

Rechtsquellen 2

Personalverordnung
der Evangelisch-reformierten
Landeskirche des Kantons Zürich
(LS 181.40)

Vollzugsverordnung
zur Personalverordnung
(LS 181.401)

Verordnung
über das Pfarramt in der Landeskirche
(LS 181.402)

Stichwortverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Seite

Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche 1 des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (LS 181.40)	
Inhaltsverzeichnis zur Personalverordnung	29
Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011	31 (LS 181.401)
Inhaltsverzeichnis zur Vollzugsverordnung zur Personalverordnung	107
Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 109 3. September 2014 (LS 181.402)	
Inhaltsverzeichnis zur Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche .	153
Stichwortverzeichnis zur Personalverordnung, zur Vollzugsverordnung	155
zur Personalverordnung und zur Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche	

Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich

(vom 11. Mai 2010)^{1, 2}

Die Kirchensynode,

nach Einsichtnahme in Antrag und Bericht des Kirchenrates vom 16. Dezember 2009 und der vorberatenden Kommission der Kirchensynode vom 9. März 2010,

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

§ 1. ¹ Dieser Verordnung unterstehen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte von Kirchgemeinden, Kirchgemeindeverbänden und Landeskirche, soweit die Kirchenordnung⁵ nichts anderes bestimmt. Grundsatz

² Diese Verordnung gilt für die Mitglieder des Kirchenrates sinngemäss, soweit nichts anderes bestimmt ist.

§ 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. Besondere Arbeitsverhältnisse

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.

§ 3.¹⁵ Als Kirchgemeinden im Sinn dieser Verordnung gelten auch:

- a. Kirchgemeinschaften im Sinn von Art. 177 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵, Kirchgemeinschaften und Kirchgemeindeverbände
- b. Kirchgemeindeverbände mit eigenen Angestellten.

§ 3 a.¹⁴ Die Bestimmungen dieser Verordnung über Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste sinngemäss, sofern diese Verordnung nichts anderes bestimmt. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen

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.

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 fallen.

Anstellungs-
instanz

§ 6. ¹ Anstellungsinstanz ist

- a. die Kirchenpflege bei Angestellten der Kirchgemeinden,
- b. der Vorstand eines Kirchgemeindeverbands 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 Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵.

² Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat können für ihren Zuständigkeitsbereich weitere Anstellungsinstanzen bezeichnen.

Anstellungsverhältnis

§ 7. Als Anstellungsverhältnis im Sinn dieser Verordnung gilt die Regelung eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen der Anstellungsinstanz einerseits sowie Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen, Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵ und Angestellten anderseits.

C. Personalpolitik

Grundsätze

§ 8. Die Personalpolitik der Landeskirche richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

- 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.
- h. Sie achtet die Gleichstellung von Frau und Mann.
- i. Sie fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Beschäftigung von Personen mit einer Behinderung.

§ 9. ¹ Das Personalcontrolling bezieht sich auf den Auftrag der Landeskirche und ihrer Kirchengemeinden. Es richtet sich nach den Grundsätzen der Personalpolitik und umfasst namentlich die Bereiche Personalplanung, Personalführung, Personalentwicklung und Personalmarketing. Personalcontrolling

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten. Er bezeichnet insbesondere die Daten, die von den Kirchengemeinden zu erheben und dem Kirchenrat zur Verfügung zu stellen sind.

§ 10. ¹ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat führen Stellenpläne. Sie überprüfen diese laufend. Stellenplan

² Die Stellenpläne geben namentlich Auskunft über die Anzahl der Stellen und deren Umfang.

§ 11. ¹ Die Personalführung der Landeskirche orientiert sich an den Grundsätzen der Personalpolitik. Personalführung

² Der Kirchenrat stellt den Kirchengemeinden und den Gesamtkirchlichen Diensten Personalführungsinstrumente zur Verfügung.

§ 12. ¹ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat sorgen gegenüber Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für eine offene, sachliche Information und Kommunikation. Information

² Sie 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.

§ 13. Der Kirchenrat legt für die kirchlichen Berufe Aufgaben und Anforderungen fest. Aufgaben und Anforderungen

D. Anwendbares Recht

Verweis auf das Obligationenrecht § 14. Soweit die Kirchenordnung⁵, diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung enthalten, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts⁹ subsidiär anwendbar.

2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis

A. Art und Begründung

Rechtsnatur § 15. Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist öffentlich-rechtlich.

Stellen-ausschreibung § 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.

Anstellung a. Voraussetzungen § 17. ¹ Voraussetzungen für eine Anstellung bei einer Kirchengemeinde oder der Landeskirche sind insbesondere:
a. das Vorhandensein der notwendigen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, um die zugewiesenen Aufgaben und Dienste erfüllen zu können,
b. die Identifikation mit dem Auftrag der Landeskirche.

² Bewerberinnen und Bewerber haben in der Regel einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes anzugehören.

³ Bei der Besetzung von Pfarrstellen sind die Bestimmungen der Kirchenordnung⁵ über die Wahlfähigkeit und die Wählbarkeit massgebend.

b. Form § 18. ¹ Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen, von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵ sowie von Angestellten wird durch Verfügung begründet.

² Der Kirchenrat regelt das Arbeitsverhältnis von gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern nach rechtskräftig erfolgter Wahl durch Verfügung.

§ 19. ¹ Für jede Stelle besteht eine Stellenbeschreibung. Diese bildet Bestandteil der Anstellungsverfügung. Stellen-
beschreibung

² Die Stellenbeschreibung nennt Auftrag, Anforderungen, Aufgaben, Zuständigkeiten, Verantwortung und organisatorische Einordnung der Stelle. Sie bildet Grundlage für die Festsetzung des Lohnes sowie für die Mitarbeiterbeurteilung. Sie wird im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung und bei Änderungen des Aufgabengebietes überprüft. a. Im
Allgemeinen

§ 20.¹⁵ ¹ Bei Pfarrstellen in Kirchgemeinden gelten die Amtspflichten gemäss Kirchenordnung⁵ als Stellenbeschreibung. b. Pfarrstellen

² Bei Pfarrstellen in Institutionen und in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft ergibt sich die Stellenbeschreibung aus dem Auftrag und den Aufgaben gemäss der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen⁷ und aus den besonderen Anforderungen der Pfarrstelle.

³ Für Pfarrstellen in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste gilt § 19.

B. Beginn und Dauer

§ 21. ¹ Das Anstellungsverhältnis beginnt am Tag, der in der Anstellungsverfügung bezeichnet ist. Beginn

² Der Amtsantritt gewählter Pfarrerrinnen und Pfarrer erfolgt nach rechtskräftig zustande gekommener Wahl auf den in der Verfügung gemäss § 18 Abs. 2 dieser Verordnung bezeichneten Zeitpunkt.

§ 22. ¹ Die ersten drei Monate eines unbefristeten oder eines befristeten Anstellungsverhältnisses von mindestens sechs Monaten Dauer gelten als Probezeit. Probezeit

² Die Probezeit wird vor ihrem Ablauf im Rahmen eines Probezeitgesprächs beurteilt und dessen Ergebnis schriftlich festgehalten.

³ Gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer unterliegen keiner Probezeit.

§ 23. ¹ Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Dauer
a. Im
Allgemeinen

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 Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

³ Die Anstellung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵ 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.

b. Gewählte
Pfarrerinnen
und Pfarrer

§ 24. Das Arbeitsverhältnis gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer ist durch die Amtsdauer begrenzt. Bei Wiederwahl verlängert es sich entsprechend.

Weiter-
beschäftigung

§ 24 a.¹² ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte können über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung⁵ und § 26 Abs. 2 lit. b hinaus weiterbeschäftigt werden, wenn die Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge dies nicht ausschliessen.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.

Dienstjahre

§ 25. ¹ Bei der Berechnung der Dienstjahre von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden die bei einer Kirchgemeinde der Landeskirche, bei den Gesamtkirchlichen Diensten und in einem Pfarramt der Landeskirche geleisteten Dienstjahre berücksichtigt.

² Geleistete Dienstjahre werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie im Einzelfall drei Monate übersteigen, werden nicht angerechnet.

C. Beendigung

Beendigungs-
gründe
a. Angestellte

§ 26. ¹ Das Anstellungsverhältnis endet durch:

- a. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- b. Kündigung,
- c. Kündigung aus wichtigen Gründen,
- d. Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵,
- e. Beendigung invaliditätshalber,
- f. vorzeitigen Altersrücktritt und Beendigung altershalber.

² Es endet ohne Weiteres:

- a. durch Ablauf der Befristung des Anstellungsverhältnisses, bei Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵ zudem durch Wegfall des Grundes, welcher der Errichtung einer Stellvertretung zugrunde liegt,

- b.¹⁵ am Ende des Monats, in welchem das Altersjahr vollendet wird, das für Männer den Anspruch auf eine Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung begründet, unter Vorbehalt einer früheren Beendigung des Anstellungsverhältnisses nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge,
- c. durch Tod.

§ 27. Das Arbeitsverhältnis gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer endet durch:

b. Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer

- a. Nichtwiederwahl oder Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer,
- b. Rücktritt gemäss Art. 132 der Kirchenordnung⁵,
- c. Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵,
- d. Beendigung invaliditätshalber,
- e. vorzeitigen Altersrücktritt und Beendigung altershalber,
- f. Tod.

§ 28. ¹ Ein Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

² Wird eine Abfindung ausgerichtet, so darf diese den Höchstbetrag gemäss § 43 Abs. 2 nicht übersteigen.

§ 29. ¹ Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Kündigung
a. Fristen und Termine

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:

- a. im ersten Jahr einen Monat,
- b. vom zweiten Jahr an drei Monate.

³ Die Dauer der Kündigungsfrist bemisst sich nach dem im Zeitpunkt der Kündigung laufenden Dienstjahr, gerechnet ab Beginn des Anstellungsverhältnisses.

⁴ Das Anstellungsverhältnis kann beendet werden:

- a. während der Probezeit auf das Ende einer Woche,
- b. bei Angestellten, die im Rahmen der religionspädagogischen Module im Anstellungsverhältnis einen Unterrichtsauftrag wahrnehmen, auf das Ende eines Schuljahres,
- c. im Übrigen auf das Ende eines Monats.

§ 30. Die Anstellungsinstanz belegt Gründe, die Anlass zu einer Kündigung geben. Sie teilt die Kündigung versehen mit einer Begründung und einer Rechtsmittelbelehrung schriftlich mit.

b. Form und Inhalt

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

c. Fristlos aus wichtigen Gründen

§ 31. ¹ Eine Kündigung aus wichtigen Gründen kann beidseitig, ohne Einhaltung von Fristen, jederzeit erfolgen.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹ über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Kündigungsschutz
a. Im Allgemeinen

§ 32. ¹ Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Anstellungsinstanz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹.

² Als sachlich zureichende Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses gelten insbesondere:

- 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.

b. Missbräuchliche Kündigung

§ 33. ¹ Erweist sich eine Kündigung als sachlich nicht gerechtfertigt oder missbräuchlich und erfolgt durch die Anstellungsinstanz keine Wiedereinstellung, so besteht Anspruch auf eine Entschädigung.

² Eine Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹ über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung gemäss §§ 42–44 bleibt vorbehalten.

c. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten

§ 34. ¹ Vor einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens spricht die Anstellungsinstanz im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung 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.

² Bleibt die Leistung mangelhaft oder das Verhalten unbefriedigend, so kann die Anstellungsinstanz nach der Anhörung gemäss § 47 die Kündigung aussprechen.

³ Würde eine Bewährungsfrist eingeräumt, so ist nach deren Ablauf eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen. Eine vorher ausgesprochene Kündigung ist nichtig.

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 kann, namentlich wenn

- 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.

§ 35. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹. d. Kündigung zur Unzeit

§ 36. Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz⁸. e. Bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

§ 37. Der Rücktritt gewählter Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Abberufung richten sich nach Art. 132 und 133 der Kirchenordnung⁵. Entlassung aus dem Amt

§ 38. ¹ Dauert eine Dienstaussetzung von Pfarrerinnen, 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 Zweckmässigkeit einer Fallbegleitung ab (Case Management). Fallbegleitung bei Krankheit, Unfall und Invalidität

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten der Fallbegleitung in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 39. ¹ Der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität geht in der Regel eine vertrauensärztliche Untersuchung gemäss § 97 voran. Beendigung wegen Invalidität

² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit voraussichtlich nicht wieder erlangt wird, so ist das Arbeitsverhältnis aufgrund der Invalidenklärung durch die zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen.¹³

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

³ Die Auflösung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invaliderklärung 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.

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.

Vorzeitiger
Altersrücktritt

§ 40.¹³ Der vorzeitige Altersrücktritt von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten richtet sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge.

Beendigung
altershalber

§ 40 a.¹² ¹ Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten wird altershalber beendet, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Es erfolgt eine Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵ oder die Anstellungsinstanz spricht nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung aus.
- b. Das Arbeitsverhältnis endet nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Fall eines Stellenabbaus nach Vollendung des 55. Altersjahres, unter Vorbehalt abweichender Altersgrenzen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge.
- c.¹⁵ Dem Arbeitsverhältnis liegt keine Weiterbeschäftigung gemäss § 24 a Abs. 1 zugrunde.
- d. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht auf ein Verschulden der Pfarrerin, des Pfarrers, der oder des Angestellten zurückzuführen.
- e. Der Pfarrerin, dem Pfarrer, der oder dem Angestellten kann keine andere zumutbare Arbeit angeboten werden.
- f. Gegenüber der Pfarrerin, dem Pfarrer, der oder dem Angestellten wurde vorgängig noch keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber ausgesprochen.

² Die Leistungen bei einer Beendigung altershalber richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge.

³ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen und die Nichtwiederwahl sind unter den Voraussetzungen von Abs. 1 lit. b–f einer Beendigung altershalber gleichgestellt.¹⁵

D. Folgen der Beendigung

§ 41. 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. Freistellung
während der
Kündigungsfrist

² Die Freistellung ist schriftlich anzuordnen oder zu vereinbaren.

§ 42. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, deren Stelle unver- Abfindung
a. Anspruch
schuldet 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,
- b. Rücktritt gemäss Art. 132 der Kirchenordnung⁵,
- c. Ablauf eines befristeten Anstellungsverhältnisses,
- d.¹² bei Beendigung eines gemäss § 24 a Abs. 1 begründeten Arbeitsverhältnisses,
- e. Nichtwiederwahl oder Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer,
- f. Kündigung aus wichtigen Gründen durch die Anstellungsinstanz,
- g. Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵,
- h. Aufhebung einer ordentlichen Pfarrstelle oder einer Ergänzungspfarrstelle,
- i. Beendigung invaliditätshalber,
- j. vorzeitigem Altersrücktritt,
- k. Tod.

§ 43. ¹ Die Anstellungsinstanz setzt die Abfindung mit schrift- b. Leistungen
licher Anordnung fest.

² Die Abfindung beträgt:

- a. bis zum 50. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne,
- b. ab dem 51. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

³ Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstjahre, der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Wahrscheinlichkeit, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

⁴ Die Abfindung wird für deren Dauer in monatlichen Raten ausbezahlt.

⁵ Die Anstellungsinstanz kann anstelle einer Abfindung die Verlängerung des Anstellungsverhältnisses längstens für die Abfindungsdauer gewähren. Bei Antritt einer neuen Stelle wird das Anstellungsverhältnis aufgelöst und die Abfindung gemäss § 44 gekürzt. Pfarrerrinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte sind vorbehältlich einer anders lautenden Vereinbarung während der Abfindungsdauer freigestellt.

c. Kürzung

§ 44. ¹ Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten wird die Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.

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.

E. Versetzung

Versetzung

§ 45. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte versetzen, wenn

- 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.

² Bei gewählten Pfarrerrinnen und Pfarrern ist die Versetzung unzulässig.

³ Ist die Versetzung endgültig, so wird das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist neu geregelt.

F. Vorsorgliche Massnahmen

§ 46. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte jederzeit vorsorglich im Amt oder Dienst einstellen, wenn Vorsorgliche Massnahmen

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses gemäss § 31 bestehen,
- b. die Voraussetzungen für eine Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵ 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.

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.

³ Vorbehalten bleibt die Einstellung im Amt gemäss Art. 224 der Kirchenordnung⁵.

3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz

A. Rechtsschutz

§ 47. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sind vor dem Erlass Anhörungsrecht einer sie belastenden Anordnung anzuhören.

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.

§ 48. Der Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen richtet sich nach dem Kirchengesetz⁴ und der Kirchenordnung⁵. Rechtsweg

§ 49. ¹ Die Anstellungsinstanz übernimmt auf vorgängiges Gesuch Schutz vor ungerichtfertigten Angriffen, Kostenersatz hin mindestens die Kosten des erstinstanzlichen Rechtsschutzes von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, wenn im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes

- a. diese von Dritten auf dem Rechtsweg belangt werden,
- b. sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist,
- c. diese Betroffene eines Deliktes, von Diskriminierung oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

² Ausgenommen sind Auseinandersetzungen, die für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte hinsichtlich der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes keine nachteiligen Folgen haben.

³ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zur Rückerstattung der Kosten verpflichten, wenn diese ihre Amts- oder Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.

⁴ Abs. 1–3 sind auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anwendbar.

B. Datenschutz

Bearbeiten von
Personendaten
a. Im
Allgemeinen

§ 50. ¹ Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten dürfen bearbeitet werden, soweit sie für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Das weiter gehende Bearbeiten solcher Personendaten bedarf der Zustimmung der betreffenden Person.

² Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betreffenden Person einzuholen.

³ Der Kirchenrat erlässt ergänzende Bestimmungen über die Bearbeitung von Personendaten.

b. Im Bewerberverfahren

§ 51. ¹ Die Anstellungsinstanz darf Personendaten im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschaffen, soweit diese für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens notwendig und geeignet sind.

² Sie darf Referenzen nur bei Auskunftsstellen einholen, welche die Bewerberin oder der Bewerber bezeichnet hat.

³ Das Einholen von Leumundsberichten und grafologischen Gutachten sowie andere Eignungsabklärungen bedürfen der Einwilligung der Bewerberin oder des Bewerbers.

⁴ Die Anstellungsinstanz gibt solche Daten bei Nichtanstellung zurück oder vernichtet sie.

Bekanntgabe
von Personendaten

§ 52. Die Bekanntgabe von Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten richtet sich nach dem Gesetz über die Information und den Datenschutz³.

Aufbewahrung
von Personendaten nach
dem Austritt

§ 53. 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.

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.

³ Der Kirchenrat ist berechtigt, die für die Weiterführung der Geschichte des Ministeriums notwendigen Unterlagen aus den Personaldossiers von Pfarrerinnen und Pfarrern unbefristet aufzubewahren und zu bearbeiten.

- § 54. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte haben das Recht auf:
- a. Einsicht in die sie betreffenden Personendaten,
 - b. Berichtigung oder Vernichtung unrichtiger Personendaten,
 - c. Anbringung eines Vermerks, wenn weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit von Personendaten bewiesen werden kann.

Rechte von
Pfarrerinnen,
Pfarrern und
Angestellten

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.

³ Eine Verweigerung oder Einschränkung ist zu begründen. In einem solchen Fall ist in der Regel der wesentliche Inhalt bekannt zu geben.

4. Abschnitt: Rechte und Pflichten

A. Lohn

§ 55. ¹ Der Lohn richtet sich nach den Anforderungen der Arbeitsstelle, der vorausgesetzten Aus- und Weiterbildung und der übertragenen Verantwortung.

Grundsatz

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-, Behörden-, Familien- und Freiwilligentätigkeit. Sie kann überdies der Situation auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen.

³ Die Anstellungsinstanz kann den Lohn und weitere Vergütungen jederzeit unter Beachtung der Kündigungsfristen gemäss § 29 ändern.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

- Gesamtvergütung § 56. ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.
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 Entschädigungen. Werden an Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte solche Entschädigungen geleistet, so fallen sie der Anstellungsinstanz zu.
³ Vorbehalten bleibt der Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Anspruch
a. Im Allgemeinen § 57. ¹ Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis.
² Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ den Anspruch auf Lohnzahlung bei Erfüllung obligatorischer Militär- und Bevölkerungsschutzdienste, bei humanitären Einsätzen und bei Zivildienst sowie die Leistungen im Todesfall.
- b. Krankheit und Unfall § 58. 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.
² Nach Beendigung der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 stehen die Taggelder der Krankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung der erkrankten Person zu.
³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.
- Lohnzahlung § 59. ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten der Lohnzahlung in der Vollzugsverordnung⁶.
- Festsetzung
a. Einreihungsplan § 60. ¹ Der Kirchenrat legt den Einreihungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden und der Landeskirche in der Vollzugsverordnung⁶ fest.
² Der Einreihungsplan gliedert sich nach der Zahl der Lohnklassen.
³ Der Kirchenrat reiht jede Funktion entsprechend ihren Anforderungen in eine oder mehrere Lohnklassen ein.
- b. Lohnklassen und Stufen § 61. ¹ Es bestehen 21 Lohnklassen.
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.

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.

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 der Vollzugsverordnung⁶.

§ 62. Für Funktionen bis und mit der Lohnklasse 20 gilt jeweils die nächsthöhere Lohnklasse als Zusatzklasse. c. Zusatzklasse

§ 63. ¹ Die Anstellungsinstanz setzt den Anfangslohn fest. Die Einzelheiten regelt die Vollzugsverordnung⁶. d. Anfangslohn

² Die Anstellungsinstanz setzt den Lohn in der Anlaufstufe fest, wenn die betreffende Person

- 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.

³ Wird der Lohn in der Anlaufstufe festgesetzt, so ist er binnen dreier Jahre in den unteren Bereich der betreffenden Lohnklasse zu führen.

§ 64. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen erfolgen durch die Anstellungsinstanz. e. Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen

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 der Vollzugsverordnung⁶.

§ 65. ¹ Die Mitglieder des Kirchenrates sind in der Lohnklasse 19, die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident in der Lohnklasse 21 eingereiht. f. Mitglieder des Kirchenrates

² Die Kirchensynode regelt die Einstufung der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten und der Mitglieder des Kirchenrates innerhalb der Lohnklasse.

§ 66. Wohnen gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die gemäss Art. 122 der Kirchenordnung⁵ der Wohnsitzpflicht unterliegen, in der Kirchgemeinde im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung, so wird dies auf angemessene Weise berücksichtigt. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten. g. Pfarrerinnen und Pfarrer

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

Pfarrhaus, Pfarr-
wohnung und
Dienstwohnung

§ 67. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrern, die ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung bewohnen, wird vom Lohn ein Mietwertanteil abgezogen. Der Kirchenrat setzt den Mietwertanteil fest.

² Die Kirchenpflege entscheidet unter Berücksichtigung der örtlichen und dienstlichen Verhältnisse über den Mietwert von Dienstwohnungen der Angestellten.

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.

Abtretung
von Lohn-
ansprüchen

§ 68. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹.

B. Dienstaltersgeschenk

Dienstalters-
geschenk

§ 69. ¹ Das Dienstaltersgeschenk ist Zeichen der Wertschätzung für geleistete Dienste.

² Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten wird nach Vollendung von 10, 15, 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahren zwei Wochen bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt.

³ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine anteilmässige Ausrichtung des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks ausgeschlossen.

⁴ Der Bezug des Dienstaltersgeschenks richtet sich nach den für die Ferien massgebenden Bestimmungen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

C. Zulagen

Teuerungszu-
lage

§ 70. 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 finanzielle Situation der Kirchgemeinden und der Landeskirche sowie das wirtschaftliche Umfeld.

² Die Teuerungszulage wird in den Jahreslohn gemäss § 59 eingebaut.

Familienzulage

§ 71. ¹ Der Anspruch auf Familienzulage entsteht und erlischt mit dem Lohnanspruch. Die Zulage wird monatlich zusammen mit dem Lohn ausbezahlt.

² Die Familienzulage entspricht 120% des gesetzlichen Mindestansatzes.

§ 72. Für besondere Verantwortungen, die nicht mit dem Lohn abgegolten sind, kann die Anstellungsinstanz besondere Vergütungen ausrichten. Funktionszulagen

§ 73. Für besondere Leistungen können einmalige Zulagen oder andere Leistungsprämien ausgerichtet werden. Einmalzulagen und Leistungsprämien

§ 74. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten betreffend Zulagen in der Vollzugsverordnung⁶. Ergänzende Bestimmungen

D. Weitere Rechte

§ 75. ¹ Die Anstellungsinstanzen und die Vorgesetzten achten die Persönlichkeit der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht. Persönlichkeitschutz

² Sie 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.

³ Sie sorgen dafür, dass Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, die durch solche Vorkommnisse behelligt wurden, keine weiteren Nachteile erwachsen.

§ 76. ¹ Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ den Ersatz von dienstlichen Auslagen der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste. Dienstliche Auslagen

² Die Kirchgemeinden regeln den Ersatz von dienstlichen Auslagen ihrer Angestellten. Für Kirchgemeinden, die Leistungen aus dem Finanzausgleichfonds beziehen, gelten die vom Kirchenrat gemäss Abs. 1 festgelegten Ansätze.

§ 77. Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ den Ersatz von Sachschaden, den Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes oder Dienstes erleiden. Sachschaden

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

- Ferien § 78. 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.
- ² Gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern steht neben dem Anspruch gemäss Abs. 1 zusätzlich eine Ferienwoche zu.
- ³ Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ die Berechnung des Ferienanspruchs und den Bezug der Ferien.
- Urlaub § 79. Der Kirchenrat regelt für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in der Vollzugsverordnung⁶:
- den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub bei Elternschaft,
 - die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen und persönlichen Angelegenheiten,
 - die Beurlaubung für die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben.
- Weiterbildungsurlaub
a. Im Allgemeinen § 80. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.
- ² Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ die Voraussetzungen, die Dauer und die Einzelheiten der Durchführung von Weiterbildungsurlauben.
- b. Pfarrerinnen und Pfarrer § 81. 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
- während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche,
 - bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes bezogen haben.
- ² Er regelt die weiteren Voraussetzungen und die Einzelheiten der Durchführung des Weiterbildungsurlaubs in der Vollzugsverordnung⁶.
- Vereinsfreiheit § 82. Das Recht, Personalverbände zu gründen und diesen anzugehören, ist gewährleistet.
- Niederlassungsfreiheit § 83. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten.
- ² Vorbehalten bleibt die Wohnsitzpflicht für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss Art. 122 der Kirchenordnung⁵.

§ 84. ¹ Mit Angestellten findet regelmässig eine Mitarbeiterbeurteilung statt. Inhalte bilden namentlich die Beurteilung von Leistung und Verhalten, die Auswertung einer bestehenden und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung. Standortbestimmung
a. Angestellte

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 85.¹⁵ ¹ Die Dekanin oder der Dekan führt mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind, regelmässig ein Fach- und Evaluationsgespräch. b. Pfarrerinnen und Pfarrer

² Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege nimmt mit den Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde unter Mitwirkung der Dekanin oder des Dekans regelmässig eine Standortbestimmung vor.

³ Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen und in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft regelt die Verordnung über die Seelsorge in Institutionen⁷ die Zuständigkeit für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung.

⁴ Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste regelt der Kirchenrat die Zuständigkeit für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung.

⁵ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 86. 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. Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung

² Auf Verlangen beschränkt die Anstellungsinstanz das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses.

³ Die Kirchenpflege stellt den in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern auf deren Verlangen eine Bestätigung über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses aus.

E. Pflichten

§ 87. 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. Grundsatz

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

² Ordinierte Theologinnen und Theologen sind an das Ordinationsgelübde gemäss Art. 108 Abs. 3 der Kirchenordnung⁵ gebunden.

³ Angestellte unterlassen alles, was ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.

Pfarramt § 88. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen die Amtspflichten gemäss Kirchenordnung⁵ auch ausserhalb ihrer Kirchengemeinde oder ihrer Institution wahr, insbesondere in den Bereichen Armeeseelsorge und Notfallseelsorge.

² Der Kirchenrat regelt den Umfang dieser und weiterer gesamt-kirchlicher Aufgaben.

Unterstützung und Vertretung § 89. 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.

² Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Pfarramt mit mehreren Pfarrstellen unterstützen und vertreten sich gegenseitig. Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelpfarramt regelt der Kirchenrat das Erforderliche in der Vollzugsverordnung⁶.

Annahme von Geschenken § 90. ¹ Pfarrerinnen, 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.

² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.

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

Arbeitszeit a. Pfarrerinnen und Pfarrer § 91. ¹ Die Tätigkeit im Pfarramt kennzeichnet sich als umfassenden Dienst im Rahmen der Landeskirche.

² Der Kirchenrat regelt die zeitliche Beanspruchung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Vollzugsverordnung⁶.

b. Angestellte § 92. ¹ Der Kirchenrat regelt für die Angestellten in der Vollzugsverordnung⁶ die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage sowie den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst.

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.

§ 93. 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.

Nebenbeschäftigung
a. Grundsatz

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 Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 94. ¹ Angestellte informieren die Anstellungsinstanz vor der Übernahme einer Nebenbeschäftigung.

b. Angestellte

² Die Anstellungsinstanz entscheidet, ob eine Bewilligung eingeholt werden muss. Sie kann auch nachträglich und von sich aus das Einholen einer Bewilligung verlangen.

§ 95. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer benötigen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung eine Bewilligung des Kirchenrates.

c. Pfarrerinnen und Pfarrer

² Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die im Pfarramt einer Kirchengemeinde tätig sind, entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.

§ 96. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte von Kirchengemeinden, 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.

Öffentliche Ämter

² Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Pfarramt einer Kirchengemeinde tätig sind, informieren zugleich die Kirchenpflege. Ist eine Bewilligung erforderlich, so entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Kirchenpflege.

³ Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste benötigen in jedem Fall eine Bewilligung des Kirchenrates.

⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Ablieferung von Einkünften aus einem öffentlichen Amt verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.¹³

§ 97. 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 der Vollzugsverordnung⁶.

Vertrauensärztliche Untersuchung

5. Abschnitt: Versicherungen

Berufliche
Vorsorge

§ 98. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge¹⁰ bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge.

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.

³ Die Anstellungsinstanzen sind in der Wahl der Einrichtung der beruflichen Vorsorge frei.

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.

Unfall-
versicherung

§ 99. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung¹¹ gegen Unfall.

² Sie sind in der Wahl des Versicherers frei, soweit nicht im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹¹ die SUVA zuständig ist.

³ Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt die Anstellungsinstanz.

⁴ Die Beiträge für die Nichtberufsunfallversicherung tragen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte mindestens zur Hälfte. Sie werden mit dem Lohn verrechnet.

Krankentaggeld-
versicherung

§ 100. ¹ Die Anstellungsinstanzen schliessen für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte eine Krankentaggeldversicherung ab.

² Die Beiträge für die Krankentaggeldversicherung trägt die Anstellungsinstanz mindestens zur Hälfte. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

6. Abschnitt: Mitsprache

§ 101. Personalverbände werden vor Änderungen dieser Verordnung und der zugehörigen Vollzugsverordnungen zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie

Personal-
verbände

- a. eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben,
- b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.

§ 102. Der Kirchenrat regelt für die Gesamtkirchlichen Dienste in der Vollzugsverordnung⁶ das Recht zur Bildung von Personalvertretungen und deren Stellung, insbesondere deren Mitwirkungsrechte.

Personal-
vertretungen

§ 103. ¹ Mitglieder von Personalverbänden und Personalvertretungen dürfen wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Rechts auf Mitwirkung nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch nach der Beendigung der Mitgliedschaft.

Verbot der
Benachteiligung

² Mitglieder von Personalvertretungen dürfen in der Ausübung solcher Aufgaben nicht behindert werden.

7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 104. ¹ Der Kirchenrat erlässt die Vollzugsbestimmungen gemäss der Kirchenordnung⁵ und dieser Verordnung.

Vollzug

² Er sorgt für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des landeskirchlichen Personalrechts. Er unterstützt darin die Kirchenpflegen und die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden.

§ 105. Dieser Verordnung widersprechende Verordnungen, Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse von Kirchgemeinden und Landeskirche werden mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung aufgehoben.

Aufhebung bis-
herigen Rechts

§ 106. ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen.

Bestehende
Arbeits-
verhältnisse

² Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben §§ 107–111.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

Angestellte im
Wahlverhältnis

§ 107. ¹ Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Angestellten der Kirchgemeinden gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist.

² Für ohne Vorbehalt gewählte Angestellte der Kirchgemeinden gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das bisherige Recht.

Gekündigte
Arbeits-
verhältnisse

§ 108. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

Lohnanpassung

§ 109. 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 § 64. § 55 Abs. 3 findet keine Anwendung.

² Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche sowie Rückstufungen gemäss § 64.

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

Anrechenbare
Dienstjahre

§ 110. 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.

Dienstalters-
geschenk

§ 111. ¹ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk richtet sich ab dem Inkrafttreten dieser Verordnung nach § 69.

² Der Umfang und der Bezug von Dienstaltersgeschenken, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits fällig waren, richten sich nach bisherigem Recht.

³ Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung eines Dienstaltersgeschenkens gemäss bisherigem Recht, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits bestanden, verwirken.

§ 112. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens² Inkrafttreten dieser Verordnung.

¹ OS 66, 653.

² Inkrafttreten: 1. Januar 2012.

³ LS 170.4.

⁴ LS 180.1.

⁵ LS 181.10.

⁶ LS 181.401.

⁷ LS 181.50.

⁸ SR 151.1.

⁹ SR 220.

¹⁰ SR 831.40.

¹¹ SR 832.20.

¹² Eingefügt durch B vom 26. November 2013 (OS 69, 98; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. April 2014.

¹³ Fassung gemäss B vom 26. November 2013 (OS 69, 98; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. April 2014.

¹⁴ Eingefügt durch B vom 5. April 2016 (OS 71, 269; ABI 2016-04-22). In Kraft seit 1. September 2016 (ABI 2016-06-10).

¹⁵ Fassung gemäss B vom 5. April 2016 (OS 71, 269; ABI 2016-04-22). In Kraft seit 1. September 2016 (ABI 2016-06-10).

¹⁶ Fassung gemäss B vom 28. November 2018 (OS 74, 12). In Kraft seit 1. Januar 2019.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

Anhang: Beträge des Minimums sowie der Maxima der Lohnklassen¹⁶

Lohnklasse	Minimum unterer Bereich	Maximum unterer Bereich	Maximum mittlerer Bereich	Maximum oberer Bereich
1	50 610	59 719	65 792	71 259
2	52 195	61 591	67 854	73 491
3	54 042	63 769	70 255	76 091
4	56 160	66 269	73 007	79 073
5	58 571	69 114	76 142	82 468
6	61 307	72 342	79 699	86 320
7	64 382	75 971	83 696	90 649
8	67 822	80 030	88 169	95 494
9	71 651	84 548	93 164	100 884
10	75 891	89 552	98 659	106 855
11	80 566	95 069	104 736	113 437
12	85 704	101 131	111 415	120 672
13	91 326	107 764	118 723	128 587
14	96 670	114 071	125 671	136 111
15	103 348	121 951	134 352	145 514
16	110 589	130 495	143 765	155 709
17	117 632	138 806	152 921	165 625
18	126 090	148 786	163 917	177 534
19	135 199	159 535	175 759	190 360
20	144 985	171 082	188 480	204 138
21	155 480	183 466	202 124	218 915

Inhaltsverzeichnis

**Personalverordnung der Evangelisch-reformierten
Landeskirche des Kantons Zürich**

	§§
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	1–14
A. Geltungsbereich	1–3a
B. Begriffe	4–7
C. Personalpolitik	8–13
D. Anwendbares Recht	14
2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis	15–46
A. Art und Begründung	15–20
B. Beginn und Dauer	21–25
C. Beendigung	26–40a
D. Folgen der Beendigung	41–44
E. Versetzung	45
F. Vorsorgliche Massnahmen	46
3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz	47–54
A. Rechtsschutz	47–49
B. Datenschutz	50–54
4. Abschnitt: Rechte und Pflichten	55–97
A. Lohn	55–68
B. Dienstaltersgeschenk	69
C. Zulagen	70–74
D. Weitere Rechte	75–86
E. Pflichten	87–97
5. Abschnitt: Versicherungen	98–100
6. Abschnitt: Mitsprache	101–103
7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen	104–112
Anhang: Beträge des Minimums sowie der Maxima der Lohnklassen	

Vollzugsverordnung zur Personalverordnung

(vom 6. Juli 2011)¹

Der Kirchenrat,

gestützt auf die Personalverordnung vom 11. Mai 2010 (PVO)⁵,

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich und Begriffe

§ 1. ¹ Dieser Verordnung unterstehen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Sinn von §§ 4 und 5 PVO. Geltungsbereich (§§ 1 und 2 PVO)

² Sie gilt für besondere Arbeitsverhältnisse im Sinn von § 2 PVO, soweit das für diese massgebende Recht, die Personalverordnung, diese Verordnung oder der Kirchenrat nichts anderes bestimmen.

³ Sie gilt für die Mitglieder des Kirchenrates sinngemäss, soweit nichts anderes bestimmt ist.

§ 2. Als Kirchgemeinden im Sinn dieser Verordnung gelten auch:

- a. Kirchgemeinschaften im Sinn von Art. 177 Abs. 1 der Kirchenordnung²,
- b. Kirchgemeindeverbände mit eigenen Angestellten. Kirchgemeinschaften und Kirchgemeindeverbände (§ 3 PVO)

§ 2 a.¹⁹ Die Bestimmungen dieser Verordnung über Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste sinngemäss, sofern diese Verordnung nichts anderes bestimmt. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen

§ 3. Soweit diese Verordnung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, gelten für die Berechnung von Ansprüchen Tage, Wochen, Monate

- a. als Arbeitstage die Arbeitstage der massgebenden 5-, 5½- oder 6-Tage-Woche,
- b. als Wochen oder Monate volle Wochen zu sieben Tagen oder volle tatsächliche Kalendermonate.

B. Personalcontrolling und Stellenplan

Personalcontrolling
(§ 9 Abs. 2
PVO)

§ 4. ¹ Die Kirchgemeinden erheben in Bezug auf ihre Angestellten gegliedert nach den Diensten gemäss Art. 135–139 der Kirchenordnung jeweils per 31. Dezember:

- a. Anzahl der Stellen sowie je deren bewilligter und ausgeschöpfter prozentualer Umfang,
- b. Anzahl der Angestellten und deren Pensen,
- c. Funktionen gemäss § 41 Abs. 1 sowie Lohnklassen und Stufen,
- d. Jahreslohnsumme,
- e. Dienstjahre gemäss § 25 PVO, Lebensalter und Geschlecht.

² Die Kirchgemeinden teilen die Angaben gemäss Abs. 1 dem Kirchenrat auf dem zur Verfügung gestellten Formular bis 31. März des Folgejahres mit.

³ Für Kirchgemeinden, die einem Kirchgemeindevorstand gemäss § 2 lit. b angehören, teilt dieser dem Kirchenrat die Angaben gemäss Abs. 1 mit.

⁴ Der Kirchenrat wertet die von den Kirchgemeinden und Kirchgemeindevorständen zur Verfügung gestellten sowie die innerhalb der Gesamtkirchlichen Dienste erhobenen Daten aus. Er trifft gestützt auf die Ergebnisse der Auswertung und unter Vorbehalt der Zuständigkeit der Kirchgemeinden, der Kirchgemeindevorstände und der Kirchensynode die erforderlichen Massnahmen.

Stellenplan
(§ 10 PVO)
a. Inhalt,
Gliederung

§ 5. ¹ Der Stellenplan enthält insbesondere:

- a. die Anzahl der bewilligten Stellen sowie je deren ausgeschöpften prozentualen Umfang,
- b. die Zuordnung der Stellen zu den Lohnklassen gemäss Einreihungsplan,
- c. die Bezeichnung der Stellen gemäss Einreihungsplan und bei Bedarf eine präzisierende Funktionsbezeichnung.

² Der Stellenplan gliedert sich nach den Handlungsfeldern gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung.

b. Festsetzung
und
Bearbeitung

§ 6. ¹ Die Kirchenpflege führt den Stellenplan der Kirchgemeinde, der Vorstand eines Kirchgemeindevorstands dessen Stellenplan und der Kirchenrat den Stellenplan der Landeskirche. Der Stellenplan der Landeskirche umfasst auch die Stellenprozente in den Pfarrämtern der Kirchgemeinden.²⁵

² Die Zuordnung der Stellen gemäss § 5 Abs. 1 lit. b ist zu begründen und mit den zu ihrer Überprüfung notwendigen Unterlagen, insbesondere der Stellenbeschreibung, zu dokumentieren.

³ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchenrat führen ihre Stellenpläne laufend nach.

⁴ Der Kirchenrat kann Richtlinien über die Gestaltung und Bearbeitung von Stellenplänen erlassen.

§ 7. Der Kirchenrat überwacht die Einreichungsordnung und die Entwicklung des Personalbestands der Landeskirche, von Kirchgemeindeverbänden und der Kirchgemeinden. c. Aufsicht

2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis

A. Begründung und Dauer

§ 8. ¹ Die öffentliche Ausschreibung von offenen Stellen erfolgt in geeigneter Weise im Internet sowie bei Bedarf in den einschlägigen Tages- und Wochenzeitungen sowie Fachpublikationen. Stellen-
ausschreibung
(§ 16 PVO)

² Die Ausschreibung erfolgt in weiblicher und in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form. Sie enthält gegebenenfalls Hinweise auf die Eignung der Stelle für eine Teilzeitbeschäftigung, den beruflichen Wiedereinstieg und die Beschäftigungsmöglichkeit von Personen mit einer Behinderung.

§ 9. ¹ Bewerberinnen und Bewerber legen der Anstellungsinstanz Ausweise über die Ausbildung sowie die bisherigen Tätigkeiten in Beruf und Freiwilligenarbeit vor. Bewerbung
(§ 17 Abs. 1
PVO)

² Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Nachweise verlangen. Sie kann die Anstellung vom Ergebnis einer Eignungsabklärung oder einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.

³ Pfarrerrinnen und Pfarrer, die sich auf Stellenprozente im Pfarramt einer Kirchgemeinde oder auf eine Pfarrstelle in einem Pfarramt in Institutionen, in einem Pfarramt mit gemischter Trägerschaft oder in einem Pfarramt der Gesamtkirchlichen Dienste bewerben, sowie Angestellte, die sich auf eine Stelle bewerben, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, reichen der Anstellungsinstanz im Rahmen des Bewerbungsverfahrens einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein, die nicht älter als ein Jahr sind.²⁵

⁴ Die Verpflichtung gemäss Abs. 3 entfällt bei Pfarrerrinnen und Pfarrern, in deren Personaldossier bei der Anstellungsinstanz sich ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug finden, die nicht älter als zwei Jahre sind.²²

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

Stellen-
beschreibung
(§ 19 PVO)

§ 10. ¹ Die Anstellungsinstanz erlässt die Stellenbeschreibung gemäss § 19 PVO.

² Der Kirchenrat kann Richtlinien über den notwendigen Inhalt und die Gestaltung von Stellenbeschreibungen erlassen.

Fiktives
Eintrittsdatum
(§ 25 PVO)

§ 11. ¹ Zur Berechnung der Dienstjahre wird für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte ungeachtet der Zahl der Arbeitsverhältnisse ein fiktives Eintrittsdatum festgesetzt. Dieses bezeichnet den Zeitpunkt des Beginns der ersten, für die Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigenden Tätigkeit.

² Das fiktive Eintrittsdatum wird bei einem Wiedereintritt in den Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche angepasst, ebenso bei einmaligen oder mehrfachen unbezahlten Urlauben, deren Dauer im Einzelfall insgesamt drei Monate übersteigt, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit berücksichtigt wird.

³ Die Dauer der einzelnen anrechenbaren Arbeitsverhältnisse wird auf den Tag genau berechnet.¹³

⁴ Die Anstellungsinstanz berechnet das fiktive Eintrittsdatum. Weisen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse bei Kirchgemeinden oder der Landeskirche auf, so ist diejenige Anstellungsinstanz zuständig, die das erste Arbeitsverhältnis begründete.

Anstellung im
Stundenlohn

§ 12. ¹ Eine Anstellung im Stundenlohn ist zulässig, wenn das durchschnittliche Pensum acht Stunden pro Woche nicht übersteigt. Dauert eine Anstellung nicht mehr als sechs Monate, so darf das durchschnittliche Pensum mehr als acht Stunden pro Woche betragen.

² Anstelle eines Stundenlohns kann in besonderen Fällen eine pauschale Entschädigung pro Dienst vereinbart werden.

³ Im Übrigen erfolgen Anstellungen im Monatslohn unter Festlegung eines Beschäftigungsgrads.

Mehrzahl von
teilzeitlichen
Arbeits-
verhältnissen

§ 13. Bestehen für eine Pfarrerin, einen Pfarrer, eine Angestellte oder einen Angestellten mehrere teilzeitliche Arbeitsverhältnisse nebeneinander, so dürfen diese zusammen ein volles Pensum während längstens zwölf Monaten um höchstens 20% überschreiten. Vorbehalten bleiben §§ 93–95 PVO und § 174 betreffend Nebenbeschäftigungen.

Anstellung
durch Vertrag
(§ 2 Abs. 1
PVO)

§ 14. ¹ Die Anstellung durch Vertrag ist zulässig für:

- a. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- b. Aushilfen,
- c. Praktikantinnen und Praktikanten,

- d. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung,
- e. Angestellte gemäss § 2 Abs. 2 PVO und § 195.

² Im Übrigen ist die Anstellung durch Vertrag nur ausnahmsweise und für Spezialfunktionen zulässig, zu deren Besetzung zwingend von der Personalverordnung und von dieser Verordnung abgewichen werden muss.

§ 15. ¹ Die Anstellungsinstanz kann, sofern die Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge dies nicht ausschliessen, ausnahmsweise die Weiterbeschäftigung von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung und § 26 Abs. 2 lit. b PVO hinaus bewilligen, wenn

Weiterbeschäftigung
a. Grundsatz

- a. die Nachfolge in der betreffenden Arbeitsstelle noch nicht geregelt ist,
- b. die Aufhebung der betreffenden Arbeitsstelle absehbar ist,
- c. der Anstellungsinstanz Fachwissen oder Erfahrung der betreffenden Person weiterhin zur Verfügung stehen sollen.

² Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

§ 16.²³ ¹ Die Weiterbeschäftigung erfolgt durch Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses. Dessen Dauer beträgt höchstens ein Jahr. Es kann jeweils um dieselbe Dauer verlängert werden. § 23 Abs. 2 PVO findet keine Anwendung.

b. Rahmenbedingungen

² Eine Weiterbeschäftigung ist bis Ende des Monats zulässig, in dem Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte das 70. Altersjahr vollenden. Sie kann im Interesse der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen über diesen Zeitpunkt hinaus erfolgen, insbesondere für Stellvertretungen gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung.

³ Die während der Weiterbeschäftigung geleisteten Dienstjahre werden nicht angerechnet. § 25 PVO findet keine Anwendung.

⁴ Der Lohn darf den von derselben Anstellungsinstanz vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung und § 26 Abs. 2 lit. b PVO ausgerichteten Lohn nicht übersteigen.¹⁴

⁵ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird der Lohn während eines Monats weiter ausgerichtet. Bei Unfall gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹¹.

⁶ Das Anstellungsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von einem Monat jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

B. Beendigung

Entlassung aus dem Pfarramt

§ 17. ¹ Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die von ihrer Stelle zurücktreten wollen, reichen ihr Gesuch um Entlassung aus dem Amt dem Kirchenrat mindestens drei Monate vorher ein. Sie stellen der Kirchenpflege gleichzeitig eine Kopie ihres Gesuchs zu.

² Der Kirchenrat entscheidet über den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Amt und regelt die Stellvertretung.

³ Bei einer Entlassung aus dem Amt gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung zeigt der Kirchenrat dies den Pfarrerinnen und Pfarrern sowie der Kirchenpflege mindestens neun Monate im Voraus an. In einer Kirchengemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer teilen dem Kirchenrat mindestens sechs Monate im Voraus den genauen Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Amt mit.

Stellenabbau, unverschuldete Entlassung (§ 32 Abs. 2 lit. d PVO)

a. Massnahmen

§ 18. ¹ Beschliesst die Anstellungsinstanz einen Stellenabbau, so prüft sie alle Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen, insbesondere die Vermittlung von Arbeitsstellen, Versetzungen, Pensenreduktionen oder besondere Arbeitszeitmodelle.

² Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte, die von einem Stellenabbau betroffen sind, haben bei der Neubesetzung anderer Stellen der Anstellungsinstanz Vorrang, sofern sie mindestens gleich qualifiziert sind wie aussenstehende Bewerberinnen oder Bewerber.

b. Information

§ 19. ¹ Beschliesst die Anstellungsinstanz einen Stellenabbau, so informiert sie die betroffenen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten frühzeitig darüber und über die geplanten begleitenden Massnahmen.

² Beabsichtigt sie Entlassungen, informiert sie die betroffenen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten und stellt ihnen gemäss § 21 Abs. 1 Beratungsangebote zur Verfügung. Machen diese davon Gebrauch, so beachtet die Anstellungsinstanz eine Frist von sechs Monaten zwischen der Mitteilung der Entlassung und dem Ende der Anstellung, sofern dies die Verhältnisse gestatten.

c. Sozialplan

§ 20. ¹ Führt ein Stellenabbau bei mindestens zehn Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen oder Angestellten zur Kündigung oder zu einer Weiterbeschäftigung unter schlechteren Bedingungen, erarbeitet die Anstellungsinstanz einen Sozialplan.

² Die Anstellungsinstanz lädt betroffene Personalverbände und Personalvertretungen im Sinn von §§ 101 und 102 PVO ein, zu einem Sozialplan vor dessen Verabschiedung Stellung zu nehmen.

§ 21. ¹ Die Anstellungsinstanz vermittelt von einem Stellenabbau betroffenen Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten Beratungsangebote. Sie kann zudem im Einzelfall für Unterstützungsmassnahmen, insbesondere für Aus- oder Weiterbildungen oder psychologische Beratungen, Beiträge bis Fr. 10 000 im Einzelfall sprechen.

d. Begleitangebote

² Soweit die Kosten für Massnahmen gemäss Abs. 1 Fr. 5000 übersteigen, werden sie zur Hälfte von einer allfälligen Abfindung abgezogen. In Härtefällen kann von dieser Regelung abgewichen werden.

§ 22. ¹ Die Abfindung nach § 43 PVO wird in Monatslöhnen berechnet. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des zuletzt bezahlten Jahres-Bruttolohnes zuzüglich ständiger Zulagen mit Lohncharakter.

e. Höhe der Abfindung (§ 43 Abs. 2 PVO)

² Die Abfindung wird innerhalb des folgenden Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt:

Dienstjahre: 10–14 15–19 20–24 ab 25

Alter:

45–50 1–2 2–3 3–4 4–6

51–55 3–4 4–5 5–6 6–7

56–60 5–6 6–7 7–8 8–9

ab 61 7–8 8–9 9–10 10–12

³ Die Anstellungsinstanz berücksichtigt neben den Gesichtspunkten gemäss § 43 Abs. 2 PVO die Unterstützungspflichten und die finanziellen Verhältnisse der betroffenen Person.

§ 23. Kommen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte ihrer Informationspflicht gemäss § 44 Abs. 2 PVO nicht nach, so erkundigt sich die Anstellungsinstanz spätestens nach Ablauf der Abfindungsdauer nach dem erzielten Einkommen und ordnet die Rückzahlung an.

f. Rückforderung (§ 44 Abs. 2 PVO)

§ 24. ¹ Die Anstellungsinstanz führt mit Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen sowie Angestellten vor dem Austritt aus dem Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche ein Austrittsgespräch.

Austrittsgespräch

² Bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern ist für das Austrittsgespräch zuständig:

- a. beim Ausscheiden aus dem Dienst einer Kirchgemeinde die Dekanin oder der Dekan,
- b. bei Entlassung gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung, vorzeitigem Altersrücktritt oder Entlassung altershalber die Kirchenratspräsidentin, der Kirchenratspräsident, die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber.

C. Standortbestimmung

Angestellte
(§ 84 PVO)
a. Zweck und
Gegenstand

§ 25. ¹ Die Mitarbeiterbeurteilung dient der Förderung des Personals und der Personalentwicklung, der Beurteilung von Leistung und Verhalten sowie der Überprüfung der Arbeitssituation und der Zielvereinbarung. Die vorgesetzte Stelle erhält von den Angestellten Rückmeldungen zu ihrem Führungsverhalten.

² Gegenstand der Mitarbeiterbeurteilung bilden insbesondere Fachkompetenz, Arbeitsausführung und Arbeitsergebnisse, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz, Zielerreichung und Zielvereinbarung sowie bei vorgesetzten Stellen die Führungskompetenz.

b. Vorgehen

§ 26. ¹ Eine Mitarbeiterbeurteilung findet unter Verwendung des von der Anstellungsinstanz bezeichneten Formulars statt:

- a. während der ersten zwei Dienstjahre jährlich, danach mindestens alle zwei Jahre,
- b. auf Anordnung der vorgesetzten Stelle oder auf Gesuch der oder des Angestellten,
- c. in denjenigen Fällen, in denen die Personalverordnung oder diese Verordnung eine zusätzliche Mitarbeiterbeurteilung vorschreiben.

² Die vorgesetzte Stelle bespricht die Mitarbeiterbeurteilung mit den Angestellten im Rahmen eines Beurteilungs- und Förderungsgesprächs.

³ Das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung wird schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Angestellten lediglich, dass ihnen die Mitarbeiterbeurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Sie können eigene Bemerkungen anbringen.

⁴ Die Angestellten können eine Besprechung mit der nächsthöheren vorgesetzten Stelle über die Mitarbeiterbeurteilung verlangen. Die Angestellten sind berechtigt, zu einer solchen Besprechung eine Person ihres Vertrauens beizuziehen.

⁵ Das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung bildet Bestandteil der Personalakten. Die beurteilte Person erhält eine Kopie.

⁶ Die Beurteilung der Zielerreichung und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung erfolgen in der Regel jährlich. Abs. 2–5 sind sinngemäss anwendbar.

c. Beurteilungs-
verfahren

§ 27. ¹ Die Anstellungsinstanzen regeln im Rahmen von §§ 25 und 26 das Beurteilungsverfahren für ihre Angestellten. Dieses enthält Bewertungen entsprechend den Beurteilungsstufen «ungenügend», «genügend», «gut» und «sehr gut».

² Der Kirchenrat stellt den Kirchengemeinden ein Muster-Beurteilungssystem zur Verfügung.

³ Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für die Mitarbeiterbeurteilung massgebend sind.

§ 28. Das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung dienen der Begleitung und Förderung der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer pfarramtlichen Tätigkeit.

Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 85 PVO)
a. Grundsatz

§ 29. ¹ Gegenstand des Fach- und Evaluationsgesprächs bilden die Erörterung der Arbeitssituation, die Erörterung von Leistung und Verhalten, die Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung, Fragen aus dem Bereich der Selbst- und Sozialkompetenz sowie die Zielerreichung und Zielvereinbarung.

b. Fach- und Evaluationsgespräch (§ 85 Abs. 1 PVO)

² Das Ergebnis des Fach- und Evaluationsgesprächs wird in Form einer Zielvereinbarung schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der für das Fach- und Evaluationsgespräch zuständigen Stelle. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten eine Kopie.

³ Ein Fach- und Evaluationsgespräch findet mindestens alle zwei Jahre statt.

⁴ Bei Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung tritt an die Stelle der Dekanin oder des Dekans in der Regel die vom Kirchenrat bezeichnete Stelle. Diese kann zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchengemeinde beiziehen, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Fach- und Evaluationsgespräch tätig war.²²

§ 30.²³ ¹ Die Standortbestimmung findet in Form eines Standortgesprächs statt. Dessen Gegenstand bilden die individuelle Arbeits- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchengemeinde, die Arbeitsausführung und die Arbeitsergebnisse sowie die Zielerreichung und Zielvereinbarung.

c. Standortbestimmung (§ 85 Abs. 2 PVO)

² Eine Standortbestimmung findet alle zwei Jahre statt.¹⁴

³ Bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern nimmt einmal pro Amtsdauer die Dekanin oder der Dekan an der Standortbestimmung teil. Auf Wunsch der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchenpflege oder der Pfarrerin oder des Pfarrers kann die Dekanin oder der Dekan auch an den weiteren Standortbestimmungen teilnehmen.

⁴ Das Ergebnis der Standortbestimmung wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhalten eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat.

d. Gemeinsame Bestimmungen

§ 31. ¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident führt einmal pro Amtsdauer das Fach- und Evaluationsgespräch mit den Dekaninnen und Dekanen. Neben den Gesichtspunkten gemäss § 29 Abs. 1 bildet das Amt der Dekanin und des Dekans, insbesondere hinsichtlich Fragen der Leitung, Gegenstand des Gesprächs.

² An der Standortbestimmung gemäss § 30 Abs. 4 mit der Dekanin oder dem Dekan nimmt die Vizedekanin oder der Vizedekan teil.

³ Der Kirchenrat stellt Vorlagen für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung zur Verfügung. Pfarrerrinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung massgebend sind.

D. Datenschutz

Personalakten

§ 32. ¹ Personalakten im Sinn dieser Verordnung sind alle Dokumente, die sich mit Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sowie deren Arbeitsverhältnis befassen.

² Zu den Personalakten gehören insbesondere:

- a. der Personalbogen und andere Akten mit Personalien und Angaben über die persönlichen Verhältnisse,
- b. Bewerbungsunterlagen,
- c. Akten, die im Rahmen des Anstellungs- oder Wahlverfahrens angelegt werden, wie zusätzlich eingeholte Informationen, grafologische Gutachten, andere Eignungsabklärungen, Referenzauskünfte, Aktennotizen über Einstellungsgespräche, Auszüge aus dem Strafregister und Leumundsberichte,
- d. Anordnungen sowie die dazugehörenden Akten,
- e. Akten über Lohn und Versicherungen,
- f. Akten über Ferien, Urlaube und andere Dienstaussetzungen sowie über Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter,
- g. Mitarbeiterbeurteilungen sowie Ergebnisse von Fach- und Evaluationsgesprächen und Standortbestimmungen,
- h.²³ Akten über Aus- und Weiterbildungen sowie die Karriereplanung,
- i. ärztliche Zeugnisse und Gutachten,

- j. Jahresabrechnungen der persönlichen Zeitbuchhaltung,
- k. Korrespondenzen zwischen der Anstellungsinstanz sowie Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten,
- l. Akten über besondere Ereignisse und Verfahren.

³ Die Personalakten sind verschlossen aufzubewahren sowie vor dem Zugriff, der Einsichtnahme und Veränderungen durch unbefugte Personen zu schützen, insbesondere wenn sie zur Bearbeitung von Personalgeschäften durch verschiedene Stellen versandt werden müssen.

§ 33. ¹ Die Anstellungsinstanz führt für Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte ein Personaldossier. Die Kirchenpflege und die Dekanin oder der Dekan führen für die in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer je ein eigenes Personaldossier. Der Vorstand eines Kirchgemeindeverbands kann für Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte, die in einer dem Kirchgemeindeverband angehörenden Kirchgemeinde tätig sind, ein eigenes Personaldossier führen.

Personaldossier

² Das Personaldossier umfasst sämtliche Personalakten einer Person. Es kann elektronisch geführt werden.²³

³ Ausserhalb des Personaldossiers dürfen keine Personalakten geführt werden. Ausgenommen sind Aktennotizen, die ausschliesslich zum eigenen Gebrauch, als persönliche Arbeitshilfe oder Gedächtnisstütze bestimmt sind und anderen Stellen nicht bekannt gegeben werden dürfen. Sie sind zu vernichten, wenn

- a. sie ihren Zweck erfüllt oder ihre Aktualität verloren haben,
- c. die betreffende Person die Stelle wechselt,
- d. seit der Erstellung zwei Jahre vergangen sind.

⁴ Die Anstellungsinstanz bezeichnet die zur Führung der Personaldossiers zuständige Stelle und regelt den Zugriff. Niemand darf sein eigenes Personaldossier führen.

§ 34. Personaldossiers sind durch die zur Führung zuständige Stelle periodisch zu überprüfen. Personalakten, die weder für die Aufgabe dieser Stelle noch zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses geeignet und notwendig sind, sind vorbehaltlich der Bestimmungen über die Archivierung zu vernichten.

Aufbewahrung
von Personen-
daten

§ 35. ¹ Die mit einer Fallbegleitung gemäss § 38 Abs. 1 PVO zusammenhängenden Datenbearbeitungen bedürfen der ausdrücklichen Einwilligung durch die Pfarrerrin, den Pfarrer, die Angestellte oder den Angestellten.

Fallbegleitung
a. Grundsätze

² Die Begleitperson (Case Managerin oder Case Manager) erarbeitet zu Beginn der Fallbegleitung zusammen mit der Pfarrerin, dem Pfarrer, der Angestellten oder dem Angestellten und der Anstellungsinstanz eine Vereinbarung über die Bearbeitung der persönlichen und medizinischen Daten, die zwischen ihr, der Pfarrerin, dem Pfarrer, der Angestellten oder dem Angestellten, der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt und den zuständigen Versicherungen ausgetauscht werden können.

³ Die Begleitperson darf persönliche und medizinische Daten ohne ausdrückliche Einwilligung der Pfarrerin, des Pfarrers, der Angestellten oder des Angestellten nur in anonymisierter Form an die Anstellungsinstanz weitergeben. Ausgenommen sind Daten, die für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig sind.

⁴ Die Begleitperson informiert die Anstellungsinstanz periodisch über den Stand der Fallführung, soweit dies für den Vollzug des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern sorgt der Kirchenrat für eine angemessene Information der Kirchenpflege.

b. Falldossier

§ 36. ¹ Die Begleitperson führt für jede Fallbegleitung ein eigenes, von den Personalakten getrenntes Falldossier, das alle wesentlichen Informationen enthält. Dieses und die betreffenden Fallakten bilden nicht Teil der Personalakten gemäss § 32.

² Die Bekanntgabe von Informationen aus dem Falldossier bedarf der ausdrücklichen Einwilligung durch die Pfarrerin, den Pfarrer, die Angestellte oder den Angestellten. Es besteht kein Einsichtsrecht der Anstellungsinstanz.

³ Die Begleitperson informiert die Pfarrerin, den Pfarrer, die Angestellte oder den Angestellten auf deren Gesuch hin jederzeit über den Inhalt des Falldossiers.

⁴ Nach Abschluss der Fallbegleitung bewahrt die Anstellungsinstanz das Falldossier für die Dauer von drei Jahren verschlossen im Personaldossier auf. Ein jederzeitiges Einsichtsrecht in das Falldossier steht nur der Pfarrerin, dem Pfarrer, der Angestellten oder dem Angestellten zu.

Elektronische
Daten-
sammlungen

§ 37. Die Bestimmungen über die Personalakten und Personaldossiers sowie über die Beschaffung, Bekanntgabe und Aufbewahrung von Personaldaten gelten auch für elektronische Datensammlungen.

§ 38. ¹ Die Anstellungsinstanz kann für den Personalbereich elektronische Datenverarbeitungssysteme einsetzen. Diese dienen insbesondere der Lohnverarbeitung, dem Verkehr mit den Sozialversicherungen und der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling im Sinn von § 9 Abs. 1 PVO sowie der Erstellung von Personal- und Lohnstatistiken.

Elektronische
Datenverarbei-
tungssysteme

² In elektronischen Datenverarbeitungssystemen gemäss Abs. 1 dürfen insbesondere folgende Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bearbeitet werden:

- a. Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und Zivilstand,
- b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungs- oder Aufenthaltsstatus ausländischer Staatsangehöriger,
- c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners,
- d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungen und zur Erhebung der Quellensteuer,
- e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse,
- f. für den Bezug von Familienzulagen Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird,
- g. Stellenbeschreibung,
- h. Stellenplan,
- i. Ausbildung und berufliche Laufbahn,
- j.²³ Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung,
- k. Daten zum Arbeitsverhältnis und zur Stelle, insbesondere Daten über Eintritt und Beschäftigungsdauer, Einreihung und Lohn, Beschäftigungsgrad, Zulagen und Zahlungsmodalitäten,
- l. Absenzen und Urlaube,
- m. Bezüge wie Amts- und Dienstwohnungen, Dienstkleider oder Schlüssel,
- n. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter,
- o. Mitarbeiterbeurteilungen und Ergebnisse von Fach- und Evaluationsgesprächen sowie Standortbestimmungen,
- p. weitere im Rahmen des Personalcontrollings notwendige Angaben.

³ Die Anstellungsinstanz regelt die Zugriffsrechte.

Benützung
technischer
Einrichtungen

§ 39. ¹ Bei der Benützung technischer Einrichtungen, insbesondere von Telefonanlagen und IT-Systemen, dürfen die für den dienstlichen Gebrauch geeigneten und erforderlichen Daten aufgezeichnet werden.

² Daten über die private Benützung dieser Einrichtungen dürfen nur zur Gebührenverrechnung erhoben werden.

³ Eine Aufzeichnung oder Auswertung der Daten zur Überwachung und Kontrolle von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist durch organisatorische und technische Massnahmen zu unterbinden.

⁴ Bei begründetem Verdacht auf missbräuchliche private Nutzungen können Kontrollen durchgeführt werden. Diese sind vorab anzukündigen.

⁵ Vorbehalten bleiben §§ 180–188.

3. Abschnitt: Lohn

A. Allgemeine Bestimmungen

Einreihungs-
plan (§ 60 PVO)
a. Stellen-
einreihung

§ 40. ¹ Die Einreihung der Funktionen in den Kirchgemeinden, in Kirchgemeindeverbänden und in der Landeskirche in eine oder mehrere Lohnklassen erfolgt aufgrund einer einheitlichen Funktionsbewertung.

² Massgebend für die Funktionsbewertung sind:

- a. vorausgesetztes Fachwissen,
- b. erforderliche Kenntnisse von Strukturen und Abläufen,
- c. geforderte soziale Kompetenzen,
- d. Denkraum und Schwierigkeitsgrad in der Auftragsbefüllung,
- e. Entscheidungsspielraum,
- f. Verantwortung bei der Auftragsbefüllung und für die Zielerreichung.

b. Funktions-
bereiche

§ 41. ¹ Der Kirchenrat umschreibt die Funktionen in den Kirchgemeinden, in Kirchgemeindeverbänden und in der Landeskirche sowie die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle zu einer Funktion. Er kann die Umschreibungen nach Funktionsbereichen gliedern.

² Der Einreihungsplan enthält folgende Funktionsbereiche:

- a. Kirchgemeinden,
- b. Kirchgemeindeverbände,
- c. Kirchenleitung,
- d. Pfarramt,
- e. Gesamtkirchliche Dienste.

- § 42. ¹ Der Einreichungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden, in Kirchgemeindeverbänden und in der Landeskirche ist im Anhang 1 zu dieser Verordnung festgelegt. c. Festlegung (§ 61 Abs. 2–4 PVO)
- ² Die Beträge der einzelnen Lohnklassen und Stufen sind im Anhang 2 festgelegt.
- § 43. ¹ Die Zusatzklasse gemäss § 62 PVO steht für Pfarrerinnen und Pfarrer nicht zur Verfügung. d. Pfarrerinnen und Pfarrer
- ² Die für Pfarrerinnen und Pfarrer zur Verfügung stehenden Lohnklassen werden in einem mit der Zusatzklasse vergleichbaren Umfang erweitert.
- ³ Die Beträge dieser Lohnklassen und die Stufen sind im Anhang 3 zu dieser Verordnung festgelegt.
- § 44.¹⁶ ¹ Die Anstellungsinstanz setzt den Anfangslohn unter Berücksichtigung von § 55 Abs. 1 und 2 PVO im unteren oder mittleren Bereich einer Lohnklasse fest. Anfangslohn (§ 63 Abs. 1 PVO)
- ² Ausnahmen sind insbesondere möglich,
- wenn Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte für die betreffende Stelle über eine überdurchschnittliche nutzbare Erfahrung oder ausgewiesene besondere Fähigkeiten und Eignungen verfügt,
 - wenn dies für die Gewinnung von geeigneten Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten unabdingbar ist.
- ³ Die Kirchenrat regelt die Festsetzung des Anfangslohns von Pfarrerinnen und Pfarrern.
- § 45. ¹ Verpflichtet die Anstellungsinstanz Angestellte, besondere Dienstkleider zu tragen, so stellt sie diese unentgeltlich zur Verfügung oder leistet sie einen Beitrag an die Anschaffungskosten. Dienstkleider
- ² Besteht keine Pflicht zum Tragen besonderer Dienstkleider, so kann die Anstellungsinstanz Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten einen Beitrag an die Anschaffungskosten gewähren.
- ³ Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten.
- § 46. Die Anstellungsinstanz setzt die Entschädigung für Räume fest, die Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte in Absprache mit ihr für amtliche oder dienstliche Zwecke zur Verfügung stellen. Sie berücksichtigt dabei die Besonderheiten der einzelnen Liegenschaft und die ortsüblichen Mietzinse. Diensträume
- § 47. ¹ Die Anstellungsinstanz zieht den Mietwert für das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung vom Lohn der berechtigten Person ab. Mietwert (§ 67 Abs. 1 und 2 PVO)

² Der Kirchenrat überweist den Kirchengemeinden den Mietwert für Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen, die von in der Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern genutzt werden.

Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen

§ 48. Erfordern die Aufgaben von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten eine Mitwirkung von Familienangehörigen oder Drittpersonen und überschreitet diese ein übliches Mass, so begründet die Anstellungsinstanz mit diesen ein eigenes Anstellungsverhältnis.

B. Individuelle Lohnerhöhungen

Angestellte
a. Voraussetzungen

§ 49. Individuelle Lohnerhöhungen innerhalb einer Lohnklasse setzen eine Mitarbeiterbeurteilung voraus, die im verwendeten Beurteilungsverfahren mindestens der Beurteilungsstufe «gut» entspricht und nicht mehr als ein Jahr zurückliegt.

b. Umfang

§ 50. ¹ Die Anstellungsinstanz legt im Rahmen des Budgets den prozentualen Anteil der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen fest.

² Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb der Lohnklasse umfasst höchstens drei Stufen.¹⁴

c. Zusatzklasse

§ 51. ¹ Ein Wechsel in die Zusatzklasse kann erfolgen, wenn eine Mitarbeiterbeurteilung vorliegt, die im verwendeten Beurteilungsverfahren mindestens der Beurteilungsstufe «sehr gut» entspricht und nicht mehr als ein Jahr zurückliegt.

² Bei einem Wechsel in die Zusatzklasse werden zum bisherigen Lohn 1,2% des Minimums der Zusatzklasse addiert. Der neue Lohn wird in der Stufe oberhalb dieses Betrags festgesetzt.

³ Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb der Zusatzklasse umfasst höchstens eine Stufe.

d. Stellenneubewertung

§ 51 a.¹³ ¹ Bei der Neubewertung einer Stelle wird der Lohn der oder des betreffenden Angestellten neu festgesetzt.

² Zum bisherigen Lohn werden 1,2% des Minimums der neuen Lohnklasse addiert. Der neue Lohn wird bis zu vier Stufen oberhalb dieses Betrags festgesetzt.

Pfarrerinnen und Pfarrer

§ 52. ¹ Der Kirchenrat kann Pfarrerinnen und Pfarrern im Rahmen von § 50 eine individuelle Lohnerhöhung gewähren.

² Die mittelfristige individuelle Lohnerhöhung bei Pfarrerinnen und Pfarrern entspricht der durchschnittlichen Lohnentwicklung bei den Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste aufgrund erfolgter individueller Lohnerhöhungen in diesem Zeitraum.

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten. Er berücksichtigt dabei insbesondere das gemäss § 25 PVO anrechenbare Dienstalster.

§ 52 a. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Angestellten im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst, die ihre Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 5 nicht erfüllt haben, eine individuelle Lohnerhöhung ganz oder teilweise verweigern.²³ Weiterbildungspflicht²³

² Die Nachgewährung der verweigerten individuellen Lohnerhöhung ist ausgeschlossen.

§ 53. ¹ Termine für individuelle Lohnerhöhungen sind der 1. Januar und der 1. Juli. Termine

² Individuelle Lohnerhöhungen gemäss § 63 Abs. 3 PVO sind auf Beginn jedes Monats zulässig.

C. Lohnzahlung

§ 54. Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte mit einem teilzeitlichen Pensum werden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad entlohnt. Teilzeitbeschäftigte

§ 55. ¹ Die Lohnzahlung an Angestellte im katechetischen Dienst erfolgt auf der Grundlage von Jahreslektionen. Katechetinnen und Katecheten

² Angestellte im katechetischen Dienst, die auf Beginn eines Unterrichtsjahres angestellt werden, beziehen den Lohn vom 1. August an. Bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf Ende eines Unterrichtsjahres wird der Lohn bis 31. Juli ausgerichtet.

³ Bei Begründung oder Auflösung des Anstellungsverhältnisses im Verlauf des Unterrichtsjahres beginnt oder endet dieses mit dem ersten oder letzten Unterrichtstag.

§ 56. ¹ Der Lohn wird monatlich in der Regel am 25. Tag des Kalendermonats ausbezahlt.¹⁴ Auszahlung (§ 59 Abs. 2 PVO)

² Bei einer Anstellung im Stundenlohn erfolgt die Auszahlung der Arbeitsstunden, die in der von der Anstellungsinstanz bezeichneten Zeitperiode geleistet worden sind, auf den Termin gemäss Abs. 1. a. Im Allgemeinen

³ Lohnvorschüsse dürfen nur für den laufenden Monat und im Fall einer Notlage der lohnberechtigten Person ausbezahlt werden. Sie sind von der Anstellungsinstanz oder der von dieser bezeichneten Stelle schriftlich zu bewilligen.

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

b. Ein- und Austritt

§ 57. ¹ Bei Eintritt oder Austritt oder bei Änderung des Arbeitsverhältnisses im Verlauf eines Monats wird der Lohn nach den zum Lohn berechtigenden Tagen einschliesslich der Sonntage berechnet.

² Bei Eintritt zu Beginn einer Woche wird der Lohn vom ersten Montag an, bei Austritt auf das Ende einer Woche bis und mit dem letzten Sonntag ausgerichtet.

³ Bei Eintritt am ersten Arbeitstag eines Monats wird der Lohn vom ersten Kalendertag dieses Monats an, bei Austritt am letzten Arbeitstag eines Monats bis zum letzten Kalendertag dieses Monats ausgerichtet.

13. Monatslohn
a. Auszahlung

§ 58. Der 13. Monatslohn wird zusammen mit dem Lohn für den Dezember ausgerichtet. Die Anstellungsinstanz kann stattdessen den 13. Monatslohn in einem früheren Zeitpunkt oder je zur Hälfte Mitte und Ende Jahr ausrichten.

b. Ausnahmen vom Anspruch

§ 59. Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auf:

- a. Entschädigungen und weitere Vergütungen gemäss dem Reglement über die Entschädigungen an Mitglieder und Beauftragte landeskirchlicher Behörden und Kommissionen⁴,
- b. Zulagen gemäss §§ 63–65,
- c. Ersatz von dienstlichen Auslagen,
- e. Vergütungen für Bereitschaftsdienst.

D. Dienstaltersgeschenk

Bemessung (§ 69 Abs. 2 PVO)

§ 60. ¹ Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenks nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn beziehungsweise fünf Jahre.

² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die mit einem vollzeitlichen Pensum bei einer Anstellungsinstanz tätig sind, erhalten auf Nebenbeschäftigungen gemäss § 93 PVO, die sie bei einer Anstellungsinstanz ausüben, kein Dienstaltersgeschenk.

³ Bestehen mehrere Arbeitsverhältnisse mit einem teilzeitlichen Pensum bei mehreren Anstellungsinstanzen, wird das Dienstaltersgeschenk anteilmässig auf die Anstellungen aufgeteilt. Vorbehalten bleibt Abs. 2.

Fälligkeit und Bezug (§ 69 Abs. 4 PVO)

§ 61. ¹ Das Dienstaltersgeschenk wird am Ende des Monats fällig, in dem die Dienstjahre gemäss § 69 Abs. 2 PVO vollendet werden.

² Der Urlaub kann in Abschnitte unterteilt oder tageweise bezogen werden. Er kann bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden. Die Anstellungsinstanz kann den Aufschub um höchstens ein weiteres Jahr bewilligen.

³ Die Dienstzeit während des Urlaubs wird angerechnet. Der Versicherungsschutz bleibt aufrechterhalten.

⁴ Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung sowie Angestellten im katechetischen Dienst kann ein Dienstaltersgeschenk ausnahmsweise ausbezahlt werden, wenn ein Bezug als bezahlter Urlaub aus amtlichen, dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich ist und die Auszahlung im Interesse der Anstellungsinstanz sowie der betreffenden Kirchgemeinde liegt.¹³

E. Zulagen

§ 62. ¹ Die Teuerungszulage wird ausgerichtet auf

Teuerungszulage
(§ 70 PVO)

- a. Jahreslöhnen oder Teilen davon,
- b. ständigen, wiederkehrenden Funktionszulagen gemäss § 72 PVO.

² Vorbehalten bleiben die Löhne und Entschädigungen bei besonderen Arbeitsverhältnissen gemäss § 2 PVO und Arbeitsverhältnissen, bei denen der Lohn oder die Entschädigung durch besondere Vereinbarung geregelt ist.

³ Die Teuerungszulage wird in den Jahreslohn eingebaut. Der Kirchenrat passt die Beträge der einzelnen Lohnklassen und Stufen gemäss Anhang zur Personalverordnung sowie Anhängen 2 und 3 zu dieser Verordnung entsprechend an.

§ 63. ¹ Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach § 71 PVO sowie den massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts und des kantonalen Rechts.

Familienzulage
(§ 71 PVO)

² Die Familienzulage wird bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall auch dann ausgerichtet, wenn das jährliche Erwerbseinkommen durch Lohnkürzung oder durch Anrechnung von Taggeldleistungen unter die Mindesthöhe gemäss Bundesrecht und kantonalem Recht fällt.

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

Funktions-
zulagen
(§ 72 PVO)

§ 64. ¹ Eine Funktionszulage gemäss § 72 PVO kann insbesondere Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten gewährt werden,

- a. deren Aufgaben, wie sie sich aus der Stellenbeschreibung oder den Amtspflichten ergeben, durch die bestehende Einreihung nicht hinreichend abgedeckt sind und deren Höhereinreihung nicht gerechtfertigt ist,
- b. denen während mindestens drei Monaten eine ausserordentliche Stellvertretung übertragen ist, sofern ein Unterschied von mindestens zwei Lohnklassen in der Einreihung besteht, höchstens aber im Betrag der Lohndifferenz.

² Funktionszulagen werden für die Dauer der Ausübung der betreffenden Funktion ausgerichtet.

Einmalzulagen
und Leistungs-
prämien
(§ 73 PVO)

§ 65. ¹ Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten anstelle von einmaligen Zulagen durch andere Anreize wie bezahlten Urlaub, Naturalgaben oder Umsatzbeteiligung belohnen.

² Sie kann Zulagen im Sinn von § 73 PVO nur im Rahmen der bewilligten Kredite gewähren.

Termine

§ 66. Funktionszulagen, Einmalzulagen und Leistungsprämien sind nicht an die Termine für individuelle Lohnerhöhungen gemäss § 53 Abs. 1 gebunden.

4. Abschnitt: Ersatz von dienstlichen Auslagen und Sachschaden

A. Dienstliche Auslagen

Begriff

§ 67. Als dienstliche Auslagen gelten Auslagen, die Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten in Ausübung der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit am Arbeitsort oder auf Dienstreisen entstehen.

Grundsatz

§ 68. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sind verpflichtet, ihre dienstlichen Auslagen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Ausübung der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit nicht notwendig sind, tragen sie selber.

² Dienstliche Auslagen werden nach Ereignis und gegen Beleg abgerechnet und vergütet. Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde kann Pauschalen festlegen, insbesondere für regelmässig anfallende dienstliche Auslagen.

³ Der Kirchenrat kann für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte ein von der zuständigen Steuerbehörde genehmigtes Spesenreglement erlassen.

§ 69. ¹ Als Dienstreise gilt die Fahrt zu einer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit, die an einem anderen als dem üblichen oder vereinbarten Arbeitsort auswärts erfolgt. Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde kann in begründeten Fällen die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort als Dienstreise anerkennen. Reisekosten
a. Dienstreisen

² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte benützen für Dienstreisen die öffentlichen Verkehrsmittel.

³ Dienstreisen ins Ausland bedürfen vorgängig einer Bewilligung der gemäss § 76 Abs. 1 zuständigen Behörde. Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte legen ihrem Antrag ein detailliertes Programm und eine Kostenberechnung bei. Die Vergütung gemäss § 74 Abs. 1 kann angemessen erhöht werden.

§ 70. ¹ Für Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln können im Bereich des Zürcher Verkehrsverbundes Billette zweiter Klasse, ausserhalb des Verbundgebietes solche erster Klasse verrechnet werden. b. Öffentlicher
Verkehr

² Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde kann an das Halbtax-Abonnement oder ein privates Strecken-, Verbund- oder Generalabonnement Beiträge gewähren oder solche Abonnemente zur Verfügung stellen.

³ In den Fällen von Abs. 1 werden für Dienstreisen innerhalb der Schweiz Billette zur halben Taxe vergütet, wenn

- a. ein Beitrag an die Kosten eines privaten Halbtax-Abonnements geleistet oder ein solches zur Verfügung gestellt wird,
- b. ein nicht kostendeckender Beitrag an ein privates Strecken-, Verbund- oder Generalabonnement geleistet wird, sofern die Dienstreise in dessen Geltungsbereich erfolgt.

⁴ Die Kosten für die Benützung eines Taxis werden nur in begründeten Fällen vergütet, insbesondere wenn kein Angebot öffentlicher Verkehrsmittel besteht.

§ 71. ¹ Bei Benützung von Flugzeugen sind die günstigsten Flugverbindungen zu wählen. c. Flugzeuge

² Es werden die Reisekosten der günstigsten Kategorie entschädigt. In begründeten Fällen können ausnahmsweise die Reisekosten einer höheren Kategorie vergütet werden.

d. Private
Fahrzeuge

§ 72. ¹ Die Kosten für den Gebrauch eines privaten Fahrzeugs werden vergütet, wenn durch dessen Benützung eine wesentliche Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird oder die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist oder solche nicht zur Verfügung stehen.

² Die Vergütung erfolgt als Kilometerentschädigung. Sie entspricht den Ansätzen des Kantons für Berufsauslagen Unselbstständigerwerbender bei der Steuereinschätzung.

³ Massgebend für die Kilometerentschädigung ist der kürzeste oder schnellste Weg vom Wohnort über den üblichen oder vereinbarten Arbeitsort oder direkt nach den auswärtigen Arbeitsorten und von dort über den üblichen oder vereinbarten Arbeitsort oder direkt zurück. Wird das private Fahrzeug täglich für den Arbeitsweg benützt, werden nur die zusätzlich zum normalen Arbeitsweg zurückgelegten Kilometer vergütet.

Verpflegungs-
kosten

§ 73. ¹ Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde kann Pfarrrinnen, Pfarrern und Angestellten Beiträge an die auswärtige Mittagsverpflegung ausrichten, insbesondere durch die vergünstigte Abgabe von Lunch-Checks.

² Auslagen für die auswärtige Verpflegung im Zusammenhang mit amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten werden vergütet, wenn die Verpflegungsart nicht gewählt werden kann.

³ Pfarrrinnen, Pfarrer und Angestellte können im amtlichen oder dienstlichen Interesse Drittpersonen einladen. Sie dokumentieren zuhanden der gemäss § 76 Abs. 1 zuständigen Behörde Art und Teilnehmende des Anlasses sowie das amtliche oder dienstliche Interesse an der Einladung.

Übernachtungs-
kosten

§ 74. ¹ Für Übernachtungskosten werden in der Regel die Ansätze für Hotels mittlerer Preislage vergütet. Aufgrund örtlicher Gegebenheiten können ausnahmsweise die Kosten einer höheren Preiskategorie entschädigt werden.

² Vergütet werden die tatsächlichen Hotelkosten einschliesslich Frühstück, aber ohne Privatauslagen.

Benützung
von privaten
IT-Mitteln

§ 75. ¹ Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde kann Pfarrrinnen, Pfarrern und Angestellten, die ihre privaten IT-Mittel, namentlich Telefon, Fax, Personalcomputer und Drucker, an ihrem Wohn- oder Arbeitsort regelmässig für amtliche oder dienstliche Tätigkeiten zur Verfügung stellen, eine angemessene Entschädigung oder einen Beitrag an die Anschaffungskosten leisten.

² Die Anstellungsinstanzen können für Entschädigungen und Beiträge gemäss Abs. 1 Richtlinien erlassen.

§ 76. ¹ Für den Ersatz von dienstlichen Auslagen gemäss §§ 68–75 Zuständigkeit sind zuständig:

- a. die Kirchenpflege bei Angestellten der Kirchgemeinde und in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern, unter Vorbehalt der Zuständigkeit der Kirchgemeindeversammlung und des Kirchenrates,
- b. der Kirchenrat bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen sowie Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste.

² Der Kirchenrat richtet den in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern Pauschalen im Sinn von § 68 Abs. 2 gemäss den Angaben der Kirchenpflege zusammen mit dem Lohn aus. Er stellt diese Pauschalen der betreffenden Kirchgemeinde in Rechnung.

§ 77. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte reichen der gemäss Abrechnung § 76 Abs. 1 zuständigen Behörde in der Regel quartalsweise eine Abrechnung über dienstliche Auslagen ein, sofern keine Pauschalen gemäss § 68 Abs. 2 geleistet werden.

² Die Abrechnung beinhaltet neben den Belegen insbesondere Angaben über:

- a. Ort und Zweck des auswärtigen Aufenthalts,
- b. Dauer der Dienstreise,
- c. Reisekosten beziehungsweise Kilometerzahl,
- d. vergütungsberechtigte Mehrauslagen für auswärtige Verpflegung,
- e. Übernachtungskosten,
- f. weitere Auslagen.

³ Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde legt den Zeitpunkt der Einreichung der Abrechnungen gemäss Abs. 1 und die Zuständigkeit für die Kontrolle dieser Abrechnungen fest.

B. Sachschaden

§ 78. ¹ Kirchgemeinden und Landeskirche können Sachschäden, Grundsatz die Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten erleiden, ganz oder teilweise ersetzen.

² Sie können die Entschädigung bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit kürzen oder verweigern.

- Privatfahrzeuge § 79. Schäden an den anlässlich von Dienstreisen verwendeten Privatfahrzeugen und der Bonusverlust in der Haftpflichtversicherung werden nach Massgabe der Bestimmungen der Versicherung gedeckt, die Kirchgemeinden und Landeskirche hierfür abgeschlossenen haben. Kirchgemeinden und Landeskirche tragen den Selbstbehalt dieser Versicherung, soweit er Fr. 500 übersteigt.
- Zuständigkeit § 80. Die Zuständigkeit von Kirchgemeinden und Landeskirche im Rahmen von §§ 78 und 79 richtet sich nach § 76 Abs. 1.

5. Abschnitt: Ferien, Urlaub, Abordnung und Elternschaft

A. Ferien

- Anspruch
a. Pfarrerinnen
und Pfarrer
in einer Kirch-
gemeinde § 81. Beziehen in einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Ferien nicht wochenweise, so entsprechen fünfeinhalb Arbeitstage einer Ferienwoche.
- b. Katechetinnen
und Katecheten § 82. ¹ Die Angestellte im katechetischen Dienst beziehen ihre Ferien während der örtlichen Schulferien. §§ 83–90 sind nicht anwendbar.
² Die zusätzliche Ferienwoche gemäss § 78 Abs. 1 PVO, die Angestellten ab Beginn des Kalenderjahres zusteht, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, wird Angestellten im katechetischen Dienst durch einen Zuschlag auf den Lohn von 1,96% abgegolten.²⁶
- c. Teilzeitliches
Pensum § 83. Der Ferienanspruch besteht bei einem teilzeitlichen Pensum anteilmässig. Berechnet er sich nach Arbeitstagen, so wird er auf halbe Tage aufgerundet.
- d. Eintritts- und
Austrittsjahr § 84. ¹ Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet.
² Die Anstellungsinstanz kann zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr mit dem Lohn verrechnen oder eine Lohnrückforderung geltend machen.
- e. Kürzung § 85. ¹ Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtbetriebsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten zwei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

² Frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Nichtbetriebsunfalls werden bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt, wenn während sechs zusammenhängender Monate wieder das vor der Dienstaussetzung massgebende Pensum geleistet wurde.

³ Für die Kürzung wird ein Bruchteil eines Tages auf den nächsten vollen oder halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres.

§ 86. Der Ferienanspruch von Angestellten im Stundenlohn wird durch einen Zuschlag zum Stundenlohn wie folgt abgegolten: f. Stundenlohn

- a. bei fünf Wochen Ferien im Jahr: 10,64%,
- b. bei sechs Wochen Ferien im Jahr: 13,04%.

§ 87. ¹ Die Anstellungsinstanz und bei in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern die Kirchenpflege bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie berücksichtigen dabei die Wünsche der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten so weit, als dies mit den Interessen der Kirchgemeinde beziehungsweise der Landeskirche vereinbar ist. Bezug
a. Grundsatz

² Die Ferien sind so zu beziehen, dass

- a. grundsätzlich zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängen und auf das laufende Kalenderjahr fallen,
- b. sich Pfarrerinnen und Pfarrer beziehungsweise Angestellte so weit als möglich gegenseitig vertreten können.

³ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus amtlichen, dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres zu beziehen.

⁴ Ferien des laufenden Kalenderjahres können im Umfang von höchstens drei Ferienwochen auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Weiter gehende Übertragungen sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern der Bewilligung der Kirchenpflege und im Übrigen der Anstellungsinstanz.

§ 88.²⁵ ¹ In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer sorgen in Absprache mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kirchenpflege für eine Stellvertretung während ihrer Ferien. Sie bedienen sich nach Möglichkeit der kollegialen Absprache mit anderen Pfarrerinnen und Pfarrern. In einem Pfarramt mit mehreren Pfarrerinnen und Pfarrern vertreten sich diese gegenseitig. b. Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden²⁰

² Ist eine Stellvertretung gemäss Abs. 1 nicht möglich, so ersuchen Pfarrerinnen und Pfarrer den Kirchenrat um eine Stellvertretung.

³ Die Kosten einer Ferienstellvertretung trägt die Kirchengemeinde, welche die Vertretung in Anspruch nimmt. Der Kirchenrat stellt dieser Rechnung. Sind im Pfarramt einer Kirchengemeinde nur eine Person oder zwei Personen tätig, die als Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner oder in faktischer Lebensgemeinschaft zusammenleben, so übernimmt die Landeskirche die Kosten von Ferienstellvertretungen für den Sonntagsgottesdienst, soweit eine Stellvertretung gemäss Abs. 1 nicht möglich ist, höchstens aber entsprechend dem Ferienanspruch der betreffenden Personen.

c. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen, in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste

§ 88 a.¹⁹ ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen, in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste vertreten sich während ihrer Ferien innerhalb ihres Seelsorgebereichs oder ihres Pfarramtes gegenseitig.

² Ist eine gegenseitige Stellvertretung nicht möglich, so regeln Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste die Stellvertretung in Absprache mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die in einer Kirchengemeinde im Einzugsgebiet der Institution oder des Pfarramtes der Gesamtkirchlichen Dienste tätig sind. Bei Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft erfolgt die Stellvertretung nach Möglichkeit durch die verantwortlichen Personen der weiteren Trägerinnen und Träger.

³ Ist eine Stellvertretung gemäss Abs. 1 und 2 nicht möglich, so ist der Kirchenrat um die Abordnung einer Stellvertretung zu ersuchen.

c. Ruhetage, Krankheit und Unfall

§ 89. ¹ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

² Krankheits- und Unfalltage während der Ferien werden nicht als Ferien gerechnet, wenn sie durch ein ärztliches Zeugnis belegt sind, das bestätigt, dass die Fähigkeit zum Bezug der Ferien beeinträchtigt war.

Abgeltung

§ 90. ¹ Nicht bezogene Ferien werden nicht ausbezahlt. Ausgenommen bleiben

- a. der Ferienanspruch im Austrittsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der massgebenden gesetzlichen oder vereinbarten Frist aufgelöst wurde, die Ferien jedoch aus amtlichen, dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen vor Fristablauf nicht mehr bezogen werden konnten,
- b. Ferien, die beim Tod der anspruchsberechtigten Person noch nicht bezogen sind.

² Die Auszahlung von Ferien bedarf der Bewilligung der Anstellungsinstanz.

B. Urlaub

§ 91. ¹ Wird für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt, so halten Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering. Grundsatz

² Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend.

³ Liegen überwiegende amtliche oder dienstliche Interessen vor, so kann die Gewährung von Urlaub verweigert oder es können Auflagen gemacht werden.

- § 92. ¹ Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt: Bezahlter
Urlaub
a. Familiäre
Ereignisse
- a. eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft drei Arbeitstage,
 - b. Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter ein Arbeitstag,
 - c. Geburt eines Kindes für den Vater im 1. Lebensjahr des Kindes zehn Arbeitstage,
 - d. Aufnahme eines Kindes in ein dauerhaftes Pflegeverhältnis in den ersten zwei Monaten seit Aufnahme des Kindes fünf Arbeitstage,
 - e. Krankheit oder Unfall in der Familie,
 1. wenn andere Hilfe fehlt, die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage pro Ereignis,
 2. bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter die notwendige Zeit, höchstens aber fünf Arbeitstage pro Ereignis,
 3. wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt, die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage,
 - f. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern drei Arbeitstage,
 - g. Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen und Geschwistern die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage,
 - h. Tod von Grosseltern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin oder des Ehegatten, Enkeln, Tanten oder Onkeln die notwendige Zeit, höchstens aber ein Arbeitstag,

i. Tod anderer Verwandter oder Dritter die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens aber ein Arbeitstag.

² Zur Familie gemäss Abs. 1 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 3 stehen.

³ Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse sowie für die Kinder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, solche im Zusammenhang mit der Ehegattin beziehungsweise dem Ehegatten auch für die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner und die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner.

b. Persönliche
Angelegen-
heiten

§ 93. ¹ Für persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:

- a. Arzt- und Zahnarztconsultationen die notwendige Zeit,
- b. Stellensuche in gekündigter Stellung die notwendige Zeit, in der Regel höchstens fünf Arbeitstage,
- c. Wohnungswechsel ein Arbeitstag,
- d. An- und Abmeldung bei Behörden die notwendige Zeit,
- e. Vorladungen vor Gericht oder vor eine andere Behörde die notwendige Zeit.

² Eltern können zur Begleitung ihrer Kinder im Zusammenhang mit der Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten die notwendige Zeit beanspruchen, pro Kalenderjahr höchstens aber fünf Arbeitstage. § 92 Abs. 3 gilt in gleicher Weise.

c. Personal-
verbände

§ 94. ¹ Vorstandsmitgliedern von Interessenvertretungen der kirchlichen Berufe und von Personalvertretungen wird für interne Sitzungen die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr höchstens aber fünf Arbeitstage.

² Für Sitzungen mit den Anstellungsinstanzen wird die notwendige Zeit gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, pro Kalenderjahr aber höchstens drei Arbeitstage.

d. Feuerwehr

§ 95. ¹ Für die Teilnahme an Feuerwehrübungen und Kaderkursen wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr aber höchstens 20 Arbeitstage.

² Für Einsätze in Ernstfällen sowie Instruktorinnen und Instrukto- ren wird die notwendige Zeit gewährt.

§ 96. ¹ Für die leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in der Landeskirche, in einer Kirchengemeinde oder in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie in Jugend- und Sportkursen, einschliesslich der hierfür notwendigen Aus- und Weiterbildung, wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr insgesamt aber höchstens fünf Arbeitstage.

e. Verschiedene
Tätigkeiten

² Funktionärinnen und Funktionären an kirchlichen, kulturellen oder sportlichen Anlässen mit kantonaler, eidgenössischer oder internationaler Bedeutung wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr aber höchstens zwei Arbeitstage. Für Teilnehmende an solchen Anlässen wird die notwendige Zeit bewilligt, pro Kalenderjahr höchstens aber ein Arbeitstag.

§ 97. Für Einsätze im Rahmen friedenserhaltender Aktionen und Guter Dienste des Bundes, der Rettungskette Schweiz, des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK) sowie des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes (SEK) und von mit diesem verbundenen Organisationen wird die notwendige Zeit gewährt, innerhalb von zwei Kalenderjahren aber höchstens sechs Monate.

f. Humanitäre
Einsätze

§ 98. ¹ Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte können für die Erfüllung gesamtkirchlicher Aufgaben beurlaubt werden.

g. Gesamtkirchliche
Aufgaben

² Die Dauer der Beurlaubung richtet sich nach der zu erfüllenden gesamtkirchlichen Aufgabe. Dabei sind die Interessen der betroffenen Kirchengemeinde und der Landeskirche zu berücksichtigen.

³ Die Dauer der Beurlaubung wird den Dienstjahren gemäss § 25 PVO zugerechnet.

§ 99.²³ Für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen und die individuelle Weiterbildung kann im Rahmen von §§ 163 und 164–166 Urlaub gewährt werden.

h. Weiter-
bildung²³

§ 100. Im Übrigen kann im erforderlichen Umfang Urlaub für weitere Ereignisse und Fälle gewährt werden, insbesondere für die Erholung im Anschluss an eine schwere Krankheit oder einen Unfall sowie für die Durchführung besonderer Projekte und Studien.

i. Besondere
Fälle

§ 101. Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn die amtlichen oder dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Unbezahlter
Urlaub

§ 102. ¹ Die Anstellungsinstanz ist zuständig für die Gewährung von Urlaub. Sie berücksichtigt dabei die Anliegen von Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten.

Zuständigkeit

² Der Kirchenrat nimmt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege.

³ In den Fällen von §§ 92–96 ist die Kirchenpflege zuständig.

C. Abordnung

Begriff

§ 103. ¹ Als Abordnung gilt jede Delegation im amtlichen oder dienstlichen Interesse an eine Veranstaltung, namentlich an Konferenzen, Tagungen und Kongresse sowie als Referentin oder Referent an Weiterbildungsveranstaltungen.²³

² Eine Abordnung bedarf der Bewilligung durch die Anstellungsinstanz, wenn sie im Einzelfall mehr als fünf Arbeitstage beansprucht. Der Kirchenrat nimmt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege.

D. Elternschaft

Mutterschaftsurlaub

§ 104. ¹ Pfarrerinnen und Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Müssen Pfarrerinnen und Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, so werden die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

² Beantragen Pfarrerinnen und Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen längerem Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes im Sinn von Art. 16c Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft¹², so verschiebt sich der Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubs entsprechend. Haben Pfarrerinnen und Angestellte ihren Urlaub bereits zwei Wochen vor der Niederkunft angetreten oder mussten sie ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden während der letzten zwei Wochen vor der Niederkunft niederlegen, so wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

³ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Pfarrerin oder der Angestellten herabgesetzt werden, soweit die amtlichen oder dienstlichen Verhältnisse es zulassen. Gewählte Pfarrerinnen treten von ihrem Amt zurück. Sie können auf das reduzierte Pensum neu gewählt oder vom Kirchenrat als Stellvertreterinnen angestellt werden.¹⁶

§ 105. Pfarrer und Angestellte haben im ersten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung des unbezahlten Urlaubs ist auf die amtlichen oder dienstlichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen.

Vaterschafts-
urlaub

§ 106. ¹ Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen und Angestellten darf während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht gekündigt werden. Die Kündigung während der Probezeit aus anderen Gründen bleibt vorbehalten.

Kündigungs-
schutz

² Bei befristeten Anstellungsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern die Anstellungsinstanz nachweist, dass keine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses vorgesehen war.

³ Für weitere Dienstaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit. Ergänzend sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betreffend schwangere Frauen und stillende Mütter¹⁰ sinngemäss anwendbar.

§ 107. Bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption gelten §§ 104 und 105 sinngemäss. Der Urlaub wird im Einzelfall festgelegt.

Urlaub bei
Begründung
eines Pflege-
kindverhältnisses

§ 108. Liegen im Einzelfall besondere Verhältnisse vor, so kann die Anstellungsinstanz eine angemessene Lösung treffen.

Besondere
Verhältnisse

§ 109. Die Anstellungsinstanz ist zuständig für die Gewährung von Urlaub bei Elternschaft. Der Kirchenrat nimmt bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege.

Zuständigkeit

6. Abschnitt: Krankheit, Unfall und Tod

§ 110. Als Lohn im Sinn der Bestimmungen dieses Abschnitts gelten der vereinbarte Lohn gemäss § 56 Abs. 1 PVO zuzüglich der ständigen Zulagen mit Lohncharakter.

Begriff

A. Krankheit und Unfall

§ 111. ¹ Können Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte wegen Krankheit oder Unfalls ihre amtliche oder dienstliche Tätigkeit nicht uneingeschränkt ausüben, so melden sie dies der Anstellungsinstanz so rasch als möglich.

Meldung,
Arztzeugnis

² Dauert die volle oder teilweise Dienstausssetzung länger als eine Woche, so reichen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte der Anstellungsinstanz binnen angemessener Frist oder auf erstes Verlangen hin ein ärztliches Zeugnis ein. Die Anstellungsinstanz kann auch für Dienstausssetzungen von weniger als einer Woche ein ärztliches Zeugnis verlangen.

³ Dauert die volle oder teilweise Dienstausssetzung länger als einen Monat, so reichen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte jeweils zu Beginn der folgenden Monate oder gemäss besonderer Weisung der Anstellungsinstanz weitere ärztliche Zeugnisse ein.

⁴ In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer informieren gleichzeitig die Kirchenpflege, Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte die vorgesetzte Stelle.

Fallbegleitung
(§ 38 PVO)
a. Abklärungen

§ 112. ¹ Die Anstellungsinstanz hält Kontakt mit erkrankten oder verunfallten Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten.

² Sie klärt zusammen mit der Pfarrerin, dem Pfarrer, der Angestellten oder dem Angestellten die Zweckmässigkeit einer Fallbegleitung (Case Management) ab:

- a. bei einer voraussichtlich länger dauernden vollen oder teilweisen Dienstausssetzung innerhalb der ersten zwei Monate der Abwesenheit,
- b. bei Feststellung einer möglicherweise länger dauernden Leistungseinbusse in der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit, die auf Krankheit oder Unfall zurückgeführt werden kann.

b. Voraussetzungen

§ 113. ¹ Dauert die volle oder teilweise Dienstausssetzung länger als zwei Monate oder hält die Leistungseinbusse an und bestehen eine grosse Komplexität sowie ein hoher Koordinationsbedarf, wird gesundheitlich beeinträchtigten Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten in der Regel eine Fallbegleitung angeboten.

² Unterstützungshandlungen im Rahmen einer Fallbegleitung bedürfen der ausdrücklichen Einwilligung durch die Pfarrerin, den Pfarrer, die Angestellte oder den Angestellten.

³ Eine Fallbegleitung wird nicht angeboten oder eine bestehende Fallbegleitung wird abgebrochen, wenn

- a. die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht mehr zulässt,
- b. die Lohnfortzahlung gemäss § 58 Abs. 1 PVO sowie §§ 115 und 116 eingestellt worden ist,
- c. eine Hauptbeschäftigung bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebenden besteht,
- d. insgesamt ein Beschäftigungsgrad von weniger als 25% besteht.

§ 114. ¹ Für die Fallbegleitung wird der Pfarrerin, dem Pfarrer, dem Angestellten oder dem Angestellten eine Begleitperson (Case Managerin oder Case Manager) beigegeben. c. Begleitperson

² Die Begleitperson wirkt in Zusammenarbeit mit der Pfarrerin, dem Pfarrer, der Angestellten oder dem Angestellten, der Anstellungsinstanz und weiteren betroffenen Stellen darauf hin, dass

- a. die Pfarrerin, der Pfarrer, die Angestellte oder der Angestellte möglichst rasch in die bisherige, allenfalls angepasste amtliche oder dienstliche Tätigkeit zurückkehren oder eine neue Arbeitsstelle besetzen kann,
- b. das Arbeitsverhältnis nicht wegen Invalidität ganz oder teilweise aufgelöst werden muss.

³ Eine Fallbegleitung umfasst in der Regel eine Standortbestimmung, eine Zielvereinbarung, die Planung von Unterstützungshandlungen und Massnahmen, die Durchführung und Leistungssteuerung sowie eine abschliessende Evaluation.

⁴ Die Begleitperson untersteht bezüglich der Informationen aus der Fallbegleitung dem Amtsgeheimnis gemäss Art. 22 der Kirchenordnung. Sie ist in der Fallbegleitung fachlich unabhängig und wahrt bestmöglich die Interessen der Pfarrerin, des Pfarrers, der Angestellten oder des Angestellten.

§ 115. ¹ Dienstaussetzungen wegen Krankheit oder wegen Unfalls im Sinn des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹¹ werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt.

Lohnfortzahlung
(§ 58 Abs. 3
PVO)

a. Grundsatz

² Während der Dauer einer Dienstaussetzung wegen Krankheit oder wegen Unfalls bleibt der versicherte Lohn unabhängig vom Grad der Arbeitsfähigkeit der erkrankten oder verunfallten Person und von einer Lohnkürzung gemäss § 117 unverändert. Vorbehalten bleiben eine Änderung des Pensums der betreffenden Stelle, individuelle Lohn erhöhungen und Anpassungen des versicherten Lohns aufgrund der massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts.¹³

§ 116. ¹ Sofern Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit oder Unfalls bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Lohnfortzahlung nicht berücksichtigt.

b. Wiederholte
Dienstauss-
setzung, Teil-
arbeitsfähigkeit

² Dienstaussetzungen, die weniger als sechs Monate auseinanderliegen, werden gesamthaft angerechnet, in der Regel jedoch längstens bis 18 Monate vor der neuen Dienstaussetzung zurück.

³ Werden Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die nach Ablauf der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall wieder vollständig arbeitsfähig waren, erneut teilweise arbeitsunfähig, so wird ihnen der volle Lohn während längstens dreier Monate weiter ausgerichtet.

c. Kürzung

§ 117. ¹ Die Anstellungsinstanz kann den Lohn kürzen, wenn Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte

- a. einen Unfall oder eine Krankheit absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben oder diese die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung sind,
- b. ein ärztliches Zeugnis nicht oder nicht rechtzeitig einreichen,
- c. die zumutbare Mitwirkung verweigern,
- d. die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern oder verzögern.

² Bei Nichtberufsunfällen, die wegen groben Selbstverschuldens oder durch Eingehen einer besonderen Gefährdung eingetreten sind, wird der Lohn in der Regel im gleichen Verhältnis gekürzt wie das Taggeld der obligatorischen Unfallversicherung.

Anrechnung
a. Taggelder

§ 118. ¹ Taggelder der Krankentaggeldversicherung und der obligatorischen Unfallversicherung stehen der Anstellungsinstanz zu und werden auf den Lohn angerechnet. In dem Umfang, in dem sie den Lohn übersteigen, werden sie den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ausbezahlt.

² Taggelder der Invalidenversicherung und der Militärversicherung während Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfalls werden auf den Lohn angerechnet.

³ Bezieht die erkrankte oder verunfallte Person gemäss § 58 Abs. 2 PVO Taggelder der Krankentaggeldversicherung oder der obligatorischen Unfallversicherung, so wird der Lohn für die Dauer des Taggeldbezugs auf 80% des bisherigen Lohns festgesetzt.¹³

b. Renten

§ 119. ¹ Wird wegen Krankheit oder Unfalls eine Rente der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn, den sie trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für den entsprechenden Zeitraum nachzuzahlenden Rente bei der betreffenden Versicherung zurückzufordern.

² Im Fall künftiger Dienstaussetzungen wegen des Ereignisses, das zur Rente geführt hat, entscheidet die Anstellungsinstanz über die Anrechnung der Rente auf den Lohn.

³ Wurde die Rente vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Anstellungsinstanz zugesprochen, so entscheidet diese im Rahmen der Begründung des Arbeitsverhältnisses über die Anrechnung der Rente.

⁴ Die Rente wird nicht angerechnet, soweit ihr Grund, namentlich eine herabgesetzte Leistungsfähigkeit, oder die Notwendigkeit häufiger Arzt- oder Therapiebesuche bei der Festsetzung des Lohns berücksichtigt wurde oder sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.

§ 120. ¹ Erkrankte oder verunfallte Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte treten Schadenersatzansprüche gegenüber Dritten bis zur Höhe des bezogenen Lohns an die Anstellungsinstanz ab und wirken bei der Geltendmachung solcher Ansprüche mit.

Ansprüche gegenüber Dritten

² Die Anstellungsinstanz kann im Fall der Weigerung den Lohn im entsprechenden Umfang gemäss § 117 Abs. 1 lit. c kürzen.

§ 121. ¹ Die Anstellungsinstanz kann für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit ausüben, regelmässige Gesundheitskontrollen sowie Austrittsuntersuchungen anordnen.

Gesundheitskontrolle

² Sie kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, die sich solchen Kontrollen nicht unterziehen, die bei Krankheit vorgesehenen Leistungen verweigern.

§ 122. ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit und Berufsunfalls im Sinn des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹¹ wird Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten während zwölf Monaten der volle Lohn ausgerichtet. Wiederholte Dienstaussetzungen wegen Berufsunfalls werden für die Lohnzahlung nicht zusammengezählt.

Berufskrankheit und Berufsunfall
a. Grundsatz

² Vom dreizehnten Monat der Arbeitsunfähigkeit an wird der Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität auf 80% reduziert.

³ Im Umfang der Leistungen gemäss Abs. 1 und 2 gehen Ansprüche der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten gegen haftpflichtige Dritte auf die Anstellungsinstanz über.

§ 123. ¹ Übersteigt der Bruttolohn den Höchstbetrag des in der obligatorischen Unfallversicherung versicherten Verdienstes, so kann die Anstellungsinstanz die von der obligatorischen Unfallversicherung festgesetzte Invaliditäts- oder Hinterlassenenrente auch auf dem nicht versicherten Lohn ausrichten.

b. Invalidität und Tod

² Komplementärrenten von Einrichtungen der beruflichen Vorsorge werden auf die Leistungen gemäss Abs. 1 angerechnet.

c. Nicht
obligatorisch
Versicherte

§ 124. Erleiden Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte, die nicht nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung¹¹ versichert sind, im Rahmen ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit einen Berufs-unfall, so erbringt die Anstellungsinstanz die Leistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung, wenn die amtliche oder dienstliche Tätigkeit bei der Anstellungsinstanz nicht durch eine Unfallversicherung aufgrund einer anderen beruflichen Tätigkeit versichert ist.

Kranken-
taggeld-
und Unfall-
versicherung

§ 125. ¹ Der Anstellungsinstanz obliegen namentlich:

- a. Betreuung von Krankentaggeld- und Unfallversicherungen, insbesondere der Verkehr mit den Versicherungen,
- b. die allgemeine Information von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten,
- c. Übergabe der erforderlichen Wegleitungen zur Krankentaggeld- und Unfallversicherung an neu eintretende Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte,
- d. Information von neu eintretenden Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten darüber, ob sie für Nichtberufsunfall versichert sind,
- e. schriftliche Information der aus dem Arbeitsverhältnis oder der Nichtberufsunfallversicherung ausscheidenden Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten über die notwendige Meldung an ihre Krankenversicherung.

² Die Anstellungsinstanz kann mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zur obligatorischen Unfallversicherung versichern.

³ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte tragen die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung und einer Versicherung gemäss Abs. 2 zur Hälfte.

⁴ Die Anstellungsinstanzen schliessen für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung gegen Nichtberufsunfälle versichert sind, eine Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von 730 Tagen, einem Taggeld von 80% des versicherten Lohns und einer Wartefrist von mindestens 30 und längstens 90 Tagen ab. Sie legen die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten an die Krankentaggeldversicherung im Rahmen § 100 Abs. 2 PVO fest.¹⁴

B. Leistungen im Todesfall

§ 126. ¹ Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Hinterbliebenen von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten wird der Lohn auch für die beiden darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Anstellungsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung. Bemessung

² Für die Bemessung ist der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung, massgebend. Es besteht kein Anspruch auf Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks.

³ Die Anstellungsinstanz kann im Einzelfall für Hinterbliebene von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, die keiner Einrichtung der beruflichen Vorsorge angehört haben, sowie in anderen besonderen Fällen weiter gehende Leistungen festlegen.

⁴ Als Hinterbliebene im Sinn dieser Bestimmung gelten:

- a. die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte der verstorbenen Person,
- b. die geschiedene Ehegattin oder der geschiedene Ehegatte der verstorbenen Person, wenn sie oder er das 45. Altersjahr vollendet und die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat und sie oder er durch den Todesfall einer im Scheidungsurteil zugesprochenen Unterhaltsrente verlustig geht,
- c. die überlebende eingetragene Partnerin oder der überlebende eingetragene Partner der verstorbenen Person,
- d. die Partnerin oder der Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft der verstorbenen Person, auch unter Personen gleichen Geschlechts, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
 1. beide Partner sind weder verheiratet, noch führen sie eine eingetragene Partnerschaft, noch besteht zwischen ihnen eine nahe Verwandtschaft,
 2. die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt hat im Zeitpunkt des Todesfalls nachweisbar mindestens fünf Jahre ununterbrochen bestanden,
 3. die gegenseitige Unterstützungspflicht wurde schriftlich vereinbart und die Vereinbarung wurde innert dreier Monate nach dem Todesfall der Anstellungsinstanz eingereicht,

- e. Kinder und Stiefkinder der verstorbenen Person, für deren Unterhalt sie zur Hauptsache aufgekommen ist, sowie Kinder, welche die verstorbene Person unentgeltlich zu dauernder Pflege und Erziehung aufgenommen hat, sofern die Kinder und Stiefkinder
1. das 20. Altersjahr noch nicht vollendet haben,
 2. das 25. Altersjahr noch nicht vollendet haben und in der Ausbildung oder wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen bis zu höchstens einem Drittel erwerbsfähig sind.

7. Abschnitt: Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst

Obligatorischer
Militär- und
Bevölkerungs-
schutzdienst,
Zivildienst (§ 57
Abs. 2 PVO)

§ 127. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Bevölkerungsschutzdienstes oder wegen Zivildienstes den vollen Lohn.

² Als obligatorischer Militär- und Bevölkerungsschutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können, auch solche von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Militär- oder Bevölkerungsschutzdienst oder von Rotkreuzdienst gemeldet haben.

³ Der Kirchenrat legt die Voraussetzungen für die Rückforderung des Lohnes fest, falls die gesamte Dauer der Abwesenheit wegen Militär-, Bevölkerungsschutz- oder Zivildienstes oder wegen Rotkreuzdienstes bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Anstellungsinstanz überschreitet.

Freiwilliger
Militär- und
Bevölkerungs-
schutzdienst

§ 128. ¹ Für freiwilligen Militär- und Bevölkerungsschutzdienst sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst ist die Zustimmung der Anstellungsinstanz erforderlich. Diese wird erteilt, wenn die amtlichen oder dienstlichen Verhältnisse solche Dienstleistungen zulassen.

² Die Ausrichtung des Lohns richtet sich nach § 127 Abs. 1 und 3.

Meldepflicht,
Dienst-
verschiebung

§ 129. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte melden bevorstehende Militär-, Bevölkerungsschutz-, Rotkreuz- und Zivildienstleistungen so früh als möglich der Anstellungsinstanz.

² Beeinträchtigt die Dienstleistung die Erfüllung des amtlichen oder dienstlichen Auftrags erheblich, so haben Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte auf Wunsch der Anstellungsinstanz ein Gesuch um Verschiebung des Dienstes einzureichen.

§ 130. ¹ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung steht der Anstellungsinstanz zu. Ist der Lohnanspruch von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten niedriger als die Entschädigung, so wird ihnen der Betrag der Entschädigung ausbezahlt.

Erwerbsersatz

² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte übergeben der Anstellungsinstanz die zur Geltendmachung des Erwerbsersatzes und von Unterstützungszulagen für Angehörige erforderlichen Unterlagen.

8. Abschnitt: Arbeitszeit

A. Pfarrerinnen und Pfarrer

§ 131. ¹ Die zeitliche Beanspruchung der in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer richtet sich nach den Erfordernissen des Pfarramtes als umfassender Dienst im Rahmen der Landeskirche und nach den Aufgaben gemäss Art. 113 der Kirchenordnung.

Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden (§ 91 PVO)

² Die zeitliche Beanspruchung orientiert sich an einer 5½-Tage-Woche.

a. Im Allgemeinen

³ In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer sind im Rahmen der Erfordernisse des Pfarramtes und der Aufgaben gemäss Art. 113 der Kirchenordnung in der Einteilung ihrer Arbeitszeit frei. Sie legen ihre Freitage in Absprache mit der Kirchenpflege fest.

⁴ Der Kirchenrat kann in einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichten, auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung zu führen.

§ 132. ¹ Sind im Pfarramt einer Kirchgemeinde nur eine Person oder zwei Personen tätig, die als Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner oder in faktischer Lebensgemeinschaft zusammenleben, so haben sie Anspruch auf²⁵:

b. Freisonntage

- a. einen Freisonntag für jede Ferienwoche entsprechend dem Ferienanspruch gemäss § 78 PVO,
- b. vier Freisonntage im Kalenderjahr, die nicht auf einen kirchlichen Feiertag gelegt werden dürfen,
- c. einen Freisonntag unmittelbar nach der Leistung obligatorischen Militär- und Bevölkerungsschutzdienstes, sofern der Dienst ununterbrochen mindestens fünf Tage dauert und erst am vorangehenden Freitag endet,
- d. einen Freisonntag unmittelbar nach der Leitung eines Lagers oder einer vergleichbaren Veranstaltung im Rahmen der religionspädagogischen Module, sofern diese ununterbrochen mindestens fünf Tage dauern und erst am vorangehenden Freitag enden.

² In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf einen Freisonntag bei einer Dienstleistung als Armeeseelsorger von mindestens fünf Tagen pro Kalenderjahr und einen weiteren Freisonntag bei einer Dienstleistung als Armeeseelsorger von zehn und mehr Tagen pro Kalenderjahr.

³ Die Kirchenpflege sorgt dafür, dass in einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer unter Einbezug des Ferienanspruchs gemäss § 78 PVO und des Anspruchs auf Freisonntage gemäss Abs. 1 und 2 die Möglichkeit haben, durchschnittlich einmal im Monat einen Freisonntag zu beziehen.

⁴ Die Stellvertretung bei Bezug eines Freisonntags richtet sich nach § 89 Abs. 2 PVO, § 88 Abs. 1 und 2 dieser Verordnung sowie §§ 76–80 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche⁷.

⁵ Die Kosten der Stellvertretung an Freisonntagen trägt die Kirchgemeinde. Vorbehalten bleibt § 88 Abs. 3.

c. Ausgleich

§ 133. Für Arbeitszeit, die über die zeitliche Beanspruchung gemäss § 131 Abs. 2 hinaus geleistet wird, besteht kein Anspruch auf Zeitausgleich oder Vergütung.

Pfarrerinnen
und Pfarrer
in Institutionen
a. Im
Allgemeinen

§ 134.²⁰ ¹ Die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen wird durch die Erfüllung des Seelsorgeauftrags gemäss der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen bestimmt. Sie wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen und der Interessen der betreffenden Institution flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der Anstellungsinstanz.

² Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche. Sie wird auf höchstens sechs Arbeitstage verteilt.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sind berechtigt, wöchentlich mindestens einen arbeitsfreien Tag zu beziehen. Sie legen ihre Freitage in Absprache mit der Anstellungsinstanz fest.

⁴ Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2496 Stunden (52 Wochen × 48 Stunden). Bei einem teilzeitlichen Pensum wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des betreffenden Beschäftigungsgrads ermittelt. Für die Berechnung der Netto-Jahres-Arbeitszeit werden der individuelle Ferienanspruch und die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage gemäss § 135 Abs. 1 in Abzug gebracht.

⁵ Die tägliche Sollzeit gemäss § 140 Abs. 2 darf 9 Stunden 36 Minuten nicht überschreiten. Im Übrigen sind §§ 140–146 und 150 anwendbar.

§ 134 a.¹⁹ ¹ Zusätzlich zur Arbeitszeit gemäss § 134 Abs. 2 ist der vorgeschriebene oder nach den örtlichen Verhältnissen vorgesehene Bereitschaftsdienst zu leisten. Der Kirchenrat kann dessen Umfang festlegen. b. Bereitschaftsdienst

² Der Bereitschaftsdienst ist zusätzlich zur Sollzeit gemäss § 134 Abs. 5 zu leisten. Er gilt als Bereitschaftsdienst gemäss dieser Bestimmung, wenn er ausserhalb der Regelarbeitszeit geleistet wird.

³ Einsätze während des Bereitschaftsdienstes gelten als Arbeitszeit.

⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen organisieren den Bereitschaftsdienst so, dass die seelsorglichen Dienste in der Institution innerhalb einer Stunde nach dem Aufgebot gewährleistet sind.

⁵ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen vertreten sich im Bereitschaftsdienst gegenseitig. Sie können die Unterstützung von Pfarrerinnen und Pfarrern beziehen, die in Kirchgemeinden im Einzugsgebiet der betreffenden Institution tätig sind. Diese sind nicht verpflichtet, Bereitschaftsdienst in einem Pfarramt in Institutionen zu leisten.

§ 135. ¹ Trifft der Kirchenrat in besonderen Fällen keine abweichende Regelung, so gelten Neujahrstag, Berchtoldstag, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, 1. August und zweiter Weihnachtstag sowie weitere Tage nach örtlichem Gebrauch als zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag oder einen kirchlichen Feiertag fallen, an dem gemäss Art. 53 der Kirchenordnung Gottesdienst zu halten ist. Ruhetage

² Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf einen Samstag oder Sonntag sowie bei Pfarrerinnen und Pfarrern mit einem teilzeitlichen Pensum auf einen Tag ausserhalb der abgesprochenen Arbeitstage fallen, werden nicht nachgewährt.

B. Angestellte

§ 136. ¹ Die Arbeitszeit der Angestellten beträgt 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt. Samstag und Sonntag sind unter Vorbehalt besonderer dienstlicher Verhältnisse arbeitsfrei, sofern Angestellte nicht ihren Dienst regelmässig an Samstagen, Sonntagen und kirchlichen Feiertagen zu leisten haben. Grundsätze

² Die Arbeitszeit wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der Anstellungsinstanz.

³ Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2184 Stunden (52 Wochen × 42 Stunden). Bei einem teilzeitlichen Pensum wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des betreffenden Beschäftigungsgrads ermittelt. Für die Berechnung der Netto-Jahres-Arbeitszeit werden der individuelle Ferienanspruch, die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage sowie Arbeitszeitreduktionen vor Ruhetagen in Abzug gebracht.

⁴ Die Anstellungsinstanz regelt die Dauer der Arbeitszeit in besonderen Fällen.

⁵ Die Anstellungsinstanzen können weitere Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie zur Beschäftigungssicherung erlassen.

Katechetinnen
und Katecheten

§ 137. ¹ Die Arbeitszeit von Angestellten im katechetischen Dienst richtet sich nach der ordnungsgemässen Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung im Rahmen der religionspädagogischen Module, nach den weiteren Berufspflichten sowie nach der obligatorischen und freiwilligen Weiterbildung²³.

² Die Unterrichtsverpflichtung für ein volles Pensum umfasst 28 Wochenlektionen. Eine Lektion dauert 45 Minuten.

³ Die Unterrichtsvorbereitung, die Zusammenarbeit in der Kirchengemeinde, mit den Eltern und anderen Erziehungsberechtigten sowie mit der Kirchenpflege und die Erledigung administrativer Arbeiten finden unabhängig vom Pensum in der unterrichtsfreien Zeit statt und bilden Bestandteile der Lektionen gemäss Abs. 2.

⁴ Die Weiterbildung²³ ausserhalb der Unterrichtszeit im Umfang von bis zu vier Wochen pro Jahr berechtigt zu keinen zusätzlichen Lohnansprüchen.

⁵ §§ 136, 139 Abs. 2–4 und 140–151 sind nicht anwendbar.

Ruhetage
a. Grundsatz

§ 138. ¹ Sofern der Kirchenrat in besonderen Fällen keine abweichende Regelung trifft, gelten neben den Samstagen und Sonntagen

- a. als zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Nachmittag des 24. Dezember, erster und zweiter Weihnachtstag sowie weitere Tage nach örtlichem Gebrauch,
- b. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester; an diesen Tagen wird der Arbeitsschluss, vorbehältlich abweichender Regelungen, auf 15.00 Uhr festgesetzt.

² Für die Ruhetage von Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, gelten Abs. 1 lit. b und § 135 Abs. 1.

§ 139. ¹ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstage oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Anstellungsverhältnisse, in denen am Samstag oder Sonntag voll- oder teilzeitlich gearbeitet wird. b. Nachgewährung

² Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von der gewählten Regelarbeitszeit ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhetagen und Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit gewährt. Der Kirchenrat berechnet jeweils zu Jahresbeginn die auf solche Tage entfallenden Stunden.

³ Angestellten im Stundenlohn werden Ruhetage mit einem Zuschlag von 4% auf dem Stundenlohn abgegolten.

⁴ Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Samstagen, Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, ist wöchentlich mindestens ein freier Tag zu gewähren. Ausserhalb ihrer Ferien haben sie im Kalenderjahr Anspruch auf vier Freisonntage, die nicht auf einen kirchlichen Feiertag gelegt werden dürfen. Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Freisonntage gewähren.

⁵ Die Kosten der Stellvertretung an Freisonntagen gemäss Abs. 4 trägt die Anstellungsinstanz.

§ 140. ¹ Als Tagesrahmen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, gilt die Zeit zwischen 6.00 und 22.00 Uhr. Tagesrahmen, Sollzeit, Regelarbeitszeit

² Sollzeit ist diejenige Arbeitszeit, die gemäss den Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit und gemäss dem individuellen Beschäftigungsgrad im Durchschnitt pro Woche zu leisten ist. Die tägliche Sollzeit dient zur Berechnung des Arbeitszeitsaldos und darf 8 Stunden 24 Minuten nicht überschreiten.

³ Als Regelarbeitszeit gilt die für den Regelfall vereinbarte Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.

⁴ Die Regelarbeitszeit wird innerhalb des Tagesrahmens unter Berücksichtigung der dienstlichen und persönlichen Verhältnisse vereinbart. Die Vereinbarung kann sich auf die tägliche Sollzeit beschränken oder durch feste zeitliche Einteilungen ergänzt werden.

§ 141. ¹ Bei einem Tagespensum von mehr als sechs Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit. Pausen

² Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

- Arbeitszeitsaldo
a. Grundsatz
- § 142. ¹ Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit.
- ² Als anrechenbare Arbeitszeit gilt die während des Tagesrahmens geleistete Arbeitszeit, einschliesslich bewilligter Abwesenheiten gemäss §§ 92–100 und von Abordnungen gemäss § 103.
- ³ Im Tag sind grundsätzlich höchstens 14 Stunden anrechenbar. In besonderen Fällen kann die Höchstarbeitszeit durch die Anstellungsinstanz ausgedehnt werden.
- ⁴ Der Kirchenrat erlässt Richtlinien über die Anrechnung von Arbeitszeit, die im Rahmen von besonderen Angeboten und Veranstaltungen geleistet wird.
- b. Arbeiten an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes
- § 143. ¹ An Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Tagesrahmens oder des Arbeitsplatzes geleistete Arbeitszeit kann mit Zustimmung der Anstellungsinstanz auf den Arbeitszeitsaldo angerechnet werden.
- ² Bei Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Samstagen, Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, erfolgt für die an solchen Tagen innerhalb des Tagesrahmens geleistete Arbeitszeit stets eine Anrechnung. Die Anstellungsinstanz bezeichnet die betreffenden Dienste.
- c. Bezahlter Urlaub
- § 144. Bei bezahltem Urlaub gemäss §§ 92–100 wird die tatsächliche Abwesenheit, höchstens aber die vereinbarte Regelarbeitszeit als Arbeitszeit gutgeschrieben. Der bezahlte Urlaub darf den Arbeitszeitsaldo nicht erhöhen.
- d. Ausgleich
- § 145. ¹ Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen ausgeglichen werden.
- ² Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 15 ganze Arbeitstage ausgeglichen werden. Der Ausgleichanspruch besteht bei einem zeitlichen Pensum anteilmässig.
- ³ Die Anstellungsinstanz kann einen höheren Kompensationsrahmen vorsehen oder diesen nach Massgabe der dienstlichen Verhältnisse einschränken.
- e. Übertragung, Ausgleich und Vergütung
- § 146. ¹ Der Arbeitszeitsaldo ist nach Möglichkeit innerhalb des Kalenderjahres auszugleichen. Mit dem Jahreswechsel darf ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo im Umfang der Sollzeit von höchstens zwei Arbeitswochen übertragen werden.

² Ein den Umfang gemäss Abs. 1 übersteigender positiver Arbeitszeitsaldo verfällt am Jahresende. Die Anstellungsinstanz kann dessen Übertragung oder Auszahlung bewilligen, wenn ein Ausgleich innerhalb des Kalenderjahres aus zwingenden dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war. Angestellten ab Lohnklasse 15 wird ein positiver Arbeitszeitsaldo nur ausbezahlt, wenn er mehr als 120 Stunden beträgt.¹⁶

³ Ein negativer Arbeitszeitsaldo wird am Jahresende mit dem Ferien Guthaben oder geleisteten Überstunden verrechnet.

⁴ Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist der Arbeitszeitsaldo auf den Zeitpunkt des Austritts auszugleichen. Die Auszahlung eines positiven Arbeitszeitsaldos richtet sich nach Abs. 2. Sie erfolgt ohne Zuschlag. Die Anstellungsinstanz kann einen negativen Arbeitszeitsaldo mit dem Lohn verrechnen.¹⁶

§ 147. ¹ Überstunden sind Arbeitszeit, die über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge geleistet wird, wenn dadurch die Sollzeit überschritten wird. Überstunden
a. Begriff

² Überstunden sind durch die Anstellungsinstanz schriftlich anzuordnen oder ausnahmsweise im Nachhinein als solche schriftlich zu genehmigen.

³ Bei Angestellten ab Lohnklasse 15 wird nach Massgabe von Abs. 1 und 2 geleistete Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitsaldos gemäss §§ 142 und 143 berücksichtigt.

§ 148. ¹ Überstunden sind durch Gewährung entsprechender Freizeit nach Möglichkeit innerhalb dreier Monate nach ihrer Entstehung auszugleichen. Ausserhalb des Tagesrahmens gemäss § 140 Abs. 1 geleistete Überstunden sind so rasch als möglich auszugleichen. b. Ausgleich

² Ist ein Zeitausgleich aufgrund der dienstlichen Verhältnisse nicht möglich, werden Überstunden ausnahmsweise vergütet.

§ 149. ¹ Angestellten bis Lohnklasse 11 wird für Überstunden bei Zeitausgleich ein Zeitzuschlag und bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25% gewährt. c. Zuschlag und
Vergütung

² Der massgebende Stundenansatz für die Vergütung beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden $\frac{1}{2184}$ des Jahreslohns.

³ Pro Kalenderjahr werden höchstens 120 Überstunden vergütet. Die Anstellungsinstanz kann ausnahmsweise eine höhere Stundenzahl vergüten.

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

Zeit-
buchhaltung

§ 150. ¹ Die Angestellten führen auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung, in der sie die Arbeitszeiten und Abwesenheiten aufführen. Die vorgesetzte Stelle kann jederzeit Einblick in diese Zeitbuchhaltung nehmen.

² Die Angestellten verantworten die Richtigkeit ihrer Zeitbuchhaltung. Sie erstellen jeweils per Monats- und Jahresende eine Abrechnung und unterzeichnen diese. Die vorgesetzte Stelle bestätigt deren Kenntnisnahme durch ihr Visum.

³ Die Angestellten verwenden für die persönliche Zeitbuchhaltung die von der Anstellungsinstanz zur Verfügung gestellten Mittel.

⁴ Die Anstellungsinstanz kann ihren Bedürfnissen entsprechend eine Projektzeiterfassung einführen.

Bereitschafts-
dienst

§ 151. ¹ Die Anstellungsinstanz kann bei besonderen dienstlichen Verhältnissen für Angestellte Bereitschaftsdienst anordnen.

² Bereitschaftsdienst ist entweder Präsenzzeit am Arbeitsort oder Bereitschaft ausserhalb desselben.

³ Der am Arbeitsort geleistete Bereitschaftsdienst und die im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes erbrachte dienstliche Tätigkeit gelten als Überstunden, sofern die Voraussetzungen gemäss § 147 erfüllt sind. Im Übrigen werden sie auf den Arbeitszeitsaldo angerechnet.

⁴ Die Anstellungsinstanz kann für Bereitschaftsdienste ausserhalb des Arbeitsortes eine Entschädigung ausrichten.²⁰

Öffnungszeiten

§ 152. ¹ Die Kirchenpflegen regeln die Öffnungszeiten der Dienste der Kirchgemeinde, der Kirchenrat jene der Gesamtkirchlichen Dienste.

² Die Kirchenpflegen und der Kirchenrat können die Dienste der Kirchgemeinde beziehungsweise die Gesamtkirchlichen Dienste während allgemeinen Festtagspausen, insbesondere über Weihnacht und Neujahr, oder in Ferienzeiten ganz oder teilweise schliessen. Die während solchen Schliessungen ausfallende Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich dem Zeitausgleich.

9. Abschnitt: Weiterbildung²³

A. Allgemeine Bestimmungen

Begriffe
a. Fortbildung

§ 153. ¹ Im Rahmen der Fortbildung setzen sich Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte mit neuen Entwicklungen in ihrem Berufs- und Arbeitsumfeld auseinander. Sie eignen sich die zum Erhalt der beruflichen Qualifikation und die für die zeitgemässe Ausübung ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten an.

² Fortbildungsveranstaltungen umfassen in der Regel höchstens fünf Tage und führen zu einer Bestätigung.

§ 154.²³ ¹ Im Rahmen der Zusatzausbildung erwerben Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bezüglich ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit neue, ergänzende oder vertiefende fachliche Kompetenzen. b. Zusatzausbildung²³

² Zusatzausbildungen umfassen in der Regel mindestens fünf Tage und führen zu einem qualifizierten Abschluss.

§ 155.²³ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte benötigen für Weiterbildungen, für die Arbeitszeit beansprucht wird oder an deren Kosten sich die Anstellungsinstanz beteiligt, eine Bewilligung der Anstellungsinstanz. Der Kirchenrat gibt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchenpflege bei Bedarf vorgängig Gelegenheit zur Stellungnahme. Bewilligung

² Die Bewilligungspflicht gemäss Abs. 1 gilt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern auch im Fall einer Kostenbeteiligung der Kirchgemeinde.

³ Im Rahmen der Bewilligung gemäss Abs. 1 und 2 berücksichtigt die Anstellungsinstanz insbesondere,

- a. ob eine Weiterbildung im Zusammenhang mit der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit der gesuchstellenden Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten steht, erforderlich ist und im Interesse der Anstellungsinstanz liegt oder ob an einer Weiterbildung aus anderen Gründen ein erhebliches amtliches oder dienstliches Interesse besteht,
- b. den Leistungsausweis und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der gesuchstellenden Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sowie deren bisherige Inanspruchnahme von Weiterbildungen,
- c. die Qualität eines Weiterbildungsangebots unter Einbezug von dessen Zielsetzungen, des Zeitbedarfs, der Kosten und der Art des Abschlusses.

⁴ Weiterbildungen werden zwischen der Anstellungsinstanz sowie den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten vorgängig abgesprochen und in der Regel schriftlich festgehalten.

§ 156.²³ ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zu einer bestimmten Weiterbildung verpflichten. Verpflichtung²³

² Der Kirchenrat kann den Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst als verbindlich erklären.

³ Der Nachweis der besuchten Weiterbildungen obliegt den Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten.

Zeitpunkt

§ 157.¹⁶ Die Anstellungsinstanz legt den Zeitpunkt einer gemäss § 155 Abs. 1 und 2 bewilligungspflichtigen Weiterbildung²³ oder eines Weiterbildungsurlaubs in Absprache mit den betreffenden Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten fest. Der Kirchenrat gibt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern der Kirchenpflege bei Bedarf vorgängig Gelegenheit zur Stellungnahme.

Stellvertretung

§ 157 a.²³ ¹ Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte bedienen sich für die Stellvertretung während Weiterbildungen der kollegialen Absprache mit anderen Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten.

² Ist bei Pfarrerrinnen und Pfarrern eine Stellvertretung in kollegialer Absprache nicht möglich, so ersuchen diese den Kirchenrat um die Abordnung einer Stellvertretung.

³ Die Kosten einer Stellvertretung trägt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern die Kirchgemeinde, welche die Stellvertretung in Anspruch nimmt, und im Übrigen die Anstellungsinstanz.

Kosten-
beteiligung
a. Grundsatz

§ 158.²³ ¹ Sind Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss § 156 Abs. 1 und 2 zu einer Weiterbildung verpflichtet sind, so trägt die Anstellungsinstanz die Kosten. Im Übrigen richtet sich die Kostenbeteiligung für gemäss § 155 Abs. 1 und 2 bewilligungspflichtige Weiterbildungen nach §§ 160 und 160 a.

² Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten wird keine Beteiligung an den Kosten von Weiterbildungen gewährt, wenn deren Arbeitsverhältnis gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung oder § 26 Abs. 2 lit. b PVO endete.

b. Formen²³

§ 158 a.²³ ¹ Die Beteiligung an den Kosten von Weiterbildungen erfolgt durch:

- a. Gewährung von bezahltem Urlaub,
- b. Übernahme der Kosten für eine Stellvertretung gemäss § 157 a Abs. 2,
- c. Übernahme insbesondere von Kursgeldern, Tagungsbeiträgen und Prüfungsgebühren,
- d. Vergütung von Spesen gemäss § 161,
- e. Gewährung von Sachleistungen, insbesondere die Benützung der Infrastruktur der Anstellungsinstanz.

² Ein Tag bezahlter Urlaub gemäss Abs. 1 lit. a entspricht $\frac{1}{260}$ des Jahreslohns.

§ 158 b.²³ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte ersuchen die Anstellungsinstanz auf dem vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formular so rechtzeitig um eine Beteiligung an den Kosten einer Weiterbildung, dass der Entscheid gemäss § 158 c vor Beginn der Weiterbildung ergehen kann. c. Gesuch

² Wird das Gesuch nachträglich eingereicht, so wird keine Beteiligung an den Kosten der betreffenden Weiterbildung gewährt.

³ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte legen dem Gesuch bei:

- a. eine Beschreibung des Weiterbildungsangebots, insbesondere dessen Inhalte, Ziele und Dauer,
- b. das Programm des Weiterbildungsangebots,
- c. eine Zusammenstellung der Kosten einschliesslich Unterkunft und Verpflegung.

⁴ Bei Fortbildungen kann die Anstellungsinstanz anstelle eines Gesuchs gemäss Abs. 1 die vorgängige schriftliche Information auf dem vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formular als ausreichend erklären. Abs. 2 und 3 gelten sinngemäss.

§ 158 c.²³ ¹ Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Beteiligung an den Kosten einer Weiterbildung. d. Entscheid

² Kirchgemeinden, welche die Kosten einer Zusatzausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrer ganz oder teilweise übernehmen, holen vor der Beschlussfassung die Zustimmung des Kirchenrates ein.

³ Die Anstellungsinstanz regelt die Beteiligung an den Kosten einer Zusatzausbildung durch schriftliche Anordnung. Diese hält mindestens fest:

- a. die Bezeichnung, den Inhalt und die Dauer der Zusatzausbildung,
- b. den gesamten Zeitaufwand der Zusatzausbildung und den in die Arbeitszeit fallenden Anteil,
- c. die Gesamtkosten der Zusatzausbildung gemäss § 158 a,
- d. die Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten gemäss §§ 160 und 160 a,
- e. den Hinweis auf die Rückzahlungspflicht gemäss § 159,
- f. die Folgen eines erfolglosen Abschlusses der Zusatzausbildung.

⁴ Die Anstellungsinstanz kann die Beteiligung an den Kosten einer Fortbildung in begründeten Fällen gemäss Abs. 2 und 3 regeln.

⁵ Gewährte Beteiligungen an den Kosten von Weiterbildungen werden von der Anstellungsinstanz zuhanden des Personaldossiers der betreffenden Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten erfasst.

e. Abrechnung

§ 158 d.²³ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die eine Weiterbildung besuchen, bezahlen die ihnen dafür in Rechnung gestellten Kosten.

² Sie reichen der Anstellungsinstanz binnen dreier Monate nach Abschluss der Weiterbildung eine Abrechnung ein, ansonsten der Anspruch auf die Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten der Weiterbildung verfällt. Sie legen geeignete Zahlungsnachweise bei.

³ Die gewährte Kostenbeteiligung wird nach Beendigung der Weiterbildung aufgrund der Abrechnung gemäss Abs. 2 ausbezahlt, soweit im Entscheid gemäss § 158 c nichts anderes bestimmt wird.

f. Rückzahlung

§ 159.²³ ¹ Beteiligt sich die Anstellungsinstanz an den Kosten einer Zusatzausbildung, so sind Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zur Rückzahlung dieser Kostenbeteiligung verpflichtet:

a. zu 100%, wenn

1. sie die Zusatzausbildung vorzeitig aus Gründen beenden, die sie selber zu vertreten haben,
2. ihr Arbeitsverhältnis auf eigenes Begehren aufgrund eines bewilligten Entlassungsgesuchs oder durch Kündigung vor Abschluss der Zusatzausbildung endet,
3. ihr Arbeitsverhältnis vor Abschluss oder binnen zweier Jahre nach Abschluss der Zusatzausbildung durch Kündigung gemäss §§ 31 und 34 PVO oder durch Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung beendet wird.

b. zu 50%, wenn ihr Arbeitsverhältnis binnen eines Jahres nach Abschluss der Zusatzausbildung auf eigenes Begehren aufgrund eines bewilligten Entlassungsgesuchs oder durch Kündigung endet.

² Keine Rückzahlung ist geschuldet:

- a. für die Kosten von Zusatzausbildungen gemäss § 156 Abs. 1 und 2,
- b. für Kosten gemäss § 158 a Abs. 1 lit. a und e,
- c. bei vorzeitiger Beendigung einer Zusatzausbildung auf Wunsch der Anstellungsinstanz oder aufgrund von Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, die eine Fortsetzung der Zusatzausbildung verunmöglichen und durch ein ärztliches Zeugnis belegt sind.

³ Als Zeitpunkt des Abschlusses einer Zusatzausbildung gemäss Abs. 1 und 2 lit. c gilt der tatsächliche Abschluss einer Zusatzausbildung, insbesondere die Erteilung eines Abschlusszertifikats oder, soweit kein solches vorgesehen ist, die Abschlussprüfung oder der letzte Kurstag.

⁴ Die Anstellungsinstanz legt den Betrag der Rückzahlung durch schriftliche Anordnung fest.

§ 160.²³ ¹ Der Kirchenrat legt Tagesansätze und Höchstbeträge einer Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten gemäss § 158 a Abs. 1 lit. a–c fest. g. Ansätze

² Die Anstellungsinstanz legt im Einzelfall fest, welche Sachleistungen gemäss § 158 a Abs. 1 lit. e sie im Rahmen einer Weiterbildung gewährt.

§ 160 a.²² ¹ Die Anstellungsinstanz beteiligt sich im Rahmen der Ansätze gemäss § 160 Abs. 1 an den Kosten einer Weiterbildung: h. Umfang

a. zu 100%, wenn

1. Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte diese benötigen, um die von ihnen zu erfüllenden Aufgaben in wesentlichen Teilen und in der geforderten Qualität erfüllen zu können,
2. die Weiterbildung unmittelbar im Zusammenhang mit den amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht und deshalb oder aus anderen Gründen im Interesse der Anstellungsinstanz liegt,

b. zu 50%, wenn die Weiterbildung teilweise im Zusammenhang mit den amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht und deshalb oder aus anderen Gründen teilweise im Interesse der Anstellungsinstanz liegt,

c. zu 25%, wenn

1. die Weiterbildung es Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ermöglicht, grundlegende Kenntnisse und Befähigungen zu erwerben, die auf einen möglichen neuen Aufgabenbereich vorbereiten, und zugleich wesentlich der beruflichen oder persönlichen Weiterentwicklung dient,
2. die Voraussetzungen gemäss lit. a und b nicht erfüllt sind, damit aber ein wesentlicher Beitrag zur arbeitsplatzbezogenen Gesamtsituation geleistet wird.

² Bei einem teilzeitlichen Pensum richten sich nach dem Beschäftigungsgrad:

- a. die Gewährung von bezahltem Urlaub gemäss § 158 a Abs. 1 lit. a,
- b. die Übernahme der Kosten für eine Stellvertretung in der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit gemäss § 158 a Abs. 1 lit. b.

§ 161.²³ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte tragen unter Vorbehalt von Abs. 2 die im Zusammenhang mit einer Weiterbildung anfallenden Spesen selber. i. Spesen²³

² Soweit sie nicht in den Tagungs- und Kurskosten inbegriffen sind, übernimmt die Anstellungsinstanz:

- a. die Spesen bei Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 und 2,
- b. bei Fortbildungen die Reisekosten öffentlicher Verkehrsmittel innerhalb der Schweiz sowie die Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

³ Die Vergütung von Spesen gemäss Abs. 2 richtet sich nach §§ 68–74 und 77.

Anspruch
a. Beginn

§ 162. ¹ Ein Anspruch auf Weiterbildung²³ besteht ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

² Für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die bereits während ihrer Ausbildung bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche tätig sind, entsteht der Anspruch gemäss Abs. 1 ab Beginn des ersten Kalenderjahres nach Abschluss der Ausbildung. Vorbehalten bleibt die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Pfarrerinnen und Pfarrer.

b. Umfang

§ 163.²³ ¹ Der Anspruch auf Weiterbildung beträgt innerhalb von jeweils zwei Kalenderjahren:

- a. zehn Arbeitstage bei Pfarrerinnen und Pfarrern,
- b. 84 Stunden bei Angestellten.

² Der Anspruch gemäss Abs. 1 ist nicht auf die Folgejahre übertragbar.

³ Bei Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten mit einem teilzeitlichen Pensum besteht der Anspruch gemäss Abs. 1 entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

⁴ Die Weiterbildung gemäss Abs. 1 gilt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern als zeitliche Beanspruchung gemäss § 131 Abs. 2, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen als Arbeitszeit gemäss § 134 Abs. 2 und bei Angestellten als Arbeitszeit gemäss § 136 Abs. 1. Vorbehalten bleibt für Angestellte im katechetischen Dienst § 137 Abs. 4.

⁵ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst haben sich alle vier Jahre über den Besuch von Weiterbildungen auszuweisen, die insgesamt mindestens fünf Kurstage oder 32 Stunden umfassen. Sie können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen von dieser Verpflichtung entbunden werden.

⁶ Weiterbildungen gemäss Abs. 5 sowie bei Pfarrerinnen und Pfarrern die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren werden auf den Anspruch gemäss Abs. 1 angerechnet. Keine Anrechnung auf den Anspruch gemäss Abs. 1 erfolgt für Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 und 2 sowie für die Teilnahme an Retraiten der Pfarrkapitel und der Diakonatskapitel, sofern der Kirchenrat die Teilnahme an diesen als verbindlich erklärt.

§ 163 a.²³ ¹ Die Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 5 kann namentlich erfüllt werden durch Besuch von: c. Inhalt

- a. kirchlichen Angeboten zur Weiterbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst,
- b. geeigneten Angeboten an einer Universität, universitären Hochschule, Fachhochschule oder höheren Fachschule,
- c. Angeboten im Blick auf besondere pfarramtliche oder dienstliche Aufgaben,
- d. Fortbildungsangeboten der Pfarrkapitel und der Diakonatskapitel,
- e. weiteren Angeboten, die vom Kirchenrat anerkannt sind.

² Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Fällen als Erfüllung der Weiterbildungspflicht auch wissenschaftliche Arbeit anerkennen, sofern sie über längere Zeit betrieben und durch Vorlesungen oder Veröffentlichungen ausgewiesen wird.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer widmen sich unabhängig von der Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 5 in einem angemessenen Umfang dem persönlichen Literaturstudium.

§ 163 b.²³ Der Kirchenrat bezeichnet eine Stelle, die Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungen sowie Weiterbildungsurlauben unterstützt und begleitet. Die Stelle begutachtet zuhanden der Anstellungsinstanz insbesondere Plan und Inhalte von Weiterbildungsurlauben. Begleitung und Unterstützung

B. Weiterbildungsurlaub

§ 164.¹⁶ ¹ Weiterbildungsurlaube werden nur im Rahmen des von der Kirchensynode bewilligten Budgets gewährt. Gesuche, die nicht berücksichtigt werden können, werden für das Folgejahr vorgemerkt. Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 81 Abs. 2 PVO)

² Pfarrerinnen und Pfarrern wird ein Weiterbildungsurlaub gewährt, wenn²³

- a. ein Plan vorliegt, aus dem sich die Inhalte und der zeitliche Ablauf des Weiterbildungsurlaubs ergeben,
- b. die Inhalte des Weiterbildungsurlaubs sich auf die Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung beziehen,
- c. die Erfüllung der Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 5 nachgewiesen ist,
- d. Pfarrerinnen und Pfarrer, die über ein Wahlfähigkeitszeugnis gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst⁶ verfügen, die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren besucht haben,
- e. das Einverständnis der Kirchenpflege zum beantragten Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs vorliegt.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer legen dem Gesuch für einen Weiterbildungsurlaub neben den Unterlagen gemäss Abs. 2 einen Vorschlag für die Regelung der Stellvertretung bei.

⁴ Der Weiterbildungsurlaub gemäss § 81 Abs. 1 PVO umfasst in der Regel zusätzlich vier Wochen zulasten des Ferienanspruchs für das laufende Jahr. Die Stellvertretung während dieser vier Wochen richtet sich nach §§ 76–80 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche⁷.

Kirchen-
musikerinnen
und Kirchen-
musiker, Sozial-
diakoninnen
und Sozial-
diakone

§ 165. ¹ Die Kirchenpflege kann Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie

- a. während zwölf Jahren im kirchenmusikalischen oder diakonischen Dienst gestanden haben, davon mindestens die letzten vier Jahre in der Kirchgemeinde, die um Gewährung eines Weiterbildungsurlaub ersucht wird,
- b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds bezogen haben.

² Die Kirchenpflege kann auf Gesuch hin einen weiteren Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn

- a. seit dem ersten Weiterbildungsurlaub gemäss Abs. 1 mindestens zwölf Jahre vergangen sind,
- b. die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 lit. a erfüllt sind.

³ § 164 Abs. 2 lit. a–c gilt in gleicher Weise.

⁴ Der Weiterbildungsurlaub kann ausnahmsweise tageweise bezogen werden.¹⁶

§ 166. ¹ Der Kirchenrat kann Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie

Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste

- a. während sechs Jahren im Dienst der Landeskirche gestanden haben, davon mindestens die letzten vier Jahre in den Gesamtkirchlichen Diensten,
- b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds bezogen haben.

² §§ 164 Abs. 2 lit. a und b sowie 165 Abs. 2 und 4 gelten in gleicher Weise.

§ 167.¹⁶ ¹ Auf die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs gemäss §§ 80 und 81 PVO besteht kein Anspruch.

Gemeinsame Bestimmungen

² Ein Gesuch um Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ist mindestens sechs Monate vor dessen Beginn einzureichen:

- a. von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste dem Kirchenrat,
- b. von Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst der Kirchenpflege.

³ §§ 155 und 156 Abs. 1 gelten sinngemäss.

⁴ Ein Weiterbildungsurlaub beginnt unter Vorbehalt des tageweisen Bezugs gemäss § 165 Abs. 4 am ersten Tag eines Monats.

⁵ Die Anstellungsinstanz regelt die Stellvertretung während eines Weiterbildungsurlaubs. Diese erfolgt in erster Linie in kollegialer Absprache. Ist dies nicht möglich, so trägt die Anstellungsinstanz die Kosten der Stellvertretung.²²

⁶ Während des Weiterbildungsurlaubs wird die Lohnzahlung weitergeführt. Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bleiben Rechte und Pflichten in Bezug auf das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung gewahrt.

⁷ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verfassen zuhanden der Anstellungsinstanz einen schriftlichen Bericht über Verlauf und Ergebnisse des Weiterbildungsurlaubs und über gemachte Erfahrungen. Sie reichen den Bericht der Anstellungsinstanz und der Stelle gemäss § 163 b binnen eines Monats nach Abschluss des Weiterbildungsurlaubs ein.

§ 168.²³ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, denen ein Weiterbildungsurlaub gewährt wird, tragen die im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsurlaub anfallenden Kosten und Spesen.

Kosten und Spesen

² Die Beteiligung an den Kosten von Weiterbildungen im Rahmen oder während des Weiterbildungsurlaubs richtet sich nach §§ 158–160 a.

³ Spesen im Zusammenhang mit Weiterbildungen im Rahmen oder während des Weiterbildungsurlaubs werden gemäss § 161 vergütet.

§ 169.¹⁷

10. Abschnitt: Weitere Rechte und Pflichten

A. Rechte

Schutz und
Verfahren
bei sexueller
Belästigung

§ 170. ¹ Die Anstellungsinstanzen sorgen durch geeignete Massnahmen für den Schutz von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten vor sexueller Belästigung und dafür, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.

² Soweit nicht anderweitig eine Stelle bestimmt ist, bezeichnet der Kirchenrat für die Kirchgemeinden und die Landeskirche eine Anlaufstelle, die von sexueller Belästigung betroffenen Personen beratend und unterstützend zur Verfügung steht. Die Anlaufstelle kann mit der betroffenen Person und anderen Beteiligten, namentlich mit vorgeetzten Stellen, Gespräche führen.

³ Wer eine sexuelle Belästigung geltend macht oder wem eine solche vorgeworfen wird, kann bei der Anstellungsinstanz die Einleitung einer Administrativuntersuchung beantragen.

Pfarrhaus, Pfarr-
wohnung und
Dienstwohnung
(§ 67 Abs. 3
PVO)

§ 171.¹⁶ ¹ Die Anstellungsinstanz kann zum Ausgleich der steuerlichen Belastung, die sich aufgrund des Unterschieds zwischen dem Mietwert gemäss § 47 Abs. 1 und der gemäss Steuerrecht als Einkommen anrechenbaren Nutzung der Dienstwohnung ergibt, eine Zulage leisten. Die Anstellungsinstanz bestimmt die Höhe der Zulage.

² Die Kirchenpflege stellt das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung während längstens sechs Monaten zu unveränderten Bedingungen zur Verfügung:

- a. den Angehörigen auf deren Verlangen beim Tod der berechtigten Person,
- b. der bisher berechtigten Person bei Nichtwiederwahl oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Interesse der Kirchgemeinde.

³ Der Kirchenrat erlässt Bestimmungen über die Nutzung von Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen durch in einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer.

⁴ Die Kirchenpflegen regeln die Nutzung von Dienstwohnungen durch ihre Angestellten. Soweit sie keine Regelungen treffen, sind die Bestimmungen die Bestimmungen des Obligationenrechts⁸ über die Miete anwendbar.

§ 172. Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für Vorschläge zur Verbesserung kirchlicher Dienste und Dienstleistungen sowie zur Optimierung administrativer Abläufe einmalige Zulagen ausrichten. Bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern ist die Kirchenpflege zuständig, soweit sich die Vorschläge auf die betreffende Kirchgemeinde beziehen.

Betriebliches
Vorschlags-
wesen

§ 173. ¹ Die Anstellungsinstanzen übergeben Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses die Personalverordnung, diese Verordnung und weitere für das Arbeitsverhältnis massgebende Regelungen oder eine gleichwertige Übersicht und informieren über Änderungen.

Abgabe von
Verordnungen

² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte haben Anspruch auf den kostenlosen Bezug von neuen Ausgaben und Nachträgen der Verordnungen und Regelungen gemäss Abs. 1. Sie beziehen diese bei der Anstellungsinstanz.

B. Pflichten

§ 174.¹⁶ ¹ Erfordert die Ausübung einer Nebenbeschäftigung gemäss §§ 94 Abs. 2 oder 95 Abs. 1 PVO eine Bewilligung, so richten sich der Ausgleich von beanspruchter Arbeitszeit und die Ablieferung von Nebeneinkünften nach Abs. 2–4.

Neben-
beschäftigungen
und öffentliche
Ämter

² Arbeitszeit, die für eine überwiegend im amtlichen oder dienstlichen Interesse ausgeübte Nebenbeschäftigung beansprucht wird, muss nicht ausgeglichen werden.

a. Neben-
beschäftigungen
(§ 93 ff. PVO)

³ Arbeitszeit, die für eine überwiegend im eigenen Interesse ausgeübte Nebenbeschäftigung beansprucht wird, ist auszugleichen, ausgenommen bei gemeinnützigen Nebenbeschäftigungen bis zu höchstens einem halben Tag pro Woche.

⁴ Einkünfte aus Nebenbeschäftigungen, die abzüglich von Spesenentschädigungen den Betrag von insgesamt 8000 Franken im Jahr übersteigen, sind der Anstellungsinstanz abzuliefern, ausser wenn die beanspruchte Arbeitszeit ausgeglichen wird.

**b. Öffentliche
Ämter
(§ 96 PVO)**

§ 175. ¹ Erfordert die Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss § 96 Abs. 1 oder 3 PVO eine Bewilligung, so richtet sich der Ausgleich von beanspruchter Arbeitszeit und Ablieferung der Einkünfte aus einem öffentlichen Amt nach Abs. 2 und 3.²⁵

² Fällt die Ausübung eines öffentlichen Amtes in die Regelarbeitszeit, so kann dafür Arbeitszeit bis zu höchstens einem halben Tag pro Woche beansprucht werden. In diesem Umfang besteht keine Pflicht zum Ausgleich beanspruchter Arbeitszeit. Die Anstellungsinstanz legt die Arbeitszeit, die beansprucht werden darf, mit Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten im Einzelnen fest.

³ Einkünfte aus öffentlichen Ämtern, die abzüglich von Spesenentschädigungen den Betrag von insgesamt 8000 Franken im Jahr übersteigen, sind der Anstellungsinstanz abzuliefern, ausser wenn die beanspruchte Arbeitszeit ausgeglichen wird.

c. Abrechnung

§ 175 a.¹⁵ ¹ Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte, die für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes gemäss §§ 94 Abs. 2, 95 Abs. 1 sowie 96 Abs. 1 und 3 PVO eine Bewilligung benötigen, reichen der Anstellungsinstanz jährlich bis Ende Februar eine Abrechnung über die im Vorjahr aus Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern je erzielten Einkünfte und bezogenen Spesenentschädigungen ein.

² Die Anstellungsinstanz stellt Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten je den gemäss §§ 174 Abs. 4 und 175 Abs. 3 abzuliefernden Teil der aus Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern erzielten Einkünfte in Rechnung.

³ Werden die Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung oder einem öffentlichen Amt direkt der Anstellungsinstanz überwiesen, so erstattet die Anstellungsinstanz den betreffenden Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten gestützt auf die Abrechnung gemäss Abs. 1 jährlich bis Ende Mai den diesen gemäss §§ 174 Abs. 4 und 175 Abs. 3 aus dem Vorjahr je zustehenden Teil an den Einkünften.

⁴ Werden die Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung oder einem öffentlichen Amt von einer oder einem Pfarrer erzielt, die oder der auf einer gemeindeeigenen Pfarrstelle tätig ist, so überweist der Kirchenrat der betreffenden Kirchgemeinde:

- a. den gemäss Abs. 2 abgelieferten Betrag,
- b. den der Landeskirche direkt überwiesenen Betrag abzüglich des Anteils der Pfarrerrin oder des Pfarrers an den Einkünften gemäss Abs. 3.

§ 175 b.²² Pfarrerinnen und Pfarrer, die in einer Kirchgemeinde, in einem Pfarramt in Institutionen, in einem Pfarramt mit gemischter Trägerschaft oder in einem Pfarramt der Gesamtkirchlichen Dienste tätig sind, sowie Angestellte, die eine Tätigkeit ausüben, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, reichen der Anstellungsinstanz periodisch einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. Die Anstellungsinstanz bestimmt den Zeitpunkt.

Privatauszug
und Sonder-
privatauszug

§ 176. Als begründete Fälle für die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung gelten insbesondere:

Vertrauens-
ärztliche
Untersuchung
(§ 97 PVO)
a. Gründe

- a. Abklärung der körperlichen oder psychischen Eignung für eine bestimmte Arbeitsstelle, insbesondere im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens,
- b. anhaltende Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit aus körperlichen oder psychischen Gründen,
- c. wiederholte oder länger dauernde volle oder teilweise Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfalls,
- d. Vorbereitung des Entscheids über die Durchführung einer Fallbegleitung,
- e. Abklärungen im Blick auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invaliddität gemäss § 39 PVO.

§ 177. Leisten Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte der Einladung, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, keine Folge, so fordert sie die Anstellungsinstanz durch schriftliche Anordnung dazu auf, unter gleichzeitigem Hinweis auf mögliche Säumnisfolgen.

b. Verweigerung
der Unter-
suchung

§ 178. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte vergüten die private Benützung von ihnen zur Verfügung gestellten IT-Mitteln, namentlich von Telefon, Fax, Personalcomputer und Drucker, soweit sie einen üblichen Umfang übersteigt.

Private
Benützung von
IT-Mitteln,
Fotokopien

² Fotokopien für private Zwecke sind zu vergüten.

³ Die Anstellungsinstanz setzt die zu leistenden Vergütungen fest und regelt deren Einzug.

§ 179. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die für das Parkieren ihres privaten Motorfahrzeuges einen Platz innerhalb einer Liegenschaft der Kirchgemeinde oder der Landeskirche benützen, entrichten dafür in der Regel eine Gebühr. Ausgenommen ist das kurzzeitige Parkieren im Zusammenhang mit amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten.

Parkplätze

² Die Kirchenpflege bei Liegenschaften der Kirchgemeinde und der Kirchenrat bei Liegenschaften der Landeskirche setzen die Gebühr fest und regeln deren Einzug.

³ Vorbehalten bleibt eine abweichende Regelung der Anstellungsinstanz für Parkplätze in Zusammenhang mit Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung.

11. Abschnitt: Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen

A. Nutzungsvorschriften

Nutzungs-
einschränkungen

§ 180. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist es im Rahmen ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit untersagt,

- a. Internetseiten und elektronische Kommunikationsplattformen mit rechtswidrigem, pornografischem, rassistischem, sexistischem oder gewaltverherrlichendem Inhalt anzuwählen und zu nutzen,
- b. Inhalte gemäss Abs. 1 lit. a elektronisch oder auf andere Weise weiterzuverbreiten,
- c. elektronisch Kettenbriefe zu versenden.

² Der Zugang zu Internetseiten und elektronischen Kommunikationsplattformen mit Inhalten gemäss Abs. 1 lit. a kann gesperrt werden. Zur Wahrung der Leistungsfähigkeit der IT-Systeme kann überdies der Datenverkehr eingeschränkt werden.

³ Über die Sperrung von Internetseiten und elektronischen Kommunikationsplattformen sowie die Einschränkung des Datenverkehrs entscheidet:

- a. die Anstellungsinstanz gegenüber Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, soweit diese die technische Infrastruktur der Anstellungsinstanz nutzen,
- b. die Kirchenpflege gegenüber in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern, soweit diese die technische Infrastruktur der Kirchgemeinde nutzen,
- c. die betreffende Institution gegenüber Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen, soweit diese die technische Infrastruktur der Institution nutzen.

Private Nutzung

§ 181. ¹ Nutzen Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte Internet, E-Mail und elektronische Kommunikationsplattformen während der Arbeitszeit für private Zwecke, so beschränken sie sich dabei auf ein Minimum und halten sich kurz.

² Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist zu privaten Zwecken untersagt:

- a. das Ablegen von amtlichen oder dienstlichen E-Mails im Internet und auf elektronischen Kommunikationsplattformen,
- b. der Versand von elektronischen Mitteilungen mit starker IT-Systembelastung, insbesondere der Versand an einen grossen Empfängerkreis oder von grossen Datenmengen,
- c. das Herunterladen oder Installieren von Spielen sowie von Audio- und Videodateien aus dem Internet und von elektronischen Kommunikationsplattformen.

³ Abs. 2 lit. b und c gilt für in einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer, für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte, soweit sie die technische Infrastruktur der Kirchgemeinde, der betreffenden Institution oder der Anstellungsinstanz nutzen.

§ 182. ¹ Die Anstellungsinstanzen können ergänzende Bestimmungen erlassen und die private Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen weiter einschränken. Ergänzende Bestimmungen

² Die Befugnisse gemäss Abs. 1 stehen überdies zu:

- a. der Kirchenpflege gegenüber in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern, soweit diese die technische Infrastruktur der Kirchgemeinde nutzen,
- b. der betreffenden Institution gegenüber Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen, soweit diese die technische Infrastruktur der Institution nutzen.

§ 183. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bestätigen gegenüber der Anstellungsinstanz schriftlich, dass sie auf §§ 180–188 aufmerksam gemacht worden sind und die möglichen straf-, zivil- und personalrechtlichen Konsequenzen eines Missbrauchs von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen zur Kenntnis genommen haben. Schriftliche Bestätigung

² Die Bestätigung wird im Personaldossier abgelegt.

B. Missbrauch

§ 184. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Berichte erstellen lassen, die Aufschluss geben über: Anonyme Berichte

- a. die angewählten Internetadressen und elektronischen Kommunikationsplattformen,
- b. soweit möglich den Zeitpunkt und die Anzahl der Zugriffe sowie die übertragenen Datenmengen.

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

² Die Berichte dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte oder einzelne Arbeitsplätze zulassen.

Personen-
bezogene
Berichte
a. Abmahnung

§ 185. ¹ Besteht Verdacht auf einen Missbrauch von erheblicher Tragweite, so weist die Anstellungsinstanz Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte im Voraus darauf hin, dass die Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen personenbezogen protokolliert und ausgewertet wird.

² Ein Missbrauch im Sinn von Abs. 1 besteht in einem Verstoss gegen §§ 180 Abs. 1, 181 Abs. 1 und 2 sowie gegen die ergänzenden Bestimmungen gemäss § 182 Abs. 1.

³ Nach erfolgter Abmahnung kann die Anstellungsinstanz personenbezogene Berichte gemäss Abs. 1 erstellen lassen.

b. Inhalt

§ 186. ¹ Personenbezogene Berichte gemäss § 185 Abs. 1 enthalten:

- a. den Namen der Nutzerin oder des Nutzers von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen,
- b. die angewählten Adressen,
- c. soweit möglich den Zeitpunkt und die Anzahl der Zugriffe sowie die übertragenen Datenmengen,
- d. den Versandzeitpunkt von E-Mails und elektronischen Nachrichten.

² Personenbezogene Berichte dürfen für höchstens drei Monate erstellt werden.

c. Administrativ-
untersuchung

§ 187. ¹ Die Anstellungsinstanz entscheidet aufgrund der personenbezogenen Berichte, ob gegen Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte eine Administrativuntersuchung durchgeführt wird. Sie teilt diesen ihren Entscheid mit.

² Verzichtet die Anstellungsinstanz auf eine Administrativuntersuchung, so vernichtet sie die personenbezogenen Berichte.

Zuständigkeit
des Kirchen-
rates

§ 188. Bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie bei Pfarrerrinnen und Pfarrern in Institutionen, welche die technische Infrastruktur der Kirchgemeinde beziehungsweise der Institution nutzen, nimmt der Kirchenrat die Befugnisse gemäss §§ 184–187 wahr. Er wird von sich aus oder aufgrund eines Gesuchs der betreffenden Kirchenpflege beziehungsweise Institution tätig.

12. Abschnitt: Mitsprache in den Gesamtkirchlichen Diensten²⁰

§ 188 a.¹⁹ Die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen üben die Mitsprache gemäss § 102 PVO⁵ durch die Urabstimmung, die Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Personalvertretung aus. Grundsatz

§ 188 b.¹⁹ ¹ Die Mitsprache wird in einem Mitwirkungsstatut geregelt. Mitwirkungsstatut

² Das Mitwirkungsstatut regelt unter Vorbehalt von §§ 188 c–188 f insbesondere die Formen der Mitsprache der Personalvertretung gegenüber dem Kirchenrat und dem Kirchenratsschreiber, die Organisation der Urabstimmung sowie die Aufgaben und Befugnisse der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Personalvertretung.

³ Der Erlass und die Änderung des Mitwirkungsstatuts bedürfen der Zustimmung in der Urabstimmung und der Genehmigung des Kirchenrates. Im Übrigen regelt das Mitwirkungsstatut das Verfahren für dessen Änderung.

§ 188 c.¹⁹ ¹ Die Urabstimmung ist die schriftliche Abstimmung unter den Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie den Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen. Urabstimmung

² Der Urabstimmung unterliegen:

- a. der Erlass und die Änderung des Mitwirkungsstatuts,
- b. Beschlüsse der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn ein Drittel der in der Versammlung anwesenden Stimmberechtigten dies verlangt,
- c. weitere Geschäfte durch Beschluss der Personalvertretung.

³ Ein Antrag gilt als in der Urabstimmung angenommen, wenn er mehr zustimmende als ablehnende Stimmen auf sich vereinigt.

§ 188 d.¹⁹ ¹ Die Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt sich aus den Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie den Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen zusammen. Versammlung

² Der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obliegen:

- a. die Beschlussfassung über das Mitwirkungsstatut zuhanden der Urabstimmung,
- b. die Wahl der Mitglieder der Personalvertretung,
- c. weitere Aufgaben, die ihr gemäss Mitwirkungsstatut zugewiesen sind.

³ Die Teilnahme an den Versammlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist freiwillig. Sie wird auf den Arbeitszeitsaldo angerechnet.

Personal-
vertretung
a. Im
Allgemeinen

§ 188 e.¹⁹ ¹ Die Personalvertretung vertritt die Interessen der Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie der Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen gegenüber dem Kirchenrat und dem Kirchenratsschreiber und pflegt den Austausch mit diesen.

² Die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sind berechtigt, sich jederzeit an die Personalvertretung zu wenden. Deren Mitglieder sind insoweit zur Verschwiegenheit verpflichtet.

³ Enthält das Mitwirkungsstatut keine Regelung, so nimmt die Personalvertretung alle Aufgaben im Rahmen der Mitsprache in den Gesamtkirchlichen Diensten wahr, die nicht der Urabstimmung oder der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugewiesen sind.

b. Mitsprache

§ 188 f.¹⁹ ¹ Die Personalvertretung nimmt zu Änderungen der Personalverordnung⁵ und der zugehörigen Vollzugsverordnungen Stellung.

² Beschlüsse des Kirchenrates und der Landeskirche betreffend die für die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge bedürfen der Zustimmung der Personalvertretung.

13.²¹ Abschnitt: Vollzug des Personalrechts

Einheitliche
Anwendung des
Personalrechts

§ 189. Dem Kirchenrat obliegen in Bezug auf den Vollzug des landeskirchlichen Personalrechts insbesondere:

- a. der Erlass der für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug erforderlichen Richtlinien und Weisungen,
- b. die Sicherstellung der Auslegung und Anwendung des Personalrechts und der Lohnordnung der Landeskirche nach rechtsgleichen und wirtschaftlichen Grundsätzen, namentlich durch die Koordination der Praxis der Anstellungsinstanzen und durch die Abgabe von Empfehlungen,
- c. die Planung und Entwicklung organisatorischer, administrativer und technischer Hilfsmittel für die Personalführung,
- d.²³ die Planung und Organisation der Aus- und Weiterbildung sowie Durchführung von Schulungsmassnahmen,
- e. die angemessene Information der Anstellungsinstanzen sowie der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten über personelle Angelegenheiten,

- f. die Beratung der Anstellungsinstanzen sowie der Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellten in personellen Angelegenheiten.

§ 190. Der Kirchenrat kann die Lohnadministration für andere Anstellungsinstanzen übernehmen. Er setzt die von diesen zu leistende Entschädigung fest.

Lohn-
administration

14.²¹ Abschnitt: Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

A. Angestellte in den Gemeindediensten

§ 191. ¹ Der Kirchenrat bestimmt für die Angestellten, die in den Diensten gemäss Art. 135–139 der Kirchenordnung tätig sind, die Aufgaben. Er legt die für die Ausübung dieser Dienste nötigen Anforderungen fest, welche die Angestellten in fachlicher und persönlicher Hinsicht zu erfüllen haben.

Aufgaben und
Anforderungen
(§ 13 PVO)

² Er bezeichnet die Ausbildungen, welche die Angestellten als Voraussetzung für die Zulassung zum kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst sowie zum Dienst im Sekretariat einer Kirchengemeinde, als Sigristin oder Sigrist sowie als Hauswartin oder Hauswart vorzuweisen haben.

B. Besondere Anstellungsverhältnisse

§ 192. ¹ Aushilfen sind Angestellte, die ausserhalb des Stellenplans befristet für längstens zwölf Monate angestellt werden. Aushilfen als Ersatz für arbeitsunfähige Angestellte können bis längstens zwei Jahre angestellt werden.

Aushilfen

² Aushilfen unterstehen der Personalverordnung und dieser Verordnung, soweit der Kirchenrat keine abweichenden Vorschriften erlässt.

§ 193. ¹ Die Anstellungsinstanzen können im Rahmen der bewilligten finanziellen Mittel Praktikantinnen und Praktikanten anstellen.

Praktikantinnen
und
Praktikanten

² Praktikantinnen und Praktikanten unterstehen der Personalverordnung und dieser Verordnung, soweit der Kirchenrat keine abweichenden Vorschriften erlässt.

§ 194. ¹ Lehrstellen gemäss der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung⁹ werden mit dem Stellenplan festgesetzt.

Lernende

² Die Anstellung erfolgt durch die Anstellungsinstanz. Diese setzt die Löhne für die Lernenden nach ortsüblichen Ansätzen fest.

³ Der Lehrvertrag untersteht vorbehältlich der zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts⁸ dem öffentlichen Recht.

Gastwirtschafts-
betriebe

§ 195. Kirchgemeinden, die über einen Gastwirtschaftsbetrieb verfügen, können die im Gastwirtschaftsbereich tätigen Angestellten hinsichtlich Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Lohn, Arbeitszeit und Freizeit den Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe unterstellen.

15.²¹ Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Anpassungen
a. Bestehende
Arbeitsverhält-
nisse

§ 196. ¹ Die Anstellungsinstanzen ersetzen bestehende Arbeitsverträge durch Anstellungsverfügungen und -beschlüsse gemäss § 18 PVO. Vorbehalten bleibt § 14.

² Sie passen bestehende Anstellungsverfügungen und -beschlüsse an die Personalverordnung und diese Verordnung an.

³ Die Anpassungen gemäss Abs. 1 und 2 haben binnen eines Jahres ab Inkrafttreten dieser Verordnung zu erfolgen. Für die Anpassung der Löhne an die Personalverordnung und diese Verordnung gilt die nämliche Frist. Vorbehalten bleiben §§ 107 Abs. 2 und 108 PVO.

b. Personal-
dossiers

§ 197. Die Anstellungsinstanzen passen bestehende Personalakten und Personaldossiers binnen dreier Jahre ab Inkrafttreten dieser Verordnung an die Bestimmungen gemäss §§ 32 und 33 an.

Einkünfte aus
Nebenbeschäfti-
gungen und
öffentlichen
Ämtern

§ 197 a.¹⁵ ¹ Die Abrechnung über Einkünfte aus Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern erfolgt für die im Vorjahr erzielten Einkünfte erstmals im Jahr 2015 gemäss § 175 a.

² Bestehende Vereinbarungen zwischen Kirchgemeinden und Schulgemeinden über die Abgeltung von Lektionen im Fach Religion und Kultur, die Pfarrerinnen und Pfarrer erteilen, fallen auf Ende des Schuljahres 2014/2015 dahin.

Aufhebung bis-
herigen Rechts

§ 198. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden aufgehoben:

- a. Verordnung über die Besoldungen der Pfarrer vom 13. Juli 1964,
- b. Verordnung über Ausbildung, Weiterbildung und Aufgaben der Diakone und Diakoninnen (Diakonische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vom 10. September 1986,
- c. Übergangsbestimmungen des Kirchenrates zum Personalrecht vom 24. März 1999,

- d. Reglement des Kirchenrates über die Arbeitszeit vom 18. Juni 1997,
- e. Reglement über die Hilfsprediger der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 8. Februar 1961,
- f. Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse des Kirchenrates, der Kirchgemeinden und Kirchgemeindev Verbände, soweit sie dieser Verordnung widersprechen.

§ 199. Es werden aufgehoben:

- a. §§ 11 und 13 der Verordnung über die reformierte Spitalseelsorge vom 26. Juni 2002,
- b. § 41 der Verordnung über die religionspädagogischen Angebote vom 30. Januar 2008³.

Änderung bisherigen Rechts

§ 200. Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Inkrafttreten

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 20. September 2017 (OS 72, 604)

§ 160 a ist auf die im Zeitpunkt von dessen Inkrafttreten bereits bewilligten Weiterbildungen nicht anwendbar.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 27. März 2019 (OS 74, 259)

Der Anspruch gemäss § 82 Abs. 2 besteht ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 27. März 2019.

¹ OS 66, 680; Begründung siehe ABI 2011, 2129.

² LS 181.10.

³ LS 181.17.

⁴ LS 181.25.

⁵ LS 181.40.

⁶ LS 181.41.

⁷ LS 181.402.

-
- ⁸ [SR 220](#).
- ⁹ [SR 412.10](#) ff.
- ¹⁰ [SR 822.11](#); Art. 35 ff.
- ¹¹ [SR 832.20](#).
- ¹² [SR 834.1](#).
- ¹³ Eingefügt durch B vom 4. September 2013 ([OS 68, 388](#); [ABI 2013-09-20](#)). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ¹⁴ Fassung gemäss B vom 4. September 2013 ([OS 68, 388](#); [ABI 2013-09-20](#)). In Kraft seit 1. Januar 2014.
- ¹⁵ Eingefügt durch V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([OS 69, 410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.
- ¹⁶ Fassung gemäss V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([OS 69, 410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.
- ¹⁷ Aufgehoben durch V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([OS 69, 410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.
- ¹⁸ Nummerierung gemäss V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([OS 69, 410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.
- ¹⁹ Eingefügt durch B vom 1. Juni 2016 ([OS 71, 272](#); [ABI 2016-06-10](#)). In Kraft seit 1. September 2016.
- ²⁰ Fassung gemäss B vom 1. Juni 2016 ([OS 71, 272](#); [ABI 2016-06-10](#)). In Kraft seit 1. September 2016.
- ²¹ Nummerierung gemäss B vom 1. Juni 2016 ([OS 71, 272](#); [ABI 2016-06-10](#)). In Kraft seit 1. September 2016.
- ²² Eingefügt durch B vom 20. September 2017 ([OS 72, 604](#); [ABI 2017-10-06](#)). In Kraft seit 1. Januar 2018.
- ²³ Fassung gemäss B vom 20. September 2017 ([OS 72, 604](#); [ABI 2017-10-06](#)). In Kraft seit 1. Januar 2018.
- ²⁴ Fassung gemäss B vom 28. November 2018 ([OS 74, 12](#)). In Kraft seit 1. Januar 2019.
- ²⁵ Fassung gemäss B vom 10. April 2019 ([OS 74, 261](#); [ABI 2019-04-18](#)). In Kraft seit 1. Juli 2019.
- ²⁶ Eingefügt durch B vom 27. März 2019 ([OS 74, 259](#); [ABI 2019-03-29](#)). In Kraft seit 1. August 2019.

Anhang 1: Einreichungsplan

Klasse 1

Betriebsangestellte/r

Klasse 2

Betriebsangestellte/r

Klasse 3

Betriebsangestellte/r

Mitarbeiter/in Kirchenmusik

Sekretär/in

Klasse 4

Betriebsangestellte/r

Mitarbeiter/in Kirchenmusik

Mitarbeiter/in Sigristentdienst

Sekretär/in

Klasse 5

Betriebsangestellte/r mbA

Hauswart/in

Mitarbeiter/in Diakonie

Mitarbeiter/in Kirchenmusik

Mitarbeiter/in Sigristentdienst

Mitarbeiter/in Soziales

Sekretär/in

Sigrist/in

Klasse 6

Betriebsangestellte/r mbA

Chorleiter/in

Hauswart/in

Hauswart/in mbA

Mitarbeiter/in Diakonie

Mitarbeiter/in Soziales

Organist/in

Sekretär/in

Sigrist/in

Sigrist/in mbA

Klasse 7

Betriebsangestellte/r mbA
Chorleiter/in
Hauswart/in
Hauswart/in mbA
Mitarbeiter/in Diakonie¹³
Mitarbeiter/in Katechetik
Organist/in
Sachbearbeiter/in
Sigrist/in
Sigrist/in mbA
Sozialdiakon/in in Ausbildung

Klasse 8

Betriebsangestellte/r mbA
Chorleiter/in
Hauswart/in mbA
Katechet/in in Ausbildung
Mitarbeiter/in Diakonie¹³
Mitarbeiter/in Katechetik
Organist/in
Sachbearbeiter/in
Sigrist/in mbA
Sozialdiakon/in in Ausbildung

Klasse 9

Administrative/r Leiter/in
Chorleiter/in
Erwachsenenbildner/in HF
Katechet/in
Organist/in
Polygraf/in
Sachbearbeiter/in
Sozialarbeiter/in HF
Sozialdiakon/in HF

Klasse 10¹⁴

Administrative/r Leiter/in
Chorleiter/in
Erwachsenenbildner/in HF
Katechet/in
Organist/in
Polygraf/in
Sekretariatsleiter/in
Sozialarbeiter/in HF
Sozialdiakon/in FH
Sozialdiakon/in HF
Stabsmitarbeiter/in

Klasse 11

Administrative/r Leiter/in
Betriebsleiter/in
Chorleiter/in¹³
Chorleiter/in mbA
Erwachsenenbildner/in FH
Katechet/in
Kirchgemeindeverwalter/in
Organist/in¹³
Organist/in mbA
Polygraf/in mbA
Sekretariatsleiter/in
Sozialarbeiter/in FH
Sozialdiakon/in FH
Sozialdiakon/in HF¹³
Stabsmitarbeiter/in

Klasse 12

Betriebsleiter/in
Chorleiter/in mbA
Erwachsenenbildner/in FH
Katechet/in mbA
Kirchgemeindeverwalter/in
Organist/in mbA
Polygraf/in mbA
Sekretariatsleiter/in
Sozialarbeiter/in FH
Sozialdiakon/in FH
Sozialdiakon/in mbA
Stabsmitarbeiter/in

Klasse 13

Betriebsleiter/in
Chorleiter/in mbA
Erwachsenenbildner/in mbA
Kirchgemeindeverwalter/in
Organist/in mbA
Sozialarbeiter/in mbA
Sozialdiakon/in mbA
Stabsmitarbeiter/in

Klasse 14

Betriebsleiter/in mbA
Erwachsenenbildner/in mbA
Kantor/in
Kirchgemeindeverwalter/in
Sozialarbeiter/in mbA
Sozialdiakon/in mbA
Stabsmitarbeiter/in mbA

Klasse 15²⁵

Bereichsleiter/in
Betriebsleiter/in mbA
Geschäftsleiter/in
Kantor/in
Mittelschulseelsorger/in
Stabsmitarbeiter/in mbA

Klasse 16

Bereichsleiter/in
Geschäftsleiter/in
Kantor/in
Mittelschulseelsorger/in
Pfarrstellvertreter/in
Stabsmitarbeiter/in mbA

Klasse 17

Abteilungsleiter/in
Bereichsleiter/in
Gemeindepfarrer/in
Geschäftsleiter/in
Pfarrer/in in Institutionen

Klasse 18

Abteilungsleiter/in
Geschäftsleiter/in

Klasse 19

Kirchenratsschreiber/in
Mitglied des Kirchenrates

Klasse 21

Kirchenratspräsident/in

Anhang 2: Beträge der Lohnklassen²⁴

LK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	B3 10	71 259	73 491	76 091	79 073	82 468	86 320	90 649	95 494	100 884	106 855
35	B3 9	70 651	72 864	75 443	78 399	81 765	85 584	89 877	94 679	100 024	105 944
34	B3 8	70 044	72 238	74 794	77 725	81 062	84 848	89 104	93 866	99 164	105 034
33	B3 7	69 436	71 612	74 145	77 052	80 359	84 113	88 332	93 053	98 305	104 123
32	B3 6	68 829	70 985	73 497	76 377	79 656	83 377	87 560	92 238	97 445	103 212
31	B3 5	68 221	70 359	72 848	75 703	78 954	82 641	86 787	91 425	96 586	102 302
30	B3 4	67 615	69 732	72 200	75 029	78 251	81 906	86 015	90 610	95 726	101 391
29	B3 3	67 007	69 106	71 552	74 355	77 547	81 170	85 242	89 797	94 866	100 480
28	B3 2	66 400	68 480	70 903	73 682	76 845	80 434	84 469	88 983	94 006	99 569
27	B3 1	65 792	67 854	70 255	73 007	76 142	79 699	83 696	88 169	93 146	98 659
26	B2 10	65 185	67 228	69 606	72 334	75 440	78 963	82 924	87 355	92 286	97 748
25	B2 9	64 578	66 602	68 957	71 660	74 736	78 227	82 151	86 541	91 427	96 838
24	B2 8	63 971	65 975	68 309	70 985	74 034	77 491	81 379	85 727	90 567	95 926
23	B2 7	63 363	65 349	67 660	70 312	73 331	76 756	80 606	84 914	89 707	95 016
22	B2 6	62 756	64 722	67 012	69 638	72 627	76 020	79 834	84 099	88 847	94 105
21	B2 5	62 148	64 096	66 364	68 964	71 925	75 284	79 061	83 286	87 987	93 195
20	B2 4	61 541	63 470	65 715	68 290	71 222	74 549	78 288	82 472	87 127	92 283
19	B2 3	60 934	62 843	65 066	67 617	70 520	73 813	77 516	81 658	86 268	91 373
18	B2 2	60 327	62 217	64 418	66 942	69 816	73 077	76 743	80 845	85 408	90 462
17	B2 1	59 719	61 591	63 769	66 269	69 114	72 342	75 971	80 030	84 548	89 552
16	B1 14	59 112	60 964	63 121	65 595	68 411	71 606	75 198	79 217	83 688	88 642
15	B1 13	58 504	60 338	62 473	64 920	67 708	70 870	74 426	78 402	82 828	87 730
14	B1 12	57 898	59 711	61 824	64 247	67 005	70 135	73 653	77 589	81 969	86 820
13	B1 11	57 290	59 085	61 176	63 573	66 302	69 399	72 880	76 774	81 109	85 909
12	B1 10	56 683	58 459	60 527	62 899	65 600	68 663	72 108	75 961	80 249	84 999
11	B1 9	56 075	57 832	59 878	62 225	64 896	67 928	71 335	75 147	79 389	84 087
10	B1 8	55 468	57 206	59 230	61 552	64 193	67 192	70 563	74 333	78 529	83 177
9	B1 7	54 860	56 580	58 581	60 877	63 491	66 456	69 790	73 519	77 669	82 266
8	B1 6	54 254	55 953	57 933	60 203	62 788	65 721	69 018	72 705	76 810	81 356
7	B1 5	53 646	55 327	57 285	59 529	62 085	64 985	68 245	71 892	75 950	80 444
6	B1 4	53 039	54 700	56 635	58 855	61 382	64 249	67 472	71 078	75 090	79 534
5	B1 3	52 431	54 074	55 987	58 182	60 680	63 514	66 699	70 264	74 230	78 623
4	B1 2	51 824	53 448	55 339	57 507	59 977	62 778	65 927	69 450	73 370	77 713
3	B1 1	51 216	52 821	54 690	56 834	59 273	62 042	65 154	68 636	72 510	76 802
2	B1 0	50 610	52 195	54 042	56 160	58 571	61 307	64 382	67 822	71 651	75 891
1	AS	49 395	50 942	52 745	54 812	57 165	59 835	62 837	66 194	69 931	74 070

Beträge der Lohnklassen

LK		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
36	B3 10	113 437	120 672	128 587	136 111	145 514	155 709	165 625	177 534	190 360	204 138	218 915
35	B3 9	112 471	119 644	127 491	134 952	144 274	154 382	164 213	176 021	188 738	202 398	217 050
34	B3 8	111 504	118 614	126 395	133 792	143 034	153 055	162 802	174 508	187 115	200 659	215 184
33	B3 7	110 537	117 586	125 299	132 632	141 793	151 727	161 391	172 995	185 493	198 919	213 319
32	B3 6	109 571	116 558	124 203	131 471	140 554	150 401	159 979	171 482	183 870	197 179	211 453
31	B3 5	108 604	115 529	123 107	130 311	139 314	149 073	158 567	169 969	182 248	195 439	209 587
30	B3 4	107 636	114 501	122 011	129 151	138 073	147 747	157 156	168 456	180 626	193 699	207 722
29	B3 3	106 670	113 473	120 916	127 992	136 833	146 419	155 744	166 943	179 004	191 959	205 856
28	B3 2	105 703	112 443	119 820	126 832	135 593	145 093	154 333	165 430	177 381	190 220	203 990
27	B3 1	104 736	111 415	118 723	125 671	134 352	143 765	152 921	163 917	175 759	188 480	202 124
26	B2 10	103 770	110 387	117 628	124 511	133 112	142 438	151 509	162 404	174 136	186 740	200 258
25	B2 9	102 803	109 359	116 532	123 351	131 873	141 111	150 097	160 891	172 514	185 000	198 393
24	B2 8	101 836	108 330	115 436	122 191	130 632	139 784	148 686	159 377	170 891	183 260	196 527
23	B2 7	100 870	107 302	114 339	121 032	129 392	138 457	147 275	157 864	169 269	181 521	194 661
22	B2 6	99 902	106 273	113 244	119 871	128 152	137 130	145 864	156 351	167 647	179 781	192 795
21	B2 5	98 935	105 244	112 148	118 711	126 911	135 803	144 451	154 838	166 025	178 041	190 929
20	B2 4	97 969	104 216	111 052	117 551	125 671	134 476	143 040	153 325	164 402	176 301	189 064
19	B2 3	97 002	103 188	109 957	116 391	124 432	133 149	141 628	151 812	162 780	174 561	187 198
18	B2 2	96 035	102 160	108 860	115 231	123 191	131 822	140 217	150 299	161 157	172 822	185 332
17	B2 1	95 069	101 131	107 764	114 071	121 951	130 495	138 806	148 786	159 535	171 082	183 466
16	B1 14	94 102	100 102	106 669	112 911	120 711	129 167	137 393	147 273	157 912	169 342	181 600
15	B1 13	93 135	99 074	105 573	111 751	119 470	127 841	135 982	145 760	156 290	167 602	179 734
14	B1 12	92 167	98 045	104 477	110 591	118 230	126 513	134 571	144 247	154 668	165 862	177 869
13	B1 11	91 201	97 017	103 380	109 430	116 990	125 187	133 159	142 734	153 046	164 123	176 003
12	B1 10	90 234	95 989	102 285	108 270	115 750	123 859	131 748	141 221	151 423	162 383	174 138
11	B1 9	89 267	94 961	101 189	107 111	114 510	122 532	130 335	139 708	149 801	160 643	172 272
10	B1 8	88 301	93 931	100 093	105 951	113 270	121 205	128 924	138 195	148 178	158 903	170 406
9	B1 7	87 334	92 903	98 997	104 791	112 029	119 878	127 513	136 681	146 556	157 163	168 541
8	B1 6	86 367	91 875	97 901	103 630	110 789	118 551	126 101	135 168	144 933	155 424	166 675
7	B1 5	85 401	90 846	96 805	102 470	109 549	117 224	124 690	133 655	143 311	153 684	164 809
6	B1 4	84 433	89 818	95 710	101 310	108 309	115 897	123 278	132 142	141 689	151 944	162 943
5	B1 3	83 466	88 790	94 614	100 151	107 069	114 570	121 866	130 629	140 067	150 204	161 077
4	B1 2	82 500	87 762	93 517	98 991	105 829	113 243	120 455	129 116	138 444	148 464	159 212
3	B1 1	81 533	86 732	92 422	97 830	104 588	111 916	119 043	127 603	136 822	146 724	157 346
2	B1 0	80 566	85 704	91 326	96 670	103 348	110 589	117 632	126 090	135 199	144 985	155 480
1	AS	78 633	83 647	89 134	94 350	100 868	107 935	114 808	123 064	131 954	141 505	151 748

Anhang 3: Beträge der Lohnklassen 16 und 17 für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchgemeinden und in Institutionen^{24, 25}

LK	16	17
41	163 671	174 095
40	162 344	172 684
39	161 017	171 271
38	159 690	169 860
37	158 363	168 449
36	157 036	167 037
35	155 709	165 625
34	154 382	164 213
33	153 055	162 802
32	151 727	161 391
31	150 401	159 979
30	149 073	158 567
29	147 747	157 156
28	146 419	155 744
27	145 093	154 333
26	143 765	152 921
25	142 438	151 509
24	141 111	150 097
23	139 784	148 686
22	138 457	147 275
21	137 130	145 864
20	135 803	144 451
19	134 476	143 040
18	133 149	141 628
17	131 822	140 217
16	130 495	138 806
15	129 167	137 393
14	127 841	135 982
13	126 513	134 571
12	125 187	133 159
11	123 859	131 748
10	122 532	130 335
9	121 205	128 924
8	119 878	127 513
7	118 551	126 101
6	117 224	124 690
5	115 897	123 278
4	114 570	121 866
3	113 243	120 455
2	111 916	119 043
1	110 589	117 632

Inhaltsverzeichnis**Vollzugsverordnung zur Personalverordnung**

	§§
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	1–7
A. Geltungsbereich und Begriffe	1–3
B. Personalcontrolling und Stellenplan	4–7
2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis	8–39
A. Begründung und Dauer	8–16
B. Beendigung	17–24
C. Standortbestimmung	25–31
D. Datenschutz	32–39
3. Abschnitt: Lohn	40–66
A. Allgemeine Bestimmungen	40–48
B. Individuelle Lohnerhöhungen	49–53
C. Lohnzahlung	54–59
D. Dienstaltersgeschenk	60–61
E. Zulagen	62–66
4. Abschnitt: Ersatz von dienstlichen Auslagen und Sachschaden	67–80
A. Dienstliche Auslagen	67–77
B. Sachschaden	78–80
5. Abschnitt: Ferien, Urlaub, Abordnung und Elternschaft	81–109
A. Ferien	81–90
B. Urlaub	91–102
C. Abordnung	103
D. Elternschaft	104–109
6. Abschnitt: Krankheit, Unfall und Tod	110–126
A. Krankheit und Unfall	111–125
B. Leistungen im Todesfall	126
7. Abschnitt: Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst	127–130

8. Abschnitt: Arbeitszeit	131–152
A. Pfarrerinnen und Pfarrer	131–135
B. Angestellte	136–152
9. Abschnitt: Weiterbildung	153–169
A. Allgemeine Bestimmungen	153–163b
B. Weiterbildungsurlaub	164–168
10. Abschnitt: Weitere Rechte und Pflichten	170–179
A. Rechte	170–173
B. Pflichten	174–179
11. Abschnitt: Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	180–188
A. Nutzungsvorschriften	180–183
B. Missbrauch	184–188
12. Abschnitt: Mitsprache in den Gesamtkirchlichen Diensten	188a–188f
13. Abschnitt: Vollzug des Personalrechts	189–190
14. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen	191–195
A. Angestellte in den Gemeindediensten	191
B. Besondere Anstellungsverhältnisse	192–195
15. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen	196–200
Übergangsbestimmung zur Änderung vom 20. September 2017	
Übergangsbestimmung zur Änderung vom 27. März 2019	
Anhang 1: Einreichungsplan	
Anhang 2: Beträge der Lohnklassen	
Anhang 3: Beträge der Lohnklassen 16 und 17 für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchgemeinden und in Institutionen	

Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

(vom 3. September 2014)¹

Der Kirchenrat,

gestützt auf die Kirchenordnung vom 17. März 2009 (KO)⁶, die Personalverordnung vom 11. Mai 2010 (PVO)⁸ und die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (VVO PVO)⁹ und das Entschädigungsreglement vom 20. März 2007 (EntschR)⁷,

beschliesst:

1. Abschnitt: Gegenstand und Geltungsbereich

§ 1. Diese Verordnung regelt in Ergänzung zur Kirchenordnung, zur Personalverordnung, zur Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und zum Entschädigungsreglement das Pfarramt in der Landeskirche. Gegenstand

§ 2. ¹ Dieser Verordnung unterstehen Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss § 4 PVO. Geltungsbereich
a. Pfarrerinnen
und Pfarrer

² Die Bestimmungen dieser Verordnung über Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste sinngemäss.¹⁴

§ 3. Als Kirchgemeinden im Sinn dieser Verordnung gelten auch:

- a. Kirchgemeinschaften im Sinn von Art. 177 Abs. 1 KO,
- b. Kirchgemeindeverbände mit eigenen Angestellten. b. Kirchgemein-
schaften und
Kirchgemein-
verbände

2. Abschnitt: Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern¹⁹

A. Grundlagen

§ 4.²⁰

§ 5. ¹ Die Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern erfolgt auf die Amtsdauer gemäss Art. 21 Abs. 1 KO oder für deren Rest. Amtsdauer

² Ist eine Wahl auf Amtsdauer nicht möglich, so werden Pfarrerrinnen und Pfarrer als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO angestellt.

Verfahrensarten § 6. ¹ Die Wahl von Pfarrerrinnen und Pfarrern wird durch eine Pfarrwahlkommission gemäss Art. 170 KO vorbereitet.¹⁹

² Die Wahl kann ausnahmsweise ohne Bestellung einer Pfarrwahlkommission erfolgen, wenn die Voraussetzungen gemäss § 23 erfüllt sind.

§ 7.²⁰

B. Einleitung des Wahlverfahrens

Informationspflicht

§ 8.¹⁹ ¹ Der Kirchenrat informiert die Kirchenpflege und die Dekanin oder den Dekan, sobald im Pfarramt der Kirchgemeinde infolge Entlassung aus dem Amt gemäss Art. 132 KO, Abberufung gemäss Art. 133 KO oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität gemäss § 39 PVO oder altershalber gemäss § 40 a PVO Stellenprocente frei werden.

² Die Kirchenpflege informiert den Kirchenrat und die Dekanin oder den Dekan unverzüglich, wenn im Pfarramt Stellenprocente aus anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen frei werden, insbesondere weil eine Pfarrerrin oder ein Pfarrer auf die Bestätigungswahl bei Ablauf der Amtsdauer verzichtet, bei der Bestätigungswahl nicht im Amt bestätigt wurde oder verstorben ist.

Einladung zur Stellenbesetzung

§ 9.¹⁹ ¹ Sind im Pfarramt einer Kirchgemeinde Stellenprocente frei geworden, so lädt der Kirchenrat die Kirchenpflege ein, eine Pfarrwahl einzuleiten.

² Binnen vier Monaten nach Vorliegen der Einladung gemäss Abs. 1 beruft die Kirchenpflege eine Kirchgemeindeversammlung zur Wahl einer Pfarrwahlkommission ein oder beantragt der Kirchgemeindeversammlung das Vorgehen gemäss §§ 23 und 24. Sie kann stattdessen die frei gewordenen Stellenprocente gemäss §§ 60 und 61 auf die in der Kirchgemeinde gewählten Pfarrerrinnen und Pfarrer aufteilen.

³ In Kirchgemeinden mit einem Kirchgemeindeparrlament stellt die Kirchenpflege diesem binnen sechs Monaten gemäss Abs. 2 Antrag.

⁴ Der Kirchenrat kann die Frist gemäss Abs. 2 auf Gesuch der Kirchenpflege oder nach deren Anhörung verlängern.

C. Verfahren mit Pfarrwahlkommission

§ 10.²⁰

§ 11.¹⁹ ¹ Der Kirchgemeindeversammlung gemäss § 9 Abs. 2 oder dem Kirchgemeindep Parlament obliegen:

Pfarrwahlkommission
a. Bestellung

- a. Festsetzung der Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission,
- b. Wahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission,
- c. Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten der Pfarrwahlkommission aus deren Mitte.

² Die Anzahl der von der Kirchenpflege aus ihren Reihen gemäss Art. 170 Abs. 2 KO bestimmten Vertreterinnen und Vertreter in der Pfarrwahlkommission kann bis zu deren Entlassung aus dem Amt gemäss § 16 Abs. 1 nicht geändert werden.

§ 12.¹⁹ ¹ Neu gewählte Mitglieder der Kirchenpflege treten in der Pfarrwahlkommission an die Stelle der aus der Kirchenpflege ausgeschiedenen Mitglieder. Hat die Kirchenpflege gemäss Art. 170 Abs. 2 KO eine Vertretung bestimmt, so entscheidet sie über die Nachfolge.

b. Ergänzung

² Scheiden zugewählte Mitglieder der Pfarrwahlkommission vorzeitig aus dieser aus, so ist an der nächsten Kirchgemeindeversammlung oder in einer nächsten Sitzung des Kirchgemeindep arlaments eine Ersatzwahl vorzunehmen. Die Kirchgemeindeversammlung oder das Kirchgemeindep arlament kann stattdessen die Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission herabsetzen.

§ 13. ¹ Die Pfarrwahlkommission konstituiert sich mit Ausnahme der Präsidentin oder des Präsidenten auf dessen oder deren Einladung selber.

c. Konstituierung

² An den Sitzungen der Pfarrwahlkommission nehmen mit beratender Stimme teil:¹⁹

- a. die weiterhin in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer, in Kirchgemeinden mit einem Pfarrkonvent, soweit sie diesen gemäss Art. 114 Abs. 3 und 4 KO in der Kirchenpflege vertreten,
- b. die Leiterin oder der Leiter des Gemeindekonvents,
- c. ein weiteres Mitglied des Gemeindekonvents, das dieser bestimmt, sofern eine Pfarrerin oder ein Pfarrer den Gemeindekonvent leitet.

§ 14. Die Geschäftsführung der Pfarrwahlkommission richtet sich nach den für die Kirchenpflege massgebenden Bestimmungen.

d. Organisation und Verfahren¹⁹

e. Auftrag

§ 15.¹⁹ ¹ Der Pfarrwahlkommission obliegen insbesondere:

- a. Festsetzung des Aufgaben- und Stellenprofils für die zu besetzenden Stellenprozente, insbesondere unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Kirchgemeinde, der Legislaturziele, der Arbeitsschwerpunkte und weiterer Beschlüsse der Kirchenpflege sowie der Pfarrdienstordnung,
- b. Ausschreibung der zu besetzenden Stellenprozente gemäss § 16 Abs. 1 PVO oder gemäss § 16 Abs. 2 PVO Einladung von Pfarrerinnen und Pfarrern zur Bewerbung,
- c. Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber im persönlichen Gespräch unter Einbezug des Aufgaben- und Stellenprofils gemäss lit. a sowie durch das Einholen von Referenzauskünften und durch Besuche in Gottesdiensten, im kirchlichen Unterricht und in kirchlichen Veranstaltungen,
- d. Aufteilung der zu besetzenden Stellenprozente gemäss Art. 120 Abs. 1 und 2 KO und § 60 auf mehrere zur Wahl vorzuschlagende Bewerberinnen und Bewerber, im Einvernehmen mit diesen und der Kirchenpflege sowie unter Berücksichtigung der Stellenprozente der weiterhin in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer,
- e. Beschlussfassung über den Wahlvorschlag zuhanden der Kirchgemeindeversammlung oder des Kirchgemeindeparkaments.

² Für die einer Bewerberin oder einem Bewerber gemäss Abs. 1 lit. d zugeteilten Stellenprozente ist nur ein Wahlvorschlag zulässig.

³ Die Pfarrwahlkommission lässt sich bei der Erfüllung ihres Auftrags vom Kirchenrat beraten.

⁴ Kann die Pfarrwahlkommission ihren Auftrag innert Jahresfrist seit ihrer Wahl nicht erfüllen, so erstattet sie der Kirchgemeindeversammlung oder dem Kirchgemeindeparkament einen Zwischenbericht über ihre Tätigkeit.

f. Dauer

§ 16. ¹ Die Pfarrwahlkommission bleibt im Amt, bis die Installation der neuen Pfarrerin oder des neuen Pfarrers gemäss Art. 110 KO erfolgt ist.

² Werden vorher weitere Stellenprozente frei, so kann die Kirchgemeindeversammlung oder das Kirchgemeindeparkament die bestehende Pfarrwahlkommission mit der Vorbereitung eines Wahlvorschlags auch für diese Stellenprozente beauftragen oder eine neue Pfarrwahlkommission bestellen.¹⁹

Erteilung der Wählbarkeit

§ 17. Liegt ein Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission vor, so ersucht die Kirchenpflege den Kirchenrat um die Erteilung der Wählbarkeit für die vorgeschlagene Person.

- § 18.¹⁹ Die Kirchenpflege unterbreitet den Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission der Kirchgemeindeversammlung oder dem Kirchgemeindep arlament zur Beschlussfassung, sobald der Kirchenrat die Wählbarkeit erteilt hat. Wahl
a. Vorlage des
Wahlvorschlags
- § 19.¹⁹ ¹ Die Vermehrung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission durch die Kirchgemeindeversammlung oder das Kirchgemeindep arlament ist unzulässig. b. Rückweisung
des Wahl-
vorschlags
- ² Beschliesst die Kirchgemeindeversammlung oder das Kirchgemeindep arlament die Rückweisung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission, so geht das Geschäft an die Pfarrwahlkommission zurück.
- ³ Die Pfarrwahlkommission beschliesst zuhanden der Kirchgemeindeversammlung oder des Kirchgemeindep arlaments erneut einen Wahlvorschlag. Sie ist nicht an den Rückweisungsbeschluss gemäss Abs. 2 gebunden.
- § 19 a.¹⁸ Die Wahl der vorgeschlagenen Person erfolgt auf die gemäss § 15 Abs. 1 lit. d zuteilten Stellenprozente. c. Stellen-
pensum
- § 20. ¹ Beschliesst die Kirchgemeindeversammlung keine Rückweisung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission, so wird über diesen in geheimer Abstimmung in der Kirchgemeindeversammlung entschieden. Die Stimmberechtigten können dem Wahlvorschlag zustimmen, diesen ablehnen oder sich der Stimme enthalten.¹⁹ d. Kirch-
gemeinde-
versammlung
- ² Erfolgt die Wahl gemäss Art. 124 Abs. 2 KO in der Kirchgemeindeversammlung, so gilt die Zustimmung zum Wahlvorschlag als Wahl.
- § 20 a.¹⁸ Beschliesst das Kirchgemeindep arlament keine Rückweisung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission, so wird über diesen in geheimer Abstimmung entschieden. Die Mitglieder des Kirchgemeindep arlaments können dem Wahlvorschlag zustimmen, diesen ablehnen oder sich der Stimme enthalten. e. Kirch-
gemeinde-
parlament
- § 20 b.¹⁸ ¹ Erfolgt die Wahl gemäss Art. 124 Abs. 1 KO an der Urne, so gilt der zustimmende Beschluss der Kirchgemeindeversammlung oder des Kirchgemeindep arlaments als Vorschlag zuhanden der Urnenwahl. f. Urnenwahl
- ² In der Urnenwahl werden die Stimmberechtigten gefragt, ob sie die vorgeschlagene Person wählen wollen. Sie können mit Ja oder Nein antworten oder sich der Stimme enthalten. Stimmen für andere als auf dem Wahlzettel aufgeführte Personen und die Wiederholung des gleichen Namens sind ungültig. Die vorgeschlagene Person ist gewählt, wenn sie mehr Ja-Stimmen als Nein-Stimmen erhalten hat.

g. Wahl-
annahme¹⁹

§ 21. ¹ Die Kirchenpflege teilt der gewählten Person die Wahl unverzüglich schriftlich mit. Sie weist sie auf die Wahlannahme gemäss Abs. 2 und die Rechtsmittel hin.

² Die Wahl gilt als zustande gekommen, wenn die gewählte Person gegenüber der Kirchenpflege binnen fünf Tagen nach der Mitteilung schriftlich die Wahlannahme erklärt und das Wahlergebnis in Rechtskraft erwachsen ist.

h. Abschluss

§ 22. ¹ Nach Eingang der Wahlannahmeerklärung gemäss § 21 Abs. 2 informiert die Kirchenpflege den Kirchenrat über die Wahl.

² Die Kirchenpflege übermittelt dem Kirchenrat nach Ablauf der Rekursfrist die Wahlannahmeerklärung und den Wahlbericht zusammen mit einer Bestätigung der Bezirkskirchenpflege, dass gegen den Wahlbeschluss kein Rekurs erhoben wurde, oder dem rechtskräftigen Rechtsmittelentscheid gegen den Wahlbeschluss.¹⁹

³ Der Kirchenrat erlässt für die gewählte Person die Verfügung gemäss § 18 Abs. 2 PVO. Er veranlasst die Installation der gewählten Person gemäss Art. 110 KO sowie §§ 28 und 29.

D. Verfahren ohne Pfarrwahlkommission

Voraus-
setzungen

§ 23.¹⁹ ¹ Die Kirchenpflege kann ohne vorgängige Bestellung einer Pfarrwahlkommission binnen vier Monaten nach Vorliegen der Einladung gemäss § 9 Abs. 1 der Kirchgemeindeversammlung einen Wahlvorschlag für die zu besetzenden Stellenprozente unterbreiten, wenn

- a. die vorgeschlagene Person bereits in der Kirchgemeinde pfarramtlich tätig war sowie mit den Verhältnissen in der Kirchgemeinde vertraut und dieser bekannt ist,
- b. die vorgeschlagene Person ihre Bereitschaft erklärt hat, die Wahl anzunehmen,
- c. der Kirchenrat auf Gesuch der Kirchenpflege für die vorgeschlagene Person die Wählbarkeit erteilt hat und
- d. die weiterhin in der Kirchgemeinde pfarramtlich tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer im Rahmen des Pfarrkonvents sowie der Gemeindekonvent rechtzeitig vor der Beschlussfassung über einen Wahlvorschlag die Möglichkeit zur Stellungnahme hatten.

² In Kirchgemeinden mit einem Kirchgemeindepárament stellt die Kirchenpflege diesem binnen sechs Monaten gemäss Abs. 1 Antrag.

Verfahren

§ 24.¹⁹ ¹ Die Vermehrung des Wahlvorschlags der Kirchenpflege durch die Kirchgemeindeversammlung oder das Kirchgemeindepárament ist unzulässig.

² Die Wahl der vorgeschlagenen Person erfolgt gemäss §§ 19 a–22.

³ Beschliesst die Kirchgemeindeversammlung oder das Kirchgemeindepament die Rückweisung des Wahlvorschlags der Kirchenpflege oder kommt eine Wahl nicht zustande, so werden die zu besetzenden Stellenprozente im Verfahren gemäss §§ 11–22 besetzt.

3. Abschnitt: Bestätigungswahl der Pfarrerinnen und Pfarrer¹⁸

§ 24 a.¹⁸ ¹ Die Kirchenpflege teilt vor ihrem Beschluss, welche Pfarrerinnen und Pfarrer sie den Stimmberechtigten zur Bestätigung oder Nichtbestätigung vorschlägt, die der Kirchgemeinde gemäss Art. 117 KO zu Beginn der neuen Amtsdauer zur Verfügung stehenden Stellenprozente auf die Pfarrerinnen und Pfarrer auf, die sich der Bestätigungswahl stellen.

Aufteilung der
Stellenprozente
a. Grundsatz

² Die Kirchenpflege teilt jeder Pfarrerin und jedem Pfarrer mindestens 30 Stellenprozent zu. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Stellenprozente.

§ 24 b.¹⁸ ¹ Die Kirchenpflege ist gehalten, die Stellenprozente im gegenseitigen Einvernehmen auf die Pfarrerinnen und Pfarrer aufzuteilen. Sie zieht zu diesem Zweck bei Bedarf die Dekanin oder den Dekan und die Bezirkskirchenpflege bei.

b. Verfahren

² Die Kirchenpflege informiert die Pfarrerinnen und Pfarrer über die vorgesehene Aufteilung der Stellenprozente schriftlich. Diese erklären binnen fünf Tagen nach der Zustellung der Information gegenüber der Kirchenpflege, ob sie mit der sie betreffenden Aufteilung der Stellenprozente einverstanden sind oder diese ablehnen.

§ 24 c.¹⁸ ¹ Die Kirchenpflege beschliesst, welche Pfarrerinnen und Pfarrer sie den Stimmberechtigten mit wie vielen Stellenprozenten zur Bestätigung oder Nichtbestätigung im Amt vorschlägt.

Wahlvorschlag
a. Entscheid

² Sie hört die Pfarrerinnen und Pfarrer vor dem Beschluss gemäss Abs. 1 an.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer, welche die Aufteilung der Stellenprozente gemäss § 24 b Abs. 2 ablehnen, gelten als von der Kirchenpflege nicht zur Bestätigung vorgeschlagen.

§ 24 d.¹⁸ ¹ Die Kirchenpflege veröffentlicht ihren Beschluss betreffend die Bestätigung oder die Nichtbestätigung der Pfarrerinnen und Pfarrer zusammen mit der Aufteilung der Stellenprozente mindestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsdauer als Wahlvorschlag. Sie weist auf das Verfahren gemäss § 13 Abs. 3 des Kirchengesetzes⁴ hin.

b. Inhalt

² Pfarrerinnen und Pfarrer, welche die Kirchenpflege gemäss § 24 c Abs. 1 nicht zur Bestätigung vorschlägt, werden im Wahlvorschlag mit den von der Kirchenpflege gemäss § 24 a zugeteilten Stellenprozenten aufgeführt.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer, die gemäss § 24 c Abs. 3 als nicht vorgeschlagen gelten, werden im Wahlvorschlag mit den Stellenprozenten aufgeführt, auf die sie im Zeitpunkt des Entscheids gemäss § 24 c Abs. 1 in der Kirchgemeinde gewählt sind.

Stille Wahl

§ 24 e.¹⁸ Die Kirchenpflege erklärt die gemäss § 24 c Abs. 1 zur Bestätigung vorgeschlagenen Pfarrerinnen und Pfarrer als gewählt, sofern nicht gemäss § 24 f Abs. 1 eine Wahl an der Urne erfolgt.

Wahl an der Urne

a. Anordnung und Vorbereitung

§ 24 f.¹⁸ ¹ Die Kirchenpflege ordnet für jene Pfarrerinnen und Pfarrer der Kirchgemeinde, die sich der Bestätigungswahl stellen, die Wahl an der Urne an, wenn

- a. sie beschlossen hat, den Stimmberechtigten deren Nichtbestätigung zu beantragen,
- b. sie gemäss § 24 c Abs. 3 als nicht zur Bestätigung vorgeschlagen gelten,
- c. Stimmberechtigte gemäss § 13 Abs. 3 des Kirchengesetzes für diese einen Wahlgang verlangt haben.

² Die Namen der Pfarrerinnen und Pfarrer, für die gemäss Abs. 1 eine Wahl stattfindet, werden unter Angabe der Stellenprozente auf den Wahlzettel gedruckt und mit dem Antrag der Kirchenpflege auf Bestätigung oder Nichtbestätigung ergänzt.

b. Verfahren

§ 24 g.¹⁸ ¹ Die Stimmberechtigten können für jede Pfarrerin und jeden Pfarrer, die auf dem Wahlzettel aufgeführt sind, mit Ja oder Nein stimmen oder sich der Stimme enthalten.

² Stimmen für andere als auf dem Wahlzettel aufgeführte Personen und Wiederholungen des gleichen Namens sind ungültig.

c. Ermittlung des Ergebnisses

§ 24 h.¹⁸ ¹ Die Stellenprozente der gewählten Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen die insgesamt der Kirchgemeinde zur Verfügung stehenden Stellenprozente nicht übersteigen.

² Gewählt sind jene Pfarrerinnen und Pfarrer, die mehr Ja-Stimmen als Nein-Stimmen erhalten haben.

³ Findet für mindestens zwei Pfarrerrinnen oder Pfarrer eine Wahl statt und übersteigen die Stellenprozente aller gewählten Pfarrerrinnen und Pfarrer die insgesamt der Kirchgemeinde zur Verfügung stehenden Stellenprozente, so fallen jene Pfarrerrinnen und Pfarrer als überzählig aus der Wahl, die bei der Wahl an der Urne am wenigsten Ja-Stimmen erhalten haben.

⁴ Findet gemäss § 24 f Abs. 1 lit. b nur für eine Pfarrerin oder einen Pfarrer eine Wahl statt, so ist sie oder er mit den Stellenprozenten gemäss § 24 d Abs. 3 gewählt, sofern die Stellenprozente der gewählten Pfarrerrinnen und Pfarrer insgesamt die der Kirchgemeinde zur Verfügung stehenden Stellenprozente nicht übersteigen. Andernfalls ist sie oder er mit den der Kirchgemeinde gemäss Art. 117 Abs. 1 und 2 KO zugeteilten, noch nicht durch eine Wahl besetzten Stellenprozenten, mindestens aber mit 30 Stellenprozent gewählt.

⁵ Bleiben Stellenprozente unbesetzt, so findet eine Wahl gemäss §§ 5–24 statt.

§ 24 i.¹⁸ Der Abschluss der Wahl richtet sich nach § 22 Abs. 1 und 2. Abschluss

§ 24 j.¹⁸ §§ 24 a–24 i gelten für die Bestätigungswahl im geheimen Verfahren in der Kirchgemeindeversammlung einer Kirchengemeinschaft Kirchengemeinschaften
sinngemäss.

4. Abschnitt: Erteilung der Wählbarkeit¹⁹

§ 25. ¹ Die Erteilung der Wählbarkeit für den pfarramtlichen Dienst in der Landeskirche richtet sich nach Art. 129 und 131 KO. Grundsatz

² Die Wählbarkeit wird erteilt, wenn die Wahlfähigkeit gemäss Art. 128 KO, die Handlungsfähigkeit und die zur Führung des betreffenden Pfarramts erforderliche fachliche und persönliche Eignung vorliegen.

§ 26. ¹ Der Kirchenrat erteilt vor jeder Wahl in ein Pfarramt und vor jeder Anstellung in einem pfarramtlichen Dienst den vorgeschlagenen Personen die Wählbarkeit: Verfahren

- a.¹⁹ auf Ersuchen der Kirchenpflege bei Vorliegen eines Wahlvorschlages der Pfarrwahlkommission oder der Kirchenpflege zuhanden der Kirchgemeindeversammlung oder des Kirchgemeindepardaments im Umfang der zugeteilten Stellenprozente,
- b. im Übrigen im Rahmen der Anstellungsverfügung.

² Auf die Erteilung der Wählbarkeit wird verzichtet bei:

- a. Bestätigungswahlen gemäss Art. 125 Abs. 1 KO,
- b. der Anstellung als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO und der Verlängerung einer solchen Anstellung,
- c. der Anstellung als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO im Blick auf die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt gemäss § 31 lit. b.

Wiedererteilung § 27. Die Erteilung der Wählbarkeit gemäss Art. 129 Abs. 3 und 131 Abs. 2 KO setzt das Bestehen eines Kolloquiums gemäss § 42 Abs. 1 voraus. §§ 35–37, 39–41, 44 und 45 finden entsprechend Anwendung.

5. Abschnitt: Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern¹⁹

Voraussetzungen

§ 28. ¹ Die Installation gemäss Art. 110 KO setzt voraus:

- a. ein Stellenpensum der Pfarrerin oder des Pfarrers von mindestens 30% in einem pfarramtlichen Dienst in derselben Kirchgemeinde oder Institution und
- b. die rechtskräftig erfolgte Wahl in der betreffenden Kirchgemeinde oder die rechtskräftige Anstellung in einem pfarramtlichen Dienst der betreffenden Institution, für die gemäss §§ 25–27 die Wählbarkeit erteilt wurde.

² Keine Installation erfolgt:¹⁹

- a. nach Bestätigungswahlen gemäss Art. 125 Abs. 1 und 2 KO,
- b. nach der Übernahme weiterer Stellenprozente durch eine gewählte Pfarrerin oder einen gewählten Pfarrer in derselben Kirchgemeinde,
- c. von Pfarrerinnen und Pfarrern, die eine Pfarrstelle in einer Institution antreten, nachdem sie unmittelbar zuvor in einem Pfarramt in einer Institution tätig waren und für sie in einem solchen Pfarramt bereits eine Installation erfolgte,
- d. von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 KO.

Durchführung und Zeitpunkt

§ 29. ¹ Der Kirchenrat beauftragt die Dekanin oder den Dekan, die Installation gemäss Art. 110 KO vorzunehmen. Er erteilt den Auftrag in der Regel im Rahmen der Erteilung der Wählbarkeit gemäss § 26 Abs. 1.

² Er stellt für die Installation eine Liturgie zur Verfügung.

³ Die Installation erfolgt auf den Zeitpunkt des Stellenantritts, spätestens aber binnen sechs Monaten seit dem Stellenantritt.

6. Abschnitt: Ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt¹⁹**A. Grundlagen**

§ 30. ¹ Die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt ermöglicht Personen, die über kein Wahlfähigkeitszeugnis gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst verfügen, die Zulassung zum Pfarramt in der Landeskirche. Gegenstand

² Sie umfasst die Zulassung zum Kolloquium, das Kolloquium und die Erteilung der Wahlfähigkeit gemäss Art. 128 lit. b KO.

§ 31. Die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt können Personen beantragen, Bewerberinnen und Bewerber

- a. die in einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes ordiniert und zum Pfarramt in dieser Kirche zugelassen wurden und über kein Wahlfähigkeitszeugnis gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst verfügen,
- b. die, soweit von dieser Kirche vorgesehen, über die Ordination in einer evangelischen Kirche im Ausland verfügen, die Mitglied der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa GEKE oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen WRK ist, und zum Pfarramt in dieser Kirche zugelassen wurden,
- c. die anstelle eines Studienabschlusses in Theologie an einer universitären Hochschule über eine theologisch-kirchliche Grundausbildung verfügen, die Grundlage für ergänzende Studienleistungen in Theologie an einer universitären Hochschule bilden kann.

§ 32. ¹ Der Kirchenrat bezeichnet innerhalb der Gesamtkirchlichen Dienste eine Stelle, die Gesuche um Zulassung zum Kolloquium bearbeitet sowie Bewerberinnen und Bewerber für die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt berät und begleitet. Fachstelle

² Der Stelle gemäss Abs. 1 obliegen insbesondere:

- a. Prüfung von Gesuchen um Zulassung zum Kolloquium, insbesondere hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen gemäss §§ 33–35,
- b. bezüglich der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber Abgabe einer Empfehlung zuhanden des Kirchenrates hinsichtlich der zu erfüllenden Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34, der Inhalte des Kolloquiums und des Zeitpunkts der Anmeldung zum Kolloquium,

- c. Abgabe einer Einschätzung zuhanden des Kirchenrates hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber zur Führung eines Pfarramts,
- d. Beratung und Begleitung der Bewerberinnen und Bewerber bis zum Kolloquium,
- e. Berichterstattung zuhanden des Kirchenrates sowie der Bewerberinnen und Bewerber, die sich nach der Zulassung zum Kolloquium zu diesem anmelden wollen, hinsichtlich der Erfüllung von Auflagen und Bedingungen, insbesondere bezüglich der bis zur Anmeldung zum Kolloquium zu erfüllenden Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34.

³ Die Stelle gemäss Abs. 1 erfüllt ihre Aufgaben unter Einbezug der zuständigen Stellen des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst. Der Kirchenrat kann die Aufgaben der Stelle gemäss Abs. 1 ganz oder teilweise dem Konkordat übertragen.

B. Zulassung zum Kolloquium

Zulassungsvoraussetzungen
a. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b

§ 33. ¹ Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b gelten als Voraussetzungen für die Zulassungen zum Kolloquium:

- a. Studienabschluss in Theologie an der Universität Basel, Bern oder Zürich oder an einer universitären Hochschule, deren Studienordnung vom Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ als gleichwertig anerkannt ist,
- b. eine kirchliche Ausbildung, die den Anforderungen des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ entspricht und von diesem als gleichwertig anerkannt ist,
- c. Ordination durch eine Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes oder durch eine evangelische Kirche im Ausland, die Mitglied der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa GEKE oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen WRK ist, soweit von dieser Kirche eine solche vorgesehen ist,
- d. Zulassung zum Pfarramt in einer Kirche gemäss lit. c,
- e. Nachweis der persönlichen und fachlichen Eignung für die Ausübung des Pfarrberufs aufgrund einer Abklärung durch die Stelle gemäss § 32 Abs. 1.

² Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. b gelten unter Vorbehalt von § 42 Abs. 3 als zusätzliche Voraussetzungen für die Zulassung zum Kolloquium¹⁹:

- a. mindestens zweijährige begleitete Tätigkeit in einer Kirchgemeinde der Landeskirche als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO,
- b. hinreichende Kenntnisse der deutschen Standardsprache,
- c. Vertrautheit mit den schweizerischen Verhältnissen.

§ 34. Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c gelten als Voraussetzungen für die Zulassung zum Kolloquium:

- a. gute Allgemeinbildung,
- b. berufliche Tätigkeit entsprechend einem vollzeitlichen Stellenpensum von drei Jahren in einer Kirchgemeinde der Landeskirche,
- c. theologisch-kirchliche Grundausbildung, die Grundlage für ergänzende Studienleistungen in Theologie an einer universitären Hochschule bilden kann,
- d. Kenntnis der neutestamentlichen griechischen und der Grundbegriffe der hebräischen Sprache,
- e. Studium der Theologie während mindestens vier Semestern an der Theologischen Fakultät der Universität Zürich,
- f. Bestehen des Ekklesiologisch-praktischen Semesters gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ oder Nachweis von gleichwertigen Leistungen,
- g. Bestehen einer Eignungsabklärung.

b. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c

§ 35. ¹ Bewerberinnen und Bewerber reichen das Gesuch um Zulassung zum Kolloquium schriftlich beim Kirchenrat ein.

Gesuch
a. Unterlagen

² Dem Gesuch sind beizulegen:

- a.¹⁹ ein Handlungsfähigkeitszeugnis sowie ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug aus dem Strafregister, alle nicht älter als drei Monate,
- b. die Bestätigung der Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche, die dem Schweizerischen Evangelischen Kirchenbund, der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen (WRK) angehört,
- c. von Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. a und b die Bestätigung des Studienabschlusses in Theologie an der Universität Basel, Bern oder Zürich oder an einer universitären Hochschule, die Bestätigung über die Zulassung zum Pfarramt in einer Kirche gemäss lit. b und die Ordinationsurkunde,

- d. sämtliche Unterlagen, die geeignet sind, die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34 zu belegen,
- e. ein Lebenslauf,
- f. eine Darstellung, aus der sich die Beweggründe für die Bewerbung um die Zulassung zum Pfarramt in der Landeskirche ergeben.

b. Behandlung

§ 36. ¹ Die Stelle gemäss § 32 Abs. 1 prüft die Vollständigkeit der Unterlagen von Gesuchen um Zulassung zum Kolloquium.

² Eine vom Kirchenrat beauftragte Person führt mit den Bewerberinnen und Bewerbern ein Gespräch. Die Stelle gemäss § 32 Abs. 1 kann zum Gespräch beigezogen werden.

³ Der Kirchenrat beurteilt anhand des Gesuchs und des Gesprächs gemäss Abs. 2 sowie aufgrund einer Einschätzung der Stelle gemäss § 32 Abs. 1 die fachliche und persönliche Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber zur Führung eines Pfarramts in der Landeskirche. Er fordert bei Bedarf weitere Unterlagen an und holt über die Bewerberinnen und Bewerber mit deren Einverständnis weitere Auskünfte und Referenzen ein.

Entscheid

§ 37. ¹ Der Kirchenrat teilt seinen Entscheid den Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich begründet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen mit.

² Entspricht der Kirchenrat einem Gesuch um Zulassung zum Kolloquium, so hält er in seinem Entscheid insbesondere fest:

- a. in wie weit die Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34 erfüllt sind,
- b. inwieweit im Einzelfall die Erfüllung einzelner Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34 erlassen wird, insbesondere aus Gründen der Verhältnismässigkeit,
- c. Auflagen und Bedingungen, insbesondere bezüglich der bis zur Anmeldung zum Kolloquium zu erfüllenden Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34,
- d. Art und Gegenstand einer Beratung oder Begleitung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie der Berichterstattung an den Kirchenrat darüber,
- e. die Inhalte des Kolloquiums,
- f. den Zeitpunkt des Kolloquiums und dessen allfällige zeitliche Staffelung,
- g. den letztmöglichen Zeitpunkt einer Anmeldung zum Kolloquium.

§ 38. ¹ Der Kirchenrat kann Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. a das Kolloquium erlassen, wenn sie in einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds wenigstens sechs Jahre lang als Pfarrerin oder Pfarrer in einer Kirchengemeinde tätig waren. Vorbehalten bleiben Art. 129 Abs. 3 und 131 Abs. 2 KO. Erlass des Kolloquiums

² Der Kirchenrat kann den Erlass des Kolloquiums von der Erfüllung von Auflagen und Bedingungen durch eine Bewerberin oder einen Bewerber abhängig machen, insbesondere eine Beratung oder Begleitung anordnen. Er legt Art, Gegenstand und Dauer einer solchen Beratung oder Begleitung fest.

C. Kolloquium

§ 39. ¹ Bewerberinnen und Bewerber melden sich spätestens bis zum Zeitpunkt gemäss § 37 Abs. 2 lit. g schriftlich beim Kirchenrat zum Kolloquium an. Halten sie diesen Termin nicht ein, so verfällt die Zulassung zum Kolloquium. Anmeldung

² Sie legen ihrer Anmeldung den Bericht gemäss § 32 Abs. 2 lit. e bei.

§ 40. ¹ Der Kirchenrat verantwortet das Kolloquium. Dessen Durchführung obliegt den vom Kirchenrat bezeichneten Examinatorinnen und Examinatoren. Examinatorinnen und Examinatoren

² Der Kirchenrat kann als Examinatorinnen und Examinatoren bezeichnen:

- a. die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten sowie weitere Mitglieder des Kirchenrates,
- b. die Kirchenratsschreiberin oder den Kirchenratsschreiber,
- c. Professorinnen und Professoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten der Theologischen Fakultät der Universität Zürich,
- d. Mitarbeitende der Gesamtkirchlichen Dienste mit einem Studienabschluss in Theologie an einer universitären Hochschule.

³ An jedem Kolloquium wirken mindestens zwei Examinatorinnen und Examinatoren mit. Die Stelle gemäss § 32 Abs. 1 nimmt mit beratender Stimme am Kolloquium teil.

§ 41. ¹ Der Kirchenrat legt den Termin des Kolloquiums fest. Termine

² Er kann das Kolloquium mit Rücksicht auf dessen Umfang sowie auf die persönlichen und beruflichen Verhältnisse der Bewerberinnen und Bewerber auf zwei Termine aufteilen. Zwischen diesen liegen in der Regel mindestens ein und nicht mehr als sechs Monate.

³ Der Kirchenrat bestimmt rechtzeitig vor dem Kolloquium für jeden Inhalt des Kolloquiums eine Examinatorin oder einen Examinator. Er teilt den Bewerberinnen und Bewerbern die Namen der Examinatorinnen und Examinatoren mindestens vier Wochen vor dem Kolloquium mit.

Inhalte

a. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b

§ 42. ¹ Das Kolloquium von Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. a und b hat zum Gegenstand:

- a. zürcherische Kirchengeschichte,
- b. Rechtskunde, insbesondere die Kirchenartikel der Kantonsverfassung², das Kirchengesetz⁴, die Vollzugsverordnung zum Kirchengesetz und zum Gesetz über die anerkannten jüdischen Gemeinden⁵ sowie die Kirchenordnung,
- c. Auftrag, Aufgaben und Ziele der Landeskirche,
- d.¹⁹ Umsetzung des Auftrags der Landeskirche in den Handlungsfeldern gemäss Art. 29 Abs. 1 KO, insbesondere anhand der vom Kirchenrat bezeichneten Unterlagen.

² Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. b umfasst das Kolloquium zusätzlich:

- a. eine Probepredigt,
- b. eine Probelektion im Bereich der verbindlichen religionspädagogischen Module.

³ Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. b können die Tätigkeit als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO erst nach Bestehen des Kolloquiums über die Inhalte gemäss Abs. 1 aufnehmen.

c. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c

§ 43. Das Kolloquium von Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. c hat zum Gegenstand:

- a. Einleitungsfragen und Theologie des Alten Testaments,
- b. Einleitungsfragen und Theologie des Neuen Testaments,
- c. dogmatische Fragestellungen,
- d. ethische Grundfragen,
- e. Kirchen- und Theologiegeschichte in Auswahl sowie Konfessionskunde,
- f. Homiletik,
- g. zürcherische Kirchengeschichte,
- h. Rechtskunde, insbesondere die Kirchenartikel der Kantonsverfassung², das Kirchengesetz⁴, die Vollzugsverordnung zum Kirchengesetz und zum Gesetz über die anerkannten jüdischen Gemeinden⁵ sowie die Kirchenordnung,

- i. Auftrag, Aufgaben und Ziele der Landeskirche,
 j.¹⁹ Umsetzung des Auftrags der Landeskirche in den Handlungsfeldern gemäss Art. 29 Abs. 1 KO, insbesondere anhand der vom Kirchenrat bezeichneten Unterlagen.

§ 44. ¹ Das Kolloquium dauert für die Inhalte gemäss §§ 43 lit. a–f Dauer je 30 Minuten, für die übrigen Inhalte je 20 Minuten.

² Probelektion und Probepredigt richten sich nach der am Ort ihrer Durchführung üblichen Dauer.

§ 45. ¹ Die einzelnen Inhalte des Kolloquiums werden mit «bestanden» oder «nicht bestanden» bewertet. Das Kolloquium gilt als «bestanden», wenn alle Inhalte des Kolloquiums als «bestanden» bewertet wurden. Bewertung

² Das Kolloquium kann in Bezug auf als «nicht bestanden» bewertete Inhalte einmal wiederholt werden. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt der Wiederholung.

³ Sind auch nach einer Wiederholung nicht alle Inhalte des Kolloquiums als «bestanden» bewertet, so gilt das Kolloquium als «nicht bestanden».

D. Wirkungen des bestandenen Kolloquiums

§ 46. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c haben nach bestandenem Kolloquium das Lernvikariat gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ zu bestehen. Lernvikariat

§ 47. ¹ Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b, die das Kolloquium bestanden haben und nicht bereits in einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes oder einer evangelischen Kirche im Ausland, die der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen (WRK) angehört, ordiniert worden sind, sowie Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c, die das Lernvikariat bestanden haben, werden vom Kirchenrat gemäss Art. 108 KO ordiniert. Ordination

² Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt der Ordination.

§ 48. ¹ Der Kirchenrat erteilt aufgrund von Kolloquium und Ordination die Wahlfähigkeit gemäss Art. 128 lit. b KO und stellt das Wahlfähigkeitszeugnis aus. Wahlfähigkeit

² Wird die Wahlfähigkeit auf besonders umschriebene Pfarrstellen oder Aufgaben und Pflichten gemäss Art. 113 Abs. 1 KO beschränkt, so ist diese Beschränkung als Vorbehalt im Wahlfähigkeitszeugnis genau zu umschreiben.

³ Für die Anerkennung der Wahlfähigkeit durch andere Kirchen gelten die Bestimmungen dieser Kirchen.

7. Abschnitt: Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit¹⁹

Zulassung

§ 49. ¹ Der Kirchenrat kann nicht ordinierte Personen auf deren Gesuch hin als Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit in einer Kirchengemeinde zulassen.

² Voraussetzungen für die Zulassung als Aushilfe sind:

- a. ein schriftliches Gesuch an den Kirchenrat unter Beilage der Nachweise betreffend die Erfüllung der Voraussetzungen gemäss lit. b–e,
- b. ein Bachelor-Abschluss in Theologie an der Universität Zürich, Basel oder Bern oder an einer universitären Hochschule, deren Studienordnung vom Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ als gleichwertig anerkannt ist,
- c. ein als bestanden bewertetes Ekklesiologisch-Praktisches Semester gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ oder Nachweis praktischer Erfahrung, die vom Konkordat als gleichwertig anerkannt ist,
- d. die zur Wahrnehmung der pfarramtlichen Tätigkeit erforderliche persönliche Befähigung,
- e. die Erfüllung von weiteren vom Kirchenrat im Einzelfall festgelegten Auflagen und Bedingungen.

³ Auf die Zulassung als Aushilfe durch den Kirchenrat besteht kein Anspruch.

Anstellung

§ 50. ¹ Die Anstellung als Aushilfe erfolgt gemäss § 192 VVO PVO.

² Sie erfolgt auf bestimmte Dauer oder bis zum Wegfall des Grundes, welcher der Anstellung zugrunde liegt, längstens aber für ein Jahr.

8. Abschnitt: Zuteilung von Stellenprozenten an die Kirchgemeinden¹⁹**A. Grundlagen**

§ 51.¹⁹ ¹ Die Zuteilung der Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 1 und 2 KO erfolgt auf die Amtsdauer gemäss Art. 21 Abs. 1 KO. Verfahren

² Für die Zuteilung der Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 1 und 2 KO ist die Zahl der Mitglieder der Kirchgemeinden massgebend, wie sie die Erhebung der Wohnbevölkerung gemäss § 15 der Verordnung zum Kirchengesetz und zum Gesetz über die anerkannten jüdischen Gemeinden⁵ am 31. Dezember des Jahres ausweist, das dem Zuteilungsbeschluss des Kirchenrates vorangeht.

³ Kirchgemeinden, die sich zwischen dem Zeitpunkt gemäss Abs. 2 und dem Beginn der nächsten Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer zusammenschliessen, werden die Pfarrstellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 1 und 2 KO entsprechend dem Anspruch jeder am Zusammenschluss beteiligten Kirchgemeinde im Zeitpunkt gemäss Abs. 2 zugeteilt.

⁴ Der Kirchenrat beschliesst über die Zuteilung der Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 1 und 2 KO spätestens ein Jahr vor Beginn der Amtsdauer gemäss Art. 21 Abs. 1 KO.

B. Weitere Stellenprozente¹⁸

§ 52.¹⁹ ¹ Der Kirchenrat kann einer Kirchgemeinde gemäss Art. 117 Abs. 4 KO weitere Stellenprozente insbesondere zuteilen, wenn Voraussetzungen

- a. sie diese zur Entwicklung eines kirchlichen Ortes oder einer neuen kirchlichen Form im Rahmen eines nachhaltigen Gemeindeaufbaus nach lebensweltlichen Gesichtspunkten und mit überprüfbaren Ergebnissen verwendet,
- b. sie eines oder mehrere Projekte im Rahmen eines besonders nachhaltigen Gemeindeaufbaus mit überprüfbaren Ergebnissen und Ausstrahlung über die Kirchgemeinde hinaus verfolgt,
- c. sich dies aufgrund aussergewöhnlicher Verhältnisse in einer Kirchgemeinde oder aus zwingenden Gründen aufdrängt,
- d. dies zur Vermeidung von Härtefällen bei Pfarrerinnen und Pfarrern notwendig ist.

² Der Kirchenrat umschreibt die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 in geeigneter Weise näher.

³ Ausser zur Vermeidung von Härtefällen bei Pfarrerinnen und Pfarrern werden weitere Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO nur zugeteilt, wenn eine Kirchgemeinde in einem angemessenen Umfang Eigenleistungen nachweisbar für den geltend gemachten Zweck erbringt und hierfür einen Schwerpunkt im Gemeindeaufbau bildet.

Dauer § 53.¹⁹ Die Zuteilung weiterer Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO erfolgt auf bestimmte Dauer.

Mehrere Kirchgemeinden § 54.¹⁹ ¹ Mehrere Kirchgemeinden können die Zuteilung weiterer Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO gemeinsam beantragen.

² Der Kirchenrat trifft in Absprache mit diesen Kirchgemeinden die für das Zusammenwirken nötigen Anordnungen.

Verfahren a. Gesuch § 55.¹⁹ ¹ Die Kirchenpflege kann beim Kirchenrat jederzeit ein Gesuch auf Zuteilung weiterer Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO stellen.

² Sie reicht ein Gesuch um Verlängerung von gemäss Art. 117 Abs. 4 KO zugeteilten weiteren Stellenprozents spätestens ein Jahr vor Ablauf der bestimmten Dauer ein.

³ Dem Gesuch sind beizulegen:

- a. eine Darlegung zu den Voraussetzungen gemäss § 52 Abs. 1 und 2,
- b. der Nachweis zur Voraussetzung gemäss § 52 Abs. 3,
- c. eine Stellungnahme des Pfarrkonvents und des Gemeindekonvents,
- d. die Beschlüsse der Kirchgemeinde betreffend die Übernahme der Leistungen im Zusammenhang mit der Wohnsitzpflicht sowie der Amtswohnung und den Amtsräumen gemäss Art. 122 und 247 KO,
- e. eine Aufstellung über die Anzahl und die Stellenpensen der Angestellten im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst der Kirchgemeinde,
- f. die weiteren vom Kirchenrat bezeichneten Unterlagen.

b. Bezirkskirchenpflege und Dekanin oder Dekan § 56.¹⁹ ¹ Der Kirchenrat holt zu einem Gesuch gemäss § 55 bei der Bezirkskirchenpflege und bei der Dekanin oder beim Dekan eine Stellungnahme ein.

² Die Bezirkskirchenpflege überprüft insbesondere das Vorliegen der Voraussetzungen gemäss § 52.

c. Entscheid § 57.¹⁹ ¹ Der Kirchenrat hält in seinem Beschluss fest:

- a. den Umfang der gemäss Art. 117 Abs. 4 KO zugeteilten weiteren Stellenprozente,
- b. den Zeitpunkt, ab dem einer Kirchgemeinde die weiteren Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO zur Verfügung stehen,

- c. die Dauer, für welche die weiteren Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO zugeteilt werden,
- d. Auflagen und Bedingungen.

² Der Kirchenrat teilt den Beschluss betreffend Zuteilung weiterer Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO der Kirchenpflege, der Bezirkskirchenpflege, der Dekanin oder dem Dekan sowie dem Kirchgemeindevorstand mit, falls die Kirchgemeinde einem solchen angehört.

C. Rechtsschutz¹⁸

§ 58.¹⁹ ¹ Gegen einen Beschluss des Kirchenrates gemäss §§ 51 und 57 kann die Kirchenpflege binnen 30 Tagen seit der Mitteilung beim Kirchenrat Einsprache erheben. Einsprache
a. im
Allgemeinen

² Der Kirchenrat zeigt in seinem Beschluss die Möglichkeit an, Einsprache zu erheben.

§ 59.¹⁹ ¹ Die Einsprache muss einen Antrag und eine Begründung enthalten. b. Verfahren

² Dem Lauf der Einsprachefrist und der Einreichung der Einsprache kommt aufschiebende Wirkung zu.

³ Der Kirchenrat überprüft seinen Beschluss uneingeschränkt und entscheidet neu.

⁴ Gegen den Einspracheentscheid ist der Rekurs zulässig.

9. Abschnitt: Aufteilung von Stellenprozenten in den Kirchgemeinden¹⁸

§ 60.¹⁹ ¹ Die Kirchenpflege berücksichtigt bei der Aufteilung der Kirchgemeinde gemäss Art. 117 KO zugeteilten Stellenprozente zusätzlich zu Art. 120 Abs. 1 und 2 KO insbesondere: Aufteilung
a. Grundsatz

- a. die fachliche und persönliche Eignung zur Übernahme der zu erfüllenden Aufgaben,
- b. die Arbeitsteilung im Pfarramt gemäss Art. 115 Abs. 2 KO.

² Art. 126 Abs. 1 und 2 lit. a KO findet keine Anwendung in Kirchgemeinden,

- a. die im Pfarramt über höchstens 100 Stellenprozent verfügen und
- b. in denen zwei Personen, die als Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner oder in faktischer Lebensgemeinschaft zusammenleben, die der Kirchgemeinde gemäss Art. 117 KO zugeteilten Stellenprozente übernehmen.

- b. Änderung
- § 61.¹⁹ ¹ Die Kirchenpflege kann die Stellenprozente von gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern während der laufenden Amtsdauer im Einvernehmen mit diesen und unter Berücksichtigung der Pfarrdienstordnung ändern. Eine solche Änderung erfolgt ohne Entlassung aus dem Amt und erneute Wahl der Pfarrerinnen und Pfarrer.
- ² Die Kirchenpflege informiert die Bezirkskirchenpflege, die Dekanin oder den Dekan und den Kirchenrat sowie in geeigneter Weise die Kirchgemeinde über die Änderung.
- Aufgabenteilung und Zusammenarbeit
- § 62.¹⁹ ¹ Die Aufgabenteilung im Pfarramt richtet sich nach Art. 115 KO. Sie berücksichtigt vorab den Gesamtzusammenhang der Gemeinde sowie die Verantwortung für die theologische Reflexion des Gemeindeaufbaus.
- ² Die Aufgabenteilung hat so zu erfolgen, dass die Zusammenarbeit mit der Kirchenpflege, dem Gemeindekonvent, den Angestellten und Freiwilligen sowie innerhalb des Pfarramts gewährleistet ist. Sie nimmt Rücksicht auf anderweitige Tätigkeiten von Pfarrerinnen und Pfarrern, die in der Kirchgemeinde nur mit einem teilzeitlichen Pensum tätig sind.
- ³ Die Aufgabenteilung im Pfarramt bildet sich in der Pfarrdienstordnung ab.
- ⁴ Die Kirchenpflege informiert die Kirchgemeinde und die Bezirkskirchenpflege in geeigneter Weise über die Aufgabenteilung und Zusammenarbeit gemäss Abs. 1.
- Amtspflichten
- § 63.¹⁹ ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer erfüllen ihre Aufgaben und Amtspflichten gemäss Art. 112 und 113 KO umfassend im Rahmen der ihnen zugewiesenen Stellenprozente sowie von § 62 Abs. 1.
- ² Pfarrerinnen und Pfarrer, die in der Kirchgemeinde nur mit einem teilzeitlichen Pensum tätig sind, stehen hinsichtlich Pfarrkonvent und Gemeindekonvent sowie der Teilnahme an den Sitzungen der Kirchenpflege in gleichen Rechten und Pflichten wie die mit einem vollzeitlichen Pensum in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer. Vorbehalten bleiben Art. 114 Abs. 3 lit. b und 4 sowie Art. 162 Abs. 2 lit. b KO.
- ³ Pfarrerinnen und Pfarrer gestalten anderweitige Tätigkeiten so, dass diese die Erfüllung der Aufgaben und Amtspflichten gemäss Abs. 1 nicht beeinträchtigen.
- Stellvertretung
- § 64.¹⁹ ¹ Übernimmt mehr als eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die einer Kirchgemeinde gemäss Art. 117 KO zugeteilten Stellenprozente, so richtet sich die Stellvertretung nach § 89 Abs. 2 PVO.

² Übernehmen zwei Personen, die als Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner oder in faktischer Lebensgemeinschaft zusammenleben, die einer Kirchgemeinde gemäss Art. 117 KO zugeteilten Stellenprozente, so gilt hinsichtlich des Anspruchs auf Freisonntage § 132 Abs. 1 und 4 VVO PVO.

§ 65.¹⁹ Nutzen Pfarrerrinnen und Pfarrer ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung gemeinsam und sind im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung Amtsräume vorhanden, so haben sie keinen Anspruch auf Amtsräume ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

§§ 66–72.²⁰

10. Abschnitt: Wahrnehmung von gesamtkirchlichen Aufgaben¹⁹

§ 73. Pfarrerrinnen und Pfarrer können die gemäss § 88 Abs. 1 PVO im Rahmen der Amtspflichten ausserhalb ihrer Kirchgemeinde oder ihrer Institution wahrzunehmenden Aufgaben insbesondere erfüllen durch:

- a. Tätigkeit in der Armeeseelsorge und der Notfallseelsorge,
- b. Entlastung von Pfarrerrinnen und Pfarrern, die in der Notfallseelsorge oder der Armeeseelsorge tätig sind,
- c. Aus- und Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeitenden im Auftrag des Kirchenrates,
- d. Mitarbeit in regionalen kirchlichen Bildungsangeboten und Bildungsangeboten der Landeskirche,
- e. Mitarbeit in Projekten des Kirchenrates,
- f. Ausübung des Amtes der Dekanin, des Dekans, der Vizedekanin oder des Vizedekans,
- g. Mitarbeit im Vorstand eines Pfarrkapitels,
- h. Mitwirkung in nicht kirchlichen Behörden und Organisationen im Auftrag des Kirchenrates.

§ 74. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer sind gehalten, für Amtspflichten, die sie gemäss § 88 Abs. 1 PVO ausserhalb ihrer Kirchgemeinde oder ihrer Institution wahrnehmen, zu verwenden:

- a. bei einem Stellenpensum von 50% und mehr bis zu einem Halbtage pro Woche,
- b. bei einem Stellenpensum von weniger als 50% bis zu einem Halbtage pro zwei Wochen.

² Die Inanspruchnahme gemäss Abs. 1 kann ausnahmsweise mehr Zeit beanspruchen, insbesondere wenn der Kirchenrat Pfarrerinnen, Pfarrern oder der betreffenden Kirchgemeinde für die gemäss § 88 Abs. 1 PVO wahrzunehmenden Aufgaben eine Entlastung gewährt.

³ Vorbehalten bleiben §§ 174 Abs. 2 und 3 sowie 175 Abs. 2 VVO PVO über die Beanspruchung von Arbeitszeit für das Ausüben einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes.

Entschädigung

§ 75. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die in der Notfallseelsorge tätig sind und in einem bestimmten Umfang Bereitschaftsdienst leisten oder im Rahmen der Notfallseelsorge besondere Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Funktionszulage. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.

² Erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer für die gemäss § 88 Abs. 1 PVO wahrzunehmenden Aufgaben eine Entschädigung, so richtet sich deren Ablieferung nach §§ 174–175 a VVO PVO. Davon ausgenommen sind Entschädigungen für die Erfüllung von Aufgaben gemäss § 73 lit. a und f.

11. Abschnitt: Einzelvertretungen¹⁹

Begriff

§ 76. ¹ Sind Pfarrerinnen und Pfarrer kurzzeitig an der Ausübung der pfarramtlichen Aufgaben verhindert und ist eine gegenseitige Stellvertretung gemäss § 89 Abs. 2 PVO und §§ 88 Abs. 1, 88 a Abs. 1 und 2 sowie 157 a Abs. 1 VVO PVO nicht möglich, so ersuchen sie den Kirchenrat um eine Einzelvertretung.¹⁷

² Die Einzelvertretung erfolgt als Übernahme eines einzelnen Gottesdienstes oder einer anderen pfarramtlichen Aufgabe im Einzelfall oder als Amtswochenvertretung.

³ Eine Einzelvertretung wird insbesondere zur Verfügung gestellt bei Verhinderung wegen:

- a. Ferien,
- b. bezahltem Urlaub gemäss § 69 Abs. 2 PVO und §§ 92–99 VVO PVO,
- c. Abordnung gemäss § 103 VVO PVO,
- d. Vaterschaftsurlaub gemäss § 105 VVO PVO,
- e. Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienstleistung,
- f. Krankheit und Unfall,
- g. Bezug eines Freisonntags gemäss § 132 Abs. 1–3 VVO PVO,
- h.¹⁷ Weiterbildung gemäss § 155 Abs. 1 VVO PVO,
- i. Rente des Pfarrkapitels,
- j. Veranstaltungen der Kirchgemeinde.

§ 77. ¹ Als kurzzeitig gemäss § 76 Abs. 1 gilt eine Verhinderung, wenn sie einzelne Tage, längstens aber ununterbrochen vier Wochen dauert.¹⁹ Dauer

² Eine Verhinderung wegen Ferien gilt ungeachtet ihrer Dauer als kurzzeitig.

§ 78. Ist eine Einzelvertretung ununterbrochen für mindestens fünf Tage erforderlich, so erfolgt sie als Amtswochenvertretung. Amtswochenvertretung

§ 79.¹⁷ ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Einzelvertretung leisten, erhalten eine Pauschalentschädigung. Entschädigung

² Nehmen sie eine Amtswochenvertretung wahr, so wird ihnen für die Tage der Amtswochenvertretung, an denen sie keinen Gottesdienst halten und keine andere pfarramtliche Aufgabe ausüben, ein Amtswohngeld ausgerichtet.

³ Der Kirchenrat setzt die Entschädigungen gemäss Abs. 1 und 2 fest.

⁴ Als Reisekosten wird eine Tageskarte zweiter Klasse für alle Zonen des Zürcher Verkehrsverbundes zur vollen Taxe vergütet.

§ 80. ¹ Die Landeskirche übernimmt die Kosten einer Einzelvertretung bei:¹⁷ Kostentragung

a.¹⁹ Ferien gemäss § 88 Abs. 3 VVO PVO, soweit es sich um eine Kirchengemeinde handelt, in deren Pfarramt nur eine Person oder zwei Personen tätig sind, die als Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner oder in faktischer Lebensgemeinschaft zusammenleben,

b.¹⁹ bezahltem Urlaub gemäss § 69 Abs. 2 PVO und §§ 92–99 VVO PVO,

c. Abordnung gemäss § 103 VVO PVO,

d. Vaterschaftsurlaub gemäss § 105 VVO PVO,

e. Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienstleistung,

f. Krankheit und Unfall,

g. Retraiten des Pfarrkapitels, sofern der Kirchenrat die Teilnahme an diesen als verbindlich erklärt,

h. Dekaninnen und Dekanen im Rahmen der Entlastung gemäss § 123,

i. Verhinderung von Vizedekaninnen und Vizedekanen wegen Inanspruchnahme durch ihr Amt.

² Im Übrigen trägt die Kirchengemeinde, die eine Einzelvertretung in Anspruch nimmt, die Kosten dieser Einzelvertretung.¹⁵

12. Abschnitt: Lohn¹⁹**A. Festsetzung des Anfangslohns**

Grundsatz

§ 81. ¹ Der Anfangslohn von Pfarrerinnen und Pfarrern entspricht Stufe 1 der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO.

² Die Anrechnung von nutzbarer Erfahrung richtet sich nach §§ 82–85.

³ Zur Stufe 1 der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO werden die Stufen hinzugezählt, die gemäss Abs. 2 anrechenbar sind.

⁴ Anhand der Zahl der anrechenbaren Stufen gemäss Abs. 3 wird die Stufe innerhalb der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO bestimmt.

Nutzbare
Erfahrung
a. Pfarramt und
Gesamtkirch-
liche Dienste

§ 82. ¹ Für jedes in einem Pfarramt oder in den Gesamtkirchlichen Diensten bis Ende 2011 geleistete Dienstjahr wird eine Stufe angerechnet, wenn die betreffende Tätigkeit im einzelnen Jahr mindestens sechs Monate dauerte.

² Für jede ab dem Jahr 2012 in einem Pfarramt oder in den Gesamtkirchlichen Diensten geleistete Tätigkeit, soweit diese im einzelnen Jahr mindestens sechs Monate dauerte, werden jene Stufen angerechnet, die Pfarrerinnen und Pfarrern ab dem Jahr 2012 als individuelle Lohn-erhöhung gemäss § 93 im jeweiligen Lohnentwicklungsbereich gewährt wurden.

³ Dienstjahre gemäss Abs. 1 und Tätigkeiten gemäss Abs. 2 mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50% und mehr werden voll und bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50% und mehr als 20% zur Hälfte angerechnet. Dienstjahre und Tätigkeiten mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bis 20% werden nicht berücksichtigt.

b. Erfahrung
in Haus-,
Erziehungs- und
Betreuungsarbeit

§ 83. Haben Pfarrerinnen und Pfarrer ihre hauptberufliche Tätigkeit zugunsten von Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit während ununterbrochen mindestens eines Jahres aufgegeben, so wird ihnen für diese Zeit während längstens acht Jahren pro Jahr eine Stufe angerechnet.

c. Allgemeine
Berufserfahrung

§ 84. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine nicht pfarramtliche Berufstätigkeit nachweisen, erhalten für diese angerechnet:

- a. zwei Stufen bei Berufstätigkeit von mindestens zwei Jahren mit oder mindestens vier Jahren ohne entsprechende Berufsausbildung,
- b. vier Stufen bei Berufstätigkeit von mindestens sechs Jahren mit oder mindestens acht Jahren ohne entsprechende Berufsausbildung,

c. sechs Stufen bei Berufstätigkeit von mindestens acht Jahren mit oder mindestens zehn Jahren ohne entsprechende Berufsausbildung.

² Eine Anrechnung gemäss Abs. 1 erfolgt, wenn das Gesamtpensum der einzelnen Anstellungen mindestens 50% erreichte und die einzelne Anstellung mindestens sechs Monate dauerte.

³ Nicht berücksichtigt werden Berufsausbildungen, das Lernvikariat gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰, Praktika und vergleichbare Tätigkeiten.

⁴ Sind die Voraussetzungen für die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung sowohl gemäss dieser Bestimmung als auch gemäss § 83 erfüllt, so erfolgt die Einstufung nach jener Bestimmung, die für die Pfarrerin oder den Pfarrer günstiger ist.

§ 85. Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Berufstätigkeit von mindestens sechs Jahren in leitender Stellung als mittleres oder oberes Kader nachweisen, erhalten zusätzlich zur Einstufung gemäss § 84 zwei Stufen angerechnet.

d. Berufserfahrung in leitender Stellung

§ 86. In besonderen Fällen können zusätzlich zur Einstufung gemäss §§ 81–85 bis zu vier Stufen angerechnet werden.

Ausserordentliche Fälle

§ 87. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die in einem Pfarramt in einer Institution tätig sind und noch nicht über die vom Kirchenrat vorausgesetzte Zusatzausbildung verfügen, werden bis zum Erwerb dieser Zusatzausbildung in der Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht.

Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen

² Die Einreihung in der Lohnklasse 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO erfolgt auf Beginn des ersten Monats nach Erwerb der Zusatzausbildung.

B. Stellvertreterinnen und Stellvertreter

§ 88.²⁰

§ 89.¹⁹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO tätig sind, werden in die Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht, soweit nicht gemäss § 90 die Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse 17 erfüllt sind.

Lohnklasse 16

Lohnklasse 17

§ 90.¹⁹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO tätig sind, werden in die Lohnklasse 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht bei:

- a. Stellvertretung im Rahmen von gemäss Art. 117 Abs. 4 KO zugeteilten weiteren Stellenprozenten,
- b. Stellvertretung in einer Kirchgemeinde, die besondere Anforderungen an die Amtsführung stellt, insbesondere aufgrund der Gemeindesituation, unter Vorbehalt von § 91 Abs. 3,
- c. Stellvertretung in einer Kirchgemeinde ab dem Folgemonat nach Erteilung der Wählbarkeit bis zum Stellenantritt im Wahlverhältnis in dieser Kirchgemeinde,
- d. Stellvertretung gemäss § 33 Abs. 2 lit. a,
- e. Stellvertretung bei Verzicht auf eine Bestätigungswahl bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 1 KO oder gemäss Art. 132 Abs. 2 KO und § 26 Abs. 2 lit. b PVO, sofern das Arbeitsverhältnis spätestens neun Monate nach Beginn der neuen Amtsdauer endet.

Einstufung

§ 91. ¹ Die Einreihung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 KO in der massgebenden Lohnklasse richtet sich nach §§ 81–86.

² Nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Kirchgemeinde oder in einer Institution die Stellvertretung einer anderen Pfarrerin oder eines anderen Pfarrers dieser Kirchgemeinde oder Institution wahr, so wird diese Stellvertretung entsprechend der Einreihung der eigenen Tätigkeit entschädigt.

³ Der Lohn von Pfarrerinnen und Pfarrern, die über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 KO und § 26 Abs. 2 lit. b PVO hinaus in einem Pfarramt tätig sind, wird auf Stufe 15 der Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO festgesetzt.¹⁹

C. Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit

Lohn

§ 92. ¹ Der Lohn von Aushilfen gemäss § 49 beträgt 75% des Betrags von Lohnklasse 16 Stufe 1 gemäss Anhang 3 VVO PVO.¹⁹

² Eine Anrechnung von nutzbarer Erfahrung gemäss §§ 81–86 erfolgt nicht.

³ Eine individuelle Lohnerhöhung gemäss § 93 wird nicht gewährt.

D. Individuelle Lohnerhöhung

§ 93.¹⁹ ¹ Die Lohnklassen 16 und 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO umfassen je vier Lohnentwicklungsbereiche: Lohnentwicklung

- a. Stufen 2–17, entsprechend 8 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich 2 Stufen, insgesamt 16 Stufen,
- b. Stufen 18–29, entsprechend 8 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich 1½ Stufen, insgesamt 12 Stufen,
- c. Stufen 30–35, entsprechend 6 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich 1 Stufe, insgesamt 6 Stufen,
- d. Stufen 35–41, entsprechend 12 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich einer ½ Stufe, insgesamt 6 Stufen.

² Ausgehend von der Ersteinstuung gemäss § 81, wird Pfarrerinnen und Pfarrern aufgrund ihrer jeweiligen Einstufung in einem Lohnentwicklungsbereich gemäss Abs. 1 die in diesen Lohnentwicklungsbereich vorgesehene individuelle Lohnerhöhung gewährt.

³ Eine individuelle Lohnerhöhung umfasst mindestens eine Stufe und höchstens drei Stufen.

⁴ Ab dem Erreichen von Stufe 41 der Lohnklassen 16 und 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO werden keine individuellen Lohnerhöhungen mehr gewährt.

13. Abschnitt: Wohnsitzpflicht¹⁸

§ 93 a.¹⁸ ¹ Die Kirchenpflege entscheidet, wer von den Pfarrerinnen und Pfarrern gemäss Art. 122 Abs. 1 und 2 KO in der Kirchgemeinde wohnt. Entscheid

² Sie trifft den Entscheid gemäss Abs. 1 rechtzeitig vor dem Beschluss über den Wahlvorschlag gemäss §§ 15 Abs. 1 lit. e oder 23 Abs. 1. Im Übrigen kann sie in der Kirchgemeinde gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer nur auf Beginn einer Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer zur Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde gemäss Art. 122 Abs. 1 und 2 KO verpflichten.

³ Sie hört die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie den Pfarrkonvent vor ihrem Entscheid an.

⁴ Die Kirchenpflege berücksichtigt bei ihrem Entscheid insbesondere die Arbeitsteilung im Pfarramt gemäss Art. 115 Abs. 2 KO, die Interessen der Kirchgemeinde sowie die persönlichen und familiären Verhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer.

14. Abschnitt: Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Amtsräume¹⁹**A. Anforderungen**

- Raumangebot § 94. ¹ Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen umfassen:
- a. ein Arbeitszimmer sowie ein Sprech- und Wartezimmer als Amtsräume, soweit diese Räume nicht ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung zur Verfügung stehen,
 - b. so viele Wohnräume, dass sich das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung auch als Familienwohnung eignet,
 - c. die üblichen Nebenräume.
- ² Bezüglich der den Pfarrerinnen und Pfarrern gemäss Abs. 1 zur Verfügung zu stellenden Wohnräume können deren persönliche Verhältnisse berücksichtigt werden.
- ³ Das Arbeitszimmer sowie das Sprech- und Wartezimmer können aus einem Raum bestehen.
- Abstellplätze § 95. ¹ Zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung gehört mindestens ein Autoabstellplatz.
- ² Ist kein Autoabstellplatz vorhanden, so stellt die Kirchgemeinde einen Autoabstellplatz zur Verfügung, wenn das private Fahrzeug zur Ausübung der pfarramtlichen Tätigkeit erforderlich ist.
- Volumen und Flächen § 96. ¹ Richtwerte für das Gebäudevolumen und die Zimmergrundflächen von Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen sind:
- a. 1200 m³ Gebäudeinhalt gemäss SIA-Norm Nr. 416 (Flächen und Volumen von Gebäuden),
 - b. 140 m² Zimmergrundfläche für Wohn- und Amtsräume,
 - c. 30 m² Zimmergrundfläche für die Amtsräume der Pfarrerin oder des Pfarrers, bestehend aus Arbeitszimmer und Sprechzimmer einschliesslich Wartezimmer.
- ² Nasszellen, Verkehrsflächen und Nebennutzflächen sind in den Flächen gemäss Abs. 1 lit. b und c nicht enthalten.
- Ausbaustandard § 97. ¹ Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen weisen einen zeitgemässen und soliden Ausbau auf, der dem eines Einfamilienhauses mittlerer Preislage und Komfortstufe im allgemeinen Wohnungsbau entspricht.
- ² Ein Anspruch auf Neuwertigkeit besteht nicht.

§ 98. §§ 94–97 gelten in gleicher Weise für:

- a. Pfarrerrinnen und Pfarrern von der Kirchgemeinde zur Verfügung gestellte Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen, die nicht im Eigentum der Kirchgemeinde stehen,
- b. Amtsräume, die Pfarrerrinnen und Pfarrern ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung zur Verfügung gestellt werden.

Mietliegen-
schaften

B. Nutzung

§ 99.¹⁹ ¹ Die Kirchenpflege weist Pfarrerrinnen und Pfarrern, die der Wohnsitzpflicht gemäss Art. 122 Abs. 1 und 2 KO unterliegen oder gemäss Art. 247 Abs. 2 KO ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung beanspruchen, ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung zu.

Zuteilung
von Pfarr-
liegenschaften

² Die Kirchenpflege berücksichtigt bei der Zuweisung eines Pfarrhauses oder einer Pfarrwohnung insbesondere die persönlichen und familiären Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer, die Arbeitsteilung im Pfarramt gemäss Art. 115 Abs. 2 KO und die Interessen der Kirchgemeinde.

³ Die Kirchenpflege informiert den Kirchenrat über den Beginn und das Ende der Nutzung eines Pfarrhauses oder einer Pfarrwohnung durch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer.

§ 100. ¹ Die Nutzung von Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen durch gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer, die in der Kirchgemeinde, in der sie tätig sind, im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung wohnen, richtet sich nach § 67 PVO, § 171 VVO PVO und §§ 101–122. Findet sich in diesen Bestimmungen keine Regelung, so sind die Bestimmungen des Obligationenrechts¹² über die Miete sinngemäss anwendbar.

Regelung

² Über das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich Autoabstellplätze, Garten und Umgebung wird kein Mietvertrag abgeschlossen, wenn

- a. gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung in der Kirchgemeinde bewohnen, in der sie tätig sind,
- b. die Voraussetzungen gemäss § 171 Abs. 2 VVO PVO erfüllt sind,
- c. eine Pfarrerin oder ein Pfarrer bis zum Stellenantritt im Wahlverhältnis oder nach Beendigung des Wahlverhältnisses im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung der Kirchgemeinde wohnt, in der sie oder er als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 lit. a KO tätig ist.

³ Im Übrigen schliesst die Kirchenpflege mit Nutzerinnen und Nutzern eines Pfarrhauses oder einer Pfarrwohnung einen Mietvertrag nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹². Erfolgt die Vermietung unbefristet, so bringt sie den Vorbehalt einer Kündigung wegen Eigenbedarfs an.

Dauer § 101. ¹ Der Anspruch von Pfarrerinnen und Pfarrern auf Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung einschliesslich Amtsräume, Autoabstellplätze, Garten und Umgebung endet im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der betreffenden Kirchgemeinde.

² Das Erlöschen des Anspruchs gemäss Abs. 1 erfasst auch Angehörige und weitere Personen, die zusammen mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung wohnen.

³ Überlässt die Kirchenpflege einer Pfarrerin oder einem Pfarrer das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zur Nutzung, so richten sich die Dauer und der Gegenstand der Nutzung nach dem gemäss § 100 Abs. 3 abzuschliessenden Mietvertrag.

⁴ Vorbehalten bleibt § 171 Abs. 2 VVO PVO.

Untermiete § 102. ¹ Ist die Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung gemäss § 100 Abs. 2 geregelt, so bedürfen die unentgeltliche Überlassung und die Untervermietung des Pfarrhauses, der Pfarrwohnung, der Autoabstellplätze oder einzelner Räume einer Bewilligung durch die Kirchenpflege.

² Im Fall der Untervermietung kann die Kirchenpflege im Rahmen der Bewilligung gemäss Abs. 1 festlegen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer einen angemessenen Anteil des Ertrags aus der Untervermietung der Kirchgemeinde abliefern.

Gewerbliche Nutzung § 103. ¹ Ist die Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung gemäss § 100 Abs. 2 geregelt, so bedarf die gewerbliche Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung einschliesslich Autoabstellplätze, Garten und Umgebung oder einzelner Räume der Bewilligung durch die Kirchenpflege.

² Die Kirchenpflege kann im Rahmen der Bewilligung gemäss Abs. 1 eine angemessene Entschädigung für die gewerbliche Nutzung festsetzen.

Übergabe § 104. ¹ Die Kirchenpflege übergibt das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich der Amtsräume und der Autoabstellplätze in einem zum vorausgesetzten Gebrauch tauglichen und gut gereinigten sowie Garten und Umgebung in gepflegtem Zustand.

² Die Kirchenpflege und die Pfarrerin oder der Pfarrer verständigen sich über den Zeitpunkt der Übergabe. Kommt eine Verständigung nicht zustande, so entscheidet die Kirchenpflege.

³ Die Kirchenpflege erstellt bei der Übergabe ein Übergabeprotokoll.

⁴ Pfarrerrinnen und Pfarrer melden der Kirchenpflege nachträglich festgestellte Mängel binnen 14 Tagen seit der Übergabe schriftlich. Unterbleibt eine entsprechende Meldung, so gilt das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich Amtsräume, Autoabstellplätze, Garten und Umgebung als im protokollierten Zustand übergeben.

⁵ Pfarrerrinnen und Pfarrer tragen die Kosten für die Anfertigung von Namensschildern an Sonnerie, Briefkasten sowie Haus- und Wohnungstür.

§ 105. ¹ Das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich der Amtsräume und der Autoabstellplätze sind vollständig geräumt, gut gereinigt und in gutem Zustand unter Berücksichtigung der aus der bestimmungsgemässen Nutzung sich ergebenden Abnutzung oder Veränderung, Garten und Umgebung in gepflegtem Zustand zurückzugeben. Rückgabe

² Die von der Pfarrerin oder vom Pfarrer vorzunehmenden Instandstellungs- und Reinigungsarbeiten sind fachgemäss auszuführen und bis zum Zeitpunkt der Rückgabe zu beenden.

³ Die Kirchenpflege und die Pfarrerin oder der Pfarrer verständigen sich über den Zeitpunkt der Rückgabe. Kommt eine Verständigung nicht zustande, so entscheidet die Kirchenpflege.

⁴ Die Kirchenpflege erstellt bei der Rückgabe ein Rückgabeprotokoll, das den Zustand des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, der Amtsräume und der Autoabstellplätze sowie des Gartens und der Umgebung festhält.

⁵ Verweigert die Pfarrerin oder der Pfarrer die Mitwirkung am Rückgabeprotokoll, so gilt die Rückgabe als im protokollierten Zustand erfolgt. Die Kirchenpflege ist berechtigt, auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers zur Beweissicherung einen amtlichen Befund aufnehmen zu lassen.

⁶ Die Kirchenpflege teilt der Pfarrerin oder dem Pfarrer diejenigen Mängel, für die diese oder dieser einzustehen hat, unverzüglich und Mängel, die trotz übungsgemässer Prüfung bei der Rückgabe nicht erkennbar waren, spätestens ein Jahr nach der Rückgabe mit.

§ 106. ¹ Die Kirchenpflege erstellt bei der Übergabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung ein Schlüsselverzeichnis. Schlüssel

² Die Pfarrerin oder der Pfarrer darf zusätzliche Schlüssel nur mit schriftlicher Einwilligung der Kirchenpflege anfertigen lassen. Sie oder er übergibt solche Schlüssel bei der Rückgabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung entschädigungslos der Kirchenpflege.

³ Die Pfarrerin oder der Pfarrer ersetzt im Verlauf der Nutzungsdauer abhanden gekommene Schlüssel spätestens auf den Zeitpunkt der Rückgabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung auf eigene Kosten.

⁴ Die Kirchenpflege ist bei einem Schlüsselverlust der Pfarrerin oder des Pfarrers berechtigt, die betreffenden Schlösser und Schlüssel sowie allenfalls die betreffende Schliessanlage auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers zu ersetzen oder abzuändern.

Sorgfalt § 107. ¹ Pfarrfrauen und Pfarrer haben das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich der Amtsräume, der Autoabstellplätze und der vorhandenen Einrichtungen sowie Garten und Umgebung bestimmungsgemäss zu nutzen, sorgfältig zu behandeln und vor Schaden zu bewahren.

² Alle Räume im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung sind regelmässig zu lüften. Die Heizung darf während des Winters in keinem Raum ganz abgestellt werden.

Tierhaltung § 108. ¹ Das Halten von Haustieren ist erlaubt, wenn es sich um gängige Haustiere handelt, die Nachbarschaft nicht belästigt wird und keine anderen wichtigen Gründe dagegensprechen. Im Übrigen entscheidet die Kirchenpflege.

² Pfarrfrauen und Pfarrer schliessen im Fall der Tierhaltung eine Versicherung ab, die durch das Tier und die Tierhaltung verursachte Schäden deckt.

Umzugskosten § 109. ¹ Pfarrfrauen und Pfarrer tragen die Umzugskosten selber.

² Die Kirchgemeinde trägt die Umzugskosten für einen von der Kirchenpflege verlangten Wechsel des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

Einrichtung § 110. ¹ Pfarrfrauen und Pfarrer richten auf eigene Kosten ein:

- a. das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung,
- b. das Arbeitszimmer sowie das Sprech- und Wartezimmer als Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden.

² Pfarrfrauen und Pfarrer nutzen nach Möglichkeit vorhandene IT-Mittel der Kirchgemeinde.

³ Soweit die Kirchgemeinde die notwendigen IT-Mittel nicht zur Verfügung stellt, obliegt deren Anschaffung und Unterhalt der Pfarrerin oder dem Pfarrer.

§ 111.¹⁹ ¹ Der Mietwertanteil gemäss § 67 Abs. 1 PVO für das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich Autoabstellplätze, Garten und Umgebung beträgt unabhängig von der Grösse und Lage der Liegenschaft 1700 Franken im Monat. Mietwertanteil

² Bewilligt die Kirchenpflege gemäss Art. 122 Abs. 4 KO einer gewählten Pfarrerin oder einem gewählten Pfarrer die Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, so entfällt der Abzug des Mietwertanteils vom Lohn.

³ Verfügten Pfarrerinnen und Pfarrer über eine Bewilligung gemäss Abs. 2, so können sie bezüglich ihrer Wohnsituation keine Ansprüche gegenüber der Kirchgemeinde geltend machen. Der Anspruch auf Amtsräume richtet sich nach Art. 247 Abs. 3 KO. Für von der Pfarrerin oder vom Pfarrer zur Verfügung gestellte Amtsräume gilt § 46 VVO PVO.

C. Nebenkosten

§ 112. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer tragen sämtliche Nebenkosten für: Grundsatz

- a. das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung,
- b. die Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden,
- c. die Autoabstellplätze,
- d. Garten und Umgebung.

² Zu den Nebenkosten zählen:

- a. Wasser-, Abwasser- und Meteorwassergebühren, einschliesslich Grundgebühren,
- b. Kehrlichtabfuhrgebühren einschliesslich Grundgebühren,
- c. Gartenabraumgebühren einschliesslich Grundgebühren für den von der Pfarrerin oder vom Pfarrer zu unterhaltenden Teil des Gartens und der Umgebung,
- d. Kosten für elektrische Energie und Gas,
- e. Kabelempfangsgebühren,
- f. Kosten des Gemeinwesens für Schneeräumung sowie für die Reinigung privater Zugangsstrassen und -wege,

- g. Kosten für Hauswartung und Reinigung,
- h. Liftbetriebskosten,
- i. Kosten von Serviceabonnements für technische Geräte.
³ Die Kirchgemeinde bezahlt die Gebäudeversicherungsprämie.

Heizung

§ 113. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer tragen sämtliche Kosten für die Heizung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung sowie der Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden.

² Zu den Heizkosten zählen insbesondere:

- a. Brennstoffeinkauf,
- b. Kosten der elektrischen Energie für den Heizungsbetrieb,
- c. Kosten der Kaminreinigung,
- d. Gebühren für die Feuerungskontrolle,
- e. Kosten für Serviceabonnements,
- f. Tankversicherungsprämien,
- g. Tankrevisionskosten pro rata.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer erwerben bei der Übernahme des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung den vorhandenen Brennstoffvorrat zum ausgewiesenen Preis. Die gleiche Pflicht trifft die Kirchgemeinde bei der Rückgabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

⁴ Betragen die Heizkosten im Kalenderjahr mehr als 3000 Franken, so trägt die Kirchgemeinde den 3000 Franken übersteigenden Teil der Heizkosten.

⁵ Übersteigen die Heizkosten für das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung den Betrag von 3000 Franken im Jahr regelmässig oder ist eine genaue Aufteilung der Heizkosten zwischen der Pfarrwohnung und öffentlich genutzten Räumen im Pfarrhaus nicht möglich, so kann die Kirchgemeinde die Heizkosten übernehmen und diese der Pfarrerin oder dem Pfarrer pauschal in Rechnung stellen. Die Pauschale beträgt höchstens 3000 Franken pro Kalenderjahr.

D. Unterhalt

Verwaltung
und baulicher
Unterhalt

§ 114. ¹ Die Kirchgemeinden sind zuständig für die Verwaltung und den baulichen Unterhalt der Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen einschliesslich der Amtsräume, der Autoabstellplätze, des Gartens und der Umgebung, soweit diese in ihrem Eigentum stehen.

² Pfarrerrinnen und Pfarrer melden der Kirchenpflege Mängel des baulichen Zustands sowie alles, was den Wert oder die sachgemässe Nutzung der Liegenschaft beeinträchtigen kann.

³ Die Kirchenpflege ist berechtigt, unter 48-stündiger Voranzeige Begehungen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, der Amtsräume, der Autoabstellplätze, des Gartens und der Umgebung durchzuführen, soweit sie zur Wahrung der Eigentumsrechte der Kirchgemeinde oder im Blick auf dieser obliegende Reparaturen und Renovationen notwendig sind.

§ 115. ¹ Reparaturen am Pfarrhaus oder an der Pfarrwohnung, an den Amtsräumen, an den Autoabstellplätzen sowie am Garten und an der Umgebung werden von der Kirchenpflege angeordnet und gehen zulasten der Kirchgemeinde, soweit sie gemäss § 116 nicht den Pfarrerrinnen und Pfarrern obliegen. Reparaturen

² Erträgt die Behebung eines Schadens keinen Aufschub, so haben Pfarrerrinnen und Pfarrer die Reparatur unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Kirchenpflege ohne Verzug zu veranlassen.

³ Pfarrerrinnen und Pfarrer haben zerbrochene Fensterscheiben auf eigene Kosten gleichwertig zu ersetzen, sofern der Bruch nicht nachweisbar von Dritten verursacht wurde oder ein Spannungsriss vorliegt.

§ 116. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrern obliegen die kleinen, für den gewöhnlichen Gebrauch des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, der Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden, und der Autoabstellplätze erforderlichen Ausbesserungen, die im Einzelfall 200 Franken nicht übersteigen. Sie sorgen dafür, dass solche Unterhaltsarbeiten fachmännisch ausgeführt werden. Kleiner
Unterhalt

² Pfarrerrinnen und Pfarrer tragen die Kosten des kleinen Unterhalts bis zum Betrag von 2000 Franken pro Kalenderjahr selber.

³ Über Reparaturen und Instandstellungen, die den Betrag von 200 Franken im Einzelfall übersteigen, entscheidet die Kirchenpflege.

§ 117. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer haben das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung, die Amtsräume, soweit diese Teil des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung bilden, und die Autoabstellplätze regelmässig zu reinigen, insbesondere auch Fenster, Fensterrahmen, Rollläden, Storen und Jalousien sowie Balkone und Terrassen. Reinigung und
Pflege

² Pfarrerrinnen und Pfarrer haben die zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung gehörenden Bepflanzungen auf Sitzplätzen, Balkonen und Terrassen so zu pflegen, dass ein übermässiger Pflanzenwuchs verhindert wird.

Erneuerungs-
arbeiten und
bauliche
Änderungen
a. Durch die
Kirchenpflege

§ 118. ¹ Die Kirchenpflege kann im Rahmen der Zumutbarkeit Erneuerungen und Änderungen am Pfarrhaus oder an der Pfarrwohnung, an den Amtsräumen, an den Autoabstellplätzen und am Garten ohne Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers vornehmen. Vorbehalten bleibt der Anspruch der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Herabsetzung des Mietwertabzugs während der Dauer der Arbeiten.

² Die Kirchenpflege setzt den Zeitpunkt von Umbauten, Renovationen und Neuinstallationen, die erhebliche Eingriffe zur Folge haben und den Gebrauch der Liegenschaft beeinträchtigen, im Einvernehmen mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer fest.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer gewährleisten Handwerkern und Lieferanten bis zur Vollendung der Arbeiten gemäss Abs. 1 und zur Behebung von Garantimängeln den Zutritt zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung, zu den Amtsräumen, zu den Autoabstellplätzen sowie zum Garten und zur Umgebung.

b. Durch
Pfarrerinnen
und Pfarrer

§ 119. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer benötigen für Erneuerungen und Änderungen am Pfarrhaus oder an der Pfarrwohnung, an den Amtsräumen, und an den Autoabstellplätzen, für das Anbringen von Einrichtungen und Vorrichtungen ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung sowie für die Änderung bestehender Einrichtungen und Vorrichtungen vorgängig eine Bewilligung der Kirchenpflege.

² Pfarrerinnen und Pfarrer tragen die Kosten des Unterhalts und des Ersatzes der von ihnen getätigten Erneuerungen und Änderungen selber.

³ Stellen durch die Kirchenpflege bewilligte und von der Pfarrerin oder vom Pfarrer veranlasste und bezahlte Erneuerungen und Änderungen einen erheblichen Mehrwert dar, so kann die Kirchenpflege diese gegen finanzielle Abgeltung übernehmen. Ein Anspruch auf Abgeltung besteht nicht.

⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer stellen auf Verlangen der Kirchenpflege auf eigene Kosten den ursprünglichen Zustand wieder her.

Lebensdauer

§ 120. ¹ Die Lebensdauer von Einrichtung und Vorrichtungen in Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen richtet sich nach der entsprechenden Tabelle des Hauseigentümerverbandes Schweiz und des Schweizerischen Mieterinnen- und Mieterverbandes.

² Pfarrerinnen und Pfarrer tragen bei vorzeitigem Ersatz von Einrichtungen und Vorrichtungen die entsprechenden Kosten anteilmässig.

Garten und
Umgebung

§ 121. ¹ Der Garten und die Umgebung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung steht den Pfarrerinnen und Pfarrern zur Nutzung zur Verfügung.

² Pfarrerinnen und Pfarrer besorgen die fachgerechte Pflege und den Unterhalt des Gartens und der Umgebung auf eigene Kosten. Soweit sie zuständig sind, schneiden sie Bäume und Sträucher zur richtigen Jahreszeit und nehmen sie alle übrigen Gartenarbeiten so vor, dass stets ein guter und gepflegter Gesamteindruck besteht. Der Gartenertrag steht ihnen zu.

³ Umfassen Garten und Umgebung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung einen öffentlich zugänglichen Teil oder als Bestandteil einer kirchlichen Gebäudegruppe einen öffentlich überblickbaren Teil, so ist die Kirchgemeinde für Anlage und Unterhalt dieses Teils zuständig. Die Kirchenpflege legt den betreffenden Teil des Gartens und der Umgebung fest.

⁴ Soweit Pfarrerinnen und Pfarrer für die Pflege und den Unterhalt von Garten und Umgebung zuständig sind, tragen sie die Kosten für die Beschaffung und den Unterhalt der hierfür benötigten Geräte.

⁵ Sache der Kirchgemeinde sind in allen Teilen des Gartens und der Umgebung:

- a. das Umgestalten des Gartens und der Umgebung, insbesondere das Setzen und Entfernen von Bäumen und Sträuchern, das Anbringen oder Setzen von Einfriedungen und Hecken, das Vergrössern und Verkleinern der Rasenfläche, das Anlegen oder Entfernen von Blumenrabatten und Gemüsebeeten, die Vornahme von Erdbewegungen,
- b. der Unterhalt von Einfriedungen, Hecken, Bäumen und über einen Meter hohen Sträuchern, einschliesslich deren regelmässiges Schneiden.

⁶ Die Kirchenpflege kann Umgestaltungen gemäss Abs. 5 lit. a, die sie auf Wunsch von Pfarrerinnen und Pfarrern vornimmt, von einer angemessenen Kostenbeteiligung abhängig machen.

§ 122. ¹ Die Schneeräumung ist Sache der Pfarrerinnen und Pfarrer: Schneeräumung

- a. auf den Zugangswegen zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung, wenn dieses oder diese ausschliesslich pfarramtlichen und Wohnzwecken dient,
- b. auf den Autoabstellplätzen,
- c. im privaten Teil des Gartens und der Umgebung.

² Im Übrigen obliegt die Schneeräumung der Kirchgemeinde.

³ Die Kirchenpflege kann mit den Pfarrerinnen und Pfarrern durch schriftliche Vereinbarung eine abweichende Regelung treffen.

15. Abschnitt: Dekaninnen und Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane, Pfarrkapitel¹⁹

- Entlastung § 123.¹⁹ ¹ Der Kirchenrat regelt die Art und den Umfang der Entlastung der Dekaninnen, Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane im Einzelfall und in Absprache mit der Kirchenpflege der Kirchgemeinde, in der diese tätig sind. Er berücksichtigt dabei insbesondere die Zahl der im betreffenden Pfarrkapitel stimm- und wahlberechtigten Mitglieder und die Anzahl der Kirchgemeinden im Pfarrkapitel.
- ² Die Entlastung gemäss Abs. 1 wird für die Dauer der Ausübung des Amtes gewährt.
- Funktionszulage § 124.¹⁹ ¹ Dekaninnen, Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane beziehen als Entschädigung für ihre amtlichen Verrichtungen eine Funktionszulage gemäss § 72 PVO.
- ² Der Kirchenrat legt die jährliche Funktionszulage fest. Er berücksichtigt dabei die Grösse der einzelnen Pfarrkapitel, insbesondere die Zahl der stimm- und wahlberechtigten Mitglieder und die Anzahl der Kirchgemeinden.
- ³ Dekaninnen, Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane erhalten die Funktionszulage für die Dauer der Ausübung ihres Amtes. Sie wird jährlich ausbezahlt.
- ⁴ Teilen Dekanin oder Dekan und Vizedekanin oder Vizedekan die Aufgaben gemäss § 192 KO in einem bestimmten Verhältnis untereinander auf, so können sie ihre Funktionszulagen zusammenrechnen und im gewünschten Verhältnis untereinander aufteilen. Sie informieren darüber den Kirchenrat.
- Beratung und Begleitung § 125.¹⁹ Der Kirchenrat kann den Dekaninnen, Dekanen, Vizedekaninnen und Vizedekanen hinsichtlich der amtlichen Verrichtungen Beratung und Begleitung zur Verfügung stellen. Er regelt die Einzelheiten.
- § 126.²⁰
- Auslagen § 127. ¹ Der Ersatz von Auslagen im Zusammenhang mit amtlichen Verrichtungen als Dekanin, Dekan, Vizedekanin und Vizedekan richtet sich nach §§ 67–75 VVO PVO und dem Allgemeinen Spesenreglement des Kirchenrates.
- ² Dekaninnen, Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane reichen ihre Abrechnungen dem Kirchenrat jährlich bis spätestens 30. November ein. Später eingehende Abrechnungen kommen im folgenden Rechnungsjahr zur Abrechnung.

§ 128. ¹ Die Pfarrkapitel tragen ihren Aufwand selber. Der Kirchenrat kann für einzelne Aufgaben und Veranstaltungen, insbesondere im Bereich der Fortbildung, die Übernahme des Aufwands durch die Landeskirche beschliessen. Pfarrkapitel

² Die Pfarrkapitel können zur Deckung ihres Aufwands von ihren Mitgliedern einen jährlichen Beitrag erheben. Die Pfarrkapitel setzen den Beitrag fest.

16. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen¹⁹

§ 129. Für die Verhältnisse des Pfarramts in der Landeskirche und für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung laufenden Verfahren gilt ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung. Vorbehalten bleiben §§ 130–135. Grundsatz

§ 130. § 11 Abs. 2 findet auf im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehende Pfarrwahlkommissionen nur für Ergänzungen gemäss § 12 Abs. 3 Anwendung. Bestellung von Pfarrwahlkommissionen

§ 131. Bewerberinnen und Bewerber um eine ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung zum Kolloquium zugelassen sind, haben die Zulassungsvoraussetzungen zum Kolloquium gemäss bisherigem Recht zu erfüllen und legen gemäss bisherigem Recht das Kolloquium ab. Ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt

§ 132. Bestehende Vereinbarungen zwischen der Kirchenpflege sowie Pfarrerinnen und Pfarrern über die Aufteilung von Pfarrstellen behalten ihre Gültigkeit. Aufteilung von Pfarrstellen

§ 133.²⁰

§ 134. Unter bisherigem Recht festgesetzte Anfangslöhne von Pfarrerinnen und Pfarrern werden nicht angepasst. Festsetzung des Anfangslohns

§ 135. Die Kirchenpflegen passen bestehende Regelungen und Vereinbarungen mit Pfarrerinnen und Pfarrern betreffend das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung, die Amtsräume, die Autoabstellplätze sowie Garten und Umgebung binnen eines Jahres ab Inkrafttreten dieser Verordnung an. Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Amtsräume

§ 136. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden aufgehoben: Aufhebung bisherigen Rechts

- a. Verordnung über die Neuwahl von Pfarrern vom 1. Dezember 1976,
- b. Satzungen für Kolloquien vom 18. August 1982,

- c. Verordnung zur Regelung der Fortbildung von Pfarrern und Pfarrerninnen vom 24. Oktober 1984,
- d. Verordnung über die Aufteilung von Pfarrstellen vom 24. November 1993,
- e. Weisungen zu Art. 128 Abs. 3 der Kirchenordnung (Unterrichtspflichtung der Pfarrer und Pfarrerninnen) vom 2. März 1994,
- f. Richtlinien für die von Kirchgemeinden zur Verfügung gestellten Pfarramtswohnungen (Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen) vom 6. April 1994,
- g. Verordnung über die zusätzlichen Funktionen von Pfarrerninnen und Pfarrern im Dienste der Landeskirche vom 1. Juni 1994,
- h. Richtlinien des Kirchenrates zur Regelung von Studienurlaub der Pfarrer vom 8. Mai 1985,
- i. Empfehlung betreffend die Abgeltung von EDV-Aufwendungen der Pfarrerninnen und Pfarrer vom 22. August 2001,
- j. weitere Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse des Kirchenrates, der Kirchgemeinden und Kirchgemeindev Verbände, soweit sie dieser Verordnung widersprechen.

Änderung
bisherigen
Rechts

§ 137. Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011⁹ wird wie folgt geändert: . . .¹³

Inkrafttreten

§ 138. Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 10. April 2019 (OS 74, 264)

I. Bestehende Beschlüsse der Kirchenpflege sowie Vereinbarungen zwischen der Kirchenpflege und Pfarrerninnen und Pfarrern über die Aufteilung von Pfarrstellen fallen auf das Ende der Amtsdauer 2016–2020 der Pfarrerninnen und Pfarrer dahin. Die Kirchenpflege trifft anstelle der bisherigen Beschlüsse und Vereinbarungen die erforderlichen Anordnungen.

II. §§ 51–62, 64 und 93 a sind erstmals für die Amtsdauer 2020–2024 der Pfarrerninnen und Pfarrer anwendbar.

III. Der Kirchenrat beschliesst über die erstmalige Zuteilung der Stellenprozente gemäss Art. 117 Abs. 4 KO bis spätestens 30. September 2019.

IV. Im Rahmen der von der Kirchenpflege für die Amtsdauer 2020–2024 der Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss § 24 c Abs. 1 zu treffenden Entscheide ist unbeachtlich, ob eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in der Amtsdauer 2016–2020 der Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss Art. 116 und 118 der Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich in der Fassung vom 17. März 2009 auf einer ordentlichen Pfarrstelle oder einer Ergänzungspfarstelle tätig war.

V. Entfällt gemäss Art. 122 Abs. 1 KO die Wohnsitzpflicht auf Beginn der Amtsdauer 2020–2024 der Pfarrerinnen und Pfarrer, so ändert die bestehende Nutzung von Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen durch gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer nicht.

VI. Nach den Bestimmungen der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche in der Fassung vom 3. September 2014 richten sich für den Rest der Amtsdauer 2016–2020 der Pfarrerinnen und Pfarrer:

- a. die Überprüfung des Anspruchs einer Kirchgemeinde auf eine Pfarrstelle, wenn diese frei wird (§ 9 Abs. 1),
- b. die Voraussetzungen für die Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern (§ 28),
- c. die Aufteilung von Pfarrstellen (§§ 51–69),
- d. das Stellenpensum und der Zusatzdienst (§§ 70–72),
- e. der Lohn für die Stellvertretung in einer aufgeteilten Pfarrstelle (§ 90 lit. a).

¹ OS 69, 410; Begründung siehe [ABI 2014-09-19](#).

² [LS 101](#).

³ [LS 161](#).

⁴ [LS 180.1](#).

⁵ [LS 180.11](#).

⁶ [LS 181.10](#).

⁷ [LS 181.25](#).

⁸ [LS 181.40](#).

⁹ [LS 181.401](#).

¹⁰ [LS 181.41](#).

¹¹ [LS 181.421](#).

¹² [SR 220](#).

¹³ Text siehe [OS 69, 451](#).

-
- ¹⁴ Eingefügt durch B vom 20. April 2016 (OS 71, 276; ABl 2016-06-10). In Kraft seit 1. September 2016.
- ¹⁵ Fassung gemäss B vom 20. April 2016 (OS 71, 276; ABl 2016-06-10). In Kraft seit 1. September 2016.
- ¹⁶ Fassung gemäss B vom 1. Juni 2016 (OS 71, 277; ABl 2016-06-10). In Kraft seit 1. September 2016.
- ¹⁷ Fassung gemäss B vom 20. September 2017 (OS 72, 615; ABl 2017-10-06). In Kraft seit 1. Januar 2018.
- ¹⁸ Eingefügt durch B vom 10. April 2019 (OS 74, 264; ABl 2019-04-18). In Kraft seit 1. Juli 2019.
- ¹⁹ Fassung gemäss B vom 10. April 2019 (OS 74, 264; ABl 2019-04-18). In Kraft seit 1. Juli 2019.
- ²⁰ Aufgehoben durch B vom 10. April 2019 (OS 74, 264; ABl 2019-04-18). In Kraft seit 1. Juli 2019.

Inhaltsverzeichnis**Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche**

	§§
1. Abschnitt: Gegenstand und Geltungsbereich	1–3
2. Abschnitt: Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern	4–24
A. Grundlagen	5–7
B. Einleitung des Wahlverfahrens	8–9
C. Verfahren mit Pfarrwahlkommission	11–22
D. Verfahren ohne Pfarrwahlkommission	23–24
3. Abschnitt: Bestätigungswahl der Pfarrerinnen und Pfarrer	24a–24j
4. Abschnitt: Erteilung der Wählbarkeit	25–27
5. Abschnitt: Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern	28–29
6. Abschnitt: Ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt	30–48
A. Grundlagen	30–32
B. Zulassung zum Kolloquium	33–38
C. Kolloquium	39–45
D. Wirkungen des bestandenen Kolloquiums	46–48
7. Abschnitt: Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	49–50
8. Abschnitt: Zuteilung von Stellenprozenten an die Kirchgemeinden	51–59
A. Grundlagen	51
B. Weitere Stellenprozente	52–57
C. Rechtsschutz	58–59
9. Abschnitt: Aufteilung von Stellenprozenten in den Kirchgemeinden	60–65
10. Abschnitt: Wahrnehmung von gesamtkirchlichen Aufgaben	73–75
11. Abschnitt: Einzelvertretungen	76–80
12. Abschnitt: Lohn	81–93
A. Festsetzung des Anfangslohns	81–87
B. Stellvertreterinnen und Stellvertreter	89–91

181.402

Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

C. Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	92
D. Individuelle Lohnerhöhung	93
13. Abschnitt: Wohnsitzpflicht	93a
14. Abschnitt: Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Amtsräume	94–122
A. Anforderungen	94–98
B. Nutzung	99–111
C. Nebenkosten	112–113
D. Unterhalt	114–122
15. Abschnitt: Dekaninnen und Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane, Pfarrkapitel	123–128
16. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen	129–138

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 10. April 2019

Stichwortverzeichnis**zur Personalverordnung, zur Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und zur Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche**

Die Zahlen verweisen auf den Paragraphen in der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40), der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (VVO; LS 181.401) und der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 (PfrVO; LS 181.402). Aus mehreren Worten zusammengesetzte Begriffe sind grundsätzlich unter dem massgebenden Substantiv eingeordnet. Ist ein Stichwort untergliedert, werden bei den Unterstichworten die Adjektive vorangestellt.

§§

A**Abfindung**

- Anspruch PVO 42
- bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen PVO 28
- bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung PVO 33
- Höhe PVO 43, VVO 22
- Kürzung PVO 44
- Rückforderung PVO 44, VVO 23
- Voraussetzungen PVO 42
- Zuständigkeit zur Festsetzung PVO 43

Abgabe von Verordnungen VVO 173**Abordnung** VVO 103**Abstellplatz**, siehe Parkplatz**Abtretung von Lohnansprüchen** PVO 68**Abwesenheiten**, siehe Arbeitszeit, Arbeitszeitsaldo, Urlaub, bezahlter und unbezahlter**Adoption**, siehe Pflegekindverhältnis**Akteneinsichtsrecht**

- Anspruch PVO 54
 - Einschränkung PVO 54
 - Verweigerung PVO 54
- siehe auch Datenschutz, Personalakten, Personaldossier

Altersrücktritt, vorzeitiger

- Austrittsgespräch VVO 24
- Beendigung des Anstellungs- oder Arbeitsverhältnisses PVO 26 f.
- Grundsatz PVO 40
- kein Anspruch auf Abfindung PVO 42

Amt, öffentliches PVO 96, VVO 175

- Abrechnung VVO 175a, 197a
- Ausgleich von Arbeitszeit VVO 175
- Bewilligungspflicht PVO 96
- Freibetrag VVO 175
- Meldepflicht PVO 96
- Nebeneinkünfte PVO 96, VVO 175

Amtsduer von Pfarrerinnen und Pfarrern PVO 24, 27, PfrVO 5

Amtspflichten bei Aufteilung von Stellenprozenten	PfrVO 63
Amtsräume , siehe Dienstwohnung	
Amtswochengeld , siehe Einzelvertretung	
Amtswochenvertretung , siehe Einzelvertretung	
Anerkennung besonderer Leistungen	PVO 73, VVO 65 f.
Anfangslohn	PVO 63, VVO 44,
siehe auch Lohn	PfrVO 81 ff., 134
Angelegenheiten, persönliche , siehe Urlaub, bezahlter	
Angestellte	PVO 5
siehe auch Anstellung, Anstellungsverhältnis	
Angriff, ungerechtfertigter	
– Grundsatz	PVO 49
– Kostenersatz	PVO 49
Anhörung	
– vor der Kündigung	PVO 34
– vor Erlass belastender Anordnungen	PVO 47
Anlaufstufe	
– Begriff	PVO 61
– Voraussetzungen, Aufstieg	PVO 63
An- und Abmeldung bei Behörden , siehe Urlaub, bezahlter	
Annahme von Geschenken	PVO 90
Anreiz , siehe Anerkennung besonderer Leistungen	
Anstellung	
– Anstellungsinstanz	PVO 6
– Aushilfe	VVO 14, 192
– durch Drittmittel	PVO 2, VVO 14
– durch Verfügung	PVO 18
– durch Vertrag	PVO 2, VVO 14
– Gastwirtschaftsbetriebe	VVO 195
– im Stundenlohn	VVO 12
– Kloster Kappel	PVO 2
– Lernende	PVO 2, VVO 14, 194
– Praktikantinnen und Praktikanten	PVO 2, VVO 14, 193
– Rechtsnatur	PVO 15
– Stellenbeschreibung	PVO 19 f.
– Voraussetzungen	PVO 17
siehe auch Anstellungsverhältnis	
Anstellungsinstanz	PVO 6
Anstellungsverfügung	PVO 18
Anstellungsverhältnis	
– Anpassung an das neue Personalrecht	
– bestehende Arbeitsverhältnisse	PVO 106, VVO 196
– bestehende Wahlverhältnisse	PVO 107
– gekündigte Arbeitsverhältnisse	PVO 108
– Lohn	PVO 109, VVO 196
– Anstellungsinstanz	PVO 6
– Beendigung	
– Abfindung	PVO 42 ff., VVO 22 f.

– altershalber	PVO 40a
– Angestellte	PVO 26, 40a
– Austrittsgespräch	VVO 24
– aus wichtigen Gründen	PVO 31
– befristetes Anstellungsverhältnis	PVO 26
– Freistellung	PVO 41
– fristlos	PVO 31
– gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer	PVO 27, 37, VVO 17
– Gründe	PVO 26 f.
– im gegenseitigen Einvernehmen	PVO 28
– invaliditätshalber	PVO 39
– Katechetin, Katechet	PVO 26
– Kündigung	PVO 29 ff.
– Kündigungsschutz	PVO 32 ff.
– Mittelschulseelsorge	PVO 26
– Stellvertreterin, Stellvertreter im Pfarramt	PVO 26
– Befristung	PVO 23
– Beginn	PVO 21
– Begriff	PVO 7
– besonderes	PVO 2
– Aushilfen	VVO 192
– Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	PfrVO 49 f.
– Gastwirtschaftsbetriebe	VVO 195
– Lernende	VVO 194
– Praktikantinnen und Praktikanten	VVO 193
– Bewerbung	PVO 51, VVO 9
– Dauer	PVO 23 f.
– Dienstjahre	PVO 25
– Eintrittsdatum, fiktives	VVO 11
– Fallbegleitung	PVO 38, VVO 35 f., 112 ff.
– Mehrzahl von teilzeitlichen Anstellungsverhältnissen	VVO 13
– Pensum	VVO 13
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen	PVO 7
– Probezeit	PVO 22
– Stellenausschreibung	PVO 16, VVO 8
– Stellvertreterin, Stellvertreter im Pfarramt	PVO 6
– Versetzung	PVO 45
– vertragliches	PVO 2, VVO 14
– Weiterbeschäftigung	PVO 24a, VVO 15 f.
siehe auch Abfindung, Anstellung, Einzelvertretung, Entlassung, Kündigung, Stellenabbau, Weiterbildung	
Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes	VVO 143
Arbeitsbestätigung	PVO 86
Arbeitsschluss vor Feiertagen	VVO 138
Arbeitsverhältnis , siehe Anstellungsverhältnis	

Arbeitszeit

– Angestellte	PVO 92, VVO 136
– anrechenbare	VVO 142
– an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes	VVO 143
– Arbeitsschluss vor Feiertagen	VVO 138
– Arbeitszeitsaldo	VVO 142 ff.
– Ausgleich	VVO 145
– Berechnung von Ansprüchen	VVO 3
– Bereitschaftsdienst	VVO 134a, 151
– flexible	VVO 136
– Freisonntage	VVO 132, 139, PfrVO 64
– Höchstarbeitszeit	PVO 93, VVO 142
– jährliche	
– Angestellte	VVO 136
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen	VVO 134
– Jahresabrechnung	VVO 150
– Katechetin, Katechet	VVO 137
– Kompensation	VVO 145
– Monatsabrechnung	VVO 150
– Öffnungszeiten	VVO 152
– Pausen	VVO 141
– Pfarrerinnen und Pfarrer	
– in Institutionen	PVO 91, VVO 134
– in Kirchgemeinden	PVO 91, VVO 131 ff.
– private Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	VVO 181
– Projektzeiterfassung	VVO 150
– Regelarbeitszeit	VVO 140
– Ruhetage	VVO 135, 138 f.
– Sollzeit	VVO 140
– Tagesrahmen	VVO 140
– Teilzeitbeschäftigte	VVO 136
– Überstunden	PVO 92, VVO 147 ff.
– wöchentliche	
– Angestellte	VVO 136
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen	VVO 134 f.
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden	VVO 131
– Zeitbuchhaltung	VVO 150

siehe auch Arbeitszeitsaldo, Ferien

Arbeitszeitsaldo

– Anrechenbarkeit von bezahltem Urlaub	VVO 144
– Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes	VVO 143
– Ausgleich	VVO 145
– Grundsatz	VVO 142
– Kompensation	VVO 145

– Übertragung, Ausgleich und Vergütung	VVO 146
siehe auch Arbeitszeit	
Arbeitszeugnis	PVO 86
Arbeitszimmer , siehe Dienstwohnung	
Archivierung , siehe Aufbewahrung von Personendaten	
Armeeseelsorge	PVO 88, VVO 132, PfrVO 73
Arzt- und Zahnartztkonsultationen , siehe Urlaub, bezahlter	
Arztzeugnis	VVO 111
Aufgaben, gesamtkirchliche, Wahrnehmung durch Pfarrerinnen und Pfarrer	
– Arten	PfrVO 73
– Entschädigung	PfrVO 75
– Umfang	PfrVO 74
siehe auch Urlaub, bezahlter	
Aufhebung bisherigen Rechts	PVO 105, VVO 198, PfrVO 136
Auflösung des Arbeitsverhältnisses , siehe Anstellungsverhältnis, Kündigung	
Aufteilung von Stellenprozenten in Kirchgemeinden	
– Änderung	PfrVO 61
– Amtspflichten	PfrVO 63
– Amträume	PfrVO 65
– Aufgabenteilung	PfrVO 62
– Grundsatz	PfrVO 60
– Stellvertretung	PfrVO 64
– Zusammenarbeit	PfrVO 62
Aus- und Weiterbildung , siehe Weiterbildung	
Ausbildungszulage , siehe Familienzulage	
Ausgleich von Arbeitszeit	
– positiver Arbeitszeitsaldo	VVO 145 f.
– Überstunden	VVO 148
siehe auch Arbeitszeit	
Aushilfen	
– Anstellung durch Vertrag	VVO 14
– besonderes Anstellungsverhältnis	VVO 192
– für die pfarramtliche Tätigkeit	
– Anstellung	PfrVO 50
– Lohn	PfrVO 92
– Zulassung	PfrVO 49
Auslagen, dienstliche	
– Abrechnung	VVO 77
– Auslandsreisen	VVO 69
– Begriff	VVO 67
– Benützung von privaten IT-Mitteln	VVO 75
– Dekanin, Dekan	PfrVO 127
– Diensträume	VVO 46
– Dienstreisen	
– im Allgemeinen	VVO 69

– Einzelvertretung	PfrVO 79
– Flugzeug	VVO 71
– öffentliche Verkehrsmittel	VVO 70
– private Fahrzeuge	VVO 72
– Taxi	VVO 70
– Einladung von Drittpersonen	VVO 73
– Fortbildungen	VVO 161
– Grundsatz	PVO 76
– kein 13. Monatslohn	VVO 59
– Kilometerentschädigung	VVO 72
– Notwendigkeit, Sparsamkeit	VVO 68
– Pauschalen	VVO 68
– Übernachtungskosten	VVO 74
– Vergütung nach Ereignis und gegen Beleg	VVO 68
– Verpflegungskosten	VVO 73
– Vizedekanin, Vizedekan	PfrVO 127
– von der Steuerbehörde genehmigtes Spesenreglement	VVO 68
– Weiterbildungen	VVO 161
– Zuständigkeit	VVO 76
siehe auch Dienstreisen	
Auslandreisen , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen	
Ausschreibung von offenen Stellen , siehe Stellenausschreibung	
Austritt	
– Austrittsgespräch	VVO 24
– Lohnzahlung	VVO 57
siehe auch Anstellungsverhältnis	
Auszahlung des Lohns , siehe Lohn	
Auszug aus dem Strafregister , siehe Bewerbung, Sonderprivatauszug	
B	
Barauslagen , siehe Auslagen, dienstliche	
Beendigung altershalber	PVO 40a
Beendigung des Anstellungsverhältnisses , siehe Abfindung, Anstellungsverhältnis, Kündigung, Kündigungsschutz, Stellenabbau	
Begründung des Anstellungsverhältnisses , siehe Anstellungsverhältnis, Bewerbung, Stellenausschreibung	
Belästigung, sexuelle	PVO 49, 75, VVO 170
siehe auch Persönlichkeitsschutz	
Benachteiligungsverbot , siehe Mitsprache	
Benützung, private, von IT-Mitteln	VVO 75, 178
Bereitschaftsdienst	
– Anordnung	VVO 134a, 151
– Arbeitszeit	VVO 134a, 151
– Entschädigung	VVO 59, 151
– Grundsatz	PVO 92
– Notfallseelsorge	PfrVO 75
Berufskrankheit	VVO 122 ff.

Berufsunfall	PVO 99, VVO 122 ff.
siehe auch Unfall	
Beschäftigungsgrad	
– Arbeitszeit	VVO 136
– Dienstjahre	PVO 25
– Ferien	VVO 83
– Lohn	VVO 54
Beschäftigungssicherung	VVO 136
Beschaffung von Personendaten, siehe Personendaten	
Bestätigungswahl der Pfarrerinnen und Pfarrer	
– Abschluss	PfrVO 24i
– Aufteilung der Stellenprozente	
– Grundsatz	PfrVO 24a
– Verfahren	PfrVO 24b
– Kirchengemeinschaften	PfrVO 24j
– stille Wahl	PfrVO 24e
– Wahl an der Urne	
– Anordnung und Vorbereitung	PfrVO 24f
– Verfahren	PfrVO 24g
– Ermittlung des Ergebnisses	PfrVO 24h
– Wahlvorschlag	
– Entscheid	PfrVO 24c
– Inhalt	PfrVO 24d
siehe auch Wahl	
Beurteilungs- und Förderungsgespräch, siehe	
Mitarbeiterbeurteilung	
Bevölkerungsschutzdienst	
– Dienstverschiebung	VVO 129
– Erwerbsersatz	VVO 130
– freiwilliger	VVO 128
– Kündigungsschutz	PVO 35
– Lohnfortzahlung	VVO 127
– Meldepflicht	VVO 129
– Militärversicherung	
– Anrechnung Renten	VVO 119
– Anrechnung Taggelder	VVO 118
– obligatorischer	VVO 127
Bewährungsfrist, siehe Kündigung	
Bewerbung	
– Eignungsabklärung	VVO 9
– Einholen von Auskünften bei Dritten	PVO 51
– Einholen von Auszügen aus dem Strafregister	VVO 9
– Nachweise	VVO 9
– Unterlagen	VVO 9, 32
– vertrauensärztliche Untersuchung	VVO 9
Bewilligung	
– Ausübung eines öffentlichen Amtes	PVO 96, VVO 175
– Dienstreisen	VVO 69

- Nebenbeschäftigung PVO 93 f., VVO 174
- Urlaub VVO 91
- Weiterbildung VVO 155
- Weiterbildungsurlaub VVO 167

Bonus, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

BVG, siehe Vorsorge, berufliche

C

Case Management, siehe Fallbegleitung

Controlling, siehe Personalcontrolling

D

Datensammlungen, elektronische, siehe Datenschutz

Datenschutz

- Akteneinsichtsrecht PVO 54
- Aufbewahrung von Personaldossiers, Personalakten PVO 53, VVO 32
- Bearbeiten von Personendaten PVO 50 f.
- Bekanntgabe von Personendaten PVO 52, 54
- Berichtigung PVO 54
- Case Management VVO 35 ff.
- Einholung von Auskünften bei Dritten PVO 51
- elektronische Datensammlungen VVO 37
- elektronische Datenverarbeitungssysteme VVO 38
- Erhebungen über die Benützung technischer Einrichtungen VVO 39
- Falldossier VVO 38
- im Bewerbungsverfahren PVO 51
- Personalakten VVO 32
- Personaldossier VVO 33

siehe auch Fallbegleitung, Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen, Personalakten, Personaldossier

Datenverarbeitungssysteme, elektronische, siehe Datenschutz

Datenverkehr, siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen

Dekanin, Dekan

- Auslagen PfrVO 127
- Austrittsgespräch VVO 24
- Beratung und Begleitung PfrVO 125
- Entlastung PfrVO 123
- Entschädigung PfrVO 124
- Fach- und Evaluationsgespräch PVO 85, VVO 29, 31
- Funktionszulage Dekanat PfrVO 124
- Personaldossier VVO 33
- Standortbestimmung PVO 85, VVO 30 f.

Delegation, siehe Abordnung

Diakonin, Diakon, siehe Sozialdiakonin, Sozialdiakon

Dienstaltersgeschenk

- Anspruch PVO 69

– Auszahlung	VVO 61
– Bemessung	PVO 111, VVO 60
– Berechnung der Dienstjahre	PVO 25, 110
– Bezug	VVO 61
– Fälligkeit	VVO 61
– kein Anspruch auf Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks	PVO 59
Dienstausetzungen	
– Informationspflicht	VVO 111
– Pflicht zur Einreichung eines Arztzeugnisses	VVO 111
– wiederholte	VVO 116
siehe auch Krankheit, Unfall	
Dienstjahre	
– Berechnung	PVO 25, 110
– fiktives Eintrittsdatum	VVO 11
– zu berücksichtigende Anstellungsverhältnisse	PVO 25
siehe auch Dienstaltersgeschenk	
Dienstkleider	VVO 45
Diensträume	VVO 46
siehe auch Dienstwohnung	
Dienstreisen	
– Begriff	VVO 69
– Bewilligung	VVO 69
– Einzelvertretung	PfrVO 79
– Flugzeug	VVO 71
– ins Ausland	VVO 69
– öffentlicher Verkehr	VVO 70
– private Fahrzeuge	VVO 72
– Sachschäden an privaten Fahrzeugen	VVO 79 f.
– Taxi	VVO 70
siehe auch Auslagen, dienstliche	
Dienstwohnung	
– Autoabstellplatz	PfrVO 95
– Abzüge für	PVO 67
– anwendbares Recht	VVO 171, PfrVO 98, 100
– Auflösung des Arbeitsverhältnisses	VVO 171
– Aufteilung von Stellenprozenten	PfrVO 65
– Ausbaustandard	PfrVO 97
– Einrichtung	PfrVO 110
– Erneuerungsarbeiten und bauliche Änderungen	
– durch die Kirchenpflege	PfrVO 118
– durch Pfarrerinnen und Pfarrer	PfrVO 119
– Garten	PfrVO 121
– Heizung	PfrVO 113
– Information	PfrVO 99
– Mietliegenschaften	PfrVO 98
– Mietwertanteil	PVO 67, VVO 47, PfrVO 111

– Nebenkosten	PfrVO 112
– Nichtwiederwahl	VVO 171
– Nutzung	
– Dauer	PfrVO 101
– Angehörige	VVO 171
– Einrichtung	PfrVO 110
– gewerbliche	PfrVO 103
– Sorgfaltspflicht	PfrVO 107
– Tierhaltung	PfrVO 108
– Untermiete	PfrVO 102
– Vorschriften	VVO 171, PfrVO 98, 100
– Raumangebot	PfrVO 94
– Raumgrösse	PfrVO 96
– Reinigung und Pflege	PfrVO 117
– Reparaturen	PfrVO 115
– Rückgabe	PfrVO 105
– Schlüssel	PfrVO 106
– Schneeräumung	PfrVO 122
– Tierhaltung	PfrVO 108
– Tod	VVO 171
– Übergabe	PfrVO 104
– Umgebung	PfrVO 121
– Umzugskosten	PfrVO 109
– Unterhalt	
– baulicher	PfrVO 114, 118 f.
– Erneuerungsarbeiten	PfrVO 118 f.
– Garten und Umgebung	PfrVO 121
– kleiner	PfrVO 116
– Lebensdauer	PfrVO 120
– Reinigung und Pflege	PfrVO 117
– Reparaturen	PfrVO 115
– Untermiete	PfrVO 102
– Verwaltung	PfrVO 114
– Zulage	VVO 171
– Zuteilung	PfrVO 99
Diskriminierung	
– aufgrund des Geschlechts	PVO 36
– Kostenersatz bei ungerechtfertigtem Angriff	PVO 49
– Persönlichkeitsschutz	PVO 75
siehe auch Belästigung, sexuelle	
Drittmittel, Anstellung durch	PVO 2, VVO 14
siehe auch Anstellung	
E	
Eignungsabklärung	PVO 51, VVO 9
siehe auch Bewerbung	
Einladung von Drittpersonen , siehe Auslagen, dienstliche	
Einmalzulage , siehe Anerkennung besonderer Leistungen	

Einreihung der Stellen

- Einreihungsplan PVO 60, VVO 40 f.
- Funktionsbereiche VVO 41
- Funktionsbewertung VVO 40
- Lohnklassen PVO 61, VVO 43
- Mitglieder des Kirchenrates PVO 65
- Pfarrerinnen und Pfarrer VVO 43, PfrVO 89 ff.
- Stufen PVO 61
- Zusatzklasse PVO 62, VVO 43
- Zuständigkeit PVO 60, VVO 42

Einreihungsplan PVO 60, VVO 40 ff.

siehe auch Einreihung der Stellen, VVO Anhang 1

Einsatz, humanitärer, siehe Urlaub, bezahlter**Einstellplatz**, siehe Parkplatz**Einstellung im Amt oder Dienst, vorsorgliche** PVO 46**Eintrittsdatum, fiktives** VVO 11

siehe auch Dienstaltersgeschenk, Dienstjahre

Einzelvertretung

- Amtswochengeld PfrVO 79
- Amtswochenvertretung PfrVO 78
- Begriff PfrVO 76
- Dauer PfrVO 77
- Entschädigung PfrVO 79
- Kostentragung PfrVO 80

Elternschaft

- Mutterschaftsurlaub VVO 104, 106
- Urlaub bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses VVO 92, 107
- Vaterschaftsurlaub VVO 105
- Zuständigkeit PVO 79, VVO 109

E-Mail, siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen**Entlassung**

- Anspruch auf Abfindung PVO 42
- auf eigenes Gesuch VVO 17
- aus dem Pfarramt PVO 37, VVO 17
- unverschuldete VVO 18

siehe auch Abfindung, Anstellungsverhältnis, Kündigung

Entlastung, siehe Dekanin, Dekan, Vizedekanin, Vizedekan**Entschädigung**

- Amtswochenvertretung PfrVO 79
- auswärtige Verpflegung VVO 73
- Benützung von privaten Fahrzeuge VVO 72
- Benützung von privaten IT-Mitteln VVO 75
- Bereitschaftsdienst VVO 59, 151
- Dekanin, Dekan PfrVO 124
- Einzelvertretung PfrVO 79
- missbräuchliche Kündigung PVO 33
- selbstgestellte Diensträume VVO 46

– Vizedekanin, Vizedekan	PfrVO 124
– Wahrnehmung gesamtkirchlicher Aufgaben	PfrVO 75
siehe auch Auslagen, dienstliche, Taggelder	
Erlidigung unaufschiebbarer Angelegenheiten , siehe Urlaub, bezahlter	
Erwerbsersatz	
– Mutterschaftsentschädigung	VVO 104
– Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst	VVO 130
Evaluationsgespräch , siehe Fach- und Evaluationsgespräch	
siehe auch Standortbestimmung	
F	
Fach- und Evaluationsgespräch	PVO 85, VVO 29, 31
Fahrauslagen , siehe Auslagen, dienstliche	
Fahrzeuge, private , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen, Reisekosten	
Fallbegleitung	
– Abklärungen	VVO 112
– Amtsgeheimnis	VVO 114
– Begleitperson	VVO 35 f., 114
– Datenbearbeitung	VVO 35
– Falldossier	VVO 38
– Voraussetzungen	VVO 113
– Zweck	PVO 38
Familienangehörige, Mitarbeit	VVO 48
Familienzulage	
– Anspruch bei Krankheit und Unfall	VVO 63
– Anspruch im Allgemeinen	PVO 71
– Höhe	PVO 71
– massgebendes Recht	VVO 63
Feiertage , siehe Arbeitszeit, Ruhetage	
Ferien	
– Abgeltung des Ferienanspruchs	VVO 82, 90
– Anspruch	
– Angestellte im Stundenlohn	VVO 86
– Berechnung	VVO 3
– im Allgemeinen	PVO 78
– im Austrittsjahr	VVO 84
– im Eintrittsjahr	VVO 84
– Katechetin, Katechet	VVO 82
– Kürzung	VVO 85
– Pfarrerin, Pfarrer in einer Kirchgemeinde	VVO 81
– teilzeitliches Pensum	VVO 83
– Bezug	VVO 87
– Grundsatz	VVO 87
– Katechetin, Katechet	VVO 82
– Krankheit, Unfall	VVO 89
– Nachgewährung von Ruhetagen	VVO 89

– Pfarrerin, Pfarrer	VVO 88 f.
Feuerwehr , siehe Urlaub, bezahlter	
Flugzeug , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen, Reisekosten	
Fortbildung	
– Begriff	VVO 153
– Dauer	VVO 153
– Pflicht	VVO 52a, 156, 163, 163a
siehe auch Weiterbildung	
Fotokopien, Vergütung von privaten	VVO 175
Freisonntage	
– Angestellte	VVO 139
– Pfarrerin, Pfarrer	VVO 132, PfrVO 64
siehe auch Arbeitszeit, Einzelvertretung	
Freistellung	PVO 41
Funktionsbereiche	VVO 41
Funktionsbewertung	VVO 40
Funktionszulage	
– Begriff	PVO 72
– Dekanin, Dekan	PfrVO 124
– Notfallseelsorge	PfrVO 75
– Termine	VVO 66
– Vizedekanin, Vizedekan	PfrVO 124
– Voraussetzungen	VVO 64

G

Garage , siehe Parkplatz, Dienstwohnung, Autoabstellplatz	
Geburt , siehe Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub, Urlaub, bezahlter	
Gehör, rechtliches	PVO 30, 34, 47
Geltungsbereich	
– Personalverordnung	PVO 1 ff.
– Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche	PfrVO 2 f.
– Vollzugsverordnung	VVO 1 ff.
Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe	PVO 2, VVO 195
Geschenke, Verbot der Annahme	PVO 90
Gesundheitskontrolle	VVO 121
Gleichstellungsgesetz, Verweis auf	PVO 36
Grund, wichtiger , siehe Kündigung	
Gutachten	
– grafologisches	PVO 51
– vertrauensärztliches, siehe Untersuchung, vertrauensärztliche	

H

Haustiere , siehe Dienstwohnung, Tierhaltung	
Hauswartin, Hauswart	
– Arbeitszeit	VVO 143
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, VVO 191
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit	

Herunterladen von Spielen, Audio- und Videodateien , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Heizung , siehe Dienstwohnung	
Höchstarbeitszeit	PVO 93, VVO 142
siehe auch Arbeitszeit	
Hochzeit , siehe Urlaub, bezahlter	
I	
Information der Mitarbeitenden	PVO 12
Inkrafttreten	
– Personalverordnung	PVO 112
– Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche	PfrVO 138
– Vollzugsverordnung	VVO 200
siehe auch Vollzug des Personalrechts	
Installation, Installieren , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern	
– Durchführung	PfrVO 29
– Voraussetzungen	PfrVO 28
– Zeitpunkt	PfrVO 29
Internet , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Invalidität	
– Auflösung des Arbeitsverhältnisses	PVO 39
– Fallbegleitung	PVO 38
– Rente	VVO 123
– Verfahren	PVO 39
J	
Jahreslohn	PVO 59
siehe auch Lohn	
Jugendarbeit, außerschulische , siehe Urlaub, bezahlter	
Jugend- und Sportkurse , siehe Urlaub, bezahlter	
K	
Katechetin, Katechet	
– Arbeitszeit	VVO 137
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, VVO 191
– Ferien	VVO 82
– Lohnzahlung	VVO 55
– Verpflichtung und Nachweis Weiterbildung	VVO 156
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit, Weiterbildung	
Kettenbriefe	VVO 180
siehe auch Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Kilometerentschädigung , siehe Auslagen, dienstliche	
Kinderzulage , siehe Familienzulage	

Kirchenmusikerin, Kirchenmusiker

- Arbeitszeit VVO 143
 - Aufgaben und Anforderungen PVO 13, VVO 191
 - Verpflichtung und Nachweis Weiterbildung VVO 156, 163, 163a
 - Weiterbildungsurlaub VVO 165, 167 f.
- siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit, Weiterbildung

Kirchenratsmitglieder

- Entschädigung PVO 65
- sinngemässe Rechtsanwendung PVO 1, VVO 1

Kloster Kappel

- PVO 2

Kolloquium

- Anmeldung PfrVO 39
- Bewertung PfrVO 45
- Dauer PfrVO 44
- Erlass PfrVO 38
- Examinatorinnen und Examinatoren PfrVO 40
- Inhalte PfrVO 42 f.
- Termine PfrVO 41
- Wirkungen
 - Lernvikariat PfrVO 44
 - Ordination PfrVO 47
 - Wahlfähigkeit PfrVO 48
- Zulassung
 - Behandlung PfrVO 36
 - Entscheid PfrVO 37
 - Gesuch PfrVO 35
 - Voraussetzungen PfrVO 33 f., 131

Kompensation, siehe Ausgleich von Arbeitszeit**Kostenbeteiligung, siehe Weiterbildung****Kostenersatz beim Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen** PVO 49

siehe auch Rechtsschutz

Krankentaggeldversicherung PVO 100, VVO 118, 125

siehe auch Krankheit

Krankheit

- Anrechnung
 - Renten VVO 119
 - Taggelder VVO 118
- Ansprüche gegenüber Dritten VVO 120
- Arztzeugnis VVO 111
- Berufskrankheit VVO 122 ff.
- Fallbegleitung PVO 38 f., VVO 113 ff.
- Ferienkürzung VVO 85
- in der Familie VVO 92
- Krankentaggeldversicherung PVO 100, VVO 118, 125
- Kündigung zur Unzeit PVO 35
- Lohnfortzahlung
 - Grundsatz PVO 58, VVO 115
 - Kürzung VVO 117, 120

- Teilarbeitsfähigkeit VVO 116
- wiederholte Dienstaussetzungen VVO 116
- Meldepflicht VVO 111
- Selbstverschulden VVO 117
- vertrauensärztliche Untersuchung PVO 39, 97, VVO 117, 176 f.
- während der Ferien VVO 89

Kündigung

- Abfindung PVO 42 ff., VVO 22 f.
- Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen PVO 28
- aus wichtigen Gründen PVO 31
- Beendigungsgründe
 - Angestellte PVO 26
 - gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer PVO 27
- Begründung PVO 30
- Bewährungsfrist PVO 34
- Freistellung PVO 41
- Fristen und Termine PVO 29
- fristlose PVO 31
- im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten PVO 34
- missbräuchliche PVO 32
- Recht auf Anhörung, rechtliches Gehör PVO 30, 34, 47
- sachlich zureichender Grund PVO 32
- Verfahren PVO 30
- wichtiger Grund PVO 31
- zur Unzeit PVO 35

siehe auch Anstellungsverhältnis, Entlassung,
Kündigungsschutz

Kündigungsschutz

- Anspruch auf Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung PVO 33
 - Diskriminierung aufgrund des Geschlechts PVO 36
 - im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten PVO 34
 - Kündigung zur Unzeit PVO 35
 - missbräuchliche Kündigung PVO 33
 - Mutterschaftsurlaub VVO 106
 - sachlich zureichender Grund PVO 32
- siehe auch Anstellungsverhältnis, Kündigung

L

Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe PVO 2, VVO 195

Lernende

- Anstellung durch Vertrag PVO 2, VVO 14
- besonderes Anstellungsverhältnis VVO 194

Leistungen im Todesfall, siehe Todesfall

Leistungsbeurteilung, siehe Mitarbeiterbeurteilung

Leistungen, besondere, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Leistungsprämie, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Leumundsbericht	PVO	51
Lohn		
– Abtretungsverbot	PVO	68
– Anfangslohn	PVO	63, VVO 44, PfrVO 81 ff., 134
– Angestellte	VVO	42
– Anlaufstufe	PVO	61
– Anpassung an das neue Personalrecht	PVO	109, VVO 196
– Anrechnung		
– Renten	VVO	119
– Taggelder	VVO	118
– Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	PfrVO	92
– Einreihungsplan	PVO	60, VVO 40 ff.
– Festsetzung	PVO	55, 60 ff., VVO 40 ff., PfrVO 81 ff.
– Gesamtvergütung	PVO	56
– individuelle Lohnerhöhung		
– Angestellte	VVO	49
– bewilligte Kredite und Quoten	PVO	64
– kein Anspruch	PVO	64
– Pfarrerin, Pfarrer	VVO	52, PfrVO 93
– Termine	VVO	53
– Umfang	VVO	50
– Voraussetzungen	VVO	49
– Wechsel in die Zusatzklasse	VVO	51
– Lohnklassen	PVO	61
– Lohnstufen	PVO	61
– Mietwert Pfarrhaus, Pfarrwohnung, Dienstwohnung	PVO	67, VVO 47, PfrVO 111
– Mitglieder des Kirchenrates	PVO	65
– Pfarrerin, Pfarrer	PVO	66, VVO 43, PfrVO 81 ff.
– Rückstufung	PVO	64
– Stellvertreterin, Stellvertreter		
– Einstufung	PfrVO	91
– Lohnklassen	PfrVO	89 f.
– Teilzeitbeschäftigte	VVO	54
– Zahlung		
– Auszahlung	PVO	59, VVO 56 f.
– bei Eintritt oder Austritt	VVO	57
– Katechetin, Katechet	VVO	55
– Mietwert Pfarrhaus, Pfarrwohnung, Dienstwohnung	VVO	47
– Stundenlohn	VVO	56
– Vorschuss	VVO	56
– Zusatzklasse	PVO	62
– Zuständigkeit zur Regelung	PVO	55

– 13. Monatslohn	
– Ausnahmen vom Anspruch	VVO 59
– Auszahlung	VVO 58
siehe auch Einreihung der Stellen, Stundenlohn	
Lohnadministration	VVO 190
Lohncontrolling , siehe Personalcontrolling	
Lohnerhöhung, individuelle , siehe Lohn	
Lohnfortzahlung	
– Berufskrankheit und Berufsunfall	VVO 122 ff.
– Dauer	PVO 58
– Krankentaggeldversicherung	PVO 100, VVO 118, 125
– Krankheit und Unfall	
– Anrechnung Taggelder und Renten	VVO 118 f.
– Grundsatz	VVO 115
– wiederholte Dienstaussetzung	VVO 116
– Kürzung	VVO 117
– Teilarbeitsfähigkeit	VVO 116
– Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst	VVO 127 ff.
– Mutterschaftsurlaub	VVO 104
– Todesfall	VVO 126
– Weiterbildungsurlaub	VVO 167
siehe auch Urlaub, bezahlter	
Lohnklassen	
– Bereiche	PVO 61
– Maximum	PVO 61
– Minimum	PVO 61
– Zusatzklasse	PVO 62
siehe auch Einreihung der Stellen, Lohn, PVO Anhang	
Lohnvorschuss , siehe Lohn	
Lohnzahlung , siehe Lohn	
Lunch-Checks	VVO 73
siehe auch Auslagen, dienstliche	
M	
Mietwertanteil , siehe Dienstwohnung	
Massnahmen, vorsorgliche	PVO 46
Militärdienst	
– Dienstverschiebung	VVO 129
– Erwerbsersatz	VVO 130
– freiwilliger	VVO 128
– Kündigungsschutz	PVO 35
– Lohnfortzahlung	VVO 127
– Meldepflicht	VVO 129
– Militärversicherung	
– Anrechnung Renten	VVO 119
– Anrechnung Taggelder	VVO 118
– obligatorischer	VVO 127
Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen	VVO 48

Mitarbeiterbeurteilung

- Beurteilungs- und Fördergespräch VVO 26
- Beurteilungskadenz VVO 26
- Beurteilungsverfahren VVO 27
- Gegenstand VVO 25
- Grundsatz PVO 84
- im Zusammenhang mit einer Kündigung PVO 34
- Vorgehen VVO 26
- Zielvereinbarung VVO 26
- Zweck VVO 25

siehe auch Standortbestimmung

Mitsprache

- bezahlter Urlaub VVO 94
- Mitwirkungsstatut VVO 188b
- Personalverbände PVO 101
- Personalvertretungen PVO 102, VVO 188a ff.
- Sozialplan VVO 20
- Urversammlung VVO 188c
- Verbot der Benachteiligung PVO 103
- Vereinsfreiheit PVO 82
- Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter VVO 188d

siehe auch Personalverbände, Personalvertretung

Mobbing PVO 75

siehe auch Persönlichkeitsschutz

Monatslohn, 13., siehe Lohn**Mutterschaftsurlaub**

- Anspruch VVO 104
- Kündigungsschutz PVO 35

siehe auch Elternschaft, Pflegekindverhältnis,
Schwangerschaft

N**Naturalgabe,** siehe Anerkennung besonderer Leistungen**Nebenbeschäftigung**

- Angestellte PVO 94
- Ausgleich von Arbeitszeit VVO 174
- Bewilligungspflicht PVO 94 f.
- Grundsatz PVO 93
- Meldepflicht PVO 94 f.
- Nebeneinkünfte PVO 93, VVO 174, 175a
- Pfarrerin, Pfarrer PVO 95

Nebeneinkünfte

- Abrechnung VVO 175a, 197a
- aus Nebenbeschäftigung PVO 93, VVO 174
- aus öffentlichem Amt PVO 96, VVO 175
- Freibetrag VVO 174 f.

Neujahr, siehe Öffnungszeiten

siehe auch Arbeitszeit

Neuwahl von Pfarrerinnen und Pfarrern , siehe Pfarrwahl	
Nichtwiederwahl	PVO 27
siehe auch Dienstwohnung	
Niederkunft , siehe Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub, Urlaub, bezahlter	
Niederlassungsfreiheit	PVO 83
siehe auch Dienstwohnung	
Notfallseelsorge	PVO 88, PfrVO 73, 75
Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
– Herunterladen von Spielen, Audio- und Videodateien	
VVO	181
– Missbrauch	
– Abmahnung	
VVO	185
– Administrativuntersuchung	
VVO	187
– anonyme Berichte	
VVO	184
– personenbezogene Berichte	
VVO	185 f.
– Zuständigkeit	
VVO	188
– Nutzungseinschränkungen	
VVO	180
– private Nutzung	
VVO	178, 181
– schriftliche Bestätigung	
VVO	183
– Zuständigkeit	
VVO	182
siehe auch Benützung, private, von IT-Mitteln	
Nutzung, private, von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
O	
Obligationenrecht, Verweis auf	PVO 14, 35, VVO 171, PfrVO 100
Öffnungszeiten	VVO 152
siehe auch Arbeitszeit	
P	
Parkplatz	VVO 179, PfrVO 95
siehe auch Dienstwohnung	
Partnerschaft, eingetragene , siehe Urlaub, bezahlter	
Pausen	VVO 141
siehe auch Arbeitszeit	
Personalakten	
– Archivierung	
VVO	34
– Aufbewahrung	
VVO	34
– Begriff	
VVO	32
– Bestandteile	
VVO	32
– Recht auf Einsicht	
PVO	54
– schriftliche Bestätigung zur Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen ..	
VVO	183
– Schutz vor Zugriff durch Unbefugte	
VVO	32
– Vernichtung	
VVO	34
siehe auch Datenschutz, Personaldossier	

Personalcontrolling	PVO 9, VVO 4
Personaldossier	
– Anpassung an das neue Personalrecht	VVO 197
– Aufbewahrung	PVO 53, VVO 34
– Begriff	VVO 33
– Bestandteile	VVO 33
– elektronische Führung	VVO 33
– Recht auf Einsicht	PVO 54
– Zuständigkeit	VVO 37
siehe auch Datenschutz, Personalakten	
Personalpolitik	
– Aufgaben und Anforderungen an die kirchlichen Berufe ...	PVO 13
– Grundsätze	PVO 8
– Information	PVO 12
– Personalcontrolling	PVO 9
– Personalführung	PVO 11
– Stellenplan	PVO 10
Personalverbände	PVO 101
– Anhörung bei Änderungen des Personalrechts	PVO 101
– bezahlter Urlaub	VVO 94
– Personalvertretungen	PVO 102, VVO 188e f.
– Stellungnahme zu einem Sozialplan	VVO 20
– Verbot der Benachteiligung	PVO 103
– Vereinsfreiheit	PVO 82
siehe auch Mitsprache	
Personalvertretung	
– Aufgaben	VVO 188e f.
– bezahlter Urlaub	VVO 94
– Bildung	PVO 102
– Mitwirkung	PVO 102, VVO 188f
– Stellungnahme zu einem Sozialplan	VVO 20
– Verbot der Benachteiligung	PVO 103
siehe auch Mitsprache	
Personendaten	
– Archivierung	VVO 34
– Aufbewahrung	PVO 53, VVO 34
– Bearbeitung	PVO 50 f.
– Bekanntgabe	PVO 52
– Berichtigung	PVO 54
– Beschaffung von Auskünften bei Dritten	PVO 51
– Recht auf Einsicht	PVO 54
– Vernichtung	VVO 34
siehe auch Datenschutz, Personalakten, Personaldossier	
Persönlichkeitsschutz	PVO 75
siehe auch Belästigung, sexuelle, Diskriminierung, Mobbing	
Pfarrerin, Pfarrer	
– Begriff	PVO 4
– Amtspflichten bei Aufteilung der Stellenprozente	PfrVO 63

– Arbeitszeit	VVO 131 ff.
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, 87
– Verpflichtung und Nachweis Weiterbildung	VVO 156, 163, 163a
– Weiterbildungsurlaub	PVO 81, VVO 164, 167 f.
siehe auch Anstellungsverhältnis, Amtsdauer, Arbeitszeit, Dienstwohnung, Lohn, Wahl, Weiterbildung	
Pfarrhaus , siehe Dienstwohnung	
Pfarrkapitel	PfrVO 128
Pfarrwahl	
– Einleitung Wahlverfahren	PfrVO 8 f.
– Erteilung der Wählbarkeit	PfrVO 17, 25 f.
– Informationspflicht	PfrVO 8
– Kirchgemeindeparlament	
– Vorlage Wahlvorschlag	PrfVO 18
– Rückweisung Wahlvorschlag	PfrVO 19
– Wahlverfahren	PfrVO 20a
– Kirchgemeindeversammlung	
– Vorlage Wahlvorschlag	PrfVO 18
– Rückweisung Wahlvorschlag	PfrVO 19
– Wahlverfahren	PfrVO 20
– Pfarrwahlkommission	
– Auftrag	PfrVO 15
– Bestellung	PfrVO 9, 11, 130
– Dauer	PfrVO 16
– Ergänzung	PfrVO 12
– Konstituierung	PfrVO 13
– Organisation und Verfahren	PfrVO 14
– Stellenprozente	PfrVO 19a
– Urnenwahl	PfrVO 20b
– Verfahren ohne Pfarrwahlkommission	PfrVO 23 f.
– Verfahrensarten	PfrVO 6
– Wahlannahme	PfrVO 21
– Wahlabschluss	PfrVO 22
siehe auch Bestätigungswahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer, Pfarrwahlkommission, Wählbarkeit Pfarrerin, Pfarrer, Wahl, Pfarrerrinnen und Pfarrern in Kirchgemeinden,	
Pfarrwahlkommission	
– Auftrag	PfrVO 15
– Bestand	PfrVO 10
– Bestellung	PfrVO 9, 11, 130
– Dauer	PfrVO 16
– Ergänzung	PfrVO 12
– Konstituierung	PfrVO 13
– Organisation und Verfahren	PfrVO 14
siehe auch Pfarrwahl	
Pfarrwohnung , siehe Dienstwohnung	

Pflegekindverhältnis	VVO 92, 107
siehe auch Elternschaft, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub	
Pflichten	
– Arbeitszeit	PVO 91 f.
– gegenseitige Unterstützung und Vertretung	PVO 89
– Geschenkannahmeverbot	PVO 90
– Grundsatz	PVO 87
– Nebenbeschäftigung	PVO 93 ff., VVO 174, 175a
– öffentliches Amt	PVO 96, VVO 175, 175a
– Pfarramt	PVO 88
– Treuepflicht	PVO 87
– Vergütung der privaten Benützung von IT-Mitteln und privaten Fotokopien	VVO 178
– vertrauensärztliche Untersuchung	PVO 97, VVO 176 f.
– Weiterbildung	VVO 52a, 156
Pikettdienst , siehe Bereitschaftsdienst	
Prämie , siehe Vorschlagswesen, betriebliches	
Praktikantinnen und Praktikanten	
– Anstellung durch Vertrag	PVO 2, VVO 14
– besonderes Anstellungsverhältnis	VVO 193
Privatauszug , siehe Sonderprivatauszug	
Probezeit	
– Dauer	PVO 22
– Kündigungsfrist	PVO 29
siehe auch Anstellungsverhältnis	
Projektzeiterfassung	VVO 150
siehe auch Arbeitszeit	
R	
Recht auf Anhörung	PVO 30, 34, 47
Recht auf Einsicht in Personaldaten , siehe Akteneinsichtsrecht	
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	PVO 15
Rechtsschutz	
– Kostenersatz	PVO 49
– Recht auf Anhörung, rechtliches Gehör	PVO 30, 34, 47
– Rechtsweg	PVO 48
– Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	PVO 49
Rechtsweg , siehe Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen	
Referenzauskünfte , siehe Bewerbung	
Regelarbeitszeit	VVO 140
siehe auch Arbeitszeit	
Reisekosten	
– Dienstreisen	VVO 69
– Einzelvertretung	PfrVO 79
– Flugzeug	VVO 71
– öffentlicher Verkehr	VVO 70

– private Fahrzeuge	VVO	72
siehe auch Auslagen, dienstliche		
Rente, Anrechnung auf den Lohn	VVO	119
Restrukturierung , siehe Stellenabbau		
Rotkreuzdienst , siehe Militärdienst		
Ruhetage		
– Angestellte		
– Abgeltung	VVO	139
– Arbeitsschluss vor Feiertagen	VVO	138
– Grundsatz	VVO	138
– Nachgewährung	VVO	139
– Nachgewährung bei Ferien	VVO	89
– Pfarrerin, Pfarrer	VVO	135
Rückerstattung		
– Abfindung	PVO	44, VVO 23
– Rechtsschutzkosten	PVO	49
– Weiterbildungskosten	VVO	159
siehe auch Abfindung, Rechtsschutz, Weiterbildung		
Rückstufung	PVO	64
S		
Sachschaden		
– aus amtlicher oder dienstlicher Tätigkeit	PVO	77, VVO 78 ff.
– private Fahrzeuge	VVO	79
– Zuständigkeit	VVO	80
Schneerräumung , siehe Dienstwohnung		
Schutz der Persönlichkeit , siehe Persönlichkeitsschutz		
Schutzdienst , siehe Bevölkerungsschutzdienst, Militärdienst		
Schwangerschaft		
– besondere Verhältnisse	VVO	108
– Kündigungsschutz	VVO	106
– Schwangerschaftsurlaub	VVO	104
– Zuständigkeit	VVO	109
siehe auch Elternschaft, Mutterschaftsurlaub, Urlaub, bezahlter		
Sekretariatsmitarbeitende		
– Aufgaben und Anforderungen	PVO	13, VVO 191
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit		
Sigristin, Sigrist		
– Aufgaben und Anforderungen	PVO	13, VVO 191
Sitzungsgelder	PVO	56
Sollarbeitszeit	VVO	140
siehe auch Arbeitszeit		
Sonderprivatauszug	VVO	9, 175b
Sozialdiakonin, Sozialdiakon		
– Arbeitszeit	VVO	143
– Aufgaben und Anforderungen	PVO	13, VVO 191
– Verpflichtung und Nachweis Weiterbildung	VVO	156

- Weiterbildungsurlaub VVO 165, 167 f.
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit, Weiterbildung
- Sozialplan**, siehe Stellenabbau
- Sperrfrist**
 - bei Krankheit oder Unfall PVO 35
 - Nichtigkeit der Kündigung PVO 35
 - während bewilligter Hilfsaktion PVO 35
 - während der Schwangerschaft PVO 35, VVO 106
 - während Militär-, Bevölkerungsschutz- oder Zivildienst ... PVO 35
 siehe auch Anstellungsverhältnis, Kündigung,
Kündigungsschutz
- Sperrung von Internetseiten**, siehe Nutzung von Internet,
E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen
- Spesen**, siehe Auslagen, dienstliche
- Sprechzimmer**, siehe Dienstwohnung
- Standortbestimmung**
 - Angestellte PVO 84, VVO 25 ff.
 - Pfarrerin, Pfarrer PVO 85, VVO 28, 30 f.
 siehe auch Fach- und Evaluationsgespräch,
Mitarbeiterbeurteilung
- Stellenabbau**
 - Abfindung VVO 22 f.
 - Begleitangebote VVO 21
 - Information VVO 19
 - Massnahmen VVO 18
 - Sozialplan VVO 20
 - Zulässigkeit PVO 32
 siehe auch Abfindung, Anstellungsverhältnis,
Personalverbände, Personalvertretung
- Stellenausschreibung** PVO 16, VVO 8,
siehe auch Anstellungsverhältnis, Bewerbung, Pfarrwahl PfrVO 15
- Stellenbeschreibung** PVO 19 f., VVO 10
siehe auch Anstellung
- Stelleneinreihung**, siehe Einreihung der Stellen
- Stellenplan**
 - Aufsicht VVO 7
 - Bearbeitung VVO 6
 - Festsetzung VVO 6
 - Gliederung VVO 5
 - Inhalt VVO 5
 - Verpflichtung zum Erlass PVO 10
 siehe auch Personalpolitik
- Stellenprozente**, siehe Aufteilung von Stellenprozenten in
Kirchgemeinden, Zuteilung von Stellenprozenten an
Kirchgemeinden
- Stellensuche in gekündigter Stellung**, siehe Urlaub, bezahlter
- Stellenteilung**, siehe Aufteilung von Stellenprozenten in
Kirchgemeinden

Stellvertretung

- Freisonntage VVO 132, 139, PfrVO 64
- gegenseitige PVO 89, VVO 88 f.,
PfrVO 64
- Zulage für ausserordentliche PVO 72, VVO 64
siehe auch Einzelvertretung, Stellenteilung

Strafregisterauszug, siehe Sonderprivatauszug

Stundenlohn

- Auszahlung VVO 56
 - Ferienanspruch VVO 86
 - Ruhetagszuschlag VVO 139
 - Zulässigkeit VVO 12
- siehe auch Lohn

T

Tagesrahmen VVO 140

siehe auch Arbeitszeit

Taggelder

- Anrechnung auf den Lohn VVO 119
- Anspruch der Anstellungsinstanz PVO 56
- Grundsatz der Gesamtvergütung PVO 56
- kein 13. Monatslohn VVO 59

siehe auch Bevölkerungsschutzdienst, Einzelvertretung,
Krankheit, Krankentaggeldversicherung, Lohn,
Lohnfortzahlung, Militärdienst, Unfall, Zivildienst

Teilarbeitsfähigkeit, siehe Lohnfortzahlung

Teilzeitbeschäftigte

- Arbeitszeit VVO 136
- bezahlter Urlaub VVO 91
- Ferien VVO 83
- Lohnzahlung VVO 54
- mehrere Arbeitsverhältnisse VVO 13
- Weiterbildung VVO 160a

Temporärpersonal, siehe Aushilfen

Teuerung, periodische Anpassung an die PVO 70

Teuerungszulage

- Festsetzung PVO 70
- Vollzug VVO 62

Tierhaltung, siehe Dienstwohnung

Todesfall

- Auszahlung nicht bezogener Ferien VVO 90
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses PVO 26 f.
- Dienstwohnung PVO 67, VVO 171,
PfrVO 100 f.
- kein Anspruch auf Abfindung PVO 42
- Leistungen VVO 126
- Pfarrhaus, Pfarrwohnung PVO 67, VVO 171,
PfrVO 100 f.
- Urlaub, bezahlter VVO 92

U

Übernachungskosten VVO 74
 siehe auch Auslagen, dienstliche, Weiterbildung, Spesen

Überstunden

- Ausgleich VVO 148
- Begriff VVO 147
- Berechtigung VVO 147
- Grundsatz PVO 92
- Vergütung VVO 148 f.
- Zuschlag VVO 149

Überzeit, siehe Überstunden

Umsatzbeteiligung, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Umzugskosten, siehe Dienstwohnung

Unfall

- Anrechnung
 - Renten VVO 119
 - Taggelder VVO 118
- Ansprüche gegenüber Dritten VVO 120
- Arzzeugnis VVO 111
- Berufsunfall
 - Leistungen bei Invalidität und Tod VVO 123
 - Leistungen für nicht obligatorische versicherte Personen VVO 124
 - Lohnfortzahlung VVO 122
 - Versicherung PVO 99, VVO 125
- Fallbegleitung PVO 38 f., VVO 113 ff.
- Ferienkürzung VVO 85
- in der Familie VVO 92
- Kündigung zur Unzeit PVO 35
- Lohnfortzahlung
 - Grundsatz PVO 58, VVO 115
 - Kürzung VVO 117, 120
 - Teilarbeitsfähigkeit VVO 116
 - wiederholte Dienstaussetzungen VVO 116
- Meldepflicht VVO 111
- Selbstverschulden VVO 117
- Unfallversicherung PVO 99, VVO 125
- vertrauensärztliche Untersuchung PVO 39, 97, VVO 117, 176 f.
- während der Ferien VVO 89
- wiederholte Dienstaussetzungen VVO 116, 122, 176

Unfallversicherung

- Berufsunfall PVO 99, VVO 125
 - Nichtberufsunfall PVO 99, VVO 125
- siehe auch Unfall

Unterhalt, kleiner, siehe Dienstwohnung

Untermiete, siehe Dienstwohnung

Unterstützung, gegenseitige, siehe Stellvertretung

Untersuchung, vertrauensärztliche

- Folgen einer Weigerung VVO 117, 177
- Gründe VVO 176
- Verpflichtung PVO 97
- Voraussetzung für Invalidisierung PVO 39
- Zuständigkeit PVO 97

Urlaub

- Auflagen VVO 91
- Grundsatz PVO 79
- kein Anspruch VVO 91
- Verweigerung VVO 91

Urlaub, bezahlter

- An- und Abmeldung bei Behörden VVO 93
 - Anrechnung auf die Arbeitszeit VVO 144
 - Arzt- und Zahnartztkonsultation VVO 93
 - Aufnahme Kind in dauerhaftes Pflegeverhältnis VVO 92
 - ausserschulische Jugendarbeit VVO 96
 - Begründung eines Pflegekindverhältnisses VVO 107
 - besondere Fälle VVO 100
 - eigene Hochzeit VVO 92
 - Eintragung der eigenen Partnerschaft VVO 92
 - Eintragung Partnerschaft eigenes Kind, Geschwister, Eltern VVO 92
 - familiäre Ereignisse VVO 92
 - Feuerwehr VVO 95
 - Geburt Kind für den Vater VVO 92
 - gesamtkirchliche Aufgaben VVO 98, PfrVO 73 ff.
 - Grundsatz PVO 79
 - Hochzeit eigenes Kind, Geschwister, Eltern VVO 92
 - humanitäre Einsätze VVO 97
 - Jugend- und Sportkurse VVO 96
 - Krankheit in der Familie VVO 92
 - Mitwirkung in Personalverbänden, Personalvertretungen .. VVO 94
 - persönliche Angelegenheiten VVO 93
 - Stellensuche VVO 93
 - Tod Ehegatte, Kind, Eltern VVO 92
 - Tod Schwiegereltern, Schwiegertöchter, Schwiegerööhne,
Geschwister VVO 92
 - Tod weiterer Familienangehöriger VVO 92
 - Unfall in der Familie VVO 92
 - verschiedene Tätigkeiten VVO 96
 - Vorladungen vor Gericht oder eine andere Behörde VVO 93
 - Weiterbildung VVO 99, 163
 - Wohnungswechsel VVO 93
 - Zuständigkeit zur Gewährung VVO 102
- siehe auch Einzelvertretung, Ferien, Stellvertretung

Urlaub, unbezahlter

- Ferienkürzung VVO 85, VVO 101
- Grundsatz PVO 79

– Zuständigkeit zur Gewährung	VVO 102
V	
Vaterschaftsurlaub	VVO 92, 105
siehe auch Elternschaft, Pflegekindverhältnis	
Verbände , siehe Personalverbände	
Verbandstätigkeit , siehe Personalverbände	
Verbesserungsvorschläge , siehe Vorschlagswesen, betriebliches	
Verbot der Benachteiligung , siehe Mitsprache	
Vereinsfreiheit	PVO 82
siehe auch Mitsprache, Personalverbände	
Verkehr, öffentlicher , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen, Reisekosten, Weiterbildung, Spesen	
Verpflegungskosten	VVO 73
siehe auch Auslagen, dienstliche, Weiterbildung, Spesen	
Versetzung	PVO 45
Versicherung	
– berufliche Vorsorge	PVO 98, VVO 125
– Krankentaggeldversicherung	PVO 100, VVO 125
– Unfallversicherung	PVO 99, VVO 125
siehe auch Berufskrankheit, Berufsunfall, Krankheit, Unfall	
Vertrag , siehe Anstellung	
Vertretung, gegenseitige , siehe Stellvertretung	
Verzicht auf Wiederwahl	PVO 27
siehe auch Dienstwohnung	
Vizedekanin, Vizedekan	
– Auslagen	PfrVO 127
– Beratung und Begleitung	PfrVO 125
– Entlastung	PfrVO 123
– Entschädigung	PfrVO 124
– Funktionszulage	PfrVO 124
Vollzug des Personalrechts	
– Änderung bisherigen Rechts	VVO 199, PfrVO 137
– Aufhebung bisherigen Rechts	PVO 105, VVO 198, PfrVO 136
– einheitliche Anwendung	VVO 189
– Personalverordnung	PVO 104 ff.
– Verordnung über das Pfarramt	PfrVO 129 ff.
– Vollzugsverordnung	VVO 196 ff.
Voraussetzungen der Anstellung	PVO 17
Vorladung vor Gericht oder eine andere Behörde , siehe Urlaub, bezahlter	
Vorschlagswesen, betriebliches	VVO 172
siehe auch Zulagen	
Vorschuss , siehe Lohn	
Vorsorge, berufliche	PVO 98, VVO 188f

W

Wahl

- Angestellte im Wahlverhältnis PVO 107
- Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchengemeinden
 - auf Amtsdauer PVO 24, PfrVO 5
 - Bestätigungswahl PfrVO 24a ff.
 - Nichtwiederwahl PVO 27
 - Pfarrwahl PfrVO 5 ff.
 - Verzicht auf Wiederwahl PVO 27
 - Wiederwahl PVO 24

siehe auch Dienstwohnung, Pfarrwahl, Pfarrwahlkommission

Wählbarkeit PfarrerIn, Pfarrer

- Grundsatz PVO 17, PfrVO 17, 25
- Verfahren PfrVO 26
- Wiedererteilung PfrVO 27

Wahlfähigkeit PfarrerIn, Pfarrern PVO 17, PfrVO 48

Wahrnehmung gesamtkirchlicher Aufgaben

- Arten PfrVO 73
- Entschädigung PfrVO 75
- Umfang PfrVO 74

Wartefrist in der Krankentaggeldversicherung VVO 125

Wartezimmer, siehe Dienstwohnung

Weihnacht, siehe Öffnungszeiten

siehe auch Arbeitszeit

Weisungen, Erlass von VVO 189

Weiterbeschäftigung PVO 24a, VVO 15 f., PfrVO 91

Weiterbildung

- Anspruch VVO 162
- Beginn VVO 162
- Inhalt VVO 163a
- Umfang VVO 163
- Begleitung und Unterstützung VVO 163b
- Begriff VVO 153 f.
- Bewilligung VVO 155
- bezahlter Urlaub VVO 99
- Kostenbeteiligung
 - Abrechnung VVO 158d
 - Ansätze VVO 160
 - Entscheid VVO 158c
 - Formen VVO 158a
 - Gesuch VVO 158b
 - Grundsatz VVO 158
 - Rückzahlung VVO 159
 - Spesen VVO 161
 - Umfang VVO 160a
- Nachweis VVO 156
- Pflicht VVO 52a, 156, 163, 163a

– Stellvertretung	VVO	157a
– Weiterbildungsurlaub		
– Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste	VVO	166
– Beginn	VVO	167
– Berichterstattung	VVO	167
– Bewilligung	VVO	167
– Gesuch	VVO	167
– im Allgemeinen	PVO	80
– kein Anspruch	VVO	167
– Kirchenmusikerin, Kirchenmusiker	VVO	165
– Kosten und Spesen	VVO	168
– Lohnfortzahlung	VVO	167
– Pfarrerin, Pfarrer	PVO	81, VVO 164
– Sozialdiakonin, Sozialdiakon	VVO	165
– Stellvertretung	VVO	167
– Zeitpunkt	VVO	157
siehe auch Fortbildung, Zusatzausbildung		
Weiterbildungsurlaub, siehe Weiterbildung		
Weiterbildungsveranstaltungen		
– bezahlter Urlaub	VVO	99
– Pflicht zum Besuch	VVO	156
siehe auch Weiterbildung		
Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen	PVO	48
Wohnsitznahme, Verpflichtung zur	PVO	83, PfrVO 93a
siehe auch Dienstwohnung, Niederlassungsfreiheit		
Wohnsitzpflicht	PVO	83, PfrVO 93a
siehe auch Dienstwohnung, Niederlassungsfreiheit		
Wohnungswechsel, siehe Urlaub, bezahlter		
Z		
Zeugnis, siehe Arbeitszeugnis, Arztzeugnis		
Zeitbuchhaltung	VVO	150
siehe auch Arbeitszeit		
Zielvereinbarung, siehe Mitarbeiterbeurteilung		
Zivildienst		
– Dienstverschiebung	VVO	129
– Erwerbersatz	VVO	130
– Kündigungsschutz	PVO	35
– Lohnfortzahlung	VVO	127
– Meldepflicht	VVO	129
– Militärversicherung		
– Anrechnung Renten	VVO	119
– Anrechnung Taggelder	VVO	118
Zulage		
– Anerkennung besonderer Leistungen	PVO	73, VVO 65 f.
– Einmalzulage	PVO	73, VVO 65
– Familienzulage	PVO	71, VVO 63
– für besondere Verantwortung	PVO	72, VVO 64

– für Verbesserungsvorschläge	VVO 172
siehe auch Vorschlagswesen, betriebliches	
– Funktionszulage	PVO 72, VVO 64, PfrVO 75, 124
– kein 13. Monatslohn	VVO 59
– keine Bindung an Termine	VVO 66
– Leistungsprämie	PVO 73, VVO 66
– Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung	VVO 171
– Teuerungszulage	PVO 70, VVO 62
– Vorschlagswesen, betriebliches	VVO 172
Zulassung zum Pfarramt, ausserordentliche	
– Bewerberinnen und Bewerber	PfrVO 31
– Fachstelle	PfrVO 32
– Gegenstand	PfrVO 30
– Kolloquium	
– Anmeldung	PfrVO 39
– Bewertung	PfrVO 45
– Dauer	PfrVO 44
– Erlass	PfrVO 38
– Examinatorinnen und Examinatoren	PfrVO 40
– Inhalte	PfrVO 42 f.
– Termine	PfrVO 41
– Wirkungen	PfrVO 46 ff.
– Übergangsrecht	PfrVO 131
– Zulassung zum Kolloquium	
– Behandlung	PfrVO 36
– Entscheid	PfrVO 37
– Gesuch	PfrVO 35
– Voraussetzungen	PfrVO 33 f., 131
siehe auch Kolloquium	
Zusatzausbildung	
– Begriff	VVO 154
– Entscheid	VVO 158c
– Rückzahlung	VVO 159
– Zustimmung Kirchenrat	VVO 158c
siehe auch Weiterbildung	
Zusatzklasse, siehe Einreihung der Stellen, Lohn	
Zuteilung von Stellenprozenten an Kirchgemeinden	
– Grundlagen	PfrVO 51
– Einsprache	PfrVO 58 f.
– weitere Stellenprozente	PfrVO 52 ff.
– Bezirkskirchenpflege	PfrVO 56
– Dauer	PfrVO 53
– Dekanin und Dekan	PfrVO 56
– Entscheid	PfrVO 57
– Gesuch	PfrVO 55
– mehrere Kirchgemeinden	PfrVO 54
– Voraussetzungen	PfrVO 52

Notizen