



Antrag und Bericht

des Kirchenrates an die Kirchensynode betreffend Personalverordnung der Landeskirche

Abkürzungen:	BPG	Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (SR 172.220.1)
	E-PVO	Entwurf Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich
	KG	Gesetz über die Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich vom 7. Juli 1963 (LS 181.11)
	KiG	Kirchengesetz vom 9. Juli 2007 (LS 180.1)
	aKO	Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 2. Juli 1967 (LS 181.12)
	KV	Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (LS 101)
	KO	Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009
	PG	Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 27. September 1998 (Personalgesetz; LS 177.10) [Kanton Zürich]
	PR	Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 28. November 2001 (PR) [Stadt Zürich]
	PVO	Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (LS 177.11) [Kanton Zürich]
	VVO PG	Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111) [Kanton Zürich]

Inhaltsverzeichnis

I.	Antrag	2
II.	Bericht	2
1.	Ausgangslage	2
2.	Projektrahmen	2
	a) Leitlinien	2
	b) Vorgehen	3
	c) Nächste Schritte	4
3.	Übersicht über die Personalverordnung	4
	a) Leitlinien	4
	b) 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen (§§ 1–14 E-PVO)	4
	c) 2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis (§§ 15–47 E-PVO)	5
	d) 3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz (§§ 48–55 E-PVO)	6
	e) 4. Abschnitt: Rechte und Pflichten (§§ 56–98 E-PVO)	6
	f) 5. Abschnitt: Versicherungen (§§ 99–101 E-PVO)	8
	g) 6. Abschnitt: Mitsprache (§§ 102–104 E-PVO)	8
	h) 7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen (§§ 105–113 E-PVO)	8
4.	Text der Personalverordnung und Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	9
	Inhaltsverzeichnis Personalverordnung	10
	Personalverordnung	11

I. Antrag

Die Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich erlässt eine Personalverordnung gemäss dem vorliegenden Antrag des Kirchenrates (vgl. S. 11 ff.).

II. Bericht

1. Ausgangslage

Am 1. Januar 2006 trat die neue Kantonsverfassung in Kraft. Art. 130 KV regelt das Verhältnis von Staat und öffentlichrechtlich anerkannten Kirchen. Die Evangelisch-reformierte Landeskirche und ihre Kirchgemeinden sind als selbständige Körperschaften des öffentlichen Rechts anerkannt. Die Landeskirche erhält gegenüber dem Staat mehr Autonomie, namentlich im Bereich der eigenen Organisation. Gestützt auf die neue Kantonsverfassung und das neue Kirchengesetz vom 9. Juli 2007, das am 1. Januar 2010 vollständig in Kraft getreten ist, verabschiedete die Kirchensynode am 17. März 2009 die neue Kirchenordnung zuhanden der Volksabstimmung vom 27. September 2009. Sie wurde bei einer Stimmbeteiligung von 38,2% mit 75,9% Ja-Stimmen angenommen.

Die Kirchenordnung sieht in Art. 99 vor, für die Landeskirche ein eigenes, einheitliches Personalrecht zu schaffen. Dabei ist die Kirchensynode zuständig für den Erlass der Personalverordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für die Angestellten der Kirchgemeinden und der Landeskirche (Art. 99 Absatz 2 KO). Die Personalverordnung regelt insbesondere die Begründung, Ausgestaltung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die aus diesem sich ergebenden Rechte und Pflichten sowie die Grundzüge der Entlohnung (Art. 99 Absatz 3 KO). Aufgabe des Kirchenrates ist es, auf der Grundlage der Personalverordnung die zum Vollzug erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu erlassen (Art. 99 Absatz 4 KO).

Geplant sind zwei kirchenrätliche Vollzugsverordnungen: Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung gilt für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte der Landeskirche und ihrer Kirchgemeinden. Sie wird eine umfassende Regelung der Arbeitsbedingungen beinhalten. Die Besonderheiten des Pfarramts sollen ergänzend dazu in einer Vollzugsverordnung Pfarrschaft geregelt werden. Es geht dabei vorab um Einzelheiten der Zulassung zum Pfarramt, der Pfarrwahl, der Stellenteilung und der Zuweisung von Zusatzdiensten, der Aus- und Weiterbildung und der Arbeitszeit. Neben den beiden Vollzugsverordnungen sind für die Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen kirchenrätliche Richtlinien und Anleitungen erforderlich, namentlich in den Bereichen Lohnfestsetzung, Dienstaltersgeschenk, Spesen, Aus- und Weiterbildung, Datenschutz, Nutzung von Internet und E-Mail, Schutz der Persönlichkeit. Zu diesem Zweck ist ein Personalhandbuch geplant, das den Kirchenpflegern, den Vorständen von Kirchgemeindeverbänden und dem Kirchenrat als Arbeitsinstrument zur Verfügung steht.

2. Projektrahmen

a) Leitlinien

Die landeskirchliche Personalverordnung schafft die Grundlage dafür, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte den Auftrag der Landeskirche in guter Weise wahrnehmen können und dass für die Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen bestehen. In diesem Sinn orientiert sich der Entwurf der landeskirchlichen Personalverordnung zum einen am kantonalen Personalrecht, soweit sich dieses im Blick auf die kirchlichen Verhältnisse als geeignet erweist und hinreichende Handlungsfreiheit gewährleistet. Damit wird berücksichtigt, dass das kantonale Personalrecht heute in der Mehrzahl der Kirchgemeinden und in den Gesamtkirchlichen Diensten sowie auf die Pfarrerinnen und Pfarrer Anwendung findet. Es hat sich in den Grundzügen bewährt. Zudem wird gemäss Art. 228 Absatz 2 KO (in Verbindung mit § 18 Absatz 3 KiG) der Rechtsschutz im Bereich des Personalrechts in oberster Instanz durch das kantonale Verwaltungsgericht wahrgenommen. Deshalb ist im Blick auf eine einheitliche Rechtsanwendung eine inhaltliche Nähe von kantonalem und landeskirchlichem Personalrecht grundsätzlich erstrebenswert. Gleichwohl

ist in einzelnen Punkten aufgrund der besonderen Verhältnisse der Landeskirche vom kantonalen Personalrecht abzuweichen. Bestimmungen des privaten Arbeitsrechts sind dort zu übernehmen, wo sie sich als zweckmässiger erweisen.

Zum andern hat der vorliegende Entwurf den finanziellen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, an welche die Kirchgemeinden und die Landeskirche gebunden sind. Die Neuregelung des Verhältnisses zwischen dem Staat und den Kirchen per 1. Januar 2010 hat zur Folge, dass die Beiträge des Kantons an die Landeskirche bis 2013 schrittweise um einen Drittel von rund 41 Mio. Franken auf 27 Mio. Franken zurückgehen. Zugleich hat die Landeskirche vom Kanton Aufgaben zu übernehmen, die dieser bisher von Gesetzes wegen auf eigene Kosten besorgte. Dazu gehören insbesondere die Bereiche Personaladministration der Pfarrerinnen und Pfarrer, Aufsicht und Rechtsprechung über die Kirchgemeinden sowie Wahlen und Abstimmungen. Sodann fällt ins Gewicht, dass die gegenwärtige Wirtschaftslage zu einem deutlichen Rückgang der Kirchensteuererträge führt. Diese Steuerausfälle lassen sich nicht in gleichem Umfang durch eine Erhöhung des Steuerfusses in den Kirchgemeinden bzw. die Anhebung des Beitragssatzes für die Beiträge der Kirchgemeinden an die Landeskirche ausgleichen. Zwar sind die Kirchensteuern gleich wie Staats- und Gemeindesteuern von den Steuerpflichtigen voraussetzungslos geschuldet, doch können sich die evangelisch-reformierten Steuerpflichtigen durch einen Austritt aus der Landeskirche der Kirchensteuerpflicht entziehen. Unter diesem finanziellen Vorzeichen hat sich der Personalaufwand – die grösste Aufwandsposition in der Rechnung der Landeskirche – nach Möglichkeit parallel zum Einnahmerückgang zu entwickeln. Deshalb orientiert sich die Personalverordnung hinsichtlich finanzieller Leistungen zugunsten der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten nicht am Wünschbaren, sondern am finanziell Möglichen. Ein Leistungsausbau an der einen Stelle setzt deshalb voraus, dass an anderer Stelle eine Kompensation im gleichen Umfang erzielt wird.

b) Vorgehen

Im Auftrag des Kirchenrates wurden im Zeitraum von Juni bis Dezember 2008 Vorarbeiten zur Personalverordnung der Landeskirche geleistet. Bereits 2006 und 2007 wurden in Zusammenarbeit mit PricewaterhouseCoopers (PwC) Überlegungen zu einem künftigen landeskirchlichen Lohnkonzept angestellt. Gestützt auf die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurde zwischen Dezember 2008 und Februar 2009 in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Irene Kaufmann, Nabholz Beratung, Zürich, ein Lohnkonzept erarbeitet. Dessen Grundzüge sind in den vorliegenden Entwurf eingeflossen (vgl. §§ 61 ff. E-PVO).

Der Kirchenrat verabschiedete den Entwurf am 25. Februar 2009 zuhanden der Vernehmlassung. Die am 30. Juni 2009 abgeschlossene Vernehmlassung wies eine gute Rücklaufquote auf. Von 223 zur Vernehmlassung Eingeladenen reichten 137 eine Vernehmlassungsantwort ein. Die Beteiligungsquote betrug bei den Kirchenpflegen rund 56 %, bei den Stadtverbänden Zürich und Winterthur sowie den Bezirkskirchenpflegen 100 % bzw. rund 76 %. Die Auswertung der Vernehmlassungsantworten erfolgte durch Landert Partner, Zürich. Die Vernehmlassungsteilnehmenden wurden darauf hingewiesen, dass der Auswertungsbericht im Internet zum Download bereitsteht (www.zh.ref.ch/vernehmlassung).

Die Mehrzahl der Vernehmlassungsteilnehmenden beschränkte sich auf punktuelle Bemerkungen zum Verordnungsentwurf. Die rund 1'420 Bemerkungen und Rückfragen zu den einzelnen Verordnungsbestimmungen gaben wertvolle Hinweise für die Weiterarbeit.

c) Nächste Schritte

Der Kirchenrat überarbeitete den Entwurf der Personalverordnung unter Einbezug der Vernehmlassungsantworten im vierten Quartal 2009. Die Kirchensynode befasst sich in ausserordentlichen Versammlungen im April, Mai und Juni 2010 mit der Vorlage. Die Verabschiedung der Personalverordnung ist für Ende Juni 2010 vorgesehen. Kommt das fakultative Referendum zustande, würde die Volksabstimmung Anfang 2011 stattfinden. Dieser Zeitplan gestattet es dem Kirchenrat, die Personalverordnung auf Mitte 2011 in Kraft zu setzen, zeitgleich mit den zugehörigen, vom Kirchenrat zu erlassenden Vollzugsverordnungen (Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und Vollzugsverordnung Pfarerschaft). Die Einhaltung dieses zeitlichen Ablaufs bildet die Voraussetzung dafür, dass die Neuwahl der Pfarerinnen und Pfarrer für die Amtsdauer 2012–2016 im ersten Semester 2012 nach dem neuen landeskirchlichen Personalrecht vorbereitet und durchgeführt werden kann.

3. Übersicht über die Personalverordnung

a) Leitlinien

Die Personalverordnung der Landeskirche gliedert sich in sechs Abschnitte sowie die Schluss- und Übergangsbestimmungen. Sie ist ein wichtiges Arbeitsinstrument sowohl für die kirchlichen Behörden und Organe in ihrer Arbeitgeberfunktion als auch für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die im Dienst einer Kirchgemeinde, eines Kirchgemeindeverbands oder der Landeskirche stehen. Sie schafft gesetzliche Klarheit und einen rechtlichen Rahmen, der Wesen und Auftrag der Landeskirche entspricht. Zugleich hält sie – dem Selbstverständnis der Kirchenordnung folgend (vgl. Art. 144 Absatz 1 KO) – bewusst Gestaltungsraum offen nach dem Grundsatz «So viel Freiheit wie möglich, so viele Normen wie nötig».

b) 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen (§§ 1–14 E-PVO)

In diesem Abschnitt finden sich Bestimmungen, die den Regelungs- und Anwendungsbereich der Personalverordnung umschreiben.

aa) Geltungsbereich (§§ 1–3 E-PVO)

Die Personalverordnung findet auf alle von den Kirchgemeinden, Kirchgemeindeverbänden und der Landeskirche entlöhnten Mitarbeitenden Anwendung. Mitglieder kirchlicher Behörden und Organe unterstehen nicht der Personalverordnung, sondern dem massgebenden Organisationsrecht (Kirchengesetz, Kirchenordnung sowie subsidiär Gemeindegesetz). Für die Mitglieder des Kirchenrates, die ein Voll- oder Teilamt bekleiden, gilt die Personalverordnung subsidiär. § 2 E-PVO nennt die Ausnahmen von der Unterstellung unter die landeskirchliche Personalverordnung. § 3 E-PVO bestimmt, dass die beiden Stadtverbände Zürich und Winterthur im Rahmen der Personalverordnung als Kirchgemeinden gelten.

bb) Begriffe (§§ 4–7 E-PVO)

In §§ 4–7 E-PVO sind Begriffe umschrieben, die in der Personalverordnung in einem bestimmten Sinn verwendet werden (sogenannte Legaldefinitionen).

cc) Personalpolitik (§§ 8–13 E-PVO)

Die Personalpolitik beinhaltet zum einen die Selbstverpflichtung auf Grundsätze, von denen sich die Landeskirche als Ganzes im Personalbereich leiten lässt (§ 8 E-PVO). Zum andern werden konkrete personalpolitische Handlungsinstrumente genannt (§§ 9–13 E-PVO): Personalcontrolling, Stellenplan, Personalführung, Information, Aufgaben- und Anforderungsprofile. Diese Instrumente dienen dazu, die personalpolitischen Grundsätze so umzusetzen, dass die Landeskirche sich als attraktive und zeitgemässe Arbeitgeberin positionieren kann.

dd) Anwendbares Recht (§ 14 E-PVO)

Soweit das landeskirchliche Personalrecht keine Regelung enthält, sind das Obligationenrecht und dessen arbeitsrechtliche Bestimmungen beizuziehen. Auf das kantonale Personalrecht wird nicht verwiesen, weil dieses Grundlage des landeskirchlichen Personalrechts bildet und ein solcher Verweis somit in der Regel nicht weiterhilft. Soweit das landeskirchliche vom kantonalen Personalrecht abweicht, bestünde zudem die Gefahr von Unklarheiten, weil die Anwendung des landeskirchlichen und des kantonalen Personalrechts zu unterschiedlichen Ergebnissen führen könnte. Der Verweis auf das Obligationenrecht ist sachdienlich, weil sich auch das öffentliche Personalrecht – auch jenes des Kantons Zürich – bereits stark an den massgebenden Bestimmungen des Obligationenrechts orientiert.

c) 2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis (§§ 15–47 E-PVO)

Im Abschnitt über das Arbeitsverhältnis geht es im Wesentlichen um die Begründung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

aa) Art und Begründung (§§ 15–21 E-PVO)

Die Arbeitsverhältnisse bei den Kirchgemeinden und der Landeskirche bleiben öffentlichrechtlich (§ 15 E-PVO). Aus der öffentlichrechtlichen Verfasstheit der Landeskirche und der Kirchgemeinden ergibt sich, dass offene Stellen in der Regel öffentlich auszuschreiben sind (§ 16 E-PVO) und dass die Anstellung durch Verfügung oder Beschluss der Anstellungsinstanz erfolgt. Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer werden nach erfolgter Wahl durch die Kirchgemeinde vom Kirchenrat abgeordnet (§ 19 E-PVO). Im Blick auf das Profil der Landeskirche wird von den Mitarbeitenden im Sinn einer Anstellungsvoraussetzung in der Regel verlangt, dass sie einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes angehören (§ 18 Absatz 2 E-PVO).

bb) Beginn und Dauer (§§ 22–26 E-PVO)

Bezüglich Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses bewegt sich die Personalverordnung im gewohnten Rahmen. Der Spielraum zum Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen wird dabei in zeitlicher Hinsicht erweitert: Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens vier Jahre zulässig und dürfen innerhalb dieses Zeitraums höchstens zweimal verlängert werden (§ 24 Absatz 2 E-PVO). Für die Berechnung des Dienstalters werden die in einer Kirchgemeinde, einem Kirchgemeindevorstand oder der Landeskirche geleisteten Dienstjahre zusammengerechnet (§ 26 E-PVO).

cc) Beendigung und deren Folgen (§§ 27–45 E-PVO)

Die Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewegen sich im Rahmen der heute geltenden Regelungen. Es erfolgen jedoch Präzisierungen und Akzentsetzungen. So ist beim Erreichen des AHV-Alters keine Kündigung mehr erforderlich; das Anstellungsverhältnis endet von Rechts wegen (§ 27 Absatz 2

lit. b E-PVO). Die Kündigungsfrist beträgt ab dem zweiten Dienstjahr einheitlich drei Monate (§ 30 Absatz 2 lit. b E-PVO). Das Verfahren der Kündigung aufgrund von Leistung und Verhalten wird gestrafft, indem eine Bewährungsfrist nur ausnahmsweise angesetzt werden muss, nämlich wenn begründete Aussicht auf Besserung besteht (§ 35 E-PVO).

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsinstanz ist der Anspruch auf eine Abfindung zu klären. Die Regelung der Personalverordnung (§§ 43–45 E-PVO) entspricht jener im kantonalen Personalrecht. Einzig der Umfang des Leistungsanspruchs wurde geringfügig geändert. Unter anderem wurde berücksichtigt, dass sich im nächsten Jahrzehnt die Beschäftigungssituation auch älterer Arbeitnehmender aufgrund der demographischen Entwicklung deutlich zu deren Gunsten entwickeln wird.

dd) Versetzung und vorsorgliche Massnahmen (§§ 46 und 47 E-PVO)

Bezüglich Versetzung und vorsorgliche Massnahmen werden die Regelungen des kantonalen Personalgesetzes übernommen.

d) 3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz (§§ 48–55 E-PVO)

Die Regelung des Rechtsschutzes und des Datenschutzes entspricht jener des kantonalen Personalrechts. Sie bewegt sich im Rahmen des übergeordneten Verfahrens- und Datenschutzrechts. Sie konkretisiert dieses für den Personalbereich.

aa) Rechtsschutz (§§ 48–50 E-PVO)

Im Rahmen der Bestimmungen über den Rechtsschutz werden einerseits die Verfahrensrechte der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten hervorgehoben. Andererseits wird der Schutz von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten vor ungerechtfertigten Eingriffen Dritter geregelt, denen sie im Rahmen der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes ausgesetzt sind. Im Vordergrund steht dabei die Übernahme von Rechtsvertretungs- und Verfahrenskosten durch die Anstellungsinstanz (§ 50 E-PVO).

bb) Datenschutz (§§ 51–55 E-PVO)

§§ 51–55 E-PVO schreiben vor, wie die Anstellungsinstanz mit Personendaten der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten umzugehen hat, ab Beginn des Bewerbungsverfahrens bis nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 51–54 E-PVO). Geregelt wird sodann das Einsichtsrecht in die eigenen Personendaten (§ 55 E-PVO).

e) 4. Abschnitt: Rechte und Pflichten (§§ 56–98 E-PVO)

Der umfangreichste Abschnitt der Personalverordnung ist den Rechten und Pflichten der Arbeitnehmenden gewidmet. Im Vordergrund stehen dabei der Lohnanspruch und damit die Frage der Ausgestaltung des landeskirchlichen Lohnsystems. In diesem Abschnitt verankert sind sodann weitere Rechte finanzieller Art sowie Rechte zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Förderung des beruflichen Fortkommens. An erster Stelle der Verpflichtungen ist die allgemeine Treuepflicht genannt.

aa) Lohn (§§ 56–69 E-PVO)

Im Vorfeld war die Frage des künftigen landeskirchlichen Lohnsystems zu klären. Dem System von Lohnklassen und Lohnstufen, wie es das kantonale Personalrecht kennt, stand jenes von Lohnbändern gegenüber, wie es neuestens auch im öffentlichen Dienst Anwendung findet (z.B. Stadt Zürich). Aus Gründen der Praktikabilität und der Miliztauglichkeit wird am System von Lohnklassen und Lohnstufen festgehalten.

Das Lohnsystem der Landeskirche wird zur Gewinnung von Handlungsfreiheit von jenem des Kantons weitgehend entkoppelt. Übernommen wird die Grundlohnkurve des Kantons (Erfahrungsstufe 0 gemäss kantonaler Personalverordnung), unter Verzicht auf die untersten sechs und obersten drei Lohnklassen, an denen kein Bedarf besteht. Jede der verbleibenden 21 Lohnklassen wird in drei Bereiche im Sinn eines Einstufungsbereichs mit 14 Stufen sowie eines Entwicklungs- und eines Leistungsbereichs mit je zehn Stufen eingeteilt. Jede dieser linearen Stufen entspricht 1,2 % des Grundlohnes. Die sich daraus ergebenden Minima bzw. Maxima sind im Anhang zu dieser Verordnung aufgeführt (§ 62 E-PVO). Eine zentrale Rahmenbedingung bei der Festlegung der Lohnklassen und Stufen bildete dabei die Vorgabe, dass aus der Überführung vom heutigen Lohnsystem ins neue landeskirchliche Lohnsystem keine Zunahme der Gesamtlohnsumme resultieren darf.

Das neue Lohnsystem nimmt vom Grundsatz des jährlichen automatischen Stufenaufstiegs Abstand. Schon im vergangenen Jahrzehnt konnten aus finanziellen Gründen Stufenaufstiege mehrheitlich nicht gewährt werden. An Stelle dessen sind individuelle Lohnerhöhungen im Sinn von leistungsbezogenen Lohnmassnahmen vorgeschlagen (§ 65 E-PVO). Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Unterschied zu den Angestellten keiner Leistungsqualifikation unterliegen, ist im Rahmen der Vollzugsbestimmungen eine Lohnentwicklung vorzusehen.

Der Lohn bildet die Vergütung für die gesamte Arbeit, die im Rahmen eines einzelnen Arbeitsverhältnisses geleistet wird (§ 57 E-PVO). Welche Funktion zu welchem Grundansatz entlohnt wird, ergibt sich aus dem vom Kirchenrat festzusetzenden Einreihungsplan (§ 61 E-PVO). Für Pfarrerinnen und Pfarrer beinhaltet § 66 E-PVO allerdings eine verbindliche Vorgabe: Die für Pfarrerinnen und Pfarrer als vom Volk gewählte Amtsträgerinnen und Amtsträger zur Verfügung stehenden Lohnklassen werden durch die Personalverordnung verbindlich vorgegeben. Dies gilt gleichermassen für die Mitglieder des Kirchenrates (§ 67 E-PVO).

bb) Dienstaltersgeschenk (§§ 70 E-PVO)

Das Dienstaltersgeschenk wird beibehalten. Ab dem 10. Dienstjahr besteht alle fünf Jahre Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, d.h. auf zwei zusätzliche Ferienwochen. Weil der Erholungsaspekt im Vordergrund steht, kann ein Dienstaltersgeschenk gleich wie die Ferien nur ausnahmsweise ausbezahlt werden.

cc) Zulagen (§§ 71–75 E-PVO)

Die Personalverordnung sieht Teuerungs-, Familien-, Funktions- und Einmalzulagen vor. Sie übernimmt damit weitgehend geltendes kantonales Recht.

dd) Weitere Rechte (§§ 76–87 E-PVO)

Die weiteren in der Personalverordnung verankerten Rechte der Arbeitnehmenden bilden Teil eines zeitgemässen öffentlichrechtlichen Personalrechts. Sie finden sich auch im kantonalen Personalrecht. Hinzuweisen ist namentlich auf den Anspruch auf Schutz der Persönlichkeit durch die Anstellungsinstanz (§ 76 E-PVO), den Anspruch auf Ersatz dienstlicher Auslagen (§§ 77 E-PVO), den Anspruch auf Ferien (§ 79 E-PVO) sowie auf bezahlten und unbezahlten Urlaub (§ 80 E-PVO; z.B. für familiäre Ereignisse) und auf Weiterbildungsurlaub (§§ 81 und 82 E-PVO). Festgehalten wird insbesondere an einem Weiterbildungsurlaub für Pfarrerinnen und

Pfarrer (§ 82 E-PVO). In welchem Umfang Angestellten ein Weiterbildungsurlaub zusteht, wird der Kirchenrat in einer Vollzugsverordnung regeln (§ 81 Absatz 2 E-PVO). Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs besteht für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte aber nicht. Gewährleistet sind sodann die Vereinsfreiheit (§ 83 E-PVO; einschliesslich der gewerkschaftlichen Betätigung und der innerbetrieblichen Mitwirkung gemäss §§ 102–104 E-PVO), die Niederlassungsfreiheit (§ 84 E-PVO; eingeschränkt durch die Wohnsitzpflicht der gewählten Pfarrerinnen und Pfarrer), der Anspruch auf Beurteilung durch die vorgesetzte Stelle (§§ 85 und 86 E-PVO) sowie die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses bzw. einer Arbeitsbestätigung (§ 87 E-PVO).

ee) Pflichten (§§ 88–98 E-PVO)

Für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gelten grundsätzlich dieselben Pflichten wie für Angestellte im öffentlichen Dienst. An vorderster Stelle steht dabei die allgemeine Treuepflicht (§ 88 E-PVO), wie sie sich regelmässig in Personalerlassen findet. Sie wird ergänzt durch die Verpflichtung zu gegenseitiger Unterstützung im Dienst und durch das Verbot der Annahme von Geschenken (§§ 90 und 91 E-PVO). Eine – selbstverständliche – Pflicht ist es sodann, die vorgegebene bzw. vereinbarte Arbeitszeit zu erfüllen (§§ 92 und 93 E-PVO). Für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen und die Annahme von öffentlichen Ämtern besteht grundsätzlich eine Meldepflicht (§§ 94–97 E-PVO). Diese wandelt sich unter bestimmten Voraussetzungen zu einer Bewilligungspflicht. Pfarrerinnen und Pfarrer trifft im Blick auf die grundlegende Bedeutung des Ordinationsgelübdes die Pflicht, Nebenbeschäftigungen stets durch den Kirchenrat bewilligen zu lassen.

f) 5. Abschnitt: Versicherungen (§§ 99–101 E-PVO)

Bereits aus dem Bundesrecht ergibt sich, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Rahmen der obligatorischen beruflichen Vorsorge und gegen Unfall zu versichern sind (§§ 99 und 100 E-PVO). Als Neuerung verlangt § 101 E-PVO von allen Anstellungsinstanzen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Damit wird zum einen das finanzielle Risiko der Anstellungsinstanz bei lang andauernder Krankheit von Mitarbeitenden vermindert. Zum andern kommen diese im Krankheitsfall regelmässig in den Genuss einer Lohnfortzahlung über den gesetzlich garantierten Zeitraum hinaus.

g) 6. Abschnitt: Mitsprache (§§ 102–104 E-PVO)

Den Personalverbänden wird die Mitsprache beim Erlass der Personalverordnung und der zugehörigen Vollzugsverordnungen gewährleistet (§ 102 E-PVO). Die innerbetriebliche Mitwirkung auf der Ebene der Landeskirche garantiert § 103 E-PVO, während dies auf der Ebene der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände von diesen selber zu regeln ist. Garantiert ist sodann die Möglichkeit gewerkschaftlicher Betätigung in Personalverbänden und Personalvertretungen (§ 104 E-PVO).

h) 7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen (§§ 105–113 E-PVO)

Der letzte Abschnitt umfasst Bestimmungen zum Übergang von den heutigen personalrechtlichen Regelungen der Kirchengemeinden und der Landeskirche zur Personalverordnung der Landeskirche. Der Kirchenrat ist dabei aufgrund seiner Aufsichtsfunktion verantwortlich für den einheitlichen Vollzug des landeskirchlichen Personalrechts (§ 105 Absatz 2 E-PVO). Übergangsrechtlich zu regeln sind namentlich die Überführung bestehender Anstellungs- und Wahlverhältnisse in das neue Recht (§§ 107 und 108 E-PVO) sowie die Anrechnung bisher geleisteter Dienstjahre, auch bezüglich des Anspruchs auf ein Dienstaltersgeschenk (§§ 111 und 112 E-PVO). Hinsichtlich der Anpassung der nach heutigem Recht bezahlten Löhne an die Löhne, die sich aus der Einstufung gemäss landeskirchlichem Personalrecht

ergeben, verzichtet § 110 E-PVO auf eine Besitzstandswahrung, wenn der Lohn nach altem Recht höher ist als nach neuem Recht: Die Lohnanpassung erfolgt auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Personalverordnung.

4. Text der Personalverordnung und Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Nachfolgend findet sich der Entwurf des Kirchenrates für eine Personalverordnung der Landeskirche. In der linken Textspalte wird der Wortlaut der Personalverordnung aufgeführt. In der rechten Textspalte werden die Bestimmungen erläutert. Vorangestellt ist ein detailliertes Inhaltsverzeichnis.

Zürich, 16. Dezember 2009

Kirchenrat des Kantons Zürich

Ruedi Reich	Alfred Frühauf
Kirchenratspräsident	Kirchenratsschreiber

Inhaltsverzeichnis Personalverordnung	§§
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	1–14
A. Geltungsbereich	1–3
B. Begriffe	4–7
C. Personalpolitik	8–13
D. Anwendbares Recht	14
2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis	15–47
A. Art und Begründung	15–21
B. Beginn und Dauer	22–26
C. Beendigung	27–41
D. Folgen der Beendigung	42–45
E. Versetzung	46
F. Vorsorgliche Massnahmen	47
3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz	48–55
A. Rechtsschutz	48–50
B. Datenschutz	51–55
4. Abschnitt: Rechte und Pflichten	56–98
A. Lohn	56–69
B. Dienstaltersgeschenk	70
C. Zulagen	71–75
D. Weitere Rechte	76–87
E. Pflichten	88–98
5. Abschnitt: Versicherungen	99–101
6. Abschnitt: Mitsprache	102–104
7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen	105–113

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>Personalverordnung (vom ...) <i>Die Kirchensynode,</i> nach Einsichtnahme in Antrag und Bericht des Kirchenrates vom 16. Dezember 2009 und der vorberatenden Kommission der Kirchensynode vom ..., <i>beschliesst:</i></p>	
	<p>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</p>	
	<p>A. Geltungsbereich</p>	
Grundsatz	<p>§ 1. ¹ Dieser Verordnung unterstehen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte von Kirchgemeinden, Kirchgemeindeverbänden und Landeskirche, soweit die Kirchenordnung nichts anderes bestimmt. ² Diese Verordnung gilt für die Mitglieder des Kirchenrates sinngemäss, soweit nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>Zu Abs. 1: Zu den Begriffen Pfarrer, Pfarrerinnen und Angestellte vgl. die Legaldefinitionen in §§ 4 und 5 E-PVO. Der Vorbehalt der Kirchenordnung bezieht sich auf die Bestimmungen der Kirchenordnung über das Pfarramt (Art. 107–133 KO). Zu Abs. 2: Die Mitglieder des Kirchenrates sind von der Kirchensynode auf Amtsdauer gewählt. Sie sind Behördemitglieder und nicht Angestellte.</p>
Besondere Arbeitsverhältnisse	<p>§ 2. ¹ Der Kirchenrat kann einzelne Anstellungsverhältnisse abweichend von dieser Verordnung regeln, insbesondere bei Angestellten, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird, bei Lernenden sowie bei Praktikantinnen und Praktikanten. ² Für Angestellte der Landeskirche im Kloster Kappel gelten hinsichtlich Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Lohn, Arbeitszeit und Freizeit die Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe.</p>	<p>Zu Abs. 1: Diese Abweichungen sind in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und bei Bedarf durch Beschluss des Kirchenrates im Einzelfall zu regeln. Zu Abs. 2: Mit dieser Regelung werden einerseits betriebliche Flexibilität und Anstellungsbedingungen geschaffen, wie sie für einen Gastwirtschafts- und Beherbergungsbetrieb üblich sind. Andererseits kommen die Angestellten des Klosters Kappel in den Genuss derselben Sozialleistungen wie die Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten der Landeskirche. Die theologische Leitung des Klosters Kappel, die dem Kirchenrat gegenüber in direkter Verantwortung steht, untersteht wie die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste vollumfänglich der Personalverordnung der Landeskirche</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
Kirchgemeindev Verbände	§ 3. Kirchgemeindev Verbände mit eigenen Angestellten gelten als Kirchgemeinden im Sinn dieser Verordnung.	Kirchgemeindev Verbände im Sinn dieser Bestimmung sind die beiden Stadtverbände Zürich und Winterthur.
	B. Begriffe	
Pfarrerin, Pfarrer	§ 4. Pfarrerinnen und Pfarrer im Sinn dieser Verordnung sind ordinierte Theologinnen und Theologen, die mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum in einem Wahl- oder Anstellungsverhältnis in einem Pfarramt tätig sind.	Damit sind sowohl jene Pfarrerinnen und Pfarrer gemeint, die im Gemeindepfarramt tätig sind, als auch jene, die in einem Pfarramt in Institutionen arbeiten, unabhängig davon, ob sie durch die Kirchgemeinde gewählt oder durch den Kirchenrat angestellt sind. Nicht massgebend ist im Rahmen dieser Legaldefinition, ob die ordinierten Theologinnen und Theologen das Recht haben, den Pfarrtitel zu tragen (vgl. dazu Art. 111 KO). Ordinierte Theologinnen und Theologen, die nicht in einem Pfarramt, sondern in einer anderen Stellung innerhalb der Landeskirche tätig sind (z.B. in den Gesamtkirchlichen Diensten), sind Angestellte im Sinn von § 5 E-PVO.
Angestellte	§ 5. Angestellte im Sinn dieser Verordnung sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum im Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche stehen und nicht unter § 4 dieser Verordnung fallen.	Vgl. § 3 PG. Die Personalverordnung kennt folgende Formen der Begründung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 19 E-PVO): bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern die Volkswahl und die Abordnung durch den Kirchenrat, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen sowie bei Angestellten die Anstellungsverfügung, bei Angestellten des Klosters Kappel den Anstellungsvertrag.
Anstellungsinstanz	§ 6. ¹ Anstellungsinstanz ist a. die Kirchenpflege bei Angestellten der Kirchgemeinden, b. der Vorstand eines Kirchgemeindev Verbands im Rahmen der Statuten, c. der Kirchenrat bei gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern unter Vorbehalt der Rechte der Kirchenpflege und der Stimmberechtigten der Kirchgemeinde, d. der Kirchenrat bei Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen sowie bei Stell-	Vgl. § 4 Abs. 1 PG. Zu Abs. 1 lit. b: Diese Bestimmung bezieht sich in erster Linie auf die beiden Stadtverbände Winterthur und Zürich, die sich als Zweckverbände konstituiert haben. Zu Abs. 1 lit. d: Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden gemäss Art. 127 KO nicht mehr gewählt, sondern durch den Kirchenrat angestellt. Zu Abs. 2: Diese Bestimmung schafft die nötige Flexibilität, damit einzelne Dienststellen der Landeskirche (z.B. Kloster Kappel, Stellennetz, DFA) Anstellungen selbständig, d.h. ohne Mitwirkung des Kirchenrates,

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>vertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung.</p> <p>² Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat können für ihren Zuständigkeitsbereich weitere Anstellungsinstanzen bezeichnen.</p>	<p>vornehmen können.</p>
Anstellungsverhältnis	<p>§ 7. Als Anstellungsverhältnis im Sinn dieser Verordnung gilt die Regelung eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen der Anstellungsinstanz einerseits und Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen, Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung sowie Angestellten anderseits.</p>	<p>Diese Legaldefinition bestimmt, welche Arbeitsverhältnisse unter den Begriff des Anstellungsverhältnisses im Sinn dieser Verordnung fallen.</p>
	C. Personalpolitik	
Grundsätze	<p>§ 8. Die Personalpolitik der Landeskirche richtet sich nach folgenden Grundsätzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. sie orientiert sich am Auftrag der Landeskirche, b. sie will für die Landeskirche geeignete Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gewinnen und erhalten, c. sie achtet bei Vorgesetzten neben der fachlichen Eignung namentlich auf Sozial- und Führungskompetenz, d. sie schafft ein von Vertrauen und Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld, e. sie achtet bei der Ausgestaltung der personalrechtlichen Rahmenbedingungen auf die Attraktivität der Landeskirche als Arbeitgeberin, namentlich hinsichtlich der Übernahme von Verantwortung in Gesellschaft und Familie, f. sie unterstützt Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Blick auf die Aufgabenerfüllung durch Fordern und Fördern, g. sie fördert das Angebot an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen, 	<p>Vgl. § 5 PG, Art. 4 BPG.</p> <p>Die personalpolitischen Grundsätze gelten für die Landeskirche als Ganzes, d.h. auch für die Kirchgemeinden.</p> <p>Zu lit. a: Dies bedeutet einerseits, dass die Personalpolitik der Landeskirche einem hohen, ethischen Selbstanspruch genügt und die Landeskirche eine vorbildliche Arbeitgeberin sein will. Andererseits sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Verantwortlichen die Umsetzung des kirchlichen Auftrags in der Gesellschaft kompetent und mit ganzem Einsatz erfüllen können.</p> <p>Zu lit. b: Geeignet ist, wer für die zu erfüllende Aufgabe sowohl über die fachlichen wie auch persönlichen Kompetenzen verfügt (vgl. auch lit. c).</p> <p>Zu lit. e: Die Übernahme von Verantwortung in Gesellschaft und Familie lässt sich insbesondere durch flexible Arbeitszeitmodelle erleichtern, soweit dies der Auftrag der betreffenden Stelle zulässt.</p> <p>Zu lit. i: Aufgrund der beschränkten Stellenzahl in den Kirchgemeinden sowie bei den Gesamtkirchlichen Diensten lässt sich dieser Grundsatz nur begrenzt umsetzen, da die meisten Funktionen oft nur <i>einen</i> Arbeitsplatz umfassen.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>h. sie achtet die Gleichstellung von Frau und Mann,</p> <p>i. sie fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Beschäftigung von Personen mit einer Behinderung.</p>	
Personalcontrolling	<p>§ 9. ¹ Das Personalcontrolling bezieht sich auf den Auftrag der Landeskirche und ihrer Kirchgemeinden. Es richtet sich nach den Grundsätzen der Personalpolitik und umfasst namentlich die Bereiche Personalplanung, Personalführung, Personalentwicklung und Personalmarketing.</p> <p>² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten. Er bezeichnet insbesondere die Daten, die von den Kirchgemeinden zu erheben und dem Kirchenrat zur Verfügung zu stellen sind.</p>	<p>Zu Abs. 1: Unter den Grundsätzen der Personalpolitik bildet die Personalplanung ein zentrales Element (vgl. § 8 lit. b E-PVO). Sie trägt dazu bei, lang- und mittelfristig insbesondere den Bestand an Mitarbeitenden im pfarramtlichen, kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst zu sichern. Das Personalmarketing hat zum Ziel diese Mitarbeitenden für die Landeskirche zu gewinnen.</p> <p>Zu Abs. 2: Eine verlässliche Personalplanung bedarf geeigneter Datengrundlagen. Entsprechend sind Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände zu verpflichten, dem Kirchenrat die erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen (Zahl der Angestellten, Stellenpensen und Lohnsumme in den einzelnen kirchlichen Diensten, Alter der Angestellten).</p>
Stellenplan	<p>§ 10. ¹ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat führen Stellenpläne. Sie überprüfen diese laufend.</p> <p>² Die Stellenpläne geben namentlich Auskunft über die Anzahl der Stellen und deren Umfang.</p>	<p>Zu Abs. 1: Im Rahmen der Stellenpläne sind insbesondere die Empfehlungen des Kirchenrates für die Stellenpensen in den Kirchgemeinden gemäss Art. 140 KO zu beachten. Stellenpläne geben zum einen eine Übersicht über den bewilligten und ausgeschöpften Stellenetat. Zum anderen sind sie auch ein laufend anzupassendes Planungsinstrument.</p> <p>Zu Abs. 2: Stellenpläne geben in der Regel den Höchststrahlen der von der zuständigen Instanz bewilligten Stellen wieder. Dieser Rahmen muss im Einzelfall nicht ausgeschöpft werden.</p>
Personalführung	<p>§ 11. ¹ Die Personalführung der Landeskirche orientiert sich an den Grundsätzen der Personalpolitik.</p> <p>² Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden und den Gesamtkirchlichen Diensten Personalführungsinstrumente zur Verfügung.</p>	<p>Zu Abs. 2: Die verschiedenen Personalführungsinstrumente sind auf die Qualität und die Nachhaltigkeit der Personalführung auszurichten und entsprechend zu gestalten. Hierzu gehört auch, dass eine kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet ist. Zu den Personalführungsinstrumenten zählen namentlich Berufsprofile sowie Vorlagen für Stellenbeschreibungen, Zielvereinbarungen, Evaluationsgespräche sowie Beurteilungs- und Fördergespräche.</p>
Information	<p>§ 12. ¹ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat sorgen gegenüber Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für eine offene, sachliche Information und</p>	<p>Diese Bestimmung führt den Grundsatz von Art. 91 Abs. 2 KO für den Personalbereich näher aus.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>Kommunikation.</p> <p>²Sie informieren Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte unter Wahrung der persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Dienst von Bedeutung sind.</p>	
Aufgaben und Anforderungen	<p>§ 13. Der Kirchenrat legt für die kirchlichen Berufe Aufgaben und Anforderungen fest.</p>	<p>Es ist Sache der Landeskirche, zu definieren, welche Anforderungen eine Person erfüllen muss, um einen kirchlichen Beruf ausüben zu können. Es gilt festzulegen, welche beruflichen Anforderungen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, Katechetinnen und Katecheten, Sigristinnen und Sigristen, Hauswartinnen und Hauswarte sowie Sekretariatsangestellte erfüllen müssen, um in einer entsprechenden kirchlichen Funktion beruflich tätig zu sein. Diese Anforderungsprofile beziehen sich nicht auf eine bestimmte Stelle, sondern generell auf die entsprechenden kirchlichen Funktionen. Sie helfen den Kirchgemeinden bei der Festlegung gemeindespezifischer Stellenprofile.</p> <p>Die Definition der beruflichen Aufgaben und Anforderungen ist eine Aufgabe der Exekutive. Der Kirchenrat ist verantwortlich für eine einheitliche Regelung für die gesamte Landeskirche sowie für die laufende Anpassung an die sich verändernden Berufsbilder und -felder. Die Anforderungsprofile weisen zudem einen engen Zusammenhang mit dem Einreichungsplan auf, der ebenfalls vom Kirchenrat festzulegen ist und auf dessen Grundlage der Kirchenrat die Einreihung der einzelnen Funktionen in die Lohnklassen vorzunehmen hat.</p>
	<p>D. Anwendbares Recht</p>	
Verweis auf das Obligationenrecht	<p>§ 14. Soweit die Kirchenordnung, diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung enthalten, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts subsidiär anwendbar.</p>	<p>Soweit das landeskirchliche Personalrecht keine Regelung enthält, wird auf das Obligationenrecht – und nicht auf das kantonale Personalrecht – verwiesen, weil Letzteres Grundlage des landeskirchlichen Personalrechts bildet und ein solcher Verweis somit in der Regel nicht weiterhilft. Soweit das landeskirchliche vom kantonalen Personalrecht abweicht, bestünde zudem die Gefahr von Unklarheiten, weil die Anwendung des landeskirchlichen und des kantonalen Personalrechts zu unterschiedlichen Ergebnissen führen könnte. Der Verweis auf das Obligationenrecht ist</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		sachdienlich, weil das öffentliche Personalrecht – auch jenes des Kantons Zürich – sich bereits stark am Obligationenrecht orientiert.
	2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis	
	A. Art und Begründung	
Rechtsnatur	§ 15. Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist öffentlichrechtlich.	Vgl. § 7 PG. Mit dieser Festlegung ist sichergestellt, dass in personalrechtlichen Angelegenheiten die öffentlichrechtlichen Verfahrensgrundsätze zur Anwendung gelangen und Streitigkeiten nicht durch die Zivilgerichte beurteilt werden.
Stellenausschreibung	§ 16. ¹ Die Anstellungsinstanz schreibt offene Stellen öffentlich aus. ² Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn a. die Stelle auf dem Weg der Berufung besetzt wird, b. andere Mittel der Personalgewinnung grösseren Erfolg versprechen, insbesondere in Bereichen mit grosser Fluktuation oder fehlendem Stellenmarkt.	Vgl. § 9 PG, § 11 VVO PG. Zu Abs. 1: Ziel ist es, bei Stellenbesetzungen Transparenz zu schaffen. Zu Abs. 2 lit. a: Als Berufung gilt auch die interne Besetzung einer Stelle durch Beförderung oder Versetzung. Zu Abs. 2 lit. b: Bei der Vergabe von Teilzeitstellen mit Kleinstpensen, bei befristeten Stellen oder bei Stellvertretungen im Pfarramt gemäss Art. 121 Abs. 1 KO kann aus Gründen der Verhältnismässigkeit auf eine Ausschreibung verzichtet werden.
Bewerbung	§ 17. ¹ Bewerberinnen und Bewerber legen der Anstellungsinstanz Ausweise über die Ausbildung sowie die bisherigen Tätigkeiten in Beruf und Freiwilligenarbeit vor. ² Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Nachweise verlangen. Sie kann die Anstellung vom Ergebnis einer Eignungsabklärung oder einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.	Vgl. § 10 PG. Zu Abs. 1: Diese Auflage ermöglicht es der Anstellungsinstanz, sich ein Bild von der sich bewerbenden Person zu machen. Nicht erwähnt ist die Familienarbeit, weil über diese keine Ausweise ausgestellt werden. Zu Abs. 2: Die vertrauensärztliche Untersuchung kann angeordnet werden, wenn die erforderliche psychische Gesundheit (z.B. für die Pfarramtstätigkeit) oder körperliche Belastbarkeit (z.B. für den Sigristen- und Hauswartzdienst) abzuklären ist.
Anstellung a. Voraussetzungen	§ 18. ¹ Voraussetzungen für eine Anstellung bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche sind insbesondere: a. das Vorhandensein der notwendigen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, um die zugewiesenen Aufgaben und Dienste	Zu Abs. 2: Das Erfordernis der Mitgliedschaft in einer Mitgliedskirche des SEK trägt bei zur Identifikation mit dem Auftrag der Landeskirche gemäss Abs. 1 lit. b.

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>erfüllen zu können,</p> <p>b. die Identifikation mit dem Auftrag der Landeskirche.</p> <p>² Bewerberinnen und Bewerber haben in der Regel einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes anzugehören.</p> <p>³ Bei der Besetzung von Pfarrstellen sind die Bestimmungen der Kirchenordnung über die Wahlfähigkeit und Wählbarkeit massgebend.</p>	
b. Form	<p>§ 19. ¹ Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen, von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung sowie von Angestellten wird durch Verfügung begründet.</p> <p>² Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer werden vom Kirchenrat durch Verfügung abgeordnet.</p>	<p>Vgl. § 12 PG, § 5 PVO.</p> <p>Zu Abs. 2: Die Abordnung gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer durch Verfügung berücksichtigt, dass für die Begründung des Arbeitsverhältnisses zusätzlich die rechtskräftige Wahl durch die Kirchgemeinde erforderlich ist.</p>
Stellenbeschreibung a. im Allgemeinen	<p>§ 20. ¹ Für jede Stelle besteht eine Stellenbeschreibung. Diese bildet Bestandteil des Anstellungsvertrages.</p> <p>² Die Stellenbeschreibung nennt Auftrag, Anforderungen, Aufgaben, Zuständigkeiten und organisatorische Einordnung der Stelle. Sie bildet Grundlage für die Festsetzung des Lohnes sowie für das Beurteilungs- und Fördergespräch. Sie wird im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs sowie bei Änderungen des Aufgabengebietes überprüft.</p>	<p>Zu Abs. 2: In der Stellenbeschreibung werden insbesondere auch Unterstellungen und die vorgesetzte Stelle bezeichnet.</p>
b. Pfarrstellen	<p>§ 21. ¹ Bei Pfarrstellen in Kirchgemeinden gelten die Amtspflichten gemäss Kirchenordnung als Stellenbeschreibung.</p> <p>² Bei Pfarrstellen in Institutionen ergibt sich die Stellenbeschreibung aus den Amtspflichten gemäss der massgebenden Verordnung und aus den besonderen Anforderungen der Pfarrstelle.</p>	<p>Zu Abs. 1: Art. 112 und 113 KO regeln Auftrag und Amtspflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchgemeinden. Darüber hinaus besteht in Kirchgemeinden mit mehreren Pfarrstellen die Möglichkeit, im Rahmen einer Pfarrdienstordnung Tätigkeitsschwerpunkte der einzelnen Pfarrerinnen und Pfarrer zu bezeichnen (vgl. Art. 115 KO).</p> <p>Zu Abs. 2: Die Amtspflichten von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen werden in der entsprechenden Verordnung der Kirchensynode zu regeln sein (vgl. Art. 123 KO).</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	B. Beginn und Dauer	
Beginn	<p>§ 22. ¹ Das Anstellungsverhältnis beginnt am Tag, der im Anstellungsvertrag bezeichnet ist.</p> <p>² Der Amtsantritt gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgt nach rechtskräftig zustande gekommener Wahl auf den in der Abordnung gemäss § 19 Abs. 2 dieser Verordnung bezeichneten Zeitpunkt.</p>	<p>Zu Abs. 2: Der Amtsantritt erfolgt in der Regel vor der Installation, welche die Dekanin oder der Dekan im Auftrag des Kirchenrates vornimmt (Art. 110 Abs. 1 KO).</p>
Probezeit	<p>§ 23. ¹ Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>² Die Probezeit wird vor ihrem Ablauf im Rahmen eines Probezeitgesprächs beurteilt und dessen Ergebnis schriftlich festgehalten.</p> <p>³ Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer unterliegen keiner Probezeit.</p>	<p>Vgl. § 14 PG, Art. 335b OR.</p> <p>Zu Abs. 1: Gemäss Bundesrecht ist eine Probezeit von mehr als drei Monaten unzulässig, selbst bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht. In einem solchen Fall ist das Arbeitsverhältnis allenfalls aufzulösen und neu zu begründen, unter Vereinbarung einer neuen Probezeit.</p> <p>Zu Abs. 3: Auf eine Probezeit für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer ist zu verzichten, weil die Wahl in ein Gemeindepfarramt mit der Pflicht zur Wohnsitznahme in der betreffenden Kirchgemeinde verbunden ist. Ebenso wenig macht eine ein- oder zweijährige Probezeit vor der Wahl Sinn, wenn eine Pfarrerin, ein Pfarrer über die Wählbarkeit verfügt: Eine Probezeit würde im Blick auf die Wohnsitzpflicht die Grenze des Zumutbaren berühren (Wohnsitzwechsel allenfalls nur für die Dauer der Probezeit). Zudem würden Pfarrstellen in der Zürcher Landeskirche gegenüber solchen in anderen reformierten Kirchen in der Schweiz, die auf eine Probezeit verzichten, an Attraktivität verlieren.</p>
Dauer a. im Allgemeinen	<p>§ 24. ¹ Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p> <p>² Ein befristetes Anstellungsverhältnis ist für längstens vier Jahre zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal oder über die Höchstdauer hinaus verlängert, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungs-</p>	<p>Vgl. § 13 PG, Art. 13 PR.</p> <p>Zu Abs. 1: Bei Funktionen, deren Beschäftigungsumfang jährlich wechselt (z.B. die Lektionenzahl pro Schuljahr im katechetischen Dienst), ist dies in Form eines Vorbehalts in der Anstellungsverfügung festzuhalten.</p> <p>Zu Abs. 2: Befristete Anstellungsverhältnisse sind heute nach kantonalem Personalrecht nur für ein Jahr zulässig, können aber einmal bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren verlängert werden. Diese Regelung wird den Bedürfnissen zu wenig gerecht: Kirchgemeinden und Landeskirche arbei-</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>dauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.</p> <p>³ Die Anstellung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung gilt als befristetes Anstellungsverhältnis. Sie erfolgt auf bestimmte Dauer oder bis zum Wegfall des Grundes, welcher der Errichtung einer Stellvertretung zugrunde liegt. Abs. 2 ist nicht anwendbar.</p>	<p>ten vielfach projektorientiert, was einen vorübergehenden, gezielten Ausbau der personellen Ressourcen erfordern kann. Mit der Möglichkeit einer befristeten Anstellung auf längere Zeit kann einerseits den betreffenden Angestellten Beschäftigungssicherheit geboten werden, andererseits sind Kirchgemeinden und Landeskirche nicht langfristig gebunden.</p> <p>Zu Abs. 3: Dies entspricht der Regelung, wie sie auch für Vikarinnen und Vikare im Schuldienst gilt.</p>
b. gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer	<p>§ 25. Das Arbeitsverhältnis gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer ist durch die Amtsdauer begrenzt. Bei Wiederwahl verlängert es sich entsprechend.</p>	<p>Erfolgt nach Ablauf der Amtsdauer keine Wiederwahl, so endet das Arbeitsverhältnis einer Pfarrerin, eines Pfarrers ohne weiteres. Über das Ende der Amtsdauer hinaus bestehen gegenüber der Landeskirche grundsätzlich keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.</p>
Dienstjahre	<p>§ 26. ¹Für die Berechnung der Dienstjahre von Angestellten sind die bei einer Kirchgemeinde der Landeskirche und den Gesamtkirchlichen Diensten geleisteten Dienstjahre massgebend.</p> <p>² Bei Pfarrerinnen und Pfarrern wird die gesamte Tätigkeit in einem Pfarramt der Landeskirche und bei den Gesamtkirchlichen Diensten berücksichtigt.</p> <p>³ Geleistete Dienstjahre werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie im Einzelfall drei Monate übersteigen, werden nicht angerechnet.</p>	<p>Anhand der anrechenbaren Dienstjahre bestimmen sich die Dauer der Kündigungsfrist, der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk, auf einen Weiterbildungsurlaub und eine Abfindung bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Im Rahmen der Lohnfestsetzung bilden die Dienstjahre einen Anhaltspunkt für die nutzbare Berufserfahrung (vgl. § 56 Abs. 2 E-PVO).</p> <p>Zu Abs. 1: Es wird berücksichtigt, dass die Angestellten auf den verschiedenen Ebenen alle im Auftrag der Landeskirche stehen. Es sind daher alle innerhalb der Landeskirche geleisteten Dienstjahre anrechenbar.</p> <p>Zu Abs. 3: Die Zahl geleisteter und anrechenbarer Dienstjahre richtet sich nicht nach dem Beschäftigungsgrad. Werden mehrere Tätigkeiten bei unterschiedlichen Anstellungsinstanzen der Landeskirche gleichzeitig ausgeübt, wird pro Jahr daher nur ein Dienstjahr angerechnet. Der Beschäftigungsgrad kann im Rahmen der Lohneinstufung berücksichtigt werden. Bei der Berechnung von Dienstaltersgeschenken wird der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der massgebenden Dauer ermittelt.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	C. Beendigung	
Beendigungsgründe a. Angestellte	<p>§ 27. ¹ Das Anstellungsverhältnis endet durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen, Kündigung, Kündigung aus wichtigen Gründen, Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung, Beendigung invaliditätshalber, vorzeitigen Altersrücktritt und Beendigung altershalber. <p>² Es endet ohne weiteres</p> <ol style="list-style-type: none"> durch Ablauf der Befristung des Anstellungsverhältnisses, bei Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung zudem durch Wegfall des Grundes, welcher der Errichtung einer Stellvertretung zugrunde liegt, am Ende des Monats, in welchem das Altersjahr vollendet wird, das den Anspruch auf eine Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung begründet, unter Vorbehalt der Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge, durch Tod. 	<p>Vgl. § 16 PG.</p> <p>Zu Abs. 1 lit. f: Der vorzeitige Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge und sind nur möglich, wenn sie von dieser vorgesehen sind (vgl. auch § 41 E-PVO).</p> <p>Zu Abs. 2 lit. b: Schliessen dies die Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge nicht aus, so ist eine Weiterbeschäftigung über die ordentliche Pensionierung hinaus möglich. Diesbezügliche Einzelheiten (Form, Dauer, Lohn etc.) sind durch die Vollzugsverordnungen zu regeln.</p>
b. gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer	<p>§ 28. Das Arbeitsverhältnis gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer endet durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nichtwiederwahl oder Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, Rücktritt gemäss Art. 132 der Kirchenordnung, Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung, Beendigung invaliditätshalber, vorzeitigen Altersrücktritt und Beendigung altershalber, Tod. 	<p>Ergänzend zu den Gründen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Angestellten (vgl. § 27 E-PVO) sind in diesen Bestimmungen die Besonderheiten zu nennen, die sich aus der Beendigung eines durch Wahl begründeten Arbeitsverhältnisses ergeben.</p> <p>Zu lit. e: Der vorzeitige Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge (zurzeit Versicherungskasse für das Staatspersonal [«BVK»]) und sind nur möglich, wenn sie von dieser vorgesehen sind (vgl. auch § 41 E-PVO).</p>
Auflösung	§ 29. ¹ Ein Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einver-	Vgl. § 23 PG.

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
im gegenseitigen Einvernehmen	<p>nehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.</p> <p>² Wird eine Abfindung ausgerichtet, so darf diese den Höchstbetrag gemäss § 44 dieser Verordnung nicht übersteigen.</p>	<p>Zu Abs. 1: Der Rücktritt gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss Art. 132 KO bleibt in jedem Fall vorbehalten.</p>
Kündigung a. Fristen und Termine	<p>§ 30. ¹ Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p>² Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit:</p> <p>a. im ersten Jahr einen Monat,</p> <p>b. vom zweiten Jahr an drei Monate.</p> <p>³ Die Dauer der Kündigungsfrist bemisst sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr, gerechnet ab Beginn des Anstellungsverhältnisses. Vorbehalten bleibt die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p>⁴ Das Anstellungsverhältnis kann beendet werden:</p> <p>a. während der Probezeit auf das Ende einer Woche,</p> <p>b. bei Angestellten, die im Rahmen der religionspädagogischen Module im Anstellungsverhältnis einen Unterrichtsauftrag wahrnehmen, auf das Ende eines Schuljahres,</p> <p>c. im Übrigen auf das Ende eines Monats.</p>	<p>Vgl. § 17 PG.</p> <p>Zu Abs. 2: Die dreimonatige Kündigungsfrist entspricht dem allgemeinen Standard und bietet sowohl Schutz vor kurzfristiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses als auch vor übermässiger Bindung. Sie wird ergänzt durch strenge Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (vgl. § 35 E-PVO) und durch eine weitreichende Abfindungsregelung (vgl. § 43 ff. E-PVO).</p> <p>Zu Abs. 3: Das fiktive Eintrittsdatum, das sich aus der Anrechnung von Dienstjahren gemäss § 26 E-PVO ergibt, ist nicht massgebend.</p> <p>Zu Abs. 4 lit. b: Es gilt dieselbe Regelung wie für Lehrerinnen und Lehrer an der Volksschule.</p>
b. Form	<p>§ 31. Die Anstellungsinstanz dokumentiert Gründe, die Anlass zu einer Kündigung geben. Sie teilt die Kündigung versehen mit einer Begründung und einer Rechtsmittelbelehrung schriftlich mit.</p>	<p>Diese Bestimmung gibt die Anforderungen wieder, wie sie für behördliche Anordnungen aufgrund des Verwaltungsrechtspflegegesetzes generell gelten. Gemäss § 48 E-PVO ist vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>
c. fristlos aus wichtigen Gründen	<p>§ 32. ¹ Eine Kündigung aus wichtigen Gründen kann beidseitig, ohne Einhaltung von Fristen jederzeit erfolgen.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung aus wichtigen</p>	<p>Vgl. § 22 PG.</p> <p>Zu Abs. 1 und 2: Bei gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern übernimmt die Abberufung nach Art. 133 KO die Funktion der fristlosen Kündigung aus wichtigen Gründen.</p> <p>Zu Abs. 3: Verwiesen wird auf Art. 337–337d OR.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.	
Kündigungsschutz a. im Allgemeinen	<p>§ 33. ¹ Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Anstellungsinstanz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>² Als sachlich zureichende Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses gelten insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, b. mangelnde Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen, c. mangelnde Eignung oder Bereitschaft, die vereinbarte oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten, d. betriebliche oder wirtschaftliche Gründe, sofern die Anstellungsinstanz keine zumutbare andere Tätigkeit anbieten kann, e. wiederholte oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung, insbesondere aus gesundheitlichen und persönlichen Gründen, unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Invalidität, f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung. 	<p>Vgl. Art. 17 PR, Art. 12 BPG.</p> <p>Zu Abs. 1: Verwiesen wird auf Art. 336 OR.</p>
b. missbräuchliche Kündigung	<p>§ 34. ¹ Erweist sich eine Kündigung als sachlich nicht gerechtfertigt oder missbräuchlich und erfolgt durch die Anstellungsinstanz keine Wiedereinstellung, so besteht Anspruch auf eine Entschädigung.</p> <p>² Eine Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung gemäss §§ 43–45 dieser Verordnung bleibt vorbehalten.</p>	<p>Zu Abs. 1: Eine Wiedereinstellung kann somit nur die Anstellungsinstanz vornehmen. Die Wiedereinstellung durch die Rechtsmittelinstanz anstelle der Zusprechung einer Entschädigung ist aufgrund des Verwaltungspflegegesetzes ausgeschlossen. § 5 Abs. 3 KiG ist sinngemäss anwendbar: Die Rekurs- oder Beschwerdeinstanz kann lediglich feststellen, dass eine Kündigung nicht gerechtfertigt ist, und eine Entschädigung zulasten der Anstellungsinstanz zusprechen. Damit wird berücksichtigt, dass auch einer missbräuchlich erfolgten Kündigung in der Regel eine belastete Arbeitssituation und ein beeinträchtigtes Vertrauensverhältnis</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		<p>zugrunde liegen. Die Wiedereinstellung würde in einer solchen Situation in erster Linie zur Verlängerung der Belastung für beide Seiten führen.</p> <p>Zu Abs. 2: Verwiesen wird auf Art. 336a und 336b OR.</p>
<p>c. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten</p>	<p>§ 35. ¹ Vor einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens spricht die Anstellungsinstanz im Rahmen eines Beurteilungs- und Fördergesprächs schriftlich eine Ermahnung aus, zusammen mit der Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Anstellungsinstanz kann überdies eine Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten ansetzen.</p> <p>² Bleibt die Leistung mangelhaft oder das Verhalten unbefriedigend, so kann die Anstellungsinstanz nach der Anhörung gemäss § 48 dieser Verordnung die Kündigung aussprechen.</p> <p>³ Wurde eine Bewährungsfrist eingeräumt, so ist nach deren Ablauf ein Beurteilungs- und Fördergespräch durchzuführen. Eine vorher ausgesprochene Kündigung ist nichtig.</p> <p>⁴ Die Anstellungsinstanz kann auf die schriftliche Ermahnung oder die Ansetzung einer Bewährungsfrist gemäss Abs. 1 verzichten, wenn absehbar ist, dass diese ihren Zweck nicht erfüllen können, namentlich wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a. trotz angemessener Fördermassnahmen die betreffende Person nicht in der Lage ist, sich zu bewähren, oder sie nicht gewillt ist, ihre Leistung zu verbessern oder ihr Verhalten zu ändern, b. nach vorübergehender Besserung aufgrund erfolgter schriftlicher Ermahnung oder Ansetzung einer Bewährungsfrist erneut Mängel in der Leistung oder im Verhalten auftreten. 	<p>Vgl. § 19 PG.</p> <p>Zu Abs. 1: Der Kündigung des Anstellungsverhältnisses hat grundsätzlich eine schriftliche Ermahnung voranzugehen. Bereits in diesem Zeitpunkt ist die Kündigung anzudrohen. Nicht erforderlich ist hingegen die Ansetzung einer Bewährungsfrist. Eine solche ist vor allem dann anzusetzen, wenn davon ausgegangen werden kann, dass in Leistung oder Verhalten eine dauerhafte Verbesserung eintritt.</p> <p>Zu Abs. 2: Wurde keine Bewährungsfrist angesetzt, so kann binnen angemessener Frist die Kündigung ausgesprochen werden. Dies kann weniger als zwei, aber auch mehr als sechs Monate nach der Ermahnung sein. Die Ermahnung gemäss Abs. 1 hat aber keine unbefristete Wirkung, d.h. nach rund zwei bis drei Jahren dürfte sie als Kündigungsgrundlage nicht mehr ausreichen. Die Anstellungsinstanz hat somit eine allfällige Kündigung vorher auszusprechen. Selbstverständlich ist zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.</p> <p>Zu Abs. 3 und 4: Diese Regelung entspricht dem kantonalen Personalrecht.</p>
<p>d. Kündigung zur Unzeit</p>	<p>§ 36. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>	<p>Vgl. § 20 PG.</p> <p>Die Verweisung bezieht sich auf Art. 336c und 336d OR.</p>
<p>e. bei Diskriminierung</p>	<p>§ 37. Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.</p>	<p>Vgl. § 21 PG. Vgl. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 24. März 1995 (SR 151.1).</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
rung aufgrund des Geschlechts		
Entlassung aus dem Amt	§ 38. Der Rücktritt gewählter Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie die Abberufung richten sich nach Art. 132 und 133 der Kirchenordnung.	Eine Verweisung auf die Kirchenordnung ist ausreichend, weil diese bereits eine umfassende Regelung für die Beendigung des Wahlverhältnisses enthält.
Beendigung wegen Invalidität a. Fallbegleitung	<p>§ 39. ¹ Dauert eine Dienstaussetzung von Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten wegen Krankheit oder Unfall länger als einen Monat und ist der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, so klärt die Anstellungsinstanz die Möglichkeit einer Fallbegleitung ab (Case Management).</p> <p>² Der Kirchenrat regelt in einer Vollzugsverordnung die Einzelheiten der Fallbegleitung.</p>	<p>Vgl. § 100a VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 1: Bevor ein Arbeitsverhältnis wegen Invalidität aufgelöst wird, ist abzuklären, ob und unter welchen Bedingungen eine Reintegration in den Arbeitsprozess möglich ist. Hierzu dient das Instrument der Fallbegleitung (Case Management). In deren Rahmen erfolgen die nötigen Abklärungen und die erforderliche Unterstützung der betroffenen Person. Auch das kantonale Personalrecht kennt die Fallbegleitung. Die bisherigen Erfahrungen des Kantons mit diesem Instrument sind positiv.</p>
b. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	<p>§ 40. ¹ Der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität geht in der Regel eine vertrauensärztliche Untersuchung gemäss § 98 dieser Verordnung voran.</p> <p>² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit voraussichtlich nicht wieder erlangt wird, ist das Arbeitsverhältnis je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen.</p> <p>³ Die Auflösung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invalidenklärung folgenden Monats oder, falls der Feststellung der Invalidität eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen ist, auf das Ende des nächsten Monats der Dienstaussetzung. Eine Auflösung ist der betreffenden Person mindestens einen Monat im Voraus mitzuteilen.</p> <p>⁴ Die Leistungen aus Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sind gewährleistet. Die Leistungen wegen Invalidität richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge.</p>	<p>Vgl. § 19 VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 4: Zur Lohnfortzahlung vgl. 59 E-PVO.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
Vorzeitiger Altersrücktritt, Beendigung altershalber	§ 41. Der vorzeitige Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge.	Vgl. § 24 Abs. 2 PG. Der vorzeitige Altersrücktritt erfolgt auf Wunsch einer bzw. eines Arbeitnehmenden, die Beendigung altershalber auf Veranlassung der Anstellungsinstanz.
	D. Folgen der Beendigung	Besondere Bestimmungen für den Fall von Restrukturierungen und Stellenabbau sind in einer Vollzugsverordnung zu regeln (vgl. dazu §§ 16a ff. VVO PG).
Freistellung während der Kündigungsfrist	§ 42. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte während der Kündigungsfrist ohne Auswirkung auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes. ² Die Freistellung ist schriftlich anzuordnen oder zu vereinbaren.	Vgl. § 15 Abs. 2 und 3 VVO PG. Zu Abs. 1: Bei Pfarrerinnen und Pfarrern ist der Kirchenrat als Anstellungsinstanz zuständig. Dabei ist zu beachten, dass eine solche Freistellung bei gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern nicht möglich ist. Zu Abs. 2: Die Freistellung während laufender Kündigungsfrist kommt vor allem dann zum Tragen, wenn eine Arbeitsbeziehung so stark belastet ist, dass die Anstellungsinstanz ab sofort auf die Arbeitsleistung der betreffenden Person verzichten will oder dies zum Schutz von beteiligten Personen angebracht ist.
Abfindung a. Anspruch	§ 43. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, deren Stelle unverschuldet auf Veranlassung der Anstellungsinstanz aufgehoben wird, bietet diese nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle an. ² Kann die Anstellungsinstanz keine andere zumutbare Stelle anbieten, so haben Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie wenigstens zehn Dienstjahre aufweisen und mindestens 45 Jahre alt sind. Haben sie Unterstützungspflichten zu erfüllen, kann ihnen bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als zehn Dienstjahren ausbezahlt werden. ³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei: a. Beendigung des Anstellungsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten,	Vgl. § 26 PG. Zu Abs. 1: Im Vordergrund steht der Grundsatz, dass eine andere zumutbare Stelle angeboten werden soll. Dabei kann von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten im Rahmen des Zumutbaren Mobilität verlangt werden. Zu Abs. 2: Die Zusprechung einer Abfindung ist zweitrangig und in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen. Voraussetzung ist, dass keine andere Stelle angeboten bzw. vermittelt werden kann. Die Altersgrenze von 45 Jahren bzw. das Erfordernis von zehn Dienstjahren berücksichtigen, dass im Blick auf die zunehmende Lebenserwartung die Phase der Erwerbstätigkeit sich ebenfalls verlängert. Es soll zudem ein Anreiz bestehen, sich möglichst rasch wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Zu Abs. 3 lit. c: Weil Stellvertretungen im Pfarramt gemäss § 24 Abs. 3 E-PVO als befristete Arbeitsverhältnisse gelten, haben Stellvertreterinnen und Stellvertreter im Sinn von Art. 121 Abs. 1 KO keinen Abfindungsanspruch, wenn eine Stellvertretung beendet wird und keine Anschlussbe-

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<ul style="list-style-type: none"> b. Rücktritt gemäss Art. 132 der Kirchenordnung, c. Ablauf eines befristeten Anstellungsverhältnisses, d. Nichtwiederwahl oder Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer, e. Kündigung aus wichtigen Gründen durch die Anstellungsin- stanz, f. Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung, g. Aufhebung einer ordentlichen Pfarrstelle oder einer Ergän- zungspfarrstelle, h. Beendigung invaliditätshalber, i. vorzeitigem Altersrücktritt, j. Tod. 	<p>schäftigung möglich ist.</p> <p>Zu Abs. 3 lit. d und g: Eine Pfarrstelle wird immer auf Amtsdauer be- setzt. Darüber hinaus können keine Ansprüche im Sinn einer Beschäfti- gungs- oder Arbeitsplatzgarantie geltend gemacht werden. Zudem ist die Wahl in ein Amt als demokratischer Akt immer mit dem Risiko der Ab- wahl im Rahmen der Bestätigungswahl verbunden. Vorbehalten bleiben in jedem Fall die Leistungen der Versicherungskasse für das Staatsperso- nal [«BVK»].</p>
b. Leistun- gen	<p>§ 44. ¹ Die Anstellungsinstanz setzt die Abfindung mit schriftli- cher Anordnung fest.</p> <p>² Die Abfindung beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. bis zum 50. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne, b. ab dem 51. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne. <p>³ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls fest- gelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die per- sönlichen Verhältnisse, die Dienstjahre, der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Wahrscheinlichkeit, eine neue Arbeitsstelle zu finden.</p> <p>⁴ Die Abfindung wird für deren Dauer in monatlichen Raten ausbezahlt.</p> <p>⁵ Die Anstellungsinstanz kann an Stelle einer Abfindung die Verlängerung des Anstellungsverhältnisses längstens für die Abfin- dungsdauer gewähren. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstel- lungsverhältnis aufgelöst und die Abfindung gemäss § 45 dieser Ver- ordnung gekürzt. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie An-</p>	<p>Vgl. § 26 PG, § 7 PVO, § 17 VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 2 und 3: Für die Berechnung von Abfindungen sind in einem Personalhandbuch Eckpunkte und Richtwerte zu definieren. Zum finan- ziellen Rahmen der Abfindung vgl. die Erläuterungen zu § 43 Abs. 2 E- PVO.</p> <p>Zu Abs. 5: Den Entscheid über die Verlängerung des Anstellungsverhält- nisses hat die Anstellungsinstanz im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Es besteht dabei die Möglichkeit, die Verlängerung des Anstellungsverhältnisses mit einer Abfindungszahlung zu kombinie- ren.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	gestellte sind vorbehaltlich einer anders lautenden Vereinbarung während der Abfindungsdauer freigestellt.	
c. Kürzung	<p>§ 45. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.</p> <p>² Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, ist verpflichtet, die Anstellungsinstanz über das weitere während der Abfindungsdauer erzielte Einkommen zu informieren. Die Anstellungsinstanz fordert Abfindungen zurück, die sich als ungerechtfertigt erweisen.</p>	<p>Vgl. § 26 PG, § 17 VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 1: Die Abfindung bezweckt, die Zeit der Stellensuche bzw. bis zum Antritt einer neuen Stelle zu überbrücken. Sie hat keinen Schadenersatz- oder Genugtuungscharakter. Es ist deshalb gerechtfertigt, das während der Abfindungsdauer erzielte Einkommen anzurechnen und die Abfindung entsprechend zu kürzen.</p>
	E. Versetzung	
Versetzung	<p>§ 46. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte versetzen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die Aufgabe oder der Personaleinsatz nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten dies erfordert, b. ihnen eine andere zumutbare, ihrer fachlichen und persönlichen Eignung entsprechende Tätigkeit zugewiesen wird, c. der bisherige Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist beibehalten wird. <p>² Bei gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern ist die Versetzung unzulässig.</p> <p>³ Ist die Versetzung endgültig, so wird das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist neu geregelt.</p>	<p>Vgl. § 28 PG.</p> <p>Zu Abs. 1 lit. c: Ob einer Person allenfalls auch eine Tätigkeit ausserhalb ihres angestammten Berufsfelds zugewiesen werden darf, ist eine Frage der Zumutbarkeit im Sinn dieser Bestimmung und muss im Einzelfall beurteilt werden.</p>
	F. Vorsorgliche Massnahmen	
Vorsorgliche Massnahmen	§ 47. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte jederzeit vorsorglich im Amt oder Dienst einstellen,	<p>Vgl. § 29 PG.</p> <p>Zu Abs. 1 und 3: Die Einstellung im Amt gemäss Abs. 1 ist zu unter-</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses gemäss § 32 dieser Verordnung bestehen, b. die Voraussetzungen für eine Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung als gegeben erscheinen, c. gegen sie wegen eines Vergehens oder Verbrechens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, d. kirchliche oder öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern. <p>² Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug des Lohnes. Sie befindet spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohns.</p> <p>³ Vorbehalten bleibt die Einstellung im Amt gemäss Art. 224 der Kirchenordnung.</p>	<p>scheiden von der Einstellung im Amt gemäss Abs. 3 bzw. Art. 224 KO. Bei dieser handelt es sich nicht um eine vorsorgliche Massnahme, sondern um eine eigenständige personalrechtliche Sanktion. Von einer Einstellung im Amt unterscheidet sich die Abberufung gemäss Art. 133 KO dadurch, dass diese das Arbeitsverhältnis wie eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen (vgl. § 32 E-PVO) sofort beendet, während es bei einer Einstellung im Amt weiterläuft, die davon betroffene Person aber in der Arbeitsleistung suspendiert ist.</p>
	<p>3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz</p>	
	<p>A. Rechtsschutz</p>	
<p>Anhörungsrecht</p>	<p>§ 48. ¹ Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte sind vor dem Erlass einer sie belastenden Anordnung anzuhören.</p> <p>² Von einer vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im kirchlichen oder öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald als möglich nachzuholen.</p>	<p>Vgl. § 31 PG.</p>
<p>Rechtsweg</p>	<p>§ 49. Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen richtet sich nach dem Kirchengesetz und der Kirchenordnung.</p>	<p>Vgl. § 18 KiG, Art. 229 KO.</p>
<p>Schutz vor ungerecht-</p>	<p>§ 50. ¹ Die Anstellungsinstanz übernimmt auf vorgängiges Gesuch hin mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes</p>	<p>Vgl. § 32 PG, § 20 VVO PG.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
fertigten Angriffen, Kostener-satz	<p>von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, wenn im Zusammen-hang mit der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes</p> <p>a. diese von Dritten auf dem Rechtsweg belangt werden,</p> <p>b. sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschrei-tung des Rechtsweges als notwendig erweist,</p> <p>c. sie Betroffene eines Deliktes, von Diskriminierung oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.</p> <p>² Ausgenommen sind Auseinandersetzungen um geringfügige Übertretungen, die für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte keine nachteiligen dienstlichen Folgen haben.</p> <p>³ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Ange-stellte zur Rückerstattung der Kosten verpflichten, wenn diese ihre Amts- oder Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.</p> <p>⁴ Diese Bestimmungen sind auch nach der Beendigung des Ar-beitsverhältnisses anwendbar.</p>	
	B. Datenschutz	
Bearbeiten von Perso-nendaten a. im All-gemeinen	<p>§ 51. ¹ Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestell-ten dürfen bearbeitet werden, soweit sie für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Das weitergehende Bearbeiten solcher Personendaten bedarf der Zustimmung der betreffenden Person.</p> <p>² Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betreffenden Person einzuholen.</p> <p>³ Der Kirchenrat erlässt ergänzende Bestimmungen über die Be-arbeitung von Personendaten.</p>	Vgl. § 34 PG.
b. im Be-werbungs-verfahren	§ 52. ¹ Die Anstellungsinstanz darf Personendaten im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschaffen, soweit diese für die Beur-	Vgl. § 34 PG, § 25 VVO PG.

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>teilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens notwendig und geeignet sind.</p> <p>² Sie darf Referenzen nur bei Auskunftsstellen einholen, welche die Bewerberin oder der Bewerber bezeichnet hat.</p> <p>³ Das Einholen von Leumundsberichten und grafologischen Gutachten sowie andere Eignungsabklärungen bedürfen der Einwilligung der Bewerberin oder des Bewerbers.</p> <p>⁴ Die Anstellungsinstanz gibt solche Daten bei Nichtanstellung zurück oder vernichtet sie.</p>	
Bekanntgabe von Personendaten	<p>§ 53. Die Bekanntgabe von Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten richtet sich nach dem Gesetz über die Information und den Datenschutz</p>	<p>Vgl. §§ 16 ff. des Gesetzes über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 (IDG; LS 170.4).</p>
Aufbewahrung von Personendaten nach dem Austritt	<p>§ 54.¹ Die Anstellungsinstanz entfernt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Unterlagen aus dem Personaldossier, die nicht für das Erteilen von Referenzauskünften oder im Zusammenhang mit Ansprüchen der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis notwendig oder geeignet sind.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz bewahrt die noch notwendigen Unterlagen nach Ablauf des Austrittsjahres während zehn Jahren verschlossen auf. Sie vernichtet diese danach vorbehaltlich der Bestimmungen über die Archivierung.</p> <p>³ Der Kirchenrat kann die für die Weiterführung der Geschichte des Ministeriums notwendigen Unterlagen aus den Personaldossiers von Pfarrerinnen und Pfarrern unbefristet aufbewahren und bearbeiten.</p>	<p>Vgl. § 36 PG.</p> <p>Zu Abs. 2: Für die Archivierung vgl. Archivgesetz vom 24. September 1995 (LS 432.11) und Archivverordnung vom 9. Dezember 1998 (LS 432.111).</p> <p>Zu Abs. 3: Die Aufbewahrung dieser Personalakten erfolgt im Blick auf die Fortführung des Zürcher Pfarrerbuches, das in der aktuellen Fassung Kurzbiographien von allen Pfarrern der reformierten Zürcher Kirche von der Reformation bis 1952 beinhaltet.</p>
Rechte der Angestellten	<p>§ 55. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte haben das Recht auf:</p> <p>a. Einsicht in die sie betreffenden Personendaten,</p> <p>b. Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger Personendaten,</p>	<p>Vgl. § 37 PG.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>c. Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann.</p> <p>² Die Einsicht in ihre Personendaten kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten zur Wahrung überwiegender kirchlicher und öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder sie kann eingeschränkt werden. Ein schützenswertes privates Interesse liegt insbesondere vor, wenn die Einsichtnahme die Privatsphäre Dritter beeinträchtigt.</p> <p>³ Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen. In einem solchen Fall ist in der Regel der wesentliche Inhalt bekannt zu geben.</p>	
	4. Abschnitt: Rechte und Pflichten	
	A. Lohn	
Grundsatz	<p>§ 56. ¹ Der Lohn richtet sich nach den Anforderungen der Arbeitsstelle, der vorausgesetzten Aus- und Weiterbildung und der übertragenen Verantwortung.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz berücksichtigt bei der Festsetzung des Lohns die Leistung, die in Bezug auf die Stelle getätigte Weiterbildung sowie die nutzbare Erfahrung aus Berufs-, Familien- und Freiwilligentätigkeit. Sie kann überdies der Situation auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen.</p> <p>³ Die Anstellungsinstanz kann den Lohn und weitere Vergütungen jederzeit unter Beachtung der Kündigungsfristen gemäss § 30 dieser Verordnung ändern.</p>	<p>Vgl. § 40 PG, Art. 47 PR.</p> <p>Zu Abs. 2: Die Anstellungsinstanz verfügt somit im Rahmen des Einreichungsplans (vgl. § 61 E-PVO) im Einzelfall über einen Ermessensspielraum bei der Festsetzung der Löhne. Sie hat dieses Ermessen pflichtgemäss auszuüben, d.h. rechtsgleich und nach sachlichen Kriterien.</p> <p>Zu Abs. 3: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen sind ebenfalls die Kündigungsfristen gemäss § 30 E-PVO anwendbar.</p>
Gesamtvergütung	<p>§ 57. ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.</p> <p>² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte haben bezüglich Verrichtungen, die zu ihren Aufgaben gehören und während der Arbeitszeit erfolgen, keinen Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder sowie andere</p>	<p>Vgl. § 11 PVO.</p> <p>Zu Abs. 2: In der Regel sind die Arbeitspensen so zu definieren, dass alle erforderlichen Aufgaben darin Platz finden. Allenfalls sind zusätzlich Funktionszulagen gemäss § 73 E-PVO auszurichten, die zum Lohn als Gesamtvergütung hinzukommen. Besondere Entschädigungen sind in der</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>Entschädigungen. Werden an Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte solche Entschädigungen geleistet, so fallen sie der Anstellungsinstanz zu.</p> <p>³ Vorbehalten bleibt der Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>	<p>Regel nur dann zu leisten, wenn es um zusätzliche Verrichtungen ausserhalb der Arbeitszeit geht. Im Vordergrund steht dabei die Entschädigung als Mitglied einer Behörde oder die nebenamtliche Lehrtätigkeit an einer Schule. Dabei hat die Anstellungsinstanz insbesondere bei teilzeitlich Beschäftigten vorab zu klären, welche Verrichtungen in die Arbeitszeit fallen und daher nicht zusätzlich entschädigungsberechtigt sind. Wo an Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte Sitzungs- und Taggelder ausgerichtet werden, besteht eine Ablieferungspflicht, soweit solche Sitzungs- und Taggelder für die dienstliche Inanspruchnahme während der vereinbarten Arbeitszeit oder im Rahmen des Auftrags geleistet werden.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Teilnahme an den Kirchenpflegesitzungen zu den Amtspflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer zählt (Art. 162 Abs. 2 KO), während dies bei den Kirchgemeindeangestellten nicht der Fall ist. Leiten diese den Gemeindegemeinderat oder vertreten sie diesen in der Kirchenpflege, ist dies entweder im Arbeitspensum zu berücksichtigen oder durch eine Funktionszulage oder Sitzungsgelder abzugelten.</p>
Anspruch a. im Allgemeinen	<p>§ 58. ¹ Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis.</p> <p>² Der Kirchenrat regelt in einer Vollzugsverordnung den Anspruch auf Lohnzahlung bei Erfüllung obligatorischer Militär- und Bevölkerungsschutzdienste, bei humanitären Einsätzen und bei Zivildienst sowie die Leistungen im Todesfall.</p>	Vgl. § 43 lit. c PG.
b. Krankheit und Unfall	<p>§ 59. ¹ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall wird der Lohn im ersten Dienstjahr während drei, im zweiten Dienstjahr während sechs und vom dritten Dienstjahr an während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet.</p> <p>² Nach Beendigung der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 stehen die Taggelder der Krankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung der erkrankten Person zu.</p> <p>³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Vgl. § 99 VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 2: Gemäss § 101 Abs. 3 E-PVO wird durch den Kirchenrat zu regeln sein, für welche Leistungsdauer die Anstellungsinstanzen eine Krankentaggeldversicherung abschliessen müssen. In der Regel übersteigt die Leistungsdauer der Krankentaggeld- und der Unfallversicherung die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1. In diesem Fall stehen die Versicherungsleistungen ab Beendigung der Lohnfortzahlung direkt der erkrankten Person zu.</p> <p>Zu Abs.3: Krankentaggeld- und Unfallversicherungen erbringen ihre Leistungen in der Regel an die Anstellungsinstanz. Der Kirchenrat hat</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		deshalb in der Vollzugsverordnung zu regeln, wie diese Leistungen an die berechnigte Person weitergegeben werden.
Lohnzahlung	<p>§ 60. ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.</p> <p>² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten der Lohnzahlung in einer Vollzugsverordnung.</p>	Vgl. § 12 PVO.
Festsetzung a. Einreihungsplan	<p>§ 61. ¹ Der Kirchenrat legt den Einreihungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden und der Landeskirche in einer Vollzugsverordnung fest.</p> <p>² Der Einreihungsplan gliedert sich nach der Zahl der Lohnklassen.</p> <p>³ Der Kirchenrat reiht jede Funktion entsprechend ihren Anforderungen in eine oder mehrere Lohnklassen ein.</p>	<p>Vgl. §§ 8–10 und 13 PVO.</p> <p>Zu Abs. 1: Der Einreihungsplan enthält alle Funktionen auf allen Ebenen der Landeskirche. Er ist durch den Kirchenrat zu erlassen, weil es sich zum einen um eine Exekutivaufgabe handelt. Zum andern bildet der Einreihungsplan ein in sich geschlossenes Ganzes: Die Änderung der Einreihung einer einzelnen Funktion hat unmittelbar Auswirkungen auf die Einreihung zahlreicher anderer Funktionen. Zu beachten ist zudem, dass die Berufsbilder und Berufsfelder sich laufend verändern. Das hat eine periodische Nachführung des Einreihungsplans zur Folge. Bei Zuständigkeit der Kirchensynode – und aufgrund des fakultativen Referendums der Stimmberechnigten – würde dies eine wiederholte Revision der referendumspflichtigen Personalverordnung nach sich ziehen.</p> <p>Zu Abs. 3: Die Zuweisung der Funktionen in eine oder mehrere Lohnklassen im Einreihungsplan erfolgt durch den Kirchenrat. Ausgenommen sind die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Mitglieder des Kirchenrates. Deren Einreihung erfolgt durch die Personalverordnung, d.h. durch den Souverän (vgl. §§ 66 und 67 E-PVO). Damit wird deren besondere Verantwortung gegenüber dem Auftrag der Landeskirche unterstrichen.</p>
b. Lohnklassen und Stufen	<p>§ 62. ¹ Es bestehen 21 Lohnklassen.</p> <p>² In jeder Lohnklasse bestehen ein unterer Bereich mit 14 Stufen sowie ein mittlerer Bereich und ein oberer Bereich mit je 10 Stufen. Dem unteren Bereich ist eine Anlaufstufe vorangestellt.</p> <p>³ Innerhalb einer Lohnklasse beträgt das Maximum des unteren Bereichs rund 117 %, des mittleren Bereichs rund 129 % und des oberen Bereichs rund 141 % des Minimums. Die Anlaufstufe liegt 2,4 % unter dem Minimum der betreffenden Lohnklasse.</p>	<p>Vgl. § 13 PVO.</p> <p>Zum Lohnsystem vgl. auch die Erläuterungen im Bericht.</p> <p>Zu Abs. 1: Die Anzahl der Lohnklassen ergibt sich daraus, dass das landeskirchliche Lohnsystem auf der Lohnkurve des kantonalen Lohnsystems aufbaut, dass aber mangels Bedarfs die untersten fünf und obersten drei kantonalen Lohnklassen weggelassen werden.</p> <p>Zu Abs. 2: Die Zahl der Stufen in den drei Bereichen ergibt sich aus der Unterteilung der Lohnklassen in gleichmässige Stufen zu 1,2 %. Hierbei wurde darauf geachtet, dass im unteren Bereich genügend Stufen zur</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>⁴ Das Minimum des unteren Bereichs und das Maximum jedes Bereichs sind im Anhang zu dieser Verordnung festgelegt. Im Übrigen bestimmt der Kirchenrat die Beträge der einzelnen Stufen in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Verfügung stehen, um eine sachgemässe und angemessene Ersteinstufung vornehmen zu können (vgl. § 64 E-PVO). Zugleich werden innerhalb einer Lohnklasse – wie neuestens auch beim Kanton – gegenüber der heutigen Regelung die Schritte zwischen den einzelnen Stufen verringert, um so eine kontinuierliche und längerfristige Lohnentwicklung zu ermöglichen.</p>
c. Zusatzklasse	<p>§ 63. ¹ Für Funktionen bis und mit der Lohnklasse 20 gilt jeweils die nächsthöhere Lohnklasse als Zusatzklasse.</p>	<p>Vgl. § 14 PVO. Die Zusatzklasse gestattet eine Lohnentwicklung in jenen Fällen, in denen der obere Bereich der gemäss Einreihungsplan zugewiesenen Lohnklasse ausgeschöpft ist, d.h. in denen individuelle Lohnerhöhungen an sich nicht mehr möglich sind.</p>
d. Anfangslohn	<p>§ 64. ¹ Die Anstellungsinstanz setzt den Anfangslohn im unteren Bereich einer Lohnklasse fest. Ausnahmen regelt eine Vollzugsverordnung. ² Die Anstellungsinstanz setzt den Lohn in der Anlaufstufe fest, wenn die betreffende Person</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt, b. eine besonders intensive Einarbeitung benötigt, c. die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt. <p>³ Wird der Lohn in der Anlaufstufe festgesetzt, ist er binnen dreier Jahre in den unteren Bereich der betreffenden Lohnklasse zu führen.</p>	<p>Vgl. § 15 PVO.</p>
e. individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen	<p>§ 65. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen erfolgen durch die Anstellungsinstanz. ² Auf individuelle Lohnerhöhungen besteht kein Anspruch. Sie sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig. ³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Vgl. § 21 PVO. Zu Abs. 2: Generelle Stufenaufstiege sind nicht mehr vorgesehen. An ihre Stelle treten leistungsbezogene, individuelle Lohnerhöhungen. Zu Abs. 3: Es ist Sache des Kirchenrates, als Ordnungsgeber ein Modell der Lohnentwicklung vorzusehen, das bei Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten im Rahmen des von der Kirchensynode genehmigten Budgets Lohnmassnahmen ermöglicht (Teuerungsausgleich und individuelle</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		<p>Lohnerhöhungen). Bei Angestellten sowie bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen kann aufgrund ihrer Eingliederung in eine Linienorganisation in erster Linie auf das Ergebnis des Beurteilungs- und Fördergesprächs abgestellt werden, das auch eine Leistungsbeurteilung enthält (vgl. § 85 E-PVO). Für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, für die keine lohnwirksame Qualifikation vorgesehen ist (vgl. § 86 E-PVO), ist in der Vollzugsverordnung eine Lohnentwicklung vorzusehen.</p>
f. Pfarrerinnen und Pfarrer	<p>§ 66. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer sind in der Lohnklassen 17, Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung in den Lohnklassen 15 und 16 eingereiht.</p> <p>² Wohnen gewählten Pfarrerinnen und Pfarrer, die gemäss Art. 122 der Kirchenordnung der Wohnsitzpflicht unterliegen, in der Kirchgemeinde im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung, so wird dies auf angemessene Weise berücksichtigt. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Gemäss § 61 E-PVO legt der Kirchenrat den Einreihungsplan fest, indem er jede Funktion einer oder mehreren Lohnklassen zuweist. Die Lohnklassen sind im Anhang zu dieser Verordnung aufgeführt. Der Lohn der Angestellten ergibt sich somit gestützt auf diese Verordnung und die zugehörige Vollzugsverordnung.</p> <p>Diese Regelung ist in Bezug auf die Pfarrerinnen und Pfarrer zu präzisieren: Bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern handelt es sich um vom Volk gewählte Amtsträgerinnen und Amtsträger mit einheitlichen Arbeitsbedingungen. Entsprechend soll die Kirchensynode die Lohnklassen definieren, die für Pfarrerinnen und Pfarrer zur Verfügung stehen. Im Blick auf die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Arten pfarramtlicher Tätigkeit in Kirchgemeinde, Institution oder im Status der Stellvertretung soll dies nicht nur für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer gelten, sondern für alle Pfarrerinnen und Pfarrer im Sinn von § 4 E-PVO.</p> <p>Zu Abs. 1: Mit den landeskirchlichen Lohnklassen 15–17 wird betragsmässig der Bezug zum Lohn der Mittelschullehrer gewahrt, wie dieser im Rahmen der strukturellen Besoldungsrevision des Kantons zu Beginn der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts hergestellt wurde. Die Differenzierung zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits sowie Stellvertreterinnen und Stellvertretern andererseits berücksichtigt, dass die Pfarramtstätigkeit im Wahlverhältnis oder in unbefristeter Anstellung mit grösserer Verantwortung und zeitlicher Präsenz verbunden ist.</p> <p>Zu Abs. 2: Der Belastung gewählter Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer durch die Wohnsitzpflicht ist im Rahmen einer vom Kirchenrat zu treffenden Regelung angemessen zu berücksichtigen. Einzubeziehen ist dabei, dass die Wohnsitzpflicht im Pfarrhaus bzw. in der Pfarrwohnung (Residenzpflicht) oder in der Kirchgemeinde nicht absolut ist: Ausnahmsweise ist im Einzelfall mit Bewilligung der Kirchenpflege bzw. des</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		Kirchenrates ein Dispens möglich (Artikel 122 KO). Die vorgeschlagene Regelung schafft Spielraum hinsichtlich der künftigen Festsetzung des Mietwertabzugs durch den Kirchenrat (Artikel 247 Abs. 4 KO). Eine solche Regelung kann erst erfolgen, wenn feststeht, wie die Differenz zwischen dem vom Kirchenrat festzulegenden Mietwert und der Marktmiete einer Pfarrliegenschaft steuerlich behandelt wird.
g. Mitglieder des Kirchenrates	<p>§ 67. ¹ Die Mitglieder des Kirchenrates sind in der Lohnklasse 19, die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident in der Lohnklasse 21 eingereiht.</p> <p>² Die Kirchensynode regelt die Einstufung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten und der Mitglieder des Kirchenrates innerhalb der Lohnklasse.</p>	<p>Zu Abs. 1: Gemäss Art. 214 lit. h KO regelt die Kirchensynode die Entschädigung der Mitglieder des Kirchenrates. Bei dieser Entschädigung handelt es sich um eine Behördenentschädigung. Sie hat jedoch Lohncharakter, indem das Kirchenratsamt ein Vollamt (Präsidentin/Präsident) oder ein Teilamt (Mitglieder) ist. Die Kirchenratsmitglieder sind wie die Pfarrerinnen und Pfarrer vom Souverän gewählte Amtsträgerinnen und Amtsträger, weshalb ihre Einreihung in eine Lohnklasse ebenfalls in der Personalverordnung festzulegen ist.</p> <p>Zu Abs. 2: Die Einstufung der Kirchenratsmitglieder innerhalb der Lohnklasse soll im Rahmen des landeskirchlichen Entschädigungsreglements durch die Kirchensynode erfolgen. Damit kommt zum Ausdruck, dass es sich bei der Kirchenratsentschädigung an sich um eine Behördenentschädigung handelt.</p>
Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung	<p>§ 68. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrern, die das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung bewohnen, wird vom Lohn ein Mietwertanteil abgezogen. Der Kirchenrat setzt den Mietwertanteil fest.</p> <p>² Die Kirchenpflege entscheidet unter Berücksichtigung der örtlichen und dienstlichen Verhältnisse über den Mietwert von Dienstwohnungen der Angestellten.</p> <p>³ Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung sind auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlassen. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangsfristen bei Tod, Invalidität oder anderen besonderen Umständen.</p>	<p>Vgl. § 22 PVO, Art. 247 Abs. 4 KO.</p> <p>Zu Abs. 1: Zurzeit sind Gespräche mit dem Kanton im Gang, um eine einheitliche Regelung des Mietwertanteils auch im Rahmen des neuen Lohnausweises zu ermöglichen. Mit der gewählten Formulierung hat der Kirchenrat im Blick auf eine definitive Klärung der Frage hinreichend Gestaltungsspielraum.</p> <p>Zu Abs. 2: Soweit Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände über Dienstwohnungen verfügen und diese ihren Angestellten zu einem tieferen Wert als dem Marktmietwert zur Verfügung stellen, ist die betreffende Anstellungsinstanz zuständig, den entsprechenden Mietwert festzusetzen.</p>
Abtretung von Lohnansprüchen	§ 69. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.	Vgl. § 24 PVO.

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	B. Dienstaltersgeschenk	
Dienstaltersgeschenk	<p>§ 70. ¹ Das Dienstaltersgeschenk ist Zeichen der Wertschätzung für geleistete Dienste.</p> <p>² Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden nach Vollen- dung von 10, 15, 20, 25, 30 und 35 Dienstjahren zehn Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.</p> <p>³ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausge- schlossen.</p> <p>⁴ Der Bezug des Dienstaltersgeschenks richtet sich nach den für die Ferien massgebenden Bestimmungen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Vgl. § 28 PVO.</p> <p>Zu Abs. 2: Die Ausgestaltung des Dienstaltersgeschenks als bezahlter Urlaub, der ab dem 10. Dienstjahr periodisch alle fünf Jahre gewährt wird, betont den Erholungsaspekt. Gegenüber der heutigen Regelung wird der Anspruch im Blick auf die in der Wirtschaft üblichen Treueprä- mien zwar gestrafft. Zugleich wird der Anspruch auf ein Dienstaltersge- schenk aber insoweit erweitert, als bei der Berechnung des Dienstalters alle innerhalb der Landeskirche geleisteten Dienstjahre berücksichtigt werden (vgl. § 26 E-PVO).</p> <p>Zu Abs. 4: Dem Erholungsaspekt entsprechend erfolgt der Bezug des Dienstaltersgeschenks als Ferien, d.h. eine Auszahlung ist nur aus- nahmsweise möglich. Wird das Dienstaltersgeschenk wochenweise bezo- gen, so entsprechen fünf Arbeitstage einer Arbeitswoche.</p>
	C. Zulagen	
Teuerungszulagen	<p>§ 71. ¹ Der Kirchenrat setzt jeweils gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei die finan- zielle Situation der Kirchgemeinden und der Landeskirche sowie das wirtschaftliche Umfeld.</p> <p>² Die Teuerungszulage wird in den Jahreslohn gemäss § 59 die- ser Verordnung eingebaut.</p>	Vgl. § 42 PVO.
Familienzulagen	<p>§ 72. ¹ Der Anspruch auf Familienzulage entsteht und erlischt mit dem Lohnanspruch. Die Zulage wird monatlich zusammen mit dem Lohn ausbezahlt.</p> <p>² Die Familienzulage entspricht 120% des gesetzlichen Mindest- ansatzes.</p>	<p>Vgl. § 43 PVO.</p> <p>Zu Abs. 2: Entsprechend Art. 6 KO, wonach die Landeskirche sich für die Familie einsetzt, und § 8 lit. e E-PVO, wonach die Landeskirche die Übernahme von Verantwortung in Gesellschaft und Familie unterstützt, werden Familienzulagen über dem gesetzlichen Mindestansatz auszurich- ten. Dieser ist in § 4 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 19. Januar 2009 (LS 836.1) geregelt. Die monatli-</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		che Zulage für Kinder bis zum vollendeten 12. Altersjahr beträgt zurzeit 200 Franken, die daran anschliessende Ausbildungszulage 250 Franken.
Funktionszulagen	§ 73. Für besondere Verantwortungen, die nicht mit dem Lohn abgegolten sind, kann die Anstellungsinstanz besondere Vergütungen ausrichten.	Vgl. § 26 PVO, § 44 VV PVO, Art. 58 PR. Funktionszulagen gestatten es, eine vorübergehend grössere Verantwortung aufgrund der Übernahme einer zusätzlichen Funktion finanziell zu entschädigen, ohne deswegen eine individuelle Lohnerhöhung vornehmen und nach der Abgabe der zusätzlichen Funktion wieder rückgängig machen zu müssen.
Einmalzulagen und Leistungsprämien	§ 74. ¹ Für besondere Leistungen können einmalige Zulagen oder andere Leistungsprämien ausgerichtet werden.	Vgl. § 26 PVO. Einmalige Zulagen gestatten es, besondere Leistungen zu honorieren, die für sich allein noch keine individuelle Lohnerhöhung rechtfertigen.
Ergänzende Bestimmungen	§ 75. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend Zulagen in einer Vollzugsverordnung.	Es gilt namentlich die Tatbestände, Voraussetzungen und den Umfang der Zulagen zu regeln.
	D. Weitere Rechte	
Persönlichkeitsschutz	<p>§ 76. ¹Die Anstellungsinstanzen und Vorgesetzten achten die Persönlichkeit der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.</p> <p>²Sie treffen die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten erforderlichen Massnahmen, insbesondere zum Schutz der Persönlichkeit vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Orientierung, der Herkunft, von Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale, zum Schutz vor jeglicher Art sexueller Belästigung sowie zum Schutz vor systematisch ausgrenzendem Verhalten.</p> <p>³Sie sorgen dafür, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.</p>	Vgl. § 39 PG, Art. 68 PR.

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
Dienstliche Auslagen	<p>§ 77. ¹ Der Kirchenrat regelt in einer Vollzugsverordnung den Ersatz von dienstlichen Auslagen der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste.</p> <p>² Die Kirchgemeinden regeln den Ersatz von dienstlichen Auslagen ihrer Angestellten. Für Kirchgemeinden, die Beiträge aus dem Finanzausgleich beziehen, gelten die vom Kirchenrat gemäss Abs. 1 festgelegten Ansätze.</p>	<p>Vgl. § 42 PG. Grundsätzlich sollen nur die tatsächlich angefallenen Auslagen ersetzt werden. Ausnahmsweise, insbesondere im Blick auf den administrativen Aufwand, können dienstliche Auslagen auch pauschal abgegolten werden.</p> <p>Zu Abs. 1: Pfarrerinnen und Pfarrer sind Arbeitnehmende der Landeskirche. Dementsprechend ist der Auslagenersatz für sie einheitlich zu regeln.</p>
Sachschaden	<p>§ 78. Der Kirchenrat regelt in einer Vollzugsverordnung den Ersatz von Sachschaden, den Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes erleiden.</p>	<p>Vgl. § 42 PG.</p>
Ferien	<p>§ 79. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von fünf Wochen zu. Er beträgt sechs Wochen ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.</p> <p>² Gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern steht neben dem Anspruch gemäss Abs. 1 zusätzlich eine Ferienwoche zu.</p> <p>³ Der Kirchenrat regelt in einer Vollzugsverordnung die Berechnung des Ferienanspruchs und den Bezug der Ferien.</p>	<p>Vgl. § 79 Abs. 1 VVO PG,</p> <p>Zu Abs. 1: Mit der Gewährung einer zusätzlichen, fünften Ferienwoche vom 20. bis 50. Altersjahr wird einerseits der Situation auf dem Arbeitsmarkt, andererseits den hohen Erwartungen an die Auftragserfüllung durch die Arbeitnehmenden (vgl. § 8 lit. f E-PVO) Rechnung getragen. Hinzu kommt eine grosszügige Kompensationsregelung für Mehrarbeitszeit, wie sie das öffentliche Personalrecht im Kanton Zürich kennt und die der Kirchenrat in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung übernimmt.</p> <p>Zu Abs. 2: Nach geltender Regelung kommen Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Pfarramt in den Genuss einer zusätzlichen Ferienwoche als Ausgleich für die Beanspruchung an Sonn- und Feiertagen (Kirchenratsbeschluss Nr. 496 vom 6. November 1985), ungeachtet dessen, ob diese Beanspruchung tatsächlich gegeben ist. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Beanspruchung an Sonn- und Feiertagen ein Charakteristikum des Pfarrberufs darstellt. Dies ist Personen, die den Pfarrberuf ergreifen, bekannt und wird auch im Rahmen der Entlöhnung berücksichtigt. Allerdings besteht im Gemeindepfarramt eine besondere Belastung aufgrund der Beanspruchung durch Veranstaltungen, Hausbesuche und Sitzungen, die meist auf den Abend fallen. Hinzu kommen die weitreichende Präsenz in der Kirchgemeinde und die eingeschränkte Privatsphäre im Pfarrhaus bzw. der Pfarrwohnung. Im Blick darauf und das Enga-</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
		<p>gement der Landeskirche für die Familie gemäss Art. 6 KO ist an der zusätzliche Ferienwoche für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer festzuhalten.</p> <p>Zu Abs. 3: Die Kompensation von Arbeitszeit, die von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen sowie Angestellten an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, ist im Rahmen der Arbeitszeit zu regeln.</p>
Urlaub	<p>§ 80. Der Kirchenrat regelt für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in einer Vollzugsverordnung:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub bei Elternschaft, b. die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen und persönlichen Angelegenheiten, c. die Beurlaubung für die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben. 	Vgl. § 43 PG, Art. 135 aKO.
Weiterbildungsurlaub a. im Allgemeinen	<p>§ 81. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.</p> <p>² Der Kirchenrat regelt in einer Vollzugsverordnung die Voraussetzungen, die Dauer und die Einzelheiten der Durchführung von Weiterbildungsurlauben.</p>	<p>Zu Abs. 1: Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sollen grundsätzlich die Möglichkeit haben, für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu beziehen. Auf die Gewährung eines solchen Urlaubs besteht aber kein Rechtsanspruch.</p> <p>Zu Abs 2: Zu regeln ist insbesondere, unter welchen Voraussetzungen (anrechenbare Dienstjahre, Alter, anrechenbare frühere Weiterbildungsurlaube) ein solcher Urlaub gewährt werden kann und wann ein solcher Urlaub bezahlt gewährt wird. Diese Rahmenbedingungen variieren je nach der beantragten Dauer eines Urlaubs, der Art der beabsichtigten Weiterbildung und danach, ob ein solcher Urlaub bezahlt oder unbezahlt ist.</p>
b. Pfarrerinnen und Pfarrer	<p>§ 82. ¹ Der Kirchenrat kann Pfarrerinnen und Pfarrern auf Gesuch hin und nach Anhörung der Kirchenpflege einmalig einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von fünf Monaten gewähren, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> a. während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche, 	Zu Abs. 1: Der Weiterbildungsurlaub gemäss dieser Bestimmung ist ein bezahlter Weiterbildungsurlaub gemäss § 81 E-PVO. Aufgrund seiner langen Dauer und der spezifischen Rahmenbedingungen ist er in der Personalverordnung separat zu verankern. Die genannten kumulativen Voraussetzungen sollen gewährleisten, dass die Möglichkeit des Weiterbildungsurlaubs unabhängig davon besteht, wo pfarramtlicher Dienst bisher

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>b. das 57. Altersjahr noch nicht vollendet haben, c. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes bezogen haben. ²Er regelt die weiteren Voraussetzungen und die Einzelheiten der Durchführung des Weiterbildungsurlaubs in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>geleistet wurde (lit. a), dass der Nutzen des Weiterbildungsurlaubs für eine minimale Erwerbsdauer besteht (lit. b) und dass möglichst viele Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst der Landeskirche in den Genuss eines Weiterbildungsurlaubs kommen (lit. c). Mit der vorliegenden Regelung wird sichergestellt, dass ein Weiterbildungsurlaub eine angemessene zeitliche Nachwirkung zugunsten der Tätigkeit im Pfarramt hat und nicht erst kurz vor dem Altersrücktritt bezogen wird. Bei einer Altersgrenze von 57 Jahren beträgt die nutzbare Dauer des Weiterbildungsurlaubs zwei Amtsdauern. Soweit Pfarrerinnen und Pfarrer erst nach Absolvierung einer Zweitausbildung ins Pfarramt gelangen, ist zu bedenken, dass sie weniger lang im Pfarramt tätig sind bzw. sein werden. Anderweitig bezogene Weiterbildungsurlaube sind zu berücksichtigen, weil die in der Landeskirche tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer ungeachtet ihres beruflichen Werdegangs gleich zu behandeln sind. – Dass die Voraussetzungen erfüllt sind, hat die Pfarrerin, der Pfarrer im Gesuch zu belegen. Zu Abs. 2: Zu den Einzelheiten der Durchführung, die vom Kirchenrat zu regeln sind, zählt auch die Regelung der Stellvertretung während der Abwesenheit der Pfarrerin, des Pfarrers. Denkbar ist im Einzelfall, den Weiterbildungsurlaub um das Dienstalergeschenk gemäss § 70 E-PVO zu verlängern.</p>
Vereinsfreiheit	§ 83. Das Recht, Personalverbände zu gründen und diesen anzugehören, ist gewährleistet.	Vgl. § 44 PG.
Niederlassungsfreiheit	<p>§ 84. ¹Die Anstellungsinstanz kann Angestellte zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten. ²Vorbehalten bleibt die Wohnsitzpflicht für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss Art. 122 der Kirchenordnung.</p>	<p>Vgl. § 45 PG. Zu Abs. 1: Diese Bestimmung schafft die rechtliche Grundlage, damit für Angestellte eine Wohnsitzpflicht eingeführt werden kann. Diese muss im Einzelfall zusätzlich durch die Anstellungsinstanz im Rahmen der durch die Bundesverfassung gewährten Niederlassungsfreiheit angeordnet werden. Die Anstellungsinstanz kann einer bzw. einem Angestellten auch eine Dienstwohnung zur Verfügung stellen. Angestellte sind aufgrund der vorliegenden Bestimmung aber nicht verpflichtet, von diesem Angebot Gebrauch zu machen, d.h. sie können ihre Wohnsituation innerhalb des vorgeschriebenen Ortes oder Gebietes auch selber regeln.</p>
Standortbestimmung	§ 85. ¹ Mit Angestellten findet regelmässig eine Standortbestimmung	Vgl. § 46 PG.

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
a. Angestellte	<p>stimmung statt. Sie erfolgt im Rahmen eines Beurteilungs- und Fördergesprächs.</p> <p>² Inhalte der Standortbestimmung bilden namentlich die Beurteilung von Leistung und Verhalten, die Auswertung einer bestehenden und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung.</p> <p>³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.</p>	
b. Pfarrerrinnen und Pfarrer	<p>§ 86. ¹ Die Dekanin oder der Dekan führt mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchengemeinde tätig sind, regelmässig ein Fach- und Evaluationsgespräch.</p> <p>² Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege nimmt mit den Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchengemeinde unter Mitwirkung der Dekanin oder des Dekans regelmässig eine Standortbestimmung vor.</p> <p>³ Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen regelt die Verordnung über die Seelsorge in Institutionen die Zuständigkeit für Fach- und Evaluationsgespräche sowie Standortbestimmungen.</p> <p>⁴ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Zu Abs. 1: Vgl. Art 192 Abs. 1 lit. b KO. Wie das Beurteilungs- und Fördergespräch mit Angestellten beleuchtet das Fach- und Evaluationsgespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern Kompetenzen, Leistung und Verhalten. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass das Fach- und Evaluationsgespräch für Pfarrerinnen und Pfarrer ein neues Instrument der kirchlichen Personalführung ist. Es wird über die nächsten Jahre stetig weiterentwickelt mit dem Ziel, Kompetenzen, Leistungen und Verhalten von Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt und in Institutionen besser bewerten zu können.</p> <p>Zu Abs. 2: Wie bei den Angestellten hat die Standortbestimmung namentlich Leistung und Verhalten der Pfarrerin, des Pfarrers zum Gegenstand und kann auch die Auswertung einer bestehenden und den Abschluss einer neuen Zielvereinbarung zum Gegenstand haben. Die Dekanin, der Dekan hat in diesem Gespräch die Expertenrolle inne. Wie häufig diese Gespräche zu führen sind (z.B. jährlich, alle zwei Jahre) und ob die Dekanin, der Dekan bei jedem dieser Gespräche dabei ist, regelt der Kirchenrat in einer Vollzugsverordnung (vgl. Abs. 4).</p> <p>Zu Abs. 3: Die Verordnung über die Seelsorge in Institutionen ist gemäss Art. 123 Abs. 3 KO von der Kirchensynode zu erlassen.</p>
Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung	<p>§ 87. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Die Anstellungsinstanz stellt das Arbeitszeugnis auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Dienst unaufgefordert aus.</p>	<p>Vgl. § 46 PG.</p> <p>Zu Abs. 1 und 3: Die unterschiedliche Behandlung von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen und im Gemeindepfarramt ergibt sich daraus, dass die pfarramtliche Tätigkeit in einer Institution in einer Linienorganisation erfolgt.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>² Auf besonderes Verlangen beschränkt die Anstellungsinstanz das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses.</p> <p>³ Die Kirchenpflege stellt den in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern auf deren Verlangen auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst der Kirchgemeinde eine Bestätigung über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses aus.</p>	
	E. Pflichten	
Grundsatz	<p>§ 88. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verhalten sich rechtmässig, achten die Würde und die Rechte der Mitglieder der Landeskirche und anderer Personen, führen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich aus und wahren die Interessen der Landeskirche in guten Treuen.</p> <p>² Ordinierte Theologinnen und Theologen sind an das Ordinationsgelübde gemäss Art. 108 Abs. 3 der Kirchenordnung gebunden.</p> <p>³ Angestellte unterlassen alles, was ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.</p>	<p>Vgl. § 49 PG, Art. 151 PR.</p> <p>Zu Abs. 1: Aus der allgemeinen Treuepflicht ergibt sich ein Konkurrenzverbot insoweit, als andere Tätigkeiten nicht den Interessen der Landeskirche widersprechen dürfen. Hinzu kommt, dass Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter in der Regel einer Bewilligung der Anstellungsinstanz bedürfen. Ein ausdrückliches Konkurrenzverbot erübrigt sich daher.</p> <p>Zu Abs. 2: Das Ordinationsgelübde spezifiziert die allgemeine Treuepflicht gemäss Abs. 1.</p>
Pfarramt	<p>§ 89. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen die Amtspflichten gemäss Kirchenordnung auch ausserhalb ihrer Kirchgemeinde oder ihrer Institution wahr, insbesondere in den Bereichen Armeeseelsorge und Notfallseelsorge.</p> <p>² Der Kirchenrat regelt den Umfang dieser und weiterer gesamt-kirchlicher Aufgaben.</p>	<p>Zu Abs. 1: Pfarrerinnen und Pfarrer erfüllen eine umfassende Aufgabe. Diese beschränkt sich nicht auf die Kirchgemeinde oder die Institution, sondern beinhaltet auch gesamt-kirchliche Aufgaben. Zu nennen ist neben der Armeeseelsorge und der Notfallseelsorge z.B. die Mitarbeit im Vorstand eines Pfarrkapitels.</p>
Unterstützung und Vertretung	<p>§ 90. ¹ Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten innerhalb ihres Dienstes andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Tätigkeiten zugezogen werden, die nicht zu ihrem Aufgabenkreis gehören.</p> <p>² Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Pfarramt mit mehreren</p>	<p>Vgl. § 141 VVO PG, Art. 137 aKO.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	Pfarrstellen unterstützen und vertreten sich gegenseitig. Für Pfarrern und Pfarrer im Einzelpfarramt regelt der Kirchenrat das Erforderliche in einer Vollzugsverordnung.	
Annahme von Geschenken	<p>§ 91. ¹ Pfarrern und Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.</p> <p>³ Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsinstanz über die Zulässigkeit der Annahme.</p>	<p>Vgl. § 50 PG, § 142 VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 2: Bei solchen Aufmerksamkeiten kann es sich nur um Geschenke oder Vorteile von geringem Wert handeln. Andernfalls würde das Geschenkannahmeverbot gemäss Abs. 1 unterlaufen.</p>
Arbeitszeit a. Pfarrern und Pfarrer	<p>§ 92. ¹ Die Tätigkeit im Pfarramt kennzeichnet sich als umfassenden Dienst im Rahmen der Landeskirche.</p> <p>² Der Kirchenrat regelt die zeitliche Beanspruchung der Pfarrern und Pfarrer in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Zu Abs. 2: Bei der zu treffenden Regelung wird zu beachten sein, dass Pfarrern und Pfarrer in einem freien Beruf bzw. in einem Amt mit grossem Gestaltungsraum tätig sind und dadurch eine Gesamtverantwortung wahrnehmen. Diese Regelung wird sich an einem integralen Verständnis der Aufgabe orientieren.</p>
b. Angestellte	<p>§ 93. ¹ Der Kirchenrat regelt für die Angestellten die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage sowie den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst in einer Vollzugsverordnung.</p> <p>² Angestellte können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist.</p>	<p>Vgl. § 52 PG.</p>
Nebenbeschäftigung a. Grundsatz	<p>§ 94. ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der amtlichen oder dienstlichen Stellung vereinbar ist. Das gesamte Arbeitspensum darf die Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz nicht überschreiten.</p> <p>² Ist eine Bewilligung erforderlich, so kann diese mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Ein-</p>	<p>Vgl. § 53 PG. Unter die Nebenbeschäftigungen im Sinn von §§ 94–96 E-PVO fällt jede Erwerbsarbeit neben der Tätigkeit bei einer Kirchgemeinde, einem Kirchgemeindeverband oder der Landeskirche. Unter diese Bestimmungen fallen insbesondere auch Pfarrern und Pfarrer, die neben ihrem pfarramtlichen Auftrag in einer Kirchgemeinde oder Institution als Ritualberaterin bzw. Ritualberater oder freischaffende Theologinnen und Theologen tätig sind.</p> <p>Zu Abs. 1: § 9 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	zelheiten in einer Vollzugsverordnung.	und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.1) legt die Höchstarbeitszeit für Angestellte je nach der Tätigkeit auf 45 bzw. 50 Stunden pro Woche fest. Nicht anwendbar ist das Arbeitsgesetz auf Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 3 lit. a ArG).
b. Angestellte	<p>§ 95. ¹ Angestellte informieren die Anstellungsinstanz vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung.</p> <p>² Die Anstellungsinstanz entscheidet, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.</p>	<p>Vgl. § 53 PG, § 144 VVO PG.</p> <p>Zu Abs. 1: Die Informationspflicht anstelle einer Bewilligungspflicht nimmt insbesondere Rücksicht auf die berufliche Gestaltungsfreiheit von Angestellten mit einem teilzeitlichen Pensum.</p>
c. Pfarrerinnen und Pfarrer	<p>§ 96. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer benötigen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung eine Bewilligung des Kirchenrates.</p> <p>² Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.</p>	<p>Vgl. Art. 129 aKO.</p> <p>Zu Abs. 1: Die Bewilligungspflicht will in erster Linie sicherstellen, dass eine Nebenbeschäftigung die Erfüllung des pfarramtlichen Auftrags nicht beeinträchtigt, insbesondere mit diesem auch bezüglich Inhalte, Umfang, Würde und Ansehen vereinbar ist. Dieses Anliegen ist im Blick auf die Öffentlichkeitswirkung der pfarramtlichen Tätigkeit höher zu gewichten als die Möglichkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern, eine Nebenbeschäftigung nach eigenem Gutdünken annehmen zu können.</p>
Öffentliche Ämter	<p>§ 97. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte von Kirchgemeinden, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>² Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, informieren zugleich die Kirchenpflege. Ist eine Bewilligung erforderlich, so entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.</p> <p>³ Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste benötigen in jedem Fall eine Bewilligung des Kirchenrates.</p> <p>⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Voll-</p>	<p>Vgl. § 54 PG.</p> <p>Zu Abs. 1: Die Ausübung von öffentlichen Ämtern durch die Mitarbeitenden der Landeskirche ist wünschenswert und soll nicht unnötig erschwert werden. Die Meldepflicht stellt einerseits Transparenz gegenüber der Anstellungsinstanz über das öffentliche Engagement ihrer Mitarbeitenden her. Andererseits kann die Anstellungsinstanz so die Bewilligungspflicht prüfen.</p> <p>Zu Abs. 3: Da die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste in der Regel eng mit dem Kirchenrat bzw. dessen Mitgliedern zusammenarbeiten, ist aus politischen Überlegungen eine Bewilligungspflicht angebracht.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	zugsverordnung.	
Vertrauens- ärztliche Untersu- chung	§ 98. Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sind verpflichtet, sich einer von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.	Vgl. § 55 PG.
	5. Abschnitt: Versicherungen	
Berufliche Vorsorge	<p>§ 99. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge.</p> <p>² Sie sind verpflichtet, Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die bei mehreren Anstellungsinstanzen tätig sind und deren gesamter Jahreslohn den unteren Grenzbetrag gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge übersteigt, auf Gesuch hin bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge zu versichern.</p> <p>³ Die Anstellungsinstanz ist in der Wahl der Einrichtung der beruflichen Vorsorge frei.</p> <p>⁴ Beiträge und Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Einrichtungen der beruflichen Vorsorge. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.</p>	<p>Zu Abs. 2: Diese Verpflichtung soll sicherstellen, dass Angestellte, die in verschiedenen Kirchgemeinden tätig sind (insbesondere im katechetischen und kirchenmusikalischen Dienst), die Möglichkeit erhalten, Leistungsansprüche der obligatorischen beruflichen Vorsorge zu erwerben.</p> <p>Zu Abs. 3: Bezüglich der obligatorischen beruflichen Vorsorge (Pensionskasse) verfügen die Kirchgemeinden im Rahmen des Bundesrechts über Wahlfreiheit. Für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste führt der Kirchenrat den bestehenden Vertrag mit der Versicherungskasse für das Staatspersonal (BVK) gemäss § 31 KiG weiter.</p>
Unfallversi- cherung	<p>§ 100. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung gegen Unfall.</p> <p>² Sie sind in der Wahl des Versicherers frei, soweit nicht im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung die SUVA zuständig ist.</p> <p>³ Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt die Anstel-</p>	<p>Diese Bestimmung bewegt sich im Rahmen des übergeordneten Bundesrechts.</p> <p>Zu Abs. 4: Das Bundesrecht sieht vor, dass Arbeitnehmende bei vorübergehendem Unterbruch der Erwerbstätigkeit (z.B. unbezahlter Urlaub) oder bei Reduktion der Arbeitszeit unter das gesetzliche Versicherungsminimum von acht Stunden pro Woche die Möglichkeit haben, für eine begrenzte Zeit und auf eigene Kosten in der Nichtberufsunfallversicherung des Arbeitgebers zu verbleiben (sogenannte Abrediversicherung).</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
	<p>lungsinanz.</p> <p>⁴ Die Beiträge für die Nichtberufsunfallversicherung tragen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte mindestens zur Hälfte. Sie werden mit dem Lohn verrechnet.</p>	<p>Damit ist keine Pflicht des Arbeitgebers verbunden, weshalb es dazu in der Personalverordnung keine Regelung braucht.</p>
Krankentaggeldversicherung	<p>§ 101. ¹ Die Anstellungsinstanzen schliessen für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte eine Krankentaggeldversicherung ab.</p> <p>² Die Beiträge für die Krankentaggeldversicherung trägt die Anstellungsinstanz mindestens zur Hälfte. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.</p> <p>³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in einer Vollzugsverordnung.</p>	<p>Zu Abs. 1: Die Krankentaggeldversicherung vermindert einerseits das finanzielle Risiko, das der Anstellungsinstanz aus der Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall entstehen kann. Andererseits gewährt sie den Arbeitnehmenden eine Lohnfortzahlung über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht hinaus.</p> <p>Zu Abs. 2: Der Anstellungsinstanz steht es somit frei, die Beiträge mehr als zur Hälfte oder ganz zu übernehmen.</p> <p>Zu Abs. 3: Gestützt auf diese Bestimmung kann auf Verordnungsebene unter anderem festgelegt werden, für welche Dauer und welchen Umfang eine Krankentaggeldversicherung mindestens abgeschlossen werden muss. Standard ist eine Leistungsdauer von 720 Taggeldern und eine Versicherung von 80% des Lohns, unter Einhaltung einer Wartefrist von drei Monaten.</p>
	6. Abschnitt: Mitsprache	
Personalverbände	<p>§ 102. Personalverbände werden vor Änderungen dieser Verordnung und den zugehörigen Vollzugsverordnungen zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie</p> <p>a. eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben,</p> <p>b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.</p>	<p>Vgl. § 48 PG, § 45 PVO.</p> <p>Die Voraussetzungen gemäss lit. a und b müssen kumulativ erfüllt sein.</p>
Personalvertretungen	<p>§ 103. Der Kirchenrat regelt für die Gesamtkirchlichen Dienste in einer Vollzugsverordnung das Recht zur Bildung von Personalvertretungen und deren Stellung, insbesondere deren Mitwirkungsrechte.</p>	<p>Für die Gesamtkirchlichen Dienste wird der Status quo übernommen. Für die Regelung der Personalvertretungen in den Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbänden sind diese selber zuständig.</p>
Verbot der Benachteiligung	<p>§ 104. ¹ Mitglieder von Personalverbänden und Personalvertretungen dürfen wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Rechts</p>	<p>Diese Bestimmung will sicherstellen, dass die Rechte gemäss §§ 102 und 103 E-PVO tatsächlich ausgeübt werden können.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
ligung	<p>auf Mitwirkung nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch nach der Beendigung der Mitgliedschaft.</p> <p>² Mitglieder von Personalvertretungen dürfen in der Ausübung solcher Aufgaben nicht behindert werden.</p>	
	<p>7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	
Vollzug	<p>§ 105. ¹ Der Kirchenrat erlässt die Vollzugsbestimmungen gemäss der Kirchenordnung und dieser Verordnung.</p> <p>² Er sorgt für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des landeskirchlichen Personalrechts. Er unterstützt darin die Kirchenpflegen und die Vorstände von Kirchengemeindeverbänden.</p>	<p>Zu Abs. 1: Bei den Vollzugsbestimmungen handelt es sich in erster Linie um die Vollzugsverordnung zur landeskirchlichen Personalverordnung und in Ergänzung zu dieser um die Vollzugsverordnung Pfarrschaft, welche die Besonderheiten des Pfarramts regelt.</p>
Aufhebung bisherigen Rechts	<p>§ 106. Dieser Verordnung widersprechende Verordnungen, Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse von Kirchengemeinden und Landeskirche werden mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung aufgehoben.</p>	<p>Diese Bestimmung legt fest, welches Recht nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse anwendbar ist.</p>
Bestehende Arbeitsverhältnisse	<p>§ 107. ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen.</p> <p>² Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben §§ 108–112 dieser Verordnung.</p>	<p>Vgl. § 57 PG.</p>
Angestellte im Wahlverhältnis	<p>§ 108. ¹ Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Angestellten der Kirchengemeinden gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist.</p> <p>² Für ohne Vorbehalt gewählte Angestellte der Kirchengemeinden gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das bisherige Recht.</p>	<p>Vgl. § 57 PG.</p> <p>Diese Bestimmung regelt die Überführung von Angestellten aus dem Beamtenstatus in ein Anstellungsverhältnis nach dieser Verordnung. Von Bedeutung ist diese Übergangsbestimmung für Angestellte, die von der Kirchenpflege oder vom Vorstand eines Kirchengemeindeverbands nach geltendem Recht noch auf Amtsdauer gewählt wurden.</p>

Randtitel	Text Personalverordnung	Erläuterungen
Gekündigte Arbeitsverhältnisse	§ 109. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.	Vgl. § 57 PG.
Lohnanpassung	<p>§ 110. ¹ Ist der Lohn von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten nach bisherigem Recht höher oder tiefer als der Lohn nach neuem Recht, so wird er auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung angepasst. Eine solche Lohnanpassung gilt nicht als individuelle Lohnerhöhung im Sinn von § 65 dieser Verordnung. § 56 Abs. 3 dieser Verordnung findet keine Anwendung.</p> <p>² Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche sowie Rückstufungen gemäss § 65 dieser Verordnung.</p> <p>³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Zu Abs. 1: Eine verhältnismässig restriktive Regelung rechtfertigt sich, weil Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bereits im Frühjahr 2009 über die vorgeschlagene Regelung informiert wurden und seither in Kenntnis sind, dass sie auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Personalverordnung von einer Lohnreduktion betroffen sein könnten.</p> <p>Zu Abs. 3: Der Kirchenrat hat insbesondere zu regeln, wie die Löhne im Einzelnen aus dem geltenden Lohnsystem in das neue Lohnsystem zu überführen sind.</p>
Anrechenbare Dienstjahre	§ 111. Die Anrechnung von Dienstjahren aus Arbeitsverhältnissen bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung Bestand haben, richtet sich bis zu diesem Zeitpunkt nach bisherigem Recht.	Es wird klargestellt, nach welchem Recht die anrechenbaren Dienstjahre bestimmt werden. Diese Regelung gewährt bezüglich der bis zum Inkrafttreten der Personalverordnung geleisteten Dienstjahre Besitzstand und verhindert, dass das fiktive Eintrittsalter neu berechnet werden muss. Für die Zeit danach und für nach dem Inkrafttreten der Personalverordnung begründete Arbeitsverhältnisse ist § 26 E-PVO massgebend.
Dienstaltersgeschenk	<p>§ 112. ¹ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk richtet sich ab dem Inkrafttreten dieser Verordnung nach § 70 dieser Verordnung.</p> <p>² Der Umfang und der Bezug von Dienstaltersgeschenken, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits fällig waren, richten sich nach bisherigem Recht.</p> <p>³ Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung eines Dienstaltersgeschenkes gemäss bisherigem Recht, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits bestanden, verwirken.</p>	<p>Es wird die Frage des anwendbaren Rechts geklärt.</p> <p>Zu Abs. 1: Die Zahl der anrechenbaren Dienstjahre berechnet sich nach § 111 E-PVO. Für den Umfang und den Bezug von Dienstaltersgeschenken, die erst nach dem Inkrafttreten der Personalverordnung fällig werden, gilt das neue Recht.</p> <p>Zu Abs. 2: Diese Bestimmung gewährt Besitzstand bezüglich Dienstaltersgeschenken, die bei Inkrafttreten der Personalverordnung bereits fällig waren.</p>
Inkrafttreten	§ 113. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung.	Nach dem gegenwärtigen Planungsstand wird der Kirchenrat die landeskirchliche Personalverordnung auf den 1. Juli 2011 in Kraft setzen.

Anhang: Beträge des Minimums sowie der Maxima der Lohnklassen

Lohnklasse	Minimum unterer Bereich	Maximum unterer Bereich	Maximum mittlerer Bereich	Maximum oberer Bereich
1	50 208	58 643	64 668	70 693
2	51 781	60 480	66 694	72 908
3	53 613	62 620	69 054	75 487
4	55 714	65 074	71 760	78 445
5	58 106	67 868	74 841	81 813
6	60 820	71 038	78 336	85 635
7	63 871	74 601	82 266	89 930
8	67 284	78 588	86 662	94 736
9	71 082	83 024	91 554	100 083
10	75 289	87 938	96 972	106 007
11	79 927	93 355	102 946	112 537
12	85 024	99 308	109 511	119 714
13	90 601	105 822	116 694	127 566
14	95 903	112 015	123 523	135 031
15	102 528	119 753	132 056	144 359
16	109 711	128 142	141 308	154 473
17	116 698	136 303	150 307	164 311
18	125 089	146 104	161 115	176 125
19	134 126	156 659	172 754	188 849
20	143 834	167 998	185 258	202 518
21	154 246	180 159	198 669	217 178