceabhängige Zusatzverzinsung*

**die performanceabhängige Zusatzverzinsung wird durch den Stiftungsrat auf Beschlussbasis festgelegt*

Über die Verzinsung wird jeweils anlässlich der Dezembersitzung des Stiftungsrates Beschluss gefasst.

Der Stiftungsrat hat anlässlich seiner Sitzung vom 10. Dezember 2025, basierend auf dem geschätzten Deckungsgrad, eine Verzinsung von 4.00 % beschlossen.

5.3 Summe der Altersguthaben nach BVG

	31.12.2025	31.12.2024
	CHF	CHF
Altersguthaben nach BVG (Schattenrechnung)	64'427'077.89	62'702'717.95
BVG-Minimalzins, vom Bundesrat festgelegt	1.25%	1.25%
Altersguthaben nach BVG im Verhältnis zum Sparguthaben	33.33%	34.25%

5.4 Entwicklung des Vorsorgekapitals für Rentner

	2025	2024
	CHF	CHF
Stand des Vorsorgekapitals am 1.1.	133'142'001.00	129'034'300.00
Pensionierungen/Hinterlassenleistungen	7'204'863.84	8'218'774.79
Altersrenten	-9'075'931.60	-8'799'420.60
Hinterlassenenrenten	-1'428'014.00	-1'505'417.70
Invalidenrenten	-299'152.70	-329'042.05
Anpassung an Neuberechnung per 31.12.	3'624'303.46	6'522'806.56
Auflösung/Bildung Vorsorgekapital Rentner	26'069.00	4'107'701.00
Total Vorsorgekapital Rentner am 31.12.	133'168'070.00	133'142'001.00

Mit dem Vorsorgekapital Rentner sind die reglementarischen Verpflichtungen (Altersrenten, Ehegattenrenten, Invalidenrenten, Sparbeitragsbefreiungen, Kinderrenten) zu erfüllen.

Das Vorsorgekapital Rentner wurde von der Prevanto AG anhand der Tarifgrundlagen BVG 2020 Generationentafel berechnet (Technischer Zinssatz 2.50 %).

5.5 Zusammensetzung, Entwicklung und Erläuterung der Technischen Rückstellungen

5.5.1 Zusammensetzung Technische Rückstellungen	31.12.2025	31.12.2024
	CHF	CHF
Rückstellung Versicherungsrisiken Rentner	1'710'700.00	1'725'200.00
Rückstellung überhöhter Umwandlungssatz	2'822'700.00	2'732'800.00
Rückstellung technischer Zinssatz auf 2.25 %	6'426'600.00	0.00
Total Technische Rückstellungen	10'960'000.00	4'458'000.00

5.5.2 Entwicklung Technische Rückstellungen	2025	2024
	CHF	CHF
Stand der technischen Rückstellungen am 1.1	4'458'000.00	3'809'100.00
Rückstellung Versicherungsrisiken Rentner	-14'500.00	26'200.00
Rückstellung überhöhter Umwandlungssatz	89'900.00	622'700.00
Rückstellung technischer Zinssatz auf 2.25 %	6'426'600.00	0.00
Auslösung/Bildung technische Rückstellungen	6'502'000.00	648'900.00
Stand der technischen Rückstellungen am 31.12.	10'960'000.00	4'458'000.00

5.5.3 Erläuterung der technischen Rückstellungen**Rückstellung Versicherungsrisiken Rentner**

Je kleiner ein Rentnerbestand ist, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass die gemäss den technischen Grundlagen angenommenen Grundwahrscheinlichkeiten (z.B. Lebenserwartung, Verheiratu ngswahrscheinlichkeit, Alter Ehegatte u.a.m.) von der effektiven Situation abweichen. Diesem Risiko wird mit der Rückstellung für Risikoschwankungen der Rentner Rechnung getragen.

Rückstellung überhöhter Umwandlungssatz

Mit Anwendung von Generationentafeln und des technischen Zinssatzes von 2.50 % ist der reglementarische Umwandlungssatz höher als der versicherungstechnisch korrekte Umwandlungssatz. Somit werden bei jeder Pensionierung mit Altersrentenbezug Pensionierungsverluste anfallen.

Mit dieser Rückstellung wird per 31.12.2025 80 % der Differenz zwischen dem reglementarischen und dem versicherungstechnischen Umwandlungssatz für die aktiven Versicherten ab Alter 58 zurückgestellt.

Rückstellung Senkung technischer Zinssatz auf 2.25 %

Mit dieser Rückstellung soll der Erhöhung des Vorsorgekapitals und der technischen Rückstellungen der aktiven Versicherten und Rentner Rechnung getragen werden, wenn der technische Zinssatz von 2.50 % auf 2.25 % gesenkt wird.

5.6 Ergebnis des letzten versicherungstechnischen Gutachtens

Per 31.12.2022 wurde durch die Prevanto AG ein versicherungstechnisches Gutachten erstellt. Darin wird festgehalten:

Der Deckungsgrad gemäss Art. 44 BVV 2 beträgt sich per 31. Dezember 2022 107.9 %. Die finanzielle Lage der Pensionskasse hat sich somit seit der letzten Betrachtung per 31.12.2019 von 106.2 % um 1.7 %-Punkte auf 107.9 % verbessert.

Folgende Aspekte gilt es zu beachten:

- *Die Sicherheit zur Erfüllung des Vorsorgezwecks gemäss Art. 50 Abs. 2 BVV 2 ist per 31.12.2022 vollumfänglich gewährleistet. Das vorhandene Vorsorgevermögen reicht für die Erbringung der im Reglement festgehaltenen Vorsorgeleistungen vollständig aus.*
- *Sämtliche technischen Rückstellungen sind per 31.12.2022 entsprechend dem Reglement zur Bildung von Rückstellungen gebildet worden und mit den Sollbeträgen ausgewiesen und ausreichend dotiert.*
- *Die Wertschwankungsreserve befindet sich mit CHF 24.8 Mio. oder 7.9 % der Vorsorgeverpflichtungen unter der Zielgrösse von CHF 48.6 Mio. (14.3 % der Bilanzsumme oder 15.6 % der Vorsorgeverpflichtungen). Sie muss somit weiter geäuft werden.*

Gestützt auf die Weisung W - 03/2014 (Stand 23.6.2021) der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge OAK BV gelangen wir per Stichtag 31.12.2022 zu folgenden Prüfungsergebnissen:

- 1. Die finanzielle Sicherheit der Pensionskasse PERKOS ist aufgrund des Deckungsgrades von 107.9 % gewährleistet. Die Pensionskasse PERKOS bietet Sicherheit dafür, dass sie ihre Verpflichtungen erfüllen kann.*
- 2. Die Sanierungsfähigkeit der Pensionskasse PERKOS ist gegeben.*
- 3. Die reglementarischen versicherungstechnischen Bestimmung über die Leistungen und die Finanzierung wurden seit dem letzten versicherungstechnischen Gutachten per 31.12.2019 geändert. Sie entsprechen den gesetzlichen Vorschriften.*
- 4. Die Beiträge reichen aus, um die Vorsorgeleistungen zu finanzieren.*
- 5. Aufgrund des Verhältnisses zwischen erwarteter Anlagerendite und erwarteter Sollrendite und der in der Vergangenheit stabilen Bestandesentwicklung darf davon ausgegangen werden, dass sich die Pensionskasse PERKOS solide weiterentwickelt.*

Gestützt auf die Fachrichtlinie FRP 5 der Schweizerischen Kammer der Pensionskassen-Experten (Punkt 4.6, Expertenbestätigung) bestätigen wir zusätzlich:

- 1. Der technische Zinssatz von 1.75 % hält die Obergrenze gemäss FRP 4 von 2.68 % sowie den kassenspezifischen technischen Zinssatz von 2.85 % ein. Der technische Zinssatz von 1.75 % ist damit angemessen.*
- 2. Die versicherungstechnischen Risiken sind durch die laufende Finanzierung und die gebildeten technischen Rückstellungen ausreichend gedeckt.*

Das nächste versicherungstechnische Gutachten wird per 31.12.2025 erstellt.

5.7 Technische Grundlagen und andere versicherungstechnisch relevante Annahmen

Die versicherungstechnischen Berechnungen basieren auf den folgenden Grundlagen:

- technischer Zinssatz von 2.50 % (Vorjahr 2.50 %)
- technische Grundlagen BVG 2020 GT (Vorjahr BVG 2020 GT)

5.8 Änderung von technischen Grundlagen und Annahmen

In der Berichtsperiode wurden die technischen Grundlagen nicht verändert.

5.9 Fonds Ausgleichszahlungen SG

	31.12.2025	31.12.2024
Stand Fonds Ausgleichszahlungen am 1.1	62'307.65	101'195.95
Einlage Fonds Ausgleichszahlungen	0.00	0.00
Entnahme Fonds Ausgleichszahlungen	-7'593.35	-38'888.30
Auflösung/Bildung Fonds Ausgleichszahlungen	-7'593.35	-38'888.30
Stand Fonds Ausgleichszahlungen SG am 31.12.	54'714.30	62'307.65

5.10 Fonds Ausgleichszahlungen AR

	31.12.2025	31.12.2024
Stand Fonds Ausgleichszahlungen am 1.1	3'705.30	3'705.30
Einlage Fonds Ausgleichszahlungen	0.00	0.00
Entnahme Fonds Ausgleichszahlungen	-590.30	0.00
Auflösung/Bildung Fonds Ausgleichszahlungen	-590.30	0.00
Stand Fonds Ausgleichszahlungen AR am 31.12.	3'115.00	3'705.30

5.11 Deckungsgrad nach Art. 44 BVV 2

	31.12.2025	31.12.2024
	CHF	CHF
Total Aktiven	406'116'030.37	384'034'971.09
- Verbindlichkeiten	-4'329'048.19	-3'562'468.14
- Passive Rechnungsabgrenzung	-106'157.15	-130'845.15
- Fonds Ausgleichszahlungen	-57'829.30	-66'012.95
Verfügbares Vorsorgevermögen	401'622'995.73	380'275'644.85
Vorsorgekapital Aktive Versicherte	193'292'315.02	183'094'174.91
Vorsorgekapital Rentner	133'168'070.00	133'142'001.00
Technische Rückstellungen	10'960'000.00	4'458'000.00
Notwendiges Vorsorgekapital	337'420'385.02	320'694'175.91
Überdeckung	64'202'610.71	59'581'468.94
Deckungsgrad nach Art. 44 BVV 2 in %	119.03	118.58

Der Deckungsgrad ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen dem verfügbaren Vorsorgevermögen und dem versicherungstechnisch notwendigen Vorsorgekapital.

Die gesamten Aktiven, per Bilanzstichtag zu Marktwerten bilanziert, vermindert um die Verbindlichkeiten und die Passive Rechnungsabgrenzung, stellen das verfügbare Vermögen dar.

6 Erläuterung der Vermögensanlage und des Netto-Ergebnisses aus Vermögensanlage

6.1 Organisation der Anlagetätigkeit, Anlageberater und Anlagemanager, Anlagereglement

Der Stiftungsrat als oberstes Organ trägt die Verantwortung für die Vermögensanlage. Er hat die Organisation der Vermögensverwaltung und die Ziele, Grundsätze und Kompetenzen im Anlagereglement vom 01.10.2023 festgehalten.

Geschäftsleitender Ausschuss

	Funktion	im Amt seit	Amts-dauer	Landeskirche	Zeichnungs-berechtigung
Thomas Gugger	Präsident	2006	2022 - 2026	Appenzell	Kz
Harald Ratheiser	Vizepräsident	2006	2022 - 2026	Thurgau	Kz
Markus Anker	Mitglied	2009	2022 - 2026	St. Gallen	kU
Patric Toggweiler	Geschäftsführer	2024	2024 - 2028		Kz

Kz=Kollektivunterschrift zu zweien

kU=keine Unterschrift

Vermögensverwalter	St. Galler Kantonalbank <i>Michael Hungerbühler</i>	FINMA-Zulassung
Depotstelle / Global Custodian	Credit Suisse (bis 30.06.2025) <i>Daniel Riss</i>	St. Galler Kantonalbank (ab 01.07.2025) <i>Michael Hungerbühler</i>
Immobilienverwalter	IDP Treuhand AG <i>Nicole Schoch</i>	

6.2 Zielgrösse und Berechnung der Wertschwankungsreserve

	2025	2024
	CHF	CHF
Stand der Wertschwankungsreserve am 1.1	50'320'155.00	39'872'055.62
Zuweisung Betriebsrechnung	3'401'769.00	10'448'099.38
Wertschwankungsreserve gemäss Bilanz	53'721'924.00	50'320'155.00
 Zielgrösse der Wertschwankungsreserve (Betrag)	53'721'924.00	50'320'155.00
Reservedefizit bei der Wertschwankungsreserve	0.00	0.00
 Bilanzsumme (zu effektiven Werten)	406'116'030.37	384'034'971.09
Gebuchte Wertschwankungsreserve in % der Bilanzsumme	13.2%	13.1%
Zielgrösse der Wertschwankungsreserve in % der Bilanzsumme	13.2%	13.1%

6.3 Darstellung der Vermögensanlage nach Anlagekategorien

Anlagen	31.12.2025	31.12.2025	31.12.2025	31.12.2025	Vorjahr	Vorjahr	Strategie 01.10.2023	Interne Band- breiten	Begrenzungen gemäss BVV2
	direkt in CHF	indirekt in CHF	Total in CHF	Ist-Anteil in % vom Gesamt- vermögen	Total in CHF	Ist-Anteil in % vom Gesamt- vermögen			
Forderungen und aktive Rechnungsabgrenzung	2'044'518	0	2'044'518	0.50	1'295'164	0.34	-		
Flüssige Mittel / Geldmarktanlagen /CHF	17'147'906	0	17'147'906	4.22	26'228'727	6.83	1.00%	0-10%	10 % pro Schuldner
Flüssige Mittel / Geldmarktanlagen /FW	342'603	0	342'603	0.08	113'412	0.03	0.00%	0-5%	
Obligationen CHF	70'850'918	0	70'850'918	17.45	60'803'577	15.83	16.00%	5-25%	10 % pro Schuldner
Obligationen FW	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00%	0-10%	
Darlehen	388'000	0	388'000	0.10	396'750	0.10	0.00%	0-3%	
Hypotheken	0	0	0	0.00	0	0.00	0.00%	0-3%	
Immobilien Schweiz	41'860'000	61'260'919	103'120'919	25.39	91'945'350	23.94	28.00%	15-30%	5 % pro Immobilie
Immobilien Ausland	0	6'879'783	6'879'783	1.69	6'876'780	1.79	2.00%	0-8%	
Aktien Schweiz	0	81'873'870	81'873'870	20.16	71'094'180	18.51	20.00%	10-25%	5 % pro Beteiligung
Aktien Ausland	0	72'152'644	72'152'644	17.77	82'293'453	21.43	20.00%	10-25%	
Infrastruktur	0	17'718'664	17'718'664	4.36	10'400'880	2.71	3.00%	0-5%	
Alternative Anlagen	0	33'596'204	33'596'204	8.27	32'586'698	8.49	10.00%	5-15%	
Total Bilanzsumme	132'633'946	273'482'084	406'116'030	100.00	384'034'971	100.00			
Anlagen in Fremdwährung ohne Währungsabsicherung			112'179'422	27.78	99'640'285	26.01			30.00%

Die reglementarischen Bandbreiten sind bei allen Anlagekategorien eingehalten.

Die gesetzlichen Begrenzungen gemäss BVV2 inkl. der Einzelschuldnerbegrenzungen werden eingehalten.

6.3.1 Offenlegung der Art alternativer Anlagen

		kollektiv CHF	direkt CHF	31.12.2025 CHF	31.12.2024 CHF
2. Säule Private Equity		14'494'203.06	0.00	14'494'203.06	15'353'275.00
Pictet Monte Rosa	1)	19'102'000.79	0.00	19'102'000.79	17'233'423.35
Total		33'596'203.85	0.00	33'596'203.85	32'586'698.35

1) Der Pfandvertrag mit der Banque Pictet & Cie SA beläuft sich auf maximal USD 15 Millionen. Das Pfandrecht dient als Sicherheit für alle gegenwärtigen/zukünftigen Eventual- oder bedingten Forderungen, die die Bank gegenüber der PERKOS aus der Geschäftsbeziehung hat. Die offenen Kapitalzusagen (Capital Calls) belaufen sich per 31.12.2025 auf USD 6.293 Millionen.

6.4 Erläuterung des Netto-Ergebnisses aus Vermögensanlage

	2025	2024
	CHF	CHF
Ergebnis Flüssige Mittel und Geldmarktanlagen	-2'304'547.01	1'347'261.09
Ergebnis Darlehen und Hypotheken	5'743.30	119'817.90
Ergebnis Obligationen	339'265.94	2'792'768.80
Ergebnis Aktien	16'615'517.18	23'227'132.82
Ergebnis Infrastruktur	1'931'977.41	1'086'658.50
Ergebnis Alternativen Anlagen	2'177'914.95	1'774'736.20
Ergebnis Immobilien	4'340'779.83	2'621'083.89
Zins auf Freizügigkeitsleistungen	-24'785.50	-22'194.60
Ergebnis Vermögensanlage	<u>23'081'866.10</u>	<u>32'947'264.60</u>
Verwaltungsaufwand der Vermögensanlage	<u>-1'842'858.34</u>	<u>-2'339'665.64</u>
Netto-Ergebnis aus Vermögensanlage	<u>21'239'007.76</u>	<u>30'607'598.96</u>

6.4.1 Erläuterung wesentlicher Bestandteile des Nettoergebnisses

	2025	2024
	CHF	CHF
Ertrag Vorsorgekonto/Festgeld	53'713.06	98'123.20
Devisenerfolg	<u>-2'358'260.07</u>	<u>1'249'137.89</u>
Netto Ertrag auf Flüssigen Mitteln / Geldmarktanlagen	<u>-2'304'547.01</u>	<u>1'347'261.09</u>
Ertrag Darlehen und Hypotheken	5'743.30	9'618.30
Kurserfolg	<u>0.00</u>	<u>110'199.60</u>
Total Ertrag aus Darlehen und Hypotheken	<u>5'743.30</u>	<u>119'817.90</u>
Ertrag Obligationen	705'168.44	901'903.50
Kurserfolg	<u>-365'902.50</u>	<u>1'890'865.30</u>
Total Ertrag aus Obligationen	<u>339'265.94</u>	<u>2'792'768.80</u>
Ertrag Aktien	2'886'383.73	3'065'371.66
Kurserfolg	<u>13'729'133.45</u>	<u>20'161'761.16</u>
Total Ertrag aus Aktien	<u>16'615'517.18</u>	<u>23'227'132.82</u>
Ertrag Infrastruktur	593'721.87	118'020.65
Kurserfolg	<u>1'338'255.54</u>	<u>968'637.85</u>
Total Ertrag aus Alternativen Anlagen	<u>1'931'977.41</u>	<u>1'086'658.50</u>
Ertrag Alternative Anlagen	620'392.00	1'173'224.00
Kurserfolg	<u>1'557'522.95</u>	<u>601'512.20</u>
Total Ertrag aus Alternativen Anlagen	<u>2'177'914.95</u>	<u>1'774'736.20</u>
Ertrag Immobilien (netto)	2'138'439.46	1'285'608.89
Kurserfolg/LS Wertanpassungen (Anhang 7.2)	<u>2'202'340.37</u>	<u>1'335'475.00</u>
Total Ertrag aus Immobilien *	<u>4'340'779.83</u>	<u>2'621'083.89</u>
<i>* davon Ertrag aus Immobilien direkt</i>	<i>1'454'488.46</i>	<i>674'798.89</i>
<i>(Im Vorjahr ergaben sich einmalige Aufwendungen in Verbindung mit Heizungssanierungen)</i>		

6.4.2 Verwaltungsaufwand der Vermögensanlage

Kommissionen und Gebühren	-21'239.77	-675'390.34
Vermögensverwaltungsaufwand	<u>-1'821'618.57</u>	<u>-1'664'275.30</u>
Verwaltungsaufwand der Vermögensanlage	<u>-1'842'858.34</u>	<u>-2'339'665.64</u>

6.4.3	Performance des Gesamtvermögens	31.12.2025	31.12.2024
		CHF	CHF
	Summe aller Aktiven zu Beginn des Geschäftsjahres	384'034'971.09	354'224'816.98
	Summe aller Aktiven am Ende des Geschäftsjahres	406'116'030.37	384'034'971.09
	Durschnittlicher Bestand der Aktiven (ungewichtet)	395'075'500.73	369'129'894.04
	Netto-Ergebnis aus Vermögensanlage	21'239'007.76	30'607'598.96
	Performance auf dem Gesamtvermögen in %	5.38	8.29
	Die Netto-Performance gemäss dem <u>Investment Report SGKB</u> beträgt im Berichtsjahr 5.54 %		
6.5	Erläuterung zu den Vermögensverwaltungskosten	31.12.2025	31.12.2024
6.5.1	Total der in der Betriebsrechnung ausgewiesenen Vermögensverwaltungskosten		
	Direkt in der Betriebsrechnung verbuchte Vermögens- verwaltungskosten in CHF	378'397.34	1'249'339.00
	Summe aller in der Betriebsrechnung erfassten Kostenkennzahlen für Kollektivanlagen in CHF	1'464'461.00	1'090'326.64
	Total der in der Betriebsrechnung ausgewiesenen Vermögensverwaltungskosten in CHF	1'842'858.34	2'339'665.64
6.5.2	Total der in der Betriebsrechnung ausgewiesenen Vermögenverwal- tungskosten in Prozenten der kostentransparenten Vermögensanlagen		
	Total der in der Betriebsrechnung ausgewiesenen Vermögensverwaltungskosten in CHF	1'842'858.34	2'339'665.64
	Marktwert der kostentransparenten Vermögensanlagen per Stichtag in CHF	405'714'906.02	383'568'487.39
	Total der Vermögensverwaltungskosten der kosten- transparenten Anlagen in Prozent (<i>davon entfallen im Berichtsjahr 0.15 % (Vorjahr 0.17 %) auf Alternative Anlagen</i>)	0.45%	0.61%
6.5.3	Kostentransparenzquote		
	Marktwert der kostentransparenten Vermögensanlagen per Stichtag in CHF	405'714'906.02	383'568'487.39
	Marktwerte aller Vermögensanlagen in CHF	405'714'906.02	383'568'487.39
	Anteil der kostentransparenten Vermögensanlagen am Total der Vermögensanlagen in Prozent	100.00%	100.00%
6.5.4	Darstellung der Vermögensanlagen, für welche die Vermögensverwaltungskosten nicht ausgewiesen werden können (Art. 48a Abs. 3 BVV2)		
	<i>Intransparente Kollektivanlagen - Bestände per</i>	31.12.2025	<i>keine</i>
	<i>Intransparente Kollektivanlagen - Bestände per</i>	31.12.2024	<i>keine</i>

7 Erläuterung weiterer Positionen der Bilanz und der Betriebsrechnung

7.1 Forderungen	2025	2024
	CHF	CHF
Guthaben Verrechnungssteuer	1'206'217.72	408'401.42
Forderungen aus Liegenschaftenrechnung	343'810.69	323'797.34
Kontokorrentguthaben gegenüber Versicherung	20'973.55	13'657.70
Beitrags- und Hypothekarzinsforderungen	72'392.00	82'823.70
Total Forderungen	1'643'393.96	828'680.16

7.2 Immobilien	2025	2024
	CHF	CHF
Wattwil - Waisenhausstrasse 19	11'050'000.00	11'050'000.00
Degersheim - Hauptstrasse 53	4'700'000.00	4'700'000.00
Herisau - Johannes-Baumann-Strasse 5/5a	5'500'000.00	5'500'000.00
Häggenchwil - Käsereiweg 1/2	5'480'000.00	5'480'000.00
LS Oberuzwil - Heerpark 9a/9b	15'130'000.00	15'130'000.00
Immobilien (direkte Anlagen)	41'860'000.00	41'860'000.00
Immobilien (indirekte Anlagen)	68'140'702.67	56'962'130.00
Total Immobilien	110'000'702.67	98'822'130.00

7.3 Verbindlichkeiten	2025	2024
	CHF	CHF
Noch nicht ausbezahlte Austrittsleistungen	3'427'215.46	2'605'842.46
Verbindlichkeiten aus Liegenschaftenrechnung	421'065.03	573'712.45
Beitragsverbindlichkeiten	111'154.60	64'145.40
Andere Verbindlichkeiten	369'613.10	318'767.83
Total Verbindlichkeiten	4'329'048.19	3'562'468.14

8 Auflagen der Aufsichtsbehörde

keine

9 Weitere Informationen mit Bezug auf die finanzielle Lage

9.1 Unterdeckung / Erläuterung der getroffenen Massnahmen (Art. 44 BVV 2)

keine

9.2 Teilliquidation

keine

9.3 Stimmpflicht gemäss BVG Art. 71a und 71b

Die Pensionskasse informiert die Versicherten jährlich über die Ausübung des Stimmrechts und ihr Stimmverhalten anlässlich von Versicherteninformationen / Informationsschreiben oder über die Internet-Plattform. Aktuell gibt es keine direkten Aktienanlagen, weshalb eine Stimmpflicht und die damit verbundene Informationspflicht an die Versicherten entfällt.

9.4 Offenlegung von Vergütungen an Stiftungsrat

Die Mitteilung der direkt und indirekt ausgerichteten Vergütungen im Sinne von Art. 734a Abs. 2 OR an die Mitglieder des Stiftungsrates sowie der Geschäftsleitung erfolgt direkt an die zuständige Aufsichtsbehörde.

10 Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

keine