

Mitwirkungsstatut der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste

(vom 28. November 2019)^{1,2}

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste,

gestützt auf § 102 der Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010 (PVO)⁴ und §§ 188 a ff. der Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011 (VVO PVO)⁵,

beschliessen:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1. ¹ Die Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient der Erfüllung des Auftrags der Gesamtkirchlichen Dienste und fördert das gute Einvernehmen zwischen der Leitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Grundsätze

² Der Kirchenrat, die Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste arbeiten partnerschaftlich zusammen, sprechen unterschiedliche Wahrnehmungen an und streben nach einvernehmlichen Lösungen.

§ 2. ¹ Das Mitwirkungsstatut ordnet auf der formalen Ebene das Zusammenwirken von Kirchenrat und Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste einerseits sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste andererseits. Zweck

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste üben ihre Mitwirkungsrechte im Rahmen des Mitwirkungsstatuts aus.

§ 3. ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste sind mit Ausnahme der Kirchenratsschreiberin oder des Kirchenratsschreibers und der Mitglieder des Leitungskonvents die Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer in Institutionen, in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft und in Pfarrämtern der Gesamtkirchlichen Dienste. Begriffe

² Zur Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste gehören die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber und die Mitglieder des Leitungskonvents.

³ Personalrelevante Themen sind insbesondere:

- a. Änderungen der Personalverordnung und der zugehörigen Vollzugsverordnungen gemäss § 188 f Abs. 1 VVO PVO,
- b. Fragen betreffend die berufliche Vorsorge gemäss § 188 f Abs. 2 VVO PVO,
- c. ein Stellenabbau gemäss § 18 VVO PVO,
- d. ein Sozialplan gemäss § 20 VVO PVO,
- e. Änderungen betreffend die Mitarbeiterbeurteilung gemäss § 84 PVO und das Fach- und Evaluationsgespräch sowie die Standortbestimmung gemäss § 85 Abs. 3 PVO,
- f. die Reorganisation mindestens einer Abteilung der Gesamtkirchlichen Dienste oder die Gesamtorganisation der Gesamtkirchlichen Dienste,
- g. die Reorganisation von Organisationseinheiten der Gesamtkirchlichen Dienste, wenn sie die Kündigung von Anstellungsverhältnissen zur Folge haben,
- h. wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen,
- i. das betriebliche Gesundheitsmanagement,
- j. das Konfliktmanagement,
- k. die Personalpolitik im Allgemeinen.

2. Abschnitt: Urabstimmung

Funktion,
Gegenstände
und Verfahren

§ 4. Die Funktion, die Gegenstände und das Verfahren der Urabstimmung richten sich nach § 188 c VVO PVO.

Durchführung

§ 5. ¹ Die Urabstimmung findet im schriftlichen Verfahren statt.

² Die Personalvertretung leitet die Urabstimmung und ordnet diese an. Sie ermittelt das Ergebnis und teilt dieses den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste sowie dem Kirchenrat und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste mit.

³ Die Personalvertretung ist berechtigt, für die Durchführung der Urabstimmung in Absprache mit der Kirchenratsschreiberin oder dem Kirchenratsschreiber die Unterstützung der Stabsdienste zu beanspruchen.

3. Abschnitt: Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 6. Der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste gemäss § 3 Abs. 1 an.

Zusammen-
setzung

§ 7. ¹ Die Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das beschlussfassende Organ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste.

Funktion und
Aufgaben

² Der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obliegen insbesondere:

- a. Beschlussfassung über das Mitwirkungsstatut zuhanden der Urabstimmung,
- b. Wahl der Mitglieder der Personalvertretung,
- c. Abnahme des Protokolls der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- d. Abnahme des Jahresberichts und der Jahresrechnung der Personalvertretung.

§ 8. ¹ Einmal jährlich findet die ordentliche Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt.

Einberufung

² Die Personalvertretung kann zusätzliche, auch themenorientierte Versammlungen einberufen.

³ Weitere Versammlungen finden statt, wenn mindestens ein Zehntel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste dies unterschriftlich verlangt. Diese Versammlungen finden in der Regel binnen zweier Monate nach Eingang des Begehrens statt.

§ 9. ¹ Wahlen und Abstimmungen in der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen offen, sofern die Versammlung nicht das geheime Verfahren beschliesst.

Wahlen und
Abstimmungen

² Bei Wahlen entscheidet das einfache Mehr der abgegebenen Stimmen. Gewählt sind jene Personen, die am meisten Stimmen erhalten haben.

³ Ein Antrag gilt als angenommen, wenn er mehr zustimmende als ablehnende Stimmen auf sich vereinigt.

4. Abschnitt: Personalvertretung (PV)

Zusammen-
setzung und
Konstituierung

§ 10. ¹ Die Personalvertretung zählt fünf bis sieben Mitglieder.

² Die Personalvertretung konstituiert sich selber. Sie weist ihren Mitgliedern Aufgabenbereiche zu.

Wahl

§ 11. ¹ Die Amtsdauer der Mitglieder der Personalvertretung beträgt zwei Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.

² Es wird eine ausgewogene Vertretung der Abteilungen der Gesamtkirchlichen Dienste, der in diesen bestehenden Funktionen sowie der Geschlechter angestrebt.

Aufgaben

§ 12. ¹ Die Personalvertretung vertritt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste gegenüber dem Kirchenrat und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste.

² Der Personalvertretung obliegen insbesondere:

- a. Durchführung von Urabstimmungen gemäss § 5,
- b. Einberufung der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss § 8,
- c. Stellungnahme zu Änderungen der Personalverordnung und der zugehörigen Vollzugsverordnungen,
- d. Beschlussfassung über Beschlüsse des Kirchenrates und der Landeskirche betreffend die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge,
- e. Stellungnahme zu Sozialplänen gemäss § 20 VVO PVO,
- f. regelmässiger Austausch mit dem Kirchenrat und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste über personalrelevante Themen,
- g. Ansprechpartnerin des Kirchenrates und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste in allen personalrelevanten Themen,
- h. Resonanzgruppe und Mitgestalterin bei personalrelevanten Themen und Entwicklungen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste betreffen,
- i. Einsitznahme in Arbeitsgruppen, die personalrelevante Themen bearbeiten,
- j. Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste gegenüber dem Kirchenrat und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste in allen personalrelevanten Themen, die wesentliche Teile oder eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste betreffen,

- k. Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste bei Konflikten am Arbeitsplatz, wenn wesentliche Teile oder eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste betroffen sind,
- l. Information und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste bei Fragen und Konflikten am Arbeitsplatz,
- m. Wahrnehmung aller Aufgaben im Rahmen der Mitsprache gemäss § 102 PVO, die nicht der Urabstimmung oder der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugewiesen sind, soweit das Mitwirkungsstatut keine andere Regelung enthält.

§ 13. ¹ Jedes Mitglied der Personalvertretung kann Anliegen und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste entgegennehmen. Arbeitsweise

² Das ins Vertrauen gezogene Mitglied der Personalvertretung informiert im Einverständnis mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter die Personalvertretung. Diese bestimmt das weitere Vorgehen und bezeichnet das Mitglied, das die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nach Bedarf begleitet und ihr oder sein Anliegen betreut.

³ Die Personalvertretung behandelt die Anliegen und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste vertraulich.

⁴ Die Mitglieder der Personalvertretung sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁵ Verstösst ein Mitglied der Personalvertretung gegen die Schweigepflicht, so kann die Personalvertretung der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Ausschluss dieses Mitglieds aus der Personalvertretung beantragen. Sie hört das Mitglied vor der Antragstellung an. Vorbehalten bleiben personalrechtliche Massnahmen des Kirchenrates oder der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste.

§ 14. ¹ Den Mitgliedern der Personalvertretung steht für die Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendige Arbeitszeit gemäss § 94 VVO PVO zur Verfügung. Ressourcen

² Bei Bedarf kann die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber im Rahmen der Jahresplanung und für Sonderaufgaben zusätzliche Arbeitszeit gewähren.

³ Die Personalvertretung beantragt bei der Kirchenratsschreiberin oder beim Kirchenratsschreiber im Rahmen des ordentlichen Budgets finanzielle Mittel für ihre Aktivitäten, insbesondere für Sitzungen, Klausuren und Weiterbildungen.

⁴ Bei Bedarf kann die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber im Rahmen ihrer oder seiner Befugnisse zusätzlich projektbezogen finanzielle Mittel bewilligen.

5. Abschnitt: Paritätische Kommission (PAKO)

Zusammensetzung

§ 15. ¹ Die Paritätische Kommission setzt sich zusammen aus:

- a. zwei Mitgliedern des Kirchenrates,
- b. der Kirchenratsschreiberin oder dem Kirchenratsschreiber und einem weiteren Mitglied des Leitungskonvents,
- c. vier Mitgliedern der Personalvertretung.

² Die paritätische Kommission konstituiert sich selber.

³ Um einen verbindlichen Austausch zu pflegen, wird für die Vertretungen in der Paritätischen Kommission personelle Kontinuität angestrebt.

⁴ Die Paritätische Kommission kann im gegenseitigen Einvernehmen zusätzlich zu den Mitgliedern gemäss Abs. 1 je nach Bedarf und behandelten Themen weitere Personen zu ihren Sitzungen einladen.

Aufgaben

§ 16. ¹ Die Paritätische Kommission dient dem regelmässigen Informationsaustausch zwischen dem Kirchenrat und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste einerseits und der Personalvertretung anderseits sowie der gemeinsamen Reflexion personalrelevanter Themen.

² Die Paritätische Kommission kann Empfehlungen zuhanden des Kirchenrates, der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste, der Personalvertretung und der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeben.

Arbeitsweise

§ 17. ¹ Die Paritätische Kommission trifft sich jährlich zweimal zu ordentlichen Sitzungen.

² Jedes Mitglied der Paritätischen Kommission, der Kirchenrat, der Leitungskonvent oder die Personalvertretung kann eine ausserordentliche Sitzung der Paritätischen Kommission einberufen.

³ Der Kirchenrat, die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber und die Personalvertretung sprechen die Traktanden der Sitzungen im Voraus untereinander ab.

⁴ Die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber koordiniert die Festlegung der Sitzungstermine und der Traktanden der Sitzungen.

6. Abschnitt: Mitwirkung

§ 18. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste üben ihre Mitwirkungsrechte gemäss § 188 a VVO PVO durch die Urabstimmung, durch die Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch die Personalvertretung, durch die Teilnahme an Konsultationen und durch die Information seitens des Kirchenrates, der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste und der Personalvertretung aus.

Instrumente
a. Grundsatz

§ 19. ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelangen mit ihren Anliegen in erster Linie an die direkten Vorgesetzten. Sie können sich überdies an den Personaldienst und andere geeignete Stellen der Gesamtkirchlichen Dienste wenden.

b. Dienstweg

² Lässt sich bei einem Konflikt am Arbeitsplatz unter Einhaltung des Dienstwegs keine Lösung finden, so können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste an Stellen ausserhalb der Landeskirche wenden, insbesondere an die Ombudsstelle des Kantons Zürich und an die Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz⁶.

§ 20. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat jederzeit das Recht, sich mit Anliegen und Anregungen an die Personalvertretung zu wenden.

c. Personalvertretung

§ 21. ¹ Formen der Mitwirkung sind:

Formen
a. Grundsatz

- a. Information,
- b. Konsultation,
- c. Mitbestimmung.

² Die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Kirchenrat, Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste orientiert sich im Rahmen der Mitwirkung an folgenden Grundsätzen:

- a. Soweit nicht eine bestimmte Form der Mitwirkung vorgeschrieben oder vereinbart ist, wird für die Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste diejenige Form gewählt, die dem Sachverhalt im Einzelfall angemessen ist.
- b. Der Kirchenrat und die Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste beachten bei der Behandlung der Geschäfte den Gesichtspunkt der Mitwirkung. Sie berücksichtigen insbesondere, ob es sich um ein personalrelevantes Thema handelt und welche Form der Mitwirkung zu welchem Zeitpunkt angezeigt ist.

- c. Bei Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Angemessenheit der Mitwirkung suchen der Kirchenrat und die Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste sowie die Personalvertretung gegenseitig das Gespräch.
- d. Ist die Behandlung eines personalrelevanten Themas dringend und kann die Mitwirkung nicht auf dem ordentlichen Weg erfolgen, so verständigen sich die Kirchenratsschreiberin oder der Kirchenratsschreiber und die Personalvertretung über das Vorgehen. Gelingt dies nicht, so entscheidet der Kirchenrat nach Anhörung der Personalvertretung.

b. Information

§ 22. ¹ Die Information bildet die Voraussetzung für die Mitwirkung durch Konsultation und Mitbestimmung.

² Im Rahmen der Information erfolgt ein gegenseitiger Wissenstransfer zwischen dem Kirchenrat und der Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste einerseits und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamtkirchlichen Dienste und der Personalvertretung anderseits.

³ Die Personalvertretung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste werden über personalrelevante Themen und über weitere Themen informiert, bei denen ihre Mitwirkung vorgeschrieben oder erwünscht ist.

⁴ Die gegenseitige Information erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vollständig, auf geeignete Weise sowie betreffend geplanter Vorhaben rechtzeitig und über getroffene Entscheide zeitnah.

⁵ Der Kirchenrat stellt der Personalvertretung im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes über die Information und den Datenschutz³ über den Informationszugang auf Verlangen anonymisierte Personalkennzahlen betreffend die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste zur Verfügung.

c. Konsultation

§ 23. ¹ Die Konsultation umfasst das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste und der Personalvertretung, sich zu Themen zu äussern, die personalrelevant sind oder bei denen die Konsultation erwünscht oder vorgeschrieben ist.

² Der Kirchenrat und die Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste bestimmen die Form der Konsultation. Sie erfolgt in der Regel im Rahmen eines Gesprächs, einer Arbeitsgruppe oder durch schriftliche Stellungnahme.

³ Der Kirchenrat und die Leitung der Gesamtkirchlichen Dienste sind nicht an das Ergebnis einer Konsultation gebunden.

§ 24. ¹ Die Mitbestimmung gewährleistet, dass wichtige Entscheide mit der Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste und der Personalvertretung gefällt werden. In der Regel geht der Mitbestimmung eine Konsultation gemäss § 23 voran. d. Mitbestimmung

² Die Mitbestimmung erfolgt in der Form der Urabstimmung oder der Beschlussfassung in der Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

³ Beschlüsse des Kirchenrates und der Landeskirche betreffend die zuständige Einrichtung der beruflichen Vorsorge bedürfen gemäss § 188 f Abs. 2 VVO PVO der Zustimmung der Personalvertretung.

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 25. ¹ Anträge auf Änderung des Mitwirkungsstatuts können jederzeit beim Kirchenrat oder bei der Personalvertretung gestellt werden. Revision

² Antragsberechtigt sind:

- a. der Kirchenrat,
- b. die Personalvertretung,
- c. die Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- d. jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Gesamtkirchlichen Dienste.

³ Änderungsanträge sind gleichzeitig dem Kirchenrat und der Personalvertretung schriftlich einzureichen.

⁴ Der Kirchenrat und die Personalvertretung bearbeiten Anträge auf Änderung des Mitwirkungsstatuts in einem paritätischen Verfahren. Die Paritätische Kommission legt das Verfahren fest.

§ 26. Die Personalvertretung wird in der ersten ordentlichen Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem Inkrafttreten dieses Mitwirkungsstatuts stattfindet, neu gewählt. Neuwahl Personalvertretung

¹ [OS 75.82](#); [ABl 2019-12-13](#). Vom Kirchenrat am 4. Dezember 2019 genehmigt.

² Inkrafttreten: 1. April 2020.

³ [LS 170.4](#).

⁴ [LS 181.40](#).

⁵ [LS 181.401](#).

⁶ [SR 151.1](#).