

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.

§ 3.¹⁵ Als Kirchgemeinden im Sinn dieser Verordnung gelten auch:

- a. Kirchgemeinschaften im Sinn von Art. 177 Abs. 1 der Kirchenordnung⁵,
- b. Kirchgemeindeverbände mit eigenen Angestellten.

Kirchgemeinschaften und Kirchgemeindeverbände

§ 3 a.¹⁴ Die Bestimmungen dieser Verordnung über Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste sinngemäss, sofern diese Verordnung nichts anderes bestimmt. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen

B. Begriffe

Pfarrerin,
Pfarrer

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

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.

Anstellungs-
instanz

§ 6. ¹ Anstellungsinstanz ist

- a. die Kirchenpflege bei Angestellten der Kirchgemeinden,
- b. der Vorstand eines Kirchgemeindeverbands 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 Kirchgemeindeverbänden 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 Kirchengemeinden. 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 Kirchengemeinden zu erheben und dem Kirchenrat zur Verfügung zu stellen sind.

§ 10. ¹ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchengemeindeverbänden 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 Kirchengemeinden und den Gesamtkirchlichen Diensten Personalführungsinstrumente zur Verfügung.

§ 12. ¹ Die Kirchenpflegen, die Vorstände von Kirchengemeindeverbänden 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 Obligationenrechts⁹ 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 Kirchengemeinde 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

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

² Bei Pfarrstellen in Institutionen und in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft ergibt sich die Stellenbeschreibung aus dem Auftrag und den Aufgaben gemäss der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen⁷ und aus den besonderen Anforderungen der Pfarrstelle.

³ Für Pfarrstellen in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste gilt § 19.

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 bezeichneten Zeitpunkt.¹⁸

§ 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.¹² 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.¹⁹
- 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.¹⁵ am Ende des Monats, in welchem das Altersjahr vollendet wird, das für Männer den Anspruch auf eine Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung begründet, unter Vorbehalt einer früheren Beendigung des Anstellungsverhältnisses nach den 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 Obligationenrechts⁹ über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Kündigungs-schutz
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 Obligationenrechts⁹.

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 Obligationenrechts⁹ 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 Wurde eine Bewährungsfrist eingeräumt, so ist nach deren Ablauf eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen. Eine vorher ausgesprochene Kündigung ist nichtig.

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

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

§ 35. Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹. d. Kündigung zur Unzeit

§ 36. Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz⁸. 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.¹³

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 Invalidität 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

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

Beendigung
altershalber

§ 40 a.¹² 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.¹⁵ Dem Arbeitsverhältnis liegt keine Weiterbeschäftigung gemäss § 24 a 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. 1 lit. b–f einer Beendigung altershalber gleichgestellt.¹⁵

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 unver- Abfindung
schuldet auf Veranlassung der Anstellungsinstanz aufgehoben wird, a. Anspruch
bietet diese nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle an.

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.¹² 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 Ergänzungspfarrrstelle,
- 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. Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen sowie Angestellte sind vorbehältlich einer anders lautenden Vereinbarung während der Abfindungsdauer freigestellt.

c. Kürzung

§ 44. ¹ Pfarrerinnen, 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 Pfarrerinnen, 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 Pfarrerinnen 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 Lohnes.

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 un-
gerechtfertigten
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 Bewerber-
verfahren

§ 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 Personen-
daten

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

Aufbewahrung
von Personen-
daten 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. Einreichungs-
plan

§ 60. ¹ Der Kirchenrat legt den Einreichungsplan für die Funktionen in den Kirchgemeinden und der Landeskirche in der Vollzugsverordnung⁶ fest.

² Der Einreichungsplan 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 die nächsthöhere Lohnklasse als Zusatzklasse.

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

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.

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.

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.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

Pfarrhaus, Pfarr-
wohnung 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 Lohn-
ansprüchen § 68. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts⁹.

B. Dienstaltersgeschenk

Dienstalters-
geschenk § 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: a. den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub bei Elternschaft, b. die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Ereignissen und persönlichen Angelegenheiten, c. 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 a. während zwölf Jahren im pfarramtlichen Dienst gestanden haben, davon mindestens sechs Jahre in der Landeskirche, b. 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.

Standort-
bestimmung
a. Angestellte

² Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 85.¹⁵ 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 und in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft regelt die Verordnung über die Seelsorge in Institutionen⁷ die Zuständigkeit für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung.

⁴ Für Pfarrerinnen und Pfarrer in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste regelt der Kirchenrat die Zuständigkeit für das Fach- und Evaluationsgespräch sowie für die Standortbestimmung.

⁵ 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,
Arbeits-
bestätigung

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 regelmässig, 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

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

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.

Privatauszug
und Sonder-
privatauszug
a. Pfarrerinnen,
Pfarrer
und Angestellte

§ 87 a.¹⁷ ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer reichen der Anstellungsinstanz im Rahmen des Anstellungsverfahrens sowie jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein.

² Angestellte reichen der Anstellungsinstanz im Rahmen des Anstellungsverfahrens sowie jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein, sofern sie regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind.

³ Privatauszug und Sonderprivatauszug, die im Rahmen eines Anstellungsverfahrens eingereicht werden, dürfen nicht älter als ein Jahr sein.

⁴ Die Verpflichtung gemäss Abs. 1 und 2 entfällt, wenn sich im Personaldossier bei der Anstellungsinstanz ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug finden, die nicht älter als zwei Jahre sind.

⁵ Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte in begründeten Fällen jederzeit verpflichten, einen aktuellen Privat- und Sonderprivatauszug einzureichen.

b. Freiwillige

§ 87 b.¹⁷ ¹ Volljährige Freiwillige, die regelmässig mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen tätig sind, reichen dem personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege oder der von der Kirchenpflege bezeichneten Person vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und jeweils auf Beginn der Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer einen Privatauszug und einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister ein.

² Der Privatauszug und der Sonderprivatauszug, die vor Aufnahme der Tätigkeit eingereicht werden, dürfen nicht älter als ein Jahr sein.

³ Die Verpflichtung gemäss Abs. 1 entfällt, wenn sich beim personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege oder bei der von der Kirchenpflege bezeichneten Person ein Privatauszug und ein Sonderprivatauszug finden, die nicht älter als zwei Jahre sind.

⁴ Die Kirchenpflege kann Freiwillige in begründeten Fällen jederzeit verpflichten, einen aktuellen Privat- und Sonderprivatauszug einzureichen.

c. Vollzug

§ 87 c.¹⁷ Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten des Vollzugs.

§ 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.

Pfarramt

² Der Kirchenrat regelt den Umfang dieser und weiterer gesamt-kirchlicher Aufgaben.

§ 89. ¹ Die Angestellten unterstützen einander bei der dienstlichen Tätigkeit und vertreten innerhalb ihres Dienstes andere Angestellte, wenn es der Dienst erfordert. Sie können auch für Tätigkeiten zugezogen werden, die nicht zu ihrem Aufgabenkreis gehören.

Unterstützung
und Vertretung

² Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Pfarramt mit mehreren Pfarrstellen unterstützen und vertreten sich gegenseitig. Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelpfarramt regelt der Kirchenrat das Erforderliche in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 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.

Annahme von
Geschenken

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.

§ 91. ¹ Die Tätigkeit im Pfarramt kennzeichnet sich als umfassenden Dienst im Rahmen der Landeskirche.

Arbeitszeit
a. Pfarrerinnen
und Pfarrer

² Der Kirchenrat regelt die zeitliche Beanspruchung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Vollzugsverordnung⁶.

§ 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.

b. Angestellte

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.

§ 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.

Neben-
beschäftigung
a. Grundsatz

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.

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

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

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

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

Öffentliche Ämter § 96. ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte von Kirchgemeinden, 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.

² Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Pfarramt einer Kirchgemeinde 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.¹³

Vertrauensärztliche Untersuchung § 97. Pfarrerinnen, 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.

Administrativuntersuchung § 97 a.¹⁷ Die in eine Administrativuntersuchung einbezogenen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellten sind verpflichtet, an der Abklärung des Sachverhalts persönlich mitzuwirken. Die Mitwirkungspflicht entfällt, wenn sie sich dadurch strafrechtlich belasten würden oder soweit sie aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung berechtigt sind, die Aussage zu verweigern.

5. Abschnitt: Versicherungen

§ 98. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge¹⁰ bei einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge.

Berufliche
Vorsorge

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

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

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

§ 99. ¹ Die Anstellungsinstanzen versichern Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung¹¹ gegen Unfall.

Unfall-
versicherung

² Sie sind in der Wahl des Versicherers frei, soweit nicht im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹¹ die SUVA zuständig ist.

³ Die Beiträge für die Berufsunfallversicherung trägt die Anstellungsinstanz.

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

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

Krankentaggeld-
versicherung

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

Personalverbände	§ 101. Personalverbände werden vor Änderungen dieser Verordnung und der zugehörigen Vollzugsverordnungen zur Vernehmlassung eingeladen, sofern sie a. eigene Rechtspersönlichkeit und Statuten haben, b. wesentliche Teile des Personals oder einer Personalgruppe vertreten, die von der Änderung betroffen sind.
Personalvertretungen	§ 102. Der Kirchenrat regelt für die Gesamtkirchlichen Dienste in der Vollzugsverordnung⁶ das Recht zur Bildung von Personalvertretungen und deren Stellung, insbesondere deren Mitwirkungsrechte.
Verbot der Benachteiligung	§ 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. ² Mitglieder von Personalvertretungen dürfen in der Ausübung solcher Aufgaben nicht behindert werden.

7. Abschnitt: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Vollzug	§ 104. ¹ Der Kirchenrat erlässt die Vollzugsbestimmungen gemäss der Kirchenordnung⁵ und dieser Verordnung. ² Er sorgt für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des landeskirchlichen Personalrechts. Er unterstützt darin die Kirchenpflegen und die Vorstände von Kirchgemeindeverbänden.
Aufhebung bisherigen Rechts	§ 105. Dieser Verordnung widersprechende Verordnungen, Richtlinien, Weisungen und Beschlüsse von Kirchgemeinden und Landeskirche werden mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung aufgehoben.
Bestehende Arbeitsverhältnisse	§ 106. ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsbestimmungen. ² Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben §§ 107–111.

§ 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. Angestellte im Wahlverhältnis

² Für ohne Vorbehalt gewählte Angestellte der Kirchgemeinden gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das bisherige Recht.

§ 108. Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht. Gekündigte Arbeitsverhältnisse

§ 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 Lohnerrhöhung im Sinn von § 64. § 55 Abs. 3 findet keine Anwendung. Lohnanpassung

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.

§ 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. Anrechenbare Dienstjahre

§ 111. ¹ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk richtet sich ab dem Inkrafttreten dieser Verordnung nach § 69. Dienstaltersgeschenk

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 Dienstaltersgeschenktes gemäss bisherigem Recht, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits bestanden, verwirken.

181.40 Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche

Inkrafttreten § 112. Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens² 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 [LS 181.50.](#)

⁸ [SR 151.1.](#)

⁹ [SR 220.](#)

¹⁰ [SR 831.40.](#)

¹¹ [SR 832.20.](#)

¹² Eingefügt durch B vom 26. November 2013 ([OS 69.98](#); [ABI 2013-12-06](#)). In Kraft seit 1. April 2014.

¹³ Fassung gemäss B vom 26. November 2013 ([OS 69.98](#); [ABI 2013-12-06](#)). In Kraft seit 1. April 2014.

¹⁴ Eingefügt durch B vom 5. April 2016 ([OS 71.269](#); [ABI 2016-04-22](#)). In Kraft seit 1. September 2016 ([ABI 2016-06-10](#)).

¹⁵ Fassung gemäss B vom 5. April 2016 ([OS 71.269](#); [ABI 2016-04-22](#)). In Kraft seit 1. September 2016 ([ABI 2016-06-10](#)).

¹⁶ Fassung gemäss B vom 30. November 2022 ([OS 78.29](#)). In Kraft seit 1. Januar 2023.

¹⁷ Eingefügt durch B vom 11. Juli 2023 ([OS 78.419](#); [ABI 2023-07-14](#)). In Kraft seit 1. Januar 2024.

¹⁸ Fassung gemäss B vom 11. Juli 2023 ([OS 78.419](#); [ABI 2023-07-14](#)). In Kraft seit 1. Januar 2024.

¹⁹ Aufgehoben durch B vom 11. Juli 2023 ([OS 78.419](#); [ABI 2023-07-14](#)). In Kraft seit 1. Januar 2024.

²⁰ Fassung gemäss B vom 26. November 2025 ([OS 80.331](#)). In Kraft seit 1. Januar 2026.

**Anhang: Beträge des Minimums sowie der Maxima
der Lohnklassen²⁰**

Lohnklasse	Minimum unterer Bereich	Maximum unterer Bereich	Maximum mittlerer Bereich	Maximum oberer Bereich
1	53 857	62 905	69 368	75 832
2	55 544	64 877	71 542	78 207
3	57 510	67 172	74 073	80 974
4	59 764	69 804	76 977	84 148
5	62 330	72 801	80 280	87 760
6	65 242	76 201	84 030	91 859
7	68 513	80 024	88 245	96 467
8	72 174	84 301	92 960	101 622
9	76 250	89 058	98 209	107 358
10	80 761	94 330	104 021	113 712
11	85 737	100 142	110 430	120 716
12	91 204	106 526	117 471	128 416
13	97 186	113 514	125 177	136 839
14	102 873	120 157	132 502	144 846
15	109 980	128 458	141 654	154 852
16	117 686	137 457	151 578	165 702
17	125 181	146 210	161 232	176 254
18	134 182	156 724	172 825	188 928
19	143 875	168 045	185 311	202 576
20	154 289	180 210	198 724	217 239
21	165 458	193 254	213 110	232 964