

Postulat für eine familienfreundliche Personalverordnung

Der Kirchenrat wird gebeten, in die Personalverordnung sowie in die Personalvollzugsverordnung familienfreundliche Bestimmungen einzubauen. Insbesondere sind zu prüfen:

- die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs
- die Erhöhung der Ferientage vor dem 50. Altersjahr
- die Anerkennung von Familienarbeit bei der Lohn-Einstufung
- die Förderung von Teilzeitarbeit
- die Einführung von Jahresarbeitszeit

Erläuterungen:

Gemäss Art. 6 der neuen Kirchenordnung soll die Landeskirche für die Familie eintreten. Das muss sich auch auf die Kirche als Arbeitgeberin auswirken. Die ref. Landeskirche mit ihren Kirchgemeinden könnte eine vorbildlich familienfreundliche Arbeitgeberin werden. Das beinhaltet natürlich mehr als nur Personalbestimmungen. Genau für diese sind aber Kirchenrat und Synode zuständig. Deshalb beginnen wir damit.

Konkrete Ideen sind zu prüfen, sie können durch den Kirchenrat durchaus noch vermehrt werden:

- Beim Vaterschaftsurlaub sind zur Zeit verschiedene Modelle im Gespräch: zu Beginn der Vaterschaft, wählbar in den ersten Lebensjahren der Kinder, kombiniert mit dem Mutterschaftsurlaub teilweise als Elternschaftsurlaub wählbar, um nur einige zu nennen.
- Der Ferienbezug wird zur Zeit erstmals mit 50 Jahren auf eine fünfte Woche erhöht. Es ist nicht einzusehen, warum das Personal nur aus Altersgründen mit Ferien entlastet werden soll. Gerade in der familienintensiven Zeit zwischen 30 und 50 Jahren wäre den Familien mit zusätzlichen Ferientagen gedient, dann beispielsweise, wenn die Kinder noch mit den Eltern in die Ferien gehen wollen.
- Bei Katechetinnen, Sozialdiakoninnen, Pfarrerinnen und weiteren Berufen trägt Familienarbeit auch zur beruflichen Qualifikation bei. Sie sollte demnach wenigstens anteilsweise bei der Einstufung in eine Erfahrungsstufe angerechnet werden können.
- Teilzeitarbeit für Frauen und Männer ermöglicht Familienarbeit. Sie ist deshalb zu unterstützen. Der Kirchenrat prüft und entwickelt geeignete Massnahmen.
- Jahresarbeitszeit ist für Arbeitgebende und Arbeitnehmende oft flexibler anpassbar, an den aktuellen Arbeitsanfall einerseits aber auch an die familiäre Situation andererseits. Die Einführung und die nötigen Rahmenbedingungen auf der Basis von rund 40 Wochenstunden sind zu prüfen.

Das Postulat wird noch vor der Vernehmlassung zur Personalverordnung eingereicht, damit möglicherweise einzelne Vorschläge auch bereits in die Vernehmlassungsfragen einfliessen können.

Thalwil, 24. Februar 2009

Michel Müller (SV)

Mitunterzeichnende: Sabina Hösli Gubler (LF), Katrin Stalder (EKF), Viviane Vögelin Tschannen (SV), Beat Zürcher (RSF)