

Teilrevision der

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

Zusammenstellung der Vernehmlassungsantworten

Abkürzungen:

BKP Bezirkskirchenpflege
DK Diakonatskapitel
GKD Gesamtkirchliche Dienste
KG Kirchgemeinde
PK Pfarrkapitel
VKPZ Verein der Kirchenpflegepräsidien des Kantons Zürich
ZKMV Zürcher Kirchenmusikverband

Auf eine Stellungnahme haben ausdrücklich verzichtet:

BKP: Bülach, Dietikon

KG: Fällanden, Glattfelden, Grüningen, Knonau, Seegraben, Stammheim, Uster, Wald, Zell, Zürich Hirzenbach

PK: Dielsdorf

Weitere: Sigristenverband Sektion Zürcher Oberland

1. Allgemeine Bemerkungen

KG Bülach:

Die Kirchenpflege bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Sie hat von den Änderungen der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung, von den Änderungen der Verordnung über das Pfarramt und den Änderungen der Richtlinien für Freiwillige Kenntnis genommen und begrüsst diese mehrheitlich. Sie verzichtet auf eine Stellungnahme für:

Punkt 3 – Änderungen der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

Punkt 4 – Änderungen Richtlinien Freiwilligenarbeit.

Bei Punkt 2, Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung, gibt die Kirchenpflege für die Änderung von Artikel 16, Abs. 2 eine Stellungnahme ab.

KG Eglisau:

Wir haben unsere Stellungnahme im Formular kurz gehalten, im Wissen, wie wenig man mit Vernehmlassungsantworten in der Vergangenheit erreichen konnte.

Ich habe im November 2023 zusammen mit der Ressortvorsteherin versucht, ein erstes Mitarbeitergespräch mit Hilfe des neuen Formulars zu führen und stellte fest, dass das neue Formular – auf jeden Fall für mich - untauglich ist. Ich habe dies Herrn Nussbaumer mitgeteilt. Die Beurteilung haben wir mit dem «alten» Formular nachgeholt. Es ist mir persönlich ein Anliegen, dass der Entwurf zur Personalverordnung substantiell überarbeitet wird. Die alte Fassung halte ich, was die Angestellten betrifft, für deutlich praktikabler.

KG Fischenthal:

Wir haben uns die Zeit genommen, diese Vernehmlassung zu lesen. Unser Ansicht nach müsste jedoch mehr Zeit und Geld investiert werden, damit wir diese Vernehmlassung in die Tiefe prüfen können und um geeignete Änderungen vorzuschlagen. Für uns ist auch ein wichtiger Punkt, werden unsere Änderungen überhaupt ernst genommen? Wir wissen, dass auch andere Kirchgemeinden die gleichen Erfahrungen machen. Wir würden es begrüßen, wenn die Vernehmlassung kürzer und verständlicher wäre. Wie zum Beispiel die MAG/BFG Gespräche, aber nicht so im Detail. Das BFG ist ein wichtiger Bestandteil, doch warum werden immer gleich Gesetzes-Artikel verfasst? Solche Erlasse verkomplizieren

das Ganze in der Praxis. Je länger und ausführlicher eine Verordnung ist, desto weniger werden sie von den Kirchgemeinden angewendet. Manche werden auch erst bei Problemen oder speziellen Situationen hervorgeholt. Es wäre doch viel effektiver, wenn die Verantwortlichen geschult werden.

Aus diesem Grund: Deshalb weisen wir sie als Ganzes zurück und bitten Euch, die Vorlage weiter zu straffen und zu vereinfachen. Der Nutzen den wir Kirchgemeinden von dieser Teilrevision haben ist wahrscheinlich mehr als Minimal. Eure Antwort über dieses Schreiben kann uns zeigen, wie wichtig wir Kirchgemeinden für Euch sind. Danke.

KG Glattfelden:

Wir sehen keine Unstimmigkeiten in den vorgeschlagenen Anpassungen und somit auch keinen Grund für Anpassungen.

KG Hinwil:

Den für die Durchführung der Vernehmlassung gewählten Zeitraum über Weihnachten und Neujahr halten wir für eine einlässliche Auseinandersetzung mit dem Regelungsstoff allerdings als ungeeignet. Im Zürcher Oberland wollen wir die Weihnachtszeit als hohe Zeit des Kirchenjahres anderweitig nutzen.

KG Illnau-Effretikon:

Wo nichts vermerkt ist, bedeutet dies, dass wir mit den Änderungen einverstanden sind und diese begrüßen. Dies gilt insbesondere für die Anpassungen ans Geschäftsleitungsmodell, diese finden wir sehr wichtig.

KG Knonauer Amt:

Die Änderungen sind generell zu Gunsten der Angestellten, was zu zusätzlichen finanziellen Belastungen führt. Dies scheint im aktuellen Umfeld des Mitgliederschwundes und somit der Steuerzahlenden etwas fragwürdig zu sein.

Die Pfarrpersonen, wie auch die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sollten gegenüber den Angestellten gleich behandelt werden.

Auch wenn es nicht Teil dieser Vernehmlassung ist, möchten wir hier einen Hinweis auf das Thema Dienstaltersgeschenk anbringen - PVO §69 und VVO zur PVO §61: Ein Dienstaltersgeschenk sollte in der Form von Ferien oder dem entsprechenden Wert in einem Einmalbetrag ausbezahlt werden können. §61 VVO zur PVO regelt nur den Ausnahmefall der Auszahlung des Dienstaltersgeschenk für Stellvertretungen und in der Katechetik. Wir sind der Meinung, dass die Wahl generell offen für alle Mitarbeitenden sein mindestens aber für Mitarbeitende mit kleinen Pensen (z.B. < 20%), da diese Personen meistens noch andere Anstellungen haben und die zusätzlichen Ferien von uns nicht viel Sinn machen.

KG Maur:

Dass Verordnungen und Richtlinien laufend überarbeitet werden müssen ist allen klar. Die jetzt vorgelegten «Anpassungen» hauptsächlich an übergeordnetes Recht ist logisch und müssen erfolgen.

KG Stallikon-Wettswil:

Sowohl die gesamte Kirchenpflege als auch unsere Pfarrpersonen haben die Vernehmlassung gelesen. An der letzten Kirchenpflegesitzung wurde sie besprochen. Sowohl alle Kirchenpfleger als auch unsere beiden Pfarrperson sind mit den vorgeschlagenen Änderungen einverstanden.

KG Thalwil:

Wir erlauben uns eine Rückmeldung zu § 107 VVO PVO: Bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses oder einer geplanten Adoption gelten §§104 und 105 sollte es sinngemäss heissen: «Der Urlaub wird im Einzelfall festgelegt.»

Begründung: Es gibt viele langfristige Pflegekindverhältnisse, bei denen von Anfang an klar ist, dass sie nicht zu einer Adoption führen, weil dies die Herkunftsfamilie nicht will. Die Begleitung von Pflegekindern erfordert mindestens so viel Einsatz, wie diejenige von Adoptivkindern, daher sollte eine Gleichbehandlung im § 107 zum Wohle der Pflegefamilien vorgenommen werden.

KG Zürich:

Die Kirchenpflege der Kirchgemeinde Zürich bedankt sich für die Möglichkeit, zur geplanten Teilrevision Stellung nehmen zu können und hat in der nachfolgenden Synopse ihre Anmerkungen eingefügt, sofern nur eine teilweise oder keine Zustimmung zur geplanten Änderung besteht. Wo nichts vermerkt ist, stimmt die Kirchenpflege dem Vorschlag des Kirchenrates zu.

Die Kirchenpflege Zürich würde es begrüssen, wenn die Vernehmlassungsantworten der Kirchenpflegen gewichtet würden nach Anzahl der Angestellten und Pfarrpersonen in den Kirchgemeinden.

Als grösste Kirchgemeinde mit über 500 Angestellten und rund 70 Pfarrpersonen würde es seitens der Kirchgemeinde Zürich darüber hinaus begrüsst, wenn sie bei einer späteren Teilrevision des Personalrechts vorab zu Änderungsanliegen konsultativ angehört würde, damit solche allenfalls in die Vernehmlassung mit einfließen könnten.

BKP Horgen:

Wir haben uns auf Aspekte konzentriert, welche in der Rolle einer BKP in möglichen personalrechtlichen Auseinandersetzungen bedeutsam sind:

PK Uster:

Die flächendeckende Verwendung des Begriffs «Mitarbeitendengespräch» (auf Mundart grammatikalisch gar nicht möglich) ist sowohl sprachlich als auch im Alltagsgebrauch untauglich: Man muss dann immer noch zusätzlich klären, zwischen welchen Instanzen das MAG abgehalten wird. – Ferner: Ein MAG impliziert, dass sich eine über- und eine untergeordnete Hierarchiestufe gegenüber sitzen. Im Zuordnungsmodell ist das nicht vorgesehen. Darum: Die Begriffe MAG/Standortgespräch/Fachgespräch haben sich bewährt und sind beizubehalten.

Immer wieder stolpern wir beim Lesen der PVO über das Wort «Mitarbeitendengespräch» - sprachlich sehr unschön, schwerfällig und – es werden mit einem Mal und ohne gross zu diskutieren alle Berufsgruppen gleich benannt. Die Begriffe «**Standort-**» und «**Fachgespräch**» verschwinden.

Mit dem Begriff «Mitarbeitendengespräch» fallen die Gespräche zwischen KP und PfarrerInnen und Pfarrer neu unter die gleiche Kategorie wie MitarbeiterInnen-Gespräche mit SigristInnen, KatechetInnen, SekretärInnen. Das halten wir für ein völlig falsches Signal. Als PfarrerInnen operieren wir auf Leitungsebene, in Zuordnung und Partnerschaft leiten wir zusammen mit der Kirchenpflege die Gemeinde; wir sind nicht subalterne «Mitarbeitende». Mit anderen Worten: Die Verwendung des neuen Begriffs «Mitarbeitendengespräch» unterläuft das **Zuordnungsmodell**. Wir lehnen darum den Begriff «Mitarbeitendengespräch» für uns PfarrerInnen entschieden ab. Der alte Begriff «**Standort-Gespräch**» trifft die Sache besser, er ist unseres Erachtens gut etabliert und daher beizubehalten.

Dasselbe betrifft die Fachgespräche zwischen DekanIn und PfarrkollegIn: Der Begriff «**Fachgespräch**» meint einen fachlichen Austausch unter KollegInnen. Wenn aus dem «Fachgespräch» ein «Mitarbeitendengespräch» wird, nährt das die Befürchtung, dass hier zwei verschiedene Hierarchiestufen einander gegenüber sitzen. – Als DekanInnen führen wir keine KollegInnen. Der Begriff «Fachgespräch» ist sachlich zutreffend und hat sich bewährt; er ist beizubehalten.

PK Winterthur:

Unser wichtigster Wunsch ist der, dass klar gemacht wird, dass das MAG mit Pfarrpersonen als "Standortgespräch" durchgeführt wird (und allenfalls auch so heissen sollte).

Dies, damit der Rahmen des Zuordnungsmodells gewahrt bleibt und nicht implizit ein nicht vorhandenes Gefälle eingeführt wird, wenn dieses Gespräch vom Kirchenpflege-Präsidium durchgeführt wird.

DK Zürichsee:

Begrüsse ich das neue Formular für das Mitarbeitendengespräch, das das Beurteilungs- und Fördergespräch, das Fach- und Evaluationsgespräch sowie das Standortgespräch in einem Formular vereint. Ich sehe aber grosse Gefahr, dass viele gewählte Kirchenpflegepersonen, überfordert sind mit einem solchen Formular umzugehen und die Gespräche dem Formular gerecht zu führen. Eine Schulung für Kirchenpflegepersonen oder andere Personen, die die Mitarbeitendengespräche führen sollen, Pflicht sein. Weil viele ehrenamtliche Kirchenpflegepersonen eh schon sehr eingebunden sind, soll die Person, die die Schulung anbietet, in die jeweilige Kirchgemeinde gehen und evtl. Kleinstschulungen vor Ort in der Kirchgemeinde anbieten. Dieser Mehraufwand und Mehrkosten für die Schulungen sind zentral und wichtig, damit im ganzen Kanton Mitarbeitendengespräche in hoher Qualität möglich sind.

Es ist faktisch eine Lohnkürzung wenn Feiertagegutschriften vor Silvester, Karfreitag ... gestrichen wird. In einer Zeit der Teuerung und Kirchenaustritte, wo die Kirchgemeinde sowieso eher knausrig sind in Lohnerhöhungen zu verteilen, ist das der falsche Weg. Eine faktische Lohnkürzung durch die Hintertüre geht nicht.

VKPZ:

Die Änderungen sind generell zu Gunsten der Angestellten, was zu zusätzlichen finanziellen Belastungen führt. Dies scheint im aktuellen Umfeld des Mitgliederschwundes und somit der Steuerzahlenden etwas fragwürdig zu sein.

Die Pfarrpersonen, wie auch die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sollten gegenüber den Angestellten gleich behandelt werden.

Auch wenn es nicht Teil dieser Vernehmlassung ist, möchten wir hier einen Hinweis auf das Thema Dienstaltersgeschenk anbringen - PVO §69 und VVO zur PVO §61: Ein Dienstaltersgeschenk sollte in der Form von Ferien oder dem entsprechenden Wert in einem Einmalbetrag ausbezahlt werden können. §61 VVO zur PVO regelt nur den Ausnahmefall der Auszahlung des Dienstaltersgeschenk für Stellvertretungen und in der Katechetik. Wir sind der Meinung, dass die Wahl generell offen für alle Mitarbeitenden sein mindestens aber für Mitarbeitende mit kleinen Pensen (z.B. < 20%), da diese Personen meistens noch andere Anstellungen haben und die zusätzlichen Ferien von uns nicht viel Sinn machen.

2. Änderung der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
	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, Hochwachtweg 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	

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
	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. ² Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Nachweise verlangen. Sie kann die Anstellung vom Ergebnis einer Eignungsabklärung oder einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen. ³ Pfarrerinnen, 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. ⁴ Die 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.	Bewerbung (§ 17 Abs. 1 PVO) § 9. Abs. 1 und 2 unverändert. <u>Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.</u>	<i>KG Brüttiseller Kreuz:</i> Warum? Abs. 3 und 4 sollten drinbleiben, wenn man sich die Skandale in der kath. Kirche vor Augen hält. <i>KG Rafz:</i> Heisst das, dass alle Freiwilligen und Angestellte das brauchen, nicht aber die Pfarrperson? Die Kirchenpflege wünscht sich einen Nachweis über die mentale Gesundheit der Pfarrpersonen zusätzlich zu den Auszügen. Strafregisterauszug für Pfarrer/innen soll zwingend bleiben. <i>KG Uetikon am See:</i> Absatz 3 und 4 sollen NICHT aufgehoben werden. Begründung: Aufgrund der Vorkommnisse ist es wichtig, dass Bewerber*innen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug vorlegen, max. 1 Jahr alt. <i>KG Wehntal:</i> Müssen wir doch keinen Privat und Sonderprivatauszug mehr verlangen? <i>BKP Zürich:</i> Es ist nicht verständlich, wieso Abs. 3 und 4 wegfallen sollen. <i>DK Zürichsee:</i> Ist bereits eingeführt mit den Privatauszügen und Sonderprivatauszügen und macht durchaus Sinn. Es ist wichtig, dass Grenzverletzungen minimiert werden können und hier auch eine grössere Sensibilität vorliegt. <i>ZKMV:</i> Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen Abs. 3 und 4 aufgehoben werden sollen.
b. Rahmenbedingungen § 16. ¹ Die Weiterbeschäftigung erfolgt durch	b. Rahmenbedingungen § 16. Abs. 1 unverändert.	<i>KG Brüttiseller Kreuz:</i> Allg.: Das Dienstjahre bei Pfarrpersonen zusammengezählt werden egal in welcher Zürcher Gemeinde sie arbeiten,

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses. Des- sen Dauer beträgt höchstens ein Jahr. Es kann jeweils um dieselbe Dauer verlängert werden. § 23 Abs. 2 PVO findet keine Anwendung. ² Eine Weiterbeschäftigung ist bis Ende des Mo- nats zulässig, in dem Pfarrerinnen, Pfarrer und Ange- stellte das 70. Altersjahr vollenden. Sie kann im Inte- resse der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen über diesen Zeitpunkt hinaus erfolgen, insbesondere für Stellvertretungen gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kir- chenordnung. ³ Die während der Weiterbeschäftigung geleiste- ten Dienstjahre werden nicht angerechnet. § 25 PVO findet keine Anwendung. ⁴ Der Lohn darf den von derselben Anstellungs- instanz vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung und § 26 Abs. 2 lit. b PVO ausgerichteten Lohn nicht überstei- gen. ⁵ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird der Lohn während eines Mo- nats weiter ausgerichtet. Bei Unfall gelten die Bestim- mungen des Bundesgesetzes über die Unfallversiche- rung. ⁶ Das Anstellungsverhältnis kann unter Einhal- tung einer Frist von einem Monat jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden.	² Eine Weiterbeschäftigung ist bis Ende des Mo- nats zulässig, in dem Pfarrerinnen, Pfarrer und Ange- stellte das 75. Altersjahr vollenden. Sie kann im Inte- resse der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen über diesen Zeitpunkt hinaus erfolgen, insbesondere für Stellvertretungen gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kir- chenordnung. Abs. 3–6 unverändert.	macht durchaus Sinn, ist der Arbeitgeber doch immer die Landeskirche. Das man den Gemeinden aber diese Pflicht auch für eigenen Angestellte aufs Auge drückt ist nicht nachvollziehbar. Da es immer ein neuer Arbeitgeber ist. Diese Vorgabe kann für ärmere Gemeinden zu einem Fi- nanziellen oder zu einen Ressourcen Problem führen. Man stelle sich vor man stellt eine Diakonin ein die 9 Jahre in ei- ner anderen Gemeinde gearbeitet hat. Diese kann unter den jetzt geltenden Regeln im ersten Jahr bereit ein DAG beziehen. Das macht keinen Sinn und die Frage ist warum das so entschieden wurde? <i>KG Bülach:</i> Die Kirchenpflege Bülach beantragt für Absatz 2, das zu- lässige Alter auf dem 70. Altersjahr zu belassen. Begrün- dung: Die Erhöhung des Alters auf das 75. Altersjahr wi- derspricht aus Sicht der Kirchenpflege dem Kompetenz- strukturmodell der Landeskirche. In der Überarbeitung des Modells vom Herbst 2023 wurde die erste Fassung von 2013 angereichert mit einer Fokussierung auf Kompeten- zen, die zunehmend wichtiger werden: Interprofessionelles Handeln, Kompetenzen zu Digitalität und die Fähigkeit vo- rausschauend, antizipierend die Zukunft zu gestalten. Die Nachwuchsthematik und die daraus zu gestaltenden Zukunftsstrategien werden mit einer kurzfristigen Taktik- Sichtweise einfach um wenige Jahre herausgeschoben. Versäumtes der vergangenen Jahre wird auf dem Rücken der aktuellen Generation von Pfarrerinnen und Pfarrer aus- getragen. <i>KG Bülach (Verwaltung):</i> Diese Erhöhung sendet ein falsches Signal, Vertretungen sind auch ohne diese Erhöhung möglich. Wie kann die Landeskirche ein attraktiver Arbeitsplatz für junge Pfarrper- sonen sein, wenn eine Weiterbeschäftigung bis 75 Jahren aktiv gefördert wird? <i>KG Bülach (Gemeindekonvent):</i> Natürlich ist dies eine Möglichkeit, den Bedarf an Pfarrper- sonal zu decken. Doch sendet dies ein falsches Signal, Vertretungen sind auch ohne diese Erhöhung möglich. Das Image der Kirche als eine Organisation von älteren

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Mitarbeitenden wirkt auf Junge und Ambitionierte nicht attraktiv. <i>KG Hittnau:</i> Zu Abs. 1: Weiterbeschäftigung sollte unbefristet bis zur Vollendung des 75 Altersjahres für länger als jeweils nur ein Jahr möglich sein, da sonst eine Ungleichbehandlung stattfindet. Zu Abs. 3: Die während der Weiterbeschäftigung geleisteten Dienstjahre werden angerechnet gemäss PVO § 25. Zu Abs. 4: Bei Personen mit max. Lohn vor Pensionierung ist das in Ordnung, wenn dies noch nicht erreicht ist, sollte eine weitere Steigerung bei unbefristeter Anstellung möglich sein. Zu Abs. 5 und 6: gleiche Bedingungen wie für Pfarrpersonen vor Pensionsalter. <i>KG Illnau-Effretikon:</i> Das Altersjahr soll unverändert bei <u>70</u> bleiben. Eine Weiterbeschäftigung ist ja im Stellvertretungsmodus unbegrenzt möglich. Wir bitten die Landeskirchen, den Pfarrmangel auf andere Weise (kreativ) zu bekämpfen. <i>KG Knonauer Amt:</i> Die bestehende Regelung sollte beibehalten werden. Sie «erlaubt» die Weiterbeschäftigung in begründeten Fällen, zeigt aber auch auf, dass das grundsätzliche Pensionierungsalter eingehalten werden soll, was gesellschaftlich relevant ist. Auch wenn es schwierig ist Pfarrpersonen, Musiker:innen oder Katechet:innen einzustellen, sollte das Augenmerk auf die Ausbildung und attraktive Anstellungsbedingungen gelegt werden. Mit einer generellen Erhöhung des Altersjahres für die Weiterbeschäftigung setzen wir ein falsches Zeichen. Zudem erhöht sich bei zunehmendem Alter ab 70 auch die Fürsorgepflicht (Rücksichtnahme auf Gesundheit) der Kirchgemeinden. <i>KG Neftenbach:</i> Was uns etwas erschreckt, ist die Tatsache, dass die Kirchgemeinde einzelne Angestellte bis ins 75. Altersjahr weiter beschäftigen könnte.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Gerade in der Jugendarbeit wird es mit zunehmendem Alter schwierig, die "selbe" Sprache zu sprechen und der Zugang zu der doch wichtigen und zukunftssträchtigen Gruppe, der Jugend, wird blockiert durch eine mögliche antiquierte Ansicht einer Katechetin/Pfarrperson im höheren Alter. Eine hohe Anzahl an Pfarrpersonen erreicht bald das Pensionsalter. Nachrückende sind meist Quest-Studierende im vorgerückten Alter – wir stossen auch da auf eine Altersgruppe, die wenig Bezug zur Jugend hat. Hinzu kommt die angedachte Senkung der Wochenarbeitszeit Pfarrpersonen. Unsere Pfarrpersonen sind jetzt bereits am Anschlag. Wer übernimmt die zusätzlichen Stellen% und deren Finanzierung? Dem Fachkräftemangel kann man unseres Erachtens so nicht entgegenwirken. <i>KG Rafz:</i> Eine Anhebung der Altersgrenze erachten wir für die Attraktivität der Kirche weder sinnvoll noch zielführend. 70 als Altersgrenze sollte bleiben. Zudem besteht bereits die Möglichkeit, dass länger gearbeitet werden kann. Die Kirchenpflege erlebt ältere Arbeitstätige (65+) als immer weniger flexibel, wenig kooperativ. Mit einer solchen Regelung schadet die Kirche der Arbeitgebermarke und das Problem «Fachkräftemangel» wird dadurch nicht gelöst. Es müssen andere Scharniere geölt werden. Zusatz: Wenn bis 75 gearbeitet werden soll, muss eine entsprechende Weiterbildung bis zu diesem Zeitpunkt möglich und sichergestellt sein. <i>KG Urdorf:</i> Zu Absatz 3: Aufgrund der sich abzeichnenden, akuten Pfarrmangel-Situation der kommenden Jahre wäre zu überlegen, ob die geleisteten Dienstjahre trotzdem (zumindest teilweise) angerechnet werden sollten. Schliesslich sollte die Weiterbeschäftigung für pensionierte Pfarrpersonen attraktiv bleiben, zum Beispiel wenn jemand auf dem zweiten Bildungsweg zum Pfarrdienst gekommen ist. <i>KG Wildberg:</i> Die Verlängerung einer Weiterbeschäftigung ist zu

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		begrüssen. 1. §16.1 ist zu streichen. Die Kirchgemeinde und die Pfarrperson/Angestellte entscheiden selber über die Höchstdauer der Anstellung. 2. §16.2 Eine Weiterbeschäftigung mit dem 75. Altersjahr zu beenden ist eine unnötige Einschränkung. Der Angestellte und die anstellende Instanz sollen selber darüber entscheiden. <i>KG Winterthur Seen:</i> Festhalten an der Alterslimite 70, danach jährliche Erneuerung auf Antrag bis zum vollendeten 75. Altersjahr. <i>KG Winterthur Stadt:</i> OK. VV: bis 70. Und dann wiederkehrend im jährlichen Rhythmus auf Antrag bis 75. <i>KG Zürich:</i> Die massive Erhöhung auf das 75. Altersjahr für die regulär mögliche Weiterbeschäftigung wird kritisch gesehen. Dies kann selten vorkommen und wird als Möglichkeit nicht abgelehnt, ist jedoch bereits nach bisherigem Recht möglich. Die Altersgrenze soll für alle Berufsgruppen inkl. Pfarrerinnen und Pfarrern bei 70 Jahren belassen werden mit der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung im Interesse der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen. Begründung: In der Praxis wird eine explizite Altersgrenze im Personalrecht bei Angestellten regelmässig als Anspruch interpretiert und schafft bei den Führungskräften wenig Anreiz für eine aktive Nachfolgeplanung. Ein unterstützendes Personalrecht wäre neben verantwortungsbewusster Führungsarbeit deshalb hilfreich. <i>Stadtverband Winterthur:</i> Festhalten an der Alterslimite 70, danach jährliche Erneuerung auf Antrag bis zum vollendeten 75. Altersjahr. <i>BKP Zürich:</i> Das Alter sollte auf 70 Jahre belassen bleiben. Eine noch ältere Pfarrschaft verhindert die Verjüngung. Gleichzeitig entfernen sich die Pfarrpersonen mit zunehmendem Alter von jüngeren Zielgruppen und deren Bedürfnissen.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		<i>PK Affoltern:</i> Die Mehrheit des Pfarrkapitels begrüsst die Befristung der Weiterbeschäftigung auf jeweils ein Jahr. Eine Minderheit wünscht sich eine Anstellungsmöglichkeit, die über ein Jahr hinaus geht. <i>PK Andelfingen:</i> Die Bedingungen zur Weiterbeschäftigung sind nicht ideal. Falls es versicherungstechnisch möglich ist, wären attraktivere Möglichkeiten wünschenswert / zu prüfen (z.B. Weiterbeschäftigung mit einem regulären Arbeitsverhältnis). <i>PK Bülach:</i> Das Pfarrkapitel Bülach begrüsst die Heraufsetzung des Weiterbeschäftigungs-Alters von 70 auf 75, da es der gegenwärtigen kirchlichen Situation Rechnung trägt und allen Seiten (Kantonalkirche, Gemeinden, rüstige Pfarrpersonen im Rentenalter) gerecht wird. <i>PK Dietikon:</i> Zu §16. Abs. 1: Zwei oder vier Jahre. Zu §16. Abs. 4: Es liegt im Interesse der Kirche, die Fortsetzung des Pfarrdienstes über das Pensionsalter hinaus attraktiv zu machen. Für Pfarrpersonen, die vor dem Pensionsalter nicht das Maximum an Lohnerhöhungen nicht erreichen konnten (z. B. wegen späten Berufseinstiegs oder längerer Arbeitsunfähigkeit), sollten deshalb weiterhin Lohnerhöhungen möglich sein. <i>PK Pfäffikon:</i> Eine Verlängerung einer möglichen Weiterbeschäftigung bis zum 75. Altersjahr wird begrüsst. Unverständlich ist der Umstand, dass dieses neue Arbeitsverhältnis auch in Zukunft für höchstens ein Jahr befristet abgeschlossen werden soll. Die Aussicht, womöglich nur ein weiteres Jahr (oder sogar weniger) als Pfarrperson tätig zu sein, dürfte sich oft negativ auf die Motivation und das Engagement der Pfarrperson auswirken – gerade bei Anstellungsverhältnissen, bei denen absehbar ist, dass eine Dauer von mehreren Jahren notwendig sein und auch gewünscht wird. Wir beantragen daher, dass – wenn schon ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden soll –,

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		dieses auch unbefristet möglich sein soll. Die Revision von § 16 Abs. 2 wird von uns sehr begrüsst. § 16 Abs. 3 und 4 stellen eine ungerechtfertigte Diskriminierung von Pfarrpersonen, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, dar, die nicht zu rechtfertigen ist. § 16 Abs. 5 ist ebenfalls problematisch, da diese Regelung die älteren Pfarrpersonen sogar massiv schlechter stellt, als Berufseinsteiger im ersten Amtsjahr, was nicht angehen kann. Gemäss § 58 Personalverordnung wird nämlich «bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall der Lohn im ersten Dienstjahr während drei, im zweiten Dienstjahr während sechs und vom dritten Dienstjahr an während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet». Es ist nicht ersichtlich, wieso von dieser Regelung bei Pfarrpersonen ab ordentlichem Pensionsalter <i>bezüglich Krankheit</i> abgewichen werden sollte. Der erste Satz bezüglich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wäre demnach entsprechend anzupassen: «Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird der Lohn im ersten Dienstjahr während drei, im zweiten Dienstjahr während sechs und vom dritten Dienstjahr an während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet.» § 16 Abs. 6: Dies stellt eine unzulässige Diskriminierung von Pfarrpersonen, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, dar. Die Kündigungsfrist ist daher derjenigen der Pfarrpersonen vor Pensionsalter anzugleichen und auf 3 Monate zu erhöhen (vgl. § 29 Abs. 2 Personalverordnung). <i>PK Uster:</i> Abs. 1: Das Arbeitsverhältnis sollte befristet für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden; ein Jahr erscheint uns zu kurz, um auch ein engagiertes Mitdenken, Mitarbeiten, Vorausplanen und Verantwortung tragen zu gewährleisten. Abs. 5: Analog zu Stellvertretungen lösen. Abs. 6: Das Anstellungsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. <i>PK Winterthur:</i> Angesichts des sich verschärfenden Pfarrmangels ist die

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		neue Regelung mit 75 Jahren sinnvoll. Wir werden in Zukunft vermehrt auf die Mitarbeit von pensionierten Kolleginnen und Kollegen angewiesen sein. <i>PK Zürich:</i> Einverstanden mit Weiterbeschäftigung bis 75. Altersjahr. Die Einschränkungen gemäss Absätzen 3-6 sind aufzuheben, um das Weiterarbeiten nach der Pensionierung attraktiver zu machen. Die Weiterbeschäftigten sollten weitgehend gleich behandelt werden wie Beschäftigte vor der Pensionierung (gleiches Recht für gleiche Arbeit). Zum Lohn: siehe unten zu §91. Offen bleiben bezüglich Gleichbehandlung folgende Punkte: - Pensionierte können nicht gewählt werden - Wohnrecht (Anspruch auf Pfarrwohnung) <i>DK Zürichsee:</i> Die Anpassung der Weiterbeschäftigung der Angestellten und Pfarrpersonen bis zur Vollendung des 75. Altersjahres finde ich angepasst für unsere heutige Zeit. Wichtig ist, dass man frühzeitig den Pensionierungsprozess angeht und weitere Personen gefördert werden. <i>Kirchenmusikkapitel Zürcher Oberland:</i> Die ursprüngliche Version unverändert lassen. 70 als Altersobergrenze reicht. Es ist nicht unsere Vision für die Gesellschaft, dass man bis 75 arbeitet. Es ist nicht die Vision einer Kirche, die sich verjüngen soll, wenn die Altersobergrenze der Mitarbeitenden angehoben wird. Das Nachwuchsproblem besteht, aber dies ist kein kreativer, brauchbarer Ansatz, um diesem zu begegnen. <i>GKD Abteilung Kirchenentwicklung:</i> Zu Abs. 2: Die Festlegung auf die Altersgrenze bei der Vollendung des 75. Altersjahres mag auf die Jahre 2025-2028 unterstützend wirken und könnte kurzfristig dem bereits spürbaren Pfarrmangel entgegenwirken. In der Beratung von Pfarrteams und Behörden wird jedoch beobachtet, dass der längere Verbleib von Pfarrpersonen im Pfarramt entwicklungs- und innovationshemmend wirken kann. Darüber hinaus können intergenerationale

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Konflikte auftreten, welche sich ebenfalls belastend auswirken. Angesichts bereits jetzt abzusehender Entwicklungen ab dem Jahr 2036 werden die Zahl der Pfarrpersonen, die pensioniert werden und die angenommene Zahl der Vikar*innen sich wieder annähern. Sollten viele pensionierte Pfarrpersonen darüber hinaus arbeiten wollen, stehen den frisch ausgebildeten Personen keine Pfarrstellen mehr zur Verfügung. Aufgrund dessen ist eine Festschreibung der Altersgrenze auf das 75. Altersjahr abzulehnen. <i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Einverstanden mit Weiterbeschäftigung bis 75. Altersjahr. Die Einschränkungen gemäss Absätzen 3-6 sind aufzuheben, um das Weiterarbeiten nach der Pensionierung attraktiver zu machen. Die Weiterbeschäftigten sollten weitgehend gleich behandelt werden wie Beschäftigte vor der Pensionierung (gleiches Recht für gleiche Arbeit). Zum Lohn: siehe unten zu §91. Zu Abs. 1 ist zu sagen: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf höchstens ein Jahr ist unflexibel und unnötig. Sie kann sich negativ auf die Motivation und das Engagement der Pfarrperson auswirken – gerade wenn absehbar ist, dass eine Dauer von mehreren Jahren notwendig sein wird. Das neue Arbeitsverhältnis muss auch unbefristet möglich sein! <i>PK Horgen / Pfarrverein):</i> Der Pfarrverein begrüsst die Verlängerung einer möglichen Weiterbeschäftigung bis zum 75. Altersjahr. Die entsprechenden Änderungsvorschläge bzgl. § 16 erscheinen dem Pfarrverein jedoch noch zu wenig konsequent durchgeführt, da § 16 in der bis anhin geltenden Form sehr zu Ungunsten der Pfarrpersonen formuliert ist, was eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zur Folge hat. Bereits § 16 Abs. 1 erscheint dem Pfarrvereins problematisch. Es erschliesst sich zunächst nicht automatisch, weshalb ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden soll. Auch wenn hierfür Gründe sprechen mögen, wäre diese Notwendigkeit zumindest nochmals zu überprüfen.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Unverständlich ist der Umstand, dass dieses neue Arbeitsverhältnis auch inskünftig für höchstens ein Jahr befristet abgeschlossen werden soll. Die Aussicht, womöglich nur ein weiteres Jahr (oder sogar weniger) als Pfarrperson tätig zu sein, dürfte sich oft negativ auf die Motivation und das Engagement der Pfarrperson auswirken – gerade bei Anstellungsverhältnissen, bei denen absehbar ist, dass eine Dauer von mehreren Jahren notwendig sein und auch gewünscht wird. Der Pfarrverein beantragt daher, dass – wenn schon ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden soll –, dieses auch unbefristet möglich sein soll. Bezüglich Befristung erscheint dem Pfarrverein sodann auch vorliegend die Regelung von § 23 Abs. 2 Personalverordnung – welche bis anhin gerade wegbedungen ist – durchaus sinnvoll. Diese lautet: <i>«Ein befristetes Anstellungsverhältnis ist für längstens vier Jahre zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal oder über die Höchstdauer hinaus verlängert, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses.»</i> Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht beliebig oft verlängert werden darf, da ansonsten ein rechtlich unzulässiger Kettenarbeitsvertrag vorliegen würde (der ohnehin in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgedeutet würde). Da zudem eine Kündigungsmöglichkeit gegeben ist, besteht aus Sicht des Pfarrvereins kein Grund für eine so restriktive und für die Pfarrperson nachteilige Regelung, die eine zwingende Befristung auf max. ein Jahr vorsieht. Der Pfarrverein macht daher beliebt, § 16 Abs. 1 entsprechend anzupassen: <i>«Die Weiterbeschäftigung erfolgt durch Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses. Dieses wird automatisch mit der Vollendung des 75. Altersjahrs beendet. Es kann nach Massgabe von § 23 Abs. 2 PVO auch befristet ausgestaltet werden».</i> Die zwingende Befristung sowie das Wegbedingen von § 23 Abs. 2 sind demgemäss zu streichen. Die Revision von § 16 Abs. 2 wird vom Pfarrverein sehr begrüsst. § 16 Abs. 3 und 4 stellen aus Sicht des Pfarrvereins eine ungerechtfertigte Diskriminierung von Pfarrpersonen, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, dar, die

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		rechtlich nicht zu rechtfertigen ist. Sie stehen einer so dringend notwendigen Inklusion von älteren Pfarrpersonen diametral entgegen und sind aus Sicht des Pfarrvereins daher ersatzlos zu streichen. § 16 Abs. 5 ist aus Sicht des Pfarrvereins ebenfalls höchst problematisch, da diese Regelung die älteren Pfarrpersonen sogar massiv schlechter stellt, als Berufseinsteiger im ersten Amtsjahr, was nicht angehen kann. Gemäss § 58 Personalverordnung wird nämlich «bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall der Lohn im ersten Dienstjahr während drei, im zweiten Dienstjahr während sechs und vom dritten Dienstjahr an während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet». Es ist nicht ersichtlich, wieso von dieser Regelung bei Pfarrpersonen ab ordentlichem Pensionsalter <i>bezüglich Krankheit</i> abgewichen werden sollte. Der erste Satz bezüglich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wäre demnach entsprechend anzupassen: «Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird der Lohn im ersten Dienstjahr während drei, im zweiten Dienstjahr während sechs und vom dritten Dienstjahr an während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet.» § 16 Abs. 6: Dies stellt erneut eine aus Sicht des Pfarrvereins unzulässige Diskriminierung von Pfarrpersonen, die das ordentliche Pensionsalter erreicht haben, dar. Die Kündigungsfrist ist daher derjenigen der Pfarrpersonen vor Pensionsalter anzugleichen und auf 3 Monate zu erhöhen (vgl. § 29 Abs. 2 Personalverordnung). ZKMV: Wir begrüssen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bis zum 75. Altersjahr. Allerdings steht dann die Möglichkeit einer Weiterbildung bis max. 5 Jahre vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses etwas im Widerspruch. → § 167 VKPZ: Die bestehende Regelung sollte beibehalten werden. Sie «erlaubt» die Weiterbeschäftigung in begründeten Fällen, zeigt aber auch auf, dass das grundsätzliche Pensionierungsalter eingehalten werden soll, was gesellschaftlich relevant ist. Auch wenn es schwierig ist Pfarrpersonen, Musiker:innen

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		oder Katechet:innen einzustellen, sollte das Augenmerk auf die Ausbildung und attraktive Anstellungsbedingungen gelegt werden. Mit einer generellen Erhöhung des Altersjahres für die Weiterbeschäftigung setzen wir ein falsches Zeichen. Zudem erhöht sich bei zunehmendem Alter ab 70 auch die Fürsorgepflicht (Rücksichtnahme auf Gesundheit) der Kirchgemeinden.
C. Standortbestimmung	Titel vor § 25: C. <u>Mitarbeitendengespräch</u>	<i>KG Maur:</i> Das Schwergewicht der Teilrevision liegt bei «einheitlichen» Mitarbeitergesprächen. Der Grundtenor ist ein jährliches Gespräch. Förderung und Entwicklung der Angestellten ist der Inhalts-Schwerpunkt (2. Mitarbeitergespräch, 2.1 Ausgangslage). Das «Jährlich» schlägt einen Zeithorizont vor, der für die Angestellten eine Sicherheit und Ruhe vermittelt (Jahresziele, Jahresrückblick, usw.). Es darf gefragt werden, ob dies noch zeitgemäss ist. Ja, eine Grundsicherheit muss gegenüber dem Angestellten sichergestellt sein. Aber gerade die Zeit Corona und anschliessend der Ukrainekrieg hat bei uns in der Kirchgemeinde für manchen Angestellten plötzlich andere Aufgaben (=Zielsetzungen, Belastungen) gegeben. Diese mussten in vielen Gesprächen, kurzfristige Anpassung der Verfügungen durch die Kirchenpflege zusammen mit den Angestellten gelöst werden und wir stellten fest, dass jährlichen «Unterlagen» im Wege stehen. Aber es lohnt sich. Dieses «schnelle» Wechseln / Anpassungsmöglichkeit werden nicht aufgeführt und führt zu Trägheit. Solche «Projekt - Gespräche» bewähren sich, da «das Lob und der Tadel» an der Tat besprochen und schriftlich festgehalten wird und nicht irgendwann Ende Jahr. Ja dies ist ein Mehraufwand für den Angestellten und die Kirchenpflege. <i>BKP Meilen:</i> Wichtig – zwingend obligatorisch einmal jährlich! Ergebnisse aus diesen müssen bearbeitet werden. Kontrolle durch die GKD, ob Gespräche durchgeführt wurden. Das lässt sich einfach durch IT-System durchführen. <i>BKP Uster:</i> Grundsätzlich verzichten wir auf eine Vernehmlassung.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Einzig bei der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung plädieren wir für eine Beibehaltung der Begriffe «Fach- und Evaluations- bzw. Standortgespräche» anstelle des einheitlichen Begriffes «Mitarbeitendengespräch», da verschiedene Kategorien von «Mitarbeitenden» angesprochen werden. <i>PK Uster:</i> Im Zuordnungsmodell ist der Begriff «Mitarbeitendengespräch» fehl am Platz. Er impliziert, dass sich da zwei unterschiedliche Hierarchiestufen gegenüberstehen; das ist im Gespräch zwischen KP-Präsidium und Pfarrperson nicht der Fall. Der Begriff «Standortgespräch» ist etabliert und bewährt, er ist beizubehalten. <i>DK Zürich:</i> Umbenennung und Fokus auf Förderung und Entwicklung wird begrüsst. <i>GKD Abteilung Kirchenentwicklung:</i> Die einheitliche Vorlage des Mitarbeitendengesprächs für angestellte und gewählte Mitarbeitende ist als wegweisendes Zeichen für die interprofessionelle Zusammenarbeit zu werten und wird deshalb durch das Leitungsteam der Abteilung Kirchenentwicklung unbedingt befürwortet. Dieses Signal entspricht auch der aktuellen Berufsbild-Diskussion in den europäischen Kirchen. Überall wird über interprofessionelle Teams nachgedacht. Die Kompetenzstrukturmodelle der Zürcher Kirche sind ebenfalls auf einem einheitlichen Sprach- und Theoriemodell gebildet, so dass das einheitliche Mitarbeitendengespräch plausibel ist.
Angestellte (§ 84 PVO) a. Zweck und Gegenstand § 25. ¹ Die Mitarbeiterbeurteilung dient der Förderung des Personals und der Personalentwicklung, der Beurteilung von Leistung und Verhalten sowie der Überprüfung der Arbeitssituation und der Zielvereinbarung. Die vorgesetzte Stelle erhält von den Angestellten Rückmeldungen zu ihrem Führungsverhalten. ² Gegenstand der Mitarbeiterbeurteilung bilden insbesondere Fachkompetenz, Arbeitsausführung	Angestellte (§ 84 PVO) a. Zweck und Gegenstand <u>§ 25. ¹ Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere:</u> <u>a. der Begleitung und Förderung der Angestellten,</u> <u>b. der Personalentwicklung,</u> <u>c. der Überprüfung von Leistung und Verhalten sowie der Arbeitssituation der Angestellten,</u> <u>d. dem Gespräch mit den Angestellten über ihre</u>	<i>KG Feuerthalen:</i> Wir finden ein Mitarbeitendengespräch jährlich für Mitarbeitende mit sehr kleinem Pensum (z.B. Organisten < 10%) zwar wertschätzend, aber auch zu aufwändig für beide Seiten. Nicht immer sind die Leistungen bei ein- oder zweimaligem Besuch generell einschätzbar. Vergleich zum MAG Pfarrpersonen <-> Angestellte? <i>BKP Horgen:</i> Zu Abs. 1: lit. c und lit. e könnten rechtlich relevante Betroffenheit des Mitarbeitenden wie von Dritten auslösen:

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
und Arbeitsergebnisse, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz, Zielerreichung und Zielvereinbarung sowie bei vorgesetzten Stellen die Führungskompetenz.	<u>berufliche und persönliche Entwicklung,</u> e. <u>den Rückmeldungen der Angestellten zum Führungsverhalten der vorgesetzten Stelle.</u> ²<u>Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs bilden insbesondere:</u> a. <u>die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz,</u> b. <u>die Zielerreichung,</u> c. <u>die Zielvereinbarung,</u> d. <u>bei vorgesetzten Stellen die Führungskompetenz.</u> ³<u>Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind.</u>	Rechtsmittelrisiko! Vgl. Stellungnahme zu § 26. Zu Abs. 3 Was heisst das genau? Aufschluss schon zum Voraus, d.h. zusammen mit der Einladung zum MAG? Oder Aufschluss erst im Laufe des MAG? Sind das Fakten, also etwa Dokumente aus dem Personaldossier (z.B. Zielvereinbarung), oder sind das die rechtlichen Grundlagen für das MAG? In der Wegleitung zum MAG Stand 6.12.2023 ist dazu nichts zu finden ausser zum Rechtlichen S. 3-4. Gemeint sein könnten die Kompetenzstrukturmodelle als «Grundlagen», aber solche gibt es nicht für alle Berufe und zudem müssten sie Teil der Anstellungsbedingungen geworden sein, damit ein Mitarbeitender darauf verpflichtet werden kann. Heute ist diese Regelung in § 27 Abs. 3 geregelt, d.h. wird im «Beurteilungsverfahren» unter «Bewertungen» erwähnt. Hier ist die Auslegung einfacher, denn es kann daraus abgeleitet werden, dass dem Mitarbeitenden klar werden muss, aufgrund welcher Kriterien und Massstäbe die «Anstellungsinstanz oder die vorgesetzte Stelle» zu ihrem Urteil gelangt ist (Transparenzprinzip im Arbeitszeugniswesen. Vgl. unten). <i>BKP Zürich:</i> Hier fehlt der Punkt, dass die Leistung beurteilt wird. Nur eine Überprüfung ist nicht ausreichend. Unter d) wird erwähnt, dass die Mitarbeitenden Aufschluss über die Grundlagen des Mitarbeitendengesprächs erhalten. Gemäss Einleitung soll hier das Kompetenzstrukturmodell massgebend sein. In dieser Einleitung wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass noch nicht alle Berufsgruppen über das Kompetenzstrukturmodell verfügen. Somit sollte für alle Berufsgruppen zuerst das Kompetenzstrukturmodell erstellt werden. <i>DK Zürichsee:</i> Ich bin mir nicht sicher, ob diese Paragrafenveränderung sich wirklich positiv auf die Personalentwicklung und Personalförderung auswirkt, jedoch finde ich es von der Formulierung gut und gibt eine gute Grundlage. Doch zurzeit ist es oft einfach mehr oder weniger eine Pflichtausführung, die diesen Zielen kaum Rechnung trägt. Hier hängt

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		sehr vieles an den Kirchenpflegen oder Bereichsverantwortungen, wie sie es umsetzen und da gibt es einfach eine sehr grosse Bandbreite.
b. Vorgehen § 26. ¹Eine 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. ²Die vorgesetzte Stelle bespricht die Mitarbeiterbeurteilung mit den Angestellten im Rahmen eines Beurteilungs- und Förderungsgesprächs. ³Das 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. ⁴Die 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. ⁵Das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung bildet Bestandteil der Personalakten. Die beurteilte Person erhält eine Kopie. ⁶Die Beurteilung der Zielerreichung und der Abschluss einer neuen Zielvereinbarung erfolgen in der Regel jährlich. Abs. 2–5 sind sinngemäss anwendbar.	b. Vorgehen § 26. ¹<u>Die Anstellungsinstanz oder die Vorgesetzten führen mit den Angestellten das Mitarbeitendengespräch. Dieses findet statt:</u> a. <u>mindestens jährlich,</u> lit. b unverändert. c. in denjenigen Fällen, in denen die Personalverordnung oder diese Verordnung <u>ein zusätzliches Mitarbeitendengespräch vorschreibt.</u> ²<u>Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung.</u> ³<u>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.</u> ⁴Die Angestellten können eine Besprechung mit der nächsthöheren vorgesetzten Stelle über <u>das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs</u> verlangen. Die Angestellten sind berechtigt, zu einer solchen Besprechung eine Person ihres Vertrauens beizuziehen. ⁵Das Ergebnis <u>des Mitarbeitendengesprächs</u> bildet Bestandteil der Personalakten. Die <u>Angestellten erhalten</u> eine Kopie. <u>Abs. 6 wird aufgehoben.</u>	<i>KG Bubikon:</i> Mindestens alle zwei Jahre (Kapazität Kirchenpflege!). <i>KG Dürnten:</i> Abs. 1 lit. a. unverändert lassen: ... mindestens alle zwei Jahre. Begründung: Wir sind überzeugt, dass jährliche MAB's bei langjährigen Mitarbeitenden und solchen mit kleinen Pensionen nicht sinnvoll sind und daher nur zusätzlichen Aufwand bedeuten. <i>KG Egg:</i> Zu Abs. 1: lit. a unverändert lassen. (Zudem; "mindestens jährlich oder mindestens alle zwei Jahre" kann auch heissen: mehrmals jährlich oder alle zwei Jahre). Also kann so oder so bei Bedarf auch jährlich oder jährlich mehrmals ein Gespräch geführt werden. <i>KG Eglisau:</i> Wir bevorzugen die bislang geltende Regelung § 26 Abs. 1 lit. a. Bei Bedarf steht weiteren Gesprächen ja nichts im Weg. Die aktuell geltenden zweistufige Lösung - in den ersten Anstellungsjahren einmal pro Jahr, später mindestens alle zwei Jahre - ist angemessen. Bei den vielen, zum Teil kleinen Teilzeitpensen ist es nicht verhältnismässig, jährlich ein Mitarbeitergespräch vorzuschreiben. <i>KG Hinwil:</i> Jährliche MAG werden im Sinne der Entwicklung und Förderung der Angestellten als sinnvoll erachtet. <i>KG Pfäffikon:</i> a) während der ersten zwei Dienstjahre jährlich, danach mindestens alle zwei Jahre, Begründung: Der Arbeitsaufwand für Milizbehörden wird dadurch deutlich erhöht. <i>KG Oberwinterthur:</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Zu Abs. 1 lit. a: Geltende Regelung belassen, eine jährliche Durchführung ist für viele KP-Mitglieder eine zu grosse Belastung. <i>KG Turbenthal-Wila:</i> <u>mindestens jährlich</u>: ändern: in der Regel jährlich Aus unserer Sicht ist dies bei Kleinstpensen nicht zwingend nötig. <i>KG Urdorf:</i> Zu Abs. 1, lit. a: Die alte Regelung ist ausreichend. Eine übermässige Bürokratisierung sollte vermieden werden. <i>KG Weinland Mitte:</i> Das Durchführen von jährlichen Gesprächen mit allen Angestellten insbesondere solche mit Kleinstpensen ist fragwürdig. Eine Präzisierung diesbezüglich wäre wünschenswert (Bsp. Mitarbeitenden mit einem Pensum von 50% jährlich, ansonsten alle zwei Jahre). <i>KG Wetzikon:</i> § 26 lit. a beibehalten: «während der ersten zwei Dienstjahre jährlich, danach mindestens alle zwei Jahre». Ein Mitarbeitendengespräch kann genauso eine Belastung sein und somit würden alle 2 Jahre reichen. Die Anstellungsinstanz sowie die Mitarbeitenden haben bereits die Möglichkeit ein Gespräch zu verlangen (§ 26 lit. b) Zudem wird bei Pfarrpersonen die Frequenz von alle 2 Jahre auf alle 4 Jahre (1x pro Amtszeit) erhöht (§ 29). Haben Angestellte häufigere Unterstützung bezüglich «kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung» und «Begleitung und Förderung» nötig? <i>KG Zürich:</i> Das <u>jährliche</u> Mitarbeitendengespräch (lit. a) wird im Grundsatz begrüsst, es würde jedoch eine Formulierung mit leichtem Ermessenspielraum vorgezogen, wie bisher (Abs. 6) «in der Regel jährlich» statt «mindestens jährlich», da in der Praxis regelmässig auch Konstellationen entstehen, wie z.B. befristete Projektanstellungen u.ä., die diese Kadenz eines formalisierten Gesprächs u.E. nicht erfordern. Im Übrigen würde eine diesbezügliche Harmonisierung des

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		MAG bei Mitarbeitenden und Pfarrschaft begrüsst. <i>BKP Andelfingen:</i> Vorschlag Pfarrkapitel zu Abs. 1: Die «durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle», die das Mitarbeitendengespräch führt, sollte nicht Mitglied des Gemeindekonvents sein. (Gehe ich richtig in der Annahme, dass nur der Präsident der KP nicht Mitglied des Gemeindekonvents ist? Ist die Kirchgemeinde so gross, dass eine Hierarchie erforderlich ist [Abteilungsvorgesetzte(r)], so ist fraglich, ob die Vorgesetzten im Gemeindekonvent Einsitz haben.) <i>BKP Horgen:</i> Zu Abs. 2: Einheitliche Begriffe verwenden: «... oder die vorgesetzte Stelle». Der Begriff «Vorgesetzte» kommt sonst nirgends vor. Zu Abs. 3: Das MAG kommt im Ergebnis (ausgefülltes Formular) einem Zwischenzeugnis im Arbeitsrecht nahe (Art. 330a Abs. 1 OR), allerdings in der Regel wohl «auf Anordnung der vorgesetzten Stelle», womit öffentlich-rechtlich gesehen die vorgesetzte Stelle bzw. die Anstellungsinstanz verfügungsweise tätig wird. Mit der stärkeren Strukturierung des MAG gegenüber dem bisherigen BFG entstehen durchsetzbare Rechtsansprüche der Mitarbeitenden, nämlich auf vollständige Durchführung des MAG nach allen materiellen Aspekten von § 25. Damit dürften die arbeitsrechtlichen Kriterien für ein Zwischen- bzw. Schlusszeugnis relevant werden: Wahrheitspflicht contra Wohlwollen, Vollständigkeitserfordernis, keine «Zeugnissprache» bzw. Transparenzgebot (vgl. allerneuestens Facincani / Delfosse, Wahrheitspflicht und Wohlwollen im Arbeitszeugnis, in: SJZ Nr. 23/24 2024 S. 1185ff inkl. prozessrechtliche Fragen und Haftungsfragen). Es ist denkbar, dass mit dieser akzentuierten Verrechtlichung des MAG vermehrt personalrechtliche Rekurse auf die BKPs zukommen, nämlich wenn sich ein Mitarbeitender ungenügend oder unfair beurteilt fühlt, insbesondere indem ihm vermeintliche Kompetenzen abgesprochen werden oder ihm Ziele vorgegeben werden, die er nicht einsehen. Insgesamt kann geltend gemacht werden, mit dem

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Ergebnis eines MAG werde dem Mitarbeitenden das berufliche Fortkommen erschwert oder die kirchliche Anstellung gefährdet. Es wird wohl nur im Einzelfall abgeklärt werden können, ob genügende rechtliche Betroffenheit vorliegt, damit auf eine solche Rüge eingetreten werden kann. Falls das erst im Rahmen der Anfechtung einer Versetzung oder Entlassung möglich ist, wird das MAG entscheidenden Beweiswert erlangen. Es ist also wünschenswert, dass das Ergebnis des MAG so fehlerfrei wie möglich festgehalten wird. Zu Abs. 4: Dieser «Weiterzug» ist vergleichbar mit einer «Neubeurteilung» gemäss § 170 GG, ohne dass jedoch die «nächst höhere vorgesetzte Stelle» einen neuen eigenen Entscheid fällt. Das Ergebnis einer solchen blossen «Besprechung» ist offen und bleibt unjustiziabel. Oder ist eine solche «Besprechung» aufsichtsrechtlich zu beurteilen mit freiem Ermessen der «nächst höheren vorgesetzten Stelle», wie sie damit umgeht? Wiedererwägung ist ja nicht möglich, wenn nicht die für das MAG zuständige vorgesetzte Stelle bzw. Anstellungsinstanz für eine solche «Besprechung» zuständig ist. Was geschieht, wenn die vom Mitarbeitenden beziehbare Vertrauensperson (kann ja auch eine HR-Fachperson oder im Arbeitsrecht spezialisierter Anwalt sein) neue wesentliche Aspekte aufbringt oder auf ernste Verfahrensfehler bei der Durchführung des MAG hinweist? Kommt es dann zur Kompetenzattraktion für das MAG durch die «nächst höhere vorgesetzte Stelle»? Oder kann diese anordnen, dass das MAG nochmals durchgeführt wird? Wer ist die «nächst höhere vorgesetzte Stelle»? Das mag in einer sehr grossen Kirchgemeinde wie in der Stadt Zürich klar sein, wo es mit eigenen Kompetenzen versehene Bereichsleitungen für Personal gibt, aber im Bezirk Horgen etwa ist das nirgends der Fall, hier ist Anstellungsinstanz immer die Kirchenpflege, auch wenn sie das Geschäft vielleicht von einem Personalausschuss vollständig vorbereitet zum Entscheid vorgelegt erhält. Einzig in Wädenswil sieht die ausführlich gehaltene GO vor, dass BGF's auf einer Ebene unterhalb der Kirchenpflege durchgeführt werden. Wo (mehrheitlich also) eine solche Regelung fehlt, dürfte es gar keine «nächst höhere vorgesetzte Stelle» (nämlich über der Kirchenpflege) geben. Die BKP

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		kann es nicht sein, denn sie ist nur, aber immerhin, Aufsichtsinstanz. Sie darf eine solche Funktion schon deshalb nicht übernehmen, weil sie sonst in der personalrechtlichen Auseinandersetzung befangen wäre. Wäre es nicht besser, eine Wiedererwägungslösung zu treffen, indem – falls vorhanden – die «nächsthöhere vorgesetzte Stelle» oder ein weiteres Mitglied der Kirchenpflege an der Wiedererwägung des MAG-Ergebnisses teilnimmt, während der Mitarbeitende seinerseits eine Vertrauensperson mitnehmen darf? Damit wären klarere Verhältnisse für eine mögliche personalrechtliche Weiterung des Falles geschaffen und die BKP als Rekursinstanz könnte sich bei der Beanstandung des Ergebnisses des MAG auf einer sichereren Grundlage für die Ermessenskontrolle bewegen. Oder soll dieser Abs. 4 nicht ersatzlos gestrichen werden, weil heute ja die kantonale Ombudsstelle auch in kirchlichen Angelegenheiten angegangen werden kann? Die Sorgen des Mitarbeitenden anhören, die näheren Umstände in Erfahrung bringen und Empfehlungen für das weitere Vorgehen abgeben kann nämlich genau die kantonale Ombudsstelle, die unbefangener und objektiver erscheint für diese Tätigkeit als die «nächsthöhere vorgesetzte Stelle». <i>BKP Zürich:</i> Abs. 3 Das Formular sollte nicht nur zur Verfügung gestellt werden, sondern von allen verwendet werden (verpflichtend). Abs. 6 Aufhebung ist nicht sinnvoll und widerspricht auch Paragraph 28 wo dies aufgeführt ist. <i>PK Andelfingen:</i> Zu Abs. 1: Die «durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle», die das Mitarbeitendengespräch führt, sollte nicht Mitglied des Gemeindekonvents sein. <i>PK Bülach:</i> Das Pfarrkapitel Bülach befürwortet, unter 1a an der geltenden Regelung festzuhalten. Wenn es gut/ordentlich läuft, ist ein vorgeschriebener jährlicher Rhythmus zu viel, auch eingedenk des Aufwands für ehrenamtliche Behördenmitglieder. Wenn es die Situation erforderte (1b) sind ja

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		bereits jetzt jährliche Mitarbeiterbeurteilungen möglich. <i>PK Dietikon:</i> Zu Abs. 1 lit. a: In der Diskussion kam die Frage auf, ob es für die Pfarrpersonen ein jährliches, formelles Mitarbeitendengespräch braucht. Mögliche Alternativen sind: – Alle zwei Jahre ein Mitarbeitendengespräch – Alle zwei Jahre ein Mitarbeitendengespräch, in den Zwischenjahren ein informelles Standortgespräch. <i>PK Hinwil:</i> Der neu engere Gesprächsrhythmus wird als wertschätzend erlebt. Frage: Ist dies für die Kirchenpflegen leistbar? <i>PK Horgen:</i> Zu Abs. 1: Die Gespräche mit dem Präsidium würden jährlich stattfinden. Dazu käme das Gespräch mit Präsidium und Dekanat. Diese Kadenz finden wir zu hoch und würden beliebt machen in §26, 1a beim Alten zu bleiben. <i>DK Zürich:</i> Jährlicher Rhythmus wird begrüsst. Setzt ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Angestellten. ² <u>Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Formular für das Mitarbeitendengespräch und eine Fortbildung dazu für die Vorgesetzten zur Verfügung.</u> <i>DK Zürichsee:</i> Es ist gut, wenn es für alle mind. jährlich ein Mitarbeitendengespräch gibt. <i>DK Zürcher Oberland:</i> Zu Abs. 1 lit. a: Die Anpassung auf einen jährlichen Rhythmus wird im Allgemeinen begrüsst. Vielleicht gäbe eine Anpassung auf «üblicherweise» anstelle von «mindestens» den nötigen Spielraum. <i>ZKMV:</i> Wir begrüssen ein Wechsel auf ein jährlich stattfindendes Mitarbeitergespräch. Sollte bei einer positiven Beurteilung nicht auch ein Stufenanstieg möglich sein? Dies sollte auch in der PVO festgehalten werden!
c. Beurteilungsverfahren	c. <u>Gesamteinschätzung</u>	<i>KG Eglisau:</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
§ 27. ¹Die Anstellungsinstanzen regeln im Rahmen von §§ 25 und 26 das Beurteilungsverfahren für ihre Angestellten. Dieses enthält Bewertungen entsprechend den Beurteilungsstufen «ungenügend», «genügend», «gut» und «sehr gut». ²Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Muster-Beurteilungssystem zur Verfügung. ³Die Angestellten erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für die Mitarbeiterbeurteilung massgebend sind.	§ 27. Das Mitarbeitendengespräch enthält als <u>Ergebnis gemäss § 26 Abs. 2 eine der folgenden Gesamteinschätzungen:</u> a. <u>Die Zusammenarbeit verläuft erfolgreich.</u> b. <u>Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind Veränderungen erforderlich.</u> c. <u>In wichtigen Bereichen genügt die Leistungsbeziehungsweise das Verhalten nicht.</u> <u>Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.</u>	Die Wortwahl «erfolgreich» ist befremdend im kirchlichen Kontext. Die Kirche kann auch im Wortlaut ihrer Verordnungen deutlich machen, dass sie kein Unternehmen ist. Klarer wird durch die geänderte Bezeichnung nichts. Was ist «erfolgreiche Zusammenarbeit» in der Kirche? Die Prädikate «sehr gut», «gut», «genügend» «ungenügend» erachten wir als aussagekräftiger. Die Reduktion auf eine einzige «Qualifikation» für Angestellte, die Ihre Arbeit «recht», «gut» oder «sehr gut» machen, ist weder im Interesse des Angestellten noch der Kirchgemeinde. <i>KG Hettlingen:</i> Nur noch drei Bewertungen, kein Unterschied zwischen gut und sehr gut! Wir würden eine vierteilige Bewertung bevorzugen, z.B. noch: <i>ausserordentlich erfolgreich</i>. Zu lit. b: <i>Veränderungen erforderlich</i> ist ja nicht ganz zufriedenstellend und es gibt sehr wohl Unterschiede zwischen gerade erfüllt und besonders erfolgreichem Einsatz! <i>KG Thalwil:</i> Einverstanden bis auf lit. b: «erforderlich» ist zu absolut. Die Formulierung sollte auf jeden Fall Ergebnisoffenheit signalisieren, sonst tendiert lit. b. schon sehr stark zu lit. c. Z.B.: «Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind Veränderungen zu <u>diskutieren</u>.» <i>BKP Horgen:</i> Die Führung eines MAG setzt eine gewisse Personalführungskompetenz bei der «Anstellungsinstanz oder vorgesetzten Stelle» voraus. Das kann in kleinen Kirchgemeinden nicht einfach so vorausgesetzt werden. Kann nicht eine Ermächtigung eingeführt werden, dass die «Anstellungsinstanz oder vorgesetzte Stelle» eine in Personalführung kompetente, auch externe, Person zur Durchführung eines MAG beiziehen darf? Werden MAG's nämlich zu laienhaft durchgeführt, sind aussernde zeitaufwändige personalrechtliche Rekurse zu befürchten, welche von Gesetzes wegen für Rekurrierende bekanntlich kostenlos durchzuführen sind (§ 13 Abs. 3 VRG). Diese Situation ist schon heute zu beobachten, wenn es zu Kündigungen kommt, welche von Laien sehr oft zu undifferenziert oder

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		unverhältnismässig vorgenommen werden. <i>BKP Zürich:</i> Ergänzung: Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden eine Vorlage zur Verfügung, deren Benutzung dringend empfohlen wird. Nicht nur Empfehlung – Vorgabe wäre sinnvoll. <i>PK Bülach:</i> Die Wortwahl «erfolgreich» ist im kirchlichen Kontext befremdend. Die Kirche kann auch im Wortlaut ihrer Verordnungen deutlich machen, dass sie kein Unternehmen ist. Klarer wird durch die geänderte Bezeichnung nichts (was ist in der Kirche eine «erfolgreiche Zusammenarbeit»?) Die bisherigen Bezeichnungen «gut», «ungenügend», etc. erachtet das Pfarrkapitel Bülach als aussagekräftiger. <i>PK Winterthur:</i> Das hier verwendete Ampelsystem (grün, orange, rot) ist eine Verbesserung, weil es nicht mehr zu schwierigen Unterscheidungen zwischen «gut» und «sehr gut» kommen muss und dient der Klarheit. Es ist auch nötig, um im öffentlich-rechtlichen Bereich Kündigungen vorzubereiten. Dennoch sieht ein:e Kolleg:in dies kritisch, da ein Ampelsystem auch schein faktisch sein könnte und dazu verführen könnte, nichts zu machen, bis eine Situation eskaliert. <i>DK Zürich:</i> Absatz b ist im Kontext mit Förderung und Weiterentwicklung der Angestellten unscharf. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gehört es sich das in unserer Schnelllebensgesellschaft immer wieder Veränderungen erforderlich sind. b. Für die gute Zusammenarbeit sind spezifische Veränderungen nötig. <i>DK Zürichsee:</i> Diese Veränderung finde ich gut, wobei eine feine Differenzierung bei b.) würde ich noch besser finden. Wenn b.) heissen würde: Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind kleine oder dann noch ein Absatz einzufügen grosse Veränderungen nötig. Für mich ist es noch ein wenig zu schwammig und laut meiner Auffassung nur a.) ist im Prinzip zufriedenstellend. Es kann jedoch auch

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		zufriedenstellend sein, wenn es auch noch Veränderung braucht, denn die Zusammenarbeit braucht immer wieder Veränderung, dass sie erfolgreich bleibt.
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. ¹<u>Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere:</u> a. <u>der Begleitung und Förderung der Pfarrerinnen und Pfarrer,</u> b. <u>der Personalentwicklung,</u> c. <u>der Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung,</u> d. <u>der Erörterung der individuellen Arbeitssituation in der Kirchgemeinde,</u> e. <u>dem Gespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern über ihre berufliche und persönliche Entwicklung,</u> f. <u>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.</u> ²<u>Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs bilden insbesondere:</u> a. <u>die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz,</u> b. <u>die Zielerreichung,</u> c. <u>die Zielvereinbarung.</u> ³<u>Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Mitarbeitendengespräch massgebend sind.</u>	KG Egg: Kann ein Gespräch mit einer Pfarrerin, einem Pfarrer ein Mitarbeitergespräch sein? Ist dies ein Gespräch auf Augenhöhe? Ist der Ausdruck Mitarbeitendengespräch für Pfarrpersonen in einem Gesetzestext angebracht? Der Begriff Standortgespräch sollte unserer Meinung nach beibehalten werden. Er ist der Situation angemessener als Mitarbeitendengespräch. Die Kirchenpflege ist nicht Anstaltungsinstanz und somit auch nicht Vorgesetzte (Zuordnungsmodell ernst nehmen). Zu Abs.1: a. Förderung ist fraglich/unangebracht. b. Wer/Was ist bei Personalentwicklung gemeint? Alle Mitarbeitende der Kirchgemeinde? Allenfalls ergänzen mit: g) Situation Gemeindeaufbau Zu Abs. 2: Selbstkompetenz besser umschreiben KG Eglisau: Die bislang geltende Formulierung war klar genug. Wir verstehen das Anliegen, das Mitarbeitergespräch mit Pfarrern und Pfarrer analog wie mit Angestellten zu strukturieren. Wenn nun ergänzt werden soll: Den Austausch über Theologie explizit benennen. Eine Ergänzung von § 28.1. um einen weiteren Punkt «theologische Reflexion der Arbeit in der Institution oder Gemeinde, o.ä.» erachten wir als sinnvoll. Für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde gibt es 2 Instanzen für die Mitarbeitergespräche. Dass § 28 für beide Gespräche Zweck und Gegenstand angibt, überzeugt nicht. Die bislang geltende Regelung unterscheidet sinnvoller zwischen den verschiedenen Gegenübern von Kirchenpflegepräsidentin und -Präsident und Dekanin und Dekan. KG Feuerthalen: Ist das nicht selbsterklärend? KG Küsnacht:

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Die Gleichstellung von Pfarrperson und Angestellte widerspricht der gesetzlichen Vorgabe von § 84 im Vergleich zu § 85 PVO und ist auch im Übrigen realitätsfern. Für die Dekanin und noch viel mehr für die Kirchenpflege sind die Anforderungen gemäss Abs. 1 insbesondere lit. c und Abs. 2 zu hoch. Antrag: geltende Regelung bleibt in Kraft. <i>KG Stäfa-Hombrechtikon:</i> Die Kategorien des bisherigen Leitfadens «Standortgespräch Pfarrerinnen und Pfarrer» von 5.2013 wurden explizit in die Verordnung aufgenommen. Die bestehende inkongruente Situation zwischen Kirchenpflege und Pfarrpersonen (die Kirchenpflege ist nicht Vorgesetzte Instanz, die Pfarrpersonen sind Angestellte der Landeskirche) wird durch diese Bestimmung verschärft. Vor allem im Konfliktfall dürfte diese Regelung nicht durchführbar sein. Eigentlich müsste die Landeskirche, als Arbeitgeberin, die Bögen der Standortgespräche für die Personaldossiers der Pfarrpersonen erhalten. <i>KG Weinland Mitte:</i> Unklar ob zwei Gespräche mit Pfarrperson stattfindet 1x KP, 1x Dekan – aufgrund welchen Inputs beurteilt das Dekanat? <i>KG Zürich:</i> Das neue MAG wird grundsätzlich begrüsst. <i>BKP Horgen:</i> Das oben zu §§ 25-27 Ausgeführte gilt auch hier und nachfolgend für alles, was die Pfarrschaft betrifft, doch sind die BKP's als Rekursinstanz nicht betroffen, da der Kirchenrat Anstellungsinstanz für Pfarrpersonen ist (§ 18 Abs. 2 PVO, Art. 186 lit. e KO) und personalrechtliche Auseinandersetzungen vor die Rekurskommission der Landeskirche gelangen (Art. 228 Abs. 1 lit. c KO). <i>BKP Meilen:</i> Zu Abs. 1 lit. f: Es sollten auch Rückmeldungen aus den MA-Gesprächen der KG-Mitarbeitenden an die Pfarrschaft erfolgen. Das kann durch das Dekanat an diesen Gesprächen erfolgen. <i>BKP Zürich:</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Hier fehlt vom Grundsatz fordern und fördern der Punkt Fordern. Bei Abs. 3 sollte auch auf das Kompetenzstrukturmodell als Grundlage hingewiesen werden. <i>PK Affoltern:</i> Zu Abs. 1: Das Pfarrkapitel wünscht sich noch einen Punkt g: Wahrnehmung der theologischen Verantwortung in der Kirchgemeinde. <i>PK Andelfingen:</i> Der theologisch inhaltlichen Verantwortung der Pfarrerinnen und Pfarrer wird (auch in den vorliegenden Formularen zum Mitarbeitendengespräch, die neu für alle Berufsgruppen gelten) zu wenig Rechnung getragen. Daher Ergänzungsvorschlag, neu § 28.1.g: Das Mitarbeitendengespräch mit den Pfarrpersonen dient insbesondere.... dem Austausch über theologische Fragestellungen. <i>PK Bülach:</i> Das Pfarrkapitel Bülach versteht das Anliegen, das Mitarbeitergespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrer analog wie mit Angestellten zu strukturieren. Auch begrüsst das Pfarrkapitel Bülach die präzise Formulierung «in der Form des kollegialen Gesprächs» unter §29, wobei der bisherige Begriff auch beibehalten werden könnte, z.B. folgendermassen: «in der Form des kollegialen Fachgesprächs». Allerdings würde sich das Pfarrkapitel Bülach unter §30 eine analoge präzise Formulierung unter Berücksichtigung des Begriffs «Standortgesprächs» wünschen (unser Vorschlag, siehe diese Spalte unter §30). So könnte der Begriff «Mitarbeitendengespräch» auch für Gespräche mit Pfarrpersonen benützt werden, ohne dass eine Rollendiffusion bezüglich Pfarramt entstehen würde. Bei der Auflistung (§ 28.1.) sollte auch der Austausch über Theologie explizit genannt werden. So erachtet das Pfarrkapitel Bülach eine Formulierung, wie sie beispielsweise vom Pfarrverein (als ergänzenden Punkt §28,1.g) vorgeschlagen wird, als sinnvoll: Das Mitarbeitendengespräch dient insbesondere: ...

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		... §28, 1.g: «dem Austausch über die theologischen Aspekte des Gemeindeaufbaus». <i>PK Dietikon:</i> Das Pfarrkapitel Dietikon unterstützt das Plädoyer des Pfarrvereins für eine Erweiterung um eine lit. g: «Generell möchte er hierzu jedoch anmerken, dass dem Pfarramt auch die theologische Verantwortung für den Gemeindeaufbau obliegt (KO Art. 112,2). Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern sollte daher nicht nur für Rückmeldungen seitens der Kirchenpflege zur Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde (§28f) dienen, sondern auch Platz für den Austausch über die theologischen Aspekte des Gemeindeaufbaus (neuer Punkt §28g) bieten. Dies wäre mit Vorteil noch aufzunehmen.» In der Diskussion haben wird darüber gesprochen, ob anstelle von «Austausch über die theologischen Aspekte des Gemeindeaufbaus» auch «Austausch über die gemeinsame Leitung der Gemeinde im Sinne des Zuordnungsmodells» stehen könnte. <i>PK Hinwil:</i> Wir sind mit der Neuformulierung von § 85 PVO grundsätzlich einverstanden. Wir möchten hierzu jedoch anmerken, dass dem Pfarramt auch die theologische Verantwortung für den Gemeindeaufbau obliegt (KO Art. 112,2). Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern sollte daher nicht nur für Rückmeldungen seitens der Kirchenpflege zur Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde (§28f) dienen, sondern auch Platz für den Austausch über die theologischen Aspekte des Gemeindeaufbaus (neuer Punkt §28g) bieten. Dies wäre noch aufzunehmen. Für die Qualitätssicherung im Pfarramt und die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Pfarrpersonen braucht es unseres Erachtens auch Super- bzw. Intervention oder Coaching sowie die stete Weiterbildung. Supervision und Coaching sollte nicht nur in Krisensituationen angeordnet werden, sondern als Normalfall gelten, ebenso wie der

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		regelmässige Besuch von Weiterbildung. U.E. sollte daher auch dieser Punkt (Supervision und Weiterbildung) im Mitarbeitendengespräch regelmässig thematisiert werden. Ob dies in der Verordnung geregelt oder im Formular vorgesehen wird, lassen wir offen. <i>PK Pfäffikon:</i> Wir sind mit der Neuformulierung von § 85 PVO grundsätzlich einverstanden. Generell möchten wir hierzu jedoch anmerken, dass dem Pfarramt auch die theologische Verantwortung für den Gemeindeaufbau obliegt (KO Art. 112,2). Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern sollte daher nicht nur für Rückmeldungen seitens der Kirchenpflege zur Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde (§28f) dienen, sondern auch Platz für den Austausch über die theologischen Aspekte des Gemeindeaufbaus (neuer Punkt §28g) bieten. <i>PK Uster:</i> Das Wort «Mitarbeitendengespräche» ist im Fall von Pfarrerinnen und Pfarrern sehr irreführend. Es wird eine Vorgesetztenfunktion suggeriert. Das Zuordnungsmodell wird unterwandert. Es geht bei dem Gespräch um ein Standortgespräch. Der Begriff «Standortgespräch» ist etabliert und hat sich bewährt, er ist beizubehalten. Zu Abs. 1: In dieser Aufzählung fehlt eine theologische Standortbestimmung. Es könnte zum Beispiel ergänzt werden: g. einer Standortbestimmung bezüglich Gemeindeaufbau. <i>PK Winterthur:</i> Grundsätzlich: Diese Gespräche sind der heikelste Punkt in diesem Entwurf: Das Verhältnis von Pfarramt und Kirchenpflege wird implizit - eigentlich fast explizit - neu bestimmt. Dem Prinzip der Zuordnung entspricht das nicht mehr. Die Pfarrpersonen sind Mitarbeitende, die Kirchenpflege Vorgesetzte. Das belastet das Verhältnis und die gute Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Ist das so wirklich gewollt? Der Terminus «Mitarbeitendengespräch» ist für Gespräche mit Pfarrpersonen missverständlich, insofern die Person,

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		welche dieses normalerweise führt (Präsidium Kirchenpflege) in diesem Fall nicht der oder die Vorgesetzte der Pfarrperson ist. Eine Klärung dieses Sachverhalts ist nötig. Vorschlag: Ersetzen des Terminus «Mitarbeitendengespräch» durch «Standortgespräch». § 28. ¹ Das "Standortgespräch" dient der Begleitung und Förderung der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer pfarramtlichen Tätigkeit. Es findet einerseits zwischen der Kirchenpflege und Pfarrerinnen sowie Pfarrern in Form einer Standortbestimmung und andererseits zwischen Dekan oder Dekanin und Pfarrerinnen sowie Pfarrern als Fach- und Evaluationsgespräch statt. Es dient: a. der Personalentwicklung, b. der Sichtung und Evaluation der pfarramtlichen Arbeit entlang der vier Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung, c. der Erörterung der individuellen Arbeitssituation in der Kirchgemeinde, d. dem Gespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern über ihre berufliche und persönliche Entwicklung, e. 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. ² Gegenstand des "Standortgesprächs" 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 Standortgespräch massgebend sind. Verschiedene Kolleg:innen monieren, dass der Abschnitt f inkl. a-c keinesfalls dem Zürcher Zuordnungsmodell entsprechen. <i>DK Zürcher Oberland:</i> Uns fehlt eine Evaluation der Führungskompetenz im

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Bereich der Pfarrschaft. Offen ist für uns die Frage, wer diese beurteilen kann und soll. <i>Pfarrverein (+ PK Horgen):</i> Der Pfarrverein ist mit der Neuformulierung von § 85 PVO grundsätzlich einverstanden. Generell möchte er hierzu jedoch anmerken, dass dem Pfarramt auch die theologische Verantwortung für den Gemeindeaufbau obliegt (KO Art. 112,2). Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern sollte daher nicht nur für Rückmeldungen seitens der Kirchenpflege zur Leitungs- und Zusammenarbeitssituation in der Kirchgemeinde (§28f) dienen, sondern auch Platz für den Austausch über die theologischen Aspekte des Gemeindeaufbaus (neuer Punkt §28g) bieten. Dies wäre mit Vorteil noch aufzunehmen. In diesem Zusammenhang möchte der Pfarrverein zudem eine Frage zur Qualitätssicherung im Pfarramt einbringen: Die Pfarrpersonen werden nun zwar häufiger Gespräche mit dem Präsidium der Kirchenpflege führen, nach wie vor von einem Mitglied der Bezirkskirchenpflege visitiert werden und einmal pro Amtsdauer ein kollegiales Gespräch mit dem Dekan bzw. der Dekanin führen, aber in all diesen Gesprächen gibt es kaum ein qualifiziertes Feedback auf die konkrete Arbeit. Denn Kirchenpflege und Bezirkskirchenpflege sind keine qualifizierten Fachleute und das Dekanat macht keine Visitation in Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge. Für die Qualitätssicherung im Pfarramt und die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Pfarrpersonen braucht es unseres Erachtens daher Super- bzw. Intervention oder Coaching sowie die stete Weiterbildung. Supervision und Coaching sollte nicht nur in Krisensituationen angeordnet werden, sondern als Normalfall gelten, ebenso wie der regelmässige Besuch von Weiterbildung. Oft kümmern sich Pfarrpersonen selbst um diese Angelegenheiten. Doch wie ist vorzugehen, wenn dies nicht geschieht? Aus Sicht des Pfarrvereins sollte daher auch dieser Punkt (Supervision und Weiterbildung) im Mitarbeitendengespräch regelmässig thematisiert werden. Der Pfarrverein lässt es offen, ob dies in der Verordnung geregelt oder im Formular vorgesehen wird.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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 Sicherung 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. Pfarrerrinnen und Pfarrer erhalten eine Kopie. ³Ein Fach- und Evaluationsgespräch findet mindestens alle zwei Jahre statt. ⁴Bei 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.	b. <u>Durch die Dekanin oder den Dekan</u> (§ 85 Abs. 1 PVO) § 29. ¹<u>Die Dekanin oder der Dekan führt das Mitarbeitendengespräch mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern in der Form des kollegialen Gesprächs entlang des vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formulars.</u> ²Das Ergebnis des <u>Mitarbeitendengesprächs</u> wird <u>auf geeignete Weise</u> schriftlich festgehalten und von beiden Seiten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten <u>der Dekanin oder des Dekans</u>. Pfarrerrinnen und Pfarrer erhalten eine Kopie. ³<u>Das Mitarbeitendengespräch findet pro Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einmal statt. Die Dekanin oder Dekan kann zu weiteren Mitarbeitendengesprächen einladen.</u> <u>Abs. 4 wird aufgehoben.</u>	<i>KG Eglisau:</i> Wir begrüssen: einmal pro Amtsdauer. <i>KG Hittnau:</i> Zu Abs. 4: Absatz 4: Bei Stellvertretungen von mehr als einem Jahr soll ein Mitarbeitendengespräch wie für Pfarrpersonen stattfinden. <i>KG Knonauer Amt:</i> Gleich Handhabung und Sprachregelung wie bei Angestellten. D.h.: Abs 1: Die Dekanin/der Dekan hat eine Art Vorgesetztenfunktion gegenüber den Pfarrpersonen. Das Wort «kollegial» impliziert, dass es sich um ein sehr informelles Gespräch handelt und verliert somit an Bedeutung. Wir schlagen daher vor, dass das Wort gelöscht wird. Abs 2: Die Vorgabe ist, das Formular zu benutzen. D. h. das Besprochene ist schriftlich festzuhalten. Der Zusatz «auf geeignete Weise» ist überflüssig. Eine Personalakte sollte bei der Anstellungsinstanz geführt werden (Schattendossiers sind zu vermeiden). Das Original des Mitarbeitendengesprächs für Pfarrpersonen sollte deshalb bei der Landeskirche abgelegt werden. <i>KG Küssnacht:</i> Fach- und Evaluationsgespräch nicht durch Mitarbeitenden Gespräch ersetzen. <i>KG Pfäffikon:</i> Zu Abs. 3: Ist eine solche Einladung zu weiteren Mitarbeitendengesprächen für die Pfarrperson verbindlich? <i>KG Rafz:</i> Im Paragraph 29 und 30 stehen teilweise dieselben Aussagen: z.B. zum Mitarbeitergespräch mit dem Dekan, das ist in beiden Paragraphen erwähnt; bitte nochmals durchgehen und auf eine Version zusammenführen. <i>KG Wehntal:</i> Was versteht man unter «auf geeignete Weise»? <i>KG Wildberg:</i> Auch mit Pfarrpersonen, die nicht gewählt sind, sollten

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Gespräche geführt werden. Es macht Sinn, wenn für Stellvertreter, die ab einer gewissen Dauer im Amt sind, ein Gespräch stattfindet oder diese sich beim Dekan für ein Gespräch anmelden können. <i>BKP Meilen:</i> Wichtig – zwingend obligatorisch einmal jährlich! Ergebnisse aus diesen müssen bearbeitet werden. Kontrolle durch die GKD, ob Gespräch durchgeführt wurden. Das lässt sich einfach durch IT-Systeme durchführen. <i>BKP Zürich:</i> Unter Abs. 3 ist definiert, dass in einer Amtsdauer einmalig ein Mitarbeitendengespräch stattfindet. Es wäre sinnvoll, dass es mindestens zweimalig und im Idealfall jährlich stattfindet. <i>PK Affoltern:</i> Das Pfarrkapitel befürwortet die Aufnahme einer Regelung betreffend den Gesprächen mit den Stellvertretern im Bezirk. Dass also der Dekan oder Dekanin mit Stellvertretern ebenfalls ein kollegiales Gespräch führt, sofern diese mehr als 9 Monate im Bezirk tätig sind. <i>PK Andelfingen:</i> Der theologisch inhaltlichen Verantwortung der Pfarrerinnen und Pfarrer wird (auch in den vorliegenden Formularen zum Mitarbeitendengespräch, die neu für alle Berufsgruppen gelten) zu wenig Rechnung getragen. Zu Abs. 3: Dass das Fachgespräch mit dem Dekan / der Dekanin auf 1 x pro Amtsperiode gekürzt werden soll, erachten wir als problematisch und unverhältnismässig, zumal wenn beim Gespräch mit dem Kirchenpflegepräsidium die jährliche Kadenz beibehalten wird. <i>PK Bülach:</i> Das Pfarrkapitel Bülach begrüsst einmal pro Amtsdauer, sprich die Formulierung: «pro Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einmal». <i>PK Hinwil:</i> Es ist unklar, ob der Dekan / die Dekanin mit den Stellvertreterinnen / Stellvertretern keine Mitarbeitendengespräche führen soll. Wenn ja, warum? Wer führt dann die

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Gespräche? Es gibt vermehrt längerfristige Stellvertretungen. Diese Vertreterinnen und Vertreter sind teil des Pfarrteams und nehmen an den Versammlungen der Pfarrkapitel teil. Das Dekanat wird manchmal beigezogen, um ein Pfarrteam zu begleiten. Daher wäre es gut, wenn ab einer gewissen Dauer der Stellvertretung ebenfalls ein kollegiales Gespräch mit dem zuständigen Dekan / Dekanin vorgesehen wäre. <i>PK Pfäffikon:</i> Es erscheint uns unklar, ob der Dekan / die Dekanin mit den Stellvertreterinnen / Stellvertretern keine Mitarbeiterndengespräche führen soll. Wenn ja, warum? Wer führt dann die Gespräche? Es gibt vermehrt längerfristige Stellvertretungen. Diese Vertreterinnen und Vertreter sind Teil des Pfarrteams und nehmen an den Versammlungen der Pfarrkapitel teil. Das Dekanat wird manchmal beigezogen, um ein Pfarrteam zu begleiten. Daher wäre es gut, wenn ab einer gewissen Dauer der Stellvertretung ein kollegiales Gespräch mit dem zuständigen Dekan / Dekanin geführt würde. <i>PK Uster:</i> Denselben Begriff («Mitarbeiterndengespräch») für drei verschiedene Qualitäten von Gesprächen zu verwenden, erscheint uns wirklich nur verwirrend. Es macht einen Unterschied, ob man von Kollegin zu Kollegin ein Gespräch führt oder als Pfarrerin mit der Kirchenpflege. Alles «Mitarbeiterndengespräch» zu nennen, macht weder Sinn noch dient es der Sache. Als DekanIn führt man keine MitarbeiterInnen-gespräche. Das ist inhaltlich falsch und irreführend. Und es ist nicht ersichtlich, warum man nicht bei einer differenzierten Begrifflichkeit bleibt – wir haben in unserer Kirche auch verschiedene Modelle der Anstellung, bzw. sind vom Volk gewählt in unsere Ämter. – «Fachgespräch» hat sich bewährt, der Begriff ist beizubehalten. <i>PK Winterthur:</i> Die Inhalte des Formulars lassen genügend Freiheit und fördern das dialogische Gespräch. Das neue Formular stellt daher eine Verbesserung gegenüber dem früheren

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Formular dar. «Mitarbeitendengespräch» ersetzen durch «Fachgespräch» Eine kritische Stimme bemerkt zu Recht, warum der ganze Aufwand betrieben wird, wenn die Dekanin, der Dekan ein «zahnloser Tiger» bleibt, falls die Pfarrperson fachlich nicht genügt. <i>DK Zürich:</i> Gerade auch Pfarrpersonen sollten weiterhin alle zwei Jahre ein Gespräch mit dem Dekanat führen mit der Möglichkeit einmal zusammen mit der Kirchenpflege §30. Mit der aktuellen Regelung könnte das Dekanat am ordentlichen Gespräch mit der Kirchenpflege teilnehmen und nie ein separates Gespräch mit der Pfarrperson geführt zu haben. <i>DK Zürcher Oberland:</i> Zu Abs. 3: Wir sind der Meinung, dass ein Rhythmus von 1x pro Amtsdauer deutlich zu wenig ist. Dieses müsste mindestens 2x pro Amtsdauer stattfinden (alle zwei Jahre). Begründung: Um eine kompetente und effektive Führung zu gewährleisten. <i>Pfarrverein (+ PK Horgen):</i> Es erscheint dem Pfarrverein unklar, ob der Dekan / die Dekanin mit den Stellvertreterinnen / Stellvertretern keine Mitarbeitendengespräche führen soll. Wenn ja, warum? Wer führt dann die Gespräche? Es gibt vermehrt längerfristige Stellvertretungen. Diese Vertreterinnen und Vertreter sind teil des Pfarteams und nehmen an den Versammlungen der Pfarrkapitel teil. Das Dekanat wird manchmal beigezogen, um ein Pfarsteam zu begleiten. Daher wäre es gut, wenn ab einer gewissen Dauer der Stellvertretung ein kollegiales Gespräch mit dem zuständigen Dekan / Dekanin geführt würde. <i>VKPZ:</i> Gleiche Handhabung und Sprachregelung wie bei Angestellten. D.h.: Abs. 1: Die Dekanin/der Dekan hat eine Art Vorgesetztenfunktion gegenüber den Pfarrpersonen. Das Wort «kollegial» impliziert, dass es sich um ein sehr informelles Gespräch handelt und verliert somit an Bedeutung. Wir

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		schlagen daher vor, dass das Wort gelöscht wird Abs. 2: Die Vorgabe ist, das Formular zu benutzen. D.h. das Besprochene ist schriftlich festzuhalten. Der Zusatz «auf geeignete Weise» ist überflüssig. Eine Personalakte sollte bei der Anstellungsinstanz geführt werden (Schattendossiers sind zu vermeiden). Das Original des Mitarbeitendengesprächs für Pfarrpersonen sollte deshalb bei der Landeskirche abgelegt werden.
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 Pfarrern und Pfarrerinnen 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.	<u>b. Durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege (§ 85 Abs. 2 PVO)</u> § 30. ¹ Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle führt das Mitarbeitendengespräch mit den gewählten Pfarrern und Pfarrerinnen 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 mindestens jährlich 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, der gemäss Abs. 1 durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle oder der Pfarrerin oder des Pfarrers kann die Dekanin oder der Dekan auch an den weiteren Mitarbeitendengesprächen teilnehmen. ⁴ Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat.	KG Egg: Müsste es hier nicht «c.» anstelle «b.» heissen? Zu Abs. 2: nicht jährlich, sondern mindestens alle zwei Jahre. Zu Abs. 3: nimmt auf Wunsch teil, nicht einmal pro Amtsdauer. Zu Abs. 4: Verständlicher wäre, wenn das Wort «ebenso» ergänzt würde. Also: Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält eine Kopie, ebenso die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat. KG Eglisau: Zu Abs. 2: Jährlich dünkt uns zu häufig. Siehe bei § 26. Mindestens alle zwei Jahre. Bei Bedarf steht weiteren Gesprächen ja nichts im Weg. KG Hittnau: Zu Abs. 2: ...findet mindestens alle zwei Jahre statt. Es gibt keinen Grund dieses häufiger als zuvor zu machen, vor allem da Änderungen in diesem Bereich oft mittel-/längerfristig erfolgen. KG Horgen: Einverstanden. Die neu jährliche Durchführung der Standortbestimmung führt zu einer laufenden Überprüfung der Zusammenarbeit zwischen Mitglied des Pfarrteams und dem Präsidium und ist sehr begrüssenswert. KG Knonaer Amt: Abs 4: Eine Personalakte sollte bei der Anstellungsinstanz geführt werden (Schattendossiers sind zu vermeiden). Das

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
	<u>⁵Am Mitarbeitendengespräch mit Dekaninnen und Dekanen, die gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer sind, nimmt die Vizedekanin oder der Vizedekan teil.</u>	Original des Mitarbeitendengesprächs für Pfarrpersonen sollte deshalb bei der Landeskirche abgelegt werden. <i>KG Illnau-Effretikon:</i> Diese Neuerung ist wichtig und sinnvoll: «oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle». Sie wurde allerdings im Vernehmlassungsentwurf nicht konsequent angewendet. In Absatz 2 muss gestrichen werden: «den Präsidentinnen und Präsidenten der Kirchenpflegen» In Absatz 4 ist zu löschen «der Kirchenpflege». Also neu: «Es bildet Bestandteil der Personalakten», statt: «Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege». <i>KG Küsnacht:</i> Fach- und Evaluationsgespräch nicht durch Mitarbeitenden Gespräch ersetzen. <i>KG Neftenbach:</i> § 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: statt Mitarbeitendengespräch Standortgespräch 2 Das Mitarbeitendengespräch findet mindestens jährlich statt. Der Kirchenrat stellt den Präsidentinnen und Präsidenten der Kirchenpflegen ein Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung. Mitarbeitendengespräch ersetzen durch Standortgespräch Abs. 4: Mitarbeitenden / Standortgesprächs <i>KG Oberglatt:</i> Abs. 3: Die Kirchenpflege ist der Meinung, dass die Teilnahme des Dekans auf Wunsch des Pfarrers oder Kirchenpflege erfolgen kann, es jedoch nicht zwingend einmal pro Wahlperiode sein sollte. <i>KG Oberwinterthur:</i> Zu Abs. 2: Das Mitarbeitergespräch findet mindestens alle

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		zwei Jahre statt. <i>KG Pfäffikon:</i> Abs. 2: Das Mitarbeitendengespräch findet alle zwei Jahre statt. Der Kirchenrat stellt den Präsidentinnen und Präsidenten der Kirchenpflegen ein Formular für das Mitarbeitendengespräch zur Verfügung. Begründung: Der Arbeitsaufwand für Milizbehörden wird dadurch deutlich erhöht. <i>KG Thalwil:</i> Hier ist zu berücksichtigen, dass das Kirchgemeindepräsidium hier mit weiteren Zeitaufwänden beansprucht wird. Bei langjährigen Pfarrpersonen ist eine zweijährliche Durchführung eventuell ausreichend. Ich frage mich auch, wo der Unterschied besteht, wenn nach § 31. Es dort möglich ist einmal innerhalb der Amtsdauer. <i>KG Urdorf:</i> Zu Abs. 2: Die alte Regelung (mindestens alle zwei Jahre) ist ausreichend. Bei Bedarf könnte das Gespräch auch nach der alten Regelung jährlich stattfinden. Eine starre Bürokratisierung sollte vermieden werden. Sie würde der Sache nicht dienlich sein. <i>KG Wädenswil:</i> Wir erachten es als ausreichend, das Mitarbeitendengespräch zwischen Präsidium und Pfarrperson statt jedes Jahr nur alle ein bis zwei Jahre durchzuführen. Es geht bei den Pfarrpersonen weniger um ein übliches Unterstellungsverhältnis mit klaren Projektmeilensteinen usw., sondern eher um eine Besprechung über mittelfristige Aufgaben und Ausrichtung der Arbeitsschwerpunkte. Wenn z.B. bei speziellen Projekten einmal doch eine engere Führung erforderlich sein sollte, kann das Gespräch jährlich stattfinden, sonst jedes zweite Jahr. Der administrative Aufwand (für beide Seiten) ist doch erheblich. <i>KG Wehntal:</i> Wer führt nun das MAG mit den Pfarrpersonen? Dekan oder Präsident? Findet es nun 1x / Amtszeit oder 1x / Jahr statt?

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		<i>KG Wetzikon:</i> Einsprache, siehe §26: sinngemäss wie bei den Angestellten alle 2 Jahre mit der Möglichkeit durch die Pfarrperson und dem Präsidium dies häufiger bzw. ausserordentlich zu verlangen. <i>KG Winterthur Seen:</i> Abs 2: einverstanden, siehe jedoch Abs. 4. Abs. 4: Es soll nur alle zwei Jahre der Bewertungsbogen ausgefüllt werden (müssen). Mit anderen Worten: Jährliche Mitarbeitergespräche sind in Ordnung, jedoch soll nur alle zwei Jahre ein Formular ausgefüllt werden (müssen). <i>KG Zürich:</i> MAG-Gespräche bei längeren Pfarr-Stellvertretungen in der Kirchgemeinde statt bei GKD ist zu begrüssen. Der jährliche Rhythmus bei MAG mit Pfarrer:innen ist zu begrüssen. <i>Stadtverband Winterthur:</i> Abs 2: einverstanden, siehe jedoch Abs. 4. Abs. 4: Es soll nur alle zwei Jahre der Bewertungsbogen ausgefüllt werden (müssen). Mit anderen Worten: jährliche Mitarbeitergespräche sind in Ordnung, jedoch soll nur alle zwei Jahre ein Formular ausgefüllt werden (müssen). <i>BKP Andelfingen:</i> Vorschlag Pfarrkapitel zu Abs. 1: Die «durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle», die das Mitarbeitendengespräch führt, sollte nicht Mitglied des Gemeindegemeinderats sein. <i>BKP Zürich:</i> Bei den Pfarrpersonen sollte wie bei den Angestellten eine Gesamteinschätzung mit den gleichen Stufen erfolgen: - Die Zusammenarbeit verläuft erfolgreich. - Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind Veränderungen erforderlich. - In wichtigen Bereichen genügt die Leistung beziehungsweise das Verhalten nicht. <i>PK Andelfingen:</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Zu Abs. 1: Hier wird dem Zuordnungsmodell zu wenig Rechnung getragen. Das Gespräch zwischen Kirchenpräsidium und Pfarrschaft unterscheidet sich von anderen Mitarbeitendengesprächen. Daher Ergänzung zu § 30.1: führt das Mitarbeitendengespräch in der dem Zuordnungsmodell entsprechenden Form eines Standortgesprächs mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern. Zudem: Die «durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle», die das Mitarbeitendengespräch führt, sollte nicht Mitglied des Gemeindekonvents sein. Zu Abs. 5: Die Dekanin oder der Dekan soll sich auch bei Mitarbeitendengesprächen mit Mitgliedern des gemeindeeigenen Pfarrkonvents von der Vize-Dekanin oder dem Vize-Dekan vertreten lassen, daher Ergänzung nach „sind“: ... und deren Kolleginnen und Kollegen aus dem Pfarrkonvent. <i>PK Bülach:</i> Das Pfarrkapitel Bülach schlägt für §30, Abs.1, basierend auf der bereits getätigten Begründung (siehe diese Spalte unter §28: Vermeidung einer Rollendiffusion) folgende Präzisierung vor: «Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege [...] führt das Mitarbeitendengespräch in der dem Zuordnungsmodell entsprechenden Form eines Standortgesprächs mit den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchgemeinde [...] Zu §30 Abs.2: Analog zu §26 und der dort bereits getätigten Begründung dünkt das Pfarrkapitel Bülach ein jährliches Mitarbeitendengespräch zu häufig. Statt «mindestens jährlich» würden wir «mindestens einmal in der ersten Hälfte der Amtsdauer und mindestens einmal in der zweiten Hälfte der Amtsdauer» bevorzugen. Bei Bedarf stünde weiteren Gesprächen ja nichts im Wege. Folgende Ergänzung unter §30, Abs.3, wäre aus Sicht des Pfarrkapitels Bülach sinnvoll, damit auch die Dekanin oder der Dekan Handlungsfähig bleibt: Auf Wunsch der Präsidentin oder des Präsidenten der Kirchenpflege ... oder der Pfarrerin oder des Pfarrers oder der Dekanin oder des

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Dekans ... <i>PK Uster:</i> Zu Abs. 3: Dass die Dekanin/der Dekan 1 x pro Amtsperiode teilnimmt, klingt prima vista sinnvoll, ist aber in vielen Fällen leider <u>unrealistisch</u>. Warum nicht «nach Bedarf»? <i>PK Winterthur:</i> Grundsätzlich: Diese Gespräche sind der heikelste Punkt in diesem Entwurf: Das Verhältnis von Pfarramt und Kirchenpflege wird implizit - eigentlich fast explizit - neu bestimmt. Dem Prinzip der Zuordnung entspricht das nicht mehr. Die Pfarrpersonen sind Mitarbeitende, die Kirchenpflege Vorgesetzte. Das belastet das Verhältnis und die gute Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Ist das so wirklich gewollt? Es ist deutlich zu machen, dass das Gespräch zwischen Präsidium und Pfarrperson gemäss dem Zuordnungsmodell nicht den Stellenwert und Charakter eines Gesprächs zwischen vorgesetzter Person und angestellter Person hat, sondern von gleichberechtigten gewählten Partner:innen geführt wird, die beide dem Aufbau der Gemeinde dienen, wenn auch in unterschiedlichen Funktionen. Vorschlag: 1 Die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle und die gewählte Pfarrerin oder der Pfarrer... führen miteinander das Gespräch in der Form einer Standortbestimmung. Anmerkung: Es müsste eine Regelung geben, wie in den vielen Konfliktfällen zwischen Präsidium und Pfarrperson eine andere Person aus der Kirchenpflege das Standortgespräch führen könnte. Vorschlag: Die Präsidentin oder der Präsident oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle führt IN DER REGEL das Standortgespräch. Ausnahmen sind möglich. Anmerkung: Ist es wirklich wünschenswert - angesichts der enormen grundsätzlichen Arbeitsbelastung der Kirchenpflege (v.a. des Präsidiums) - wenn jährliche Gespräche gefordert

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		werden? Gerade auch wenn man bedenkt, wie viele Pfarrpersonen mittlerweile in Kleinpensen arbeiten. <i>PK Zürich:</i> Wie kann sichergestellt werden, dass in kleineren und mittelgrossen Kirchgemeinden die Kirchenpflege das MAG mit den Pfarrerinnen und Pfarrern führt, und dass dies nicht an die Betriebsleitung o.ä. delegiert wird? <i>VPKZ:</i> Zu Abs. 4: Eine Personalakte sollte bei der Anstellungsinstanz geführt werden (Schattendossiers sind zu vermeiden). Das Original des Mitarbeitendengespräches für Pfarrpersonen sollte deshalb bei der Landeskirche abgelegt werden.
	<u>c. Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO (§ 85 Abs. 4 KO)</u> <u>§ 30a. ¹Die vom Kirchenrat bezeichneten Stellen führen regelmässig das Mitarbeitendengespräch mit Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung.</u> <u>²Die Stellen gemäss Abs. 1 können zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchgemeinde, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan des betreffenden Pfarrkapitels beiziehen.</u> <u>³Das 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.</u>	<i>KG Egg:</i> Müsste es hier nicht «d.» anstelle «c.» heissen? Zu Abs. 3: Verständlicher wäre, wenn das Wort «ebenso» ergänzt würde. Also: Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhält eine Kopie, ebenso die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat. <i>KG Knonauer Amt:</i> Abs 2: Der Einbezug der Präsidentin/des Präsidenten der Kirchenpflege oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle ist zwingend. Sprachregelung wie § 30. Textvorschlag: <u>²Die Stellen gemäss Abs. 1 ladenkönnen zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchgemeinde oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan des betreffenden Pfarrkapitels beiziehen.</u> Abs 3: Eine Personalakte sollte bei der Anstellungsinstanz geführt werden (Schattendossiers sind zu vermeiden). Das Original des Mitarbeitendengespräches für Pfarrpersonen sollte deshalb bei der Landeskirche abgelegt werden. <i>KG Illnau-Effretikon:</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		In Absatz 2 ist zu ergänzen: «oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle» Also neu: «2 Die Stellen gemäss Abs. 1 können zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege <u>oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle</u> einer Kirchgemeinde, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan des betreffenden Pfarrkapitels beiziehen.» <i>KG Rafz:</i> Was bedeutet regelmässig? Ist das wöchentlich/monatlich/jährlich/pro Amtsdauer? Es wird eine präzise Formulierung gewünscht. <i>KG Wildberg:</i> Ein Hinweis auf vom Kirchenrat bezeichnete Stellen stehen nicht in der Kirchenordnung: Zitat: Art. 121.1 Stellvertreterinnen und Stellvertreter versehen die pfarramtlichen Aufgaben a. in einer freien Pfarrstelle bis zu deren Besetzung, b. bei Verhinderung der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers. <i>BKP Andelfingen:</i> Abs. 1bis (neu bzw. ergänzend) Die Stellen gemäss Abs.°1 konsultieren die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege der Kirchgemeinden, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan, falls die Stellvertretung in einem Bezirk länger als ein Jahr dauerte. Begründung: Die Stelle in Zürich benötigt Informationen aus den Kirchgemeinden um sich ein Bild zur Qualifikation der Tätigkeit der Stellvertreter: innen machen zu können. Eine «Kannformel» ist dazu unzureichend, es muss eine Verpflichtung zur Konsultation bestehen. Beim anschliessenden Mitarbeitergespräch soll es eine Ermessenssache sein, ob der Beizug eines Präsidiums einer Kirchenpflege oder das Dekanat notwendig ist. Zudem: Es muss auch für die Pfarrperson möglich sein, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen. Sei dies das

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Präsidium einer Kirchgemeinde und / oder das Dekanat eines Bezirks. Vorschlag Pfarrkapitel zu Abs. 1: Die «vom Kirchenrat bezeichneten Stellen», die das Mitarbeitendengespräch mit StellvertreterInnen und Stellvertretern führen, sollten näher definiert sein. Sind Stellvertreterinnen oder Stellvertreter länger als ein Jahr in einem Bezirk, soll die Dekanin oder der Dekan das Mitarbeitendengespräch führen, weil sie / er die Situation vor Ort tendenziell besser kennt. Zu Abs. 5: Die Dekanin oder der Dekan soll sich bei Mitarbeitendengesprächen mit Mitgliedern des gemeindeeigenen Pfarrkonvents von der Vize-Dekanin oder dem Vize-Dekan vertreten lassen, daher Ergänzung nach „sind“: ... und deren Kolleginnen und Kollegen aus dem Pfarrkonvent. <i>BKP Zürich:</i> Abs 3: Es sollte Dekan oder Dekanin unabhängig von der Teilnahme eine Kopie erhalten. <i>PK Andelfingen:</i> Zu Abs. 1: Die «vom Kirchenrat bezeichneten Stellen», die das Mitarbeitendengespräch mit StellvertreterInnen und Stellvertretern führen, sollten näher definiert sein. Sind Stellvertreterinnen oder Stellvertreter länger als ein Jahr in einem Bezirk, soll die Dekanin oder der Dekan das Mitarbeitendengespräch führen, weil sie / er die Situation vor Ort tendenziell besser kennt. <i>VPKZ:</i> Abs. 2: Der Einbezug der Präsidentin/des Präsidenten der Kirchenpflege oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle ist zwingend. Sprachregelung wie § 30. Textvorschlag: ² <u>Die Stellen gemäss Abs. 1 laden können zum Gespräch die Präsidentin oder den Präsidenten der Kirchenpflege einer Kirchgemeinde oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichnete Stelle, in der die Stellvertreterin oder der Stellvertreter seit dem letzten Mitarbeitendengespräch tätig war, sowie die Dekanin oder den Dekan des betreffenden Pfarrkapitels beiziehen.</u> Abs. 3: Eine Personalakte sollte bei der Anstellungsinstanz

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		geführt werden (Schattendossiers sind zu vermeiden). Das Original des Mitarbeitendengespräches für Pfarrpersonen sollte deshalb bei der Landeskirche abgelegt werden.
	<u>d. Pfarrerrinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste (§ 85 Abs. 4 PVO)</u> <u>§ 30b. Das Mitarbeitendengespräch mit Pfarrerrinnen und Pfarrern in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Diensten richtet sich nach § 84 PVO und §§ 25–27.</u>	<i>KG Egg:</i> Müsste es hier nicht «e.» anstelle «d.» heissen? «Dienste», also ohne «n»: ... der Gesamtkirchlichen Dienste richtet sich ... <i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Die jährliche Durchführung ist für Pfarr:innen und Mitarbeitende in den gesamtkirchlichen Diensten nicht zielführend. Gerade in der Spezialseelsorge arbeiten Bereichsleitung und Seelsorgende:r in der Regel nicht zusammen und viele der unter §25² aufgeführten Kriterien können nur schlecht beurteilt werden. Mit Super- bzw. Intervision, kollegialem Feedback, und der Pflicht zur Weiterbildung gibt es genügend gute Instrumente zur Qualitätskontrolle, die einen Zweijahres-rhythmus bei den Mitarbeitendengesprächen rechtfertigen.
d. Gemeinsame Bestimmungen § 31. ¹Die 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. ²An der Standortbestimmung gemäss § 30 Abs. 4 mit der Dekanin oder dem Dekan nimmt die Vizedekanin oder der Vizedekan teil. ³Der Kirchenrat stellt Vorlagen für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung zur Verfügung. Pfarrerrinnen und Pfarrer erhalten Aufschluss über die Grundlagen, die für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung massgebend sind.	<u>e. Dekaninnen und Dekane</u> § 31. ¹Die Kirchenratspräsidentin oder der Kirchenratspräsident führt einmal pro Amtsdauer <u>ein Mitarbeitendengespräch</u> mit den Dekaninnen und Dekanen. Neben den Gesichtspunkten gemäss § 28 bildet das Amt der Dekanin und des Dekans, insbesondere hinsichtlich Fragen der Leitung, Gegenstand des Gesprächs. <u>Abs. 2 und 3 werden aufgehoben.</u>	<i>KG Egg:</i> Müsste es hier nicht «f.» anstelle «e.» heissen? <i>KG Knonauer Amt:</i> Warum nicht gleiches Vorgehen (Sprachregelung)/Formular und wie bei Angestellten der KG und Pfarrpersonen? <i>KG Thalwil:</i> Also «Hausintern» reicht es dann einmal in der Amtsdauer aus, aber bei den Pfarrpersonen, sollen dann die ehrenamtlich arbeitenden Kirchenpflegepersonen jährlich ran. Die Argumentation gegenüber den Ehrenamtlichen wird hier schon schwer gemacht. <i>BKP Zürich:</i> Die Dokumente gehören in die Personalakte, siehe dazu auch § 32. <i>PK Uster:</i> Auch hier: sprachlich störend. Wir sind <u>nicht die Mitarbeitenden der Kirchenratspräsidentin</u>. Das ist sprachlich

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		falsch. <i>DK Zürcher Oberland:</i> Auch dieses Mitarbeitendengespräch müsste mindestens 2 mal pro Amtsdauer (alle 2 Jahre stattfinden). Begründung: Um eine kompetente und effektive Führung zu gewährleisten. <i>VPKZ:</i> Warum nicht gleiches Vorgehen (Sprachregelung)/Formular und wie bei Angestellten der KG und Pfarrpersonen?
Personalakten § 32. ¹ Personalakten im Sinn dieser Verordnung sind alle Dokumente, die sich mit Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sowie deren Arbeitsverhältnis befassen. ² Zu den Personalakten gehören insbesondere: a. der Personalbogen und andere Akten mit Personalien und Angaben über die persönlichen Verhältnisse, b. Bewerbungsunterlagen, c. Akten, die im Rahmen des Anstellungs- oder Wahlverfahrens angelegt werden, wie zusätzlich eingeholte Informationen, grafologische Gutachten, andere Eignungsabklärungen, Referenzauskünfte, Aktennotizen über Einstellungsgespräche, Auszüge aus dem Strafregister und Leumundsberichte, d. Anordnungen sowie die dazugehörenden Akten, e. Akten über Lohn und Versicherungen, f. Akten über Ferien, Urlaube und andere Dienstaussetzungen sowie über Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter, g. Mitarbeiterbeurteilungen sowie Ergebnisse von Fach- und Evaluationsgesprächen und Standortbestimmungen,	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.	<i>KG Egg:</i> g. ergänzen mit z.B. «Akten», also z.B. g. Akten Mitarbeitendengespräche. <i>KG Hinwil:</i> Zu lit. g: In Übereinstimmung mit § 26 Abs. 3–5 sollte auch hier vom <u>Ergebnis des</u> Mitarbeitendengesprächs gesprochen werden. <i>KG Küsnacht:</i> g. Mitarbeitendengespräche bzw. Fach- und Evaluationsgespräche <i>BKP Andelfingen:</i> Vorschlag Pfarrkapitel zu § 32.2.c: Dokumente zum erfolgten Kolloquium bezüglich Anstellungsfähigkeit sollten in der Personalakte ebenfalls festgehalten werden. – bitte neu explizit einfügen. <i>PK Andelfingen:</i> Zu Abs. 2 lit. c: Dokumente zum erfolgten Kolloquium bezüglich Anstellungsfähigkeit sollten in der Personalakte ebenfalls festgehalten werden. – bitte neu explizit einfügen. <i>DK Zürichsee:</i> Macht Sinn, dass g.) angepasst wurde. Gut so.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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,	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.	<i>KG Hinwil:</i> Zu lit. o: In Übereinstimmung mit § 26 Abs. 3–5 sollte auch hier vom <u>Ergebnis des</u> Mitarbeitendengesprächs gesprochen werden. <i>KG Küsnacht:</i> o. Mitarbeitendengespräche bzw. Fach- und Evaluationsgespräche. <i>KG Winterthur Stadt / Stadtverband Winterthur:</i> Sollte in Abs. 1 nicht noch die Unfall- und Krankentaggeldversicherung erwähnt werden, da wir diese Meldungen mit vielen Personalangaben auch in einem speziellen «Tool» erfassen? <i>KG Winterthur Seen:</i> Sollte in Abs. 1 nicht noch die Unfall- und Krankentaggeldversicherung erwähnt werden, da wir diese Meldungen mit vielen Personalangaben auch in einem speziellen «Tool» erfassen? <i>BKP Andelfingen:</i> «Die Anstellungsinstanz regelt die Zugriffsrechte» ist ungenügend. Es muss Klarheit geschaffen werden, wer zu

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungen und zur Erhebung der Quellensteuer, e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse, f. für den Bezug von Familienzulagen Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird, g. Stellenbeschreibung, h. Stellenplan, i. Ausbildung und berufliche Laufbahn, j. Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung, k. Daten zum Arbeitsverhältnis und zur Stelle, insbesondere Daten über Eintritt und Beschäftigungsdauer, Einreihung und Lohn, Beschäftigungsgrad, Zulagen und Zahlungsmodalitäten, l. Absenzen und Urlaube, m. Bezüge wie Amts- und Dienstwohnungen, Dienstkleider oder Schlüssel, n. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter, o. Mitarbeiterbeurteilungen und Ergebnisse von Fach- und Evaluationsgesprächen sowie Standortbestimmungen, p. weitere im Rahmen des Personalcontrollings notwendige Angaben. ³ Die Anstellungsinstanz regelt die Zugriffsrechte.		welchem Zweck Zugriff zu den aufgeführten Personaldaten haben darf und in welcher Form diese Zugriffsrechte zu verabschieden oder zu beschliessen sind. Schriftlich festhalten in der Geschäftsordnung, wenn möglich namentlich. (Zugriff / Zugriff im Falle einer Stellvertretung / Vergabe der Zugriffsrechte auf den Systemen durch wen). Der Verweis auf das Datenschutzgesetz fehlt.
Angestellte a. Voraussetzungen	Angestellte a. Voraussetzungen	KG Hettlingen: Bei § 27 lit. b sollte es keine Lohnerhöhung geben, es

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
§ 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.	§ 49. Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb einer Lohnklasse ist ausgeschlossen, wenn das <u>Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs eine Gesamteinschätzung gemäss § 27 lit. c enthält.</u>	bedeutet in unseren Augen nicht ganz erfüllt (siehe Bemerkungen bei § 27). Bei 4 Bewertungsstufen wäre es in Ordnung, auch für die 2. beste eine Lohnerhöhung zu ermöglichen. <i>BKP Horgen:</i> Vgl. oben zu §§ 25-27: Das Ergebnis eines MAG kann unmittelbare Betroffenheit des Mitarbeitenden auslösen und damit Anlass zu einem personalrechtlichen Rekurs geben. <i>BKP Zürich:</i> In § 27 lit c ist nicht definiert, welches die wichtigen Bereiche sind bezüglich Leistung und Verhalten. <i>Zürcher Oberland:</i> Wir begrüßen den Systemwechsel von der Mindestbeurteilung auf das Ausschlusskriterium wie in §49.
c. Zusatzklasse § 51. ¹ Ein Wechsel in die Zusatzklasse kann erfolgen, wenn eine Mitarbeiterbeurteilung vorliegt, die im verwendeten Beurteilungsverfahren mindestens der Beurteilungsstufe «sehr gut» entspricht und nicht mehr als ein Jahr zurückliegt. ² Bei einem Wechsel in die Zusatzklasse werden zum bisherigen Lohn 1,2% des Minimums der Zusatzklasse addiert. Der neue Lohn wird in der Stufe oberhalb dieses Betrags festgesetzt. ³ Eine individuelle Lohnerhöhung innerhalb der Zusatzklasse umfasst höchstens eine Stufe.	c. Zusatzklasse § 51. ¹ Ein 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.	<i>KG Oberwinterthur:</i> Unklare Formulierung; wichtig ist, dass kein Überspringen von Klassen passiert, ausser bei entsprechenden Zusatzausbildungen. Ein Klassenwechsel muss explizit auch mit einer Stufenreduktion verbunden werden können, neben den mindestens 1,2% sollte auch eine Obergrenze von z. Bsp. 10% festgelegt werden. <i>KG Winterthur Seen / KG Winterthur Stadt / Stadtverband Winterthur:</i> Ist mit Zusatzklasse die nächsthöhere Lohnklasse einer Funktion gemeint? Wenn ja, müsste definiert werden, dass nur ein Wechsel in die nächsthöhere Zusatzklasse möglich ist (z.B. Wechsel von Lohnklasse 11 in Lohnklasse 13 nicht möglich, sofern die Funktion nicht geändert hat). <i>BKP Horgen:</i> Dito wie oben zu § 49. <i>BKP Zürich:</i> § 27 lit a spricht von erfolgreicher Zusammenarbeit. Wie ist diese definiert? Mit dieser Formulierung wird Tür und Tor für persönliche subjektive Entscheide geöffnet.
d. Stellenneubewertung	d. Stellenneubewertung	<i>KG Bülach (Gemeindekonvent) / KG Bülach (Verwaltung):</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
§ 51a. ¹ Bei der Neubewertung einer Stelle wird der Lohn der oder des betreffenden Angestellten neu festgesetzt. ² Zum bisherigen Lohn werden 1,2% des Minimums der neuen Lohnklasse addiert. Der neue Lohn wird bis zu vier Stufen oberhalb dieses Betrags festgesetzt.	§ 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 Einreichungsplan für die unveränderte Funktion keine höhere Lohnklasse vor, so erfolgt ein Funktionswechsel. § 51b Abs. 2 ist sinngemäss anwendbar.</u>	Wie ist das genau gemeint: neue Lohnklasse, die nicht erreicht wird oder allgemein nächst höhere Lohnklasse? Das ist absolut unverständlich beschrieben. In diesem Zusammenhang ist es dringend notwendig, die Funktionentabelle für die Einstufung anzupassen. Insbesondere in der Verwaltung steht keine Einreihung in eine Funktion mit besonderen Aufgaben zur Verfügung – das ist heute aber oft notwendig und auch Realität (Personaladministration, Kommunikation, Lohnbuchhaltung, Finanzbuchhaltung u. ä.). <i>KG Rorbas-Freienstein-Teufen:</i> Keine Aussage möglich, da das Prinzip nicht verstanden wird (auch bereits die geltende Regelung) Weshalb führt eine Stellenneubewertung ohne Funktionswechsel automatisch zu einem höheren Lohn – könnte das nicht auch in die umgekehrte Richtung gehen? <i>BKP Zürich:</i> Abs 3, wenn der Einreichungsplan keine höhere Lohnklasse vorsieht, sollte dies nicht mit einem Funktionswechsel stattfinden.
	<u>e. Funktionswechsel</u> <u>§ 51b. ¹ Übernehmen Angestellte im Rahmen eines bestehenden Anstellungsverhältnisses eine neue Funktion, so erfolgt ein Funktionswechsel.</u> <u>² Bei einem Funktionswechsel wird der Lohn unter Beibehaltung der bisherigen Stufe in eine Lohnklasse überführt, die der Einreichungsplan für die neue Funktion vorsieht.</u>	<i>KG Oberwinterthur:</i> Unter Umständen ist dies ein enormer Anstieg, dieser sollte auf maximal 10% festgelegt werden, sonst entstehen enorme Kosten! <i>KG Winterthur Seen / Winterthur Stadt / Stadtverband Winterthur:</i> Abs. 1 OK Abs. 2: Warum ist die Beibehaltung der bisherigen Stufe zwingend? Dies ergibt eine enorme Lohnerhöhung. Können wir uns das leisten? <i>BKP Zürich:</i> Bei einem Funktionswechsel sollte die entsprechende Lohnklasse und der gültige Einreichungsplan angewendet werden. Die Stufe sollte nicht beibehalten werden, da der Funktionswechsel auch in eine tiefer liegende Lohnklasse oder Einreichungsplan erfolgen kann und somit eine

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Lohnreduktion angezeigt wäre.
	<u>Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses</u> <u>§ 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.</u>	<i>KG Zürich:</i> Diese neue Regelung wird begrüsst. Zur Information: Bei der Kirchgemeinde Zürich besteht die langjährige Praxis, dass im Grundsatz erst nach einem Jahr eine individuelle Lohnerhöhung erfolgen soll. Die Kirchenpflege könnte sich deshalb auch vorstellen, dass die «mehr als sechs Monate» auf «mehr als ein Jahr» erhöht werden. <i>BKP Zürich:</i> Individuelle Lohnerhöhungen sollten nur nach mindestens 1 jährigem Angestelltenverhältnis erfolgen können.
Weiterbildungspflicht § 52a. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerrinnen 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. ² Die Nachgewährung der verweigerten individuellen Lohnerhöhung ist ausgeschlossen.	<u>§ 52a wird zu § 52b.</u>	<i>BKP Zürich:</i> Konsequenzen bei Verweigerung der Weiterbildungspflicht?
Familienzulage (§ 71 PVO) § 63. ¹ Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach § 71 PVO sowie den massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts und des kantonalen Rechts. ² Die Familienzulage wird bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall auch dann ausgerichtet, wenn das jährliche Erwerbseinkommen durch Lohnkürzung oder durch Anrechnung von Taggeldleistungen unter die Mindesthöhe gemäss Bundesrecht und kantonalem Recht fällt.	Familienzulage (§ 71 PVO) § 63. ¹ Der Anspruch auf <u>Familienzulage</u> richtet sich nach § 71 PVO sowie <u>nach</u> den massgebenden Bestimmungen des Bundesrechts und des kantonalen Rechts. ² <u>Pfarrerinnen, 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.</u> <u>Abs. 2 wird zu Abs. 3.</u>	<i>KG Brüttiseller Kreuz:</i> Wird der Büroaufwand nicht unnötig erhöht? Wenn Angestellte die Zulagen nicht über uns beziehen, wird nichts nachbezahlt. Ein allfälliger Wechsel des Bezügers soll aber möglich sein. <i>KG Knonauer Amt:</i> Sehr fortschrittliche aber für die Kirchgemeinden auch sehr <u>teure</u> familienfreundliche Haltung, die nicht der gängigen Praxis entspricht. Der administrative Personalaufwand vor allem auch bei der Überprüfung der Ausbildungszulagen und dem minimalen jährlichen Erwerbseinkommen von derzeit CHF 7'350.- ist enorm. Geschätzter jährlicher Aufwand der KG Knonauer Amt: CHF 12'480/Jahr Einige Angestellte arbeiten in verschiedenen

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Kirchgemeinden was zu mehrfacher Auszahlung der anteilmässigen Familienzulage führen könnte. Wer prüft dies? Wie wäre da die Regelung, welche Kirchgemeinde die Auszahlung vornehmen muss- grösseres Pensum? Bei einer Einführung dieser Regelung sollten die Kirchgemeinden ausführlich über das administrative Vorgehen informiert/geschult werden. <i>KG Neftenbach:</i> Die personalrechtlichen Rahmenbedingungen sind mit der neuen Version attraktiv und familienfreundlich. Sollte auf Grund der Vernehmlassung die Neuerung gestrichen werden, so müsste aus Gründen der Fairness für alle die Familienzulage auf 100% gesetzt werden. <i>KG Oberwinterthur:</i> Ist § 63. Absatz 2 praktikabel? Scheint uns sehr aufwändig. <i>KG Winterthur Seen / KG Winterthur Stadt:</i> Abs. 2: Grundsätzlich eine gute Idee. Der Aufwand für die Personalabteilungen ist aber sehr hoch, insbesondere, wenn von allen Angestellten Nachweise eingefordert werden müssen (Kopien der Verfügungen der AHV, Studienbescheinigungen ??) Einerseits ein grosser administrativer Aufwand, andererseits ein nicht unerheblicher Betrag. Im Vergleich mit grossen Teilen der Privatwirtschaft sind Angestellte der Landeskirche gut gestellt, insbesondere auch mit der Teuerung. Daher lehnen wir Abs. 2 ab. <i>KG Zürich:</i> Gegen diese Erweiterung der Familienzulage à 120 % auf den anderen, nicht bei der Kirchgemeinde Zürich tätigen Elternteil, haben wir im Grundsatz nichts einzuwenden. Es bestehen jedoch grosse Bedenken in Bezug auf die Praktikabilität sowie den Aufwand für die praktische Umsetzung. Insbesondere werden technische Anpassungen im Lohnsystem erforderlich sein, was einen langen Vorlauf bedingt. Zudem ist unklar, wie die Information zu einer allfälligen Überschreitung der 120 % (Abs. 2, 2. Satz) von Drittpersonen an die Kirchgemeinde Zürich erfolgen soll. Auch wären

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		wir dankbar um einen Prozessbeschrieb der GKD dazu. Allenfalls besteht die Möglichkeit, die Zulagen in einem freien Verfahren mit der Familienausgleichskasse abzurechnen, um den Aufwand zu verringern, wie es wohl früher durch die GKD erfolgte. <i>Stadtverband Winterthur:</i> Abs. 2: Grundsätzlich eine gute Idee. Der Aufwand für die Personalabteilungen ist aber sehr hoch, insbesondere, wenn von allen Angestellten Nachweise eingefordert werden müssen (Kopien der Verfügungen der AHV, Studienbescheinigungen, usw.) Einerseits ein grosser administrativer Aufwand, andererseits ein nicht unerheblicher Betrag. Im Vergleich mit grossen Teilen der Privatwirtschaft sind Angestellte der Landeskirche gut gestellt, insbesondere auch mit der Teuerung. Doppelbezüge können nie ganz ausgeschlossen werden. Der administrative Aufwand rechtfertigt nie und nimmer eine solche «Verbesserung» wir lehnen daher Abs. 2 strikte ab. Festhalten an der heutigen Fassung. <i>DK Zürich:</i> Mit der Änderung macht die Kirche einen weiteren Schritt zu einem attraktiven und sozialbewussten Arbeitgeber. <i>DK Zürichsee:</i> Das ist in Ordnung so. Die Familienzulagen müssen generell politisch nochmals angegangen werden. <i>DK Zürcher Oberland:</i> Abs 2 begünstigt einseitig niederprozentig angestellte Personen. Sozial ist das sinnvoll, wo knappe Finanzen vorhanden sind. Deshalb könnte diese Änderung auch auf Niedriglohnbereiche beschränkt werden. <i>VPKZ:</i> Sehr fortschrittliche aber für die Kirchgemeinden auch sehr <u>teure</u> familienfreundliche Haltung, die nicht der gängigen Praxis entspricht. Der administrative Personalaufwand vor allem auch bei der Überprüfung der Ausbildungszulagen und dem minimalen jährlichen Erwerbseinkommen von derzeit CHF 7'350.- ist enorm.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Geschätzter jährlicher Aufwand der KG Knonauer Amt: CHF 12'480/Jahr Einige Angestellte arbeiten in verschiedenen Kirchgemeinden was zu mehrfacher Auszahlung der anteilmässigen Familienzulage führen könnte. Wer prüft dies? Wie wäre da die Regelung, welche Kirchgemeinde die Auszahlung vornehmen muss- grösseres Pensum? Bei einer Einführung dieser Regelung sollten die Kirchgemeinden ausführlich über das administrative Vorgehen informiert/geschult werden.
b. Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden § 88. ¹ In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer sorgen in Absprache mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kirchenpflege für eine Stellvertretung während ihrer Ferien. Sie bedienen sich nach Möglichkeit der kollegialen Absprache mit anderen Pfarrerinnen und Pfarrern. In einem Pfarramt mit mehreren Pfarrerinnen und Pfarrern vertreten sich diese gegenseitig. ² Ist eine Stellvertretung gemäss Abs. 1 nicht möglich, so ersuchen Pfarrerinnen und Pfarrer den Kirchenrat um eine Stellvertretung. ³ Die Kosten einer Ferienstellvertretung trägt die 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.	b. Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden § 88. ¹ In einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer sorgen in Absprache mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kirchenpflege <u>oder der durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle</u> 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.	KG Wildberg: Der Kirchenrat stellt dieser Rechnung -> Der Kirchenrat stellt diese in Rechnung.
Bezahlter Urlaub a. Familiäre Ereignisse	Bezahlter Urlaub a. Familiäre Ereignisse	KG Hettlingen: Zu Abs. 1 lit. d Ziffer 3 und lit. e: Wir finden, dass

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
§ 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. ² Zur Familie gemäss Abs. 1 werden diejenigen	§ 92. ¹Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt: a. eigene <u>Hochzeit drei</u> Arbeitstage, b. <u>Hochzeit eines</u> eigenen Kindes, von Geschwistern, Vater oder Mutter ein Arbeitstag, lit. c–h unverändert. Abs. 2 und 3 unverändert.	zwei/resp. drei Tage zu wenig sind. Gerade als Kirche müssten wir in diesem Fall kulanter sein. <i>KG Uetikon am See:</i> Bitte genauer definieren: Hochzeit: Standesamtlich und / oder Hochzeit in der Kirche? 3 Tage aufteilen auf Standesamt und Kirchenhochzeit. Oder pro Ereignis 3 Tage? <i>DK Zürichsee:</i> Die Veränderungen sind gut und richtig, wobei die Freitage nach einem Todesfall sehr geizig geregelt sind. Dies bedarf jedoch Gesetzesveränderung auf nationaler Ebene. <i>DK Zürcher Oberland:</i> d. Krankheit oder Unfall in der Familie im Falle von länger andauernden Krankheiten müssten auch für einzelne Ereignisse mehr Urlaubstage zur Unterstützung der Familie bezogen werden können. Vorschlag: 2 Urlaubstage pro Ereignis wiederkehrend nach 6 Wochen, wenn das Ereignis länger dauert.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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 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.</u> Der Kirchenrat nimmt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege. <u>Abs. 3 wird aufgehoben.</u>	<i>KG Illnau-Effretikon:</i> In a. ist zu ergänzen: «oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle». In Absatz 2 ist zu ergänzen: «oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle». <i>KG Wehntal:</i> Ist die Anstellungsinstanz und die Kirchenpflege nicht dasselbe? <i>BKP Horgen:</i> Wiederum aus der Sicht einer BKP als Rekursinstanz stellt sich hier die Frage, ob bei angefochtener Nichtgewährung von Urlaub die BKP Rekursinstanz ist oder die landeskirchliche Rekurskommission. Zu betonen ist einmal mehr, dass das landeskirchliche System der Anstellung von Pfarrpersonen ein

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Leiharbeitsverhältnis begründet, indem der Kirchenrat Anstellungsinstanz und damit Arbeitgeber ist, die Kirchgemeinden, in welchen Pfarrpersonen tätig sind, jedoch als «Einsatzbetrieb» fungieren, welchen die Arbeitgeberweisungsberechtigung delegiert ist (Art. 321d OR i.V.m. § 14 PVO. CHK-F.Emmel 4. A.2023 OR 319 N 15). Insofern ist eine BKP gemäss Art. 186 lit. b KO aufsichtsrechtlich auch zuständig für «Pfarrerinnen, Pfarrer hinsichtlich der Amtsführung und der Erfüllung ihrer Aufgaben». <i>BKP Zürich:</i> Zu Abs. 2: Die Anliegen der Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten sollten nur soweit möglich berücksichtigt werden.
Mutterschaftsurlaub § 104. ¹ Pfarrerinnen und Angestellte haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Müssen Pfarrerinnen und Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, so werden die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. ² Beantragen Pfarrerinnen und Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen 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 Niederkunft niederlegen, so wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. ³ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Pfarrerin oder der	Mutterschaftsurlaub § 104. Abs. 1 und 2 unverändert. ³ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Pfarrerin oder der Angestellten herabgesetzt werden, soweit die amtlichen oder dienstlichen Verhältnisse es <u>zulassen</u>.	<i>KG Winterthur Stadt:</i> Die letzten zwei Wochen vor der Geburt sollten nicht an die 16 Wochen angerechnet werden. Jede Frau hat Anrecht auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, auch wenn sie aus schwangerschaftsbedingten Beschwerden zwei Wochen vor der berechneten Niederkunft die Arbeit niederlegen muss. <i>PK Winterthur:</i> Wir unterstützen diese Flexibilisierung und Vereinfachung in der Anpassung des Beschäftigungsgrades. <i>DK Zürich:</i> Mit der Änderung macht die Kirche einen weiteren Schritt zu einem attraktiven und sozialbewussten Arbeitgeber.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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.		
	<u>c. Ruhetage</u> <u>§ 132a. 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.</u> <u>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.</u>	<i>KG Thalwil:</i> Was ist mit Karfreitag, Auffahrt, 1. Weihnachtstag? <i>DK Zürich:</i> Das bedeutet das an Gründonnerstag, Mittwoch vor Auffahrt und Silvester die normale Arbeitszeit gilt, weil es keine Arbeitszeitreduktion vor Feiertagen gibt. Grundsätzlich sind das dann volle Arbeitstage an denen Familien die Kinder zuhause haben, weil an diesen (Ausnahme Auffahrt) Tagen Schulfrei ist. Hier wäre zu begrüssen, wenn der Kirchenrat diese als Verbindliche Halbtage, wie der Nachmittag vor Heiligabend §138, zu den bestehenden Feiertagen hinzufügt. <i>DK Zürcher Oberland:</i> Als Kompensation der dadurch wegfallenden Ruhetage (erhöhte Jahresarbeitszeit) soll der Geburtstag als zusätzlicher Ruhetag angerechnet werden.
Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen a. Im Allgemeinen § 134. ¹ Die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen wird durch die Erfüllung des Seelsorgeauftrags gemäss der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen bestimmt. Sie wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen und der Interessen der betreffenden Institution flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der Anstellungsinstanz. ² Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche. Sie wird auf höchstens sechs Arbeitstage verteilt. ³ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sind berechtigt, wöchentlich mindestens einen arbeitsfreien	Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen a. Im Allgemeinen § 134. Abs. 1–4 unverändert. ⁵ Die tägliche Sollzeit gemäss § 140 Abs. 2 darf 9 Stunden 36 Minuten nicht überschreiten. Im Übrigen sind §§ 140–146, <u>150 und 150a anwendbar.</u>	<i>PK Bülach:</i> Für die Gemeindepfarrämter sind die in der Verordnung vorgesehenen Anpassungen tragbar. Im Zusammenhang mit Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen stellt sich allerdings das Pfarrkapitel Bülach die Frage, ob nicht zugleich weitere Anpassungen vorgenommen werden müssten, welche weiterhin eine Balance zwischen Gemeinde- und Spezialpfarramt gewährleisten würden. Die Präsenzzeiten in Institutionen sind ohnehin schon lange, wobei Sonntageinsätze für Gottesdienste nicht einmal berücksichtigt sind. Die in der Verordnung vorgesehenen Anpassungen wären eher tragbar, wenn beispielsweise die einst gestrichene Kompensationswoche für Feiertage auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen wieder eingeführt würde.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
Tag zu beziehen. Sie legen ihre Freitage in Absprache mit der Anstellungsinstanz fest. ⁴ Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2496 Stunden (52 Wochen 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. ⁵ Die tägliche Sollzeit gemäss § 140 Abs. 2 darf 9 Stunden 36 Minuten nicht überschreiten. Im Übrigen sind §§ 140–146 und 150 anwendbar.		<i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Die Beschränkung der täglichen Sollzeit auf 9 Std 36 Min. kann nicht immer eingehalten werden und ist deshalb nicht zielführend. Seelsorgende in Institutionen haben Pikettspflicht und es kommt zu Situationen, in denen abends oder nachts Dienst geleistet werden muss. <i>GKD Regionale Pflegezentren:</i> Für die Gemeindepfarrämter sind die in der Verordnung vorgesehenen Anpassungen tragbar. Im Zusammenhang mit Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen stellt sich allerdings das Pfarrkapitel Bülach die Frage, ob nicht zugleich weitere Anpassungen vorgenommen werden müssten, welche weiterhin eine Balance zwischen Gemeinde- und Spezialpfarramt gewährleisten würden. Die Präsenzzeiten in Institutionen sind ohnehin schon lange, wobei Sonntagseinsätze für Gottesdienste nicht einmal berücksichtigt sind. Die in der Verordnung vorgesehenen Anpassungen wären eher tragbar, wenn beispielsweise die einst gestrichene Kompensationswoche für Feiertage auch für Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen wieder eingeführt würde.
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.	<u>c. Ruhetage</u> <u>§ 135. ¹ Für die Ruhetage von Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen gilt § 138.</u> <u>Abs. 2 wird aufgehoben.</u>	<i>KG Zürich:</i> Seitens der Kirchgemeinde Zürich wird eine Ungleichbehandlung von Pfarrer:innen in Institutionen und Gemeinden als nicht mehr zeitgemäss erachtet, da sich die Belastung durch Anzahl an Gottesdiensten, von Abend- und Wochenendeinsätzen sowie Pikettdienst angeglichen hat. Wenn die Arbeitszeit für alle Pfarrer:innen gleich ist, soll auch die Zusatzwoche Ferien allen gewährt werden, der Verweis auf § 138 VVO ist zu streichen. <i>PK Zürich:</i> Die Ungleichbehandlung von Pfarrer:innen in Institutionen und Gemeinde ist nicht mehr zeitgemäss. Viele Pfarrer:innen in Institutionen arbeiten auch an Wochenenden und Feiertagen. Die Frage einer zusätzlichen Ferienwoche müsste neu angeschaut werden. <i>Personalvertretung GKD:</i> Die Ungleichbehandlung von Pfarrer:innen in Institutionen und Gemeinde ist nicht mehr zeitgemäss. Auch in den

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Kirchgemeinden (Kirchgemeinde Plus!) leitet längst nicht jede Pfarrperson pro Woche einen Gottesdienst. Und in Institutionen werden auch an Feiertagen Gottesdienste gefeiert. Zudem leistet die SPES Pikettdienst. Der Verweis auf §136 ist zu unterlassen und auch Pfarrer:innen der SPES neu eine Zusatzwoche Ferien zu gewähren. <i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Die Ungleichbehandlung von Pfarrer:innen in Institutionen und Gemeinde ist nicht mehr zeitgemäss. Pfarrer:innen in Institutionen sind oft an Feiertagen tätig, weil gerade dann Seelsorge gefragt ist, Gottesdienste oder andere Anlässe durchgeführt werden. Auch in den Kirchgemeinden (Kirchgemeinde Plus!) leitet längst nicht jede Pfarrperson pro Woche einen Gottesdienst. Zudem leistet die SPES Pikettdienst. Der Verweis auf §136 ist zu unterlassen und auch Pfarrer:innen der SPES neu eine Zusatzwoche Ferien zu gewähren.
Grundsätze § 136. ¹Die 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. ²Die Arbeitszeit wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der Anstellungsinstanz. ³Die 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	Grundsätze § 136. Abs. 1 und 2 unverändert. ³Die 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.	

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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.		
Ruhetage a. Grundsatz § 138. ¹ Sofern der Kirchenrat in besonderen Fällen keine abweichende Regelung trifft, gelten neben den Samstagen und Sonntagen a. als zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Nachmittag des 24. Dezember, erster und zweiter Weihnachtstag sowie weitere Tage nach örtlichem Gebrauch, b. als Arbeitstage mit einer reduzierten Sollzeit von sechs Stunden: die Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester; an diesen Tagen wird der Arbeitsschluss, vorbehältlich abweichender Regelungen, auf 15.00 Uhr festgesetzt. ² Für die Ruhetage von Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, gelten Abs. 1 lit. b und § 135 Abs. 1.	Ruhetage a. Grundsatz § 138. ¹ <u>Trifft</u> der Kirchenrat in besonderen Fällen keine abweichende <u>Regelung</u>, <u>so</u> gelten neben den Samstagen und <u>Sonntagen Neujahrstag</u>, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Nachmittag des 24. Dezember, erster und zweiter Weihnachtstag sowie weitere Tage nach örtlichem Gebrauch <u>als zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage</u>. ² Für die Ruhetage von Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, <u>gilt § 132a Abs. 1</u>.	<i>KG Bülach (Gemeindekonvent) / KG Bülach (Verwaltung)</i> Im Vernehmlassungsentwurf ist nicht vermerkt, dass 138 b. gestrichen wird. Dies ist formal nicht korrekt! Die Streichung entspricht einer Arbeitszeiterhöhung von 3 x 2. 24h. Damit werden Angestellte schlechter gestellt als vorher, was nicht akzeptiert werden kann. Im Gegensatz würde es die Anstellung bei der Kirche attraktiver machen, die Wochenarbeitszeit von 42 auf maximal 40 Stunden zu senken, wie es bereits in vielen politischen Gemeinden heute üblich ist. <i>KG Dübendorf:</i> Die Kirchenpflege Dübendorf-Schwerzenbach ist nicht einverstanden mit der Streichung von §138 (§ 138 Abs. 1 lit. b VVO PVO) und beantragt die Leistungen für Mitarbeitende beizubehalten. <i>KG Oberwinterthur:</i> Mit dem Wegfall von § 138 Abs. 1 lit. b fällt die reduzierte Sollzeit vor kirchlichen Feiertagen weg, was wir für kirchlich Angestellte dringend nötig finden. Also bitte Absatz b belassen – kein gutes Zeichen, wenn ausgerechnet die Kirche diese Tradition untergräbt! <i>KG Rafz:</i> Für Angestellte sollte die alte Regelung gelten. §138b sollte <u>nicht aufgehoben</u> werden, da sich die Jahresarbeitszeit für die Mitarbeitenden erhöht. Die alte Regelung ist gut und eine Wertschätzung an die Mitarbeitenden in einem Job, der viele Einsätze zu unregelmässigen Zeiten auch an Wochenenden und Feiertagen abverlangt. <i>KG Uetikon am See:</i> Die reduzierte Sollzeit von sechs Stunden an Gründonnerstag, Tag vor Auffahrt, Silvester soll nicht aufgehoben,

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		sondern beibehalten werden. Begründung: Auch kantonal haben diese verkürzten Arbeitstage Geltung und viele fortschrittliche Betriebe sowie auch die Gemeindeverwaltungen gewähren die verkürzten Arbeitstage. Auch den Mitarbeitenden der Kirchgemeinden sollen diese verkürzten Arbeitstage zustehen. <i>KG Zürich:</i> Die reduzierte Sollzeit vor Feiertagen bedeutet für die Angestellten heute primär auch Zeit für die Organisation der Feiertage. Es ist der Kirchenpflege bewusst, dass diese Regelung wegen der ehemals früheren Ladenschlusszeiten vor Feiertagen eingeführt wurde. Auch wenn es diese heute nicht mehr gibt, ist es ein Anreiz. Diese zusätzlichen freien Stunden ergeben jährlich bis zu fast einem zusätzlichen freien Tag. Sowohl die <u>Stadt</u> (Art. 160 Abs. 3 AB PR) wie der <u>Kanton</u> Zürich (§ 117 Abs. 1 lit. c VVO PG) gewähren eine reduzierte Sollzeit vor Feiertagen. Beim Kanton Zürich erfolgt das überdies bei gleichzeitig wesentlich höherem Ferienanspruch seit Abschaffung der freien Tage zwischen Weihnachten und Neujahr (2 – 5 Tage, § 79 VVO PG). Die Schlechterstellung von Mitarbeitenden in Kirchgemeinden gegenüber staatlichen Institutionen in einem kompetitiven Markt fördert den Fachkräftemangel bei den Kirchgemeinden. Die Kirchgemeinde Zürich erwartet deshalb, dass eine allfällige Abschaffung der reduzierten Sollzeit mit mindestens einem zusätzlichen Ferientag abgegolten wird. Dieser kann beispielsweise als Brücke zwischen Feiertagen oder zwischen Weihnachten und Neujahr bezogen werden. Im Übrigen wird es von den Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Zürich als störende Benachteiligung erlebt, dass die Mitarbeitenden der GKD seit mehreren Jahren zusätzliche freie Tage erhalten für Brückentage zwischen Weihnachten und Neujahr, die nicht im Personalrecht statuiert sind. Seitens der Kirchgemeinde Zürich wird eine Gleichstellung bezüglich Ferientage erwartet. <i>PK Pfäffikon:</i> Wir sind der Meinung, dass man die Regelung betreffend

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Arbeitstage mit reduzierter Sollzeit von 6 Stunden und Arbeitsschluss um 15.00 Uhr (§138,1 lit. B) beibehalten soll. Die Begründung dieser Reduzierung mit der Erledigung von Einkäufen während der Ladenöffnungszeiten greift zu kurz und wirkt befremdlich. Die Vorbereitung auf Feiertage beschränkt sich nicht auf zu tätige Besorgungen. PK Uster: Wir sind der Meinung, dass die Regelung betreffen Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit von 6 Stunden und Arbeitsschluss um 15.00 Uhr (§138, 1 lit. B) beibehalten werden soll. KG Winterthur Seen / KG Winterthur Stadt / Stadtverband Winterthur: §138 b nicht streichen. Dieser Fringe Benefit kostet nicht viel und steht der Kirche gut an, insbesondere da es in zwei von drei Fällen vor hohen christlichen Feiertagen ist. Zudem gilt in der Privatwirtschaft gilt vielerorts 40-Std.-Woche, in der Landeskirche 42-Std.-Woche. Den Angestellten «etwas wegnehmen», wird vermutlich als demotivierend angesehen. PK Zürich: Nicht einverstanden! § 138 Abs 1, b) ist beizubehalten. Die Beibehaltung der reduzierten Sollzeit vor bestimmten Feiertagen trotz Aufhebung des früheren Ladenschlusses zeugt von einer grosszügigen und wertschätzenden Haltung gegenüber den Angestellten und dem Wunsch, ein wertschätzendes, loyales Betriebsklima zu fördern. Krippen und KITAS schliessen vor Feiertagen gemäss früherem Ladenschluss! Die Arbeitsbedingungen innerhalb der GKD sind sehr unterschiedlich. Nicht alle können kompensieren und früher gehen/Frei-Tage nehmen (Präsenz Telefondienst bis Arbeitsschluss; SPES kein Homeoffice; arbeiten an Feiertagen/am Wochenende). Sowohl Stadt wie Kanton Zürich gewähren die reduzierte Sollzeit vor Feiertagen. Die Verordnungen des Kantons Zürich waren bis jetzt für die Landeskirche als öffentlich-rechtlicher Institution immer massgebend. PK Horgen / Pfarrverein:

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Der Pfarrverein findet, dass man die Regelung betreffend Arbeitstage mit reduzierter Sollzeit von 6 Stunden und Arbeitsschluss um 15.00 Uhr (§138,1 lit. B) beibehalten soll. Die Begründung dieser Reduzierung mit der Erledigung von Einkäufen während der Ladenöffnungszeiten greift zu kurz und wirkt befremdlich. Die Vorbereitung auf Feiertage beschränkt sich nicht auf zu tätigende Besorgungen. <i>KG Zollikon-Zumikon:</i> Zu b: Durch die Streichung der Arbeitstage mit reduzierter Sollzeit von sechs Stunden (Tage vor Karfreitag und Auffahrt sowie der Silvester) entsteht eine versteckte Verringerung der Ruhetage (bzw. Stunden) und indirekt eine versteckte Erhöhung der Jahresarbeitszeit. <i>DK Zürichsee:</i> Die reduzierte Sollzeit von sechs Stunden am Gründonnerstag, am Tag vor Auffahrt und an Silvester soll beibehalten werden. Der Kanton hat diese verkürzten Arbeitstage auch noch und ganz viele weitere Betriebe, so auch die Gemeindeverwaltungen. Also steht es den Angestellten der Kirchgemeinden auch zu. <i>Personalvertretung GKD:</i> § 138, Abs 1, b) ist beizubehalten. Die Beibehaltung der reduzierten Sollzeit vor bestimmten Feiertagen trotz Aufhebung des früheren Ladenschlusses zeugt von einer grosszügigen und wertschätzenden Haltung gegenüber den Angestellten und dem Wunsch, ein wertschätzendes, loyales Betriebsklima zu fördern. Sowohl Stadt wie Kanton Zürich gewähren die reduzierte Sollzeit vor Feiertagen. Die Verordnungen des Kantons Zürich waren bis jetzt für die Landeskirche als öffentlich-rechtlicher Institution immer massgebend. Die Streichung würde eine zusätzliche Belastung an Arbeitszeit von 3x 2.5 /3.5 Stunden bedeuten, also ca. einen Arbeitstag. Dies ist nicht gerechtfertigt. Ausserdem stellt sich insbesondere bei einigen Angestellten der GKD die Frage, wann der offizielle Arbeitsschluss an den besagten Tagen ist, z.B. für Bedienung des Telefons.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		<i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Die Beibehaltung der reduzierten Sollzeit vor bestimmten Feiertagen trotz Aufhebung des früheren Ladenschlusses zeugt von einer grosszügigen und wertschätzenden Haltung gegenüber den Angestellten und dem Wunsch, ein wertschätzendes, loyales Betriebsklima zu fördern. Krippen und KITAS schliessen vor Feiertagen gemäss früherem Ladenschluss! Die Arbeitsbedingungen innerhalb der GKD sind sehr unterschiedlich. Nicht alle können kompensieren, früher gehen oder Freitage nehmen (SPES kein Homeoffice; arbeiten an Feiertagen/am Wochenende).
b. Nachgewährung § 139. ¹ Zusätzliche ganze oder halbe Ruhetage, die auf Samstag oder Sonntage fallen, werden nicht nachgewährt. Die gleiche Regelung gilt sinngemäss für Anstellungsverhältnisse, in denen am Samstag oder Sonntag voll- oder teilzeitlich gearbeitet wird. ² Teilzeitbeschäftigten wird unabhängig von der gewählten Regelarbeitszeit ein ihrem Beschäftigungsgrad entsprechender Anteil an Ruhetagen und Arbeitstagen mit reduzierter Sollzeit gewährt. Der Kirchenrat berechnet jeweils zu Jahresbeginn die auf solche Tage entfallenden Stunden. ³ Angestellten im Stundenlohn werden Ruhetage mit einem Zuschlag von 4% auf dem Stundenlohn abgegolten. ⁴ Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Samstagen, Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, ist wöchentlich mindestens ein freier Tag zu gewähren. Ausserhalb ihrer Ferien haben sie im Kalenderjahr Anspruch auf vier Freisonntage, die nicht auf einen kirchlichen Feiertag gelegt werden dürfen. Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Freisonntage gewähren. ⁵ Die Kosten der Stellvertretung an Freisonntagen	b. Nachgewährung § 139. Abs. 1 unverändert. ² Teilzeitbeschäftigten 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.	

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
gemäss Abs. 4 trägt die Anstellungsinstanz.		
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 Projekterfassung einführen.	Randtitel zu § 150: Zeitbuchhaltung a. Grundsatz	DK Zürichsee: Hier wird nichts geändert. Eine Zeitabrechnung kann auch digital versendet werden und Bedarf aus meiner Sicht keine Unterschrift. Es reicht, wenn man diese einfach zur Verfügung stellt.
	b. Befreiung <u>§ 150a. ¹Die Anstellungsinstanz kann Angestellte ab Lohnklasse 15 von der Pflicht befreien, eine persönliche Zeitbuchhaltung zu führen.</u> <u>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.</u> <u>³Angestellte 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.</u> <u>⁴Die Anstellungsinstanz schützt die Gesundheit der Angestellten gemäss Abs. 1 durch geeignete Massnahmen.</u>	KG Hinwil: Zu Abs. 4: Den Kirchgemeinden ist im Sinne einer Hilfestellung aufzuzeigen, was als «geeignete Massnahmen» angesehen wird. KG Neftenbach: Was passiert denn, wenn sich der Angestellte (Kirchenmusiker) weigert, die Arbeitszeit zu erfassen, weil er das Instrument der Arbeitszeiterfassung als ungeeignet betrachtet. Kann er sich auf diesen Passus berufen, auch wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung und das Instrument vorgibt? Ich sehe da Probleme voraus für die Praxis. KG Oberwinterthur: § 150a finden wir gut und entspricht der Usanz in der Wirtschaft. KG Winterthur Seen / KG Winterthur Stadt / Stadtverband Winterthur: OK (in Privatwirtschaft heute schon so). KG Zürich:

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Die Kirchgemeinde Zürich steht einer möglichen Befreiung der Pflicht zum Führen einer Zeitbuchhaltung skeptisch gegenüber. Primär dient eine solche dem Schutz der Angestellten.
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone § 165. ¹Die 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. ²Die 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. ⁴Der Weiterbildungsurlaub kann ausnahmsweise tageweise bezogen werden.	<u>Angestellte der Kirchgemeinden</u> § 165. ¹Die Kirchenpflege kann Angestellten der Kirchgemeinde auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie a. während zwölf Jahren <u>in einem Dienst gemäss Art. 135–139 der Kirchenordnung</u> 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 <u>der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz</u> bezogen haben. Abs. 2–4 unverändert.	<i>KG Horgen:</i> Sinnvolle Regelung. <i>KG Illnau-Effretikon:</i> In Absatz 1 und 2 sind zu ergänzen: «oder die durch die Geschäftsordnung der Kirchenpflege bezeichneten Stelle». <i>KG Thalwil:</i> Frage: In Bezug auf Entwurf des § 165 Abs. 1 b, wird es dann eine zentrale Datenbank oder dergleichen geben, wo das überprüft werden kann, ob in den letzten 12 Jahren bei der EKS ein solcher Weiterbildungsurlaub bezogen wurde? <i>KG Zürich:</i> Die beschränkte Erweiterung um die Funktionen der Bereiche Katechetik (§ 137 Kirchenordnung), Kirchgemeindschreibende (§ 137a KirchenO), Sekretariatsangestellte (§ 138 KirchenO) und Sigrist/Hauswartung (§ 139 KirchenO) kann nicht nachvollzogen werden. Wenn schon eine Erweiterung von Anspruchsberechtigten für einen Weiterbildungsurlaub, weshalb dann nicht auf sämtliche Angestellten der Kirchgemeinden? Immerhin besteht die Möglichkeit des Weiterbildungsurlaubs auch für Angestellte der GKD (§ 166 VVO), was Sachbearbeitende und Stabsmitarbeitende etc. umfasst. <i>BKP Zürich:</i> Zu Abs. 1 lit. a: Auf fünf Jahre in einer Kirchgemeinde ändern. <i>PK Hinwil:</i> Einzelanliegen eines Kollegen: Absatz 165. b. ist ersatzlos zu streichen. Begründung: Andere Kantonalkirchen kennen diesen Passus nicht. Durch diese Einschränkung werden die Angestellten bei der LK ZH schlechter gestellt als in den anderen Kantonalkirchen. Erfahrene Musiker:innen und erfahrene SD werden wegen dieses Standortnachteils (trotz

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		zum Teil höherem Lohn) nicht in den Kanton ZH oder nach einer gewissen Amtszeit in einen anderen Kanton wechseln. Einmal in 30-40 Jahren einen einmaligen Weiterbildungsurlaub zu erhalten ist nicht zeitgemäss und sinnvoll. Andere Kantonalkirchen bieten alle 10-12 Jahre einen 3–4-monatigen Weiterbildungsurlaub an (oder z. B. 2 Monate alle ca. 10 Jahre). So besteht die Möglichkeit, sich mehrmals qualifiziert weiterzubilden und sich seinen Ausbildungsstand zu aktualisieren. Dies ist leider mit den kurzen Weiterbildungsurlauben nur beschränkt möglich. Zudem ist der mehrmalige Weiterbildungsurlaub bei den sozialen Berufen wie SD und Pfarrpersonen eine nicht zu unterschätzende Burn Out Prophylaxe, wenn mehrmals im Arbeitsleben ein längerer Weiterbildungsurlaub bezogen werden kann und die Impulse durch den Weiterbildungsurlaub für die Kirchgemeinden nicht zu unterschätzen. Mit entsprechender Planung kann das „Gesamtpaket Weiterbildung“ kostenneutral (keine Mehrausgaben im Vergleich zu heute) gestaltet werden. In diesem Sinne ist § 81 Abs 2 der PVO ebenfalls anzupassen. Leider gab es in Pfarwahlkommissionen und bei gesamtschweizerischem Austausch öfters Hinweise, dass die Weiterbildungsregelung der LK ZH nicht attraktiv sei. Die LK ZH pflegt mit der aktuellen Regelung einen massiven Standortnachteil, den es zu eliminieren gilt. <i>Pfarrverein:</i> "Absatz 165.b ist ersatzlos zu streichen." Begründung: Andere Kantonalkirchen kennen diesen Passus nicht. Durch diese Einschränkung werden die Angestellten bei der Zürcher Landeskirche schlechter gestellt als in den anderen Kantonalkirchen. Es stellt einen beträchtlichen Standortnachteil dar. Einmal in 30-40 Jahren einen einmaligen Weiterbildungsurlaub zu erhalten, ist weder zeitgemäss und noch sinnvoll. Andere Kantonalkirchen bieten alle 10-12 Jahre einen 3–4-monatigen Weiterbildungsurlaub an (oder z. B. 2 Monate alle ca. 10 Jahre). So besteht die Möglichkeit, sich mehrmals qualifiziert weiterzubilden und sich seinen

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Ausbildungsstand zu aktualisieren. Dies ist leider mit den kurzen Weiterbildungsurlauben nur beschränkt möglich. Zudem ist der mehrmalige Weiterbildungsurlaub bei den sozialen Berufen wie Sozialdiakonische Mitarbeitende und Pfarrpersonen eine nicht zu unterschätzende Burn Out Prophylaxe. Auch sind die Impulse durch den Weiterbildungsurlaub für die Kirchgemeinden nicht zu unterschätzen. Mit entsprechender Planung kann das „Gesamtpaket Weiterbildung“ kostenneutral (keine Mehrausgaben im Vergleich zu heute) gestaltet werden. In diesem Sinne ist § 81 Abs 2 der PVO ebenfalls anzupassen. Leider gab es in Pfarrwahlkommissionen und bei gesamtschweizerischem Austausch öfter Hinweis, dass die Weiterbildungsregelung der LK ZH nicht attraktiv ist. Die LK ZH pflegt mit der aktuellen Regelung einen massiven Standortnachteil, den ist möglichst rasch zu eliminieren gilt.
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, 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.	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 <u>der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz</u> bezogen haben. Abs. 2 unverändert.	<i>KG Knonauer Amt:</i> Wieso die Gesamtkirchlichen Dienste anders behandeln (6 vs. 12 Jahre)? Da diese Regelung Kosten verursacht - welche notabene die Kirchgemeinden finanzieren - sollten für die Gesamtkirchlichen Dienste auch die gleichen Regeln gelten. <i>KG Thalwil:</i> Die Unterscheidung zwischen Mitarbeitenden der Kirchgemeinde und Mitarbeitenden der Gesamtkirchlichen Dienste im Hinblick auf die Anstellungsdauer von 6, bzw. 12 Jahren finde ich diskriminierend. Ich sehe den Unterschied der beiden Bereiche nicht, die die Differenz der zeitlichen Spanne rechtfertigt. Den Verweis in § 166, 2 auf § 165, 2-4 finde ich irreführend. <i>PK Zürich:</i> Begrüssenswert. Allerdings sind auch die Pfarrer:innen der SPES Angestellte der GKD. Sie sind bezüglich Weiterbildung weiterhin den Gemeindepfarrer:innen gleichgestellt zu behandeln. Ihnen ist weiterhin ein Weiterbildungsurlaub von 5 Monaten zu gewähren.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		<i>DK Zürcher Oberland:</i> §166 ist eine Andersbehandlung der Angestellten der GKD gegenüber derjenigen einer Kirchgemeinde. Warum entzieht sich unseren Kenntnissen. Wir fordern aber eine Gleichbehandlung. <i>Personalvertretung GKD:</i> Die Pfarrer:innen der SPES sind zwar Angestellte der GKD, sind aber hier nach wie vor den Gemeindepfarrer:innen gleichgestellt zu behandeln. Ihnen ist ein Weiterbildungsurlaub von 6 Monaten zu gewähren. <i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Im Grundsatz ist dieser Paragraph begrüßenswert. Allerdings sind auch die Pfarrer:innen der SPES Angestellte der GKD. Sie sind weiterhin den Gemeindepfarrer:innen gleichgestellt zu behandeln. Ihnen ist ein Weiterbildungsurlaub von 5 Monaten zu gewähren. <i>VPKZ:</i> Wieso die Gesamtkirchlichen Dienste anders behandeln (6 vs. 12 Jahre)? Da diese Regelung Kosten verursacht - welche notabene die Kirchgemeinden finanzieren - sollten für die Gesamtkirchlichen Dienste auch die gleichen Regeln gelten.
Gemeinsame Bestimmungen § 167. ¹Auf die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs gemäss §§ 80 und 81 PVO besteht kein Anspruch. ²Ein Gesuch um Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ist mindestens sechs Monate vor dessen Beginn einzureichen: - von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste dem Kirchenrat, - von Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst der Kirchenpflege. ³§§ 155 und 156 Abs. 1 gelten sinngemäss. ⁴Ein Weiterbildungsurlaub beginnt unter Vorbehalt des tageweisen Bezugs gemäss § 165 Abs. 4 am	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>	<i>KG Illnau-Effretikon:</i> In Absatz 5 ist zu streichen: «Diese erfolgt in erster Linie in kollegialer Absprache.» Begründung: Es ist nicht realistisch, dass wegfallende Arbeit durch kollegiale Absprache kompensiert wird. Hier macht es sich die Landeskirche als Anstellungsinstanz zu einfach. <i>KG Zürich:</i> Grundsätzlich einverstanden, aber nicht in dieser Ausschliesslichkeit. Ausnahmen müssen möglich bleiben. Eine Frist von drei Jahren vor der Entlassung aus dem Amt ist angemessener (zweieinhalb Jahre bis zur Pensionierung und angestrebte Weiterbeschäftigung rechtfertigen die Weiterbildung!). Die Kirche leidet unter Pfarrmangel und möchte auch für Leute um das Pensionsalter eine attraktive Arbeitgeberin

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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 zuhänden 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.		sein. Sie ist auf Quest-Abgänger:innen angewiesen. Diese erreichen die geforderten 12 Dienstjahre oft nicht mehr. Aus demselben Grund arbeiten Pfarrpersonen über die Pensionierung hinaus, stellen ihr Knowhow der Arbeitgeberin also länger zur Verfügung als bis 65. Andere Kantonalkirchen kennen die Altersgrenze nicht. Vorschlag: Absatz 2: « ... <i>Ein Weiterbildungsurlaub, der gemäss § 164 Abs. 2 lit. a weniger als drei 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 in der Regel nicht gewährt. Ausnahmen sind bei der Personalentwicklung Pfarrschaft zu beantragen.</i> » <i>BKP Andelfingen:</i> <i>Vorschlag Pfarrkapitel zu Abs. 2:</i> Die Nicht-Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ab dem 60. Altersjahr steht im Widerspruch zur Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bis zum 75. Lebensjahr und zu der Tatsache, dass zunehmend Pfarrerinnen und Pfarrer auf dem zweiten Bildungsweg im mittleren oder fortgeschrittenen Alter in den Pfarrberuf einsteigen. Auch die Tatsache, dass es schwerwiegende Gründe (z.B. familiärer Art) geben kann, die die Inanspruchnahme eines Weiterbildungsurlaubs bisher verhindert haben, sollte berücksichtigt werden. Hier sollte mindestens die Möglichkeit einer Ausnahme eingefügt werden, z. B. durch den Zusatz „in der Regel“. <i>PK Andelfingen:</i> Zu Abs. 2: Die Nicht-Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ab dem 60. Altersjahr steht im Widerspruch zur Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bis zum 75. Lebensjahr und zu der Tatsache, dass zunehmend Pfarrerinnen und Pfarrer auf dem zweiten Bildungsweg im mittleren oder fortgeschrittenen Alter in den Pfarrberuf einsteigen. Auch die Tatsache, dass es schwerwiegende Gründe (z.B. familiärer Art) geben kann, die die Inanspruchnahme eines Weiterbildungsurlaubs bisher verhindert haben, sollte berücksichtigt werden. Hier sollte mindestens die Möglichkeit einer Ausnahme eingefügt werden, z. B. durch den Zusatz „in der Regel“. <i>PK Hinwil:</i>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Frage: Wie verhält sich das Anrecht auf den Weiterbildungsurlaub zu der Möglichkeit, bis zum 75. Lebensjahr im Pfarramt tätig sein zu können? <i>PK Winterthur:</i> Dieser Passus bedeutet eine Verschlechterung. Diese kann als allgemeine Regelung als verständlich hingenommen werden. Jedoch ist zu beachten, dass wegen langer Wartelisten Härtefälle entstehen können, die auf individueller Ebene zur Zufriedenheit aller gelöst werden sollten. Wo nötig, soll das auch mit Ausnahmen von dieser Regel geschehen können. Gerade auch, weil es vom KR gewünscht ist, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer übers Pensionsalter hinaus arbeiten. Vorschlag: alte Regelung beibehalten. <i>PK Zürich:</i> Grundsätzlich einverstanden, aber nicht in dieser Ausschliesslichkeit. Ausnahmen müssen möglich bleiben. Eine Frist von drei Jahren vor der Entlassung aus dem Amt ist angemessener (zweieinhalb Jahre bis zur Pensionierung und angestrebte Weiterbeschäftigung rechtfertigen die Weiterbildung!). Die Kirche leidet unter Pfarrmangel und möchte auch für Leute um das Pensionsalter eine attraktive Arbeitgeberin sein. Sie ist auf Quest-Abgänger:innen angewiesen. Diese erreichen die geforderten 12 Dienstjahre oft nicht mehr. Aus demselben Grund arbeiten Pfarrpersonen über die Pensionierung hinaus, stellen ihr Knowhow der Arbeitgeberin also länger zur Verfügung als bis 65. Andere Kantonalkirchen kennen die Altersgrenze nicht. Vorschlag: Absatz 2: « ... Ein Weiterbildungsurlaub, der gemäss § 164 Abs. 2 lit. a weniger als drei 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, <u>wird in der Regel nicht gewährt. Ausnahmen sind bei der Personalentwicklung Pfarrschaft zu beantragen.</u>» <i>Kirchenmusikkapitel Winterthur-Andelfingen:</i> Wenn bis zum 75. Lebensjahr angestellt weitergearbeitet werden kann, wäre es auch sinnvoll, sich bis z.B. zum 64. Lebensjahr tiefgreifend weiterbilden zu können, um neue

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Impulse für die restliche mögliche Arbeitszeit zu bekommen <i>Personalvertretung GKD:</i> Formulierung zu ausschliesslich und nicht förderlich: Die Kirche leidet unter Pfarrmangel. Sie ist auf Quest-Abgänger:innen angewiesen. Diese erreichen die geforderten 10 Dienstjahre oft nicht mehr. Aus demselben Grund arbeiten Pfarrpersonen über die Pensionierung hinaus, stellen ihr Knowhow der Arbeitgeberin also länger zur Verfügung als bis 65. Andere Kantonalkirchen kennen die Altersgrenze nicht. Fomulierungs-Vorschlag: Absatz 2: «Ein Weiterbildungsurlaub, der gemäss § 164 Abs. 2 lit. a weniger als <u>drei</u> 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 <u>in der Regel nicht gewährt. Ausnahmen sind bei der Personalentwicklung Pfarrschaft bzw. beim Personaldienst der Gesamtkirchlichen Dienste zu beantragen.</u>» <i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Grundsätzlich einverstanden, aber nicht in dieser Ausschliesslichkeit. Ausnahmen müssen möglich bleiben. Eine Frist von drei Jahren vor der Entlassung aus dem Amt ist angemessener (zweieinhalb Jahre bis zur Pensionierung und angestrebte Weiterbeschäftigung rechtfertigen die Weiterbildung!). Die Kirche leidet unter Pfarrmangel und möchte auch für Leute um das Pensionsalter eine attraktive Arbeitgeberin sein. Sie ist auf Quest-Abgänger:innen angewiesen. Diese erreichen die geforderten 12 Dienstjahre oft nicht mehr. Aus demselben Grund arbeiten Pfarrpersonen über die Pensionierung hinaus, stellen ihr Knowhow der Arbeitgeberin also länger zur Verfügung als bis 65. Auch sollten Ausnahmen bezüglich der Alterslimite möglich sein. <i>Quest-Netzwerk:</i> Die beabsichtigte Einschränkung benachteiligt solche Pfarrpersonen überproportional, die zu einem späteren

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Zeitpunkt ins Pfarramt eingestiegen sind, zum Beispiel Absolventen des Quest-Studiengangs. Die neue Bestimmung steht zudem in einem gewissen Widerspruch zur Feststellung unter Punkt 3 der Vernehmlassungsvorlage («Weiterbildungsurlaub»), wonach «bereits heute die Weiterbeschäftigung verbreitet über das 70. Altersjahr hinaus» erfolgt, und läuft auch der beabsichtigten Anpassung von Art. 16 Abs. 2 VVO zuwider, womit die Altersgrenze für die Zulässigkeit der Weiterbeschäftigung von 70 auf 75 Jahre erhöht werden soll. Die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ist daher nicht an den Zeitpunkt der ordentlichen Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis zu knüpfen. Der Bezug eines Weiterbildungsurlaubs ist auch weniger als fünf Jahre vor der regulären Entlassung aus dem Amt zu gewähren. Ggf. ist dieser an einen Verbleib im Pfarrdienst in der Landeskirche zu knüpfen mit Rückzahlungspflicht bei vorzeitigem Ausscheiden.
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 Sonderprivatauszug einzureichen.	<u>§ 175b wird aufgehoben.</u>	<i>KG Uetikon am See:</i> Soll nicht aufgehoben werden. Begründung: Es ist wichtig und richtig, dass Personen den Privatauszug und den Sonderprivatauszug aus dem Strafregister vorlegen müssen. Kinder, Jugendliche, schutzbedürftige Personen gilt es zu schützen! Die anfallenden Kosten sind von der Kirchgemeinde zu tragen.

3. Änderung der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
	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, Hochwachtweg 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	Grundsatz	

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
§ 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 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.	§ 81. Abs. 1–3 unverändert. <u>⁴ 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>	
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>	GKD: Änderung von Abs. 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 <u>oder einer anderen Kirchgemeinde</u> wahr, so wird diese Stellvertretung entsprechend der Einreihung der eigenen Tätigkeit entschädigt. KG Hittnau: Gleiche Einstufung wie für Pfarrpersonen vor Erreichen des Pensionsalters. KG Küssnacht: § 91. Abs. 3 soll wie folgt geändert werden: 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</u>

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		auf der bisherigen Stufe festgesetzt. ...auf dem letzten ausbezahlten Lohn eingefroren. <i>KG Urdorf:</i> Zu Abs. 3: Siehe Bemerkung zu § 26. Es ist unfair, wenn eine Pfarrperson, welche die höchste Lohnstufe erreicht hat, auf dieser bis 75 bleiben würde, während eine andere, - die z.B. auf dem zweiten Bildungsweg Pfarrer/in geworden ist und in Bezug auf die Lohnstufe deutlich darunter ist, - bei Weiterbeschäftigung nicht mehr «steigen» können würde. Fairer wäre zum Beispiel die Festlegung einer anderen höchsten Stufe als dies für die Zeit bis zur Pensionierung gilt (z.B. Lohnstufe 30 als maximale Stufe nach 65. Altersjahr). Pfarrpersonen, die darunter wären, könnten noch «steigen». Pfarrpersonen, die darunter wären, würden dann auf diese «zurückfallen» (evtl. schrittweise im Sinne einer regressiven Lohnentwicklung). <i>KG Wildberg:</i> Pfarrpersonen, die sich entscheiden über ihre Pensionierung hinaus zu arbeiten sollten nicht schlechter gesetzt werden als Pfarrpersonen, die das Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Daher ist auf §91.3 zu verzichten. <i>KG Zürich:</i> Die Einstufung in die Lohnklasse 16 auf der bisherigen Stufe wird begrüsst: Begründung: Da sich nach der Pensionierung die Sozialabgaben wesentlich verringern, fällt der Nettolohn trotz einer möglichen Reduktion der Lohnklasse mit hoher Wahrscheinlichkeit höher aus. Auch wenn die Subvention der Pfarrwohnung wegfällt, erscheint deshalb aus Sicht der Kirchenpflege insgesamt betrachtet die Lohnklasse 16 nachvollziehbar und fair. <i>PK Dietikon:</i> Siehe Stellungnahme zu § 16 VVO PVO. <i>PK Pfäffikon:</i> Wir begrüssen zwar die Verbesserung der Entlöhnung im Gegensatz zur bisherigen Regelung. Wir sehen jedoch keine Rechtfertigung dafür, dass Pfarrpersonen, die sich mit

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters dafür entscheiden, freiwillig weiterzuarbeiten, lohnmässig nach wie vor im Ergebnis schlechter gestellt werden sollen als ihre Berufskolleginnen und -kollegen, die das ordentliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Wir beantragen daher, eine solche ungerechtfertigte Ungleichbehandlung ganz aufzuheben. <i>PK Winterthur:</i> Diese Verbesserung dient dazu, angesichts des sich verschärfenden Pfarrmangels eine Weiterarbeit nach der Pensionierung attraktiver zu machen und ist daher zu begrüßen. Auch Lücken in der persönlichen Vorsorge (etwa von früheren Teilzeitbeschäftigungen her) sollen so besser gefüllt werden können. <i>PK Zürich:</i> Nicht einverstanden! Ist besser als vorher, aber dennoch eine Zurückstufung. Von Lohnklasse 17 auf Lohnklasse 16 auf gleicher Stufe macht das bei 100% Anstellung ca CHF 6000-10000 weniger im Jahr. Wer sich selber bei Pensionierung in der gleichen Stelle weiter vertritt oder eine Langzeitvertretung von über neun Monaten übernimmt, ist in der Lohnklasse 17 einzustufen. <i>PK Horgen / Pfarrverein:</i> Der Pfarrverein begrüsst zwar die Verbesserung der Entlohnung im Gegensatz zur bisherigen Regelung. Er sieht jedoch keine Rechtfertigung dafür, dass Pfarrpersonen, die sich mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters dafür entscheiden, freiwillig weiterzuarbeiten, lohnmässig nach wie vor im Ergebnis schlechter gestellt werden sollen als ihre Berufskolleginnen und -kollegen, die das ordentliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Der Pfarrverein beantragt daher, eine solche ungerechtfertigte Ungleichbehandlung ganz aufzuheben. <i>Personalvertretung GKD:</i> Ist besser als vorher, aber dennoch eine Zurückstufung für Pfarrpersonen in Gemeinde und SPES. Von Lohnklasse 17 auf Lohnklasse 16 auf gleicher Stufe macht das bei 100% Anstellung ca CHF 6000-10000 weniger im Jahr. Wenn man sich selber bei Pensionierung in der gleichen

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
		Stelle weiter vertritt und gleich arbeitet wie zuvor, ist es nicht angemessen und angesichts des Personalmangels nicht förderlich. Für Stellvertretungen an einem neuen Ort ist die neue Regelung angemessen. <i>GKD Abteilung Kirchenentwicklung:</i> Es ist zu prüfen, ob Pfarrpersonen mit dieser Regelung durch den Wegfall der BVG- und AHV-Pflicht nicht plötzlich mehr Netto-Einkommen haben als vor der Pensionierung. Falls dies der Fall ist, lehnt die Abteilung Kirchenentwicklung diese Regelung ab und empfiehlt bei der bisherigen zu bleiben. <i>GKD Pfarrämter mit gemischter Trägerschaft:</i> Nicht einverstanden! Zwar ist dieser Paragraph eine Verbesserung gegenüber vorher, dennoch handelt es sich um eine Zurückstufung. Von Lohnklasse 17 auf Lohnklasse 16 auf gleicher Stufe macht das bei 100% Anstellung ca CHF 6000-10000 weniger im Jahr. Es wirkt seltsam, wenn die grosse Berufserfahrung solcher Kolleg:innen «bestraft» wird. Zumal es angesichts des Pfarrer:innenmangels ein hohes Interesse der Kirche sein muss, pensionierte Pfarrer:innen weiter zu beschäftigen. Das oft angeführte Argument, bei Stellvertretungen würden viele Leistungen nicht erbracht, die von einer ordentlich angestellten Person geleistet werden, muss im Anstellungsgrad geregelt werden, nicht in der Lohnklasse (Gleiches Recht für gleiche Arbeit).
Lohnentwicklung § 93. ¹Die 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	Lohnentwicklung § 93. Abs. 1 unverändert. ²Ausgehend 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>	<i>KG Brüttiseller Kreuz:</i> Die Teuerung für Mitarbeiter/Innen wird nur gewährt, wenn es die Finanziellen Verhältnisse der Kirchgemeinde zulassen. Eine Steuererhöhung kann nicht beantragt werden, um Lohn oder Teuerungsanpassungen zu bewilligen.

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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 Lohnentwicklungsbe- reich gemäss Abs. 1 die in diesen Lohnentwicklungs- bereich vorgesehene individuelle Lohnerhöhung ge- währt. ³ Eine individuelle Lohnerhöhung umfasst min- destens 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.	<u>Abs. 3 und 4 werden zu Abs. 4 und 5.</u>	

4. Änderung der Richtlinien zur Freiwilligenarbeit

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
	Richtlinien zur Freiwilligenarbeit (Änderung vom ...) <i>Der Kirchenrat beschliesst:</i>	
	I. Die Richtlinien zur Freiwilligenarbeit vom 6. No- vember 2013 (LS 181.405) werden geändert.	
	II. Die Änderung der Richtlinien zur Freiwilligen- arbeit treten am ... in Kraft.	
	III. Gegen diesen Beschluss kann binnen 30 Ta- gen, von der Veröffentlichung an gerechnet, bei der Rekurskommission der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, Hochwachtweg 6, 8400 Winterthur, schriftlich Rekurs erhoben werden. Die Rekurschrift ist in genügender Anzahl für die	

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
	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>	<i>KG Maur:</i> Betreffend Privat und Sonderprivatauszug: Hier fehlt nach unserer Auffassung eine Regelung für Personen, die in mehreren Vereinen tätig sind. Stand heute müssen alle Vereine (z. B. Cevi, Kirche, Fussballverein) Original einfordern. Entspricht der Gesetzesregelung und verursacht nur Kosten. Anpassen auf Kopien.
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	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>KG Bülach (Gemeindekonvent):</i> d. §20a. 2: Aktuell steht, wie alt ein Sonderprivatauszug sein soll beim Start der Freiwilligentätigkeit. Hingegen ist nirgends ersichtlich, in welcher Kadenz eine Erneuerung eingefordert werden soll. «In begründeten Fällen» ist aus meiner Sicht sehr schwammig. <i>KG Rorbas-Freienstein-Teufen:</i> Wir sehen den Sinn einer Verschiebung der betroffenen Absätze in die PvO nicht. Wir erachten es generell als sinnvoll, betr. Anforderung und Regeln klar zwischen angestellten Mitarbeitenden und Freiwilligen zu unterscheiden. Die Bündelung und Separierung der Regelungen und Vorgaben für Freiwillige in einer eigenen Richtlinie ist deshalb

Geltende Regelung	Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahme
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. ⁵ Die Kirchgemeinde trägt die Kosten des Privatauszugs und des Sonderprivatauszugs, den Freiwillige gemäss Abs. 1 und 4 einzureichen haben.		sinnvoller und in der praktischen Anwendung einfacher. <i>KG Wehntal:</i> Wenn die Abs. 1-4 aufgehoben werden, braucht es kein *5* mehr. <i>KG Weinland Mitte:</i> ACHTUNG...Personalverordnung sagt: § 87 a.17 1 Pfarrerinnen und Pfarrer reichen der Anstellungsinstanz im Rahmen des Anstellungsverfahrens sowie jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein. 2 Angestellte reichen der Anstellungsinstanz im Rahmen des Anstellungsverfahrens sowie jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein, sofern sie regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind. 3 Privatauszug und Sonderprivatauszug, die im Rahmen eines Anstellungsverfahrens eingereicht werden, dürfen nicht älter als ein Jahr sein. § 87 b.17 1 Volljährige Freiwillige, die regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, reichen dem personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege oder der von 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. Angestellte müssen also sowohl der KP als auch der Pfarrperson die Auszüge vorlegen... ist dies wirklich so gewollt? Sollte nicht vielmehr die KP als anstellendes Organ ggf. die Pfarrpersonen eine Bestätigung für die Auszüge geben? <i>KG Wildberg:</i> Die Kirche des Kantons Zürich trägt die Kosten des Privat-/Sonderprivatauszuges, den die Freiwilligen gemäss PVO einzureichen haben. ZKMV: Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen Abs. 1-4

<i>Geltende Regelung</i>	<i>Vernehmlassungsentwurf</i>	<i>Stellungnahme</i>
		aufgehoben werden sollen.