

Teilrevision der

- **Vollzugsverordnung zur Personalverordnung**
- **Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche**
- **Richtlinien zur Freiwilligenarbeit**

Vernehmlassungsvorlage

**Bericht, Revisionsvorlage und Erläuterungen zu den einzelnen
Verordnungsbestimmungen**

1. Ausgangslage

Im Nachgang zur Neuregelung des Verhältnisses zwischen dem Staat und den Kirchen, die Anfang 2010 in Kraft trat, erliess die Landeskirche ein eigenes Personalrecht, das seit 1. Januar 2012 gilt. Die landeskirchlichen Personalerlasse (Personalverordnung, Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche) erfuhren seither verschiedene Teilrevisionen, einerseits weil sich aus der Praxis heraus Anpassungen aufdrängten, andererseits weil das übergeordnete Recht und Entwicklungen in der Arbeitswelt Änderungen erforderten. Diese Notwendigkeit wird weiterhin bestehen. Zugleich bietet eine Teilrevision der Vollzugserlasse zur Personalverordnung die Gelegenheit, verschiedene Präzisierungen und Nachführungen vorzunehmen, ohne dass die betreffenden Bestimmungen inhaltlich geändert werden.

Im Folgenden werden – gegliedert nach Regelungsbereichen – die vorgesehenen Änderungen in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung, in der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche und in den Richtlinien zur Freiwilligenarbeit dargestellt.

2. Mitarbeitendengespräch

2.1. Ausgangslage

Mit dem Neuerlass des kantonalen Personalrechts, in Kraft seit 1. Juli 1999, fand auch das Instrument der Mitarbeiterbeurteilung Eingang in das zürcherische öffentliche Personalrecht. Bis zum Inkrafttreten des landeskirchlichen Personalrechts am 1. Januar 2012 unterstanden die Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie die Angestellten der Landeskirche dem kantonalen Personalrecht. Für die Angestellten der Kirchgemeinden galt das kantonale Personalrecht, soweit eine Kirchgemeinde keine eigenen personalrechtlichen Regelungen erlassen hatte.

Das landeskirchliche Personalrecht orientiert sich in den Grundzügen am kantonalen Personalrecht. Infolgedessen wurde auch das Instrument der Mitarbeiterbeurteilung ins landeskirchliche Personalrecht übernommen. Die Mitarbeiterbeurteilung gilt als Instrument der Standortbestimmung für alle Angestellten und ist in § 84 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40) und in §§ 25–27 der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (VVO PVO; LS 181.401) geregelt. Für Pfarrerrinnen und Pfarrer erfolgt die Standortbestimmung durch die Dekanin oder den Dekan in Form eines Fach- und Evaluationsgesprächs sowie durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege als Standortgespräch (§ 85 PVO und §§ 29–31 VVO PVO). Für Pfarrerrinnen und Pfarrer in Institutionen und in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft finden sich ergänzende Bestimmungen in § 13 der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen vom 5. April 2016 (SIVO; LS 181.50).

Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortgespräch haben sich als Instrumente der Personalführung über die Jahre grundsätzlich bewährt. Allerdings hat sich die Arbeitswelt seit Ende der 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts verändert. Dies gilt auch für die Personalführung, bei der nicht mehr die Beurteilung von Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden im Vordergrund steht, sondern die Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Umfeld.

In den vergangenen Jahren hat der Kirchenrat auf der Grundlage eines breit abgestützten Prozesses für die einzelnen kirchlichen Berufe sogenannte Kompetenzstrukturmodelle beschlossen. In einem solchen Modell werden die Kompetenzen festgehalten, die den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen dienen und in denen sie je nach Bedarf und individuell gefördert werden sollen, um im betreffenden Berufsfeld erfolgreich tätig sein zu können. Nach der Erstellung der Kompetenzstrukturmodelle für die kirchlichen Berufe war es notwendig, die Mitarbeiterbeurteilung für Angestellte, die anhand einer Vorlage "Beurteilungs- und Fördergespräch BFG" aus dem Jahre 2012 erfolgt, zu überarbeiten. Denn die Kompetenzstrukturmodelle sind die Grundlage, um alle Mitarbeitenden in ihren Kompetenzen, die für ihre Arbeit notwendig sind, zu fördern und weiterzuentwickeln. Weil zudem das Fach- und Evaluationsgespräch sowie das Standortgespräch für Pfarrerrinnen und Pfarrer aufgrund der seit 2012 gesammelten Erfahrungen ohnehin vor einer Überarbeitung standen, wurde entschieden, die drei Konstellationen des Gesprächs der Anstellungsinstanz mit ihren Mitarbeitenden (Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch, Standortgespräch) in einem Projekt zu bearbeiten und ein einheitliches Mitarbeitendengespräch (MAG) zu entwickeln.

2.2. Ziele des Mitarbeitendengesprächs

Angestellte sowie Pfarrerinnen und Pfarrer, d.h. die angestellten und gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, haben Anspruch auf einen regelmässigen Dialog mit der oder dem direkten Vorgesetzten bzw. mit der Dekanin oder dem Dekan und der Kirchenpflegepräsidentin oder dem Kirchenpflegepräsidenten bzw. einer durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmten Stelle. Ziel der Gespräche in den verschiedenen Konstellationen ist die Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden. Das neue Mitarbeitendengespräch, das an die Stelle von Mitarbeiterbeurteilung, Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortgespräch tritt, soll für alle gewählten und angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und der Kirchgemeinden massgebend sein und möglichst anhand der vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Gesprächsvorlage erfolgen.

Wie Umfragen im Rahmen des Projekts ergeben haben, wird bereits heute in den formellen Mitarbeitendengesprächen nicht in erster Linie auf eine Beurteilung gesetzt. Im Zentrum steht der Dialog, einerseits zur Förderung der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen Mitarbeiters, andererseits zur Früherkennung und Prävention von Belastungen und Konflikten. Hinzu kommt ergänzend der kontinuierliche Dialog im Arbeitsalltag. Das neue Mitarbeitendengespräch nimmt diese Entwicklungen aus der Praxis auf. Es soll ein Fixpunkt im Arbeitsalltag sein, welcher der kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit, der Förderung der Mitarbeitenden und der Vertrauensbildung dient. Stetige und zielorientierte Personalentwicklung wird so zu einem zentralen Anliegen der Landeskirche und ein wichtiger Teil der Führungsarbeit. Aus diesem Grund kommt der Besprechung und Vereinbarung von Entwicklungszielen und -massnahmen im Mitarbeitendengespräch eine grosse Bedeutung zu. Es ist wichtig, dass Vorgesetzte bzw. Dekaninnen und Dekane sowie Kirchenpflegepräsidentinnen und -präsidenten bzw. die von der Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle motivierende Entwicklungsziele gemeinsam mit den Angestellten bzw. Pfarrerinnen und Pfarrern festlegen. Auch wenn das Gespräch zwischen der Dekanin bzw. dem Dekan und der einzelnen Pfarrerin bzw. dem einzelnen Pfarrer mehr einen kollegialen Charakter hat, soll auch hier über Entwicklung und Ziele gesprochen werden.

2.3. Ausgestaltung und Wirkung des Mitarbeitendengesprächs

Das neue Mitarbeitendengespräch, dem die vom Kirchenrat zur Verfügung gestellte Gesprächsvorlage zugrunde liegt, besteht aus vier Dialogelementen: Rückblick, aktuelle Situation, Ausblick sowie Abschluss mit Rückmeldung zur Teamsituation und zur Gesprächspartnerin bzw. zum Gesprächspartner. Diese Elemente können als Ganzes oder modular eingesetzt werden. Dabei ist es wichtig, stets Ziele zu vereinbaren. Die Dialoge thematisieren:

- den Rückblick und die aktuelle Situation im Hinblick auf Leistung und Verhalten sowie Zusammenarbeit, einschliesslich summarischer Einschätzung,
- die Zielvereinbarungen für die kommende Zeitperiode, einschliesslich persönlicher Weiterentwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,
- die Rückmeldung an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an die Dekanin oder den Dekan oder an die Kirchenpflegepräsidentin oder den Kirchenpflegepräsidenten bzw. an die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle sowie zur Teamsituation in der Kirchgemeinde bzw. in der betreffenden Organisationseinheit der Gesamtkirchlichen Dienste (GKD).

Dialog zum Rückblick:

Es erfolgt ein Einstieg in das Gespräch mit Blick auf die vereinbarten Ziele in der vorangehenden Zeitperiode. Es wird geprüft, ob der Stellenbeschrieb aktuell ist oder angepasst werden muss.

Dialog zur aktuellen Situation:

Neben der Leistung im Hinblick auf die Zielerreichung und die Aufgabenerfüllung ist die Qualität der Zusammenarbeit und des Verhaltens von entscheidender Bedeutung. Dabei wird eine summarische Einschätzung zu Leistung sowie zu Verhalten und Zusammenarbeit abgegeben. Es gibt drei Einschätzungsmöglichkeiten, die das Dialogergebnis stichwortartig und pauschal bezeichnen.

Dialog zum Ausblick:

Als Ziele für die kommende Zeitperiode werden wichtige, zu erreichende Arbeitsergebnisse und persönliche Ziele vereinbart. Es ist wichtig, dass die Ziele konkret und klar sind, so dass sie erreicht und eingeschätzt werden können. Im Formular für das Mitarbeitendengespräch werden daher jeweils die Massnahmen und die Termine für die Zielerreichung aufgeführt. Grundlage für die Ziele bilden insbesondere auch eine Auswahl an Kompetenzen aus dem jeweiligen Kompetenzstrukturmodell. Die Ziele werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitet und bestimmt. Hierzu wird das Formular im

Vorfeld den Mitarbeitenden ausgehändigt. Aufgrund von übergeordneten Vorgaben (z.B. Organisationszielen der Kirchgemeinde), aber auch wegen ungenügender Leistung oder schwierigen Verhaltens kann es vorkommen, dass die oder der Vorgesetzte, die Dekanin oder der Dekan oder die Kirchenpflegepräsidentin oder der Kirchenpflegepräsident bzw. die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle ein Ziel oder mehrere Ziele vorgeben muss.

Dialog zum Abschluss:

In diesem Dialog sollen abschliessend die Rückmeldung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, die Dekanin oder den Dekan, die Kirchenpflegepräsidentin oder den Kirchenpflegepräsidenten bzw. die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmte Stelle sowie die Zusammenarbeit im Team besprochen werden.

Die Form des fragegeleiteten Dialogs bezweckt, das Gespräch auf Augenhöhe zu fördern und auch schwierige Situationen ansprechbar zu machen. Ein aktueller Stellenbeschrieb und das jeweilige Kompetenzstrukturmodell dienen als Basis für einen zukunftsorientierten Dialog. Das gegenseitige Feedback, auch im Alltagsgeschäft, soll geübt werden. Um Wirkung zu erzielen, sollen diejenigen, die ein Mitarbeitendengespräch zu leiten haben, durch das zur Verfügung gestellte Formular sowie die zugehörige Wegleitung Sicherheit in der Gesprächsführung erhalten und sich in ihrer Führungsrolle reflektieren. Damit das Mitarbeitendengespräch die erwünschte Bedeutung und Wirkung entfalten kann, bedarf es einer entsprechenden Haltung behördenseits und der Vorgesetzten gegenüber diesem Personalentwicklungsinstrument. Eine fundierte Personalentwicklung fördert die Motivation der Mitarbeitenden, erhöht die Wertschätzung und sichert die Attraktivität der Kirche als Arbeitgeberin.

2.4. Prozess der Entstehung

Das Mitarbeitendengespräch wurde von einer Arbeitsgruppe der GKD unter Beizug von externer Unterstützung und Beratung (Inolution AG, Muttenz) erarbeitet. Bestandteil dieses Prozesses bildeten im Herbst 2022 zwei explorierende Workshops mit Vertretungen aller Berufsgruppen sowie Behördenmitgliedern. Anschliessend wurde eine erste Fassung des Formulars für das Mitarbeitendengespräch entworfen, zusammen mit einer Wegleitung. Von Januar bis März 2023 lief ein Pilot-Versuch: Verschiedene Kirchgemeinden, Dekaninnen und Dekane sowie Kirchenpflegepräsidentinnen und Kirchenpflegepräsidenten führten Mitarbeitendengespräche unter Verwendung des neuen Formulars und der Wegleitung durch. Aufgrund der Rückmeldungen wurde das Formular überarbeitet, insbesondere gekürzt und präzisiert. Mit ersten Schulungen wurde die Einführung des Mitarbeitendengesprächs erprobt und wurden daraus die nötigen Schlüsse gezogen. Die Schulungen werden ab Anfang 2024 regelmässig angeboten, so dass die Verantwortlichen in den Kirchgemeinden und den GKD sowie die Dekaninnen und Dekane einen sicheren Umgang mit dem Mitarbeitendengespräch gewinnen können und dieses wie vorgeschrieben im Interesse der Personalentwicklung in den Kirchgemeinden und in der Landeskirche durchgeführt wird.

2.5. Neuerungen

Das Mitarbeitendengespräch vereint – wie vorstehend erwähnt – alle bisherigen Gesprächssettings in einem Formular: das Beurteilungs- und Fördergespräch, das Fach- und Evaluationsgespräch sowie das Standortgespräch. Um alle Mitarbeitenden in Bezug auf die Kompetenzen zu fördern und weiterzuentwickeln, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, basiert das Mitarbeitendengespräch auf den Kompetenzstrukturmodellen der Landeskirche. Da es nicht für alle Berufsgruppen ein entsprechendes Kompetenzstrukturmodell gibt, beinhaltet das vom Kirchenrat zur Verfügung gestellte Formular eine Übersicht der wichtigsten Kompetenzen. Das Formular trägt den einheitlichen Namen "Mitarbeitendengespräch" und besteht – um die Wichtigkeit eines Gesprächs auf Augenhöhe zu betonen – aus den vorstehend erwähnten vier Dialogelementen.

Das Mitarbeitendengespräch soll, um Kontinuität und Wirkung zu erzielen, regelmässig stattfinden. Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung wird dies wie schon heute präzisieren, und zwar dahin, dass das Gespräch jährlich vorgesehen ist. Dies ist mit Blick auf den zeitlichen Aufwand vertretbar, weil das Mitarbeitendengespräch Flexibilität in Bezug auf die ausgewählten und bewerteten Kompetenzen sowie bezüglich der Auswahl der Dialogteile zulässt. Es entspricht damit den Anforderungen der Praxis im heterogenen Kirchenumfeld mit seinen zahlreichen verschiedenen Gesprächskonstellationen und Berufsgruppen.

Das bisherige Standortgespräch zwischen Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie der Kirchenpflegepräsidentin oder dem Kirchenpflegepräsidenten wird in der Form des

Mitarbeitendengesprächs gestärkt, indem es neu einmal pro Jahr stattfindet. Damit soll die Zusammenarbeit zwischen der einzelnen Pfarrerin, dem einzelnen Pfarrer und Kirchgemeinde sowie die Entwicklung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Rahmen der Entwicklung der Kirchgemeinde mehr gewichtet werden. Die Dekanin oder der Dekan nimmt unverändert einmal pro Amtsdauer am Mitarbeitendengespräch teil.

Die bisherige Beurteilung wird durch eine summarische Einschätzung von Leistung und Verhalten abgelöst. Diese ist weiterhin insbesondere dann relevant, wenn die Leistung oder das Verhalten ungenügend ist, insbesondere bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Anspruchs auf eine individuelle Lohnerhöhung bei Angestellten.

Das vom Kirchenrat zur Verfügung gestellte Formular für das Mitarbeitendengespräch ist für die Kirchgemeinden nicht verpflichtend. Das Formulars leitet aber dazu an, dass der Dialog sowie die persönliche Entwicklung der oder des Mitarbeitenden im Zentrum des jährlichen Gesprächs stehen.

Eine Wegleitung beschreibt den idealtypischen Prozess zum Mitarbeitendengespräch und erklärt Sinn und Zweck der einzelnen Dialoge. Sie beinhaltet Erläuterungen zu den rechtlichen Grundlagen, zu den Kompetenzstrukturmodellen, zu Weiterbildungen als Zielvereinbarung, zum Datenschutz sowie zur Lohnentwicklung. Zudem wird beschrieben wie die digitalisierte Unterschrift online eingesetzt werden kann und wer seitens der Landeskirche Ansprechpersonen bezüglich Fragen zum Mitarbeitendengespräch ist.

3. Weiterbeschäftigung

§ 24a Abs. 1 PVO sieht vor, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte über das ordentliche Pensionierungsalter (65. Altersjahr) hinaus beschäftigt werden können, soweit dies die zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge nicht ausschliesst. Die Einzelheiten der Weiterbeschäftigung sind in §§ 15 und 16 VVO PVO geregelt. Danach ist die Weiterbeschäftigung nur ausnahmsweise und grundsätzlich nur bis zum vollendeten 70. Altersjahr zulässig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Die Nachfolge in der betreffenden Arbeitsstelle ist noch nicht geregelt, die Aufhebung der betreffenden Arbeitsstelle ist absehbar oder Fachwissen bzw. Erfahrung der betreffenden Person sollen der Anstellungsinstanz weiterhin zur Verfügung stehen. Hinter dieser Regelung steht die Überlegung, dass einerseits der Anstellungsinstanz eine bewährte Arbeitskraft vorübergehend noch erhalten bleiben soll und dass andererseits attraktive Arbeitsstellen für Nachwuchskräfte wieder frei werden. Die Regelung gewährt der Anstellungsinstanz einen erheblichen Ermessensspielraum, so dass eine Weiterbeschäftigung in den meisten Fällen möglich ist.

Vor allem bei Pfarrpersonen sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern erfolgt bereits heute die Weiterbeschäftigung verbreitet über das 70. Altersjahr hinaus. Deshalb und weil die durchschnittliche Lebenserwartung in der Tendenz weiterhin steigt, in den kommenden zehn Jahren geburtenstarke Jahrgänge das ordentliche Pensionierungsalter erreichen sowie in fast allen kirchlichen Berufen bereits heute genügend beruflicher Nachwuchs fehlt bzw. ein diesbezüglicher Mangel absehbar ist, erscheint es geboten, die bestehende Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung auf das vollendete 75. Altersjahr anzuheben. Damit kann nicht nur den Bedürfnissen der Kirchgemeinden und der Landeskirche, sondern auch dem Wunsch von kirchlichen Mitarbeitenden entsprochen werden, den Altersrücktritt bzw. die Pensionierung flexibler zu gestalten. Dies drängt sich umso mehr auf, als die AHV und viele Einrichtungen der beruflichen Vorsorge seit einiger Zeit einen flexiblen Altersrücktritt auch nach dem vollendeten 65. Altersjahr bis zum vollendeten 70. Altersjahr ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund soll für Pfarrpersonen bezüglich des Lohns während der Weiterbeschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus die allgemeine Regelung gemäss § 16 Abs. 4 VVO PVO gelten, wonach der Lohn während der Weiterbeschäftigung nicht höher sein darf, als der im kirchlichen Dienst im Zeitpunkt der Pensionierung in derselben Funktion erzielte Lohn. § 91 Abs. 3 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 (PfrVO; LS 181.402), welche Bestimmung den Lohn für Pfarrerinnen und Pfarrer während der Weiterbeschäftigung einheitlich auf Stufe 15 der Lohnklasse 16 festsetzt, ist daher aufzuheben. Weiterbeschäftigte Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten somit den üblichen Lohn für eine Pfarrstellvertretung, d.h. werden mit ihrer bisherigen Lohnstufe in der Lohnklasse 16 eingereiht und damit in der Regel gegenüber der geltenden Regelung besser gestellt.

Mit dieser Neuregelung kann – zumindest teilweise – auch dem Postulat von Jacqueline Sonogo Mettner, Zürich, entsprochen werden, das der Kirchenrat in der Synodeversammlung vom 28. März 2023 entgegennahm. Im Postulat wird der Kirchenrat darum ersucht, zu prüfen, ob und wie es interessierten Pfarrerinnen und Pfarrern ermöglicht werden könne, den Austritt aus dem ordentlichen Pfarrdienst aufzuschieben. Bis jetzt sei dies Pfarrerinnen und Pfarrern nur als Stellvertreterinnen und

Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 17. März 2009 (KO; LS 181.1) möglich.

4. Weiterbildungsurlaub

Nach geltendem Recht können Pfarrpersonen, Angestellte der GKD sowie Angestellte im diakonischen und kirchenmusikalischen Dienst einer Kirchgemeinde um einen Weiterbildungsurlaub ersuchen (§ 81 Abs. 1 PVO sowie §§ 165 Abs. 1 und 166 Abs. 1 VVO PVO). Allen anderen kirchlichen Diensten in den Kirchgemeinden ist dies nicht möglich. Dem steht gegenüber, dass die Ausbildungswege vielfältiger und flexibler geworden sind und die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungswegen gestiegen ist. Zudem fordert der sich beschleunigende gesellschaftliche Wandel eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung in allen Berufen. Einen Beitrag hierzu kann auch ein Weiterbildungsurlaub leisten, weshalb diese Möglichkeit allen Angestellten im Dienst der Kirchgemeinden offenstehen soll. §§ 165 und 166 VVO PVO sind in diesem Sinn anzupassen. Unverändert sind für die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs die Voraussetzungen gemäss § 164 Abs. 2 und 3 VVO PVO zu erfüllen.

Ein Weiterbildungsurlaub soll allerdings nur gewährt werden, wenn die Weiterbildung für die weitere berufliche Tätigkeit im kirchlichen Dienst noch eine hinreichend lange Zeit nutzbar ist, sowohl für die betreffende Person als auch für die Anstellungsinstanz. Weniger als fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung soll daher kein Weiterbildungsurlaub gewährt werden. Es bedarf hierfür einer entsprechenden Ergänzung von § 167 VVO PVO.

5. Arbeitszeit

Bezüglich der Gewährung von Ruhetagen sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt sowie Pfarrpersonen in Institutionen einander gleichgestellt (§ 135 VVO PVO). Diese Regelung lässt allerdings ausser Acht, dass in Institutionen an Ruhetagen aus betrieblichen Gründen oftmals kein Gottesdienst stattfinden oder dass von mehreren Pfarrpersonen in einer Institution in der Regel nur eine Pfarrperson den Gottesdienst halten kann. Mit Rücksicht darauf werden Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen seit 2010 bezüglich der Ruhetage gleich wie die Angestellten der GKD behandelt und ist dies so auch im Arbeitszeiterfassungssystem hinterlegt. Diese Praxis ist in der Vollzugsverordnung abzubilden. Der bisherige § 135 VVO PVO soll für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen durch eine Verweisung auf § 138 VVO PVO (Regelung der Ruhetage für Angestellte) ersetzt werden, während § 135 VVO PVO in den Abschnitt über die Arbeitszeit von in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer verschoben wird.

Die Sollarbeitszeit beträgt für Angestellte der Kirchgemeinden und der Landeskirche bei einem vollen Pensum täglich höchstens 8 Stunden 24 Minuten (§ 140 Abs. 2 VVO PVO), für Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen 9 Stunden 36 Minuten (§ 134 Abs. 5 VVO PVO). Für die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie an Silvester beträgt die Sollzeit lediglich 6 Stunden und ist der Arbeitsschluss grundsätzlich auf 15 Uhr festgesetzt (§ 138 Abs. 1 lit. b VVO PVO). Diese Regelung stammt aus einer Zeit, als Ladengeschäfte vor Feiertagen verbreitet um 16 Uhr schlossen und den Angestellten der Einkauf vor einem Feiertag ermöglicht werden sollte. Dies entspricht nicht mehr der Realität. Ladengeschäfte für Güter des täglichen Bedarfs haben an diesen Tagen in der Regel mindestens bis 18 Uhr geöffnet, sofern nicht die üblichen, längeren Ladenöffnungszeiten gelten. Hinzukommt dass die Mehrzahl der Mitarbeitenden der Landeskirche zwischen Weihnachten und Neujahr nicht arbeiten, sondern Freitage oder Ferien beziehen. Es ist daher angebracht, diese Sonderregelung ersatzlos aufzuheben.

6. Arbeitszeiterfassung

§ 150 Abs. 1 VVO PVO verpflichtet alle Angestellten der Landeskirche und der Kirchgemeinden, auf Vertrauensbasis eine Zeitbuchhaltung zu führen. Die Angestellten haben dabei das von der Anstellungsinstanz zur Verfügung gestellte Erfassungsinstrument zu verwenden (§ 150 Abs. 3 VVO PVO). Überdies kann die Anstellungsinstanz eine Projektzeiterfassung vorschreiben (§ 150 Abs. 4 VVO PVO). Die Arbeitszeiterfassung bildet die Voraussetzung dafür, dass das Erfüllen der vorgegebenen Arbeitszeit, das Einhalten des Tagesrahmens, innerhalb dessen gearbeitet werden darf, und der Ruhepausen überprüft werden können (vgl. §§ 140 und 141 VVO PVO). Gestützt auf die Arbeitszeiterfassung errechnen sich der Arbeitszeitsaldo und insbesondere dessen Ausgleich und Übertragung auf das Folgejahr (§§ 142–146 VVO PVO). Die Arbeitszeiterfassung dient auch dem Nachweis von Überstunden, soweit diese nicht als Mehrarbeitszeit gelten (§§ 147–149 VVO PVO).

Ebenso werden in der Arbeitszeiterfassung der Ferienbezug, unbezahlte und bezahlte Urlaube sowie Abwesenheiten infolge Krankheit und Unfall ausgewiesen.

Die Arbeitszeiterfassung dient zugleich als Instrument, damit die Anstellungsinstanz gegenüber den Angestellten ihrer Fürsorgepflicht (Rücksichtnahme auf die Gesundheit) nachkommen (§ 75 Abs. 1 PVO) und die gesetzlichen Vorgaben des Gesundheitsschutzes erfüllen kann. Zusätzlich ist hinsichtlich des Gesundheitsschutzes Art. 6 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) zu beachten, der zusammen mit den zugehörigen Ausführungsverordnungen gemäss Art. 3a lit. a ArG auch für die öffentlichen Verwaltungen verpflichtend ist. Gemäss Art. 6 ArG sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Sie haben im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen (Abs. 1). Für den Gesundheitsschutz haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen (Abs. 3).

Nicht anwendbar auf die Landeskirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit gemäss Art. 13 ff. der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1; SR 822.111). Dies entbindet die Anstellungsinstanz aber nicht davon, sicherzustellen, dass die Angestellten nicht zu viel arbeiten, sei es auf Verlangen der Anstellungsinstanz oder aus eigenem Antrieb. Es gilt somit eine Fremd- und Selbstgefährdung der physischen und psychischen Gesundheit der Angestellten zu verhindern. Ein technisches Hilfsmittel hierfür bildet die Arbeitszeiterfassung. Die Gefährdung kann aber auch durch andere geeignete (Führungs-)Massnahmen verhindert werden, z.B. durch regelmässige Besprechungen über die erledigten und anstehenden Aufträge. Letztlich ist die Anstellungsinstanz im Fall einer Erkrankung oder eines Unfalls von Angestellten nachweislich, dass sie alles Nötige zum Schutz der Gesundheit der Angestellten unternommen hat. Dieser gesetzliche Rahmen schafft aus rechtlicher Sicht die Möglichkeit, Angestellte von der Arbeitszeiterfassung zu befreien.

Die im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie beschleunigte Flexibilisierung der Arbeitsformen (insbesondere Homeoffice und Mobile Working) und die den Mitarbeitenden damit zugestandene vermehrte Eigenständigkeit in der Auftragserfüllung haben sich weitgehend bewährt. Es hat sich gezeigt, dass den Mitarbeitenden bei der Einteilung der Arbeitszeit und bezüglich des Schutzes der eigenen Gesundheit Verantwortung übertragen werden kann, ohne dass dabei der Gesundheitsschutz beeinträchtigt wird. Diese gesteigerte Eigenverantwortung kann darin zum Ausdruck kommen, dass Angestellte von der Pflicht zur Führung einer Arbeitszeiterfassung befreit werden können. Dies bedingt allerdings, dass die betreffenden Angestellten über einen gewissen Handlungs- und Gestaltungsspielraum bei der Auftragserfüllung verfügen. Mit Blick auf den Gesundheitsschutz und die von der Anstellungsinstanz und den Angestellten diesbezüglich wahrzunehmende Verantwortung rechtfertigt sich der Verzicht auf die Führung einer detaillierten Zeitbuchhaltung nur bei Angestellten der Landeskirche und der Kirchgemeinden auf der Stufe des oberen und obersten Kaders und nur im gegenseitigen Einverständnis. Als obere und oberste Kaderstufe haben Angestellte ab der Lohnklasse 15 zu gelten. Denn ab dieser Lohnklasse ist die Auszahlung eines positiven Arbeitszeitsaldos eingeschränkt und besteht kein Anspruch auf Überstunden (§§ 146 Abs. 2 und 147 Abs. 3 VVO PVO). Allerdings sind der Bezug der Ferien und eines Dienstaltersgeschenks sowie Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Unfall sowie unbezahltem und bezahltem Urlaub weiterhin zu erfassen. Diese Angaben sind erforderlich, um die gesetzlichen Ansprüche der Arbeitnehmenden bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sowie bei Krankheit und Unfall berechnen und nachweisen zu können. § 150 VVO PVO betreffend die Zeitbuchhaltung ist entsprechend durch eine neue Bestimmung zu ergänzen.

7. Stellenneubewertung und Funktionswechsel

§ 51a VVO PVO (eingefügt mit Beschluss vom 4. September 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014) regelt die Stellenneubewertung. Diese Bestimmung gibt vor, wie der Lohn von Angestellten festzusetzen ist, nachdem ihre Stelle neu bewertet wurde, ohne dass die Funktion der oder des Angestellten sich ändert. Nicht geregelt ist hingegen, wie die Festsetzung des Lohns von Angestellten zu erfolgen hat, bei denen die Stellenneubewertung einen Funktionswechsel zur Folge hat oder die eine neue Funktion übernehmen. Praxis ist, dass der Lohn in die Lohnklasse überführt wird, der die neu übernommene Funktion gemäss dem Einreichungsplan (Anhang I VVO PVO) zugewiesen ist, unter Beibehaltung der

bisherigen Lohnstufe. Um die Stellenneubewertung und den Funktionswechsel klar voneinander abzugrenzen, ist der praxisgemässe Funktionswechsel ebenfalls in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung zu normieren.

8. Individuelle Lohnerhöhung

Es ist ständige Praxis, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die erst nach dem 30. Juni eines Jahres neu in den Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche treten, im Folgejahr nicht in den Genuss einer individuellen Lohnerhöhung kommen. Diese Praxis gilt auch für die Angestellten des Kantons Zürich und hat die Landeskirche, die bis Ende 2011 dem kantonalen Personalrecht unterstand, übernommen. Sie gründet darin, dass eine Berufstätigkeit, um als nutzbare Erfahrung angerechnet werden zu können, eine minimale Dauer aufweisen muss, und ist nun verbindlich in einem neuen § 52a VVO PVO festzuschreiben. Um einen Widerspruch zu § 82 Abs. 1 PfrVO vermeiden, muss in § 81 PfrVO ein entsprechender Vorbehalt angebracht werden.

Bei der Lohneinstufung von Pfarrerinnen und Pfarrern kann sich durch die Anrechnung von Erfahrungen nach §§ 82–85 PfrVO eine Grundeinstufung ergeben, die im Lohnentwicklungsmodell auf den ersten Blick als nicht vorhanden erscheint (z.B. alle geraden Stufen im ersten Lohnentwicklungsbereich). In diesem Fall erfolgt die Lohnentwicklung so, dass die letzte individuelle Lohnerhöhung in einem Lohnentwicklungsbereich auf die letzte Stufe dieses Lohnentwicklungsbereichs festgelegt wird. Ziel dieser Regelung ist, die Pfarrpersonen am Ende eines Lohnentwicklungsbereichs in den Verlauf des Lohnentwicklungsmodells einzugliedern. Dieses Vorgehen ist in § 93 PfrVO nicht ausdrücklich vorgesehen, stellt aber die ständige Praxis seit der Einführung des geltenden Lohnentwicklungsmodells im Jahr 2012 dar und ist daher in einem neuen Abs. 3 von § 93 PfrVO festzuhalten. Dass alle Pfarrpersonen spätestens beim Übergang in einen nächsten Lohnentwicklungsbereich in das Lohnentwicklungsmodell eingegliedert werden, trägt ganz wesentlich zur Vereinfachung der Verwaltungsabläufe bei. Sobald eine Pfarrperson genau im Lohnentwicklungsmodell verortet ist, kann bei der Gewährung einer individuellen Lohnerhöhung mit wenig Aufwand festgestellt werden, wie gross diese ist. Einzig in jenen Fällen, in denen eine Lohnstufe in zwei benachbarten Lohnentwicklungsbereichen vorkommt (d.h. zwischen den Lohnentwicklungsbereichen 3 und 4), muss individuell geprüft werden, ob eine Pfarrperson sich im "Wartejahr" befindet oder Anspruch auf eine nächste individuelle Lohnerhöhung hat. Würde diese Praxis aufgeben, müsste bei der Mehrzahl der Pfarrpersonen jeweils individuell geprüft werden, ob und in welchem Umfang eine individuelle Lohnerhöhung ansteht. Die seit Jahren geübte Praxis trägt somit zur Vereinfachung der Verwaltungsabläufe und zur Reduktion des Arbeitsaufwandes bei.

9. Familienzulage

Gemäss geltendem Recht bezieht grundsätzlich jener Elternteil die Familienzulage, der das höhere Einkommen erzielt (vgl. Art. 7 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen vom 24. März 2006 (Familienzulagengesetz, FamZG; SR 836.2). Ist dies nicht der Elternteil, der als Pfarrerin, Pfarrer, Angestellte oder Angestellter in einem Arbeitsverhältnis zu einer Kirchgemeinde oder zur Landeskirche steht, wird heute die kirchliche Familienzulage, die 20% der staatlichen Familienzulage beträgt (vgl. § 71 Abs. 2 PVO), nicht gewährt. Mit Blick auf das Selbstverständnis von Kirchgemeinden und Landeskirche, als Arbeitgeberinnen die personalrechtlichen Rahmenbedingungen attraktiv und familienfreundlich gestalten zu wollen (vgl. § 8 lit. e PVO), soll inskünftig die kirchliche Familienzulage auch in jenen Fällen ausgerichtet werden, in denen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte die Familienzulage, auf die gemäss Bundesrecht und kantonalem Recht Anspruch besteht, nicht selbst beziehen. § 63 VVO PVO ist entsprechend zu ergänzen. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass anspruchsberechtigte Personen nur dann in den Genuss von Familienzulagen kommen, wenn sie auf einem jährlichen Erwerbseinkommen, das mindestens dem halben jährlichen Betrag der minimalen vollen Altersrente der AHV entspricht (derzeit CHF 7'350), AHV-Beiträge entrichten (Art. 13 Abs. 3 FamZG).

10. Ferienvertretung im Gemeindepfarramt

§ 88 Abs. 1 PfrVO sieht vor, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Kirchgemeinde ihre Ferienvertretung in Absprache mit der Präsidentin und dem Präsidenten der Kirchenpflege regeln. Diese Bestimmung ist insoweit nicht mehr zeitgemäss, als in grösseren Kirchgemeinden die Möglichkeit bestehen muss, zur Entlastung des Präsidiums auch eine andere Stelle mit dieser Aufgabe

betrauen zu können. Deshalb soll die Kirchenpflege in ihrer Geschäftsordnung eine solche Stelle bezeichnen können.

11. Eingetragene Partnerschaft

Am 1. Juli 2022 trat die Änderung des Zivilgesetzbuches in Kraft, welche die Ehe für gleichgeschlechtliche Paare ermöglicht. Zugleich wurde das Partnerschaftsgesetz dahingehend geändert, dass keine eingetragenen Partnerschaften mehr neu begründet werden können. § 92 lit. a und b VVO PVO sieht demgegenüber noch vor, dass bezahlter Urlaub unter anderem für die Eintragung der eigenen Partnerschaft oder für die Eintragung der Partnerschaft eines eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter gewährt wird. Diese Regelung ist mit Blick auf das übergeordnete Recht hinfällig.

12. Urlaubsgewährung

§ 102 VVO PVO regelt die Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub. Die Bestimmung hält als Grundsatz fest, dass die Anstellungsinstanz hierfür zuständig ist (Abs. 1). Bezüglich eines bezahlten Urlaubs gemäss §§ 92–96 VVO PVO wird generell die Kirchenpflege als zuständig bezeichnet (Abs. 3). Diese Bestimmung sollte sich jedoch nur auf Pfarrerinnen und Pfarrer beziehen, die in einer Kirchgemeinde tätig sind, nicht auch auf alle Angestellten in der Landeskirche sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen. Zwecks Klärung der missverständlichen Formulierung ist § 102 VVO PVO zu präzisieren.

13. Mutterschaftsurlaub

§ 104 Abs. 3 VVO PVO sieht vor, dass nach einem Mutterschaftsurlaub das Stellenpensum der Pfarrerin oder der Angestellten reduziert werden kann, soweit dies die Verhältnisse zulassen. Pfarrerinnen werden für diesen Fall verpflichtet von ihrem Amt zurückzutreten und sich gegebenenfalls auf das reduzierte Pensum neu wählen zu lassen. Diese Regelung widerspricht der neueren, seit 1. Juli 2019 geltenden Vorschrift, wonach die Kirchenpflege die Stellenprozente von gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern während der laufenden Amtsdauer im Einvernehmen mit diesen und unter Berücksichtigung der Pfarrdienstordnung ändern kann, ohne dass hierfür eine Entlassung aus dem Amt und eine erneute Wahl erforderlich wären (§ 61 Abs. 1 PfrVO). Sätze 2 und 3 von § 104 Abs. 3 VVO PVO sind daher aufzuheben, nachdem diese Anpassung im Rahmen des geänderten § 61 PfrVO versehentlich nicht erfolgt ist.

14. Privat- und Sonderprivatauszug

Mit Beschluss vom 25. August 2021 ergänzte der Kirchenrat die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und die Richtlinien zur Freiwilligenarbeit vom 6. November 2013 (FreiwilligenR; LS 181.405) um die Pflicht von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sowie von Freiwilligen zur Einreichung von Privat- und Sonderprivatauszug (§ 9 Abs. 3 und 4 sowie § 175b VVO PVO und § 20a FreiwilligenR). Diese Bestimmungen traten am 1. Januar 2022 in Kraft. Am 11. Juli 2023 beschloss die Kirchensynode eine Änderung der Personalverordnung, welche die Verpflichtungen betreffend Privat- und Sonderprivatauszug in § 87a PVO (für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte) und in § 87b PVO (für Freiwillige) regelt. Diese Änderung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Insoweit können die bestehenden Regelungen in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und in den Richtlinien zur Freiwilligenarbeit wieder aufgehoben werden.

15. Zu den Änderungen im Einzelnen

15.1. Vollzugsverordnung zur Personalverordnung

Zu § 9: Abs. 3 und 4 bilden neu Bestandteil von § 87a PVO und können daher ersatzlos aufgehoben werden.

Zu § 16 Abs. 2: Die Altersgrenze für die Weiterbeschäftigung wird von 70 auf 75 Jahre erhöht.

Vorbemerkung zu §§ 25 ff. VVO PVO: Die Bezeichnung "Mitarbeiterbeurteilung" wird durchgehend durch den Begriff "Mitarbeitendengespräch" ersetzt. Damit wird nicht nur zum Ausdruck gebracht, dass es sich gegenüber der heutigen Mitarbeiterbeurteilung um ein neues Instrument handelt. Ebenso wird

unterstrichen, dass nicht länger in erster Linie die Beurteilung von Leistung und Verhalten im Zentrum steht, sondern es im Gespräch zwischen der oder dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor allem um die Begleitung und Förderung, um die kontinuierliche Verbesserung der Zusammenarbeit sowie um die berufliche und persönliche Entwicklung geht. Es handelt sich um ein Gespräch, das entwicklungsorientiert ist.

Zu § 25: Die Umschreibung von Zweck und Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs wird erweitert. Das Gespräch soll nicht in erster Linie der Leistungsbeurteilung der Angestellten dienen, sondern deren Begleitung und Förderung sowie die Personalentwicklung und unter diesem Gesichtspunkt auch die Überprüfung von Leistung und Verhalten im Blick haben. Betont wird der entwicklungsorientierte Charakter des Mitarbeitendengesprächs, das sich der beruflichen und persönlichen Entwicklung der Angestellten widmet. Inhalt des Gesprächs bilden neben der Fachkompetenz ausdrücklich auch die Sozial- und die Selbstkompetenz. Festgehalten wird zudem, dass die Angestellten Anspruch darauf haben, über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind, informiert zu werden (bisher § 27 Abs. 3 VVO PVO). Solche Grundlagen sind namentlich das betreffende Kompetenzstrukturmodell und die Wegleitung zum Mitarbeitendengespräch.

Zu § 26: Diese Bestimmung erfährt begriffliche, sprachliche und systematische Anpassungen. Neu ist, dass das Mitarbeitendengespräch jährlich stattfindet. Dies betont und unterstützt die kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung der Angestellten. Die Beurteilung der Zielerreichung und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung können in diesem Rahmen erfolgen. Die heute zwischen den zweijährlichen Mitarbeiterbeurteilungen geführten Zielerreichungs- und Zielanpassungsgespräche erübrigen sich. Im Übrigen bleibt das Vorgehen gegenüber der heutigen Mitarbeiterbeurteilung unverändert. Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden für das Mitarbeitendengespräch eine Vorlage zur Verfügung. Deren Verwendung ist nicht verpflichtend, aber empfohlen (bisher § 27 Abs. 2 VVO PVO). Für die Mitarbeitenden der GKD kann der Kirchenrat die Verwendung des Formulars als Anstellungsinstanz unmittelbar vorschreiben.

Zu § 27: An die Stelle der heutigen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung tritt eine Gesamteinschätzung, die nicht in erster Linie vergangenheitsbezogen bewerten will, sondern entwicklungsorientiert Perspektiven aufzeigen soll. Die Qualifikationen lauten daher nicht mehr von ungenügend, genügend, gut zu sehr gut, sondern es wird festgehalten, ob Handlungsbedarf besteht. Diese Gesamteinschätzung umfasst drei Stufen mit Blick auf die weitere Zusammenarbeit: keine Veränderungen erforderlich (lit. a), Veränderungen erforderlich und auch möglich (lit. b), Leistung oder Verhalten ungenügend, d.h. es ist keine Verbesserung der Situation zu erwarten (lit. c).

Zu § 28: Das Mitarbeitendengespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern ersetzt die heutige Standortbestimmung des Kirchenpflegepräsidiums mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde sowie das Fach- und Evaluationsgespräch der Dekaninnen und Dekane mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern ihres Pfarrkapitels. Zweck und Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs mit Pfarrerinnen und Pfarrern sind vergleichbar mit jenen des Mitarbeitendengesprächs mit den Angestellten (vgl. § 25 des Vernehmlassungsentwurfs). An die Stelle der Überprüfung von Leistung und Verhalten treten die Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier kirchlichen Handlungsfelder. Zu thematisieren ist zudem neben der Zielerreichung mit Blick auf den Grundsatz der Zuordnung (vgl. Art. 150 KO) und die gemeinsame Leitungsfunktionen von Kirchenpflege und Pfarramt die Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde (vgl. Art. 87 und 88 KO). Festgehalten wird zudem, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Anspruch darauf haben, über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind, informiert zu werden (bisher § 31 Abs. 3 VVO PVO). Solche Grundlagen sind namentlich das Kompetenzstrukturmodell für Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer sowie die Wegleitung zum Mitarbeitendengespräch.

Zu § 29: Das Mitarbeitendengespräch der Dekaninnen und Dekane mit den gewählten Pfarrpersonen – anstelle des heutigen Fach- und Evaluationsgesprächs – ist als kollegiales Gespräch konzipiert. Es wird verpflichtend entlang des vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formulars geführt. Dieses Formular bildet lediglich den Rahmen und den "roten Faden" für das Gespräch (Abs. 1). Mit Blick auf die Arbeitsbelastung der Dekaninnen und Dekane ist ein solches Gespräch nur noch einmal pro Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer vorgesehen (heute: alle zwei Jahre), wobei die Dekanin oder der Dekan jederzeit zusätzliche Mitarbeitendengespräche ansetzen kann (Abs. 3). Im Übrigen ergeben sich gegenüber dem heutigen Fach- und Evaluationsgespräch keine Veränderungen.

Zu § 30: Das Mitarbeitendengespräch der Kirchenpflegepräsidentin bzw. des Kirchenpflegepräsidenten mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern tritt an die Stelle des heutigen Standortgesprächs. Diese Aufgabe kann auch durch eine Stelle in der Kirchgemeinde wahrgenommen werden, die durch die

Geschäftsordnung der Kirchenpflege bestimmt wird (Abs. 1). Dies ermöglicht es vor allem in grösseren und grossen Kirchgemeinden mit vielen gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern, die Mitarbeitendengespräche aufzuteilen und so das Kirchenpflegepräsidium zu entlasten. Dies ist auch vor dem Hintergrund geboten, dass das Gespräch mindestens jährlich und nicht mehr nur alle zwei Jahre zu führen ist (Abs. 2). Der jährliche Rhythmus bestärkt den Entwicklungscharakter des Mitarbeitendengesprächs, das stetig erfolgen soll. Im Übrigen ergeben sich gegenüber der heutigen Standortbestimmung keine Veränderungen. Für das Gespräch stellt der Kirchenrat ein Formular zur Verfügung, das zu verwenden empfohlen ist. Ein solches Mitarbeitendengespräch ist auch mit Pfarrstellvertreterinnen und -stellvertretern zu führen, aber nur wenn ihre Stellvertretung mindestens zwölf Monaten gedauert hat. Nach dieser Dauer wird die Beziehung einer Pfarrstellvertreterin bzw. eines Stellvertreters zur Kirchgemeinde so eng sein, dass ein Gespräch zu den Inhalten gemäss § 28 Abs. 1 und 2 des Vernehmlassungsentwurfs Sinn macht.

Zu § 30a: Das Mitarbeitendengespräch mit den Pfarrstellvertreterinnen und -stellvertretern, das zurzeit in § 29 Abs. 4 VVO PVO geregelt ist, wird aufgrund seiner Besonderheiten separat in einer Bestimmung geregelt. Inhaltlich ergeben sich gegenüber dem Ist-Zustand keine Änderungen, abgesehen davon, dass das Mitarbeitendengespräch an die Stelle von Fach- und Evaluationsgespräch sowie Standortbestimmung tritt.

Zu § 30b: Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der GKD (Kloster Kappel, Bahnhofkirche, etc.) sind personalrechtlich Angestellte der GKD und sind deshalb bezüglich des Mitarbeitendengesprächs den Angestellten gleichgestellt.

Zu § 31: Das Mitarbeitendengespräch der Kirchenratspräsidentin oder des Kirchenratspräsidenten mit den Dekaninnen und Dekanen bleibt unverändert. Der § 31 Abs. 2 VVO PVO bildet neu § 30 Abs. 4 des Revisionsentwurfs; Abs. 3 ist aufgrund von § 85a Abs. 1 PVO obsolet.

Zu §§ 32 und 38: Es erfolgt lediglich eine terminologische Anpassung: Mitarbeitendengespräch statt Mitarbeiterbeurteilung.

Zu §§ 49 und 51: Es erfolgt eine Anpassung an den geänderten § 27 VVO PVO, auf den diese Bestimmungen hinsichtlich der erforderlichen Gesamteinschätzung Bezug nehmen.

Zu §§ 51a und 51b: Es wird neu zwischen Stellenneubewertung und Funktionswechsel unterschieden. Entsprechend wird die Festsetzung des neuen Lohns unterschiedlich geregelt, wobei bei der Stellenneubewertung die geltende Regelung und beim Funktionswechsel die bestehende Praxis übernommen wird.

Zu §§ 52a und 52b: Es wird die ständige Praxis festgeschrieben, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die erst nach dem 30. Juni eines Jahres neu in den Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche treten, im Folgejahr nicht in den Genuss einer individuellen Lohnerhöhung kommen. Aufgrund des Einschubs eines neuen § 52a VVO PVO wird der bisherige § 52a VVO PVO zu § 52b VVO PVO.

Zu § 88 Abs. 1: Soll nicht das Kirchenpflegepräsidium für die Absprache mit den Pfarrerinnen und Pfarrern betreffend Ferienvertretung zuständig sein, so kann die Kirchenpflege neu eine abweichende Regelung treffen. Dies hat im Rahmen der Geschäftsordnung der Kirchenpflege, d.h. in einem Behördenrass, zu geschehen. Letzteres verhindert eine (einzel-)fallweise Zuständigkeitsregelung und schafft seitens der Kirchenpflege gegenüber dem Pfarramt Verlässlichkeit und Kontinuität in der Mitsprache der Kirchenpflege bei der Regelung der Ferienvertretung. Die Zuständigkeit muss dabei nicht bei einem Mitglied der Kirchenpflege liegen, sondern kann z.B. bezüglich der Koordination und der Übersicht über den Ferienbezug im Pfarramt auch an die Leitung der Kirchgemeindeverwaltung delegiert werden. Bei Unstimmigkeiten hat allerdings nicht die Verwaltungsleitung, sondern die Kirchenpflege zu entscheiden. Denn der Verwaltungsleitung stehen gegenüber den Pfarrpersonen in der Regel keine Weisungsbefugnisse zu.

Zu § 92 Abs. 1 lit. a und b: Da es von Bundesrechts wegen nicht mehr möglich ist, eine Partnerschaft einzutragen, ist dies als Grund für einen unbezahlten Urlaub nicht länger in der Verordnung aufzuführen.

Zu § 97: Es erfolgt eine Anpassung an die Umbenennung des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds in die Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz.

Zu § 102: Die Neuformulierung klärt die bisher missverständliche Zuständigkeitsregelung für die Urlaubsgewährung. Grundsätzlich entscheidet die Anstellungsinstanz über die Gewährung von Urlaub. Diese Regel wird bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrpersonen in den Fällen von §§ 92–96 VVO PVO durchbrochen, indem hier die Kirchenpflege entscheidungsbefugt ist.

Zu § 104 Abs. 3: Sätze 2 und 3 von § 104 Abs. 3 VVO PVO sind in Anpassung an die neuere Regelung in § 61 Abs. 1 PfrVO aufzuheben: Die Kirchenpflege kann die Stellenprozente von gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern im Einvernehmen mit diesen auch während der laufenden Amtsdauer ändern.

Zu § 132a: Das geltende Recht regelt die Ruhetage für Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden und in Institutionen einheitlich. In der Praxis gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen jedoch die Ruhetage für Angestellte gemäss § 138 VVO PVO. Um diese bewährte Praxis in der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung zu verankern, sind die Ruhetage von Pfarrerinnen und Pfarrern in Kirchgemeinden und in Institutionen separat zu regeln. Der neue § 132a VVO PVO übernimmt den geltenden § 135 VVO PVO.

Zu § 134 Abs. 5: Die Verweisung auf weitere anwendbare Bestimmungen über die Arbeitszeit ist um den Verweis auf den neuen § 150a VVO PVO zu ergänzen.

Zu § 135: Aufgrund der separaten Regelung der Ruhetage von Pfarrerinnen und Pfarrern in Kirchgemeinden und in Institutionen und der Anwendung der Regelung für Angestellte auf die Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen kann sich § 135 VVO PVO neu auf die Verweisung auf § 138 VVO PVO beschränken.

Zu § 136 Abs. 3: Auf die reduzierte Sollzeit an den Arbeitstagen vor Karfreitag, Auffahrt und Silvester soll verzichtet werden (vgl. auch § 138 VVO PVO). Entsprechend ist die Formulierung in § 136 Abs. 3 VVO PVO anzupassen.

Zu § 138: Die reduzierte Sollzeit von sechs Stunden an den Arbeitstagen vor Karfreitag, Auffahrt und Silvester und der Arbeitsschluss an diesen Tagen um 15 Uhr sind nicht mehr zeitgemäss. Infolgedessen ist Abs. 1 neu zu formulieren. In Abs. 2 ist die Verweisung anzupassen, da der bisherige § 135 VVO PVO zu § 132a VVO PVO wird.

Zu § 139 Abs. 2: Diese Bestimmung ist anzupassen, weil § 138 Abs. 1 VVO PVO keine Arbeitstage mit reduzierter Sollzeit mehr vorsieht.

Zu § 150: Mit Blick auf den neuen § 150a VVO PVO wird der Randtitel ergänzt.

Zu § 150a: Es wird neu die Möglichkeit geschaffen, Angestellte von der Verpflichtung zu befreien, eine persönliche Zeitbuchhaltung zu führen. Es wird geregelt, wer unter diese Regelung fällt, welches die Rahmenbedingung sind und welche Angaben trotzdem zu erfassen sind. Zudem wird die Anstellungsinstanz ausdrücklich verpflichtet, Massnahmen zum Schutz der Angestellten zu treffen, die keine persönliche Zeitbuchhaltung führen.

Zu § 165 Abs. 1: Die Möglichkeit, einen Weiterbildungsurlaub beziehen zu können, wird auf alle Angestellten der Kirchgemeinde ausgedehnt (lit. a). Zudem erfolgt eine Anpassung an die Umbenennung des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds in die Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz (lit. b).

Zu § 166 Abs. 1 lit. b: Es erfolgt eine Anpassung an die Umbenennung des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds in die Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz

Zu § 167 Abs. 2: Ein Weiterbildungsurlaub kurz vor dem Altersrücktritt bzw. der ordentlichen Pensionierung gestattet es nicht, das neue erworbene Wissen und Können noch längere Zeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu nutzen. Dies liegt nicht im Interesse der Anstellungsinstanz, die während des Weiterbildungsurlaubs weiterhin für den Lohn aufzukommen hat. Weiterbildungsurlaube sollen daher weniger als fünf Jahre vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht gewährt werden. Andere Fort- und Weiterbildungen sind von dieser zeitlichen Schranke nicht betroffen.

Zu § 175a: Diese Bestimmung findet sich neu als § 87a PVO und ist daher aufzuheben.

15.2. Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

Zu § 81 Abs. 4: § 52a VVO PVO, wonach ein Arbeitsverhältnis bei der Landeskirche oder einer Kirchgemeinde im Zeitpunkt der Gewährung einer individuellen Lohnerhöhung mehr als sechs Monate gedauert haben muss, um in den Genuss einer solchen Lohnerhöhung zu kommen, gilt auch für Pfarrerinnen und Pfarrer. Dies ist mit Blick auf die § 82 Abs. 1 PfrVO betreffend die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung ausdrücklich festzuhalten, um einen möglichen Widerspruch zwischen dieser Bestimmung und § 52a PfrVO zu vermeiden. § 52a PfrVO geniesst gegenüber der Anrechnung von Stufen nach § 82 Abs. 1 PfrVO Vorrang.

Zu § 91 Abs. 3: Zusammen mit der Anhebung der Altersgrenze, bis zu der eine Weiterbeschäftigung zulässig ist, soll auch die Entlohnung während der Weiterbeschäftigung einheitlich geregelt werden. Es soll für Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte die gleiche Regelung gelten, wonach der Lohn während der Weiterbeschäftigung nicht höher sein soll als der Lohn vor dem Altersrücktritt bzw. der Pensionierung. Pfarrpersonen erhalten somit nicht mehr wie heute einen "Einheitslohn" (Lohnklasse 16 Stufe 15 gemäss Anhang 3 VVO PVO), sondern den Lohn, den sie auch sonst in einer Pfarrstellvertretung verdienen würden.

Zu § 93 Abs. 2 und 3: Es wird die bestehende Praxis zur Eingliederung von Pfarrpersonen in das Lohnentwicklungsmodell gemäss § 93 Abs. 1 PfrVO festgeschrieben.

15.3. Richtlinien zur Freiwilligenarbeit

Zu § 20a: Abs. 1–4 sind neu in § 87b PVO enthalten. Diese Regelungen sind daher aufzuheben. In Abs. 5 ist die Verweisung zu anzupassen.

16. Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung

<i>Geltende Regelung</i>	<i>Vernehmlassungsentwurf</i>
	Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>
	I. Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (LS 181.401) wird geändert.
	II. Die Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung tritt am ... in Kraft.
	III. Gegen diesen Beschluss kann binnen 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, bei der Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, Hochwachtstrasse 6, 8400 Winterthur, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die Rekursschrift ist in genügender Anzahl für die Rekurskommission und die Vorinstanz einzureichen. Die Rekursschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist beizulegen oder genau zu bezeichnen. Die angerufenen Beweismittel sind genau zu bezeichnen und soweit möglich beizulegen.
	IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses und der Verordnungsänderung im Amtsblatt. Im Namen des Kirchenrates Die Präsidentin Der Kirchenratsschreiber Esther Straub Stefan Grotefeld
	Vollzugsverordnung zur Personalverordnung (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>
Bewerbung (§ 17 Abs. 1 PVO) § 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) § 9. Abs. 1 und 2 unverändert. <u>Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
²Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Nachweise verlangen. Sie kann die Anstellung vom Ergebnis einer Eignungsabklärung oder einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen. ³Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte reichen der Anstellungsinstanz im Rahmen des Bewerbungsverfahrens einen Privatauszug und, sofern sie regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein, die nicht älter als ein Jahr sind. ⁴Die Verpflichtung gemäss Abs. 3 entfällt, wenn sich im Personaldossier bei der Anstellungsinstanz ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug finden, die nicht älter als zwei Jahre sind.	
b. Rahmenbedingungen § 16. ¹Die 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. ²Eine 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. ³Die während der Weiterbeschäftigung geleisteten Dienstjahre werden nicht angerechnet. § 25 PVO findet keine Anwendung. ⁴Der 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. ⁵Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird der Lohn während eines Monats weiter ausgerichtet. Bei Unfall gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung. ⁶Das Anstellungsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von einem Monat jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden.	b. Rahmenbedingungen § 16. Abs. 1 unverändert. ²Eine Weiterbeschäftigung ist bis Ende des Monats zulässig, in dem Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte das <u>75.</u> 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. Abs. 3–6 unverändert.
C. Standortbestimmung	Titel vor § 25: C. <u>Mitarbeitendengespräch</u>
Angestellte (§ 84 PVO) a. Zweck und Gegenstand § 25. ¹Die 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	Angestellte (§ 84 PVO) a. Zweck und Gegenstand <u>§ 25. ¹Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere:</u> a. <u>der Begleitung und Förderung der Angestellten,</u> b. <u>der Personalentwicklung,</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
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.	c. der Überprüfung von Leistung und Verhalten sowie der Arbeitssituation der Angestellten, d. dem Gespräch mit den Angestellten über ihre berufliche und persönliche Entwicklung, e. den Rückmeldungen der Angestellten zum Führungsverhalten der vorgesetzten Stelle. ² Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs bilden insbesondere: a. die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz, b. die Zielerreichung, c. die Zielvereinbarung, d. bei vorgesetzten Stellen die Führungskompetenz. ³ Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind.
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.	b. Vorgehen § 26. ¹ Die Anstellungsinstanz oder die Vorgesetzten führen mit den Angestellten das Mitarbeitendengespräch. Dieses findet statt: a. mindestens jährlich, lit. b unverändert. c. in denjenigen Fällen, in denen die Personalverordnung oder diese Verordnung ein zusätzliches Mitarbeitendengespräch vorschreibt. ² Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung. ³ Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Die Angestellten können eigene Bemerkungen anbringen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen sie lediglich, dass das Mitarbeitendengespräch geführt worden ist und sie dessen Ergebnis zur Kenntnis genommen haben. ⁴ Die Angestellten können eine Besprechung mit der nächsthöheren vorgesetzten Stelle über das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs verlangen. Die Angestellten sind berechtigt, zu einer solchen Besprechung eine Person ihres Vertrauens beizuziehen. ⁵ Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs bildet Bestandteil der Personalakten. Die Angestellten erhalten eine Kopie. <u>Abs. 6 wird aufgehoben.</u>
c. Beurteilungsverfahren § 27. ¹ Die Anstellungsinstanzen regeln im Rahmen von §§ 25 und 26 das	c. Gesamteinschätzung § 27. Das Mitarbeitendengespräch enthält als Ergebnis gemäss § 26 Abs. 2 eine der folgenden

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
Beurteilungsverfahren für ihre Angestellten. Dieses enthält Bewertungen entsprechend den Beurteilungsstufen «ungenügend», «genügend», «gut» und «sehr gut». ² Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Muster-Beurteilungssystem zur Verfügung. ³ Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für die Mitarbeiterbeurteilung massgebend sind.	Gesamteinschätzungen: a. Die Zusammenarbeit verläuft erfolgreich. b. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind Veränderungen erforderlich. c. In wichtigen Bereichen genügt die Leistung beziehungsweise das Verhalten nicht. <u>Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.</u>
Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 85 PVO) a. Grundsatz § 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. <u>Zweck und Gegenstand</u> § 28. ¹Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere: a. der Begleitung und Förderung der Pfarrerinnen und Pfarrer, b. der Personalentwicklung, c. der Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung, d. der Erörterung der individuellen Arbeitssituation in der Kirchgemeinde, e. dem Gespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern über ihre berufliche und persönliche Entwicklung, f. den Rückmeldungen der Pfarrerinnen und Pfarrer an die Kirchenpflege oder an die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle zur Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde. ²Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs bilden insbesondere: a. die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz, b. die Zielerreichung, c. die Zielvereinbarung. ³ Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind.
b. Fach- und Evaluationsgespräch (§ 85 Abs. 1 PVO) § 29. ¹Gegenstand 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. ²Das 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.	b. <u>Durch die Dekanin oder den Dekan (§ 85 Abs. 1 PVO)</u> § 29. ¹Die Dekanin oder Dekan führt das Mitarbeitendengespräch mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern in der Form des kollegialen Gesprächs entlang des vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formulars. ²Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird auf geeignete Weise schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Dekanin oder des Dekans. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten eine Kopie. ³Das Mitarbeitendengespräch findet pro Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einmal statt. Die Dekanin oder Dekan kann zu weiteren

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
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 Kirchgemeinde beiziehen, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Fach- und Evaluationsgespräch tätig war.	<u>Mitarbeitendengesprächen einladen.</u> <u>Abs. 4 wird aufgehoben.</u>
c. Standortbestimmung (§ 85 Abs. 2 PVO) § 30. ¹ Die Standortbestimmung findet in Form eines Standortgesprächs statt. Dessen Gegenstand bilden die individuelle Arbeits- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde, die Arbeitsausführung und die Arbeitsergebnisse sowie die Zielerreichung und Zielvereinbarung. ² Eine Standortbestimmung findet alle zwei Jahre statt. ³ Bei in einer Kirchgemeinde 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.	b. Durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege (§ 85 Abs. 2 PVO) § 30. ¹ Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle führt das Mitarbeitendengespräch mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde sowie mit Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung, die mindestens ein Jahr in der Kirchgemeinde tätig sind. ² Das Mitarbeitendengespräch findet <u>mindestens jährlich</u> statt. Der Kirchenrat stellt den Präsidentinnen und Präsidenten der Kirchenpflegen ein Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung. ³ Die Dekanin oder der Dekan nimmt einmal pro Amtsdauer am Mitarbeitendengespräch teil. Auf Wunsch der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchenpflege, <u>der gemäss Abs. 1 durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle</u> oder der Pfarrerin oder des Pfarrers kann die Dekanin oder der Dekan auch an <u>den weiteren Mitarbeitendengesprächen</u> teilnehmen. ⁴ Das Ergebnis <u>des Mitarbeitendengesprächs</u> wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege. Die Pfarrerin oder der Pfarrer <u>erhält eine Kopie</u>, die Dekanin oder der Dekan, <u>sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat</u>. ⁵ Am Mitarbeitendengespräch mit Dekaninnen und Dekanen, die gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer sind, nimmt die Vizedekanin oder der Vizedekan teil.
	c. Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO (§ 85 Abs. 4 KO) § 30a. ¹ Die vom Kirchenrat bezeichneten Stellen führen regelmässig das Mitarbeitendengespräch mit Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung. ² Die Stellen gemäss Abs. 1 können zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchgemeinde, in der die

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
	Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan des betreffenden Pfarrkapitels beiziehen. ³ Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat.
	d. Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste (§ 85 Abs. 4 PVO) <u>§ 30b. Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Diensten richtet sich nach § 84 PVO und §§ 25–27.</u>
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. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung massgebend sind.	e. Dekaninnen und Dekane § 31. ¹ Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident führt einmal pro Amtsdauer <u>ein Mitarbeitendengespräch</u> mit den Dekaninnen und Dekanen. Neben den Gesichtspunkten gemäss § <u>28</u> bildet das Amt der Dekanin und des Dekans, insbesondere hinsichtlich Fragen der Leitung, Gegenstand des Gesprächs. <u>Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.</u>
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,	Personalakten § 32. Abs. 1 unverändert. ² Zu den Personalakten gehören insbesondere: - lit. a–f unverändert. g. <u>Mitarbeitendengespräche</u>, - lit. h–l unverändert. Abs. 3 unverändert.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
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. Akten über Aus- und Weiterbildungen sowie die Karriereplanung, i. ärztliche Zeugnisse und Gutachten, j. Jahresabrechnungen der persönlichen Zeitbuchhaltung, k. Korrespondenzen zwischen der Anstellungsinstanz sowie Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, l. Akten über besondere Ereignisse und Verfahren. ³Die 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.	
Elektronische Datenverarbeitungssysteme § 38. ¹Die 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. ²In 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	Elektronische Datenverarbeitungssysteme § 38. Abs. 1 unverändert. ²In elektronischen Datenverarbeitungssystemen gemäss Abs. 1 dürfen insbesondere folgende Personendaten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bearbeitet werden: lit. a–n unverändert. o. <u>Mitarbeitendengespräche</u>, lit. p unverändert. Abs. 3 unverändert.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird, g. Stellenbeschreibung, h. Stellenplan, i. Ausbildung und berufliche Laufbahn, j. 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. ³Die Anstellungsinstanz regelt die Zugriffsrechte.	
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.	Angestellte a. Voraussetzungen § 49. <u>Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb einer Lohnklasse ist ausgeschlossen, wenn das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs eine Gesamteinschätzung gemäss § 27 lit. c enthält.</u>
c. Zusatzklasse § 51. ¹Ein 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. ²Bei 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. ³Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb der Zusatzklasse umfasst höchstens eine Stufe.	c. Zusatzklasse § 51. ¹Ein Wechsel in die Zusatzklasse kann erfolgen, wenn <u>das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs eine Gesamteinschätzung gemäss § 27 lit. a enthält.</u> Abs. 2 und 3 unverändert.
d. Stellenneubewertung § 51a. ¹Bei der Neubewertung einer Stelle wird der Lohn der oder des betreffenden Angestellten neu festgesetzt. ²Zum bisherigen Lohn werden 1,2% des Minimums der neuen Lohnklasse addiert. Der neue Lohn wird bis zu vier Stufen oberhalb dieses Betrags festgesetzt.	d. Stellenneubewertung § 51a. Abs. 1 unverändert. ²<u>Hat die Stellenneubewertung keinen Funktionswechsel der oder des Angestellten zur Folge, so werden zum bisherigen Lohn 1,2% des Minimums der neuen Lohnklasse addiert. Der Lohn wird bis zu vier Stufen oberhalb dieses Betrags festgesetzt.</u> ³<u>Sieht der Einreihungsplan für die unveränderte Funktion keine höhere Lohnklasse</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
	vor, so erfolgt ein Funktionswechsel. § 51b Abs. 2 ist sinngemäss anwendbar.
	e. Funktionswechsel § 51b. ¹Übernehmen Angestellte im Rahmen eines bestehenden Anstellungsverhältnisses eine neue Funktion, so erfolgt ein Funktionswechsel. ²Bei einem Funktionswechsel wird der Lohn unter Beibehaltung der bisherigen Stufe in eine Lohnklasse überführt, die der Einreichungsplan für die neue Funktion vorsieht.
	Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses § 52a. Eine individuelle Lohnerhöhung wird nur gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Gewährung der individuellen Lohnerhöhung bei der betreffenden Kirchgemeinde oder der Landeskirche ununterbrochen mehr als sechs Monate bestanden hat.
Weiterbildungspflicht § 52a. ¹Die 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. ²Die Nachgewährung der verweigten individuellen Lohnerhöhung ist ausgeschlossen.	§ 52a wird zu § 52b.
Familienzulage (§ 71 PVO) § 63. ¹Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach § 71 PVO sowie den massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts und des kantonalen Rechts. ²Die Familienzulage wird bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall auch dann ausgerichtet, wenn das jährliche Erwerbseinkommen durch Lohnkürzung oder durch Anrechnung von Taggelderleistungen unter die Mindesthöhe gemäss Bundesrecht und kantonalem Recht fällt.	Familienzulage (§ 71 PVO) § 63. ¹Der Anspruch auf Familienzulage richtet sich nach § 71 PVO sowie nach den massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts und des kantonalen Rechts. ²Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, welche die Familienzulage nicht selber beziehen, erhalten den Anteil an der Familienzulage ausgerichtet, der die Familienzulage nach den massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts und des kantonalen Rechts übersteigt. Dieser Anteil wird insoweit gekürzt, als die Familienzulage insgesamt den Anspruch gemäss § 71 Abs. 2 PVO übersteigt. Abs. 2 wird zu Abs. 3.
b. Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden § 88. ¹In 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. ²Ist eine Stellvertretung gemäss Abs. 1 nicht möglich, so ersuchen Pfarrerinnen und Pfarrer den Kirchenrat um eine Stellvertretung.	b. Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden § 88. ¹In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer sorgen in Absprache mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kirchenpflege oder der durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle 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. Abs. 2 und 3 unverändert.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
³Die Kosten einer Ferienstellvertretung trägt die Kirchgemeinde, welche die Vertretung in Anspruch nimmt. Der Kirchenrat stellt dieser Rechnung. 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 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.	
Bezahlter Urlaub a. Familiäre Ereignisse § 92. ¹Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt: 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. Aufnahme eines Kindes in ein dauerhaftes Pflegeverhältnis in den ersten zwei Monaten seit Aufnahme des Kindes fünf Arbeitstage, d. 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, e. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern drei Arbeitstage, f. Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen und Geschwistern die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage, g. Tod von Grosseltern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin oder des Ehegatten, Enkeln, Tanten oder Onkeln die notwendige Zeit, höchstens aber ein Arbeitstag, h. Tod anderer Verwandter oder Dritter die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens aber ein Arbeitstag. ²Zur Familie gemäss Abs. 1 werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Abs. 3 stehen. ³Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und	Bezahlter Urlaub a. Familiäre Ereignisse § 92. ¹Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt: a. eigene <u>Hochzeit</u> drei Arbeitstage, b. <u>Hochzeit eines</u> eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter ein Arbeitstag, lit. c–h unverändert. Abs. 2 und 3 unverändert.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
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.	
f. Humanitäre Einsätze § 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 § 97. Für Einsätze im Rahmen friedenserhaltender Aktionen und Guter Dienste des Bundes, der Rettungskette Schweiz, des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK) sowie <u>der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS</u> und von mit <u>dieser</u> verbundenen Organisationen wird die notwendige Zeit gewährt, innerhalb von zwei Kalenderjahren aber höchstens sechs Monate.
Zuständigkeit § 102. ¹Die Anstellungsinstanz ist zuständig für die Gewährung von Urlaub. Sie berücksichtigt dabei die Anliegen von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten. ²Der Kirchenrat nimmt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege. ³In den Fällen von §§ 92–96 ist die Kirchenpflege zuständig.	Zuständigkeit § 102. ¹<u>Für die Gewährung von Urlaub ist zuständig:</u> a. <u>die Kirchenpflege in den Fällen von §§ 92–96 bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern,</u> b. <u>im Übrigen die Anstellungsinstanz.</u> ²<u>Bei der Gewährung von Urlaub werden die Anliegen der Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten berücksichtigt. Der Kirchenrat nimmt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege.</u> <u>Abs. 3 wird aufgehoben.</u>
Mutterschaftsurlaub § 104. ¹Pfarrerinnen 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. ²Beantragen Pfarrerinnen und Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes im Sinn von Art. 16 c Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, 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	Mutterschaftsurlaub § 104. Abs. 1 und 2 unverändert. ³Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Pfarrerin oder der Angestellten herabgesetzt werden, soweit die amtlichen oder dienstlichen Verhältnisse es <u>zulassen.</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
Niederkunft niederlegen, so wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. ³Nach 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.	
	c. Ruhetage <u>§ 132a. ¹Trifft 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.</u> <u>²Zusätzliche 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.</u>
Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen a. Im Allgemeinen <u>§ 134. ¹Die 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.</u> <u>²Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche. Sie wird auf höchstens sechs Arbeitstage verteilt.</u> <u>³Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sind berechtigt, wöchentlich mindestens einen arbeitsfreien Tag zu beziehen. Sie legen ihre Freitage in Absprache mit der Anstellungsinstanz fest.</u> <u>⁴Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2496 Stunden (52 Wochen x 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.</u> <u>⁵Die tägliche Sollzeit gemäss § 140 Abs. 2 darf 9 Stunden 36 Minuten nicht überschreiten. Im</u>	Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen a. Im Allgemeinen <u>§ 134. Abs. 1–4 unverändert.</u> <u>⁵Die tägliche Sollzeit gemäss § 140 Abs. 2 darf 9 Stunden 36 Minuten nicht überschreiten. Im Übrigen sind §§ 140–146, 150 und 150a anwendbar.</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
Übrigen sind §§ 140–146 und 150 anwendbar.	
Ruhetage § 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. 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.	c. Ruhetage § 135. ¹ <u>Für die Ruhetage von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen gilt § 138.</u> <u>Abs. 2 wird aufgehoben.</u>
Grundsätze § 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. 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 x 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.	Grundsätze § 136. Abs. 1 und 2 unverändert. ³ Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2184 Stunden (52 Wochen x 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 <u>Ferienanspruch und die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage in</u> Abzug gebracht. Abs. 4 und 5 unverändert.
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,	Ruhetage a. Grundsatz § 138. ¹ <u>Trifft der Kirchenrat in besonderen Fällen keine abweichende Regelung, so gelten neben den Samstagen und Sonntagen Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Nachmittag des 24. Dezember, erster und zweiter Weihnachtstag sowie weitere Tage</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
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. ²Für die Ruhetage von Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, gelten Abs. 1 lit. b und § 135 Abs. 1.	nach örtlichem Gebrauch <u>als zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage</u>. ²Für die Ruhetage von Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, gilt § 132a Abs. 1.
b. Nachgewährung § 139. ¹Zusätzliche 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 teilweise gearbeitet wird. ²Teilzeitbeschäftigten 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. ³Angestellten im Stundenlohn werden Ruhetage mit einem Zuschlag von 4% auf dem Stundenlohn abgegolten. ⁴Angestellten, 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. ⁵Die Kosten der Stellvertretung an Freisonntagen gemäss Abs. 4 trägt die Anstellungsinstanz.	b. Nachgewährung § 139. Abs. 1 unverändert. ²Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von der gewählten Regelarbeitszeit ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an <u>Ruhetagen gewährt</u>. Der Kirchenrat berechnet jeweils zu Jahresbeginn die auf solche Tage entfallenden Stunden. Abs. 3–5 unverändert.
Zeitbuchhaltung § 150. ¹Die 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. ²Die 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. ³Die Angestellten verwenden für die persönliche Zeitbuchhaltung die von der Anstellungsinstanz zur Verfügung gestellten Mittel. ⁴Die Anstellungsinstanz kann ihren Bedürfnissen entsprechend eine	Randtitel zu § 150: Zeitbuchhaltung <u>a. Grundsatz</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
Projektzeiterfassung einführen.	
	b. Befreiung § 150a. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte ab Lohnklasse 15 von der Pflicht befreien, eine persönliche Zeitbuchhaltung zu führen. ² §§ 142, 143, 145–149 und 150 Abs. 1–3 sind auf Angestellte gemäss Abs. 1 nicht anwendbar. Die Anrechnung und der Ausgleich eines Arbeitszeitsaldos und von Überstunden sind ausgeschlossen. ³ Angestellte gemäss Abs. 1 erfassen den Bezug von Ferien und eines Dienstaltersgeschenks sowie Abwesenheiten infolge Ferien, Krankheit, Unfall und bezahltem Urlaub mit dem Mittel gemäss § 150 Abs. 3. ⁴ Die Anstellungsinstanz schützt die Gesundheit der Angestellten gemäss Abs. 1 durch geeignete Massnahmen.
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone § 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.	Angestellte der Kirchgemeinden § 165. ¹ Die Kirchenpflege kann Angestellten der Kirchgemeinde auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie a. während zwölf Jahren in einem Dienst gemäss Art. 135–139 der Kirchenordnung 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 der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz bezogen haben. Abs. 2–4 unverändert.
Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste § 166. ¹ Der Kirchenrat kann Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie a. während sechs Jahren im Dienst der Landeskirche gestanden haben, davon mindestens die letzten vier Jahre in den Gesamtkirchlichen Diensten,	Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste § 166. ¹ Der Kirchenrat kann Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie lit. a unverändert. b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche der Evangelisch-reformierten

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
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.	<u>Kirche Schweiz</u> bezogen haben. Abs. 2 unverändert.
Gemeinsame Bestimmungen § 167. ¹ Auf die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs gemäss §§ 80 und 81 PVO besteht kein Anspruch. 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. 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 § 163b binnen eines Monats nach Abschluss des Weiterbildungsurlaubs ein.	Gemeinsame Bestimmungen § 167. Abs. 1 unverändert. ² <u>Ein Weiterbildungsurlaub, der gemäss § 164 Abs. 2 lit. a weniger als fünf Jahre vor der Entlassung aus dem Amt gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 26 Abs. 2 lit. b PVO endet, wird nicht gewährt.</u> ³ <u>Das Gesuch um Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ist der Anstellungsinstanz mindestens sechs Monate vor dessen Beginn einzureichen.</u> <u>Abs. 3–7 werden zu Abs. 4–8.</u>
Privatauszug und Sonderprivatauszug § 175b. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte reichen der Anstellungsinstanz jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und, sofern sie regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. ² Die Verpflichtung gemäss Abs. 1 entfällt, wenn sich im Personaldossier bei der Anstellungsinstanz ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug finden, die nicht älter als zwei Jahre sind. ³ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in begründeten Fällen jederzeit verpflichten, einen aktuellen Privat- und	<u>§ 175b wird aufgehoben.</u>

<i>Geltende Regelung</i>	<i>Vernehmlassungsentwurf</i>
Sonderprivatauszug einzureichen.	

17. Änderung der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

<i>Geltende Regelung</i>	<i>Vernehmlassungsentwurf</i>
	Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>
	I. Die Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 (LS 181.401) wird geändert.
	II. Die Änderung der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche tritt am ... in Kraft.
	III. Gegen diesen Beschluss kann binnen 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, bei der Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, Hochwachtstrasse 6, 8400 Winterthur, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die Rekurschrift ist in genügender Anzahl für die Rekurskommission und die Vorinstanz einzureichen. Die Rekurschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist beizulegen oder genau zu bezeichnen. Die angerufenen Beweismittel sind genau zu bezeichnen und soweit möglich beizulegen.
	IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses und der Verordnungsänderung im Amtsblatt. Im Namen des Kirchenrates Die Präsidentin Der Kirchenratsschreiber Esther Straub Stefan Grotefeld
	Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>
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. Sie umfasst höchstens so viele Stufen, wie eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Einzelfall aufgrund der Lohnentwicklung gemäss § 93 erreichen kann. ³ Soweit in einem Jahr keine individuelle Lohnerhöhung gemäss § 52 VVO PVO gewährt wurde, wird für das betreffende Jahr keine nutzbare Erfahrung angerechnet. ⁴ Zur Stufe 1 der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO werden die Stufen	Grundsatz § 81. Abs. 1–3 unverändert. ⁴ <u>Wurde in einem Jahr eine individuelle Lohnerhöhung gewährt, bleibt für die Anrechnung der entsprechenden Stufen § 52a VVO PVO vorbehalten.</u> <u>Abs. 4 und 5 werden zu Abs. 5 und 6.</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
hinzugezählt, die gemäss Abs. 2 anrechenbar sind. ⁵ Anhand der Zahl der anrechenbaren Stufen gemäss Abs. 3 wird die Stufe innerhalb der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO bestimmt.	
Einstufung § 91. ¹ Die Einreihung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 KO in der massgebenden Lohnklasse richtet sich nach §§ 81–85. 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.	Einstufung § 91. Abs. 1 und 2 unverändert. 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, <u>wird in der Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO auf der bisherigen Stufe festgesetzt.</u>
Lohnentwicklung § 93. ¹ Die Lohnklassen 16 und 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO umfassen je vier Lohnentwicklungsbereiche: 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 Ersteinstufung 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.	Lohnentwicklung § 93. Abs. 1 unverändert. ² Ausgehend von der Ersteinstufung gemäss § 81, wird Pfarrerinnen und Pfarrern aufgrund ihrer jeweiligen Einstufung in einem Lohnentwicklungsbereich gemäss Abs. 1 die in diesen Lohnentwicklungsbereich vorgesehene individuelle Lohnerhöhung gewährt. <u>Vorbehalten bleibt Abs. 3.</u> ³ <u>Die letzte individuelle Lohnerhöhung innerhalb eines Lohnentwicklungsbereichs erfolgt in die höchste Stufe dieses Lohnentwicklungsbereichs.</u> <u>Abs. 3 und 4 werden zu Abs. 4 und 5.</u>

18. Änderung der Richtlinien zur Freiwilligenarbeit

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
-------------------	------------------------

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf
	Richtlinien zur Freiwilligenarbeit (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>
	I. Die Richtlinien zur Freiwilligenarbeit vom 6. November 2013 (LS 181.405) werden geändert.
	II. Die Änderung der Richtlinien zur Freiwilligenarbeit treten am ... in Kraft.
	III. Gegen diesen Beschluss kann binnen 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, bei der Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, Hochwachtstrasse 6, 8400 Winterthur, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die Rekurschrift ist in genügender Anzahl für die Rekurskommission und die Vorinstanz einzureichen. Die Rekurschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist beizulegen oder genau zu bezeichnen. Die angerufenen Beweismittel sind genau zu bezeichnen und soweit möglich beizulegen.
	IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses und der Verordnungsänderung im Amtsblatt. Im Namen des Kirchenrates Die Präsidentin Der Kirchenratsschreiber Esther Straub Stefan Grotefeld
	Richtlinien zur Freiwilligenarbeit (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>
d. Privatauszug und Sonderprivatauszug § 20a. ¹ Volljährige Freiwillige, die regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, reichen dem personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege oder dervon der Kirchenpflege bezeichneten Person vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. ² Der Privatauszug und der Sonderprivatauszug gemäss Abs. 1 dürfen nicht älter als ein Jahr sein. ³ Die Verpflichtung gemäss Abs. 1 entfällt, wenn sich beim personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege oder bei der von der Kirchenpflege bezeichneten Person ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug finden, die nicht älter als zwei Jahre sind. ⁴ Die Kirchenpflege kann Freiwillige in begründeten Fällen jederzeit verpflichten, einen aktuellen Privat- und Sonderprivatauszug einzureichen.	d. Privatauszug und Sonderprivatauszug § 20a. <u>Abs. 1-4 werden aufgehoben.</u> ⁵ Die Kirchgemeinde trägt die Kosten des Privatauszugs und des Sonderprivatauszugs, den Freiwillige gemäss § 87b der Personalverordnung einzureichen haben.

<i>Geltende Regelung</i>	<i>Vernehmlassungsentwurf</i>
⁵ Die Kirchgemeinde trägt die Kosten des Privatauszugs und des Sonderprivatauszugs, den Freiwillige gemäss Abs. 1 und 4 einzureichen haben.	