






Crashkurs Öffentliches Personalrecht

Kirchenpflegetagung 2025
Propstei Wislikofen
Dr. Karin Bossart / RA Gudrun Österreicher,
burckhardt Rechtsanwälte

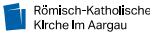
 Römisch-Katholische Kirche im Aargau

1

Ziele

-  Sie kennen die Unterschiede zwischen öffentlichem Personalrecht und Arbeitsvertragsrecht nach OR.
-  Sie wissen, worauf Sie bei der Lösung personalrechtlicher Fragen achten müssen.
-  Sie haben einen ersten Anwendungsfall erfolgreich gelöst und sind miteinander ins Gespräch gekommen.

25.01.2025 | 2 | Kirchenpflegetagung 2025

 Römisch-Katholische Kirche im Aargau

2

Ablauf

- Teil 1: Grundlagen öffentliches Personalrecht
- Teil 2: Von den Grundlagen zur Anwendung (inkl. Gruppenarbeit)
- Teil 3: Fragen und Austausch

3


Teil 1: Grundlagen

4

Ziel – die richtige Brille aufsetzen!



25.01.2025 | 5 | Kirchenpflegetagung 2025

 Römisch-Katholische
Kirche im Aargau

5

Die Schweizerische Rechtsordnung schematisch


Öffentliches Recht

- Regelt Rechtsbeziehung zwischen Staat und Bürger/-in
- Regelt Organisation und Aufgaben von Bund, Kantonen und Gemeinden

Privatrecht

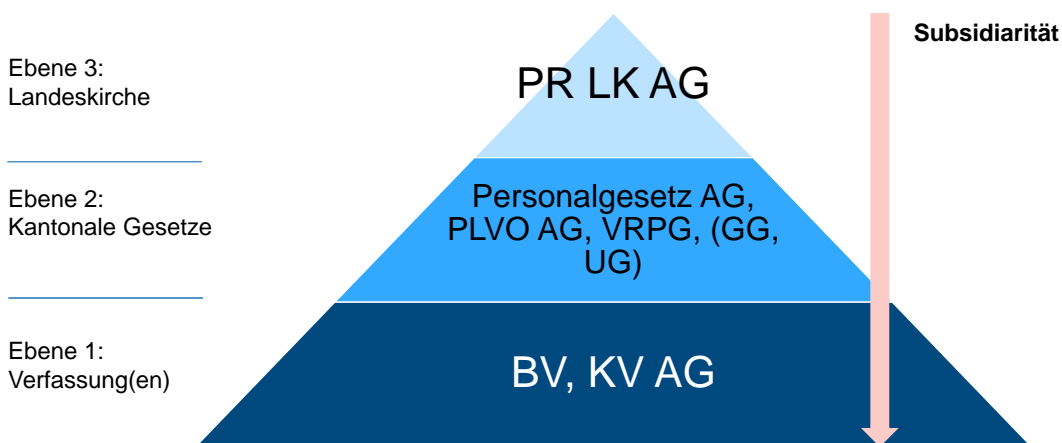
- Regelt Rechtsbeziehung zwischen Privaten (Bürgerinnen und Bürgern untereinander)

25.01.2025 | 6 | Kirchenpflegetagung 2025


 Römisch-Katholische
Kirche im Aargau

6

Das Personalreglement im öffentlichen Recht



25.01.2025 | 7 | Kirchenpflegetagung 2025

 Römisch-Katholische Kirche im Aargau


7

BV / KV: Grundprinzipien des staatlichen Handelns

- Art. 5 BV: **Gesetzmässigkeitsprinzip, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit**
- Art. 8 BV: **Rechtsgleichheit**
- Art. 9 BV: **Willkürverbot** und Handeln nach Treu und Glauben
- Art. 29 BV: **Faires Verfahren** (rechtliches Gehör)
- Verantwortlichkeit / Staatshaftung nach § 75 KV AG
- Vorschriften über Wahlen, Amtsdauer, Unvereinbarkeit / Ausstand sowie Zuständigkeit zum Erlass personalrechtliche Bestimmungen



25.01.2025 | 8 | Kirchenpflegetagung 2025

 Römisch-Katholische Kirche im Aargau

8

Kantonale Erlasse

- Art. 2 PR: Verweis auf Personalgesetz und Personal- und Lohnverordnung AG
- Plus: Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRPG)
 - Gewährung des rechtlichen Gehörs
 - Begründung der Verfügung
 - Rechtsmittelbelehrung



Bild: Top-Fahnen.ch

9

Obligationenrecht?



- **Grundsatz: keine Anwendung** auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse
- **ABER:** § 7 Personalgesetz! („**sinngemäss**“ anwendbar)
 - für Abschluss eines AV, Probezeit, ordentliche und fristlose Kündigung, Kündigungsschutz und Verfahren bei Entlassung ganzer Gruppen:
Art. 334 – 337d OR
- Bsp.: Art. 17 PR – Verweis auf OR

10

Arbeitsgesetz?

Nicht anwendbar auf öffentliche Verwaltung und kirchliche Angestellte (Art. 2 Abs. 1 lit. a sowie Art. 3 Abs. 1 lit. a ArG)

Ausnahme: Vorschriften über den Gesundheitsschutz nach Art. 6, 35 und 36a ArG

Vgl. Art. 22 und 41 PR – vieles aufgenommen



11

Unterschiede öffentliches PR – privates Arbeitsvertragsrecht (OR) (I)

Öffentliches Personalrecht

- Anwendung von öff. Recht (Verwaltungsrecht)
- Anstellung durch Vertrag, Verfügung, Wahl oder Mischform
- Besoldung durch Lohnbänder begrenzt (Gesetzmässigkeitsprinzip)

Privates Arbeitsvertragsrecht

- Anwendung von Privatrecht
- Anstellung durch Vertrag
- Lohn frei vereinbar

12

Unterschiede öffentliches PR – privates Arbeitsvertragsrecht (OR) (II)

Öffentliches Personalrecht

- Entlassung nur aus sachlichen Gründen
- Gewährung rechtliches Gehör notwendig
- Rechtsschutz zur Verwaltungsbeschwerdeinstanz

Privates Arbeitsvertragsrecht

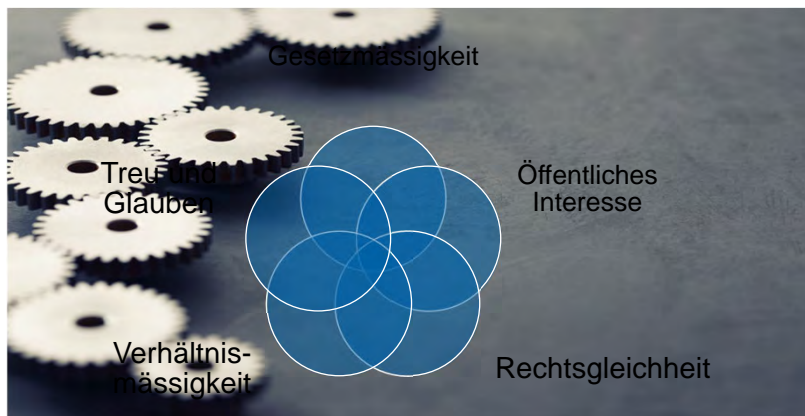
- Freie Kündigung (mit Ausnahmen)
- Keine Gewährung rechtliches Gehör vorgeschrieben
- Rechtsschutz durch Arbeitsgericht

13

Teil 2: Anwendung

14

Grundsätze staatlichen Handelns



Recht auf faires
Verfahren –
rechtliches Gehör!

Checkliste

1. **Sorgfältige Analyse des Sachverhaltes!**
2. **Gesetzliche Grundlage(n)** suchen und Zuständigkeit klären
3. **Anwendung:** Was bedeutet die gefundene Regelung im konkreten Fall?
4. **Prüfung der Lösung:**
Ist sie verhältnismässig (gibt es ein minderes Mittel)?
Ist sie unter dem Aspekt der Gleichbehandlung korrekt?
Hält sie sich an den Grundsatz von Treu und Glauben?
5. Wie sieht es mit dem **rechtlichen Gehör** aus?

Fall 1: Sekretärin Frau M.

- Frau M. arbeitet seit einem Jahr im Sekretariat der Pfarrei x.
- Nachdem sie in den ersten drei Monaten pflichtbewusst ihre Arbeit erledigt hat, bemerkt der Gemeindeleiter, dass die Briefe immer häufiger unsauber geschrieben sind. Anfragende erhalten unfreundliche Antworten, Arbeitsaufträge werden vergessen oder auf die lange Bank geschoben.
- Der Gemeindeleiter fragt Sie an, was man nun tun könnte. Seine Arbeitslast ist sehr hoch, und er hätte am liebsten eine andere Sekretärin.

Gruppenarbeit: Religionspädagoge Herr X.



Fall 2: Religionspädagoge Herr X.

- Seit 5 Jahren ist Herr X. als Religionspädagoge in der Kirchgemeinde Y. angestellt. Er ist zuständig für den schulischen Religionsunterricht auf der Oberstufe und den ausserschulischen Firmweg und hat eine missio für seine Tätigkeit erhalten.
- Herr X. ist ein junger, engagierter Mann, der gerne ausgeht. Bei den Jugendlichen ist er beliebt, da er auch mal «5 gerade sein lässt».
- In letzter Zeit verdichten sich zuerst die Gerüchte in der Kirchgemeinde, dass er es mit der Vorbereitung seiner Stunden nicht so genau hält.

Fall 2: Religionspädagoge X.

- Dann kommen Meldungen aus dem Oberstufenschulhaus, dass Herr X. in den Klassenzimmern eine Unordnung hinterlässt. Und schliesslich meldet sich auch der Rektor der Oberstufe, der fand, Herr X. sei am Montagmorgen stets übermüdet und verhalte sich den anderen Lehrpersonen gegenüber im Kopierzimmer rüpelhaft.
- Die ressortverantwortliche Kirchenpflegerin nimmt die Meldungen ernst. Gemeinsam mit dem Pfarreileiter sucht sie das Gespräch mit Herrn X.

Fall 2: Religionspädagoge Herr X.

- Herr X. streitet alles ab und sagt, daraus spreche der Neid, weil er es mit den Jugendlichen gut habe. Man könne gerne seinen Unterricht besuchen, es sei alles bestens.
- Die Kirchenpflege entscheidet an ihrer nächsten Sitzung, der Sache mal zuzuschauen. Der Mitarbeiter sei ja noch jung, komme gut an... so einen finde man nicht rasch wieder! Und: Die Jugendlichen sind ja die Steuerzahler von morgen!
- Nach zwei ruhigen Monaten kommen erneut Klagen über den schulischen Religionsunterricht, diesmal von Eltern.

21

Fall 2: Religionspädagoge Herr X.

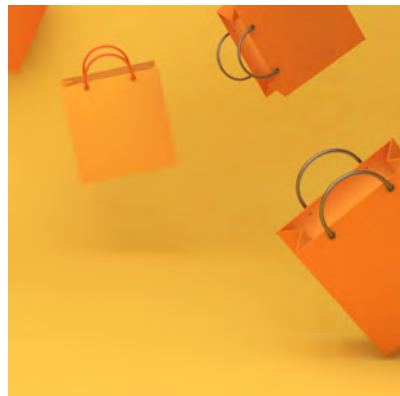
- Die ressortverantwortliche Kirchenpflegerin wendet sich an Sie, um den Fall zu besprechen.

Wie beurteilen Sie die Situation?
Worauf muss geachtet werden?
Was empfehlen Sie Ihrer Amtskollegin?

22

Take-home Messages

1. **Lesen Sie das Personalreglement.**
Immer wieder.
2. Beachten Sie die **Grundsätze staatlichen Handelns** beim Finden Ihrer Lösung.
3. **Tauschen Sie sich mit anderen ressortverantwortlichen Kirchenpflegenden aus!**



23

Ziele



Sie kennen die Unterschiede zwischen öffentlichem Personalrecht und Arbeitsvertragsrecht nach OR.



Sie wissen, worauf Sie bei der Lösung personalrechtlicher Fragen achten müssen.



Sie haben einen ersten Anwendungsfall erfolgreich gelöst und sind miteinander ins Gespräch gekommen.

24



25



26