

Auszug aus der **Personalverordnung**

Relevante Paragraphen für Katechetinnen und Katecheten

§ 29b, § 31 und § 34	→	Kündigung
§ 69	→	Dienstaltersgeschenk (DAG)
§ 98	→	Pensionskasse (Musik und Bildung, Basel, www.musikervorsorge.ch)

Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich

(vom 11. Mai 2010)

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 Kirchenordnung 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. Kirchgemeindeverbände mit eigenen Angestellten gelten als Kirchgemeinden im Sinn dieser Verordnung. Kirchgemeindeverbände

B. Begriffe

§ 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. Pfarrerin, Pfarrer

§ 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. Angestellte

C. Personalpolitik

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

2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis

B. Beginn und Dauer

§ 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 Pfarrerinnen und Pfarrer unterliegen keiner Probezeit.

C. Beendigung

§ 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

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

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 Obligationenrechts⁸ über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

§ 32. ¹ Die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Anstellungsinstanz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁸. Kündigungsschutz
a. Im Allgemeinen

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.

§ 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.

b. Missbräuchliche Kündigung

² Eine Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁸ über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung gemäss §§ 42–44 bleibt vorbehalten.

§ 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.

c. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung und Verhalten

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

³ Wurde 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 Obligationenrechts⁸.

d. Kündigung zur Unzeit

§ 36. Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz⁷.

e. Bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

4. Abschnitt: Rechte und Pflichten

A. Lohn

§ 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.

b. Krankheit und Unfall

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.

§ 59. ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.

Lohnzahlung

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

B. Dienstaltersgeschenk

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

Dienstalters-
geschenk

² Pfarrerinnen, 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.

D. Weitere Rechte

§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.

Ferien

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.

§ 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.

Standort-
bestimmung
a. Angestellte

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

E. Pflichten

§ 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.

Unterstützung und
Vertretung

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.

5. Abschnitt: Versicherungen

§ 98. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge⁹ bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge.

Berufliche
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.

§ 99. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung¹⁰ gegen

Unfall-
versicherung

Unfall.

² Sie sind in der Wahl des Versicherers frei, soweit nicht im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹⁰ 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.

§ 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.

Krankentaggeld-
versicherung

⁶ [LS 181.401](#) (Vollzugsverordnung zur Personalverordnung)

⁷ [SR 151.1](#) (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann)

⁸ [SR 220](#) (Obligationenrecht)

⁹ [SR 831.40](#) (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge)

¹⁰ [SR 832.20](#) (Bundesgesetz über die Unfallversicherung)

