

Personalreglement der Christkatholischen Kirchgemeinde Zürich

(vom 24. April 2018)^{1,2}

Die Kirchenpflege,

gestützt auf Art. 26 Abs. 1 lit. c und k der Kirchenordnung der Christkatholischen Kirchgemeinde Zürich vom 21. Juni 2018 (KO)⁵,

beschliesst:

Art. 1 Das Anstellungsreglement regelt das Arbeitsverhältnis der von der Kirchgemeindeversammlung gewählten Mitglieder der Kirchenpflege und der Rechnungsprüfungskommission, der Delegierten und Ersatzdelegierten der Nationalsynode, der Pfarrerinnen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone wie auch der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinde. Geltungsbereich

Art. 2 Anstellungsinstanz ist die Kirchenpflege. Sie kann ihre Anstellungsbefugnisse einer Kommission gemäss Art. 29 Abs. 2 KO übertragen (Personalkommission), der mindestens der Präsident der Kirchgemeinde und der Gutsverwalter angehören muss. Anstellungsinstanz

Art. 3 Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung kann unterbleiben, wenn die Stelle auf dem Berufungsweg besetzt wird oder wenn andere Mittel der Personalgewinnung grösseren Erfolg versprechen. Stellenausschreibung

Art. 4 Die administrative und fachliche Aufsicht über die im Geltungsbereich dieses Reglements tätigen Personen obliegt der Kirchenpflege oder einer von dieser dazu bestellten Kommission, soweit die berufsbezogenen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Mitglieder des Pfarramtes, nichts Abweichendes enthalten. Aufsicht

Art. 5 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichen Rechts. Im nicht kirchlichen, insbesondere administrativen Bereich mit geringem Pensum können auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse eingegangen werden. Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse

Art. 6 Soweit die Kirchenordnung und dieses Reglement nichts Abweichendes bestimmen, findet auf sämtliche Arbeitsverhältnisse das Obligationenrecht (OR)⁶ Anwendung, bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen öffentliches Recht. Anwendbares Recht

Entstehung
des Arbeits-
verhältnisses

Art. 7 ¹ Das Arbeitsverhältnis mit den von der Kirchgemeindeversammlung gewählten Behördemitgliedern, Pfarrerinnen und Pfarrern sowie weiteren Amtsträgerinnen und Amtsträgern wird durch Verfügung begründet.

² Mit den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde schliesst die Kirchenpflege in der Regel einen öffentlich-rechtlichen, ausnahmsweise einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag ab. Im Zweifelsfall, insbesondere wenn der Anstellungsvertrag sich zu seiner Rechtsnatur nicht äussert, ist er als öffentlich-rechtlich zu betrachten.

Anstellungs-
vertrag

Art. 8 Im Anstellungsvertrag werden insbesondere geregelt:

- Die Stellenbeschreibung mit zu erfüllender Aufgabe, Zuständigkeit, Verantwortung und organisatorischer Einordnung,
- Beginn, Dauer bzw. Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses,
- Pensum und Arbeitszeit sowie Ferienanspruch,
- Salär mit allfälliger Kinderzulage und pauschaler Erstattung von Auslagen, unter Abzug der anteiligen gesetzlichen Sozialabgaben sowie der anteiligen Prämien der abzuschliessenden Versicherungen (Unfall- und Taggeldversicherung, Altersvorsorge).

Verfügung

Art. 9 ¹ Die von der Kirchenpflege mit Bezug auf die von der Kirchgemeindeversammlung gewählten Mitglieder von Behörden und sonstigen Amtsträgerinnen und Amtsträgern zu erlassende Verfügung regelt:

- Allfällige der Amtsträgerin oder dem Amtsträger durch die Behörde übertragene spezielle Aufgaben,
- die der Amtsträgerin oder dem Amtsträger auszurichtende Entschädigung,
- eine allfällige Funktionszulage,
- allfällige pauschale Erstattung von Auslagen.

² Die das Arbeitsverhältnis von Pfarrerinnen und Pfarrern begründende Verfügung enthält im Wesentlichen die Regelungspunkte eines Anstellungsvertrages. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus der Amtsdauer, für welche die Pfarrerin oder der Pfarrer gewählt ist.

Festlegung von
Entschädigung
und Salär

Art. 10 ¹ Die Entschädigung, eine allfällige Funktionszulage und pauschale Erstattung von Auslagen für die von der Kirchgemeindeversammlung gewählten Amtsträgerinnen und Amtsträger wird durch die Kirchenpflege durch Beschluss festgesetzt. Die Kirchenpflege berücksichtigt dabei die Anforderungen, den Zeitaufwand und die Verantwortung der zu erfüllenden Aufgabe.

² Das Salär und weitere Entschädigungen der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Diakoninnen und Diakone, insbesondere auch deren Altersvorsorge, richten sich nach den dafür bestehenden Richtlinien des Synodalrates der Christkatholischen Kirche der Schweiz.

³ Das Salär und allfällige weitere Entschädigungen der mit öffentlich-rechtlichem oder privatrechtlichem Vertrag angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt die Kirchenpflege bzw. die Personalkommission unter Berücksichtigung der Anforderungen, des Zeitaufwands und der Verantwortung der zu erfüllenden Aufgabe fest.

⁴ Verändern sich die Verhältnisse, werden die vorstehenden Entgelte von der Kirchenpflege bzw. der Personalkommission in angemessener Weise angepasst.

⁵ Dienstaltersgeschenke im Sinne eines Salär- oder Entschädigungsbestandteils werden grundsätzlich keine ausbezahlt. Die Kirchenpflege bzw. die Personalkommission kann jedoch, insbesondere zur Würdigung und Verdankung geleisteter Dienste, zu besonderen Gelegenheiten wie hohes Dienstalter, runder Geburtstag oder Abschied dem Anlass angepasste Geschenke ausrichten.

Art. 11 ¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung (Art. 335 ff. OR),
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung (Art. 334 Abs. 1 OR),
- c. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 ff. OR,
- d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- e. Tod (Art. 338 OR),
- f. Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer bei gewählten Amtsträgerinnen und Amtsträgern,
- g. vorzeitige Entlassung gewählter Mitglieder der Kirchenpflege und Rechtsprüfungskommission durch den Bezirksrat sowie der Delegierten und Ersatzdelegierten für die Nationalsynode der Christkatholischen Kirche der Schweiz durch die Kirchenpflege gemäss Art. 10 KO,
- h. Einstellung im Amt einer gewählten Amtsträgerin oder eines gewählten Amtsträgers und Abberufung gemäss Art. 11 KO.

² Die Kündigung durch die Kirchenpflege darf nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³ Die Folgen einer sachlich unzureichenden Kündigung richten sich nach denjenigen einer missbräuchlichen Kündigung (Art. 336 a und 336 b OR).

Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses

Rechtsschutz

Art. 12 ¹ Personalrechtliche Anordnungen können beim Bezirksrat Zürich mit Rekurs angefochten werden (§§ 12 Abs. 3 und 18 Abs. 1 lit. b Kirchengesetz vom 9. Juli 2007⁴ in Verbindung mit § 19 Abs. 1 Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959³).

² Liegt dem Arbeitsverhältnis ausnahmsweise ein privatrechtlicher Vertrag zugrunde, ist für die Beurteilung personalrechtlicher Streitigkeiten das Arbeitsgericht zuständig.

¹ [QS 77.332](#). Durch Beschluss der Kirchgemeindeversammlung vom 21. Juni 2018 genehmigt.

² Inkrafttreten: 3. April 2019 ([ABl 2022-05-20](#)).

³ [LS 175.2](#).

⁴ [LS 180.1](#).

⁵ [LS 183.10](#).

⁶ [SR 220](#).