

Rechtsquellen 2

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

Vollzugsverordnung
zur Personalverordnung
(LS 181.401)

Verordnung
über das Pfarramt in der Landeskirche
(LS 181.402)

Stichwortverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Seite

Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche 1 des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (LS 181.40)	
Inhaltsverzeichnis zur Personalverordnung	29
Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011	31 (LS 181.401)
Inhaltsverzeichnis zur Vollzugsverordnung zur Personalverordnung	101
Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September	103 2014 (LS 181.402)
Inhaltsverzeichnis zur Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche ..	146
Stichwortverzeichnis zur Personalverordnung, zur Vollzugsverordnung	149 zur Personalverordnung und zur Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich

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

Die Kirchensynode,

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

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

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

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

§ 2. ¹ Der Kirchenrat kann einzelne Anstellungsverhältnisse abweichend von dieser Verordnung regeln, insbesondere bei Angestellten, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird, bei Lernenden sowie bei Praktikantinnen und Praktikanten. Besondere Arbeitsverhältnisse

² Für Angestellte der Landeskirche im Kloster Kappel gelten hinsichtlich Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Lohn, Arbeitszeit und Freizeit die Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe.

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

B. Begriffe

§ 4. Pfarrerinnen und Pfarrer im Sinn dieser Verordnung sind ordinierte Theologinnen und Theologen, die mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum in einem Wahl- oder Anstellungsverhältnis in einem Pfarramt tätig sind. Pfarrerin, Pfarrer

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

Angestellte § 5. Angestellte im Sinn dieser Verordnung sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum im Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche stehen und nicht unter § 4 fallen.

Anstellungsinstanz § 6. ¹ Anstellungsinstanz ist

- a. die Kirchenpflege bei Angestellten der Kirchgemeinden,
- b. der Vorstand eines Kirchgemeindevbands im Rahmen der Statuten,
- c. der Kirchenrat bei gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern unter Vorbehalt der Rechte der Kirchenpflege und der Stimmberechtigten der Kirchgemeinde,
- d. der Kirchenrat bei Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen sowie bei Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵.

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

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

C. Personalpolitik

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

- a. Sie orientiert sich am Auftrag der Landeskirche.
- b. Sie will für die Landeskirche geeignete Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gewinnen und erhalten.
- c. Sie achtet bei Vorgesetzten neben der fachlichen Eignung namentlich auf Sozial- und Führungskompetenz.
- d. Sie schafft ein von Vertrauen und Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld.
- e. Sie achtet bei der Ausgestaltung der personalrechtlichen Rahmenbedingungen auf die Attraktivität der Landeskirche als Arbeitgeberin, namentlich hinsichtlich der Übernahme von Verantwortung in Gesellschaft und Familie.

- f. Sie unterstützt Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Blick auf die Aufgabenerfüllung durch Fordern und Fördern.
- g. Sie fördert das Angebot an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen.
- h. Sie achtet die Gleichstellung von Frau und Mann.
- i. Sie fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Beschäftigung von Personen mit einer Behinderung.

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

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

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

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

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

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

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

² Sie informieren Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte unter Wahrung der persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Dienst von Bedeutung sind.

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

D. Anwendbares Recht

Verweis auf das Obligationenrecht

§ 14. Soweit die Kirchenordnung⁵, diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen keine Regelung enthalten, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts⁸ subsidiär anwendbar.

2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis

A. Art und Begründung

Rechtsnatur

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

Stellen-ausschreibung

§ 16. ¹ Die Anstellungsinstanz schreibt offene Stellen öffentlich aus.

² Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn

- a. die Stelle auf dem Weg der Berufung besetzt wird,
- b. andere Mittel der Personalgewinnung grösseren Erfolg versprechen, insbesondere in Bereichen mit grosser Fluktuation oder fehlendem Stellenmarkt.

Anstellung
a. Voraussetzungen

§ 17. ¹ Voraussetzungen für eine Anstellung bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche sind insbesondere:

- a. das Vorhandensein der notwendigen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, um die zugewiesenen Aufgaben und Dienste erfüllen zu können,
- b. die Identifikation mit dem Auftrag der Landeskirche.

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

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

b. Form

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

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

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

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

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

² Bei Pfarrstellen in Institutionen ergibt sich die Stellenbeschreibung aus den Amtspflichten gemäss der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen und aus den besonderen Anforderungen der Pfarrstelle.

B. Beginn und Dauer

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

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

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

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

³ Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer unterliegen keiner Probezeit.

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

² Ein befristetes Anstellungsverhältnis ist für längstens vier Jahre zulässig. Es ist während dieser Dauer zweimal verlängerbar. Wird es mehr als zweimal oder über die Höchstdauer hinaus verlängert, so hat es die Wirkungen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

³ Die Anstellung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵ gilt als befristetes Anstellungsverhältnis. Sie erfolgt auf bestimmte Dauer oder bis zum Wegfall des Grundes, welcher der Errichtung einer Stellvertretung zugrunde liegt. Abs. 2 ist nicht anwendbar.

b. Gewählte
Pfarrerinnen
und Pfarrer

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

Weiter-
beschäftigung

§ 24 a.¹¹ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte können über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung⁵ und § 26 Abs. 2 lit. b hinaus weiterbeschäftigt werden, wenn die Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge dies nicht ausschliessen.

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.

Dienstjahre

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

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

C. Beendigung

Beendigungs-
gründe
a. Angestellte

§ 26. ¹ Das Anstellungsverhältnis endet durch:

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

² Es endet ohne Weiteres:

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

- b.¹² am Ende des Monats und bei Angestellten im katechetischen Dienst und in der Mittelschulseelsorge am Ende des Schuljahres, in welchem das Altersjahr vollendet wird, das den Anspruch auf eine Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung begründet, unter Vorbehalt der Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge,
- c. durch Tod.

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

b. Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer

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

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

Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

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

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

Kündigung
a. Fristen
und Termine

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:

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

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

⁴ Das Anstellungsverhältnis kann beendet werden:

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

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

b. Form
und Inhalt

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

c. Fristlos aus wichtigen Gründen

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

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

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung aus wichtigen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁸ über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Kündigungsschutz
a. Im Allgemeinen

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

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

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten,
- b. mangelnde Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen,
- c. mangelnde Eignung oder Bereitschaft, die vereinbarte oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten,
- d. betriebliche oder wirtschaftliche Gründe, sofern die Anstellungsinstanz keine zumutbare andere Tätigkeit anbieten kann,
- e. wiederholte oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung, insbesondere aus gesundheitlichen und persönlichen Gründen, unter Berücksichtigung der Bestimmungen über die Invalidität,
- f. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

b. Missbräuchliche Kündigung

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

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

c. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten

§ 34. ¹ Vor einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens spricht die Anstellungsinstanz im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung schriftlich eine Ermahnung aus, zusammen mit der Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Anstellungsinstanz kann überdies eine Bewährungsfrist von mindestens zwei und höchstens sechs Monaten ansetzen.

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

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

⁴ Die Anstellungsinstanz kann auf die schriftliche Ermahnung oder die Ansetzung einer Bewährungsfrist gemäss Abs. 1 verzichten, wenn absehbar ist, dass diese ihren Zweck nicht erfüllen kann, namentlich wenn

- a. trotz angemessener Fördermassnahmen die betreffende Person nicht in der Lage ist, sich zu bewähren, oder sie nicht gewillt ist, ihre Leistung zu verbessern oder ihr Verhalten zu ändern,
- b. nach vorübergehender Besserung aufgrund erfolgter schriftlicher Ermahnung oder Ansetzung einer Bewährungsfrist erneut Mängel in der Leistung oder im Verhalten auftreten.

§ 35. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁸. d. Kündigung zur Unzeit

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

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

§ 38. ¹ Dauert eine Dienstaussetzung von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten wegen Krankheit oder Unfall länger als einen Monat und ist der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, so klärt die Anstellungsinstanz die Zweckmässigkeit einer Fallbegleitung ab (Case Management). Fallbegleitung bei Krankheit, Unfall und Invalidität

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

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

² Ergibt sich aus dem vertrauensärztlichen Bericht, dass die volle Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit voraussichtlich nicht wieder erlangt wird, so ist das Arbeitsverhältnis aufgrund der Invalidenklärung durch die zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge je nach dem Grad der Invalidität ganz oder teilweise aufzulösen.¹²

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

³ Die Auflösung erfolgt in der Regel auf das Ende des dritten der Invaliderklärung folgenden Monats oder, falls der Feststellung der Invaliderklärung eine Dienstaussetzung von mehr als drei Monaten vorausgegangen ist, auf das Ende des nächsten Monats der Dienstaussetzung. Eine Auflösung ist der betreffenden Person mindestens einen Monat im Voraus mitzuteilen.

⁴ Die Leistungen aus Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sind gewährleistet. Die Leistungen wegen Invalidität richten sich nach den Bestimmungen der zuständigen Einrichtung der beruflichen Vorsorge.

Vorzeitiger
Altersrücktritt

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

Beendigung
altershalber

§ 40 a.¹¹ ¹ Das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten wird altershalber beendet, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

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

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

³ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen und die Nichtwiederwahl sind unter den Voraussetzungen von Abs. 2 lit. b–f einer Beendigung altershalber gleichgestellt.

D. Folgen der Beendigung

§ 41. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte während der Kündigungsfrist ohne Auswirkung auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes. Freistellung
während der
Kündigungsfrist

² Die Freistellung ist schriftlich anzuordnen oder zu vereinbaren.

§ 42. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, deren Stelle unverschuldet auf Veranlassung der Anstellungsinstanz aufgehoben wird, bietet diese nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle an. Abfindung
a. Anspruch

² Kann die Anstellungsinstanz keine andere zumutbare Stelle anbieten, so haben Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie wenigstens zehn Dienstjahre aufweisen und mindestens 45 Jahre alt sind. Haben sie Unterstützungspflichten zu erfüllen, kann ihnen bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als zehn Dienstjahren ausbezahlt werden.

³ Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei:

- a. Beendigung des Anstellungsverhältnisses wegen Kündigung des oder der Angestellten,
- b. Rücktritt gemäss Art. 132 der Kirchenordnung⁵,
- c. Ablauf eines befristeten Anstellungsverhältnisses,
- d.¹¹ bei Beendigung eines gemäss § 24 a Abs. 1 begründeten Arbeitsverhältnisses,
- e. Nichtwiederwahl oder Verzicht auf Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer,
- f. Kündigung aus wichtigen Gründen durch die Anstellungsinstanz,
- g. Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵,
- h. Aufhebung einer ordentlichen Pfarrstelle oder einer Ergänzungspfarrstelle,
- i. Beendigung invaliditätshalber,
- j. vorzeitigem Altersrücktritt,
- k. Tod.

§ 43. ¹ Die Anstellungsinstanz setzt die Abfindung mit schriftlicher Anordnung fest. b. Leistungen

² Die Abfindung beträgt:

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

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

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

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

c. Kürzung

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

² Wer eine Abfindung zugesprochen erhalten hat, ist verpflichtet, die Anstellungsinstanz über das weitere während der Abfindungsdauer erzielte Einkommen zu informieren. Die Anstellungsinstanz fordert Abfindungen zurück, die sich als ungerechtfertigt erweisen.

E. Versetzung

Versetzung

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

- a. die Aufgabe oder der Personaleinsatz nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten dies erfordert,
- b. ihnen eine andere zumutbare, ihrer fachlichen und persönlichen Eignung entsprechende Tätigkeit zugewiesen wird,
- c. der bisherige Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist beibehalten wird.

² Bei gewählten Pfarrerrinnen und Pfarrern ist die Versetzung unzulässig.

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

F. Vorsorgliche Massnahmen

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

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses gemäss § 31 bestehen,
- b. die Voraussetzungen für eine Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung⁵ als gegeben erscheinen,
- c. gegen sie wegen eines Vergehens oder Verbrechens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
- d. kirchliche oder öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug des Lohnes. Sie befindet spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über eine Nach- oder Rückzahlung des Lohns.

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

3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz

A. Rechtsschutz

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

² Von einer vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im kirchlichen oder öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald als möglich nachzuholen.

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

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

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

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

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

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

B. Datenschutz

Bearbeiten von
Personendaten
a. Im
Allgemeinen

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

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

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

b. Im Bewerberverfahren

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

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

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

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

Bekanntgabe
von Personendaten

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

Aufbewahrung
von Personendaten
nach dem Austritt

§ 53. ¹ Die Anstellungsinstanz entfernt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Unterlagen aus dem Personaldossier, die nicht für das Erteilen von Referenzauskünften oder im Zusammenhang mit Ansprüchen der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis notwendig oder geeignet sind.

² Die Anstellungsinstanz bewahrt die noch notwendigen Unterlagen nach Ablauf des Austrittsjahres während zehn Jahren verschlossen auf. Sie vernichtet diese danach vorbehaltlich der Bestimmungen über die Archivierung.

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

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

Rechte von
Pfarrerinnen,
Pfarrern und
Angestellten

² Die Einsicht in ihre Personendaten kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten zur Wahrung überwiegender kirchlicher und öffentlicher oder schützenswerter privater Interessen verweigert oder sie kann eingeschränkt werden. Ein schützenswertes privates Interesse liegt insbesondere vor, wenn die Einsichtnahme die Privatsphäre Dritter beeinträchtigt.

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

4. Abschnitt: Rechte und Pflichten

A. Lohn

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

² Die Anstellungsinstanz berücksichtigt bei der Festsetzung des Lohns die Leistung, die in Bezug auf die Stelle getätigte Weiterbildung sowie die nutzbare Erfahrung aus Berufs-, Behörden-, Familien- und Freiwilligentätigkeit. Sie kann überdies der Situation auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen.

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

- Gesamt-
vergütung
- § 56. ¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.
² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte haben bezüglich Verrichtungen, die zu ihren Aufgaben gehören und während der Arbeitszeit erfolgen, keinen Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder sowie andere Entschädigungen. Werden an Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte solche Entschädigungen geleistet, so fallen sie der Anstellungsinstanz zu.
³ Vorbehalten bleibt der Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Anspruch
a. Im
Allgemeinen
- § 57. ¹ Der Lohnanspruch beginnt und endet mit dem Arbeitsverhältnis.
² Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ den Anspruch auf Lohnzahlung bei Erfüllung obligatorischer Militär- und Bevölkerungsschutzdienste, bei humanitären Einsätzen und bei Zivildienst sowie die Leistungen im Todesfall.
- b. Krankheit
und Unfall
- § 58. ¹ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall wird der Lohn im ersten Dienstjahr während drei, im zweiten Dienstjahr während sechs und vom dritten Dienstjahr an während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet.
² Nach Beendigung der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 stehen die Taggelder der Krankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung der erkrankten Person zu.
³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.
- Lohnzahlung
- § 59. ¹ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich.
² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten der Lohnzahlung in der Vollzugsverordnung⁶.
- Festsetzung
a. Einreihungs-
plan
- § 60. ¹ Der Kirchenrat legt den Einreihungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden und der Landeskirche in der Vollzugsverordnung⁶ fest.
² Der Einreihungsplan gliedert sich nach der Zahl der Lohnklassen.
³ Der Kirchenrat reiht jede Funktion entsprechend ihren Anforderungen in eine oder mehrere Lohnklassen ein.
- b. Lohnklassen
und Stufen
- § 61. ¹ Es bestehen 21 Lohnklassen.
² In jeder Lohnklasse bestehen ein unterer Bereich mit 14 Stufen sowie ein mittlerer Bereich und ein oberer Bereich mit je 10 Stufen. Dem unteren Bereich ist eine Anlaufstufe vorangestellt.

³ Innerhalb einer Lohnklasse beträgt das Maximum des unteren Bereichs rund 117%, des mittleren Bereichs rund 129% und des oberen Bereichs rund 141% des Minimums. Die Anlaufstufe liegt 2,4% unter dem Minimum der betreffenden Lohnklasse.

⁴ Das Minimum des unteren Bereichs und das Maximum jedes Bereichs sind im Anhang zu dieser Verordnung festgelegt. Im Übrigen bestimmt der Kirchenrat die Beträge der einzelnen Stufen in der Vollzugsverordnung⁶.

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

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

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

- a. die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt,
- b. eine besonders intensive Einarbeitung benötigt,
- c. die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.

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

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

² Auf individuelle Lohnerhöhungen besteht kein Anspruch. Sie sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

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

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

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

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

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

³ Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung sind auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlassen. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangsfristen bei Tod, Invalidität oder anderen besonderen Umständen.

Abtretung von Lohnansprüchen § 68. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁸.

B. Dienstaltersgeschenk

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

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

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

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

C. Zulagen

Teuerungszulage § 70. ¹ Der Kirchenrat setzt jeweils gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei die finanzielle Situation der Kirchgemeinden und der Landeskirche sowie das wirtschaftliche Umfeld.

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

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

² Die Familienzulage entspricht 120% des gesetzlichen Mindestansatzes.

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

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

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

D. Weitere Rechte

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

² Sie treffen die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten erforderlichen Massnahmen, insbesondere zum Schutz der Persönlichkeit vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Orientierung, der Herkunft, von Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale, zum Schutz vor jeglicher Art sexueller Belästigung sowie zum Schutz vor systematisch ausgrenzendem Verhalten.

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

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

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

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

- Ferien § 78. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von fünf Wochen zu. Er beträgt sechs Wochen ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.
- ² Gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern steht neben dem Anspruch gemäss Abs. 1 zusätzlich eine Ferienwoche zu.
- ³ Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ die Berechnung des Ferienanspruchs und den Bezug der Ferien.
- Urlaub § 79. Der Kirchenrat regelt für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in der Vollzugsverordnung⁶:
- den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub bei Elternschaft,
 - die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen und persönlichen Angelegenheiten,
 - die Beurlaubung für die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben.
- Weiterbildungsurlaub
a. Im Allgemeinen § 80. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten für die Weiterbildung bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren.
- ² Der Kirchenrat regelt in der Vollzugsverordnung⁶ die Voraussetzungen, die Dauer und die Einzelheiten der Durchführung von Weiterbildungsurlauben.
- b. Pfarrerinnen und Pfarrer § 81. ¹ Der Kirchenrat kann Pfarrerinnen und Pfarrern auf Gesuch hin und nach Anhörung der Kirchenpflege einmalig einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von fünf Monaten gewähren, wenn sie
- während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche,
 - bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes bezogen haben.
- ² Er regelt die weiteren Voraussetzungen und die Einzelheiten der Durchführung des Weiterbildungsurlaubs in der Vollzugsverordnung⁶.
- Vereinsfreiheit § 82. Das Recht, Personalverbände zu gründen und diesen anzugehören, ist gewährleistet.
- Niederlassungsfreiheit § 83. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten.
- ² Vorbehalten bleibt die Wohnsitzpflicht für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss Art. 122 der Kirchenordnung⁵.

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

Standortbestimmung
a. Angestellte

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

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

b. Pfarrerinnen
und Pfarrer

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

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

⁴ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 86. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Die Anstellungsinstanz stellt das Arbeitszeugnis auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Dienst unaufgefordert aus.

Arbeitszeugnis,
Arbeitsbestätigung

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

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

E. Pflichten

§ 87. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verhalten sich rechtmässig, achten die Würde und die Rechte der Mitglieder der Landeskirche und anderer Personen, führen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich aus und wahren die Interessen der Landeskirche in guten Treuen.

Grundsatz

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

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

- Pfarramt § 88. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen die Amtspflichten gemäss Kirchenordnung⁵ auch ausserhalb ihrer Kirchgemeinde oder ihrer Institution wahr, insbesondere in den Bereichen Armeeseelsorge und Notfallseelsorge.
- ² Der Kirchenrat regelt den Umfang dieser und weiterer gesamt-kirchlicher Aufgaben.
- Unterstützung und Vertretung § 89. ¹ Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten innerhalb ihres Dienstes andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Tätigkeiten zugezogen werden, die nicht zu ihrem Aufgabenkreis gehören.
- ² Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Pfarramt mit mehreren Pfarrstellen unterstützen und vertreten sich gegenseitig. Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelpfarramt regelt der Kirchenrat das Erforderliche in der Vollzugsverordnung⁶.
- Annahme von Geschenken § 90. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.
- ² Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.
- ³ Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsinstanz über die Zulässigkeit der Annahme.
- Arbeitszeit a. Pfarrerinnen und Pfarrer § 91. ¹ Die Tätigkeit im Pfarramt kennzeichnet sich als umfassenden Dienst im Rahmen der Landeskirche.
- ² Der Kirchenrat regelt die zeitliche Beanspruchung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Vollzugsverordnung⁶.
- b. Angestellte § 92. ¹ Der Kirchenrat regelt für die Angestellten in der Vollzugsverordnung⁶ die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage sowie den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst.
- ² Angestellte können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und es zumutbar ist.
- Nebenbeschäftigung a. Grundsatz § 93. ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der amtlichen oder dienstlichen Stellung vereinbar ist. Das gesamte Arbeitspensum darf die Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz nicht überschreiten.

² Ist eine Bewilligung erforderlich, so kann diese mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinkünften verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

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

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

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

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

§ 96. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Angestellte von Kirchengemeinden, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsinstanz. Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Öffentliche Ämter

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

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

⁴ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Ablieferung von Einkünften aus einem öffentlichen Amt verbunden werden. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung.¹²

§ 97. Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte sind verpflichtet, sich einer von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶. Vertrauensärztliche Untersuchung

5. Abschnitt: Versicherungen

Berufliche
Vorsorge

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

² Sie sind verpflichtet, Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die bei mehreren Anstellungsinstanzen tätig sind und deren gesamter Jahreslohn den unteren Grenzbetrag gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge übersteigt, auf Gesuch hin bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge zu versichern.

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

⁴ Beiträge und Leistungen richten sich nach den Bestimmungen der Einrichtungen der beruflichen Vorsorge. Die Beiträge von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten werden mit dem Lohn verrechnet.

Unfall-
versicherung

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

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

³ Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt die Anstellungsinstanz.

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

Krankentaggeld-
versicherung

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

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

³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

6. Abschnitt: Mitsprache

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

Personalverbände

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

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

Personalvertretungen

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

Verbot der Benachteiligung

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

7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen

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

Vollzug

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

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

Aufhebung bisherigen Rechts

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

Bestehende Arbeitsverhältnisse

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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

- Angestellte im Wahlverhältnis § 107. ¹ Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Angestellten der Kirchgemeinden gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist.
- ² Für ohne Vorbehalt gewählte Angestellte der Kirchgemeinden gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das bisherige Recht.
- Gekündigte Arbeitsverhältnisse § 108. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.
- Lohnanpassung § 109. ¹ Ist der Lohn von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten nach bisherigem Recht höher oder tiefer als der Lohn nach neuem Recht, so wird er auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung angepasst. Eine solche Lohnanpassung gilt nicht als individuelle Lohnerhöhung im Sinn von § 64. § 55 Abs. 3 findet keine Anwendung.
- ² Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche sowie Rückstufungen gemäss § 64.
- ³ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten.
- Anrechenbare Dienstjahre § 110. Die Anrechnung von Dienstjahren aus Arbeitsverhältnissen bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung Bestand haben, richtet sich bis zu diesem Zeitpunkt nach bisherigem Recht.
- Dienstaltersgeschenk § 111. ¹ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk richtet sich ab dem Inkrafttreten dieser Verordnung nach § 69.
- ² Der Umfang und der Bezug von Dienstaltersgeschenken, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits fällig waren, richten sich nach bisherigem Recht.
- ³ Anwartschaften auf anteilmässige Auszahlung eines Dienstaltersgeschenkens gemäss bisherigem Recht, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits bestanden, verwirken.

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

¹ OS 66, 653.

² Inkrafttreten: 1. Januar 2012.

³ LS 170.4.

⁴ LS 180.1.

⁵ LS 181.10.

⁶ LS 181.401.

⁷ SR 151.1.

⁸ SR 220.

⁹ SR 831.40.

¹⁰ SR 832.20.

¹¹ Eingefügt durch B vom 26. November 2013 (OS 69, 98; ABI 2013-12-06). In Kraft seit 1. April 2014.

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

**Anhang: Beträge des Minimums sowie der Maxima
der Lohnklassen**

Lohnklasse	Minimum unterer Bereich	Maximum unterer Bereich	Maximum mittlerer Bereich	Maximum oberer Bereich
1	50 208	58 643	64 668	70 693
2	51 781	60 480	66 694	72 908
3	53 613	62 620	69 054	75 487
4	55 714	65 074	71 760	78 445
5	58 106	67 868	74 841	81 813
6	60 820	71 038	78 336	85 635
7	63 871	74 601	82 266	89 930
8	67 284	78 588	86 662	94 736
9	71 082	83 024	91 554	100 083
10	75 289	87 938	96 972	106 007
11	79 927	93 355	102 946	112 537
12	85 024	99 308	109 511	119 714
13	90 601	105 822	116 694	127 566
14	95 903	112 015	123 523	135 031
15	102 528	119 753	132 056	144 359
16	109 711	128 142	141 308	154 473
17	116 698	136 303	150 307	164 311
18	125 089	146 104	161 115	176 125
19	134 126	156 659	172 754	188 849
20	143 834	167 998	185 258	202 518
21	154 246	180 159	198 669	217 178

Inhaltsverzeichnis

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

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

Vollzugsverordnung zur Personalverordnung

(vom 6. Juli 2011)¹

Der Kirchenrat,

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

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich und Begriffe

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

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

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

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

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

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

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

B. Personalcontrolling und Stellenplan

Personalcontrolling
(§ 9 Abs. 2
PVO)

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

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

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

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

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

Stellenplan
(§ 10 PVO)
a. Inhalt,
Gliederung

§ 5. ¹ Der Stellenplan enthält insbesondere:

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

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

b. Festsetzung
und
Bearbeitung

§ 6. ¹ Die Kirchenpflege führt den Stellenplan der Kirchgemeinde, der Vorstand eines Kirchgemeindeverbands dessen Stellenplan und der Kirchenrat den Stellenplan der Landeskirche. Der Stellenplan der Landeskirche umfasst auch die ordentlichen Pfarrstellen und die Ergänzungspfarrstellen.

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

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

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

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

2. Abschnitt: Arbeitsverhältnis

A. Begründung und Dauer

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

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

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

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

§ 10. ¹ Die Anstellungsinstanz erlässt die Stellenbeschreibung gemäss § 19 PVO. Stellen-beschreibung (§ 19 PVO)

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

§ 11. ¹ Zur Berechnung der Dienstjahre wird für Pfarrerrinnen, Pfarrer und Angestellte ungeachtet der Zahl der Arbeitsverhältnisse ein fiktives Eintrittsdatum festgesetzt. Dieses bezeichnet den Zeitpunkt des Beginns der ersten, für die Berechnung der Dienstjahre zu berücksichtigenden Tätigkeit. Fiktives Eintrittsdatum (§ 25 PVO)

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

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

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

Anstellung im
Stundenlohn

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

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

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

Mehrzahl von
teilzeitlichen
Arbeits-
verhältnissen

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

Anstellung
durch Vertrag
(§ 2 Abs. 1
PVO)

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

- a. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird,
- b. Aushilfen,
- c. Praktikantinnen und Praktikanten,
- d. Lernende nach der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung,
- e. Angestellte gemäss § 2 Abs. 2 PVO und § 195.

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

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

Weiterbeschäftigung
a. Grundsatz

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

² Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

§ 16. ¹ Die Weiterbeschäftigung erfolgt durch Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses. Dessen Dauer beträgt höchstens ein Jahr. Es kann jeweils um dieselbe Dauer verlängert werden, längstens aber bis Ende des Monats, in dem Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte das 70. Altersjahr vollenden. § 23 Abs. 2 PVO findet keine Anwendung.

b. Rahmenbedingungen

² Die während der Weiterbeschäftigung geleisteten Dienstjahre werden nicht angerechnet. § 25 PVO findet keine Anwendung.

³ Der Lohn darf den von derselben Anstellungsinstanz vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 der Kirchenordnung und § 26 Abs. 2 lit. b PVO ausgerichteten Lohn nicht übersteigen.¹⁴

⁴ Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird der Lohn während eines Monats weiter ausgerichtet. Bei Unfall gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹¹.

⁵ Das Anstellungsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von einem Monat jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

⁶ Abs. 2–5 sind auf die Weiterbeschäftigung von Pfarrerinnen und weiblichen Angestellten erst ab Ende des Monats anwendbar, in dem diese das 65. Altersjahr vollenden, sofern nicht die zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge die Entlassung altershalber auf einen früheren Zeitpunkt vorsieht.

B. Beendigung

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

Entlassung aus dem Pfarramt

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

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

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

a. Massnahmen

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

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

b. Information

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

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

c. Sozialplan

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

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

d. Begleit-
angebote

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

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

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

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

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

Dienstjahre: 10–14 15–19 20–24 ab 25

Alter:

45–50 1–2 2–3 3–4 4–6

51–55 3–4 4–5 5–6 6–7

56–60 5–6 6–7 7–8 8–9

ab 61 7–8 8–9 9–10 10–12

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

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

f. Rückforderung (§ 44 Abs. 2 PVO)

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

Austrittsgespräch

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

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

C. Standortbestimmung

§ 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.

Angestellte (§ 84 PVO)
a. Zweck und Gegenstand

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

b. Vorgehen

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

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

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

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

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

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

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

c. Beurteilungsverfahren

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

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

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

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

Pfarrerrinnen und Pfarrer (§ 85 PVO)
a. Grundsatz

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

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

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

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

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

c. Standortbestimmung (§ 85 Abs. 2 PVO)

² Bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern führt die Präsidentin oder der Präsident der Kirchenpflege die Standortbestimmung durch.

³ Eine Standortbestimmung findet alle zwei Jahre statt.¹⁴

⁴ Bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrern nimmt einmal pro Amtsdauer neben der Präsidentin oder dem Präsidenten der Kirchenpflege und der Pfarrerin oder dem Pfarrer 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.¹⁶

⁵ Das Ergebnis der Standortbestimmung wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterzeichnet. Es bildet Bestandteil der Personalakten der Kirchenpflege. Die Pfarrerin oder der Pfarrer erhalten eine Kopie, die Dekanin oder der Dekan, sofern sie oder er am Gespräch teilgenommen hat.

d. Gemeinsame
Bestimmungen

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

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

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

D. Datenschutz

Personalakten

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

² Zu den Personalakten gehören insbesondere:

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

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

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

Personaldossier

² Das Personaldossier umfasst sämtliche Personalakten einer Person.

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

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

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

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

Aufbewahrung
von Personen-
daten

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

Fallbegleitung
a. Grundsätze

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

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

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

b. Falldossier

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

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

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

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

Elektronische
Daten-
sammlungen

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

Elektronische
Datenverarbei-
tungssysteme

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

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

a. Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und Zivilstand,

- b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungs- oder Aufenthaltsstatus ausländischer Staatsangehöriger,
 - c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners,
 - d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungen und zur Erhebung der Quellensteuer,
 - e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse,
 - f. für den Bezug von Familienzulagen Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird,
 - g. Stellenbeschreibung,
 - h. Stellenplan,
 - i. Ausbildung und berufliche Laufbahn,
 - j. Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus-, Fort- 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.

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

Benützung
technischer
Einrichtungen

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

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

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

⁵ Vorbehalten bleiben §§ 180–188.

3. Abschnitt: Lohn**A. Allgemeine Bestimmungen**

Einreihungsplan (§ 60 PVO)
a. Stelleneinreihung

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

² Massgebend für die Funktionsbewertung sind:

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

b. Funktionsbereiche

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

² Der Einreihungsplan enthält folgende Funktionsbereiche:

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

c. Festlegung (§ 61 Abs. 2-4 PVO)

§ 42. ¹ Der Einreihungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden, in Kirchgemeindeverbänden und in der Landeskirche ist im Anhang 1 zu dieser Verordnung festgelegt.

² Die Beträge der einzelnen Lohnklassen und Stufen sind im Anhang 2 festgelegt.

d. Pfarrerinnen und Pfarrer

§ 43. ¹ Die Zusatzklasse gemäss § 62 PVO steht für Pfarrerinnen und Pfarrer nicht zur Verfügung.

² Die für Pfarrerinnen und Pfarrer zur Verfügung stehenden Lohnklassen werden in einem mit der Zusatzklasse vergleichbaren Umfang erweitert.

³ Die Beträge dieser Lohnklassen und die Stufen sind im Anhang 3 zu dieser Verordnung festgelegt.

§ 44.¹⁶ ¹ Die Anstellungsinstanz setzt den Anfangslohn unter Berücksichtigung von § 55 Abs. 1 und 2 PVO im unteren oder mittleren Bereich einer Lohnklasse fest. Anfangslohn (§ 63 Abs. 1 PVO)

² Ausnahmen sind insbesondere möglich,

- a. wenn Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte für die betreffende Stelle über eine überdurchschnittliche nutzbare Erfahrung oder ausgewiesene besondere Fähigkeiten und Eignungen verfügt,
- b. wenn dies für die Gewinnung von geeigneten Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten unabdingbar ist.

³ Die Kirchenrat regelt die Festsetzung des Anfangslohns von Pfarrerinnen und Pfarrern.

§ 45. ¹ Verpflichtet die Anstellungsinstanz Angestellte, besondere Dienstkleider zu tragen, so stellt sie diese unentgeltlich zur Verfügung oder leistet sie einen Beitrag an die Anschaffungskosten. Dienstkleider

² Besteht keine Pflicht zum Tragen besonderer Dienstkleider, so kann die Anstellungsinstanz Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten einen Beitrag an die Anschaffungskosten gewähren.

³ Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten.

§ 46. Die Anstellungsinstanz setzt die Entschädigung für Räume fest, die Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte in Absprache mit ihr für amtliche oder dienstliche Zwecke zur Verfügung stellen. Sie berücksichtigt dabei die Besonderheiten der einzelnen Liegenschaft und die ortsüblichen Mietzinse. Diensträume

§ 47. ¹ Die Anstellungsinstanz zieht den Mietwert für das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung vom Lohn der berechtigten Person ab. Mietwert (§ 67 Abs. 1 und 2 PVO)

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

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

B. Individuelle Lohnerhöhungen

Angestellte
a. Voraussetzungen

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

b. Umfang

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

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

c. Zusatzklasse

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

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

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

d. Stellenneubewertung

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

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

Pfarrerinnen und Pfarrer

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

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

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

Fort- und Weiterbildungspflicht

§ 52 a.¹⁵ ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Angestellten im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst, die ihre Fort- und Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 4 nicht erfüllt haben, eine individuelle Lohnerhöhung ganz oder teilweise verweigern.

² Die Nachgewährung der verweigerter individuellen Lohnerhöhung ist ausgeschlossen.

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

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

C. Lohnzahlung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Monatslohn § 58. Der 13. Monatslohn wird zusammen mit dem Lohn für den
 a. Auszahlung Dezember ausgerichtet. Die Anstellungsinstanz kann stattdessen den
 13. Monatslohn in einem früheren Zeitpunkt oder je zur Hälfte Mitte
 und Ende Jahr ausrichten.
- b. Ausnahmen § 59. Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auf:
 vom Anspruch
- a. Entschädigungen und weitere Vergütungen gemäss dem Reglement
 über die Entschädigungen an Mitglieder und Beauftragte landes-
 kirchlicher Behörden und Kommissionen⁴,
 - b. Zulagen gemäss §§ 63–65,
 - c. Ersatz von dienstlichen Auslagen,
 - e. Vergütungen für Bereitschaftsdienst.

D. Dienstaltersgeschenk

- Bemessung (§ 69 Abs. 2 PVO) § 60. ¹ Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die
 Höhe des Dienstaltersgeschenks nach dem durchschnittlichen Beschäf-
 tigungsgrad der letzten zehn beziehungsweise fünf Jahre.
- ² Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die mit einem vollzeitlichen
 Pensum bei einer Anstellungsinstanz tätig sind, erhalten auf Neben-
 beschäftigungen gemäss § 93 PVO, die sie bei einer Anstellungsinstanz
 ausüben, kein Dienstaltersgeschenk.
- ³ Bestehen mehrere Arbeitsverhältnisse mit einem teilzeitlichen
 Pensum bei mehreren Anstellungsinstanzen, wird das Dienstalters-
 geschenk anteilmässig auf die Anstellungen aufgeteilt. Vorbehalten
 bleibt Abs. 2.
- Fälligkeit und Bezug (§ 69 Abs. 4 PVO) § 61. ¹ Das Dienstaltersgeschenk wird am Ende des Monats fällig,
 in dem die Dienstjahre gemäss § 69 Abs. 2 PVO vollendet werden.
- ² Der Urlaub kann in Abschnitte unterteilt oder tageweise bezogen
 werden. Er kann bis zwei Jahre nach Fälligkeit bezogen werden. Die
 Anstellungsinstanz kann den Aufschub um höchstens ein weiteres Jahr
 bewilligen.
- ³ Die Dienstzeit während des Urlaubs wird angerechnet. Der Ver-
 sicherungsschutz bleibt aufrechterhalten.
- ⁴ Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 der
 Kirchenordnung sowie Angestellten im katechetischen Dienst kann
 ein Dienstaltersgeschenk ausnahmsweise ausbezahlt werden, wenn ein
 Bezug als bezahlter Urlaub aus amtlichen, dienstlichen oder triftigen
 persönlichen Gründen nicht möglich ist und die Auszahlung im Inte-
 resse der Anstellungsinstanz sowie der betreffenden Kirchgemeinde
 liegt.¹³

E. Zulagen

§ 62. ¹ Die Teuerungszulage wird ausgerichtet auf
a. Jahreslöhnen oder Teilen davon,

Teuerungszulage
(§ 70 PVO)

b. ständigen, wiederkehrenden Funktionszulagen gemäss § 72 PVO.

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

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

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

Familienzulage
(§ 71 PVO)

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

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

Funktionszulagen
(§ 72 PVO)

a. deren Aufgaben, wie sie sich aus der Stellenbeschreibung oder den Amtspflichten ergeben, durch die bestehende Einreihung nicht hinreichend abgedeckt sind und deren Höhereinreihung nicht gerechtfertigt ist,

b. denen während mindestens drei Monaten eine ausserordentliche Stellvertretung übertragen ist, sofern ein Unterschied von mindestens zwei Lohnklassen in der Einreihung besteht, höchstens aber im Betrag der Lohndifferenz.

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

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

Einmalzulagen und Leistungsprämien
(§ 73 PVO)

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

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

4. Abschnitt: Ersatz von dienstlichen Auslagen und Sachschaden

A. Dienstliche Auslagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 71. ¹ Bei Benützung von Flugzeugen sind die günstigsten Flug- c. Flugzeugeverbindungen zu wählen.

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

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

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

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

§ 73. ¹ Die gemäss § 76 Abs. 1 zuständige Behörde kann Pfar- Verpflegungs-
rinnen, Pfarrern und Angestellten Beiträge an die auswärtige Mittags- kosten
verpflegung ausrichten, insbesondere durch die vergünstigte Abgabe von Lunch-Checks.

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

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

Übernachtungs-
kosten

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

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

Benützung
von privaten
IT-Mitteln

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

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

Zuständigkeit

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

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

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

Abrechnung

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

² Die Abrechnung beinhaltet neben den Belegen insbesondere Angaben über:

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

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

B. Sachschaden

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

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

§ 79. Schäden an den anlässlich von Dienstreisen verwendeten Privatfahrzeugen und der Bonusverlust in der Haftpflichtversicherung werden nach Massgabe der Bestimmungen der Versicherung gedeckt, die Kirchgemeinden und Landeskirche hierfür abgeschlossenen haben. Kirchgemeinden und Landeskirche tragen den Selbstbehalt dieser Versicherung, soweit er Fr. 500 übersteigt. Privatfahrzeuge

§ 80. Die Zuständigkeit von Kirchgemeinden und Landeskirche im Rahmen von §§ 78 und 79 richtet sich nach § 76 Abs. 1. Zuständigkeit

5. Abschnitt: Ferien, Urlaub, Abordnung und Elternschaft

A. Ferien

§ 81. Beziehen in einer Kirchgemeinde tätige Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Ferien nicht wochenweise, so entsprechen fünfeinhalb Arbeitstage einer Ferienwoche. Anspruch
a. Pfarrerinnen
und Pfarrer
in einer Kirch-
gemeinde

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

- b. Katechetinnen und Katecheten § 82. Die Angestellte im katechetischen Dienst beziehen ihre Ferien während der örtlichen Schulferien. §§ 83–90 sind nicht anwendbar.
- c. Teilzeitliches Pensum § 83. Der Ferienanspruch besteht bei einem teilzeitlichen Pensum anteilmässig. Berechnet er sich nach Arbeitstagen, so wird er auf halbe Tage aufgerundet.
- d. Eintritts- und Austrittsjahr § 84. ¹ Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet.
² Die Anstellungsinstanz kann zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr mit dem Lohn verrechnen oder eine Lohnrückforderung geltend machen.
- e. Kürzung § 85. ¹ Bei unbezahltm Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtbetriebsunfalls wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten zwei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.
² Frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Nichtbetriebsunfalls werden bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt, wenn während sechs zusammenhängender Monate wieder das vor der Dienstaussetzung massgebende Pensum geleistet wurde.
³ Für die Kürzung wird ein Bruchteil eines Tages auf den nächsten vollen oder halben Tag abgerundet. Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, erfolgt der Abzug vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres.
- f. Stundenlohn § 86. Der Ferienanspruch von Angestellten im Stundenlohn wird durch einen Zuschlag zum Stundenlohn wie folgt abgegolten:
a. bei fünf Wochen Ferien im Jahr: 10,64%,
b. bei sechs Wochen Ferien im Jahr: 13,04%.
- Bezug
a. Grundsatz § 87. ¹ Die Anstellungsinstanz und bei in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern die Kirchenpflege bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie berücksichtigen dabei die Wünsche der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten so weit, als dies mit den Interessen der Kirchgemeinde beziehungsweise der Landeskirche vereinbar ist.

² Die Ferien sind so zu beziehen, dass

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

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

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

§ 88.¹⁶ 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 Kirchgemeinden mit mehreren Pfarrstellen vertreten sich Pfarrerinnen und Pfarrer gegenseitig.

b. Pfarrerinnen
und Pfarrer

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. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern, die in einer Kirchgemeinde mit nur einer Pfarrstelle tätig sind, 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 Pfarrerin oder des betreffenden Pfarrers.

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

c. Ruhetage,
Krankheit
und Unfall

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

Abgeltung

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

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

² Die Auszahlung von Ferien bedarf der Bewilligung der Anstellungsinstanz.

B. Urlaub

Grundsatz

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

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

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

Bezahlter
Urlaub
a. Familiäre
Ereignisse

§ 92. ¹ Für 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. Geburt eines Kindes für den Vater im 1. Lebensjahr des Kindes zehn Arbeitstage,
- d. Aufnahme eines Kindes in ein dauerhaftes Pflegeverhältnis in den ersten zwei Monaten seit Aufnahme des Kindes fünf Arbeitstage,
- e. Krankheit oder Unfall in der Familie,
 1. wenn andere Hilfe fehlt, die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage pro Ereignis,
 2. bei Familien mit eigenen Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter die notwendige Zeit, höchstens aber fünf Arbeitstage pro Ereignis,
 3. wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt, die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage,

- f. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern drei Arbeitstage,
- g. Tod der Schwiegereltern, von Schwiegertöchtern, Schwiegersöhnen und Geschwistern die notwendige Zeit, höchstens aber zwei Arbeitstage,
- h. Tod von Grosseltern, Ehegatten von Geschwistern, Geschwistern der Ehegattin oder des Ehegatten, Enkeln, Tanten oder Onkeln die notwendige Zeit, höchstens aber ein Arbeitstag,
- i. Tod anderer Verwandter oder Dritter die notwendige Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung, höchstens aber ein Arbeitstag.

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

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

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

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

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

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

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

b. Persönliche Angelegenheiten

c. Personalverbände

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

- d. Feuerwehr § 95. ¹ Für die Teilnahme an Feuerwehrrübungen und Kaderkursen wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalenderjahr aber höchstens 20 Arbeitstage.
- ² Für Einsätze in Ernstfällen sowie Instruktorinnen und Instrukto-
ren wird die notwendige Zeit gewährt.
- e. Verschiedene § 96. ¹ Für die leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im
Tätigkeiten Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in der Landeskirche, in einer
Kirchgemeinde oder in einer kulturellen oder sozialen Organisation
sowie in Jugend- und Sportkursen, einschliesslich der hierfür notwen-
digen Aus- und Weiterbildung, wird die notwendige Zeit gewährt, pro
Kalenderjahr insgesamt aber höchstens fünf Arbeitstage.
- ² Funktionärinnen und Funktionären an kirchlichen, kulturellen
oder sportlichen Anlässen mit kantonaler, eidgenössischer oder inter-
nationaler Bedeutung wird die notwendige Zeit gewährt, pro Kalen-
derjahr aber höchstens zwei Arbeitstage. Für Teilnehmende an solchen
Anlässen wird die notwendige Zeit bewilligt, pro Kalenderjahr höchst-
ens aber ein Arbeitstag.
- f. Humanitäre § 97. Für Einsätze im Rahmen friedenserhaltender Aktionen und
Einsätze Guter Dienste des Bundes, der Rettungskette Schweiz, des Internation-
alen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK) sowie des Schweizerischen
Evangelischen Kirchenbundes (SEK) und von mit diesem verbunde-
nen Organisationen wird die notwendige Zeit gewährt, innerhalb von
zwei Kalenderjahren aber höchstens sechs Monate.
- g. Gesamtkirch- § 98. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte können für die Erfül-
liche Aufgaben lung gesamtkirchlicher Aufgaben beurlaubt werden.
- ² Die Dauer der Beurlaubung richtet sich nach der zu erfüllenden
gesamtkirchlichen Aufgabe. Dabei sind die Interessen der betroffenen
Kirchgemeinde und der Landeskirche zu berücksichtigen.
- ³ Die Dauer der Beurlaubung wird den Dienstjahren gemäss § 25
PVO zugerechnet.
- h. Fort- und § 99. Für den Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltun-
Weiterbildung gen und die individuelle Fort- oder Weiterbildung kann im Rahmen
von §§ 163–166 Urlaub gewährt werden.
- i. Besondere § 100. Im Übrigen kann im erforderlichen Umfang Urlaub für wei-
Fälle tere Ereignisse und Fälle gewährt werden, insbesondere für die Erho-
lung im Anschluss an eine schwere Krankheit oder einen Unfall sowie
für die Durchführung besonderer Projekte und Studien.

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

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

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

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

C. Abordnung

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

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

D. Elternschaft

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

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

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

Vaterschafts-
urlaub

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

Kündigungs-
schutz

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

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

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

Urlaub bei
Begründung
eines Pflege-
kindverhältnisses

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

Besondere
Verhältnisse

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

Zuständigkeit

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

6. Abschnitt: Krankheit, Unfall und Tod

Begriff

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

A. Krankheit und Unfall

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

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

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

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

§ 112. ¹ Die Anstellungsinstanz hält Kontakt mit erkrankten oder verunfallten Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten. Fallbegleitung
(§ 38 PVO)

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

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

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

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

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

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

c. Begleitperson

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

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

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

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

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

Lohnfortzahlung
(§ 58 Abs. 3
PVO)

a. Grundsatz

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

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

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

b. Wiederholte Dienstaussetzung, Teilarbeitsfähigkeit

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

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

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

c. Kürzung

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

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

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

Anrechnung
a. Taggelder

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

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

b. Renten

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

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

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

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

Ansprüche
gegenüber
Dritten

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

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

Gesundheits-
kontrolle

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

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

Berufskrank-
heit und
Berufsunfall
a. Grundsatz

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

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

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

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

b. Invalidität
und Tod

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

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

c. Nicht
obligatorisch
Versicherte

§ 125. ¹ Der Anstellungsinstanz obliegen namentlich:

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

Kranken-
taggeld-
und Unfall-
versicherung

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

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

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

B. Leistungen im Todesfall

Bemessung

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

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

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

⁴ Als Hinterbliebene im Sinn dieser Bestimmung gelten:

- a. die überlebende Ehegattin oder der überlebende Ehegatte der verstorbenen Person,
- b. die geschiedene Ehegattin oder der geschiedene Ehegatte der verstorbenen Person, wenn sie oder er das 45. Altersjahr vollendet und die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat und sie oder er durch den Todesfall einer im Scheidungsurteil zugesprochenen Unterhaltsrente verlustig geht,
- c. die überlebende eingetragene Partnerin oder der überlebende eingetragene Partner der verstorbenen Person,
- d. die Partnerin oder der Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft der verstorbenen Person, auch unter Personen gleichen Geschlechts, wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind:
 1. beide Partner sind weder verheiratet, noch führen sie eine eingetragene Partnerschaft, noch besteht zwischen ihnen eine nahe Verwandtschaft,

2. die Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt hat im Zeitpunkt des Todesfalls nachweisbar mindestens fünf Jahre ununterbrochen bestanden,
 3. die gegenseitige Unterstützungspflicht wurde schriftlich vereinbart und die Vereinbarung wurde innert dreier Monate nach dem Todesfall der Anstellungsinstanz eingereicht,
- e. Kinder und Stiefkinder der verstorbenen Person, für deren Unterhalt sie zur Hauptsache aufgekommen ist, sowie Kinder, welche die verstorbene Person unentgeltlich zu dauernder Pflege und Erziehung aufgenommen hat, sofern die Kinder und Stiefkinder
1. das 20. Altersjahr noch nicht vollendet haben,
 2. das 25. Altersjahr noch nicht vollendet haben und in der Ausbildung oder wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen bis zu höchstens einem Drittel erwerbsfähig sind.

7. Abschnitt: Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst

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

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

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

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

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

Freiwilliger
Militär- und
Bevölkerungs-
schutzdienst

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

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

Meldepflicht,
Dienst-
verschiebung

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

Erwerbsersatz

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

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

8. Abschnitt: Arbeitszeit

A. Pfarrerinnen und Pfarrer

Pfarrerinnen
und Pfarrer in
Kirchgemein-
den (§ 91 PVO)
a. Im
Allgemeinen

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

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

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

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

b. Freisonntage

§ 132.¹⁶ ¹ In einer Kirchgemeinde mit nur einer Pfarrstelle tätige Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf:

- a. einen Freisonntag für jede Ferienwoche entsprechend dem Ferienanspruch gemäss § 78 PVO,
- b. vier Freisonntage im Kalenderjahr, die nicht auf einen kirchlichen Feiertag gelegt werden dürfen,
- c. einen Freisonntag unmittelbar nach der Leistung obligatorischen Militär- und Bevölkerungsschutzdienstes, sofern der Dienst ununterbrochen mindestens fünf Tage dauert und erst am vorangehenden Freitag endet,

d. einen Freisonntag unmittelbar nach der Leitung eines Lagers oder einer vergleichbaren Veranstaltung im Rahmen der religionspädagogischen Module, sofern diese ununterbrochen mindestens fünf Tage dauern und erst am vorangehenden Freitag enden.

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

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

⁴ Die Stellvertretung bei Bezug eines Freisonntags richtet sich nach § 89 Abs. 2 PVO, § 88 Abs. 1 und 2 dieser Verordnung sowie §§ 76–80 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche⁶.

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

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

§ 134. ¹ Die Arbeitszeit von Pfarrerrinnen und Pfarrern in Institutionen wird durch die Erfüllung des Seelsorgeauftrags gemäss der Verordnung über die Seelsorge⁷ in Institutionen bestimmt. Sie wird nach Massgabe der nachfolgenden Bestimmungen und der Interessen der betreffenden Institution flexibel gestaltet. Vorbehalten bleiben abweichende Beschlüsse der Anstellungsinstanz. Pfarrerrinnen und Pfarrer in Institutionen

² Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche. Sie wird auf höchstens sechs Arbeitstage verteilt. Zusätzlich ist der nach den örtlichen Verhältnissen vorgesehene Bereitschaftsdienst zu leisten.

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

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

⁵ Einsätze während des Bereitschaftsdienstes gelten als Arbeitszeit.

⁶ Die tägliche Sollzeit gemäss § 140 Abs. 2 darf 9 Stunden 36 Minuten nicht überschreiten. Im Übrigen sind §§ 140–146 und 150 anwendbar.

Ruhetage

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

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

B. Angestellte

Grundsätze

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Die Fort- und Weiterbildung ausserhalb der Unterrichtszeit im Umfang von bis zu vier Wochen pro Jahr berechtigt zu keinen zusätzlichen Lohnansprüchen.

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

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

- 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, vorbehaltlich abweichender Regelungen, auf 15.00 Uhr festgesetzt.

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

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

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

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

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

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

Tagesrahmen,
Sollzeit, Regel-
arbeitszeit

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

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

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

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

Pausen

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

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

Arbeitszeitsaldo
a. Grundsatz

§ 142. ¹ Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit.

² Als anrechenbare Arbeitszeit gilt die während des Tagesrahmens geleistete Arbeitszeit, einschliesslich bewilligter Abwesenheiten gemäss §§ 92–100 und von Abordnungen gemäss § 103.

³ Im Tag sind grundsätzlich höchstens 14 Stunden anrechenbar. In besonderen Fällen kann die Höchstarbeitszeit durch die Anstellungsinstanz ausgedehnt werden.

⁴ Der Kirchenrat erlässt Richtlinien über die Anrechnung von Arbeitszeit, die im Rahmen von besonderen Angeboten und Veranstaltungen geleistet wird.

§ 143. ¹ An Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Tagesrahmens oder des Arbeitsplatzes geleistete Arbeitszeit kann mit Zustimmung der Anstellungsinstanz auf den Arbeitszeitsaldo angerechnet werden.

b. Arbeiten an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes

² Bei Angestellten, die ihren Dienst regelmässig an Samstagen, Sonntagen und kirchlichen Feiertagen leisten, erfolgt für die an solchen Tagen innerhalb des Tagesrahmens geleistete Arbeitszeit stets eine Anrechnung. Die Anstellungsinstanz bezeichnet die betreffenden Dienste.

§ 144. Bei bezahltem Urlaub gemäss §§ 92–100 wird die tatsächliche Abwesenheit, höchstens aber die vereinbarte Regularbeitszeit als Arbeitszeit gutgeschrieben. Der bezahlte Urlaub darf den Arbeitszeitsaldo nicht erhöhen.

c. Bezahlter Urlaub

§ 145. ¹ Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen ausgeglichen werden.

d. Ausgleich

² Pro Kalenderjahr dürfen insgesamt höchstens 15 ganze Arbeitstage ausgeglichen werden. Der Ausgleichsanspruch besteht bei einem teilzeitlichen Pensum anteilmässig.

³ Die Anstellungsinstanz kann einen höheren Kompensationsrahmen vorsehen oder diesen nach Massgabe der dienstlichen Verhältnisse einschränken.

§ 146. ¹ Der Arbeitszeitsaldo ist nach Möglichkeit innerhalb des Kalenderjahres auszugleichen. Mit dem Jahreswechsel darf ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo im Umfang der Sollzeit von höchstens zwei Arbeitswochen übertragen werden.

e. Übertragung, Ausgleich und Vergütung

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

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

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

Überstunden
a. Begriff

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

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

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

b. Ausgleich

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

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

c. Zuschlag und Vergütung

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

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

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

Zeit-
buchhaltung

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

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

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

⁴ Die Anstellungsinstanz kann ihren Bedürfnissen entsprechend eine Projektzeiterfassung einführen.

Bereitschafts-
dienst

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

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

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

⁴ Die Anstellungsinstanz kann für Bereitschaftsdienste ausserhalb des Arbeitsortes eine Entschädigung ausrichten. Der Kirchenrat erlässt Empfehlungen über deren Höhe.

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

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

9. Abschnitt: Fort- und Weiterbildung

A. Allgemeine Bestimmungen

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

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

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

² Weiterbildungsveranstaltungen umfassen in der Regel mindestens fünf Tage und führen zu einem Diplom.

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

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

³ Fort- und Weiterbildungen werden in der Regel zwischen der Anstellungsinstanz sowie den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten vorgängig abgesprochen und schriftlich festgehalten.

Verpflichtung,
Nachweis

§ 156. ¹ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zur Fort- oder Weiterbildung verpflichten sowie deren Art und Weise bestimmen. Der Kirchenrat kann den Besuch bestimmter Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst als verbindlich erklären.

² Der Nachweis der besuchten Fort- und Weiterbildungen obliegt den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten.

Zeitpunkt

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

Stellvertretung

§ 157 a.¹⁵ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bedienen sich für die Stellvertretung während Fort- und Weiterbildungen der kollegialen Absprache mit anderen Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten.

² Die Anstellungsinstanz regelt die Stellvertretung für Weiterbildungsurlaube von Pfarrerinnen und Pfarrern gemäss § 81 PVO und von Angestellten gemäss §§ 165 und 166. Die Stellvertretung erfolgt in erster Linie in kollegialer Absprache.

³ Ist eine Stellvertretung in kollegialer Absprache nicht möglich, so trägt die Anstellungsinstanz die Kosten der Stellvertretung bei gemäss § 155 Abs. 1 und 2 bewilligungspflichtigen Fort- und Weiterbildungen.

Kosten-
beteiligung
a. Grundsatz

§ 158.¹⁶ ¹ Soweit Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss § 156 Abs. 1 zu einer Fort- oder Weiterbildung verpflichtet sind, trägt die Anstellungsinstanz die Kosten.

² Im Übrigen kann die Anstellungsinstanz die Kosten einer Fort- oder Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen, wenn diese

a. direkt oder teilweise im Zusammenhang mit aktuellen oder künftigen amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht, erforderlich ist und im Interesse der Anstellungsinstanz liegt,

b. aus anderen Gründen in einem erheblichen amtlichen oder dienstlichen Interesse liegt.

³ Die Kostenübernahme gemäss Abs. 2 umfasst insbesondere die Gewährung von bezahltem Urlaub oder Beiträgen.

⁴ Kirchgemeinden, die ganz oder teilweise die Kosten einer Fort- oder Weiterbildung von Pfarrerinnen und Pfarrer übernehmen, ohne dass die Voraussetzungen für eine Kostenübernahme gemäss Abs. 1 und 2 erfüllt sind, holen hierfür vorgängig die Zustimmung des Kirchenrates ein.

§ 158 a.¹⁵ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten, deren Arbeitsverhältnis gemäss Art. 132 Abs. 2 KO oder §§ 26 Abs. 2 lit. b PVO endete, wird keine Beteiligung an den Kosten von Fort- und Weiterbildungen gewährt.

b. Ausnahmen

² In begründeten Fällen kann Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten eine Beteiligung an den Kosten von Fort- und Weiterbildungen gewährt werden, die nicht in einem Pfarramt der Landeskirche tätig sind oder im Dienst einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche stehen.

§ 158 b.¹⁵ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte reichen ein Gesuch um Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten von Fort- und Weiterbildungen auf dem vom Kirchenrat zur Verfügung gestellten Formular so ein, dass der Entscheid gemäss § 158 c vor Beginn der Fort- oder Weiterbildung ergehen kann.

c. Gesuch

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

³ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte legen dem Gesuch bei:

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

§ 158 c.¹⁵ ¹ Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Beteiligung an den Kosten von Fort- und Weiterbildungen.

d. Entscheid

² Die Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten richtet sich nach § 160.

³ Gewährte Beteiligungen an den Kosten von Fort- und Weiterbildung werden von der Anstellungsinstanz zuhanden des Personaldossiers der betreffenden Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten erfasst.

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

- e. Abrechnung § 158 d.¹⁵ ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die eine Fort- oder Weiterbildung besuchen, bezahlen die ihnen dafür in Rechnung gestellten Kosten.
- ² Sie reichen der Anstellungsinstanz binnen dreier Monate nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung eine Abrechnung ein, ansonsten der Anspruch auf Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten der Fort- oder Weiterbildung verfällt. Sie legen geeignete Zahlungsnachweise bei.
- ³ Die gemäss § 158 c gewährte Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten wird nach Beendigung der Fort- und Weiterbildung aufgrund der Abrechnung gemäss Abs. 2 ausbezahlt.
- f. Rückzahlung § 159.¹⁸ ¹ Beteiligt sich die Anstellungsinstanz an den Kosten einer Weiterbildung, die mindestens fünf Tage dauert, so sind Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zur Rückzahlung dieser Kostenbeteiligung verpflichtet:
- a. zu 100%, wenn sie vor Abschluss der Weiterbildung ihr Arbeitsverhältnis kündigen oder um dessen Beendigung ersuchen,
 - b. zu 50%, wenn sie binnen eines Jahres nach Abschluss der Weiterbildung ihr Arbeitsverhältnis kündigen oder um dessen Beendigung ersuchen,
 - c. zu 100%, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor Abschluss oder binnen zweier Jahre nach Abschluss der Weiterbildung durch Kündigung gemäss §§ 31 und 34 PVO oder durch Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung beendet wird.
- ² Der bezahlte Urlaub gemäss § 99 und die Kosten von Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 sind nicht rückzahlungspflichtig.
- g. Ansätze § 160.¹⁸ ¹ Der Kirchenrat erlässt Richtlinien über die Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten von Fort- und Weiterbildungen.
- ² Die Richtlinien gemäss Abs. 1 regeln insbesondere Tagesansätze und Höchstsummen sowie weitere Voraussetzungen einer Kostenbeteiligung der Anstellungsinstanz sowie die von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten zu erbringenden Eigenleistungen. Sie berücksichtigen die Art der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit, den Beschäftigungsgrad der antragstellenden Person und ob eine Fort- oder Weiterbildung ganz oder teilweise im Interesse der Anstellungsinstanz liegt.
- ³ Die massgebenden Kosten einer Fort- oder Weiterbildung umfassen insbesondere den für diese gewährten bezahlten Urlaub und die Kurskosten. Ein Kurstag entspricht $\frac{1}{260}$ des Jahreslohns.
- ⁴ Die Anstellungsinstanz beteiligt sich gemäss Abs. 2 an den Kosten einer Fort- oder Weiterbildung.

§ 161. Bei Fortbildungen und bei Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 werden Spesen gemäss §§ 68–77 vergütet, soweit sie nicht in den Kurskosten inbegriffen sind. h. Spesen

§ 162. ¹ Ein Anspruch auf Fort- oder Weiterbildung besteht ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Anspruch
a. Beginn

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

§ 163. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sind berechtigt, sich innerhalb von jeweils zwei Kalenderjahren während insgesamt 84 Stunden oder zehn Arbeitstagen der Fort- oder Weiterbildung zu widmen. Dieser Anspruch ist nicht auf die Folgejahre übertragbar. b. Umfang

² Bei Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten mit einem teilzeitlichen Pensum besteht der Anspruch gemäss Abs. 1 entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

³ Die Fort- oder Weiterbildung gemäss Abs. 1 gilt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern als zeitliche Beanspruchung gemäss § 131 Abs. 2, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen als Arbeitszeit gemäss § 134 Abs. 2 und bei Angestellten als Arbeitszeit gemäss § 136 Abs. 1. Vorbehalten bleibt für Angestellte im katechetischen Dienst § 137 Abs. 4.

⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst haben sich alle vier Jahre über den Besuch von Fort- und Weiterbildungen auszuweisen, die insgesamt mindestens 32 Stunden oder fünf Kurstage umfassen. Sie können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen von dieser Verpflichtung entbunden werden.

⁵ Fort- und Weiterbildungen gemäss Abs. 4 sowie bei Pfarrerinnen und Pfarrern die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren werden auf den Anspruch gemäss Abs. 1 angerechnet. Keine Anrechnung auf den Anspruch gemäss Abs. 1 erfolgt für Fort- und Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 sowie für die Teilnahme an Retraiten der Pfarrkapitel und der Diakonatskapitel, sofern der Kirchenrat die Teilnahme an diesen als verbindlich erklärt.

⁶ . . .¹⁷

c. Inhalt

§ 163 a.¹⁵ ¹ Die Fort- und Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 4 kann namentlich erfüllt werden durch Besuch von:

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

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

³ Pfarrerinnen und Pfarrer widmen sich unabhängig von Fort- und Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 4 in einem angemessenen Umfang dem persönlichen Literaturstudium.

Begleitung und Unterstützung

§ 163 b.¹⁵ Der Kirchenrat bezeichnet eine Stelle, die Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bei der Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen sowie Weiterbildungsurlauben unterstützt und begleitet. Die Stelle begutachtet zuhanden der Anstellungsinstanz insbesondere Plan und Inhalte von Weiterbildungsurlauben.

B. Weiterbildungsurlaub

Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 81 Abs. 2 PVO)

§ 164.¹⁶ ¹ Weiterbildungsurlaube werden nur im Rahmen des von der Kirchensynode bewilligten Budgets gewährt. Gesuche, die nicht berücksichtigt werden können, werden für das Folgejahr vorgemerkt.

² Pfarrerinnen und Pfarrern wird ein Weiterbildungsurlaub gewährt, wenn

- a. ein Plan vorliegt, aus dem sich die Inhalte und der zeitliche Ablauf des Weiterbildungsurlaubs ergeben,
- b. die Inhalte des Weiterbildungsurlaubs sich auf die Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung beziehen,
- c. die Erfüllung der Fort- und Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 4 nachgewiesen ist,
- d. das Einverständnis der Kirchenpflege zum beantragten Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs vorliegt.

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

⁴ Der Weiterbildungsurlaub gemäss § 81 Abs. 1 PVO umfasst in der Regel zusätzlich vier Wochen zulasten des Ferienanspruchs für das laufende Jahr. Die Stellvertretung während dieser vier Wochen richtet sich nach §§ 76–80 der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche⁶.

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

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

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

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

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

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

⁴ Der Weiterbildungsurlaub kann ausnahmsweise tageweise bezogen werden.¹⁶

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

- 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.

Angestellte der
Gesamtkirch-
lichen Dienste

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

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

Gemeinsame
Bestimmungen

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

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

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

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

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

⁵ Während des Weiterbildungsurlaubs wird die Lohnzahlung weitergeführt. Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten bleiben Rechte und Pflichten in Bezug auf das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung gewahrt.

⁶ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verfassen zuhanden der Anstellungsinstanz einen schriftlichen Bericht über Verlauf und Ergebnisse des Weiterbildungsurlaubs und über gemachte Erfahrungen. Sie reichen den Bericht der Anstellungsinstanz und der Stelle gemäss § 163 b binnen eines Monats nach Abschluss des Weiterbildungsurlaubs ein.

Kosten und
Spesen

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

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

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

§ 169.¹⁷

10. Abschnitt: Weitere Rechte und Pflichten

A. Rechte

Schutz und
Verfahren
bei sexueller
Belästigung

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

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

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

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

Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung (§ 67 Abs. 3 PVO)

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

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

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

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

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

Betriebliches Vorschlagswesen

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

Abgabe von Verordnungen

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

B. Pflichten

Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter
a. Nebenbeschäftigungen (§ 93 ff. PVO)

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

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

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

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

b. Öffentliche Ämter (§ 96 PVO)

§ 175.¹⁶ ¹ Erfordert die Ausübung eines öffentlichen Amtes gemäss § 96 Abs. 1 oder 3 PVO eine Bewilligung, so richtet sich der Ausgleich von beanspruchter Arbeitszeit und Ablieferung der Einkünfte aus einem öffentlichen Amt nach Abs. 2–4.

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

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

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

c. Abrechnung

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

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

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

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

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

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

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

- b. Verweigerung der Untersuchung § 177. Leisten Pfarrerinnen, Pfarrer oder Angestellte der Einladung, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, keine Folge, so fordert sie die Anstellungsinstanz durch schriftliche Anordnung dazu auf, unter gleichzeitigem Hinweis auf mögliche Säumnisfolgen.
- Private Benützung von IT-Mitteln, Fotokopien § 178. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte vergüten die private Benützung von ihnen zur Verfügung gestellten IT-Mitteln, namentlich von Telefon, Fax, Personalcomputer und Drucker, soweit sie einen üblichen Umfang übersteigt.
² Fotokopien für private Zwecke sind zu vergüten.
³ Die Anstellungsinstanz setzt die zu leistenden Vergütungen fest und regelt deren Einzug.
- Parkplätze § 179. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die für das Parkieren ihres privaten Motorfahrzeuges einen Platz innerhalb einer Liegenschaft der Kirchengemeinde oder der Landeskirche benützen, entrichten dafür in der Regel eine Gebühr. Ausgenommen ist das kurzzeitige Parkieren im Zusammenhang mit amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten.
² Die Kirchenpflege bei Liegenschaften der Kirchengemeinde und der Kirchenrat bei Liegenschaften der Landeskirche setzen die Gebühr fest und regeln deren Einzug.
³ Vorbehalten bleibt eine abweichende Regelung der Anstellungsinstanz für Parkplätze in Zusammenhang mit Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung.

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

A. Nutzungsvorschriften

- Nutzungseinschränkungen § 180. ¹ Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten ist es im Rahmen ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit untersagt,
a. Internetseiten und elektronische Kommunikationsplattformen mit rechtswidrigem, pornografischem, rassistischem, sexistischem oder gewaltverherrlichendem Inhalt anzuwählen und zu nutzen,
b. Inhalte gemäss Abs. 1 lit. a elektronisch oder auf andere Weise weiterzuverbreiten,
c. elektronisch Kettenbriefe zu versenden.

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

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

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

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

Private Nutzung

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

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

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

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

Ergänzende Bestimmungen

² Die Befugnisse gemäss Abs. 1 stehen überdies zu:

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

Schriftliche
Bestätigung

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

² Die Bestätigung wird im Personaldossier abgelegt.

B. Missbrauch

Anonyme
Berichte

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

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

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

Personen-
bezogene
Berichte
a. Abmahnung

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

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

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

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

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

² Personenbezogene Berichte dürfen für höchstens drei Monate erstellt werden.

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

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

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

12. Abschnitt: Vollzug des Personalrechts

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

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

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

- e. die angemessene Information der Anstellungsinstanzen sowie der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten über personelle Angelegenheiten,
- f. die Beratung der Anstellungsinstanzen sowie der Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten in personellen Angelegenheiten.

Lohn-
administration

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

13. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

A. Angestellte in den Gemeindediensten

Aufgaben und
Anforderungen
(§ 13 PVO)

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

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

B. Besondere Anstellungsverhältnisse

Aushilfen

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

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

Praktikantinnen
und
Praktikanten

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

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

Lernende

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

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

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

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

Gastwirtschafts-
betriebe

14. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen

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

Anpassungen
a. Bestehende
Arbeitsverhält-
nisse

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

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

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

b. Personal-
dossiers

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

Einkünfte aus
Nebenbeschäf-
tigungen und
öffentlichen
Ämtern

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

§ 198. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden aufgehoben:

Aufhebung bis-
herigen Rechts

- a. Verordnung über die Besoldungen der Pfarrer vom 13. Juli 1964,
- b. Verordnung über Ausbildung, Weiterbildung und Aufgaben der Diakone und Diakoninnen (Diakonische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vom 10. September 1986,

181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

- c. Übergangsbestimmungen des Kirchenrates zum Personalrecht vom 24. März 1999,
- d. Reglement des Kirchenrates über die Arbeitszeit vom 18. Juni 1997,
- e. Reglement über die Hilfsprediger der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 8. Februar 1961,
- f. Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse des Kirchenrates, der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände, soweit sie dieser Verordnung widersprechen.

Änderung bisherigen Rechts

§ 199. Es werden aufgehoben:

- a. §§ 11 und 13 der Verordnung über die reformierte Spitalseelsorge vom 26. Juni 2002⁷,
- b. § 41 der Verordnung über die religionspädagogischen Angebote vom 30. Januar 2008³.

Inkrafttreten

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

¹ [QS 66.680](#); Begründung siehe [ABI 2011.2129](#).

² [LS 181.10](#).

³ [LS 181.17](#).

⁴ [LS 181.25](#).

⁵ [LS 181.40](#).

⁶ [LS 181.402](#).

⁷ [LS 181.52](#).

⁸ [SR 220](#).

⁹ [SR 412.10](#) ff.

¹⁰ [SR 822.11](#); Art. 35 ff.

¹¹ [SR 832.20](#).

¹² [SR 834.1](#).

¹³ Eingefügt durch B vom 4. September 2013 ([QS 68.388](#); [ABI 2013-09-20](#)). In Kraft seit 1. Januar 2014.

¹⁴ Fassung gemäss B vom 4. September 2013 ([QS 68.388](#); [ABI 2013-09-20](#)). In Kraft seit 1. Januar 2014.

¹⁵ Eingefügt durch V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([QS 69.410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.

¹⁶ Fassung gemäss V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([QS 69.410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.

¹⁷ Aufgehoben durch V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([QS 69.410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.

¹⁸ Nummerierung gemäss V über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 ([QS 69.410](#); [ABI 2014-09-19](#)). In Kraft seit 1. Januar 2015.

Anhang 1: Einreichungsplan

Klasse 1

Betriebsangestellte/r

Klasse 2

Betriebsangestellte/r

Klasse 3

Betriebsangestellte/r

Mitarbeiter/in Kirchenmusik

Sekretär/in

Klasse 4

Betriebsangestellte/r

Mitarbeiter/in Kirchenmusik

Mitarbeiter/in Sigristentdienst

Sekretär/in

Klasse 5

Betriebsangestellte/r mbA

Hauswart/in

Mitarbeiter/in Diakonie

Mitarbeiter/in Kirchenmusik

Mitarbeiter/in Sigristentdienst

Mitarbeiter/in Soziales

Sekretär/in

Sigrist/in

Klasse 6

Betriebsangestellte/r mbA

Chorleiter/in

Hauswart/in

Hauswart/in mbA

Mitarbeiter/in Diakonie

Mitarbeiter/in Soziales

Organist/in

Sekretär/in

Sigrist/in

Sigrist/in mbA

Klasse 7

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

Klasse 8

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

Klasse 9

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

Klasse 10¹⁴

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

Klasse 11

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

Klasse 12

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

Klasse 13

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

Klasse 14

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

Klasse 15

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

Klasse 16

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

Klasse 17

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

Klasse 18

Abteilungsleiter/in
Geschäftsleiter/in

Klasse 19

Kirchenratsschreiber/in
Mitglied des Kirchenrates

Klasse 21

Kirchenratspräsident/in

Anhang 2: Beträge der Lohnklassen

LK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	B3 10	70 693	72 908	75 487	78 445	81 813	85 635	89 930	94 736	100 083	106 007
35	B3 9	70 090	72 286	74 844	77 777	81 116	84 905	89 164	93 928	99 230	105 103
34	B3 8	69 488	71 665	74 200	77 108	80 419	84 175	88 397	93 121	98 377	104 200
33	B3 7	68 885	71 044	73 557	76 440	79 721	83 445	87 631	92 314	97 525	103 297
32	B3 6	68 283	70 422	72 914	75 771	79 024	82 715	86 865	91 506	96 672	102 393
31	B3 5	67 680	69 801	72 270	75 102	78 327	81 985	86 098	90 699	95 819	101 490
30	B3 4	67 078	69 179	71 627	74 434	77 630	81 256	85 332	89 891	94 966	100 586
29	B3 3	66 475	68 558	70 984	73 765	76 932	80 526	84 565	89 084	94 113	99 683
28	B3 2	65 873	67 937	70 340	73 097	76 235	79 796	83 799	88 277	93 260	98 779
27	B3 1	65 270	67 315	69 697	72 428	75 538	79 066	83 032	87 469	92 407	97 876
26	B2 10	64 668	66 694	69 054	71 760	74 841	78 336	82 266	86 662	91 554	96 972
25	B2 9	64 065	66 073	68 410	71 091	74 143	77 606	81 499	85 854	90 701	96 069
24	B2 8	63 463	65 451	67 767	70 422	73 446	76 876	80 733	85 047	89 848	95 165
23	B2 7	62 860	64 830	67 123	69 754	72 749	76 147	79 966	84 240	88 995	94 262
22	B2 6	62 258	64 208	66 480	69 085	72 051	75 417	79 200	83 432	88 142	93 358
21	B2 5	61 655	63 587	65 837	68 417	71 354	74 687	78 434	82 625	87 289	92 455
20	B2 4	61 053	62 966	65 193	67 748	70 657	73 957	77 667	81 817	86 436	91 551
19	B2 3	60 450	62 344	64 550	67 080	69 960	73 227	76 901	81 010	85 583	90 648
18	B2 2	59 848	61 723	63 907	66 411	69 262	72 497	76 134	80 203	84 730	89 744
17	B2 1	59 245	61 102	63 263	65 743	68 565	71 768	75 368	79 395	83 877	88 841
16	B1 14	58 643	60 480	62 620	65 074	67 868	71 038	74 601	78 588	83 024	87 938
15	B1 13	58 040	59 859	61 977	64 405	67 171	70 308	73 835	77 780	82 171	87 034
14	B1 12	57 438	59 237	61 333	63 737	66 473	69 578	73 068	76 973	81 318	86 131
13	B1 11	56 835	58 616	60 690	63 068	65 776	68 848	72 302	76 165	80 465	85 227
12	B1 10	56 233	57 995	60 047	62 400	65 079	68 118	71 536	75 358	79 612	84 324
11	B1 9	55 630	57 373	59 403	61 731	64 381	67 389	70 769	74 551	78 759	83 420
10	B1 8	55 028	56 752	58 760	61 063	63 684	66 659	70 003	73 743	77 906	82 517
9	B1 7	54 425	56 131	58 116	60 394	62 987	65 929	69 236	72 936	77 053	81 613
8	B1 6	53 823	55 509	57 473	59 725	62 290	65 199	68 470	72 128	76 200	80 710
7	B1 5	53 220	54 888	56 830	59 057	61 592	64 469	67 703	71 321	75 347	79 806
6	B1 4	52 618	54 266	56 186	58 388	60 895	63 739	66 937	70 514	74 494	78 903
5	B1 3	52 015	53 645	55 543	57 720	60 198	63 010	66 170	69 706	73 641	77 999
4	B1 2	51 413	53 024	54 900	57 051	59 501	62 280	65 404	68 899	72 788	77 096
3	B1 1	50 810	52 402	54 256	56 383	58 803	61 550	64 637	68 091	71 935	76 192
2	B1 0	50 208	51 781	53 613	55 714	58 106	60 820	63 871	67 284	71 082	75 289
1	AS	49 003	50 538	52 326	54 377	56 711	59 360	62 338	65 669	69 376	73 482

Beträge der Lohnklassen

LK		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
36	B3 10	112 537	119 714	127 566	135 031	144 359	154 473	164 311	176 125	188 849	202 518	217 178
35	B3 9	111 578	118 694	126 479	133 881	143 129	153 157	162 910	174 624	187 240	200 792	215 327
34	B3 8	110 619	117 673	125 392	132 730	141 899	151 840	161 510	173 123	185 630	199 066	213 476
33	B3 7	109 660	116 653	124 305	131 579	140 668	150 523	160 110	171 622	184 021	197 340	211 626
32	B3 6	108 701	115 633	123 217	130 428	139 438	149 207	158 709	170 121	182 411	195 614	209 775
31	B3 5	107 742	114 612	122 130	129 277	138 208	147 890	157 309	168 620	180 802	193 888	207 924
30	B3 4	106 782	113 592	121 043	128 126	136 977	146 574	155 909	167 119	179 192	192 162	206 073
29	B3 3	105 823	112 572	119 956	126 976	135 747	145 257	154 508	165 618	177 583	190 436	204 222
28	B3 2	104 864	111 551	118 869	125 825	134 517	143 941	153 108	164 117	175 973	188 710	202 371
27	B3 1	103 905	110 531	117 781	124 674	133 286	142 624	151 707	162 616	174 364	186 984	200 520
26	B2 10	102 946	109 511	116 694	123 523	132 056	141 308	150 307	161 115	172 754	185 258	198 669
25	B2 9	101 987	108 491	115 607	122 372	130 826	139 991	148 907	159 614	171 145	183 532	196 818
24	B2 8	101 028	107 470	114 520	121 221	129 595	138 675	147 506	158 112	169 535	181 806	194 967
23	B2 7	100 069	106 450	113 432	120 071	128 365	137 358	146 106	156 611	167 926	180 080	193 116
22	B2 6	99 109	105 430	112 345	118 920	127 135	136 042	144 706	155 110	166 316	178 354	191 265
21	B2 5	98 150	104 409	111 258	117 769	125 904	134 725	143 305	153 609	164 707	176 628	189 414
20	B2 4	97 191	103 389	110 171	116 618	124 674	133 409	141 905	152 108	163 097	174 902	187 563
19	B2 3	96 232	102 369	109 084	115 467	123 444	132 092	140 504	150 607	161 488	173 176	185 712
18	B2 2	95 273	101 349	107 996	114 316	122 213	130 776	139 104	149 106	159 878	171 450	183 861
17	B2 1	94 314	100 328	106 909	113 166	120 983	129 459	137 704	147 605	158 269	169 724	182 010
16	B1 14	93 355	99 308	105 822	112 015	119 753	128 142	136 303	146 104	156 659	167 998	180 159
15	B1 13	92 396	98 288	104 735	110 864	118 522	126 826	134 903	144 603	155 050	166 272	178 308
14	B1 12	91 436	97 267	103 648	109 713	117 292	125 509	133 503	143 102	153 440	164 546	176 457
13	B1 11	90 477	96 247	102 560	108 562	116 062	124 193	132 102	141 601	151 831	162 820	174 606
12	B1 10	89 518	95 227	101 473	107 411	114 831	122 876	130 702	140 100	150 221	161 094	172 756
11	B1 9	88 559	94 207	100 386	106 261	113 601	121 560	129 301	138 599	148 612	159 368	170 905
10	B1 8	87 600	93 186	99 299	105 110	112 371	120 243	127 901	137 098	147 002	157 642	169 054
9	B1 7	86 641	92 166	98 211	103 959	111 140	118 927	126 501	135 596	145 393	155 916	167 203
8	B1 6	85 682	91 146	97 124	102 808	109 910	117 610	125 100	134 095	143 783	154 190	165 352
7	B1 5	84 723	90 125	96 037	101 657	108 680	116 294	123 700	132 594	142 174	152 464	163 501
6	B1 4	83 763	89 105	94 950	100 506	107 449	114 977	122 300	131 093	140 564	150 738	161 650
5	B1 3	82 804	88 085	93 863	99 356	106 219	113 661	120 899	129 592	138 955	149 012	159 799
4	B1 2	81 845	87 065	92 775	98 205	104 989	112 344	119 499	128 091	137 345	147 286	157 948
3	B1 1	80 886	86 044	91 688	97 054	103 758	111 028	118 098	126 590	135 736	145 560	156 097
2	B1 0	79 927	85 024	90 601	95 903	102 528	109 711	116 698	125 089	134 126	143 834	154 246
1	AS	78 009	82 983	88 427	93 601	100 067	107 078	113 897	122 087	130 907	140 382	150 544

Anhang 3: Beträge der Lohnklassen 15–17 für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchengemeinden und in Institutionen

LK	15	16	17
41	151 741	162 372	172 713
40	150 511	161 056	171 313
39	149 281	159 739	169 912
38	148 050	158 423	168 512
37	146 820	157 106	167 112
36	145 590	155 790	165 711
35	144 359	154 473	164 311
34	143 129	153 157	162 910
33	141 899	151 840	161 510
32	140 668	150 523	160 110
31	139 438	149 207	158 709
30	138 208	147 890	157 309
29	136 977	146 574	155 909
28	135 747	145 257	154 508
27	134 517	143 941	153 108
26	133 286	142 624	151 707
25	132 056	141 308	150 307
24	130 826	139 991	148 907
23	129 595	138 675	147 506
22	128 365	137 358	146 106
21	127 135	136 042	144 706
20	125 904	134 725	143 305
19	124 674	133 409	141 905
18	123 444	132 092	140 504
17	122 213	130 776	139 104
16	120 983	129 459	137 704
15	119 753	128 142	136 303
14	118 522	126 826	134 903
13	117 292	125 509	133 503
12	116 062	124 193	132 102
11	114 831	122 876	130 702
10	113 601	121 560	129 301
9	112 371	120 243	127 901
8	111 140	118 927	126 501
7	109 910	117 610	125 100
6	108 680	116 294	123 700
5	107 449	114 977	122 300
4	106 219	113 661	120 899
3	104 989	112 344	119 499
2	103 758	111 028	118 098
1	102 528	109 711	116 698

Inhaltsverzeichnis**Vollzugsverordnung zur Personalverordnung**

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

181.401 VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

8. Abschnitt: Arbeitszeit	131–152
A. Pfarrerinnen und Pfarrer	131–135
B. Angestellte	136–152
9. Abschnitt: Fort- und Weiterbildung	153–169
A. Allgemeine Bestimmungen	153–163b
B. Weiterbildungsurlaub	164–168
10. Abschnitt: Weitere Rechte und Pflichten	170–179
A. Rechte	170–173
B. Pflichten	174–179
11. Abschnitt: Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	180–188
A. Nutzungsvorschriften	180–183
B. Missbrauch	184–188
12. Abschnitt: Vollzug des Personalrechts	189–190
13. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für einzelne Personalgruppen	191–195
A. Angestellte in den Gemeindediensten	191
B. Besondere Anstellungsverhältnisse	192–195
14. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen	196–200
Anhang I: Einreichungsplan	
Anhang II: Beträge der Lohnklassen	
Anhang III: Beträge der Lohnklassen 15–17 für Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchengemeinden und in Institutionen	

Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

(vom 3. September 2014)¹

Der Kirchenrat,

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

beschliesst:

1. Abschnitt: Gegenstand und Geltungsbereich

§ 1. Diese Verordnung regelt in Ergänzung zur Kirchenordnung, zur Personalverordnung, zur Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und zum Entschädigungsreglement das Pfarramt in der Landeskirche. Gegenstand

§ 2. Dieser Verordnung unterstehen Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss § 4 PVO. Geltungsbereich
a. Pfarrerinnen
und Pfarrer

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

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

b. Kirchgemein-
schaften und
Kirchgemeinde-
verbände

2. Abschnitt: Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern

A. Grundlagen

§ 4. ¹ §§ 5–24 sind anwendbar auf die Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern auf eine ordentliche, gemeindeeigene oder Ergänzungspfarrstelle. Geltungsbereich

² Die Bestätigungswahl von Pfarrerinnen und Pfarrern auf eine ordentliche, gemeindeeigene oder Ergänzungspfarrstelle richtet sich nach § 118 des Gesetzes über die politischen Rechte³ und Art. 125 KO.

- Amts-dauer § 5. ¹ Die Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern erfolgt auf die Amtsdauer gemäss Art. 21 Abs. 1 KO oder für deren Rest.
² Ist eine Wahl auf Amtsdauer nicht möglich, so werden Pfarrerinnen und Pfarrer als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO angestellt.
- Verfahrensarten § 6. ¹ Die Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern gemäss § 4 Abs. 1 wird durch eine Pfarrwahlkommission gemäss Art. 170 KO vorbereitet.
² Die Wahl kann ausnahmsweise ohne Bestellung einer Pfarrwahlkommission erfolgen, wenn die Voraussetzungen gemäss § 23 erfüllt sind.
- Stellenpensum § 7. ¹ Die Wahl auf eine Pfarrstelle kann nur erfolgen, wenn deren Stellenpensum mindestens 30% beträgt.
² Das Stellenpensum einer Pfarrstelle kann ausnahmsweise weniger als 30% betragen, wenn die betreffende Pfarrerin oder der betreffende Pfarrer in derselben Kirchgemeinde weitere Pfarrstellen versieht und das Stellenpensum im Wahlverhältnis insgesamt mindestens 30% beträgt.

B. Einleitung des Wahlverfahrens

- Informationspflicht § 8. ¹ Der Kirchenrat informiert die Kirchenpflege, sobald eine Pfarrstelle infolge Entlassung aus dem Amt gemäss Art. 132 KO und § 55 Abs. 1, Abberufung gemäss Art. 133 KO oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität gemäss § 39 PVO frei wird.
² Die Kirchenpflege informiert den Kirchenrat unverzüglich, wenn eine Pfarrstelle frei wird, weil eine Pfarrerin oder ein Pfarrer auf die Wiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer verzichtet, bei der Bestätigungswahl nicht im Amt bestätigt wurde oder verstorben ist.
- Voraussetzungen § 9. ¹ Wird eine Pfarrstelle frei, so prüft der Kirchenrat bei ordentlichen Pfarrstellen gemäss Art. 116 KO und § 71, bei Ergänzungspfarrstellen gemäss Art. 118 KO und § 19 der Verordnung über die Ergänzungspfarrstellen¹¹ und bei gemeindeeigenen Pfarrstellen gemäss Art. 119 KO, ob die Voraussetzungen für deren Fortbestand erfüllt sind.
² Sind die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 erfüllt, so lädt der Kirchenrat die Kirchenpflege ein, eine Pfarrwahl für die freie Pfarrstelle einzuleiten.
³ Die Kirchenpflege beruft binnen vier Monaten nach Vorliegen der Einladung gemäss Abs. 2 eine Kirchgemeindeversammlung zur Wahl einer Pfarrwahlkommission ein oder beantragt der Kirchgemeindeversammlung binnen derselben Frist das Vorgehen gemäss §§ 23 und 24. Der Kirchenrat kann diese Frist auf Gesuch der Kirchenpflege oder nach deren Anhörung verlängern.

C. Verfahren mit Pfarrwahlkommission

§ 10. ¹ Die Pfarrwahlkommission setzt sich aus den Mitgliedern der Kirchenpflege und den von der Kirchgemeindeversammlung zugewählten Mitgliedern zusammen. Pfarrwahlkommission
a. Bestand

² Die Kirchenpflege nimmt von Amtes wegen Einsitz in die Pfarrwahlkommission.

³ Die Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission darf die Zahl der Mitglieder der Kirchenpflege nicht übersteigen.

§ 11. ¹ Der Kirchgemeindeversammlung gemäss § 9 Abs. 3 obliegen: b. Bestellung

- a. Festsetzung der Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission,
- b. Wahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission,
- c. Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten der Pfarrwahlkommission aus deren Mitte.

² Pfarrerrinnen und Pfarrer, die in einer Kirchgemeinde pfarramtlich tätig sind, sowie Angestellte einer Kirchgemeinde sind nicht in die Pfarrwahlkommission dieser Kirchgemeinde wählbar.

§ 12. ¹ Neu gewählte Mitglieder der Kirchenpflege treten in der Pfarrwahlkommission an die Stelle der aus der Kirchenpflege ausgeschiedenen Mitglieder. c. Ergänzung

² Die Kirchgemeindeversammlung kann aus der Kirchenpflege ausgeschiedene Mitglieder in die Pfarrwahlkommission wählen, wenn die gemäss § 11 Abs. 1 lit. a festgesetzte Zahl und die gemäss Art. 170 Abs. 3 KO zulässige Höchstzahl dadurch nicht überschritten wird.

³ Scheiden zugewählte Mitglieder der Pfarrwahlkommission vorzeitig aus dieser aus, so ist an der nächsten Kirchgemeindeversammlung eine Ersatzwahl vorzunehmen. Die Kirchgemeindeversammlung kann stattdessen die Zahl der zugewählten Mitglieder der Pfarrwahlkommission herabsetzen.

§ 13. ¹ Die Pfarrwahlkommission konstituiert sich mit Ausnahme der Präsidentin oder des Präsidenten auf dessen oder deren Einladung selber. d. Konstituierung

² Die weiterhin in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie die Leiterin oder der Leiter des Gemeindekonvents nehmen an den Sitzungen der Pfarrwahlkommission mit beratender Stimme teil.

³ Leitet eine Pfarrerin oder ein Pfarrer den Gemeindekonvent, so nimmt ein weiteres Mitglied des Gemeindekonvents an den Sitzungen der Pfarrwahlkommission mit beratender Stimme teil. Der Gemeindekonvent bestimmt dieses Mitglied.

- e. Organisation und Verfahren § 14. Die Geschäftsführung der Pfarrwahlkommission richtet sich nach den für die Kirchenpflege massgebenden Bestimmungen.
- f. Auftrag § 15. ¹ Der Pfarrwahlkommission obliegen insbesondere:
- Erarbeitung eines Aufgaben- und Stellenprofils für die zu besetzende Pfarrstelle unter Berücksichtigung insbesondere der Gesamtsituation der Kirchgemeinde, der Aufgaben- und Stellenprofile der in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Legislaturziele und Arbeitsschwerpunkte der Kirchenpflege,
 - Ausschreibung der zu besetzenden Pfarrstelle gemäss § 16 Abs. 1 PVO und § 8 VVO PVO oder gemäss § 16 Abs. 2 PVO Einladung von Pfarrerinnen und Pfarrern zur Bewerbung,
 - Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber im persönlichen Gespräch unter Einbezug des Aufgaben- und Stellenprofils gemäss lit. a sowie durch das Einholen von Referenzauskünften und durch Besuche in Gottesdiensten, im kirchlichen Unterricht und in kirchlichen Veranstaltungen,
 - Beschlussfassung zuhanden der Kirchgemeindeversammlung über die Aufteilung einer Pfarrstelle und Festsetzung der Stellenpensen der beiden Bewerberinnen und Bewerber im Einvernehmen mit diesen,
 - Beschlussfassung über den Wahlvorschlag zuhanden der Kirchgemeindeversammlung.
- ² Für jede zu besetzende Pfarrstelle ist nur ein Wahlvorschlag zulässig.
- ³ Die Pfarrwahlkommission lässt sich bei der Erfüllung ihres Auftrags vom Kirchenrat beraten.
- ⁴ Kann die Pfarrwahlkommission ihren Auftrag innert Jahresfrist seit ihrer Wahl nicht erfüllen, so erstattet sie der Kirchgemeindeversammlung einen Zwischenbericht über ihre Tätigkeit.
- g. Entlassung § 16. ¹ Die Pfarrwahlkommission bleibt im Amt, bis die Installation der neuen Pfarrerin oder des neuen Pfarrer gemäss Art. 110 KO erfolgt ist.
- ² Wird vorher eine weitere Pfarrstelle frei, so kann die Kirchgemeindeversammlung die bestehende Pfarrwahlkommission mit der Vorbereitung eines Wahlvorschlags auch für diese Pfarrstelle beauftragen oder eine neue Pfarrwahlkommission bestellen.
- Erteilung der Wählbarkeit § 17. Liegt ein Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission vor, so ersucht die Kirchenpflege den Kirchenrat um die Erteilung der Wählbarkeit für die vorgeschlagene Person.

§ 18. Die Kirchenpflege unterbreitet der Kirchgemeindeversammlung den Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission zur Beschlussfassung, sobald der Kirchenrat die Wählbarkeit erteilt hat.

Kirchgemeinde-
versammlung
a. Einberufung

§ 19. ¹ Die Vermehrung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission durch die Kirchgemeindeversammlung ist ausgeschlossen.

b. Rückweisung
des Wahl-
vorschlags

² Beschliesst die Kirchgemeindeversammlung die Rückweisung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission, so geht das Geschäft an die Pfarrwahlkommission zurück.

³ Die Pfarrwahlkommission beschliesst zuhanden der Kirchgemeindeversammlung erneut einen Wahlvorschlag. Sie ist nicht an den Rückweisungsbeschluss der Kirchgemeindeversammlung gebunden.

⁴ Hält die Pfarrwahlkommission nicht am früheren Wahlvorschlag fest, so ersucht die Kirchenpflege für die neu vorgeschlagene Person gemäss § 17 um die Erteilung der Wählbarkeit.

§ 20. ¹ Beschliesst die Kirchgemeindeversammlung keine Rückweisung des Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission, so wird über diesen in geheimer Abstimmung in der Kirchgemeindeversammlung entschieden. Die Stimmberechtigten können dem Wahlvorschlag zustimmen oder diesen ablehnen oder sich der Stimme enthalten.

Wahl
a. Verfahren

² Erfolgt die Wahl gemäss Art. 124 Abs. 2 KO in der Kirchgemeindeversammlung, so gilt die Zustimmung zum Wahlvorschlag als Wahl.

³ Erfolgt die Wahl gemäss Art. 124 Abs. 1 KO an der Urne, so gilt der zustimmende Beschluss der Kirchgemeindeversammlung als deren Vorschlag zuhanden der Urnenwahl. In dieser werden die Stimmberechtigten gefragt, ob sie die vorgeschlagene Person wählen wollen. Sie können mit Ja oder Nein antworten oder sich der Stimme enthalten. Stimmen für andere als auf dem Wahlzettel aufgeführte Personen und die Wiederholung des gleichen Namens sind ungültig. Die vorgeschlagene Person ist gewählt, wenn sie mehr Ja-Stimmen als Nein-Stimmen erhalten hat.

⁴ Die Kirchenpflege veröffentlicht das Ergebnis der Wahl mit einer Rechtsmittelbelehrung im amtlichen Publikationsorgan der Kirchgemeinde.

§ 21. ¹ Die Kirchenpflege teilt der gewählten Person die Wahl unverzüglich schriftlich mit. Sie weist sie auf die Wahlannahme gemäss Abs. 2 und die Rechtsmittel hin.

b. Wahl-
annahme

² Die Wahl gilt als zustande gekommen, wenn die gewählte Person gegenüber der Kirchenpflege binnen fünf Tagen nach der Mitteilung schriftlich die Wahlannahme erklärt und das Wahlergebnis in Rechtskraft erwachsen ist.

- c. Abschluss § 22. ¹ Nach Eingang der Wahlannahmeerklärung gemäss § 21 Abs. 2 informiert die Kirchenpflege den Kirchenrat über die Wahl.
- ² Die Kirchenpflege übermittelt dem Kirchenrat nach Eintritt der Rechtskraft die Wahlannahmeerklärung und den Wahlbericht einschliesslich einer Rechtskraftbescheinigung des Bezirksrates.
- ³ Der Kirchenrat erlässt für die gewählte Person die Verfügung gemäss § 18 Abs. 2 PVO. Er veranlasst die Installation der gewählten Person gemäss Art. 110 KO sowie §§ 28 und 29.

D. Verfahren ohne Pfarrwahlkommission

- Voraussetzungen § 23. Die Kirchenpflege kann ohne vorgängige Bestellung einer Pfarrwahlkommission der gemäss § 9 Abs. 3 einzuberufenden Kirchgemeindeversammlung einen Wahlvorschlag für eine freie Pfarrstelle unterbreiten, wenn
- a. die vorgeschlagene Person bereits in der Kirchengemeinde pfarramtlich tätig war sowie mit den Verhältnissen in der Kirchengemeinde vertraut und dieser bekannt ist,
 - b. die vorgeschlagene Person ihre Bereitschaft erklärt hat, die Wahl auf die freie Pfarrstelle anzunehmen,
 - c. der Kirchenrat auf Gesuch der Kirchenpflege für die vorgeschlagene Person die Wählbarkeit erteilt hat und
 - d. die weiterhin in der Kirchengemeinde pfarramtlich tätigen Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Gemeindegemeinderat rechtzeitig vor der Beschlussfassung über einen Wahlvorschlag die Möglichkeit zur Stellungnahme hatten.
- Verfahren § 24. ¹ Die Wahl der vorgeschlagenen Person erfolgt gemäss §§ 20–22.
- ² Kommt eine Wahl nicht zustande oder beschliesst die Kirchgemeindeversammlung die Rückweisung des Wahlvorschlags der Kirchenpflege, so wird die freie Pfarrstelle im Verfahren gemäss §§ 10–22 besetzt.

3. Abschnitt: Erteilung der Wählbarkeit

- Grundsatz § 25. ¹ Die Erteilung der Wählbarkeit für den pfarramtlichen Dienst in der Landeskirche richtet sich nach Art. 129 und 131 KO.

² Die Wählbarkeit wird erteilt, wenn die Wahlfähigkeit gemäss Art. 128 KO, die Handlungsfähigkeit und die zur Führung des betreffenden Pfarramts erforderliche fachliche und persönliche Eignung vorliegen.

§ 26. ¹ Der Kirchenrat erteilt vor jeder Wahl auf eine Pfarrstelle und vor jeder Anstellung in einem pfarramtlichen Dienst den vorgeschlagenen Personen die Wählbarkeit: Verfahren

- a. auf Ersuchen der Kirchenpflege bei Vorliegen eines Wahlvorschlags der Pfarrwahlkommission oder der Kirchenpflege zuhanden der Kirchgemeindeversammlung,
- b. im Übrigen im Rahmen der Anstellungsverfügung.

² Auf die Erteilung der Wählbarkeit wird verzichtet bei:

- a. Bestätigungswahlen gemäss Art. 125 Abs. 1 KO,
- b. der Anstellung als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO und der Verlängerung einer solchen Anstellung,
- c. der Anstellung als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO im Blick auf die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt gemäss § 31 lit. b.

§ 27. Die Erteilung der Wählbarkeit gemäss Art. 129 Abs. 3 und 131 Abs. 2 KO setzt das Bestehen eines Kolloquiums gemäss § 42 Abs. 1 voraus. §§ 35–37, 39–41, 44 und 45 finden entsprechend Anwendung. Wiedererteilung

4. Abschnitt: Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern

§ 28. ¹ Die Installation gemäss Art. 110 KO setzt voraus: Voraussetzungen

- a. ein Stellenpensum der Pfarrerin oder des Pfarrers von mindestens 30% in einem pfarramtlichen Dienst in derselben Kirchgemeinde oder Institution und
- b. die rechtskräftig erfolgte Wahl in der betreffenden Kirchgemeinde oder die rechtskräftige Anstellung in einem pfarramtlichen Dienst der betreffenden Institution, für die gemäss §§ 25–27 die Wählbarkeit erteilt wurde.

² Keine Installation erfolgt:

- a. nach Bestätigungswahlen gemäss Art. 125 Abs. 1 KO,
- b. nach einer Wahl infolge Wechsels einer gewählten Pfarrerin oder eines gewählten Pfarrers auf eine andere Pfarrstelle in derselben Kirchgemeinde, der eine Entlassung aus dem Amt gemäss Art. 132 KO voranging,

- c. von Pfarrerinnen und Pfarrern, die eine Pfarrstelle in einer Institution antreten, nachdem sie unmittelbar zuvor in einem Pfarramt in einer Institution tätig waren und für sie in einem solchen Pfarramt bereits eine Installation erfolgte,
- d. von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 KO.

Durchführung
und Zeitpunkt

§ 29. ¹ Der Kirchenrat beauftragt die Dekanin oder den Dekan, die Installation gemäss Art. 110 KO vorzunehmen. Er erteilt den Auftrag in der Regel im Rahmen der Erteilung der Wählbarkeit gemäss § 26 Abs. 1.

² Er stellt für die Installation eine Liturgie zur Verfügung.

³ Die Installation erfolgt auf den Zeitpunkt des Stellenantritts, spätestens aber binnen sechs Monaten seit dem Stellenantritt.

5. Abschnitt: Ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt

A. Grundlagen

Gegenstand

§ 30. ¹ Die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt ermöglicht Personen, die über kein Wahlfähigkeitszeugnis gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst verfügen, die Zulassung zum Pfarramt in der Landeskirche.

² Sie umfasst die Zulassung zum Kolloquium, das Kolloquium und die Erteilung der Wahlfähigkeit gemäss Art. 128 lit. b KO.

Bewerberinnen
und Bewerber

§ 31. Die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt können Personen beantragen,

- a. die in einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes ordiniert und zum Pfarramt in dieser Kirche zugelassen wurden und über kein Wahlfähigkeitszeugnis gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst verfügen,
- b. die, soweit von dieser Kirche vorgesehen, über die Ordination in einer evangelischen Kirche im Ausland verfügen, die Mitglied der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa GEKE oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen WRK ist, und zum Pfarramt in dieser Kirche zugelassen wurden,

- c. die anstelle eines Studienabschlusses in Theologie an einer universitären Hochschule über eine theologisch-kirchliche Grundausbildung verfügen, die Grundlage für ergänzende Studienleistungen in Theologie an einer universitären Hochschule bilden kann.

§ 32. ¹ Der Kirchenrat bezeichnet innerhalb der Gesamtkirchlichen Dienste eine Stelle, die Gesuche um Zulassung zum Kolloquium bearbeitet sowie Bewerberinnen und Bewerber für die ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt berät und begleitet. Fachstelle

² Der Stelle gemäss Abs. 1 obliegen insbesondere:

- a. Prüfung von Gesuchen um Zulassung zum Kolloquium, insbesondere hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen gemäss §§ 33–35,
- b. bezüglich der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber Abgabe einer Empfehlung zuhanden des Kirchenrates hinsichtlich der zu erfüllenden Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34, der Inhalte des Kolloquiums und des Zeitpunkts der Anmeldung zum Kolloquium,
- c. Abgabe einer Einschätzung zuhanden des Kirchenrates hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber zur Führung eines Pfarramts,
- d. Beratung und Begleitung der Bewerberinnen und Bewerber bis zum Kolloquium,
- e. Berichterstattung zuhanden des Kirchenrates sowie der Bewerberinnen und Bewerber, die sich nach der Zulassung zum Kolloquium zu diesem anmelden wollen, hinsichtlich der Erfüllung von Auflagen und Bedingungen, insbesondere bezüglich der bis zur Anmeldung zum Kolloquium zu erfüllenden Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34.

³ Die Stelle gemäss Abs. 1 erfüllt ihre Aufgaben unter Einbezug der zuständigen Stellen des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst. Der Kirchenrat kann die Aufgaben der Stelle gemäss Abs. 1 ganz oder teilweise dem Konkordat übertragen.

B. Zulassung zum Kolloquium

Zulassungs-
voraus-
setzungen

a. Bewerberin-
nen und Bewer-
ber gemäss § 31
lit. a und b

§ 33. ¹ Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b gelten als Voraussetzungen für die Zulassungen zum Kolloquium:

- a. Studienabschluss in Theologie an der Universität Basel, Bern oder Zürich oder an einer universitären Hochschule, deren Studienordnung vom Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ als gleichwertig anerkannt ist,
- b. eine kirchliche Ausbildung, die den Anforderungen des Konkordats betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ entspricht und von diesem als gleichwertig anerkannt ist,
- c. Ordination durch eine Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes oder durch eine evangelische Kirche im Ausland, die Mitglied der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa GEKE oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen WRK ist, soweit von dieser Kirche eine solche vorgesehen ist,
- d. Zulassung zum Pfarramt in einer Kirche gemäss lit. c,
- e. Nachweis der persönlichen und fachlichen Eignung für die Ausübung des Pfarrberufs aufgrund einer Abklärung durch die Stelle gemäss § 32 Abs. 1.

² Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. b gelten als zusätzliche Voraussetzungen für die Zulassung zum Kolloquium:

- a. mindestens zweijährige begleitete Tätigkeit in einer Kirchgemeinde der Landeskirche als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO,
- b. hinreichende Kenntnisse der deutschen Standardsprache,
- c. Vertrautheit mit den schweizerischen Verhältnissen.

b. Bewerberin-
nen und Bewer-
ber gemäss § 31
lit. c

§ 34. Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c gelten als Voraussetzungen für die Zulassung zum Kolloquium:

- a. gute Allgemeinbildung,
- b. berufliche Tätigkeit entsprechend einem vollzeitlichen Stellenpensum von drei Jahren in einer Kirchgemeinde der Landeskirche,
- c. theologisch-kirchliche Grundausbildung, die Grundlage für ergänzende Studienleistungen in Theologie an einer universitären Hochschule bilden kann,
- d. Kenntnis der neutestamentlichen griechischen und der Grundbegriffe der hebräischen Sprache,
- e. Studium der Theologie während mindestens vier Semestern an der Theologischen Fakultät der Universität Zürich,

- f. Bestehen des Ekklesiologisch-praktischen Semesters gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ oder Nachweis von gleichwertigen Leistungen,
- g. Bestehen einer Eignungsabklärung.

§ 35. ¹ Bewerberinnen und Bewerber reichen das Gesuch um Zulassung zum Kolloquium schriftlich beim Kirchenrat ein.

Gesuch
a. Unterlagen

² Dem Gesuch sind beizulegen:

- a. ein Handlungsfähigkeitszeugnis und ein Strafregisterauszug, beide nicht älter als drei Monate,
- b. die Bestätigung der Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche, die dem Schweizerischen Evangelischen Kirchenbund, der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen (WRK) angehört,
- c. von Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. a und b die Bestätigung des Studienabschlusses in Theologie an der Universität Basel, Bern oder Zürich oder an einer universitären Hochschule, die Bestätigung über die Zulassung zum Pfarramt in einer Kirche gemäss lit. b und die Ordinationsurkunde,
- d. sämtliche Unterlagen, die geeignet sind, die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34 zu belegen,
- e. ein Lebenslauf,
- f. eine Darstellung, aus der sich die Beweggründe für die Bewerbung um die Zulassung zum Pfarramt in der Landeskirche ergeben.

§ 36. ¹ Die Stelle gemäss § 32 Abs. 1 prüft die Vollständigkeit der Unterlagen von Gesuchen um Zulassung zum Kolloquium.

b. Behandlung

² Eine vom Kirchenrat beauftragte Person führt mit den Bewerberinnen und Bewerbern ein Gespräch. Die Stelle gemäss § 32 Abs. 1 kann zum Gespräch beigezogen werden.

³ Der Kirchenrat beurteilt anhand des Gesuchs und des Gesprächs gemäss Abs. 2 sowie aufgrund einer Einschätzung der Stelle gemäss § 32 Abs. 1 die fachliche und persönliche Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber zur Führung eines Pfarramts in der Landeskirche. Er fordert bei Bedarf weitere Unterlagen an und holt über die Bewerberinnen und Bewerber mit deren Einverständnis weitere Auskünfte und Referenzen ein.

§ 37. ¹ Der Kirchenrat teilt seinen Entscheid den Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich begründet und mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen mit.

Entscheid

² Entspricht der Kirchenrat einem Gesuch um Zulassung zum Kolloquium, so hält er in seinem Entscheid insbesondere fest:

- a. in wie weit die Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34 erfüllt sind,
- b. inwieweit im Einzelfall die Erfüllung einzelner Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34 erlassen wird, insbesondere aus Gründen der Verhältnismässigkeit,
- c. Auflagen und Bedingungen, insbesondere bezüglich der bis zur Anmeldung zum Kolloquium zu erfüllenden Zulassungsvoraussetzungen gemäss §§ 33 und 34,
- d. Art und Gegenstand einer Beratung oder Begleitung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie der Berichterstattung an den Kirchenrat darüber,
- e. die Inhalte des Kolloquiums,
- f. den Zeitpunkt des Kolloquiums und dessen allfällige zeitliche Staffelung,
- g. den letztmöglichen Zeitpunkt einer Anmeldung zum Kolloquium.

Erlass des
Kolloquiums

§ 38. ¹ Der Kirchenrat kann Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. a das Kolloquium erlassen, wenn sie in einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds wenigstens sechs Jahre lang als Pfarrerin oder Pfarrer in einer Kirchgemeinde tätig waren. Vorbehalten bleiben Art. 129 Abs. 3 und 131 Abs. 2 KO.

² Der Kirchenrat kann den Erlass des Kolloquiums von der Erfüllung von Auflagen und Bedingungen durch eine Bewerberin oder einen Bewerber abhängig machen, insbesondere eine Beratung oder Begleitung anordnen. Er legt Art, Gegenstand und Dauer einer solchen Beratung oder Begleitung fest.

C. Kolloquium

Anmeldung

§ 39. ¹ Bewerberinnen und Bewerber melden sich spätestens bis zum Zeitpunkt gemäss § 37 Abs. 2 lit. g schriftlich beim Kirchenrat zum Kolloquium an. Halten sie diesen Termin nicht ein, so verfällt die Zulassung zum Kolloquium.

² Sie legen ihrer Anmeldung den Bericht gemäss § 32 Abs. 2 lit. e bei.

Examinato-
rinnen und
Examinatoren

§ 40. ¹ Der Kirchenrat verantwortet das Kolloquium. Dessen Durchführung obliegt den vom Kirchenrat bezeichneten Examinatorinnen und Examinatoren.

² Der Kirchenrat kann als Examinatorinnen und Examinatoren bezeichnen:

- a. die Kirchenratspräsidentin oder den Kirchenratspräsidenten sowie weitere Mitglieder des Kirchenrates,
- b. die Kirchenratsschreiberin oder den Kirchenratsschreiber,
- c. Professorinnen und Professoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten der Theologischen Fakultät der Universität Zürich,
- d. Mitarbeitende der Gesamtkirchlichen Dienste mit einem Studienabschluss in Theologie an einer universitären Hochschule.

³ An jedem Kolloquium wirken mindestens zwei Examinatorinnen und Examinatoren mit. Die Stelle gemäss § 32 Abs. 1 nimmt mit beratender Stimme am Kolloquium teil.

§ 41. ¹ Der Kirchenrat legt den Termin des Kolloquiums fest. Termine

² Er kann das Kolloquium mit Rücksicht auf dessen Umfang sowie auf die persönlichen und beruflichen Verhältnisse der Bewerberinnen und Bewerber auf zwei Termine aufteilen. Zwischen diesen liegen in der Regel mindestens ein und nicht mehr als sechs Monate.

³ Der Kirchenrat bestimmt rechtzeitig vor dem Kolloquium für jeden Inhalt des Kolloquiums eine Examinatorin oder einen Examinator. Er teilt den Bewerberinnen und Bewerbern die Namen der Examinatorinnen und Examinatoren mindestens vier Wochen vor dem Kolloquium mit.

§ 42. ¹ Das Kolloquium von Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. a und b hat zum Gegenstand: Inhalte

- a. zürcherische Kirchengeschichte,
- b. Rechtskunde, insbesondere die Kirchenartikel der Kantonsverfassung², das Kirchengesetz⁴, die Vollzugsverordnung zum Kirchengesetz und zum Gesetz über die anerkannten jüdischen Gemeinden⁵ sowie die Kirchenordnung,
- c. Auftrag, Aufgaben und Ziele der Landeskirche,
- d. Umsetzung des Auftrags der Landeskirche in den Handlungsfeldern gemäss Art. 29 Abs. 1 KO, insbesondere anhand der Kirchenpraxis, der Gottesdienstordnung, des Diakoniekonzepts und des Religionspädagogischen Gesamtkonzepts rpg.

² Für Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. b umfasst das Kolloquium zusätzlich:

- a. eine Probepredigt,
- b. eine Probelektion im Bereich der verbindlichen religionspädagogischen Module.

a. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b

³ Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. b können die Tätigkeit als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO erst nach Bestehen des Kolloquiums über die Inhalte gemäss Abs. 1 aufnehmen.

c. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c

§ 43. Das Kolloquium von Bewerberinnen und Bewerbern gemäss § 31 lit. c hat zum Gegenstand:

- a. Einleitungsfragen und Theologie des Alten Testaments,
- b. Einleitungsfragen und Theologie des Neuen Testaments,
- c. dogmatische Fragestellungen,
- d. ethische Grundfragen,
- e. Kirchen- und Theologiegeschichte in Auswahl sowie Konfessionskunde,
- f. Homiletik,
- g. zürcherische Kirchengeschichte,
- h. Rechtskunde, insbesondere die Kirchenartikel der Kantonsverfassung², das Kirchengesetz⁴, die Vollzugsverordnung zum Kirchengesetz und zum Gesetz über die anerkannten jüdischen Gemeinden⁵ sowie die Kirchenordnung,
- i. Auftrag, Aufgaben und Ziele der Landeskirche,
- j. Umsetzung des Auftrags der Landeskirche in den Handlungsfeldern gemäss Art. 29 Abs. 1 KO, insbesondere anhand der Kirchenpraxis, der Gottesdienstordnung, des Diakoniekonzepts und des Religionspädagogischen Gesamtkonzepts rpg.

Dauer

§ 44. ¹ Das Kolloquium dauert für die Inhalte gemäss §§ 43 lit. a–f je 30 Minuten, für die übrigen Inhalte je 20 Minuten.

² Probelektion und Probepredigt richten sich nach der am Ort ihrer Durchführung üblichen Dauer.

Bewertung

§ 45. ¹ Die einzelnen Inhalte des Kolloquiums werden mit «bestanden» oder «nicht bestanden» bewertet. Das Kolloquium gilt als «bestanden», wenn alle Inhalte des Kolloquiums als «bestanden» bewertet wurden.

² Das Kolloquium kann in Bezug auf als «nicht bestanden» bewertete Inhalte einmal wiederholt werden. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt der Wiederholung.

³ Sind auch nach einer Wiederholung nicht alle Inhalte des Kolloquiums als «bestanden» bewertet, so gilt das Kolloquium als «nicht bestanden».

D. Wirkungen des bestandenen Kolloquiums

§ 46. Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. c haben nach Lernvikariat
bestandenem Kolloquium das Lernvikariat gemäss dem Konkordat
betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten
Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ zu
bestehen.

§ 47. ¹ Bewerberinnen und Bewerber gemäss § 31 lit. a und b, die Ordination
das Kolloquium bestanden haben und nicht bereits in einer Mitglieds-
kirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbundes oder einer
evangelischen Kirche im Ausland, die der Gemeinschaft Evangelischer
Kirchen in Europa (GEKE) oder der Weltgemeinschaft Reformierter
Kirchen (WRK) angehört, ordiniert worden sind, sowie Bewerberin-
nen und Bewerber gemäss § 31 lit. c, die das Lernvikariat bestanden
haben, werden vom Kirchenrat gemäss Art. 108 KO ordiniert.

² Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt der Ordination.

§ 48. ¹ Der Kirchenrat erteilt aufgrund von Kolloquium und Or- Wahlfähigkeit
dination die Wahlfähigkeit gemäss Art. 128 lit. b KO und stellt das
Wahlfähigkeitszeugnis aus.

² Wird die Wahlfähigkeit auf besonders umschriebene Pfarrstellen
oder Aufgaben und Pflichten gemäss Art. 113 Abs. 1 KO beschränkt,
so ist diese Beschränkung als Vorbehalt im Wahlfähigkeitszeugnis genau
zu umschreiben.

³ Für die Anerkennung der Wahlfähigkeit durch andere Kirchen
gelten die Bestimmungen dieser Kirchen.

6. Abschnitt: Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit

§ 49. ¹ Der Kirchenrat kann nicht ordinierte Personen auf deren Zulassung
Gesuch hin als Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit in einer Kirch-
gemeinde zulassen.

² Voraussetzungen für die Zulassung als Aushilfe sind:

- a. ein schriftliches Gesuch an den Kirchenrat unter Beilage der Nach-
weise betreffend die Erfüllung der Voraussetzungen gemäss lit. b–e,
- b. ein Bachelor-Abschluss in Theologie an der Universität Zürich,
Basel oder Bern oder an einer universitären Hochschule, deren
Studienordnung vom Konkordat betreffend die gemeinsame Aus-
bildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer
und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ als gleichwertig anerkannt
ist,

- c. ein als bestanden bewertetes Ekklesiologisch-Praktisches Semester gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰ oder Nachweis praktischer Erfahrung, die vom Konkordat als gleichwertig anerkannt ist,
- d. die zur Wahrnehmung der pfarramtlichen Tätigkeit erforderliche persönliche Befähigung,
- e. die Erfüllung von weiteren vom Kirchenrat im Einzelfall festgelegten Auflagen und Bedingungen.

³ Auf die Zulassung als Aushilfe durch den Kirchenrat besteht kein Anspruch.

Anstellung § 50. ¹ Die Anstellung als Aushilfe erfolgt gemäss § 192 VVO PVO.
² Sie erfolgt auf bestimmte Dauer oder bis zum Wegfall des Grundes, welcher der Anstellung zugrunde liegt, längstens aber für ein Jahr.

7. Abschnitt: Aufteilung von Pfarrstellen

A. Grundlagen

Geltungsbereich § 51. §§ 52–69 sind anwendbar, wenn bei der Besetzung einer ordentlichen, gemeindeeigenen oder Ergänzungspfarrstelle im Wahlverhältnis diese gemäss Art. 120 KO aufgeteilt wird.

Grundsatz § 52. ¹ Die Kirchgemeinden berücksichtigen bei der Aufteilung einer Pfarrstelle insbesondere:

- a. den Gesamtzusammenhang der Gemeinde,
- b. die Wahrnehmung der Gesamtverantwortung für die Gemeinde durch das Pfarramt,
- c. die Erfüllung des Auftrags und der Amtspflichten gemäss Art. 112 und 113 KO durch das Pfarramt,
- d. soweit geboten und möglich die beruflichen, persönlichen und familiären Verhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer auf einer aufgeteilten Pfarrstelle.

² Die Aufteilung einer Pfarrstelle erfolgt auf die Amtsdauer gemäss Art. 21 Abs. 1 KO oder für deren Rest.

Stellenpensum § 53. ¹ Eine Pfarrstelle darf höchstens auf zwei Pfarrerinnen oder Pfarrer aufgeteilt werden.

² Beide Stellenpensen einer aufgeteilten Pfarrstelle betragen je mindestens 30%.

³ Ein Stellenpensum gemäss Abs. 2 kann ausnahmsweise weniger als 30% betragen, wenn das Stellenpensum einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Wahlverhältnis in derselben Kirchgemeinde insgesamt mindestens 30% beträgt.

§ 54. ¹ Die Wahl und die Bestätigungswahl von Pfarrerinnen und Pfarrern auf eine aufgeteilte Pfarrstelle richtet sich für beide vorgeschlagenen Personen nach den Bestimmungen des Gesetzes über die politischen Rechte³, der Kirchenordnung sowie nach §§ 4–24. Wahl

² Auf dem Stimmzettel werden die Stellenpensen der vorgeschlagenen Personen in der aufgeteilten Pfarrstelle in Prozenten aufgeführt. Zusätzlich kann erwähnt werden, ob es sich um die Aufteilung einer ordentlichen, gemeindeeigenen oder Ergänzungspfarrstelle handelt.

§ 55. ¹ Wird bei einer aufgeteilten Pfarrstelle eine Pfarrerin oder ein Pfarrer gemäss Art. 132 Abs. 1 und 2 KO aus dem Amt entlassen oder gemäss Art. 133 KO abberufen oder stirbt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, so entlässt der Kirchenrat die andere Pfarrerin oder den anderen Pfarrer auf denselben Zeitpunkt aus dem Amt. Beträgt deren oder dessen in einem Wahlverhältnis verbleibendes Stellenpensum weniger als 30%, so erfolgt auch für dieses Stellenpensum sowie die weitere Pfarrerin oder den weiteren Pfarrer eine Entlassung aus dem Amt. Stellenvakanz

² Stellt sich bei einer aufgeteilten Pfarrstelle eine Pfarrerin oder ein Pfarrer nicht der Bestätigungswahl, so findet eine solche auch für die andere Pfarrerin oder den anderen Pfarrer nicht statt.

³ Der Kirchenrat stellt in der Regel die Pfarrerin oder den Pfarrer, die oder der gemäss Abs. 1 auf denselben Zeitpunkt entlassen wurde oder für die oder den gemäss Abs. 2 keine Bestätigungswahl stattfindet, mit dem bisherigen Stellenpensum als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 lit. a KO auf der bisher im Wahlverhältnis versehenen Pfarrstelle an. Er kann dieser Pfarrerin oder diesem Pfarrer überdies die Stellvertretung für das restliche Stellenpensum der Pfarrstelle ganz oder teilweise übertragen, höchstens aber bis zu einem Gesamtstellenpensum einer vollen Pfarrstelle. Diese oder dieser ist nicht verpflichtet, die Stellvertretung zu übernehmen.

B. Verfahren

§ 56. ¹ Die Pfarrwahlkommission oder die Kirchenpflege im Verfahren ohne Pfarrwahlkommission gemäss § 23 fasst zuhanden der Kirchgemeindeversammlung Beschluss über die Aufteilung der Pfarrstelle und setzt die Stellenpensen der für die aufgeteilte Pfarrstelle vorgeschlagenen Personen im Einvernehmen mit diesen fest. Pfarrwahlkommission und Kirchenpflege

² Die Kirchenpflege legt im Einvernehmen mit den vorgeschlagenen Personen die Bedingungen gemäss §§ 61–65 betreffend die Aufteilung der Pfarrstelle fest.

³ Die Kirchenpflege holt zur Aufteilung einer Pfarrstelle und zur Festsetzung der Stellenpensen rechtzeitig vor der Beschlussfassung der Kirchgemeindeversammlung über den Wahlvorschlag die Stellungnahmen von Pfarrkonvent, Gemeindekonvent und Bezirkskirchenpflege ein.

⁴ Die Kirchenpflege ersucht den Kirchenrat um Bewilligung der Aufteilung einer Pfarrstelle. Sie legt ihrem Gesuch die Beschlüsse gemäss Abs. 1 und 2 sowie die Stellungnahmen gemäss Abs. 3 bei.

Kirchenrat

§ 57. ¹ Der Kirchenrat bewilligt Gesuche um Aufteilung einer Pfarrstelle unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung zur Aufteilung der Pfarrstelle.

² Er berücksichtigt bei der Beurteilung von Gesuchen insbesondere die Stellungnahmen gemäss § 56 Abs. 3.

³ Der Kirchenrat erteilt die Bewilligung, wenn

- a. die Vorgaben gemäss § 53 eingehalten sind,
- b. die von der Kirchenpflege gemäss § 56 Abs. 2 festgelegten Bedingungen den Gesamtzusammenhang der Gemeinde und die Gesamtverantwortung für diese wahren,
- c. die Aufteilung der Pfarrstelle sich nicht absehbar nachteilig auf die Entwicklung der Gemeinde und die Gesamtstellungssituation der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Landeskirche auswirkt,
- d. die Kirchgemeinde die Mehrkosten gemäss § 66 übernimmt.

⁴ Die Bewilligung ergeht in der Regel zusammen mit der Erteilung der Wählbarkeit gemäss § 26 Abs. 1.

Kirchgemeinde-
versammlung

§ 58. ¹ Liegt die Bewilligung des Kirchenrates gemäss § 57 vor, so unterbreitet die Kirchenpflege den Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission oder ihren eigenen Wahlvorschlag zusammen mit dem Beschluss über die Aufteilung der Pfarrstelle, dem Beschluss gemäss § 56 Abs. 2 und der Stellungnahme der Bezirkskirchenpflege gemäss § 56 Abs. 3 der Kirchgemeindeversammlung.

² Die Kirchgemeindeversammlung genehmigt die Aufteilung der Pfarrstelle und den Beschluss der Kirchenpflege gemäss § 56 Abs. 2, bevor sie über den Wahlvorschlag der Pfarrwahlkommission oder der Kirchenpflege für die aufgeteilte Pfarrstelle zuhanden der Urnenabstimmung befindet oder eine Wahl vornimmt.

Weiterführung
der Stellen-
teilung

§ 59. Wird eine aufgeteilte Pfarrstelle gemäss § 55 Abs. 1 und 2 frei, so ist über die Aufteilung der Pfarrstelle gemäss §§ 56–58 neu zu befinden.

§ 60. ¹ Die Kirchenpflege kann die Stellenpensen von Pfarrerinnen und Pfarrern auf einer aufgeteilten Pfarrstelle während der laufenden Amtsdauer nur im Einvernehmen mit diesen ändern. Eine solche Änderung erfolgt ohne Entlassung aus dem Amt und erneute Wahl der Pfarrerinnen und Pfarrer. Änderung von Stellenpensen

² Die Änderung der Stellenpensen von Pfarrerinnen und Pfarrern auf einer aufgeteilten Pfarrstelle auf Beginn einer neuen Amtsdauer muss vor der Beschlussfassung über den Antrag der Kirchenpflege auf Bestätigung oder Nichtbestätigung der Pfarrerinnen und Pfarrer erfolgen. Sie bedarf des Einvernehmens zwischen der Kirchenpflege und den betreffenden Pfarrerinnen und Pfarrern.

³ Die Kirchenpflege informiert die Kirchgemeinde in geeigneter Weise über eine Änderung der Stellenpensen.

C. Bedingungen

§ 61. ¹ Die Aufgabenteilung in einer aufgeteilten Pfarrstelle richtet sich nach Art. 115 KO. Sie berücksichtigt vorab den Gesamtzusammenhang der Gemeinde sowie die Gesamtverantwortung für diese. Sie hat so zu erfolgen, dass die Zusammenarbeit zwischen Kirchenpflege, Pfarramt, Angestellten und Freiwilligen sowie innerhalb des Pfarramts gewährleistet ist. Sie nimmt Rücksicht auf anderweitige Tätigkeiten der für die aufgeteilte Pfarrstelle vorgeschlagenen Personen. Aufgabenteilung und Zusammenarbeit

² Die Kirchenpflege informiert die Kirchgemeinde in geeigneter Weise über die Aufgabenteilung und Zusammenarbeit gemäss Abs. 1.

§ 62. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer in aufgeteilten Pfarrstellen erfüllen ihre Aufgaben und Amtspflichten gemäss Art. 112 und 113 KO umfassend im Rahmen ihres Stellenanteils sowie von § 61 Abs. 1. Amtspflichten

² Sie stehen hinsichtlich Pfarrkonvent und Gemeindegemeindekonvent sowie der Teilnahme an den Sitzungen der Kirchenpflege in gleichen Rechten und Pflichten wie Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem vollzeitlichen Pensum. Unter Vorbehalt von Art. 162 Abs. 3 KO teilen sie sich mit dem Einverständnis der Kirchenpflege in der Teilnahme an deren Sitzungen.

³ Sie gestalten anderweitige Tätigkeiten so, dass diese die Erfüllung der Aufgaben und Amtspflichten gemäss Abs. 1 nicht beeinträchtigen.

§ 63. ¹ Die Stellvertretung von Pfarrerinnen und Pfarrern in aufgeteilten Pfarrstellen richtet sich nach § 89 Abs. 2 PVO. Stellvertretung

² Leben Pfarrerrinnen und Pfarrer, die in einer Kirchengemeinde mit nur einer Pfarrstelle tätig sind, als Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner oder in faktischer Lebensgemeinschaft zusammen und versehen sie diese Pfarrstelle in Stellenteilung, so gilt hinsichtlich des Anspruchs auf Freisonntage § 132 Abs. 1 und 4 VVO PVO.

³ Ist in einer aufgeteilten Pfarrstelle für eine Pfarrerin oder einen Pfarrer eine Stellvertretung gemäss Art. 121 Abs. 1 lit. b KO erforderlich, so stellt der Kirchenrat in der Regel die andere Pfarrerin oder den anderen Pfarrer als Stellvertreterin oder Stellvertreter an, soweit deren oder dessen Gesamtstellenpensum das einer vollen Pfarrstelle nicht übersteigt. Diese oder dieser ist nicht verpflichtet, die Stellvertretung zu übernehmen.

Pfarrhaus,
Pfarrwohnung

§ 64. ¹ Die Wohnsitzpflicht von Pfarrerrinnen und Pfarrern in einer aufgeteilten Pfarrstelle richtet sich nach Art. 122 KO.

² Die Kirchenpflege bestimmt bei Pfarrerrinnen und Pfarrern in einer aufgeteilten Pfarrstelle, wer von beiden das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung nutzt.

³ Nutzt nur eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Pfarrwohnung oder das Pfarrhaus, so wird der volle Mietwertanteil gemäss § 67 Abs. 1 PVO in Abzug gebracht. Die andere Pfarrerin oder der andere Pfarrer erfährt keinen Mietwertabzug und hat unter Vorbehalt von Art. 247 Abs. 2 KO für die Wohnkosten selber aufzukommen. Bei gemeinsamer Nutzung der Pfarrwohnung oder des Pfarrhauses erfolgt der Abzug des Mietwertanteils entsprechend den Stellenpensen der aufgeteilten Pfarrstelle.

Amtsräume

§ 65. ¹ Der Anspruch auf Amtsräume richtet sich nach § 247 Abs. 3 KO.

² Nutzen beide Pfarrerrinnen und Pfarrer das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung gemeinsam und sind im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung Amtsräume vorhanden, so haben sie keinen Anspruch auf Amtsräume ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

Mehrkosten

§ 66. Kirchengemeinden, denen der Kirchenrat die Aufteilung einer Pfarrstelle bewilligt, tragen die sich daraus ergebenden Mehrkosten gegenüber der Stellenbesetzung mit nur einer Pfarrerin oder einem Pfarrer.

D. Beendigung

§ 67. ¹ Will die Kirchenpflege die Aufteilung einer Pfarrstelle auf das Ende einer Amtsdauer beenden, so beantragt sie dies der Kirchgemeindeversammlung mindestens sechs Monate vor ihrem Beschluss gemäss Art. 125 Abs. 2 KO auf Bestätigung oder Nichtbestätigung der betreffenden Pfarrerinnen und Pfarrer.

Beendigung
a. Durch die
Kirchgemein-
deversammlung

² Die Kirchgemeindeversammlung entscheidet mindestens sechs Wochen vor dem Beschluss der Kirchenpflege gemäss Art. 125 Abs. 2 KO auf Bestätigung oder Nichtbestätigung der betreffenden Pfarrerinnen und Pfarrer.

³ Beschliesst die Kirchgemeindeversammlung, die Aufteilung einer Pfarrstelle auf das Ende einer Amtsdauer zu beenden, so informiert die Kirchenpflege unverzüglich die in der Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer, die Bezirkskirchenpflege und den Kirchenrat über die Beschlüsse von Kirchenpflege und Kirchgemeindeversammlung sowie in geeigneter Weise die Kirchgemeinde.

§ 68. ¹ Der Kirchenrat entzieht einer Kirchgemeinde die Bewilligung zur Aufteilung einer Pfarrstelle auf das Ende einer Amtsdauer, wenn eine der Voraussetzungen gemäss § 57 Abs. 3 nicht mehr erfüllt ist.

b. Durch den
Kirchenrat

² Der Kirchenrat entscheidet nach Anhörung der Kirchenpflege, der betreffenden Pfarrerinnen und Pfarrer sowie weiterer Beteiligter und nach Einholen einer Stellungnahme der Bezirkskirchenpflege.

§ 69. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung gemäss § 64 Abs. 3 nutzen und bei Beendigung der Stellenteilung auf der bisherigen Pfarrstelle als Stellvertreterin oder Stellvertreter angestellt werden, sind berechtigt, das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung für die Dauer der Stellvertretung zu unveränderten Bedingungen weiter zu benutzen.

Pfarrhaus,
Pfarrwohnung

² Werden sie nicht als Stellvertreterin oder Stellvertreter angestellt, so steht ihnen das Benutzungsrecht gemäss Abs. 1 während längstens sechs Monaten ab dem Zeitpunkt zu, in dem die Aufteilung der Pfarrstelle endet. Verzichten sie von sich aus auf die Übernahme der Stellvertretung, so endet das Benutzungsrecht gemäss § 64 Abs. 3 in dem Zeitpunkt, in dem sie ihren Dienst in der aufgeteilten Pfarrstelle beenden.

8. Abschnitt: Stellenpensum und Zusatzdienst

- Stellenpensum
a. Bemessung
- § 70. ¹ Das Pensum der ordentlichen Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde mit weniger als 1000 Mitgliedern beträgt 60%.
- ² Der Kirchenrat kann das Pensum der ordentlichen Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde mit weniger als 1000 Mitgliedern auf höchstens 80% erhöhen, wenn besondere Verhältnisse für die pfarramtliche Tätigkeit vorliegen.
- b. Verfahren
- § 71. ¹ Die Festsetzung des Stellenpensums gemäss § 70 Abs. 2 erfolgt auf Beginn einer Amtsdauer.
- ² Das Stellenpensum gemäss § 70 Abs. 2 wird auf Amtsdauer oder bestimmte Dauer gewährt, längstens aber bis zum Ablauf der Amtsdauer gemäss Art. 21 Abs. 1 KO.
- ³ Das Stellenpensum gemäss § 70 Abs. 2 wird während der Amtsdauer überprüft, wenn
- die Voraussetzungen wegfallen, die gemäss § 70 Abs. 2 zur Erhöhung des Stellenpensums geführt haben,
 - die Pfarrstelle infolge Entlassung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers aus dem Amt gemäss Art. 132 und 133 KO oder Tod der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers frei wird.
- ⁴ Das Stellenpensum gemäss § 70 Abs. 2 wird während der Amtsdauer vermindert, wenn die Überprüfung gemäss Abs. 3 ergeben hat, dass die Voraussetzungen gemäss § 70 Abs. 2 nicht mehr erfüllt sind.
- ⁵ Auf das Verfahren sind §§ 11–17 und 20 der Verordnung über die Ergänzungspfarrstellen sinngemäss anwendbar.
- Zusatzdienst
- § 72. ¹ Auf die Zuweisung eines Zusatzdienstes gemäss Art. 117 Abs. 1 KO besteht kein Anspruch.
- ² Der Lohn für den Zusatzdienst richtet sich nach den für die betreffende Funktion massgebenden Ansätzen.
- ³ Soll eine Pfarrstelle gemäss Art. 117 Abs. 1 KO als Vollamt besetzt werden, so wendet sich die Kirchenpflege rechtzeitig an den Kirchenrat. Der Kirchenrat nimmt vor der Zuweisung eines Zusatzdienstes Rücksprache mit der Kirchenpflege.

9. Abschnitt: Wahrnehmung von gesamtkirchlichen Aufgaben

§ 73. Pfarrerinnen und Pfarrer können die gemäss § 88 Abs. 1 PVO im Rahmen der Amtspflichten ausserhalb ihrer Kirchgemeinde oder ihrer Institution wahrzunehmenden Aufgaben insbesondere erfüllen durch: Gesamt-
kirchliche
Aufgaben

- a. Tätigkeit in der Armeeseelsorge und der Notfallseelsorge,
- b. Entlastung von Pfarrerinnen und Pfarrern, die in der Notfallseelsorge oder der Armeeseelsorge tätig sind,
- c. Aus- und Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeitenden im Auftrag des Kirchenrates,
- d. Mitarbeit in regionalen kirchlichen Bildungsangeboten und Bildungsangeboten der Landeskirche,
- e. Mitarbeit in Projekten des Kirchenrates,
- f. Ausübung des Amtes der Dekanin, des Dekans, der Vizedekanin oder des Vizedekans,
- g. Mitarbeit im Vorstand eines Pfarrkapitels,
- h. Mitwirkung in nicht kirchlichen Behörden und Organisationen im Auftrag des Kirchenrates.

§ 74. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer sind gehalten, für Amtspflichten, die sie gemäss § 88 Abs. 1 PVO ausserhalb ihrer Kirchgemeinde oder ihrer Institution wahrnehmen, zu verwenden: Umfang

- a. bei einem Stellenpensum von 50% und mehr bis zu einem Halbtag pro Woche,
- b. bei einem Stellenpensum von weniger als 50% bis zu einem Halbtag pro zwei Wochen.

² Die Inanspruchnahme gemäss Abs. 1 kann ausnahmsweise mehr Zeit beanspruchen, insbesondere wenn der Kirchenrat Pfarrerinnen, Pfarrern oder der betreffenden Kirchgemeinde für die gemäss § 88 Abs. 1 PVO wahrzunehmenden Aufgaben eine Entlastung gewährt.

³ Vorbehalten bleiben §§ 174 Abs. 2 und 3 sowie 175 Abs. 2 VVO über die Beanspruchung von Arbeitszeit für das Ausüben einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes.

§ 75. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die in der Notfallseelsorge tätig sind und in einem bestimmten Umfang Bereitschaftsdienst leisten oder im Rahmen der Notfallseelsorge besondere Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Funktionszulage. Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten. Entschädigung

² Erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer für die gemäss § 88 Abs. 1 PVO wahrzunehmenden Aufgaben eine Entschädigung, so richtet sich deren Ablieferung nach §§ 174–175 a VVO PVO. Davon ausgenommen sind Entschädigungen für die Erfüllung von Aufgaben gemäss § 73 lit. a und f.

10. Abschnitt: Einzelvertretungen

Begriff

§ 76. ¹ Sind Pfarrerinnen und Pfarrer kurzzeitig an der Ausübung der pfarramtlichen Aufgaben verhindert und ist eine gegenseitige Stellvertretung gemäss § 89 Abs. 2 PVO und § 88 Abs. 1 VVO PVO nicht möglich, so ersuchen sie den Kirchenrat um eine Einzelvertretung.

² Die Einzelvertretung erfolgt als Übernahme eines einzelnen Gottesdienstes oder einer anderen pfarramtlichen Aufgabe im Einzelfall oder als Amtswochenvertretung.

³ Eine Einzelvertretung wird insbesondere zur Verfügung gestellt bei Verhinderung wegen:

- a. Ferien,
- b. bezahltem Urlaub gemäss § 69 Abs. 2 PVO und §§ 92–99 VVO PVO,
- c. Abordnung gemäss § 103 VVO PVO,
- d. Vaterschaftsurlaub gemäss § 105 VVO PVO,
- e. Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienstleistung,
- f. Krankheit und Unfall,
- g. Bezug eines Freisonntags gemäss § 132 Abs. 1–3 VVO PVO,
- h. Fort- und Weiterbildung gemäss § 163 VVO PVO,
- i. Rente des Pfarrkapitels,
- j. Veranstaltungen der Kirchgemeinde.

Dauer

§ 77. ¹ Als kurzzeitig gemäss § 76 Abs. 1 gilt eine Verhinderung, wenn sie einzelne Tage, längstens aber ununterbrochen zwei Wochen dauert.

² Eine Verhinderung wegen Ferien gilt ungeachtet ihrer Dauer als kurzzeitig.

Amtswochen-
vertretung

§ 78. Ist eine Einzelvertretung ununterbrochen für mindestens fünf Tage erforderlich, so erfolgt sie als Amtswochenvertretung.

Entschädigung

§ 79. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Einzelvertretung leisten, erhalten eine Tagespauschale und die Reisekosten vergütet.

² Nehmen sie eine Amtswochenvertretung wahr, so wird ihnen für die Tage der Amtswochenvertretung, an denen sie keinen Gottesdienst halten und keine andere pfarramtliche Aufgabe ausüben, ein Amtswochengeld ausgericht.

³ Der Kirchenrat setzt die Tagespauschale fest. Das Amtswochengeld beträgt einen Fünftel der Tagespauschale.

⁴ Als Reisekosten werden Billette zweiter Klasse für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel zwischen dem Wohnort und dem Ort, an dem die Einzelvertretung geleistet wird, zur vollen Taxe vergütet.

§ 80. ¹ Die Landeskirche übernimmt die Kosten einer Einzelvertretung bei: Kostentragung

- a. Ferien gemäss § 88 Abs. 3 VVO PVO, soweit es sich um eine Kirchengemeinde mit nur einer Pfarrstelle handelt,
- b. bezahltem Urlaub gemäss §§ 92–99 VVO PVO,
- c. Abordnung gemäss § 103 VVO PVO,
- d. Vaterschaftsurlaub gemäss § 105 VVO PVO,
- e. Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienstleistung,
- f. Krankheit und Unfall,
- g. Fort- und Weiterbildung gemäss § 163 VVO PVO,
- h. Retraiten des Pfarrkapitels, sofern der Kirchenrat die Teilnahme an diesen als verbindlich erklärt,
- i. Dekaninnen und Dekanen im Rahmen der Entlastung gemäss § 123,
- j. Verhinderung von Vizedekaninnen und Vizedekanen wegen Inanspruchnahme durch ihr Amt.

² Im Übrigen trägt die Kirchengemeinde oder Institution, die eine Einzelvertretung in Anspruch nimmt, die Kosten dieser Einzelvertretung.

11. Abschnitt: Lohn

A. Festsetzung des Anfangslohns

§ 81. ¹ Der Anfangslohn von Pfarrerinnen und Pfarrern entspricht Grundsatz Stufe 1 der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO.

² Die Anrechnung von nutzbarer Erfahrung richtet sich nach §§ 82–85.

³ Zur Stufe 1 der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO werden die Stufen hinzugezählt, die gemäss Abs. 2 anrechenbar sind.

⁴ Anhand der Zahl der anrechenbaren Stufen gemäss Abs. 3 wird die Stufe innerhalb der massgebenden Lohnklasse gemäss Anhang 3 VVO PVO bestimmt.

Nutzbare
Erfahrung
a. Pfarramt und
Gesamtkirch-
liche Dienste

§ 82. ¹ Für jedes in einem Pfarramt oder in den Gesamtkirchlichen Diensten bis Ende 2011 geleistete Dienstjahr wird eine Stufe angerechnet, wenn die betreffende Tätigkeit im einzelnen Jahr mindestens sechs Monate dauerte.

² Für jede ab dem Jahr 2012 in einem Pfarramt oder in den Gesamtkirchlichen Diensten geleistete Tätigkeit, soweit diese im einzelnen Jahr mindestens sechs Monate dauerte, werden jene Stufen angerechnet, die Pfarrerinnen und Pfarrern ab dem Jahr 2012 als individuelle Lohn-erhöhung gemäss § 93 im jeweiligen Lohnentwicklungsbereich gewährt wurden.

³ Dienstjahre gemäss Abs. 1 und Tätigkeiten gemäss Abs. 2 mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50% und mehr werden voll und bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50% und mehr als 20% zur Hälfte angerechnet. Dienstjahre und Tätigkeiten mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad bis 20% werden nicht berücksichtigt.

b. Erfahrung
in Haus-,
Erziehungs- und
Betreuungsarbeit

§ 83. Haben Pfarrerinnen und Pfarrer ihre hauptberufliche Tätigkeit zugunsten von Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit während ununterbrochen mindestens eines Jahres aufgegeben, so wird ihnen für diese Zeit während längstens acht Jahren pro Jahr eine Stufe angerechnet.

c. Allgemeine
Berufserfahrung

§ 84. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine nicht pfarramtliche Berufstätigkeit nachweisen, erhalten für diese angerechnet:

- a. zwei Stufen bei Berufstätigkeit von mindestens zwei Jahren mit oder mindestens vier Jahren ohne entsprechende Berufsausbildung,
- b. vier Stufen bei Berufstätigkeit von mindestens sechs Jahren mit oder mindestens acht Jahren ohne entsprechende Berufsausbildung,
- c. sechs Stufen bei Berufstätigkeit von mindestens acht Jahren mit oder mindestens zehn Jahren ohne entsprechende Berufsausbildung.

² Eine Anrechnung gemäss Abs. 1 erfolgt, wenn das Gesamtpensum der einzelnen Anstellungen mindestens 50% erreichte und die einzelne Anstellung mindestens sechs Monate dauerte.

³ Nicht berücksichtigt werden Berufsausbildungen, das Lernvikariat gemäss dem Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst¹⁰, Praktika und vergleichbare Tätigkeiten.

⁴ Sind die Voraussetzungen für die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung sowohl gemäss dieser Bestimmung als auch gemäss § 83 erfüllt, so erfolgt die Einstufung nach jener Bestimmung, die für die Pfarrerin oder den Pfarrer günstiger ist.

§ 85. Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Berufstätigkeit von mindestens sechs Jahren in leitender Stellung als mittleres oder oberes Kader nachweisen, erhalten zusätzlich zur Einstufung gemäss § 84 zwei Stufen angerechnet.

d. Berufserfahrung in leitender Stellung

§ 86. In besonderen Fällen können zusätzlich zur Einstufung gemäss §§ 81–85 bis zu vier Stufen angerechnet werden.

Ausserordentliche Fälle

§ 87. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, die in einem Pfarramt in einer Institution tätig sind und noch nicht über die vom Kirchenrat vorausgesetzte Zusatzausbildung verfügen, werden bis zum Erwerb dieser Zusatzausbildung in der Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht.

Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen

² Die Einreihung in der Lohnklasse 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO erfolgt auf Beginn des ersten Monats nach Erwerb der Zusatzausbildung.

B. Stellvertreterinnen und Stellvertreter

§ 88. Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO tätig sind, werden in der Lohnklasse 15 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht bei:

Lohnklasse 15

- a. Stellvertretung in einer Kirchgemeinde oder Institution mit mehreren Pfarrstellen,
- b. Stellvertretung von längstens sechs Monaten,
- c. Stellvertretung während eines Weiterbildungsurlaubs gemäss § 81 Abs. 1 PVO.

§ 89. Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO tätig sind, werden in der Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht bei:

Lohnklasse 16

- a. Stellvertretung in einer Kirchgemeinde mit nur einer Pfarrstelle,
- b. Stellvertretung von mehr als sechs Monaten Dauer,

- c. Stellvertretung während mehrerer aufeinanderfolgender Weiterbildungsurlaube gemäss § 81 Abs. 1 PVO in derselben Kirchgemeinde.

Lohnklasse 17

§ 90. Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 KO tätig sind, werden in der Lohnklasse 17 gemäss Anhang 3 VVO PVO eingereiht bei:

- a. Stellvertretung der anderen Amtsinhaberin oder des anderen Amtsinhabers gemäss § 55 Abs. 3 in einer aufgeteilten Pfarrstelle,
- b. Stellvertretung in einer Kirchgemeinde, die besondere Anforderungen an die Amtsführung stellt, insbesondere aufgrund der Gemeindesituation, unter Vorbehalt von § 91 Abs. 3,
- c. Stellvertretung in einer Kirchgemeinde bis zum Stellenantritt im Wahlverhältnis in dieser Kirchgemeinde,
- d. Stellvertretung gemäss § 33 Abs. 2 lit. a.

Einstufung

§ 91. ¹ Die Einreihung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gemäss Art. 121 Abs. 1 KO in der massgebenden Lohnklasse richtet sich nach §§ 81–86.

² Nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Kirchgemeinde oder in einer Institution die Stellvertretung einer anderen Pfarrerin oder eines anderen Pfarrers dieser Kirchgemeinde oder Institution wahr, so wird diese Stellvertretung entsprechend der Einreihung der eigenen Tätigkeit entschädigt.

³ Der Lohn von Pfarrerinnen und Pfarrern, die über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 132 Abs. 2 KO und § 26 Abs. 2 lit. b PVO hinaus in einem Pfarramt tätig sind, wird in den Fällen von § 88 auf Stufe 15 der Lohnklassen 15 gemäss Anhang 3 VVO PVO und im Übrigen auf Stufe 15 der Lohnklasse 16 gemäss Anhang 3 VVO PVO festgesetzt.

C. Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit

Lohn

§ 92. ¹ Der Lohn von Aushilfen gemäss § 49 beträgt 80% des Betrags von Lohnklasse 15 Stufe 1 gemäss Anhang 3 VVO PVO.

² Eine Anrechnung von nutzbarer Erfahrung gemäss §§ 81–86 erfolgt nicht.

³ Eine individuelle Lohnerhöhung gemäss § 93 wird nicht gewährt.

D. Individuelle Lohnerhöhung

§ 93. ¹ Die Lohnklassen 15–17 gemäss Anhang 3 VVO PVO um- Lohn-
 entwick-
 lungen je vier Lohnentwicklungsbereiche:

- a. Stufen 2–17, entsprechend 8 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich 2 Stufen, insgesamt 16 Stufen,
- b. Stufen 18–29, entsprechend 8 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich 1½ Stufen, insgesamt 12 Stufen,
- c. Stufen 30–35, entsprechend 6 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich 1 Stufe, insgesamt 6 Stufen,
- d. Stufen 35–41, entsprechend 12 individuellen Lohnerhöhungen zu durchschnittlich einer ½ Stufe, insgesamt 6 Stufen.

² Ausgehend von der Ersteinstu-
 fung gemäss § 81, wird Pfarrerinnen
 und Pfarrern aufgrund ihrer jeweiligen Einstufung in einem Lohnent-
 wicklungsbereich gemäss Abs. 1 die in diesen Lohnentwicklungsbereich
 vorgesehene individuelle Lohnerhöhung gewährt.

³ Eine individuelle Lohnerhöhung umfasst mindestens eine Stufe
 und höchstens drei Stufen.

⁴ Ab dem Erreichen von Stufe 41 der Lohnklassen 15–17 gemäss
 Anhang 3 VVO PVO werden keine individuellen Lohnerhöhungen
 mehr gewährt.

12. Abschnitt: Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Amtsräume**A. Anforderungen**

§ 94. ¹ Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen umfassen: Raumangebot

- a. ein Arbeitszimmer sowie ein Sprech- und Wartezimmer als Amts-
 räume, soweit diese Räume nicht ausserhalb des Pfarrhauses oder
 der Pfarrwohnung zur Verfügung stehen,
- b. so viele Wohnräume, dass sich das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung
 auch als Familienwohnung eignet,
- c. die üblichen Nebenräume.

² Bezüglich der den Pfarrerinnen und Pfarrern gemäss Abs. 1 zur
 Verfügung zu stellenden Wohnräume können deren persönliche Ver-
 hältnisse berücksichtigt werden.

³ Das Arbeitszimmer sowie das Sprech- und Wartezimmer können
 aus einem Raum bestehen.

§ 95. ¹ Zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung gehört mindestens ein Autoabstellplatz. Abstellplätze

² Ist kein Autoabstellplatz vorhanden, so stellt die Kirchgemeinde einen Autoabstellplatz zur Verfügung, wenn das private Fahrzeug zur Ausübung der pfarramtlichen Tätigkeit erforderlich ist.

Volumen und
Flächen

§ 96. ¹ Richtwerte für das Gebäudevolumen und die Zimmergrundflächen von Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen sind:

- a. 1200 m³ Gebäudeinhalt gemäss SIA-Norm Nr. 416 (Flächen und Volumen von Gebäuden),
- b. 140 m² Zimmergrundfläche für Wohn- und Amtsräume,
- c. 30 m² Zimmergrundfläche für die Amtsräume der Pfarrerin oder des Pfarrers, bestehend aus Arbeitszimmer und Sprechzimmer einschliesslich Wartezimmer.

² Nasszellen, Verkehrsflächen und Nebennutzflächen sind in den Flächen gemäss Abs. 1 lit. b und c nicht enthalten.

Ausbaustandard

§ 97. ¹ Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen weisen einen zeitgemässen und soliden Ausbau auf, der dem eines Einfamilienhauses mittlerer Preislage und Komfortstufe im allgemeinen Wohnungsbau entspricht.

² Ein Anspruch auf Neuwertigkeit besteht nicht.

Mietliegen-
schaften

§ 98. §§ 94–97 gelten in gleicher Weise für:

- a. Pfarrerinnen und Pfarrern von der Kirchgemeinde zur Verfügung gestellte Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen, die nicht im Eigentum der Kirchgemeinde stehen,
- b. Amtsräume, die Pfarrerinnen und Pfarrern ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung zur Verfügung gestellt werden.

B. Nutzung

Zuteilung
von Pfarrliegen-
schaften

§ 99. ¹ Unterliegen in einer Kirchgemeinde mehrere Pfarrerinnen und Pfarrer der Wohnsitzpflicht gemäss Art. 122 Abs. 2 KO, so weist die Kirchenpflege diesen je ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung zu. Vorbehalten bleibt § 64 Abs. 2.

² Die Kirchenpflege berücksichtigt bei der Zuweisung eines Pfarrhauses oder einer Pfarrwohnung insbesondere die persönlichen und familiären Verhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer, die Arbeitsteilung im Pfarramt gemäss Art. 115 KO und die Interessen der Kirchgemeinde.

§ 100. ¹ Die Nutzung von Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen durch gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer, die in der Kirchgemeinde, in der sie tätig sind, im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung wohnen, richtet sich nach § 67 PVO, § 171 VVO PVO und §§ 101–122. Findet sich in diesen Bestimmungen keine Regelung, so sind die Bestimmungen des Obligationenrechts¹² über die Miete sinngemäss anwendbar. Regelung

² Über das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich Autoabstellplätze, Garten und Umgebung wird kein Mietvertrag abgeschlossen, wenn

- a. gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung in der Kirchgemeinde bewohnen, in der sie tätig sind,
- b. die Voraussetzungen gemäss § 171 Abs. 2 VVO PVO erfüllt sind,
- c. eine Pfarrerin oder ein Pfarrer bis zum Stellenantritt im Wahlverhältnis oder nach Beendigung des Wahlverhältnisses im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung der Kirchgemeinde wohnt, in der sie oder er als Stellvertreterin oder Stellvertreter gemäss Art. 121 Abs. 1 lit. a KO tätig ist.

³ Im Übrigen schliesst die Kirchenpflege mit Nutzerinnen und Nutzern eines Pfarrhauses oder einer Pfarrwohnung einen Mietvertrag nach den Bestimmungen des Obligationenrechts¹². Erfolgt die Vermietung unbefristet, so bringt sie den Vorbehalt einer Kündigung wegen Eigenbedarfs an.

§ 101. ¹ Der Anspruch von Pfarrerinnen und Pfarrern auf Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung einschliesslich Amtsräume, Autoabstellplätze, Garten und Umgebung endet im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der betreffenden Kirchgemeinde. Dauer

² Das Erlöschen des Anspruchs gemäss Abs. 1 erfasst auch Angehörige und weitere Personen, die zusammen mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung wohnen.

³ Überlässt die Kirchenpflege einer Pfarrerin oder einem Pfarrer das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zur Nutzung, so richten sich die Dauer und der Gegenstand der Nutzung nach dem gemäss § 100 Abs. 3 abzuschliessenden Mietvertrag.

⁴ Vorbehalten bleibt § 171 Abs. 2 VVO PVO.

§ 102. ¹ Ist die Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung gemäss § 100 Abs. 2 geregelt, so bedürfen die unentgeltliche Überlassung und die Untervermietung des Pfarrhauses, der Pfarrwohnung, der Autoabstellplätze oder einzelner Räume einer Bewilligung durch die Kirchenpflege. Untermiete

² Im Fall der Untervermietung kann die Kirchenpflege im Rahmen der Bewilligung gemäss Abs. 1 festlegen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer einen angemessenen Anteil des Ertrags aus der Untervermietung der Kirchgemeinde abliefert.

Gewerbliche
Nutzung

§ 103. ¹ Ist die Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung gemäss § 100 Abs. 2 geregelt, so bedarf die gewerbliche Nutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung einschliesslich Autoabstellplätze, Garten und Umgebung oder einzelner Räume der Bewilligung durch die Kirchenpflege.

² Die Kirchenpflege kann im Rahmen der Bewilligung gemäss Abs. 1 eine angemessene Entschädigung für die gewerbliche Nutzung festsetzen.

Übergabe

§ 104. ¹ Die Kirchenpflege übergibt das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich der Amtsräume und der Autoabstellplätze in einem zum vorausgesetzten Gebrauch tauglichen und gut gereinigten sowie Garten und Umgebung in gepflegtem Zustand.

² Die Kirchenpflege und die Pfarrerin oder der Pfarrer verständigen sich über den Zeitpunkt der Übergabe. Kommt eine Verständigung nicht zustande, so entscheidet die Kirchenpflege.

³ Die Kirchenpflege erstellt bei der Übergabe ein Übergabeprotokoll.

⁴ Pfarrerrinnen und Pfarrer melden der Kirchenpflege nachträglich festgestellte Mängel binnen 14 Tagen seit der Übergabe schriftlich. Unterbleibt eine entsprechende Meldung, so gilt das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich Amtsräume, Autoabstellplätze, Garten und Umgebung als im protokollierten Zustand übergeben.

⁵ Pfarrerrinnen und Pfarrer tragen die Kosten für die Anfertigung von Namensschildern an Sonnerie, Briefkasten sowie Haus- und Wohnungstür.

Rückgabe

§ 105. ¹ Das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich der Amtsräume und der Autoabstellplätze sind vollständig geräumt, gut gereinigt und in gutem Zustand unter Berücksichtigung der aus der bestimmungsgemässen Nutzung sich ergebenden Abnutzung oder Veränderung, Garten und Umgebung in gepflegtem Zustand zurückzugeben.

² Die von der Pfarrerin oder vom Pfarrer vorzunehmenden Instandstellungs- und Reinigungsarbeiten sind fachgemäss auszuführen und bis zum Zeitpunkt der Rückgabe zu beenden.

³ Die Kirchenpflege und die Pfarrerin oder der Pfarrer verständigen sich über den Zeitpunkt der Rückgabe. Kommt eine Verständigung nicht zustande, so entscheidet die Kirchenpflege.

⁴ Die Kirchenpflege erstellt bei der Rückgabe ein Rückgabeprotokoll, das den Zustand des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, der Amtsräume und der Autoabstellplätze sowie des Gartens und der Umgebung festhält.

⁵ Verweigert die Pfarrerin oder der Pfarrer die Mitwirkung am Rückgabeprotokoll, so gilt die Rückgabe als im protokollierten Zustand erfolgt. Die Kirchenpflege ist berechtigt, auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers zur Beweissicherung einen amtlichen Befund aufnehmen zu lassen.

⁶ Die Kirchenpflege teilt der Pfarrerin oder dem Pfarrer diejenigen Mängel, für die diese oder dieser einzustehen hat, unverzüglich und Mängel, die trotz übungsgemässer Prüfung bei der Rückgabe nicht erkennbar waren, spätestens ein Jahr nach der Rückgabe mit.

§ 106. ¹ Die Kirchenpflege erstellt bei der Übergabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung ein Schlüsselverzeichnis. Schlüssel

² Die Pfarrerin oder der Pfarrer darf zusätzliche Schlüssel nur mit schriftlicher Einwilligung der Kirchenpflege anfertigen lassen. Sie oder er übergibt solche Schlüssel bei der Rückgabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung entschädigungslos der Kirchenpflege.

³ Die Pfarrerin oder der Pfarrer ersetzt im Verlauf der Nutzungsdauer abhanden gekommene Schlüssel spätestens auf den Zeitpunkt der Rückgabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung auf eigene Kosten.

⁴ Die Kirchenpflege ist bei einem Schlüsselverlust der Pfarrerin oder des Pfarrers berechtigt, die betreffenden Schlösser und Schlüssel sowie allenfalls die betreffende Schliessanlage auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers zu ersetzen oder abzuändern.

§ 107. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer haben das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich der Amtsräume, der Autoabstellplätze und der vorhandenen Einrichtungen sowie Garten und Umgebung bestimmungsgemäss zu nutzen, sorgfältig zu behandeln und vor Schaden zu bewahren. Sorgfalt

² Alle Räume im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung sind regelmässig zu lüften. Die Heizung darf während des Winters in keinem Raum ganz abgestellt werden.

§ 108. ¹ Das Halten von Haustieren ist erlaubt, wenn es sich um gängige Haustiere handelt, die Nachbarschaft nicht belästigt wird und keine anderen wichtigen Gründe dagegensprechen. Im Übrigen entscheidet die Kirchenpflege. Tierhaltung

² Pfarrerinnen und Pfarrer schliessen im Fall der Tierhaltung eine Versicherung ab, die durch das Tier und die Tierhaltung verursachte Schäden deckt.

Umzugskosten § 109. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer tragen die Umzugskosten selber.
² Die Kirchgemeinde trägt die Umzugskosten für einen von der Kirchenpflege verlangten Wechsel des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

Einrichtung § 110. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer richten auf eigene Kosten ein:
a. das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung,
b. das Arbeitszimmer sowie das Sprech- und Wartezimmer als Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden.

² Pfarrerinnen und Pfarrer nutzen nach Möglichkeit vorhandene IT-Mittel der Kirchgemeinde.

³ Soweit die Kirchgemeinde die notwendigen IT-Mittel nicht zur Verfügung stellt, obliegt deren Anschaffung und Unterhalt der Pfarrerin oder dem Pfarrer.

Mietwertanteil § 111. ¹ Der Mietwertanteil gemäss § 67 Abs. 1 PVO für das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung einschliesslich Autoabstellplätze, Garten und Umgebung beträgt unabhängig von der Grösse und Lage der Liegenschaft 1700 Franken im Monat.

² Bewilligt die Kirchenpflege gemäss Art. 122 Abs. 2 KO einer gewählten Pfarrerin oder einem gewählten Pfarrer die Wohnsitznahme in der Kirchgemeinde ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, so entfällt der Abzug des Mietwertanteils vom Lohn.

³ Verfügen Pfarrerinnen und Pfarrer über eine Bewilligung gemäss Abs. 2, so können sie bezüglich ihrer Wohnsituation keine Ansprüche gegenüber der Kirchgemeinde geltend machen. Der Anspruch auf Amtsräume richtet sich nach Art. 247 Abs. 3 KO und § 65 Abs. 2. Für von der Pfarrerin oder vom Pfarrer zur Verfügung gestellte Amtsräume gilt § 46 VVO PVO.

C. Nebenkosten

Grundsatz § 112. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer tragen sämtliche Nebenkosten für:
a. das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung,
b. die Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden,

- c. die Autoabstellplätze,
- d. Garten und Umgebung.
² Zu den Nebenkosten zählen:
 - a. Wasser-, Abwasser- und Meteorwassergebühren, einschliesslich Grundgebühren,
 - b. Kehrlichtabfuhrgebühren einschliesslich Grundgebühren,
 - c. Gartenabraumgebühren einschliesslich Grundgebühren für den von der Pfarrerin oder vom Pfarrer zu unterhaltenden Teil des Gartens und der Umgebung,
 - d. Kosten für elektrische Energie und Gas,
 - e. Kabelempfangsgebühren,
 - f. Kosten des Gemeinwesens für Schneeräumung sowie für die Reinigung privater Zugangsstrassen und -wege,
 - g. Kosten für Hauswartung und Reinigung,
 - h. Liftbetriebskosten,
 - i. Kosten von Serviceabonnements für technische Geräte.

³ Die Kirchgemeinde bezahlt die Gebäudeversicherungsprämie.

§ 113. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer tragen sämtliche Kosten für die Heizung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung sowie der Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden.

- ² Zu den Heizkosten zählen insbesondere:
- a. Brennstoffeinkauf,
 - b. Kosten der elektrischen Energie für den Heizungsbetrieb,
 - c. Kosten der Kaminreinigung,
 - d. Gebühren für die Feuerungskontrolle,
 - e. Kosten für Serviceabonnements,
 - f. Tankversicherungsprämien,
 - g. Tankrevisionskosten pro rata.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer erwerben bei der Übernahme des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung den vorhandenen Brennstoffvorrat zum ausgewiesenen Preis. Die gleiche Pflicht trifft die Kirchgemeinde bei der Rückgabe des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

⁴ Betragen die Heizkosten im Kalenderjahr mehr als 3000 Franken, so trägt die Kirchgemeinde den 3000 Franken übersteigenden Teil der Heizkosten.

⁵ Übersteigen die Heizkosten für das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung den Betrag von 3000 Franken im Jahr regelmässig oder ist eine genaue Aufteilung der Heizkosten zwischen der Pfarrwohnung und öffentlich genutzten Räumen im Pfarrhaus nicht möglich, so kann die Kirchgemeinde die Heizkosten übernehmen und diese der Pfarrerin oder dem Pfarrer pauschal in Rechnung stellen. Die Pauschale beträgt höchstens 3000 Franken pro Kalenderjahr.

D. Unterhalt

Verwaltung
und baulicher
Unterhalt

§ 114. ¹ Die Kirchgemeinden sind zuständig für die Verwaltung und den baulichen Unterhalt der Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen einschliesslich der Amtsräume, der Autoabstellplätze, des Gartens und der Umgebung, soweit diese in ihrem Eigentum stehen.

² Pfarrerrinnen und Pfarrer melden der Kirchenpflege Mängel des baulichen Zustands sowie alles, was den Wert oder die sachgemässe Nutzung der Liegenschaft beeinträchtigen kann.

³ Die Kirchenpflege ist berechtigt, unter 48-stündiger Voranzeige Begehungen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, der Amtsräume, der Autoabstellplätze, des Gartens und der Umgebung durchzuführen, soweit sie zur Wahrung der Eigentumsrechte der Kirchgemeinde oder im Blick auf dieser obliegende Reparaturen und Renovationen notwendig sind.

Reparaturen

§ 115. ¹ Reparaturen am Pfarrhaus oder an der Pfarrwohnung, an den Amtsräumen, an den Autoabstellplätzen sowie am Garten und an der Umgebung werden von der Kirchenpflege angeordnet und gehen zulasten der Kirchgemeinde, soweit sie gemäss § 116 nicht den Pfarrerrinnen und Pfarrern obliegen.

² Erträgt die Behebung eines Schadens keinen Aufschub, so haben Pfarrerrinnen und Pfarrer die Reparatur unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Kirchenpflege ohne Verzug zu veranlassen.

³ Pfarrerrinnen und Pfarrer haben zerbrochene Fensterscheiben auf eigene Kosten gleichwertig zu ersetzen, sofern der Bruch nicht nachweisbar von Dritten verursacht wurde oder ein Spannungsriss vorliegt.

Kleiner
Unterhalt

§ 116. ¹ Pfarrerrinnen und Pfarrern obliegen die kleinen, für den gewöhnlichen Gebrauch des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung, der Amtsräume, soweit diese mit den Wohnräumen des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung eine Einheit bilden, und der Autoabstellplätze erforderlichen Ausbesserungen, die im Einzelfall 200 Franken nicht übersteigen. Sie sorgen dafür, dass solche Unterhaltsarbeiten fachmännisch ausgeführt werden.

² Pfarrerinnen und Pfarrer tragen die Kosten des kleinen Unterhalts bis zum Betrag von 2000 Franken pro Kalenderjahr selber.

³ Über Reparaturen und Instandstellungen, die den Betrag von 200 Franken im Einzelfall übersteigen, entscheidet die Kirchenpflege.

§ 117. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer haben das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung, die Amtsräume, soweit diese Teil des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung bilden, und die Autoabstellplätze regelmässig zu reinigen, insbesondere auch Fenster, Fensterrahmen, Rollläden, Storen und Jalousien sowie Balkone und Terrassen.

Reinigung und
Pflege

² Pfarrerinnen und Pfarrer haben die zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung gehörenden Bepflanzungen auf Sitzplätzen, Balkonen und Terrassen so zu pflegen, dass ein übermässiger Pflanzenwuchs verhindert wird.

§ 118. ¹ Die Kirchenpflege kann im Rahmen der Zumutbarkeit Erneuerungen und Änderungen am Pfarrhaus oder an der Pfarrwohnung, an den Amtsräumen, an den Autoabstellplätzen und am Garten ohne Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers vornehmen. Vorbehalten bleibt der Anspruch der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Herabsetzung des Mietwertabzugs während der Dauer der Arbeiten.

Erneuerungs-
arbeiten und
bauliche
Änderungen
a. Durch die
Kirchenpflege

² Die Kirchenpflege setzt den Zeitpunkt von Umbauten, Renovationen und Neuinstallationen, die erhebliche Eingriffe zur Folge haben und den Gebrauch der Liegenschaft beeinträchtigen, im Einvernehmen mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer fest.

³ Pfarrerinnen und Pfarrer gewährleisten Handwerkern und Lieferanten bis zur Vollendung der Arbeiten gemäss Abs. 1 und zur Behebung von Garantiemängeln den Zutritt zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung, zu den Amtsräumen, zu den Autoabstellplätzen sowie zum Garten und zur Umgebung.

§ 119. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer benötigen für Erneuerungen und Änderungen am Pfarrhaus oder an der Pfarrwohnung, an den Amtsräumen, und an den Autoabstellplätzen, für das Anbringen von Einrichtungen und Vorrichtungen ausserhalb des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung sowie für die Änderung bestehender Einrichtungen und Vorrichtungen vorgängig eine Bewilligung der Kirchenpflege.

b. Durch
Pfarrerinnen
und Pfarrer

² Pfarrerinnen und Pfarrer tragen die Kosten des Unterhalts und des Ersatzes der von ihnen getätigten Erneuerungen und Änderungen selber.

³ Stellen durch die Kirchenpflege bewilligte und von der Pfarrerin oder vom Pfarrer veranlasste und bezahlte Erneuerungen und Änderungen einen erheblichen Mehrwert dar, so kann die Kirchenpflege diese gegen finanzielle Abgeltung übernehmen. Ein Anspruch auf Abgeltung besteht nicht.

⁴ Pfarrerinnen und Pfarrer stellen auf Verlangen der Kirchenpflege auf eigene Kosten den ursprünglichen Zustand wieder her.

Lebensdauer

§ 120. ¹ Die Lebensdauer von Einrichtung und Vorrichtungen in Pfarrhäusern und Pfarrwohnungen richtet sich nach der entsprechenden Tabelle des Hauseigentümerverbandes Schweiz und des Schweizerischen Mieterinnen- und Mieterverbandes.

² Pfarrerinnen und Pfarrer tragen bei vorzeitigem Ersatz von Einrichtungen und Vorrichtungen die entsprechenden Kosten anteilmässig.

Garten und Umgebung

§ 121. ¹ Der Garten und die Umgebung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung steht den Pfarrerinnen und Pfarrern zur Nutzung zur Verfügung.

² Pfarrerinnen und Pfarrer besorgen die fachgerechte Pflege und den Unterhalt des Gartens und der Umgebung auf eigene Kosten. Soweit sie zuständig sind, schneiden sie Bäume und Sträucher zur richtigen Jahreszeit und nehmen sie alle übrigen Gartenarbeiten so vor, dass stets ein guter und gepflegter Gesamteindruck besteht. Der Gartenertrag steht ihnen zu.

³ Umfassen Garten und Umgebung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung einen öffentlich zugänglichen Teil oder als Bestandteil einer kirchlichen Gebäudegruppe einen öffentlich überblickbaren Teil, so ist die Kirchgemeinde für Anlage und Unterhalt dieses Teils zuständig. Die Kirchenpflege legt den betreffenden Teil des Gartens und der Umgebung fest.

⁴ Soweit Pfarrerinnen und Pfarrer für die Pflege und den Unterhalt von Garten und Umgebung zuständig sind, tragen sie die Kosten für die Beschaffung und den Unterhalt der hierfür benötigten Geräte.

⁵ Sache der Kirchgemeinde sind in allen Teilen des Gartens und der Umgebung:

- a. das Umgestalten des Gartens und der Umgebung, insbesondere das Setzen und Entfernen von Bäumen und Sträuchern, das Anbringen oder Setzen von Einfriedungen und Hecken, das Vergrössern und Verkleinern der Rasenfläche, das Anlegen oder Entfernen von Blumenrabatten und Gemüsebeeten, die Vornahme von Erdbewegungen,

- b. der Unterhalt von Einfriedungen, Hecken, Bäumen und über einen Meter hohen Sträuchern, einschliesslich deren regelmässiges Schneiden.

⁶ Die Kirchenpflege kann Umgestaltungen gemäss Abs. 5 lit. a, die sie auf Wunsch von Pfarrerinnen und Pfarrern vornimmt, von einer angemessenen Kostenbeteiligung abhängig machen.

§ 122. ¹ Die Schneeräumung ist Sache der Pfarrerinnen und Pfarrer: Schneeräumung

- a. auf den Zugangswegen zum Pfarrhaus oder zur Pfarrwohnung, wenn dieses oder diese ausschliesslich pfarramtlichen und Wohnzwecken dient,
 b. auf den Autoabstellplätzen,
 c. im privaten Teil des Gartens und der Umgebung.

² Im Übrigen obliegt die Schneeräumung der Kirchgemeinde.

³ Die Kirchenpflege kann mit den Pfarrerinnen und Pfarrern durch schriftliche Vereinbarung eine abweichende Regelung treffen.

13. Abschnitt: Dekanat, Vizedekanat und Pfarrkapitel

§ 123. ¹ Der Kirchenrat regelt im Einzelfall die Entlastung und Entschädigung der Dekaninnen und Dekane gemäss Art. 193 KO. Er berücksichtigt dabei insbesondere die Zahl der im betreffenden Pfarrkapitel stimm- und wahlberechtigten Mitglieder und die Anzahl der Kirchgemeinden im Pfarrkapitel. Dekaninnen und Dekane
a. Entlastung und Entschädigung

² Dekaninnen und Dekane erhalten die Entlastung und Entschädigung für die Dauer der Ausübung ihres Amtes.

§ 124. ¹ Dekaninnen und Dekane beziehen als Entschädigung für ihre amtlichen Verrichtungen eine Funktionszulage gemäss § 72 PVO. b. Funktionszulage

² Die Funktionszulage beträgt jährlich:

- a. 2500 Franken in den Pfarrkapiteln Affoltern, Andelfingen, Dielsdorf, Dietikon und Pfäffikon,
 b. 5000 Franken in den Pfarrkapiteln Bülach, Hinwil, Horgen, Meilen und Uster,
 c. 7500 Franken in den Pfarrkapiteln Winterthur und Zürich.

³ Dekaninnen und Dekane erhalten die Funktionszulage für die Dauer der Ausübung ihres Amtes. Sie wird pro Kalenderjahr ausgerichtet.

181.402

Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

Vizedekaninnen und Vizedekane
a. Entschädigung § 125. ¹ Vizedekaninnen und Vizedekane beziehen als Entschädigung für ihre amtlichen Verrichtungen ein Sitzungsgeld gemäss § 1 EntschR.

² Gemäss Abs. 1 entschädigt werden:

- a. die Teilnahme an einer Sitzung der Bezirkskirchenpflege,
- b. die Teilnahme an der Dekanenkonzferenz und an weiteren Veranstaltungen des Kirchenrates für die Dekanate,
- c. die Durchführung von Fach- und Evaluationsgesprächen gemäss § 29 VVO PVO und die Teilnahme an Standortbestimmungen gemäss § 30 VVO PVO,
- e. Vermittlungsgespräche im Auftrag des Dekans, der Dekanin oder der Bezirkskirchenpflege,
- f. die Vertretung der Dekanin oder des Dekans in amtlichen Verrichtungen.

³ Vizedekaninnen und Vizedekane beziehen für Installationen gemäss Art. 110 KO ein doppeltes Sitzungsgeld gemäss § 1 EntschR für eine Sitzung bis 6 Stunden.

b. Funktionszulage § 126. ¹ Anstelle der Entschädigung gemäss § 125 können Vizedekaninnen und Vizedekane für ihre amtlichen Verrichtungen eine Funktionszulage gemäss § 72 PVO beziehen.

² Die Funktionszulage beträgt jährlich:

- a. 1000 Franken in den Pfarrkapiteln Affoltern, Andelfingen, Dielsdorf, Dietikon und Pfäffikon,
- b. 1500 Franken in den Pfarrkapiteln Bülach, Hinwil, Horgen, Meilen und Uster,
- c. 2000 Franken in den Pfarrkapiteln Winterthur und Zürich.

³ Vizedekaninnen und Vizedekane erhalten die Funktionszulage für die Dauer der Ausübung ihres Amtes. Sie wird pro Kalenderjahr ausgerichtet.

⁴ Teilen Dekanin oder Dekan und Vizedekanin oder Vizedekan die Aufgaben gemäss § 192 KO in einem bestimmten Verhältnis untereinander auf, so können sie ihre Funktionszulagen zusammenrechnen und im gewünschten Verhältnis untereinander aufteilen. Sie informieren darüber den Kirchenrat.

Auslagen § 127. ¹ Der Ersatz von Auslagen im Zusammenhang mit amtlichen Verrichtungen als Dekanin, Dekan, Vizedekanin und Vizedekan richtet sich nach §§ 67–75 VVO PVO und dem Allgemeinen Spesenreglement des Kirchenrates.

² Dekaninnen, Dekane, Vizedekaninnen und Vizedekane reichen ihre Abrechnungen dem Kirchenrat jährlich bis spätestens 30. November ein. Später eingehende Abrechnungen kommen im folgenden Rechnungsjahr zur Abrechnung.

§ 128. ¹ Die Pfarrkapitel tragen ihren Aufwand selber. Der Kirchenrat kann für einzelne Aufgaben und Veranstaltungen, insbesondere im Bereich der Fortbildung, die Übernahme des Aufwands durch die Landeskirche beschliessen. Pfarrkapitel

² Die Pfarrkapitel können zur Deckung ihres Aufwands von ihren Mitgliedern einen jährlichen Beitrag erheben. Die Pfarrkapitel setzen den Beitrag fest.

14. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 129. Für die Verhältnisse des Pfarramts in der Landeskirche und für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung laufenden Verfahren gilt ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung. Vorbehalten bleiben §§ 130–135. Grundsatz

§ 130. § 11 Abs. 2 findet auf im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehende Pfarrwahlkommissionen nur für Ergänzungen gemäss § 12 Abs. 3 Anwendung. Bestellung von
Pfarrwahl-
kommissionen

§ 131. Bewerberinnen und Bewerber um eine ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung zum Kolloquium zugelassen sind, haben die Zulassungsvoraussetzungen zum Kolloquium gemäss bisherigem Recht zu erfüllen und legen gemäss bisherigem Recht das Kolloquium ab. Ausserordent-
liche Zulassung
zum Pfarramt

§ 132. Bestehende Vereinbarungen zwischen der Kirchenpflege sowie Pfarrerinnen und Pfarrern über die Aufteilung von Pfarrstellen behalten ihre Gültigkeit. Aufteilung von
Pfarrstellen

§ 133. Die Pensen der ordentlichen Pfarrstellen in Kirchgemeinden mit weniger als 1000 Mitgliedern werden erstmals auf Beginn der Amtsdauer 2016–2020 der Pfarrerinnen und Pfarrer gemäss §§ 70 und 71 festgesetzt. Stellenpensum

181.402

Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche

- Festsetzung des Anfangslohns § 134. Unter bisherigem Recht festgesetzte Anfangslöhne von Pfarrerinnen und Pfarrern werden nicht angepasst.
- Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Amtsräume § 135. Die Kirchenpflegen passen bestehende Regelungen und Vereinbarungen mit Pfarrerinnen und Pfarrern betreffend das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung, die Amtsräume, die Autoabstellplätze sowie Garten und Umgebung binnen eines Jahres ab Inkrafttreten dieser Verordnung an.
- Aufhebung bisherigen Rechts § 136. ¹ Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden aufgehoben:
- a. Verordnung über die Neuwahl von Pfarrern vom 1. Dezember 1976,
 - b. Satzungen für Kolloquien vom 18. August 1982,
 - c. Verordnung zur Regelung der Fortbildung von Pfarrern und Pfarrerinnen vom 24. Oktober 1984,
 - d. Verordnung über die Aufteilung von Pfarrstellen vom 24. November 1993,
 - e. Weisungen zu Art. 128 Abs. 3 der Kirchenordnung (Unterrichtsverpflichtung der Pfarrer und Pfarrerinnen) vom 2. März 1994,
 - f. Richtlinien für die von Kirchgemeinden zur Verfügung gestellten Pfarramtswohnungen (Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen) vom 6. April 1994,
 - g. Verordnung über die zusätzlichen Funktionen von Pfarrerinnen und Pfarrern im Dienste der Landeskirche vom 1. Juni 1994,
 - h. Richtlinien des Kirchenrates zur Regelung von Studienurlaub der Pfarrer vom 8. Mai 1985,
 - i. Empfehlung betreffend die Abgeltung von EDV-Aufwendungen der Pfarrerinnen und Pfarrer vom 22. August 2001,
 - j. weitere Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse des Kirchenrates, der Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände, soweit sie dieser Verordnung widersprechen.
- Änderung bisherigen Rechts § 137. Die Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011⁹ wird wie folgt geändert: . . .¹³

§ 138. Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Inkrafttreten

¹ OS 69, 410; Begründung siehe ABI 2014-09-19.

² LS 101.

³ LS 161.

⁴ LS 180.1.

⁵ LS 180.11.

⁶ LS 181.10.

⁷ LS 181.25.

⁸ LS 181.40.

⁹ LS 181.401.

¹⁰ LS 181.41.

¹¹ LS 181.421.

¹² SR 220.

¹³ Text siehe OS 69, 451.

Inhaltsverzeichnis**Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche**

	§§
1. Abschnitt: Gegenstand und Geltungsbereich	1–3
2. Abschnitt: Wahl von Pfarrerinnen und Pfarrern	4–24
A. Grundlagen	4–7
B. Einleitung des Wahlverfahrens	8–9
C. Verfahren mit Pfarrwahlkommission	10–22
D. Verfahren ohne Pfarrwahlkommission	23–24
3. Abschnitt: Erteilung der Wählbarkeit	25–27
4. Abschnitt: Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern	28–29
5. Abschnitt: Ausserordentliche Zulassung zum Pfarramt	30–48
A. Grundlagen	30–32
B. Zulassung zum Kolloquium	33–38
C. Kolloquium	39–45
D. Wirkungen des bestandenen Kolloquiums	46–48
6. Abschnitt: Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	49–50
7. Abschnitt: Aufteilung von Pfarrstellen	51–69
A. Grundlagen	51–55
B. Verfahren	56–60
C. Bedingungen	61–66
D. Beendigung	67–69
8. Abschnitt: Stellenpensum und Zusatzdienst	70–72
9. Abschnitt: Wahrnehmung von gesamtkirchlichen Aufgaben	73–75
10. Abschnitt: Einzelvertretungen	76–80
11. Abschnitt: Lohn	81–93
A. Festsetzung des Anfangslohns	81–87
B. Stellvertreterinnen und Stellvertreter	88–91
C. Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	92
D. Individuelle Lohnerhöhung	93

12. Abschnitt: Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Amtsräume	94–122
A. Anforderungen	94–98
B. Nutzung	99–111
C. Nebenkosten	112–113
D. Unterhalt	114–122
13. Abschnitt: Dekanat, Vizedekanat und Pfarrkapitel	123–128
14. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen	129–138

Stichwortverzeichnis**zur Personalverordnung, zur Vollzugsverordnung zur Personalverordnung und zur Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche**

Die Zahlen verweisen auf den Paragraphen in der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO; LS 181.40), der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (VVO; LS 181.401) und der Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche vom 3. September 2014 (PfrVO; LS 181.402). Aus mehreren Worten zusammengesetzte Begriffe sind grundsätzlich unter dem massgebenden Substantiv eingeordnet. Ist ein Stichwort untergliedert, werden bei den Unterstichworten die Adjektive vorangestellt.

§§

A**Abfindung**

- Anspruch PVO 42
- bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen PVO 28
- bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung PVO 33
- Höhe PVO 43, VVO 22
- Kürzung PVO 44
- Rückforderung PVO 44, VVO 23
- Voraussetzungen PVO 42
- Zuständigkeit zur Festsetzung PVO 43

Abgabe von Verordnungen VVO 173**Abordnung** VVO 103**Abstellplatz**, siehe Parkplatz**Abtretung von Lohnansprüchen** PVO 68**Abwesenheiten**, siehe Arbeitszeit, Arbeitszeitsaldo, Urlaub, bezahlter und unbezahlter**Adoption**, siehe Pflegekindverhältnis**Akteneinsichtsrecht**

- Anspruch PVO 54
 - Einschränkung PVO 54
 - Verweigerung PVO 54
- siehe auch Datenschutz, Personalakten, Personaldossier

Altersrücktritt, vorzeitiger

- Austrittsgespräch VVO 24
- Beendigung des Anstellungs- oder Arbeitsverhältnisses PVO 26 f.
- Grundsatz PVO 40
- kein Anspruch auf Abfindung PVO 42

Amt, öffentliches PVO 96, VVO 175

- Abrechnung VVO 175a, 197a
- Ausgleich von Arbeitszeit VVO 175
- Bewilligungspflicht PVO 96
- Freibetrag VVO 175
- Meldepflicht PVO 96
- Nebeneinkünfte PVO 96, VVO 175

Amtsduer von Pfarrerinnen und Pfarrern PVO 24, 27, PfrVO 5

Amtsräume , siehe Dienstwohnung	
Amtswochengeld , siehe Einzelvertretung	
Amtswochenvertretung , siehe Einzelvertretung	
Anerkennung besonderer Leistungen	PVO 73, VVO 65 f.
Anfangslohn	PVO 63, VVO 44,
siehe auch Lohn	PfrVO 81 ff., 134
Angelegenheiten, persönliche , siehe Urlaub, bezahlter	
Angestellte	PVO 5
siehe auch Anstellung, Anstellungsverhältnis	
Angriff, ungerechtfertigter	
– Grundsatz	PVO 49
– Kostenersatz	PVO 49
Anhörung	
– vor der Kündigung	PVO 34
– vor Erlass belastender Anordnungen	PVO 47
Anlaufstufe	
– Begriff	PVO 61
– Voraussetzungen, Aufstieg	PVO 63
An- und Abmeldung bei Behörden , siehe Urlaub, bezahlter	
Annahme von Geschenken	PVO 90
Anreiz , siehe Anerkennung besonderer Leistungen	
Anstellung	
– Anstellungsinstanz	PVO 6
– Aushilfe	VVO 14, 192
– durch Drittmittel	PVO 2, VVO 14
– durch Verfügung	PVO 18
– durch Vertrag	PVO 2, VVO 14
– Gastwirtschaftsbetriebe	VVO 195
– im Stundenlohn	VVO 12
– Kloster Kappel	PVO 2
– Lernende	PVO 2, VVO 14, 194
– Praktikantinnen und Praktikanten	PVO 2, VVO 14, 193
– Rechtsnatur	PVO 15
– Stellenbeschreibung	PVO 19 f.
– Voraussetzungen	PVO 17
siehe auch Anstellungsverhältnis	
Anstellungsinstanz	PVO 6
Anstellungsverfügung	PVO 18
Anstellungsverhältnis	
– Anpassung an das neue Personalrecht	
– bestehende Arbeitsverhältnisse	PVO 106, VVO 196
– bestehende Wahlverhältnisse	PVO 107
– gekündigte Arbeitsverhältnisse	PVO 108
– Lohn	PVO 109, VVO 196
– Anstellungsinstanz	PVO 6
– Beendigung	
– Abfindung	PVO 42 ff., VVO 22 f.
– altershalber	PVO 40a

– Angestellte	PVO 26, 40a
– Austrittsgespräch	VVO 24
– aus wichtigen Gründen	PVO 31
– befristetes Anstellungsverhältnis	PVO 26
– Freistellung	PVO 41
– fristlos	PVO 31
– gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer	PVO 27, 37, VVO 17
– Gründe	PVO 26 f.
– im gegenseitigen Einvernehmen	PVO 28
– invaliditätshalber	PVO 39
– Katechetin, Katechet	PVO 26
– Kündigung	PVO 29 ff.
– Kündigungsschutz	PVO 32 ff.
– Mittelschulseelsorge	PVO 26
– Stellvertreterin, Stellvertreter im Pfarramt	PVO 26
– Befristung	PVO 23
– Beginn	PVO 21
– Begriff	PVO 7
– besonderes	PVO 2
– Aushilfen	VVO 192
– Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit	PfrVO 49 f.
– Gastwirtschaftsbetriebe	VVO 195
– Lernende	VVO 194
– Praktikantinnen und Praktikanten	VVO 193
– Bewerbung	PVO 51, VVO 9
– Dauer	PVO 23 f.
– Dienstjahre	PVO 25
– Eintrittsdatum, fiktives	VVO 11
– Fallbegleitung	PVO 38, VVO 35 f., 112 ff.
– Mehrzahl von teilzeitlichen Anstellungsverhältnissen	VVO 13
– Pensum	VVO 13
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen	PVO 7
– Probezeit	PVO 22
– Stellenausschreibung	PVO 16, VVO 8
– Stellvertreterin, Stellvertreter im Pfarramt	PVO 6
– Versetzung	PVO 45
– vertragliches	PVO 2, VVO 14
– Weiterbeschäftigung	PVO 24a, VVO 15 f.
siehe auch Abfindung, Anstellung, Einzelvertretung, Entlassung, Kündigung, Stellenabbau, Weiterbildung	
Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes	VVO 143
Arbeitsbestätigung	PVO 86
Arbeitsschluss vor Feiertagen	VVO 138
Arbeitsverhältnis , siehe Anstellungsverhältnis	
Arbeitszeit	
– Angestellte	PVO 92, VVO 136

– anrechenbare	VVO 142
– an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes	VVO 143
– Arbeitsschluss vor Feiertagen	VVO 138
– Arbeitszeitsaldo	VVO 142 ff.
– Ausgleich	VVO 145
– Berechnung von Ansprüchen	VVO 3
– Bereitschaftsdienst	VVO 151
– flexible	VVO 136
– Freisonntage	VVO 132, 139
– Höchstarbeitszeit	PVO 93, VVO 142
– jährliche	
– Angestellte	VVO 136
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen	VVO 134
– Jahresabrechnung	VVO 150
– Katechetin, Katechet	VVO 137
– Kompensation	VVO 145
– Monatsabrechnung	VVO 150
– Öffnungszeiten	VVO 152
– Pausen	VVO 141
– Pfarrerinnen und Pfarrer	
– in Institutionen	PVO 91, VVO 134
– in Kirchgemeinden	PVO 91, VVO 131 ff.
– private Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	VVO 181
– Projektzeiterfassung	VVO 150
– Regelarbeitszeit	VVO 140
– Ruhetage	VVO 135, 138 f.
– Sollzeit	VVO 140
– Tagesrahmen	VVO 140
– Teilzeitbeschäftigte	VVO 136
– Überstunden	PVO 92, VVO 147 ff.
– wöchentliche	
– Angestellte	VVO 136
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen	VVO 134
– Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchgemeinden	VVO 131
– Zeitbuchhaltung	VVO 150
siehe auch Arbeitszeitsaldo, Ferien	
Arbeitszeitsaldo	
– Anrechenbarkeit von bezahltem Urlaub	VVO 144
– Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie ausserhalb des Arbeitsplatzes	VVO 143
– Ausgleich	VVO 145
– Grundsatz	VVO 142
– Kompensation	VVO 145
– Übertragung, Ausgleich und Vergütung	VVO 146
siehe auch Arbeitszeit	
Arbeitszeugnis	PVO 86

Arbeitszimmer , siehe Dienstwohnung	
Archivierung , siehe Aufbewahrung von Personendaten	
Armeseelsorge	PVO 88, VVO 132, PfrVO 73
Arzt- und Zahnartztkonsultationen , siehe Urlaub, bezahlter	
Arztzeugnis	VVO 111
Aufgaben, gesamtkirchliche, Wahrnehmung durch Pfarrerinnen und Pfarrer	
– Arten	PfrVO 73
– Entschädigung	PfrVO 75
– Umfang	PfrVO 74
siehe auch Urlaub, bezahlter	
Aufhebung bisherigen Rechts	PVO 105, VVO 198, PfrVO 136
Auflösung des Arbeitsverhältnisses , siehe Anstellungsverhältnis, Kündigung	
Aufteilung von Pfarrstellen , siehe Stellenteilung	
Aus- und Weiterbildung , siehe Weiterbildung	
Ausbildungszulage , siehe Familienzulage	
Ausgleich von Arbeitszeit	
– eines positiven Arbeitszeitsaldos	VVO 145 f.
– von Überstunden	VVO 148
siehe auch Arbeitszeit	
Aushilfen	
– Anstellung durch Vertrag	VVO 14
– besonderes Anstellungsverhältnis	VVO 192
– für die pfarramtliche Tätigkeit	
– Anstellung	PfrVO 50
– Lohn	
– Zulassung	PfrVO 49
Auslagen, dienstliche	
– Abrechnung	VVO 77
– Auslandsreisen	VVO 69
– Begriff	VVO 67
– Benützung von privaten IT-Mitteln	VVO 75
– Dekanin, Dekan	PfrVO 127
– Diensträume	VVO 46
– Dienstreisen	
– im Allgemeinen	VVO 69
– Einzelvertretung	PfrVO 79
– Flugzeuge	VVO 71
– öffentliche Verkehrsmittel	VVO 70
– private Fahrzeuge	VVO 72
– Taxi	VVO 70
– Einladung von Drittpersonen	VVO 73
– Fortbildungen	VVO 161
– Grundsatz	PVO 76
– kein 13. Monatslohn	VVO 59

– Kilometerentschädigung	VVO	72
– Notwendigkeit, Sparsamkeit	VVO	68
– Pauschalen	VVO	68
– Übernachtungskosten	VVO	74
– Vergütung nach Ereignis und gegen Beleg	VVO	68
– Verpflegungskosten	VVO	73
– Vizedekanin, Vizedekan	PfrVO	127
– von der Steuerbehörde genehmigtes Spesenreglement	VVO	68
– Weiterbildungen	VVO	161
– Zuständigkeit	VVO	76
siehe auch Dienstreisen		
Auslandreisen , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen		
Ausschreibung von offenen Stellen , siehe Stellenausschreibung		
Austritt		
– Austrittsgespräch	VVO	24
– Lohnzahlung	VVO	57
siehe auch Anstellungsverhältnis		
Auszahlung des Lohns , siehe Lohn		
B		
Barauslagen , siehe Auslagen, dienstliche		
Beendigung altershalber	PVO	40a
Beendigung des Anstellungsverhältnisses , siehe Abfindung, Anstellungsverhältnis, Kündigung, Kündigungsschutz, Stellenabbau		
Begründung des Anstellungsverhältnisses , siehe Anstellungsverhältnis, Bewerbung, Stellenausschreibung		
Belästigung, sexuelle	PVO	49, 75, VVO 170
siehe auch Persönlichkeitsschutz		
Benachteiligungsverbot , siehe Mitsprache		
Benützung, private, von IT-Mitteln	VVO	75, 178
Bereitschaftsdienst		
– Anordnung	VVO	151
– Arbeitszeit	VVO	151
– Entschädigung	VVO	59, 151
– Grundsatz	PVO	92
– Notfallseelsorge	PfrVO	75
Berufskrankheit	VVO	122 ff.
Berufsunfall	PVO	99, VVO 122 ff.
siehe auch Unfall		
Beschäftigungsgrad		
– Arbeitszeit	VVO	136
– Dienstjahre	PVO	25
– Ferien	VVO	83
– Lohn	VVO	54
Beschäftigungssicherung	VVO	136
Beschaffung von Personendaten , siehe Personendaten		
Bestätigungswahl , siehe Wahl		

Beurteilungs- und Förderungsgespräch, siehe

Mitarbeiterbeurteilung

Bevölkerungsschutzdienst

- Dienstverschiebung VVO 129
- Erwerbsersatz VVO 130
- freiwilliger VVO 128
- Kündigungsschutz PVO 35
- Lohnfortzahlung VVO 127
- Meldepflicht VVO 129
- Militärversicherung
 - Anrechnung Renten VVO 119
 - Anrechnung Taggelder VVO 118
- obligatorischer VVO 127

Bewährungsfrist, siehe Kündigung**Bewerbung**

- Eignungsabklärung VVO 9
- Einholen von Auskünften bei Dritten PVO 51
- Nachweise VVO 9
- Unterlagen VVO 9, 32
- vertrauensärztliche Untersuchung VVO 9

Bewilligung

- Ausübung eines öffentlichen Amtes PVO 96, VVO 175
- Dienstreisen VVO 69
- Nebenbeschäftigung PVO 93 f., VVO 174
- Urlaub VVO 91
- Weiterbildung VVO 155
- Weiterbildungsurlaub VVO 167

Bonus, siehe Anerkennung besonderer Leistungen**BVG, siehe Vorsorge, berufliche****C****Case Management, siehe Fallbegleitung****Controlling, siehe Personalcontrolling****D****Datensammlungen, elektronische, siehe Datenschutz****Datenschutz**

- Akteneinsichtsrecht PVO 54
- Aufbewahrung von Personaldossiers, Personalakten PVO 53, VVO 32
- Bearbeiten von Personendaten PVO 50 f.
- Bekanntgabe von Personendaten PVO 52, 54
- Berichtigung PVO 54
- Case Management VVO 35 ff.
- Einholung von Auskünften bei Dritten PVO 51
- elektronische Datensammlungen VVO 37
- elektronische Datenverarbeitungssysteme VVO 38
- Erhebungen über die Benützung technischer Einrichtungen VVO 39
- Falldossier VVO 38

– im Bewerbungsverfahren	PVO 51
– Personalakten	VVO 32
– Personaldossier	VVO 33
siehe auch Fallbegleitung, Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen, Personalakten, Personaldossier	
Datenverarbeitungssysteme, elektronische , siehe Datenschutz	
Datenverkehr , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Dekanin, Dekan	
– Auslagen	PfrVO 127
– Austrittsgespräch	VVO 24
– Entlastung	PfrVO 123
– Entschädigung	PfrVO 123
– Fach- und Evaluationsgespräch	PVO 85, VVO 29, 31
– Funktionszulage Dekanat	PfrVO 124
– Personaldossier	VVO 33
– Standortbestimmung	PVO 85, VVO 30 f.
Delegation , siehe Abordnung	
Diakonin, Diakon , siehe Sozialdiakonin, Sozialdiakon	
Dienstaltersgeschenk	
– Anspruch	PVO 69
– Auszahlung	VVO 61
– Bemessung	PVO 111, VVO 60
– Berechnung der Dienstjahre	PVO 25, 110
– Bezug	VVO 61
– Fälligkeit	VVO 61
– kein Anspruch auf Teilbetrag des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks	PVO 59
Dienstaussetzungen	
– Informationspflicht	VVO 111
– Pflicht zur Einreichung eines Arztzeugnisses	VVO 111
– wiederholte	VVO 116
siehe auch Krankheit, Unfall	
Dienstjahre	
– Berechnung	PVO 25, 110
– fiktives Eintrittsdatum	VVO 11
– zu berücksichtigende Anstellungsverhältnisse	PVO 25
siehe auch Dienstaltersgeschenk	
Dienstkleider	VVO 45
Diensträume	VVO 46
siehe auch Dienstwohnung	
Dienstreisen	
– Begriff	VVO 69
– Bewilligung	VVO 69
– Einzelvertretung	PfrVO 79
– Flugzeuge	VVO 71
– ins Ausland	VVO 69

- öffentlicher Verkehr VVO 70
 - private Fahrzeuge VVO 72
 - Sachschäden an privaten Fahrzeugen VVO 79 f.
 - Taxi VVO 70
- siehe auch Auslagen, dienstliche

Dienstwohnung

- Autoabstellplatz PfrVO 95
- Abzüge für PVO 67
- anwendbares Recht VVO 171, PfrVO 98, 100
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses VVO 171
- Ausbaustandard PfrVO 97
- Einrichtung PfrVO 110
- Erneuerungsarbeiten und bauliche Änderungen
 - durch die Kirchenpflege PfrVO 118
 - durch Pfarrerinnen und Pfarrer PfrVO 119
- Garten PfrVO 121
- Heizung PfrVO 113
- Mietliegenschaften PfrVO 98
- Mietwertanteil PVO 67, VVO 47,
PfrVO 111
- Nebenkosten PfrVO 112
- Nichtwiederwahl VVO 171
- Nutzung
 - Dauer PfrVO 69, 101
 - durch Angehörige VVO 171
 - Einrichtung PfrVO 110
 - gewerbliche PfrVO 103
 - Sorgfaltspflicht PfrVO 107
 - Tierhaltung PfrVO 108
 - Untermiete PfrVO 102
 - Vorschriften VVO 171, PfrVO 98, 100
- Raumangebot PfrVO 94
- Raumgrösse PfrVO 96
- Reinigung und Pflege PfrVO 117
- Reparaturen PfrVO 115
- Rückgabe PfrVO 105
- Schlüssel PfrVO 106
- Schneeräumung PfrVO 122
- Stellenteilung PfrVO 64 f., 69
- Tierhaltung PfrVO 108
- Tod VVO 171
- Übergabe PfrVO 104
- Umgebung PfrVO 121
- Umzugskosten PfrVO 109
- Unterhalt
 - baulicher PfrVO 114, 118 f.
 - Erneuerungsarbeiten PfrVO 118 f.

– Garten und Umgebung	PfrVO 121
– kleiner	PfrVO 116
– Lebensdauer	PfrVO 120
– Reinigung und Pflege	PfrVO 117
– Reparaturen	PfrVO 115
– Untermiete	PfrVO 102
– Verwaltung	PfrVO 114
– Zulage	VVO 171
– Zuteilung	PfrVO 99
Diskriminierung	
– aufgrund des Geschlechts	PVO 36
– Kostenersatz bei ungerechtfertigtem Angriff	PVO 49
– Persönlichkeitsschutz	PVO 75
siehe auch Belästigung, sexuelle	
Drittmittel, Anstellung durch	PVO 2, VVO 14
siehe auch Anstellung	
E	
Eignungsabklärung	PVO 51, VVO 9
siehe auch Bewerbung	
Einladung von Drittpersonen , siehe Auslagen, dienstliche	
Einmalzulage , siehe Anerkennung besonderer Leistungen	
Einreihung der Stellen	
– Einreihungsplan	PVO 60, VVO 40 f.
– Funktionsbereiche	VVO 41
– Funktionsbewertung	VVO 40
– Lohnklassen	PVO 61, VVO 43
– Mitglieder des Kirchenrates	PVO 65
– Pfarrerinnen und Pfarrer	VVO 43, PfrVO 88 ff.
– Stufen	PVO 61
– Zusatzklasse	PVO 62, VVO 43
– Zuständigkeit	PVO 60, VVO 42
Einreihungsplan	PVO 60, VVO 40 ff.
siehe auch Einreihung der Stellen, VVO Anhang 1	
Einsatz, humanitärer , siehe Urlaub, bezahlter	
Einstellplatz , siehe Parkplatz	
Einstellung im Amt oder Dienst, vorsorgliche	PVO 46
Eintrittsdatum, fiktives	VVO 11
siehe auch Dienstaltersgeschenk, Dienstjahre	
Einzelvertretung	
– Amtswochengeld	PfrVO 79
– Amtswochenvertretung	PfrVO 78
– Begriff	PfrVO 76
– Dauer	PfrVO 77
– Entschädigung	PfrVO 79
– Kostentragung	PfrVO 80
Elternschaft	
– Mutterschaftsurlaub	VVO 104, 106

– Urlaub bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses	VVO 92, 107
– Vaterschaftsurlaub	VVO 105
– Zuständigkeit	PVO 79, VVO 109
E-Mail , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Entlassung	
– Anspruch auf Abfindung	PVO 42
– auf eigenes Gesuch	VVO 17
– aus dem Pfarramt	PVO 37, VVO 17
– unverschuldete	VVO 18
siehe auch Abfindung, Anstellungsverhältnis, Kündigung	
Entlastung , siehe Dekanin, Dekan, Vizedekanin, Vizedekan	
Entschädigung	
– Amtswochenvertretung	PfrVO 79
– auswärtige Verpflegung	VVO 73
– Benützung von privaten Fahrzeuge	VVO 72
– Benützung von privaten IT-Mitteln	VVO 75
– Bereitschaftsdienst	VVO 59, 151
– Dekanin, Dekan	PfrVO 123
– Einzelvertretung	PfrVO 79
– missbräuchliche Kündigung	PVO 33
– selbstgestellte Diensträume	VVO 46
– Vizedekanin, Vizedekan	PfrVO 125
– Wahrnehmung gesamtkirchlicher Aufgaben	PfrVO 75
siehe auch Auslagen, dienstliche, Taggelder	
Erlidigung unaufschiebbarer Angelegenheiten , siehe Urlaub, bezahlter	
Erwerbersersatz	
– Mutterschaftsentschädigung	VVO 104
– Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst	VVO 130
Evaluationsgespräch , siehe Fach- und Evaluationsgespräch siehe auch Standortbestimmung	
F	
Fach- und Evaluationsgespräch	PVO 85, VVO 29, 31
Fahrauslagen , siehe Auslagen, dienstliche	
Fahrzeuge, private , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen, Reisekosten	
Fallbegleitung	
– Abklärungen	VVO 112
– Amtsgeheimnis	VVO 114
– Begleitperson	VVO 35 f., 114
– Datenbearbeitung	VVO 35
– Falldossier	VVO 38
– Voraussetzungen	VVO 113
– Zweck	PVO 38
Familienangehörige, Mitarbeit	VVO 48

Familienzulage

- Anspruch bei Krankheit und Unfall VVO 63
- Anspruch im Allgemeinen PVO 71
- Höhe PVO 71
- massgebendes Recht VVO 63

Feiertage, siehe Arbeitszeit, Ruhetage

Ferien

- Abgeltung des Ferienanspruchs VVO 90
- Anspruch
 - Angestellte im Stundenlohn VVO 86
 - Berechnung VVO 3
 - im Allgemeinen PVO 78
 - im Austrittsjahr VVO 84
 - im Eintrittsjahr VVO 84
 - Katechetin, Katechet VVO 82
 - Kürzung VVO 85
 - Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Kirchengemeinde VVO 81
 - teilzeitliches Pensum VVO 83
- Bezug VVO 87
- Grundsatz VVO 87
- Katechetin, Katechet VVO 82
- Krankheit, Unfall VVO 89
- Nachgewährung von Ruhetagen VVO 89
- Pfarrerin, Pfarrer VVO 88

Feuerwehr, siehe Urlaub, bezahlter

Flugzeuge, siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen, Reisekosten

Fortbildung

- Begriff VVO 153
 - Pflicht VVO 52a
- siehe auch Weiterbildung

Fotokopien, Vergütung von privaten VVO 175

Freisonntage

- Angestellte VVO 139
 - Pfarrerin, Pfarrer VVO 132
- siehe auch Arbeitszeit, Einzelvertretung

Freistellung PVO 41

Funktionsbereiche VVO 41

Funktionsbewertung VVO 40

Funktionszulage

- Begriff PVO 72
- Dekanin, Dekan PfrVO 124
- Notfallseelsorge PfrVO 75
- Termine VVO 66
- Vizedekanin, Vizedekan PfrVO 126
- Voraussetzungen VVO 64

G

Garage, siehe Parkplatz, Dienstwohnung, Autoabstellplatz

Geburt , siehe Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub, Urlaub, bezahlter	
Gehör, rechtliches	PVO 30, 34, 47
Geltungsbereich	
– Personalverordnung	PVO 1 ff.
– Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche	PfrVO 2 f.
– Vollzugsverordnung	VVO 1 f.
Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe	PVO 2, VVO 195
Geschenke, Verbot der Annahme	PVO 90
Gesundheitskontrolle	VVO 121
Gleichstellungsgesetz, Verweis auf	PVO 36
Grund, wichtiger , siehe Kündigung	
Gutachten	
– grafologisches	PVO 51
– vertrauensärztliches, siehe Untersuchung, vertrauensärztliche	
H	
Haustiere , siehe Dienstwohnung, Tierhaltung	
Hauswartin, Hauswart	
– Arbeitszeit	VVO 143
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, VVO 191
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit	
Herunterladen von Spielen, Audio- und Videodateien , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Heizung , siehe Dienstwohnung	
Höchstarbeitszeit	PVO 93, VVO 142
siehe auch Arbeitszeit	
Hochzeit , siehe Urlaub, bezahlter	
I	
Information der Mitarbeitenden	PVO 12
Inkrafttreten	
– Personalverordnung	PVO 112
– Verordnung über das Pfarramt in der Landeskirche	PfrVO 138
– Vollzugsverordnung	VVO 200
siehe auch Vollzug des Personalrechts	
Installation, Installieren , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Installation von Pfarrerinnen und Pfarrern	
– Durchführung	PfrVO 29
– Voraussetzungen	PfrVO 28
– Zeitpunkt	PfrVO 29
Internet , siehe Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Invalidität	
– Auflösung des Arbeitsverhältnisses	PVO 39
– Fallbegleitung	PVO 38

– Rente	VVO 123
– Verfahren	PVO 39
J	
Jahreslohn	PVO 59
siehe auch Lohn	
Jugendarbeit, ausserschulische , siehe Urlaub, bezahlter	
Jugend- und Sportkurse , siehe Urlaub, bezahlter	
K	
Katechetin, Katechet	
– Arbeitszeit	VVO 137
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, VVO 191
– Ferien	VVO 82
– Lohnzahlung	VVO 55
– Verpflichtung und Nachweis Fort- und Weiterbildung	VVO 156
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit, Weiterbildung	
Kettenbriefe	VVO 180
siehe auch Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen	
Kilometerentschädigung , siehe Auslagen, dienstliche	
Kinderzulage , siehe Familienzulage	
Kirchenmusikerin, Kirchenmusiker	
– Arbeitszeit	VVO 143
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, VVO 191
– Verpflichtung und Nachweis Fort- und Weiterbildung	VVO 156
– Weiterbildungsurlaub	VVO 165, 167 f.
siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit, Weiterbildung	
Kirchenratsmitglieder	
– Entschädigung	PVO 65
– sinngemässe Rechtsanwendung	PVO 1, VVO 1
Kloster Kappel	PVO 2
Kolloquium	
– Anmeldung	PfrVO 39
– Bewertung	PfrVO 45
– Dauer	PfrVO 44
– Erlass	PfrVO 38
– Examinatorinnen und Examinatoren	PfrVO 40
– Inhalte	PfrVO 42 f.
– Termine	PfrVO 41
– Wirkungen	
– Lernvikariat	PfrVO 44
– Ordination	PfrVO 47
– Wahlfähigkeit	PfrVO 48
– Zulassung	
– Behandlung	PfrVO 36
– Entscheid	PfrVO 37
– Gesuch	PfrVO 35

– Voraussetzungen	PfrVO 33 f., 131
Kompensation , siehe Ausgleich von Arbeitszeit	
Kostensatz beim Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	PVO 49
siehe auch Rechtsschutz	
Krankentaggeldversicherung	PVO 100, VVO 118, 125
siehe auch Krankheit	
Krankheit	
– Anrechnung	
– Renten	VVO 119
– Taggelder	VVO 118
– Ansprüche gegenüber Dritten	VVO 120
– Arztzeugnis	VVO 111
– Berufskrankheit	VVO 122 ff.
– Fallbegleitung	PVO 38 f., VVO 113 ff.
– Ferienkürzung	VVO 85
– in der Familie	VVO 92
– Krankentaggeldversicherung	PVO 100, VVO 118, 125
– Kündigung zur Unzeit	PVO 35
– Lohnfortzahlung	
– Grundsatz	PVO 58, VVO 115
– Kürzung	VVO 117, 120
– Teilarbeitsfähigkeit	VVO 116
– wiederholte Dienstaussetzungen	VVO 116
– Meldepflicht	VVO 111
– Selbstverschulden	VVO 117
– vertrauensärztliche Untersuchung	PVO 39, 97, VVO 117, 176 f.
– während der Ferien	VVO 89
Kündigung	
– Abfindung	PVO 42 ff., VVO 22 f.
– Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	PVO 28
– aus wichtigen Gründen	PVO 31
– Beendigungsgründe	
– Angestellte	PVO 26
– gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer	PVO 27
– Begründung	PVO 30
– Bewährungsfrist	PVO 34
– Freistellung	PVO 41
– Fristen und Termine	PVO 29
– fristlose	PVO 31
– im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten	PVO 34
– missbräuchliche	PVO 32
– Recht auf Anhörung, rechtliches Gehör	PVO 30, 34, 47
– sachlich zureichender Grund	PVO 32
– Verfahren	PVO 30
– wichtiger Grund	PVO 31
– zur Unzeit	PVO 35

siehe auch Anstellungsverhältnis, Entlassung,
Kündigungsschutz

Kündigungsschutz

- Anspruch auf Entschädigung bei missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung PVO 33
 - Diskriminierung aufgrund des Geschlechts PVO 36
 - im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten PVO 34
 - Kündigung zur Unzeit PVO 35
 - missbräuchliche Kündigung PVO 33
 - Mutterschaftsurlaub VVO 106
 - sachlich zureichender Grund PVO 32
- siehe auch Anstellungsverhältnis, Kündigung

L

Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe PVO 2, VVO 195

Lernende

- Anstellung durch Vertrag PVO 2, VVO 14
- besonderes Anstellungsverhältnis VVO 194

Leistungen im Todesfall, siehe Todesfall

Leistungsbeurteilung, siehe Mitarbeiterbeurteilung

Leistungen, besondere, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Leistungsprämie, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Leumundsbericht PVO 51

Lohn

- Abtretungsverbot PVO 68
- Anfangslohn PVO 63, VVO 44, PfrVO 81 ff., 134
- Angestellte VVO 42
- Anlaufstufe PVO 61
- Anpassung an das neue Personalrecht PVO 109, VVO 196
- Anrechnung
 - Renten VVO 119
 - Taggelder VVO 118
- Aushilfen für die pfarramtliche Tätigkeit PfrVO 92
- Einreihungsplan PVO 60, VVO 40 ff.
- Festsetzung PVO 55, 60 ff., VVO 40 ff., PfrVO 81 ff.
- Gesamtvergütung PVO 56
- individuelle Lohnerhöhung
 - Angestellte VVO 49
 - bewilligte Kredite und Quoten PVO 64
 - kein Anspruch PVO 64
 - Pfarrerin, Pfarrer VVO 52, PfrVO 93
 - Termine VVO 53
 - Umfang VVO 50
 - Voraussetzungen VVO 49

– Wechsel in die Zusatzklasse	VVO 51
– Lohnklassen	PVO 61
– Lohnstufen	PVO 61
– Mietwert Pfarrhaus, Pfarrwohnung, Dienstwohnung	PVO 67, VVO 47, PfrVO 111
– Mitglieder des Kirchenrates	PVO 65
– Pfarrerin, Pfarrer	PVO 66, VVO 43, PfrVO 81 ff.
– Rückstufung	PVO 64
– Stellvertreterin, Stellvertreter	
– Einstufung	PfrVO 91
– Lohnklassen	PfrVO 88 ff.
– Teilzeitbeschäftigte	VVO 54
– Zahlung	
– Auszahlung	PVO 59, VVO 56 f.
– bei Eintritt oder Austritt	VVO 57
– Katechetin, Katechet	VVO 55
– Mietwert Pfarrhaus, Pfarrwohnung, Dienstwohnung	VVO 47
– Stundenlohn	VVO 56
– Vorschuss	VVO 56
– Zusatzdienst	PfrVO 72
– Zusatzklasse	PVO 62
– Zuständigkeit zur Regelung	PVO 55
– 13. Monatslohn	
– Ausnahmen vom Anspruch	VVO 59
– Auszahlung	VVO 58
siehe auch Einreihung der Stellen, Stundenlohn	
Lohnadministration	VVO 190
Lohncontrolling , siehe Personalcontrolling	
Lohnerhöhung, individuelle , siehe Lohn	
Lohnfortzahlung	
– Berufskrankheit und Berufsunfall	VVO 122 ff.
– Dauer	PVO 58
– Krankentaggeldversicherung	PVO 100, VVO 118, 125
– Krankheit und Unfall	
– Anrechnung Taggelder und Renten	VVO 118 f.
– Grundsatz	VVO 115
– wiederholte Dienstaussetzung	VVO 116
– Kürzung	VVO 117
– Teilarbeitsfähigkeit	VVO 116
– Militär-, Bevölkerungsschutz- und Zivildienst	VVO 127 ff.
– Mutterschaftsurlaub	VVO 104
– Todesfall	VVO 126
– Weiterbildungsurlaub	VVO 167
siehe auch Urlaub, bezahlter	
Lohnklassen	
– Bereiche	PVO 61
– Maximum	PVO 61

– Minimum	PVO 61
– Zusatzklasse	PVO 62
siehe auch Einreihung der Stellen, Lohn, PVO Anhang	
Lohnvorschuss , siehe Lohn	
Lohnzahlung , siehe Lohn	
Lunch-Checks	VVO 73
siehe auch Auslagen, dienstliche	
M	
Mietwertanteil , siehe Dienstwohnung	
Massnahmen, vorsorgliche	PVO 46
Militärdienst	
– Dienstverschiebung	VVO 129
– Erwerbssersatz	VVO 130
– freiwilliger	VVO 128
– Kündigungsschutz	PVO 35
– Lohnfortzahlung	VVO 127
– Meldepflicht	VVO 129
– Militärversicherung	
– Anrechnung Renten	VVO 119
– Anrechnung Taggelder	VVO 118
– obligatorischer	VVO 127
Mitarbeit von Familienangehörigen und Drittpersonen	VVO 48
Mitarbeiterbeurteilung	
– Beurteilungs- und Fördergespräch	VVO 26
– Beurteilungskadenz	VVO 26
– Beurteilungsverfahren	VVO 27
– Gegenstand	VVO 25
– Grundsatz	PVO 84
– im Zusammenhang mit einer Kündigung	PVO 34
– Vorgehen	VVO 26
– Zielvereinbarung	VVO 26
– Zweck	VVO 25
siehe auch Standortbestimmung	
Mitsprache	
– bezahlter Urlaub	VVO 94
– Personalverbände	PVO 101
– Personalvertretungen	PVO 102
– Sozialplan	VVO 20
– Verbot der Benachteiligung	PVO 103
– Vereinsfreiheit	PVO 82
siehe auch Mitsprache, Personalverbände, Personalvertretung	
Mobbing	PVO 75
siehe auch Persönlichkeitsschutz	
Monatslohn, 13. , siehe Lohn	
Mutterschaftsurlaub	
– Anspruch	VVO 104
– Kündigungsschutz	PVO 35

siehe auch Elternschaft, Pflegekindverhältnis,
Schwangerschaft

N

Naturalgabe, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Nebenbeschäftigung

- Angestellte PVO 94
- Ausgleich von Arbeitszeit VVO 174
- Bewilligungspflicht PVO 94 f.
- Grundsatz PVO 93
- Meldepflicht PVO 94 f.
- Nebeneinkünfte PVO 93, VVO 174, 175a
- Pfarrerin, Pfarrer PVO 95

Nebeneinkünfte

- Abrechnung VVO 175a, 197a
- aus Nebenbeschäftigung PVO 93, VVO 174
- aus öffentlichem Amt PVO 96, VVO 175
- Freibetrag VVO 174 f.

Neujahr, siehe Öffnungszeiten

siehe auch Arbeitszeit

Nichtwiederwahl PVO 27

siehe auch Dienstwohnung

Niederkunft, siehe Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub,

Urlaub, bezahlter

Niederlassungsfreiheit PVO 83

siehe auch Dienstwohnung

Notfallseelsorge PVO 88, PfrVO 73, 75

Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen

Kommunikationsplattformen

- Herunterladen von Spielen, Audio- und Videodateien VVO 181
- Missbrauch
 - Abmahnung VVO 185
 - Administrativuntersuchung VVO 187
 - anonyme Berichte VVO 184
 - personenbezogene Berichte VVO 185 f.
 - Zuständigkeit VVO 188
- Nutzungseinschränkungen VVO 180
- private Nutzung VVO 178, 181
- schriftliche Bestätigung VVO 183
- Zuständigkeit VVO 182

siehe auch Benützung, private, von IT-Mitteln

Nutzung, private, von Internet, E-Mail und elektronischen

Kommunikationsplattformen, siehe Nutzung von Internet,
E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen

O

Obligationenrecht, Verweis auf PVO 14, 35, VVO 171,
PfrVO 100

Öffnungszeiten	VVO	152
siehe auch Arbeitszeit		
P		
Parkplatz	VVO	179, PfrVO 95
Partnerschaft, eingetragene, siehe Urlaub, bezahlter		
Pausen	VVO	141
siehe auch Arbeitszeit		
Personalakten		
– Archivierung	VVO	34
– Aufbewahrung	VVO	34
– Begriff	VVO	32
– Bestandteile	VVO	32
– Recht auf Einsicht	PVO	54
– schriftliche Bestätigung zur Nutzung von Internet, E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen ..	VVO	183
– Schutz vor Zugriff durch Unbefugte	VVO	32
– Vernichtung	VVO	34
siehe auch Datenschutz, Personaldossier		
Personalcontrolling	PVO	9, VVO 4
Personaldossier		
– Anpassung an das neue Personalrecht	VVO	197
– Aufbewahrung	PVO	53, VVO 34
– Begriff	VVO	33
– Bestandteile	VVO	33
– Recht auf Einsicht	PVO	54
– Zuständigkeit	VVO	37
siehe auch Datenschutz, Personalakten		
Personalpolitik		
– Aufgaben und Anforderungen an die kirchlichen Berufe ...	PVO	13
– Grundsätze	PVO	8
– Information	PVO	12
– Personalcontrolling	PVO	9
– Personalführung	PVO	11
– Stellenplan	PVO	10
Personalverbände		
– Anhörung bei Änderungen des Personalrechts	PVO	101
– bezahlter Urlaub	VVO	94
– Personalvertretungen	PVO	102
– Stellungnahme zu einem Sozialplan	VVO	20
– Verbot der Benachteiligung	PVO	103
– Vereinsfreiheit	PVO	82
siehe auch Mitsprache		
Personalvertretung		
– bezahlter Urlaub	VVO	94
– Bildung	PVO	102
– Mitwirkung	PVO	102
– Stellungnahme zu einem Sozialplan	VVO	20

– Verbot der Benachteiligung	PVO 103
siehe auch Mitsprache	
Personendaten	
– Archivierung	VVO 34
– Aufbewahrung	PVO 53, VVO 34
– Bearbeitung	PVO 50 f.
– Bekanntgabe	PVO 52
– Berichtigung	PVO 54
– Beschaffung von Auskünften bei Dritten	PVO 51
– Recht auf Einsicht	PVO 54
– Vernichtung	VVO 34
siehe Datenschutz, Personalakten, Personaldossier	
Persönlichkeitsschutz	PVO 75
siehe auch Belästigung, sexuelle, Diskriminierung, Mobbing	
Pfarrerin, Pfarrer	
– Begriff	PVO 4
– Amtspflichten bei Stellenteilung	PfrVO 62
– Arbeitszeit	VVO 131 ff.
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, 87
– Verpflichtung und Nachweis Fort- und Weiterbildung	VVO 156
– Weiterbildungsurlaub	PVO 81, VVO 164, 167 f.
siehe auch Anstellungsverhältnis, Amtsdauer, Arbeitszeit, Dienstwohnung, Lohn, Wahl, Weiterbildung	
Pfarrhaus, siehe Dienstwohnung	
Pfarrkapitel	PfrVO 128
Pfarrwahl	
– Einleitung Wahlverfahren	PfrVO 8 f.
– Erteilung der Wählbarkeit.....	PfrVO 17, 25 f.
– Informationspflicht	PfrVO 8
– Kirchgemeindeversammlung	
– Einberufung	PfrVO 18
– Rückweisung Wahlvorschlag	PfrVO 19
– Wahlannahme	PfrVO 21
– Wahlabschluss	PfrVO 22
– Wahlverfahren	PfrVO 20
– Pfarrwahlkommission	
– Auftrag	PfrVO 15
– Bestand	PfrVO 10
– Bestellung	PfrVO 11, 130
– Entlassung	PfrVO 16
– Ergänzung	PfrVO 12
– Konstituierung	PfrVO 13
– Organisation und Verfahren	PfrVO 14
– Stellenpensum.....	PfrVO 7
– Verfahren ohne Pfarrwahlkommission	PfrVO 23 f.
– Verfahrensarten.....	PfrVO 6
– Voraussetzungen Fortbestand Pfarrstelle.....	PfrVO 9

siehe auch Wahl, Pfarrerinnen und Pfarrern in
Kirchgemeinden, Pfarrwahlkommission, Wählbarkeit
Pfarrerin, Pfarrer

Pfarrwahlkommission

- Auftrag PfrVO 15
- Bestand PfrVO 10
- Bestellung PfrVO 11, 130
- Entlassung PfrVO 16
- Ergänzung PfrVO 12
- Konstituierung PfrVO 13
- Organisation und Verfahren PfrVO 14

siehe auch Pfarrwahl

Pfarrwohnung, siehe Dienstwohnung

Pflegekindverhältnis VVO 92, 107

siehe auch Elternschaft, Mutterschaftsurlaub,
Vaterschaftsurlaub

Pflichten

- Arbeitszeit PVO 91 f.
- Fort- und Weiterbildung VVO 52a
- gegenseitige Unterstützung und Vertretung PVO 89
- Geschenkannahmeverbot PVO 90
- Grundsatz PVO 87
- Nebenbeschäftigung PVO 93 ff., VVO 174,
175a
- öffentliches Amt PVO 96, VVO 175, 175a
- Pfarramt PVO 88
- Treuepflicht PVO 87
- Vergütung der privaten Benützung von IT-Mitteln und
privaten Fotokopien VVO 178
- vertrauensärztliche Untersuchung PVO 97, VVO 176 f.

Pikettdienst, siehe Bereitschaftsdienst

Prämie, siehe Vorschlagswesen, betriebliches

Praktikantinnen und Praktikanten

- Anstellung durch Vertrag PVO 2, VVO 14
- besonderes Anstellungsverhältnis VVO 193

Probezeit

- Dauer PVO 22
- Kündigungsfrist PVO 29

siehe auch Anstellungsverhältnis

Projektzeiterfassung VVO 150

siehe auch Arbeitszeit

R

Recht auf Anhörung PVO 30, 34, 47

Recht auf Einsicht in Personaldaten, siehe Akteneinsichtsrecht

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses PVO 15

Rechtsschutz

- Kostenersatz PVO 49
- Recht auf Anhörung, rechtliches Gehör PVO 30, 34, 47

– Rechtsweg	PVO 48
– Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	PVO 49
Rechtsweg , siehe Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen	
Referenzauskünfte , siehe Bewerbung	
Regelarbeitszeit	VVO 140
siehe auch Arbeitszeit	
Reisekosten	
– Dienstreisen	VVO 69
– Einzelvertretung	PfrVO 79
– Flugzeuge	VVO 71
– öffentlicher Verkehr	VVO 70
– private Fahrzeuge	VVO 72
siehe auch Auslagen, dienstliche	
Rente, Anrechnung auf den Lohn	VVO 119
Restrukturierung , siehe Stellenabbau	
Rotkreuzdienst , siehe Militärdienst	
Ruhetage	
– Angestellte	
– Abgeltung	VVO 139
– Arbeitsschluss vor Feiertagen	VVO 138
– Grundsatz	VVO 138
– Nachgewährung	VVO 139
– Nachgewährung bei Ferien	VVO 89
– Pfarrerin, Pfarrer	VVO 135
Rückerstattung	
– Abfindung	PVO 44, VVO 23
– Rechtsschutzkosten	PVO 49
– Weiterbildungskosten	VVO 159
siehe auch Abfindung, Rechtsschutz, Weiterbildung	
Rückstufung	PVO 64
S	
Sachschaden	
– aus amtlicher oder dienstlicher Tätigkeit	PVO 77, VVO 78 ff.
– private Fahrzeuge	VVO 79
– Zuständigkeit	VVO 80
Schneeräumung , siehe Dienstwohnung	
Schutz der Persönlichkeit , siehe Persönlichkeitsschutz	
Schutzdienst , siehe Bevölkerungsschutzdienst, Militärdienst	
Schwangerschaft	
– besondere Verhältnisse	VVO 108
– Kündigungsschutz	VVO 106
– Schwangerschaftsurlaub	VVO 104
– Zuständigkeit	VVO 109
siehe auch Elternschaft, Mutterschaftsurlaub, Urlaub, bezahlter	
Sekretariatsmitarbeitende	
– Aufgaben und Anforderungen	PVO 13, VVO 191

siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit

Sigristin, Sigrist

– Aufgaben und Anforderungen PVO 13, VVO 191

Sitzungsgelder PVO 56

Sollarbeitszeit VVO 140

siehe auch Arbeitszeit

Sozialdiakon, Sozialdiakonin

– Arbeitszeit VVO 143

– Aufgaben und Anforderungen PVO 13, VVO 191

– Verpflichtung und Nachweis Fort- und Weiterbildung VVO 156

– Weiterbildungsurlaub VVO 165, 167 f.

siehe auch Anstellungsverhältnis, Arbeitszeit, Weiterbildung

Sozialplan, siehe Stellenabbau

Sperrfrist

– bei Krankheit oder Unfall PVO 35

– Nichtigkeit der Kündigung PVO 35

– während bewilligter Hilfsaktion PVO 35

– während der Schwangerschaft PVO 35, VVO 106

– während Militär-, Bevölkerungsschutz- oder Zivildienst ... PVO 35

siehe auch Anstellungsverhältnis, Kündigung,

Kündigungsschutz

Sperrung von Internetseiten, siehe Nutzung von Internet,

E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen

Spesen, siehe Auslagen, dienstliche

Sprechzimmer, siehe Dienstwohnung

Standortbestimmung

– Angestellte PVO 84, VVO 25 ff.

– Pfarrerin, Pfarrer PVO 85, VVO 28, 30 f.

siehe auch Fach- und Evaluationsgespräch,

Mitarbeiterbeurteilung

Stellenabbau

– Abfindung VVO 22 f.

– Begleitangebote VVO 21

– Information VVO 19

– Massnahmen VVO 18

– Sozialplan VVO 20

– Zulässigkeit PVO 32

siehe auch Abfindung, Anstellungsverhältnis,

Personalverbände, Personalvertretung

Stellenausschreibung PVO 16, VVO 8,

siehe auch Anstellungsverhältnis, Bewerbung, Pfarrwahl PfrVO 15

Stellenbeschreibung PVO 19 f., VVO 10

siehe auch Anstellung

Stelleneinreihung, siehe Einreihung der Stellen

Stellenpensum PfrVO 7, 60, 70 f., 133

Stellenplan

– Aufsicht VVO 7

– Bearbeitung VVO 6

– Festsetzung VVO 6

- Gliederung VVO 5
 - Inhalt VVO 5
 - Verpflichtung zum Erlass PVO 10
- siehe auch Personalpolitik

Stellensuche in gekündigter Stellung, siehe Urlaub, bezahlter Stellenteilung

- Bedingungen
 - Amtspflichten PfrVO 62
 - Amträume PfrVO 65
 - Aufgabenteilung und Zusammenarbeit PfrVO 61
 - Festlegung PfrVO 56, 132
 - Mehrkosten PfrVO 66
 - Pfarrhaus, Pfarrwohnung PfrVO 64
 - Stellvertretung PfrVO 63
- Beendigung
 - durch den Kirchenrat PfrVO 68
 - durch die Kirchgemeindeversammlung PfrVO 67
 - Pfarrhaus, Pfarrwohnung PfrVO 69
- Bestätigungswahl PfrVO 54
- Geltungsbereich PfrVO 51
- Grundsatz PfrVO 52
- Stellenpensum PfrVO 53
- Stellenvakanz PfrVO 55
- Stellvertretung PfrVO 55, 63
- Verfahren
 - Änderung von Stellenpensen PfrVO 60
 - Kirchenpflege PfrVO 56
 - Kirchenrat PfrVO 57
 - Kirchgemeindeversammlung PfrVO 58
 - Pfarrwahlkommission PfrVO 56
- Wahl PfrVO 54
 - siehe auch Pfarrwahl
 - Weiterführung der Stellenteilung PfrVO 59

Stellvertretung

- Freisonntage VVO 132, 139
 - gegenseitige PVO 89, VVO 88
 - Zulage für ausserordentliche PVO 72, VVO 64
- siehe auch Einzelvertretung, Stellenteilung

Stundenlohn

- Auszahlung VVO 56
 - Ferienanspruch VVO 86
 - Ruhetagszuschlag VVO 139
 - Zulässigkeit VVO 12
- siehe auch Lohn

T

- Tagesrahmen** VVO 140
- siehe auch Arbeitszeit

Taggelder

- Anrechnung auf den Lohn VVO 119
 - Anspruch der Anstellungsinstanz PVO 56
 - Grundsatz der Gesamtvergütung PVO 56
 - kein 13. Monatslohn VVO 59
- siehe auch Bevölkerungsschutzdienst, Einzelvertretung,
Krankheit, Krankentaggeldversicherung, Lohn,
Lohnfortzahlung, Militärdienst, Unfall, Zivildienst

Teilarbeitsfähigkeit, siehe Lohnfortzahlung

Teilzeitbeschäftigte

- Arbeitszeit VVO 136
- bezahlter Urlaub VVO 91
- Ferien VVO 83
- Lohnzahlung VVO 54
- mehrere Arbeitsverhältnisse VVO 13

Temporärpersonal, siehe Aushilfen

Teuerung, periodische Anpassung an die PVO 70

Teuerungszulage

- Festsetzung PVO 70
- Vollzug VVO 62

Tierhaltung, siehe Dienstwohnung

Todesfall

- Auszahlung nicht bezogener Ferien VVO 90
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses PVO 26 f.
- Dienstwohnung PVO 67, VVO 171,
PfrVO 100 f.
- kein Anspruch auf Abfindung PVO 42
- Leistungen VVO 126
- Pfarrhaus, Pfarrwohnung PVO 67, VVO 171,
PfrVO 100 f.
- Urlaub, bezahlter VVO 92

U

Übernachungskosten VVO 74

siehe auch Auslagen, dienstliche

Überstunden

- Ausgleich VVO 148
- Begriff VVO 147
- Berechtigung VVO 147
- Grundsatz PVO 92
- Vergütung VVO 148 f.
- Zuschlag VVO 149

Überzeit, siehe Überstunden

Umsatzbeteiligung, siehe Anerkennung besonderer Leistungen

Umszugskosten, siehe Dienstwohnung

Unfall

- Anrechnung
 - Renten VVO 119
 - Taggelder VVO 118

– Ansprüche gegenüber Dritten	VVO 120
– Arzzeugnis	VVO 111
– Berufsunfall	
– Leistungen bei Invalidität und Tod	VVO 123
– Leistungen für nicht obligatorische versicherte Personen	VVO 124
– Lohnfortzahlung	VVO 122
– Versicherung	PVO 99, VVO 125
– Fallbegleitung	PVO 38 f., VVO 113 ff.
– Ferienkürzung	VVO 85
– in der Familie	VVO 92
– Kündigung zur Unzeit	PVO 35
– Lohnfortzahlung	
– Grundsatz	PVO 58, VVO 115
– Kürzung	VVO 117, 120
– Teilarbeitsfähigkeit	VVO 116
– wiederholte Dienstaussetzungen	VVO 116
– Meldepflicht	VVO 111
– Selbstverschulden	VVO 117
– Unfallversicherung	PVO 99, VVO 125
– vertrauensärztliche Untersuchung	PVO 39, 97, VVO 117, 176 f.
– während der Ferien	VVO 89
– wiederholte Dienstaussetzungen	VVO 116, 122, 176
Unfallversicherung	
– Berufsunfall	PVO 99, VVO 125
– Nichtberufsunfall	PVO 99, VVO 125
siehe auch Unfall	
Unterhalt, kleiner , siehe Dienstwohnung	
Untermiete , siehe Dienstwohnung	
Unterstützung, gegenseitige , siehe Stellvertretung	
Untersuchung, vertrauensärztliche	
– Folgen einer Weigerung	VVO 117, 177
– Gründe	VVO 176
– Verpflichtung	PVO 97
– Voraussetzung für Invalidisierung	PVO 39
– Zuständigkeit	PVO 97
Urlaub	
– Auflagen	VVO 91
– Grundsatz	PVO 79
– kein Anspruch	VVO 91
– Verweigerung	VVO 91
Urlaub, bezahlter	
– An- und Abmeldung bei Behörden	VVO 93
– Anrechnung auf die Arbeitszeit	VVO 144
– Arzt- und Zahnarztkonsultation	VVO 93
– Aufnahme Kind in dauerhaftes Pflegeverhältnis	VVO 92
– außerschulische Jugendarbeit	VVO 96

– Begründung eines Pflegekindverhältnisses	VVO 107
– besondere Fälle	VVO 100
– eigene Hochzeit	VVO 92
– Eintragung der eigenen Partnerschaft	VVO 92
– Eintragung Partnerschaft eigenes Kind, Geschwister, Eltern	VVO 92
– familiäre Ereignisse	VVO 92
– Feuerwehr	VVO 95
– Fort- und Weiterbildung	VVO 99, 163
– Geburt Kind für den Vater	VVO 92
– gesamtkirchliche Aufgaben	VVO 98, PfrVO 73 ff.
– Grundsatz	PVO 79
– Hochzeit eigenes Kind, Geschwister, Eltern	VVO 92
– humanitäre Einsätze	VVO 97
– Jugend- und Sportkurse	VVO 96
– Krankheit in der Familie	VVO 92
– Mitwirkung in Personalverbänden, Personalvertretungen ..	VVO 94
– persönliche Angelegenheiten	VVO 93
– Stellensuche	VVO 93
– Tod Ehegatte, Kind, Eltern	VVO 92
– Tod Schwiegereltern, Schwiegertöchter, Schwiegersöhne, Geschwister	VVO 92
– Tod weiterer Familienangehöriger	VVO 92
– Unfall in der Familie	VVO 92
– verschiedene Tätigkeiten	VVO 96
– Vorladungen vor Gericht oder eine andere Behörde	VVO 93
– Wohnungswechsel	VVO 93
– Zuständigkeit zur Gewährung	VVO 102
siehe auch Einzelvertretung, Ferien, Stellvertretung	
Urlaub, unbezahlter	
– Ferienkürzung	VVO 85, VVO 101
– Grundsatz	PVO 79
– Zuständigkeit zur Gewährung	VVO 102
V	
Vaterschaftsurlaub	VVO 92, 105
siehe auch Elternschaft, Pflegekindverhältnis	
Verbände , siehe Personalverbände	
Verbandstätigkeit , siehe Personalverbände	
Verbesserungsvorschläge siehe Vorschlagswesen, betriebliches	
Verbot der Benachteiligung , siehe Mitsprache	
Vereinsfreiheit	PVO 82
siehe auch Mitsprache, Personalverbände	
Verkehr, öffentlicher , siehe Auslagen, dienstliche, Dienstreisen, Reisekosten	
Verpflegungskosten	VVO 73
siehe auch Auslagen, dienstliche	
Versetzung	PVO 45

Versicherung

- berufliche Vorsorge PVO 98, VVO 125
 - Krankentaggeldversicherung PVO 100, VVO 125
 - Unfallversicherung PVO 99, VVO 125
- siehe auch Berufskrankheit, Berufsunfall, Krankheit, Unfall

Vertrag, siehe Anstellung**Vertretung, gegenseitige, siehe Stellvertretung**

- Verzicht auf Wiederwahl** PVO 27
 siehe auch Dienstwohnung

Vizedekanin, Vizedekan

- Auslagen PfrVO 127
- Entschädigung PfrVO 125
- Funktionszulage PfrVO 126

Vollzug des Personalrechts

- Änderung bisherigen Rechts VVO 199, PfrVO 137
- Aufhebung bisherigen Rechts PVO 105, VVO 198,
PfrVO 136
- einheitliche Anwendung VVO 189
- Personalverordnung PVO 104 ff.
- Verordnung über das Pfarramt PfrVO 129 ff.
- Vollzugsverordnung VVO 196 ff.

- Voraussetzungen der Anstellung** PVO 17

Vorladung vor Gericht oder eine andere Behörde, siehe

Urlaub, bezahlter

- Vorschlagswesen, betriebliches** VVO 172
 siehe auch Zulagen

Vorschuss, siehe Lohn

- Vorsorge, berufliche** PVO 98

W**Wahl**

- Angestellte im Wahlverhältnis PVO 107
 - Pfarrerinnen und Pfarrer in Kirchengemeinden
 - auf Amtsdauer PVO 24, PfrVO 5
 - Bestätigungswahl PfrVO 4
 - Nichtwiederwahl PVO 27
 - Pfarrwahl PfrVO 4 ff.
 - Verzicht auf Wiederwahl PVO 27
 - Wiederwahl PVO 24
- siehe auch Dienstwohnung, Pfarrwahl, Pfarrwahlkommission

Wählbarkeit Pfarrerin, Pfarrer

- Grundsatz PVO 17, PfrVO 25
- Verfahren PfrVO 26
- Wiedererteilung PfrVO 27

- Wahlfähigkeit Pfarrerin, Pfarrern** PVO 17, PfrVO 48

Wahrnehmung gesamtkirchlicher Aufgaben

- Arten PfrVO 73
- Entschädigung PfrVO 75
- Umfang PfrVO 74

Wartefrist in der Krankentaggeldversicherung	VVO	125
Wartezimmer , siehe Dienstwohnung		
Weihnacht , siehe Öffnungszeiten siehe auch Arbeitszeit		
Weisungen, Erlass von	VVO	189
Weiterbeschäftigung	PVO	24a, VVO 15 f., PfrVO 91
Weiterbildung		
– Anspruch	VVO	162
– Beginn	VVO	162
– Inhalt	VVO	163a
– Umfang	VVO	163
– Begleitung und Unterstützung	VVO	163b
– Begriff	VVO	154
– Bewilligung	VVO	155
– bezahlter Urlaub	VVO	99
– Kostenbeteiligung		
– Abrechnung	VVO	158d
– Ansätze	VVO	160
– Ausnahmen	VVO	158a
– Entscheid	VVO	158c
– Gesuch	VVO	158b
– Grundsatz	VVO	158
– Rückzahlung	VVO	159
– Spesen	VVO	161
– Übernahme durch die Anstellungsinstanz	VVO	158
– Nachweis	VVO	156
– Obligatorium	VVO	156
– Pflicht	VVO	52a
– Stellvertretung	VVO	157a
– Weiterbildungsurlaub		
– Angestellte der Gesamtkirchlichen Dienste	VVO	166
– Beginn	VVO	167
– Berichterstattung	VVO	167
– Bewilligung	VVO	167
– Gesuch	VVO	167
– im Allgemeinen	PVO	80
– kein Anspruch	VVO	167
– Kirchenmusikerin, Kirchenmusiker	VVO	165
– Kosten und Spesen	VVO	168
– Lohnfortzahlung	VVO	167
– Pfarrerin, Pfarrer	PVO	81, VVO 164
– Sozialdiakonin, Sozialdiakon	VVO	165
– Zeitpunkt	VVO	157
siehe auch Fortbildung		
Weiterbildungsurlaub , siehe Weiterbildung		
Weiterbildungsveranstaltungen		
– Begriff	VVO	154

– bezahlter Urlaub	PVO	99
– Verpflichtung zum Besuch	VVO	156
siehe auch Weiterbildung		
Weiterzug von personalrechtlichen Anordnungen	PVO	48
Wohnsitznahme, Verpflichtung zur	PVO	83
siehe auch Dienstwohnung, Niederlassungsfreiheit		
Wohnsitzpflicht	PVO	83
siehe auch Dienstwohnung, Niederlassungsfreiheit		
Wohnungswechsel , siehe Urlaub, bezahlter		
Z		
Zeugnis , siehe Arbeitszeugnis, Arztzeugnis		
Zeitbuchhaltung	VVO	150
siehe auch Arbeitszeit		
Zielvereinbarung , siehe Mitarbeiterbeurteilung		
Zivildienst		
– Dienstverschiebung	VVO	129
– Erwerbersatz	VVO	130
– Kündigungsschutz	PVO	35
– Lohnfortzahlung	VVO	127
– Meldepflicht	VVO	129
– Militärversicherung		
– Anrechnung Renten	VVO	119
– Anrechnung Taggelder	VVO	118
Zulage		
– Anerkennung besonderer Leistungen	PVO	73, VVO 65 f.
– Einmalzulage	PVO	73, VVO 65
– Familienzulage	PVO	71, VVO 63
– für besondere Verantwortung	PVO	72, VVO 64
– für Verbesserungsvorschläge	VVO	172
siehe auch Vorschlagswesen, betriebliches		
– Funktionszulage	PVO	72, VVO 64, PfrVO 75, 124, 126
– kein 13. Monatslohn	VVO	59
– keine Bindung an Termine	VVO	66
– Leistungsprämie	PVO	73, VVO 66
– Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung	VVO	171
– Teuerungszulage	PVO	70, VVO 62
Zulassung zum Pfarramt, ausserordentliche		
– Bewerberinnen und Bewerber	PfrVO	31
– Fachstelle	PfrVO	32
– Gegenstand	PfrVO	30
– Kolloquium		
– Anmeldung	PfrVO	39
– Bewertung	PfrVO	45
– Dauer	PfrVO	44
– Erlass	PfrVO	38
– Examinatorinnen und Examinatoren	PfrVO	40

– Inhalte	PfrVO 42 f.
– Termine	PfrVO 41
– Wirkungen	PfrVO 46 ff.
– Übergangsrecht	PfrVO 131
– Zulassung zum Kolloquium	
– Behandlung	PfrVO 36
– Entscheid	PfrVO 37
– Gesuch	PfrVO 35
– Voraussetzungen	PfrVO 33 f., 131
siehe auch Kolloquium	
Zusatzdienst	PfrVO 72
Zusatzklasse , siehe Einreihung der Stellen, Lohn	