

Entwurf für eine Personalverordnung (PVO) der Evangelisch-reformierten Landeskirche vom 25. Feb. 2009

Bericht über die Ergebnisse der Vernehmlassung

**im Auftrag des Kirchenrats
der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich**

Martina Brägger
Charles Landert

Zürich, 2. Oktober 2009

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	3
1. Auftrag.....	4
2. Beteiligung an der Vernehmlassung.....	5
3 Methodische Bemerkungen zur Auswertung.....	6
4. Ergebnisse	7
4.1 Übersicht Antwortkategorien	7
4.2 Offene Rückmeldungen.....	8
4.3 Rückmeldung zu einzelnen Paragraphen	10
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen (§§ 1–13)	10
2. Abschnitt: Arbeitsverhältnisse (§§ 14-45)	12
3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz (§§ 46-54)	15
4. Abschnitt: Rechte und Pflichten (§§ 55-99).....	16
5. und 6. Abschnitt: Versicherungen (§§ 100-102) und Übergangs- und Schluss bestimmungen (§§ 103-111)	- 21
5. Zusammenfassung, Diskussion und Folgerungen	23
Anhang	27
A1: Vernehmlassungsteilnehmer (in alphabetischer Reihenfolge).....	28

Das Wichtigste in Kürze

In den Monaten April bis Juni 2009 führte der Kirchenrat die Vernehmlassung seines Entwurfs zur Personalverordnung (PVO) durch. 137, d.h. über 60% der rund 220 zur Vernehmlassung eingeladenen kirchlichen Gremien und Personalvertretungen verfassten eine mehr oder weniger ausführliche Stellungnahme. Diese gute Beteiligung erlaubt verlässliche Aussagen über die Positionen der Vernehmlassungsteilnehmer (VT) sowie eine Identifizierung der Paragraphen, die zu modifizieren von jeweils mehr oder weniger grossen Gruppen der VT gewünscht wird.

Quantitativ betrachtet kann von einer allgemeinen Zustimmung zum Entwurf der PVO ausgegangen werden. Bedingt durch die unterschiedliche Interessenslage, zeigt sich in Bezug auf Einzelaspekte allerdings eine Kluft zwischen den personalseitigen Stellungnahmen, insbesondere der Pfarrrschaft, einerseits und den Kirchen- und Bezirkskirchenpflegen andererseits.

Die Vernehmlassungsantworten beziehen sich zwar auf fast alle der insgesamt 111 Paragraphen der PVO, konzentrieren sich inhaltlich aber auf sechs Aspekte:

- Grundsätze der kirchlichen Personalpolitik
- Aufgaben und Anforderungen für kirchliche Berufe
- Kirchenmitgliedschaft der Angestellten
- integrales Lohnsystem für *alle* Mitarbeitenden der Kirchgemeinden
- Pfarrerlohn; Mietwertanteil Pfarrhauswohnung
- Dienstaltersgeschenk, Studienurlaub; Ferien und Elternschaftsurlaub

Sowohl Kirchenpflegen als auch Personalvertretungen wünschen sich eine Kirche, die in Bezug auf ihre Personalpolitik vorangeht und impulsgebend auf andere Arbeitgeber wirkt. Beide erkennen auch keinen plausiblen Grund, wieso Pfarrpersonen im Gemeindedienst bzw. in Spezialämtern speziell behandelt werden sollten.

Themen der Kirchenpflegen sind vor allem die Kirchgemeindeautonomie und damit der Handlungsspielraum der Kirchgemeinden. Obwohl sie sich einer Abstimmung von Berufsbildern und Aufgabenfeldern des kirchlichen Personals nicht widersetzen, suchen sie die Möglichkeit lokaler Anpassungen zu bewahren. Darüber im Zweifel, ob entsprechende Freiheiten in der Vollzugsverordnung gewährleistet sein werden, tendieren einige Kirchenpflegen zu einer stärkeren Regelungsdichte bereits in der PVO oder zu Festlegungen mit Empfehlungscharakter.

Themen des Personals sind die negativen Veränderungen, die sich im PVO-Entwurf des Kirchenrats gegenüber der aktuellen Situation im Bereich Besoldung/Lohn und Entschädigungen abzeichnen, befürchteter Qualitätsverlust und reduzierte Konkurrenzfähigkeit der Kirche als Arbeitgeberin. Für die künftig engeren finanziellen Rahmenbedingungen der reformierten Landeskirche ist zwar Verständnis vorhanden. Faktisch orientiert sich aber eine beachtliche Zahl VT am Besitzstand, was meist auch unveränderten Personalbestand impliziert.

Diese Haltung reduziert den Spielraum von Kirchenrat und Kirchensynode zur Erreichung eines langfristig ausgewogenen Haushaltes. Alternativen dazu, wie die finanziellen Einbussen der Landeskirche aufgefangen werden könnten, müssen Rücksicht nehmen auf die Tatsache, dass die mit dem neuen Kirchengesetz erhaltenen Freiheiten ihren Preis haben, die finanziellen Möglichkeiten der reformierten Landeskirche irgendwo zwischen kantonaler PVO und Obligationenrecht liegen und die Argumentation des Personals von aussen aufmerksam verfolgt wird.

1. Auftrag

Am 1. Januar 2010 wird das neue Kirchengesetz, das die Grundzüge der Organisation der kirchlichen Körperschaften, die Befugnis zur Erhebung von Steuern, die staatlichen Leistungen, die Zuständigkeiten und das Verfahren für die Wahl der Pfarrpersonen sowie deren Amtsdauer regelt, vollständig in Kraft treten. Die kirchenintern notwendigen Anpassungen umfassen die Kirchenordnung (angenommen durch die reformierte Stimmbürgerschaft in der Volksabstimmung vom 27. September 2009) und entsprechende Verordnungen sowie Vollzugsverordnungen.

Gegenstand dieses Berichts sind die Ergebnisse der *Vernehmlassung des Entwurfs für eine neue Personalverordnung vom 25. Februar 2009*, den der Kirchenrat im April in das Vernehmlassungsverfahren schickte. Das unserem Unternehmen übertragene Mandat beinhaltete die Erfassung und inhaltliche Zuordnung der Rückmeldungen sowie die Aufbereitung der Ergebnisse zur weiteren Nutzung durch die kirchlichen Gremien.

An der Ausführung der Arbeiten waren beteiligt: Charles Landert (Projektleitung, Berichterstattung) und Martina Brägger (wissenschaftliche Bearbeitung: Datenerfassung, Auswertung, Berichterstattung).

2. Beteiligung an der Vernehmlassung

Zum Entwurf der neuen Personalverordnung (PVO) konnten die zur Vernehmlassung eingeladenen Zielgruppen *Kirchenpflegen, Bezirkskirchenpflegen (BKP), Pfarrkapitel, Diakonatskapitel, die Stadtverbände Zürich und Winterthur, die vier fremdsprachigen Kirchengemeinschaften, die landeskirchliche Rekurskommission, die Gesamtkirchlichen Dienste und deren Personalvertretung sowie kirchliche Berufsverbände* Stellung nehmen. Ebenfalls zur Vernehmlassung eingeladen wurden die *Direktion der Justiz und des Innern, die Finanzdirektion (Personalamt), die Statthalterkonferenz, die Bezirksratsschreiberkonferenz und die Vereinigung der Bezirksräte des Kantons Zürich.*

Dazu versandte der Kirchenrat Anfang April 2009 Vernehmlassungstext und Wegleitung per Post und teilte dabei den Adressaten den Zugang zur elektronischen Fassung des Verordnungstextes mit. Kommentare, Änderungen oder Fragen sollten im gelieferten Formular eingetragen und per Email an den Kirchlichen Informationsdienst retourniert werden. Die im Voraus angekündigte Vernehmlassung dauerte bis zum 30. Juni 2009.

Bis zum 7. Juli 2009 hatten insgesamt 137 der 223 eingeladenen Gremien auf die Einladung des Kirchenrats reagiert; 9 davon mit pauschaler Zustimmung zum Entwurfstext und 126 unter Hinzufügen von Fragen, Ergänzungen und Kommentaren.

Die Beteiligung der zur Vernehmlassung eingeladenen Zielgruppen (61%) ist mit Blick auf die relativ kurze zur Verfügung stehende Zeit und die bisweilen komplexe Materie als gut zu bezeichnen (*Details vgl. Tabelle 1*).

Tabelle 1: Beteiligung an der Vernehmlassung

	ohne Antwort		Teilnahme; mit Kommentaren		Pauschale Zustim- mung	Kenntnis- nahme	Beteiligung total	
	abs.	%	abs.	%	abs.	abs.	abs.	%
Kirchenpflegen (KP)	79	44.1	90	50.3	8	2	100	55.9
Stadtverbände			2	100.0			2	100.0
KP Fremdsprachigengemeinschaften	1	50.0	2	50.0	1		3	75.0
Bezirkskirchenpflegen (BKP)	3	23.1	10	76.9			10	76.9
Pfarrkapitel	2	15.4	11	84.6			11	84.6
Diakonatskapitel	1	16.7	5	66.7			5	83.3
GKD und Berufsverbände			6	100.0			6	100.0
Total	86		126		9	2	137	61.4

3 Methodische Bemerkungen zur Auswertung

Zur Auswertung wurden die ausgefüllten Vernehmlassungsformulare elektronisch aufbereitet. Zur effizienten Organisation der Daten übertrugen wir die Rückmeldungen der Vernehmlassungsteilnehmer (VT) aus dem Formular (Word-Datei) in eine MSExcel-Datei.

Um die Daten übersichtlich darzustellen, ordneten wir die Rückmeldungen den einzelnen Absätzen eines Paragraphen zu. Dies ermöglichte es, Mehrfachrückmeldungen desselben VT zu einem Paragraphen auszuwerten. Das benutzte Kategoriensystem diente als Hilfsmittel zur Gewinnung einer Übersicht und zur Erleichterung des Auswertungsprozesses.

In der folgenden Ergebnisdarstellung sind Schaubilder in den Text eingeschoben, welche abschnittsweise die Anzahl der Rückmeldungen je Abschnitt / Paragraph visualisieren. Sie sollen den schnellen Überblick erleichtern, d.h. die Paragraphen hervorheben, die am meisten Reaktionen ausgelöst haben. Aus forschungsökonomischen Gründen beschränkte sich die vertiefte Auswertung auf Paragraphen, zu welchen mindestens 15 Rückmeldungen eingingen. Rückmeldungen mit geringerer Häufigkeit, die sich jedoch auf einen einzigen Gegenstand konzentrierten, behandelten wir dennoch in Kapitel 4.

4. Ergebnisse

4.1 Übersicht Antwortkategorien

Insgesamt inventarisierten wir 1'387 Rückmeldungen zu einzelnen Paragraphen oder Absätzen. Da einige Rückmeldungen mehrere Aspekte thematisierten, resultierten insgesamt 1'420 Auswertungseinheiten (Stellungnahmen, Fragen, Hinweise oder Verweise auf das kantonale Personalgesetz).

17% der Rückmeldungen beziehen sich auf geringfügige Anpassungen des Textes oder der Struktur der Personalverordnung. Beim weitaus grössten Teil handelt es sich um inhaltliche Rückmeldungen, welche wiederum in Meinungsäusserungen (63% der Rückmeldungen) und Fragen bzw. Wunsch nach Differenzierung (15%) unterteilt werden können. In rund 5% der Rückmeldungen wird erkennbar, dass das kantonale Personalgesetz letztlich als Referenzrahmen gewünscht wird.

Tabelle 2: Übersicht Antwortkategorien

	Kategorien	Anzahl	Total	
Text	Struktur	12		
	Wortlaut/Umformulierungen	72		
	Zusatz (Worte, kurze Passagen)	115		
	Kürzung (Worte, kurze Passagen)	37	236	
Inhaltliche Aspekte	Meinungsäusserungen	Zusatz (Längere Passagen, Absätze)	61	
		Kürzung (Längere Passagen, Absätze)	18	
		Zustimmung	36	
		Ablehnung	56	
	Fragen	Erläuterung/Stellungnahme	569	
		Forderungen	159	899
		Wunsch nach Differenzierung	73	
		Fragen	140	213
PG	Verweis auf kantonales Personalgesetz	72	72	
Total		1'420	1'420	

Im Durchschnitt äusserten sich die VT zu zehn von insgesamt 243 Absätzen bzw. Paragraphen (offene Rückmeldungen mit eingeschlossen), wobei grosse Unterschieden zwischen den VT bestehen (0 bis 64 auswertbare Rückmeldungen):

Tabelle 3: Anzahl Rückmeldungen pro VT zu inhaltlichen Kategorien

Anzahl Rückmeldungen	1-9	10-19	20-29	30-39	40++
Anzahl Vernehmlassungs-TN	79	24	10	9	6

Total wurden 98 (von insgesamt 111) Paragraphen mit durchschnittlich 12-13 Rückmeldungen kommentiert. Auch hier treten grosse Unterschiede auf (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Übersicht Anzahl inhaltlicher Rückmeldungen pro Paragraph

Anzahl Rückmeldungen	1-9	10-19	20-29	30-39	40++
Anzahl Paragraphen (total)	45	29	14	4	6

Die Hälfte aller Rückmeldungen entfällt auf 19 Paragraphen. Es sind dies (vgl. Tabelle 5):

Tabelle 5: Paragraphen mit den häufigsten Rückmeldungen

Abschnitt	Paragraphen*
1. Allgemeine Bestimmungen	2, 7, 12
2. Arbeitsverhältnis	25, 31, 38, 41
3. Rechtsschutz und Datenschutz	-
4. Rechte und Pflichten	59, 64, 66, 68, 69, 70, 79, 83, 91, 94, 95
5. Versicherungen	-
6. Übergangs- und Schlussbestimmungen	108

* Paragraphen mit den zehn häufigsten Rückmeldungen sind **fett** gedruckt.

4.2 Offene Rückmeldungen

51 VT nutzten die Gelegenheit, in einem separaten Kommentar eine (zusätzliche) Stellungnahme abzugeben. Elf VT – zusätzlich zu den neun in Tabelle 1 aufgeführten VT – äusserten sich explizit zufrieden mit dem Entwurf der PVO. Die anderen hoben grundsätzliche Stellungnahmen und wichtigste Anliegen hervor. Zum Teil handelte es sich um Wiederholungen von Anmerkungen, die schon zu einzelnen Paragraphen gemacht worden waren. Insgesamt waren die von Personalverbänden sowie Pfarr- und Diakonatskapiteln abgegebenen Wortmeldungen ausführlicher als diejenigen der übrigen VT, die sich zum Teil nur auf einen einzelnen Gegenstand bezogen.

Die meisten offenen Rückmeldungen, vor allem seitens der Pfarrschaft, thematisieren die gegenüber der aktuellen Situation als Verschlechterung wahrgenommenen Veränderungen im Arbeitsverhältnis. Störend ist für die VT, dass sich der Entwurf der PVO bei ansonst hochgehaltenen Werten wie Wertschätzung und Förderung von Familien und Behinderten an Minimallösungen orientiere (7 VT). Die Landeskirche büsse dadurch an Attraktivität ein (3). Vier VT

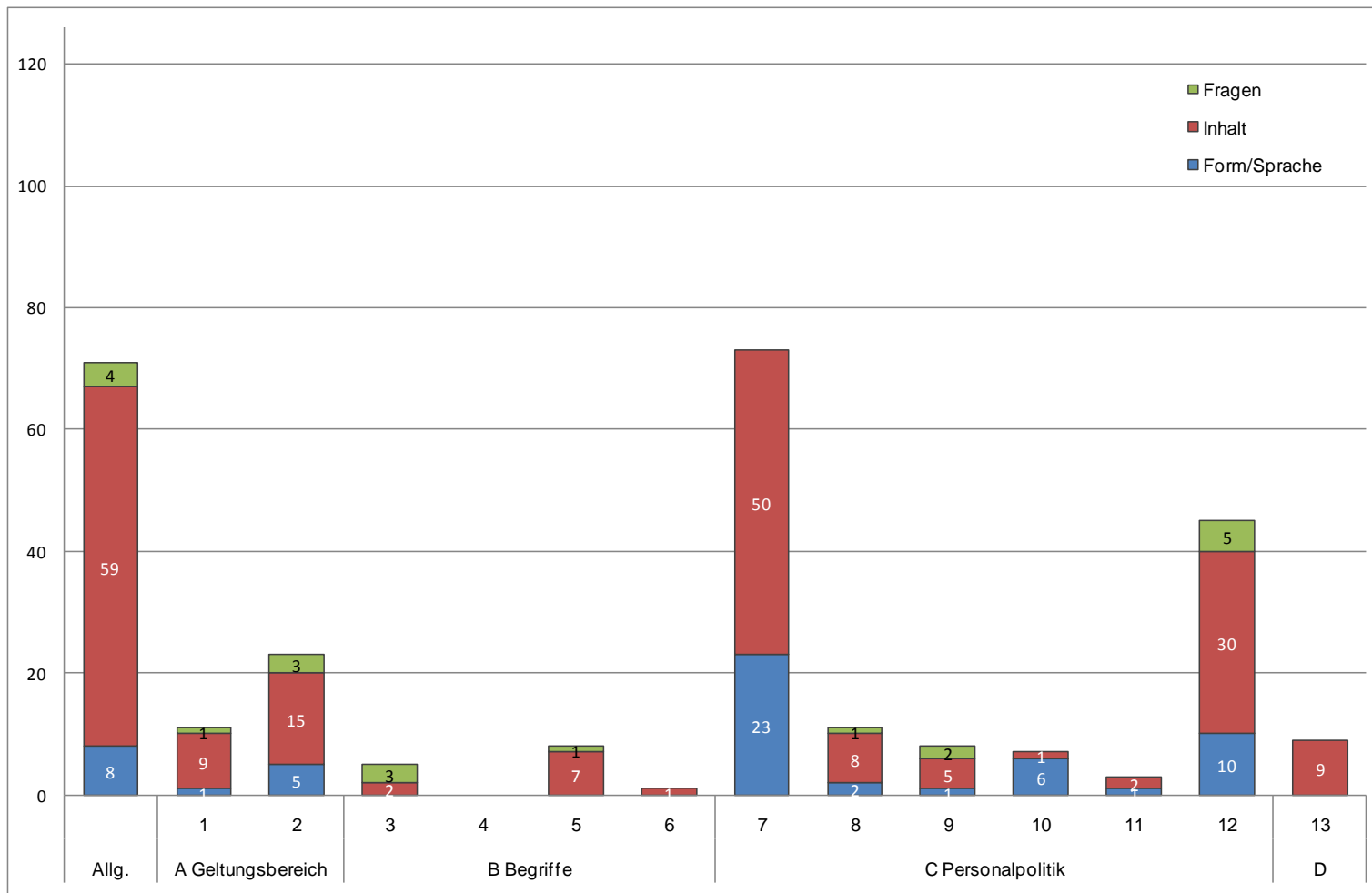
schlagen vor, die Personalverordnung der Landeskirche am kantonalen Personalgesetz auszurichten. Andere wünschen, dass die Unterschiede zu diesem, bzw. die Verschlechterungen gegenüber heute, transparent aufgezeigt und begründet werden (7). Demgegenüber beurteilt ein VT die Anlehnung an das kantonale Personalgesetz als zu stark – „mehr christliche Freiheit“ würde der PVO gut tun.

Man sei durchaus bereit zu sparen, lassen drei Pfarrkapitel verlauten, doch lasse der im Entwurf der PVO angeschlagene Ton jegliche Wertschätzung gegenüber den Pfarrpersonen und Angestellten vermissen. Sparmassnahmen, so sie nötig seien, sollten überdies alle Beteiligten in gleicher Weise treffen (2). Auch sei schwierig nachzuvollziehen, weshalb Pfarrpersonen eine Rückstufung der Lohnklassen hinnehmen müssten, während die Mitglieder des Kirchenrates und der landeskirchlichen Verwaltung in höheren Lohnklassen eingereiht würden. Dass viele Regelungen erst in der Vollzugsverordnung festgehalten werden, d.h. Einzelheiten durch den Kirchenrat festgelegt würden, hinterlässt bei drei VT ein ungutes Gefühl. Mindestens die Zuordnung der verschiedenen kirchlichen Berufe zu den Lohnklassen sollte in der PVO geregelt sein.

Bezogen auf die Struktur der Personalverordnung schlagen zwei VT vor, die Paragraphen 14-39 so umzuformulieren, damit die Regelungen für Angestellte einerseits und gewählte Pfarrpersonen andererseits besser nachvollziehbar würden.

4.3 Rückmeldung zu einzelnen Paragraphen

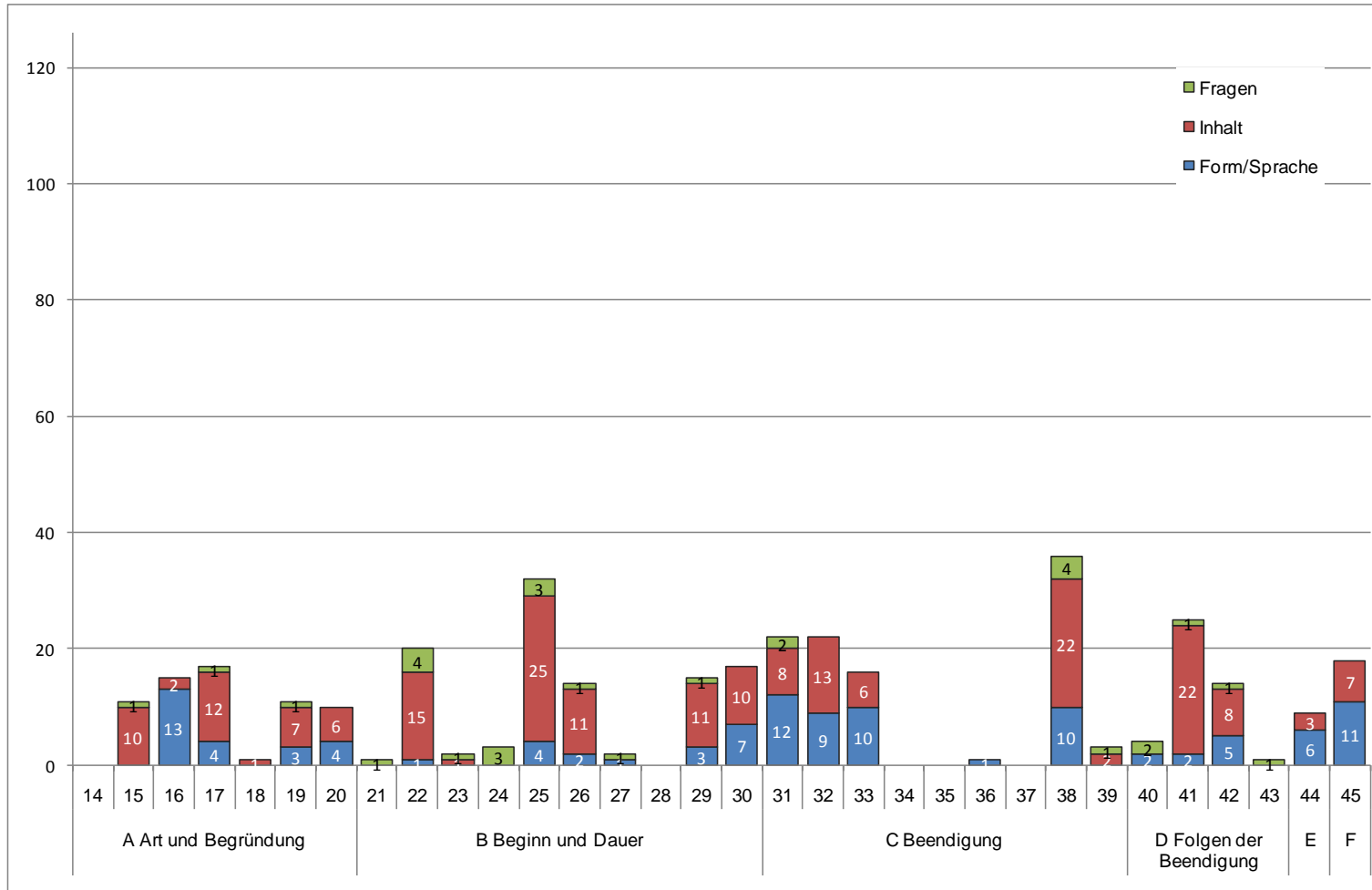
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen (§§ 1–13)



D = Anwendbares Recht

§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
1	Grundsatz	11	Acht VT schlagen eine Präzisierung vor: Angestellte der Landeskirche und Kirchgemeinden.
2	Besondere Arbeitsverhältnisse	23	In Absatz 1 soll explizit gemacht werden, dass die betriebliche und geistige Leitung des Klosters Kappel von dieser Regelung ausgeschlossen ist (3). Drei VT erwarten von diesem Absatz eine Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse. Ein VT schlägt vor, die Regelung nicht auf das Kloster Kappel zu beschränken, sondern auf Gastronomiebetriebe im Allgemeinen auszudehnen. Während vier VT Abs. 2 streichen möchten, stellen drei weitere die Ungleichbehandlung von Angestellten im Stundenlohn in Frage. Bezüglich des Absatzes 3 wünschen vier VT eine Umformulierung.
5	Anstellinstanz	8	Unter 5.1c sollen auch die Rechte der Kirchenpflegen aufgeführt werden (5).
7	Grundsätze	73	Die VT fügen zahlreiche kleinere und grössere Ergänzungen ein: <i>7b: geeignete, fachlich kompetente</i> Pfarrerninnen und Pfarrer... (5) (vgl. § 17.1 a) <i>7c: Führungs- und Sozialkompetenzen</i> (6) <i>7f: Umformulierung: Sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert</i> (3) <i>7h: verbindlicher formulieren</i> (5), mit Verweis auf übergeordnetes Recht nicht nötig (3). Folgende Zusätze werden gewünscht: Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten (8), Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle (5), Berücksichtigung von Familienpflichten (5).
8	Personalcontrolling	11	Einige Rückmeldungen drücken Abneigung gegen ein Controlling aus (4), andere verweisen auf die Berücksichtigung des Datenschutzes (3).
12	Aufgaben und Anforderungen	45	Während sich zwei VT dafür aussprechen, dass die Festlegung von Aufgaben und Anforderungen für alle Kirchgemeinden verbindlich sein müsse, lehnen 14 VT den Paragraphen mit Verweis auf die Gemeindeautonomie ab. Der Kirchenrat soll lediglich Empfehlungen schreiben. Sechs VT fordern, dass die Festlegung durch die Kirchensynode genehmigt werden müssen.
13	Verweis auf das OR	9	Fünf VT wünschen, dass das kantonale Personalrecht zur Anwendung gelangt.

2. Abschnitt: Arbeitsverhältnisse (§§ 14-45)

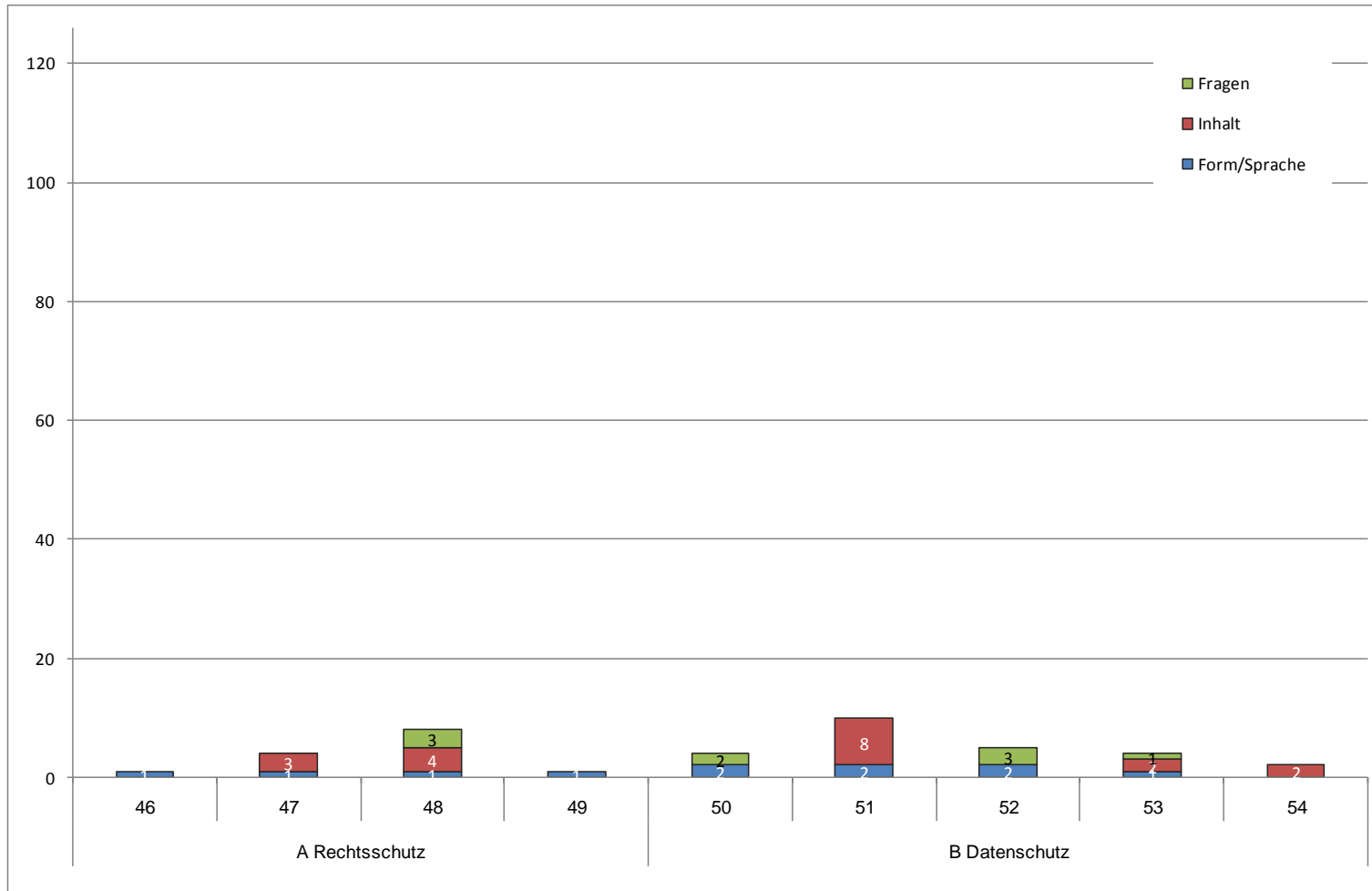


E = Versetzung, F = Vorsorgliche Massnahmen

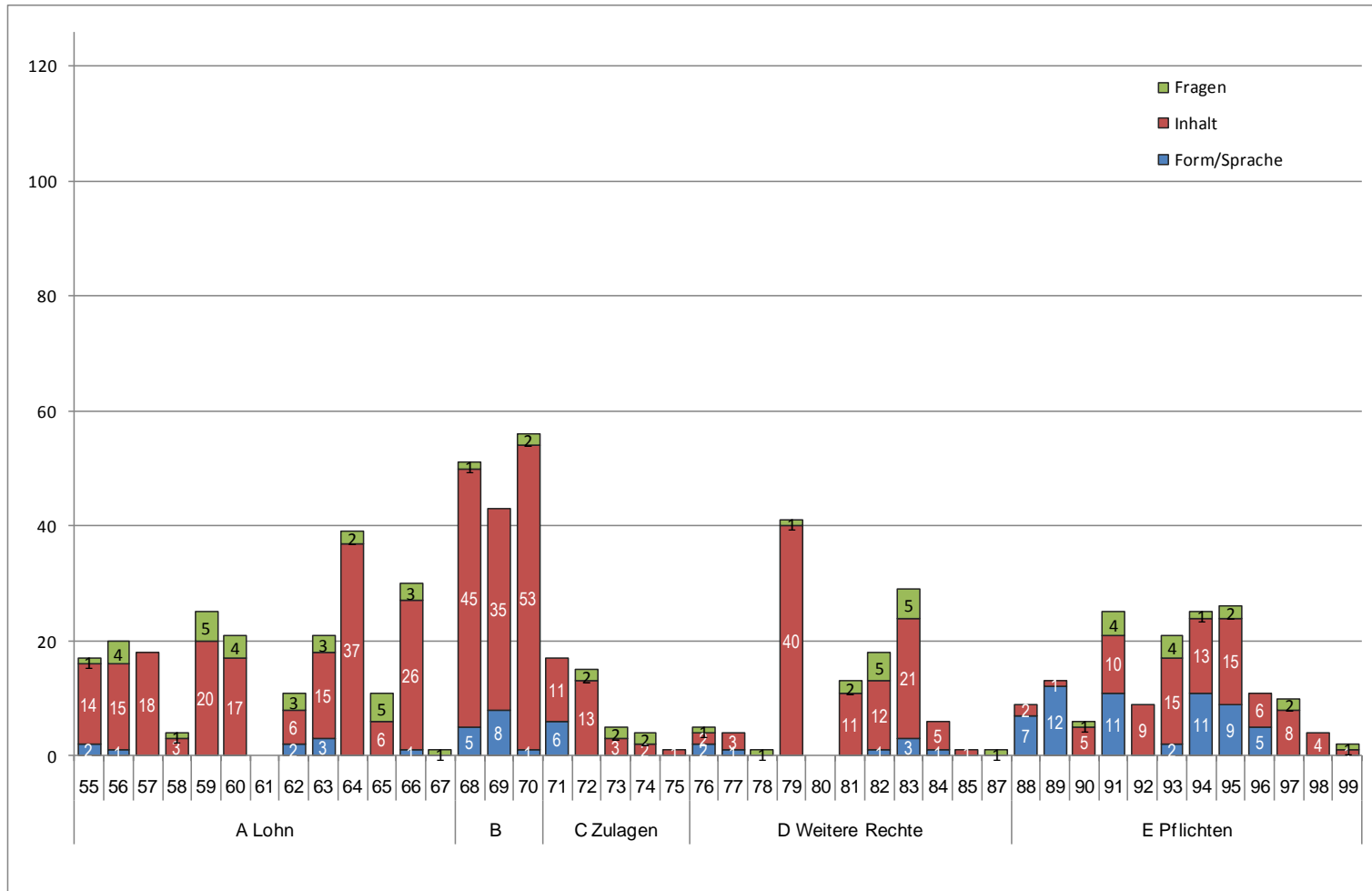
§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
15	Stellenausschreibung	11	8 VT möchten den zweiten Absatz streichen. Offene Stellen müssen aus ihrer Sicht auf jeden Fall öffentlich ausgeschrieben werden.
16	Bewerbung	15	Acht VT ergänzen den Absatz 1 mit bisherigen Tätigkeiten <i>in Familie</i> , in Beruf und Freiwilligenarbeit. Je ein VT erachtet weitere Ergänzungen (Strafregisterauszug, weitere Anstellungsverhältnisse bei Teilzeitangestellten) als nötig. Für zwei VT ist der Absatz selbstverständlich, sie möchten ihn deshalb aus der PVO streichen.
17	Anstellung a. Voraussetzungen	17	Während acht VT die Anstellung nicht von der Mitgliedschaft zu einer Mitgliedkirche des SEK abhängig machen möchten (§17.2), verlangen vier VT die Streichung des Zusatzes «in der Regel», um ebendies verbindlicher zu formulieren. In einem dieser Fälle wird dies wie folgt begründet: „ <i>Soll nicht nur in der Regel so sein, sondern Pflicht. Oder wollen wir Muslimen und Buddhisten Tür und Tor öffnen?</i> “ Zwei VT möchten eine Anstellung von der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche abhängig machen.
22	Probezeit	20	Zehn VT wünschen sich ebenfalls eine Probezeit für Pfarrpersonen, auch wenn dies für gewählte Pfarrpersonen rechtlich nicht möglich ist. Zwei VT schlagen entsprechend vor, Pfarrpersonen vor ihrer Wahl als Verweser einzustellen.
25	Dienstjahre	32	Zwölf VT fordern, dass das Dienstalder nicht nur für Pfarrpersonen, sondern auch für Angestellte aus der gesamten Tätigkeit in der Landeskirche und den Kirchgemeinden errechnet wird. Vier VT wünschen sich darüber hinaus, dass bei Pfarrpersonen auch Dienstjahre ausserhalb des Kantons Zürich angerechnet werden. Nicht angerechnet werden sollen unbezahlte Urlaube ab sechs Monaten (3).
31	Kündigungsschutz a. Im Allgemeinen	22	Fünf VT verlangen die Streichung von „nach Ablauf der Probezeit“, da auch während der Probezeit eine Kündigung auf sachlichen Gründen basieren muss. Weitere fünf VT wünschen eine Ergänzung unter Absatz 2 d: betriebliche oder <i>schwerwiegende</i> wirtschaftliche Gründe.
32	b. Missbräuchliche Kündigung	22	19 VT erachten es als sinnvoll, die Wiedereinstellung nicht auszuschliessen, während zwei VT der Regelung ausdrücklich zustimmen, da ansonsten kein Neuanfang gefunden werden kann.

§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
33	c. Kündigung im Zusammenhang mit Leistung oder Verhalten	16	Drei VT möchten, dass in jedem Fall eine Bewährungsfrist gesetzt wird. Drei VT sehen keine Notwendigkeit für den 4. Absatz oder er sollte wenigstens nur in Ausnahmen zum Tragen kommen (3). Die Frist von 2-3 Jahren, in welcher eine Ermahnung zur Kündigung führen kann, ist aus Sicht von zwei VT zu lange.
38	Entlassung wegen Invalidität	36	Die Dauer von einem Monat ist aus Sicht von 12 VT auf drei Monate zu verlängern, bevor eine vertrauensärztliche Untersuchung gefordert werden kann. Zudem soll der Wiedereinstieg gefördert werden (6). Drei VT erkennen einen konzeptionellen Mangel in Absatz 4 (Leistungen bei Krankheit und Unfall sind im Entwurf nicht festgehalten [vgl. §57.2; Anm. MB]).
41	Abfindung a. Anspruch	25	Total 10 VT äussern sich zu Absatz 2. Sie fordern eine grosszügigere Regelung für den Anspruch auf eine Abfindung (kein oder kürzeres Dienstalder, keine oder tiefere Alterslimite). Fünf VT sehen zudem im dritten Absatz keinen Ausschlussgrund für eine Abfindung, da „wichtige Gründe“ nicht auf ein Verschulden der Angestellten basieren müssen. Gleiches gilt nach Meinung von zwei VT für die Nichtwiederwahl von Pfarrpersonen.
42	b. Leistungen	14	Während einzelne VT tiefere Alterslimiten und höhere Abfindungen verlangen, möchte ein VT diese auf maximal einen bzw. drei Monatslöhne begrenzen. Ein weiterer VT weist darauf hin, dass Abfindungen veraltet sind und der Lohnausfall über die Arbeitslosenversicherung geregelt ist.
45	Vorsorgliche Massnahmen	18	Die meisten Stellungnahmen (7) zielen – analog zu §32 – darauf ab, die Bedingungen für vorsorgliche Einstellungen im Amt oder Dienst enger zu fassen.

3. Abschnitt: Rechtsschutz und Datenschutz (§§ 46-54)



4. Abschnitt: Rechte und Pflichten (§§ 55-99)



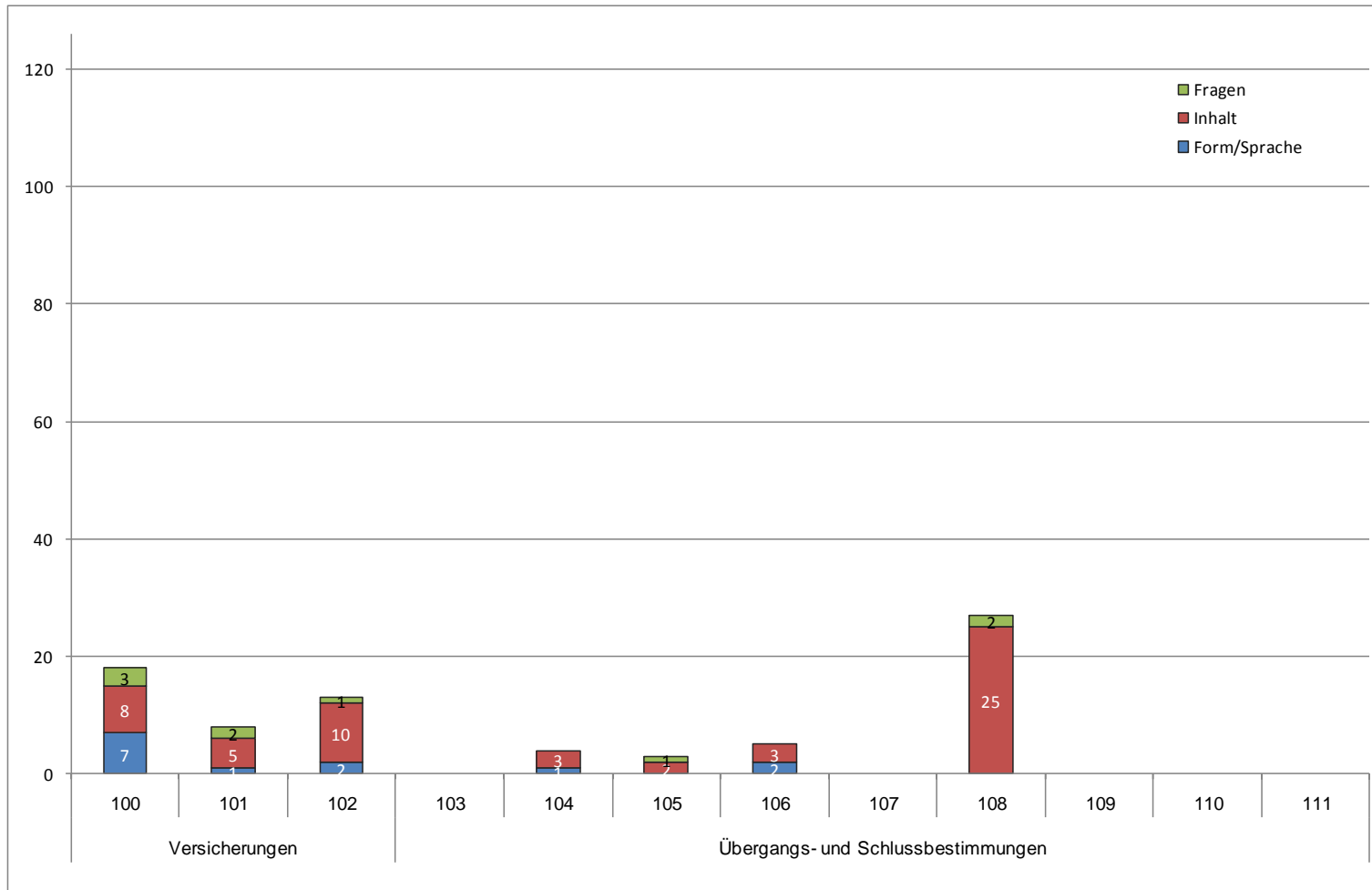
§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
55	Grundsatz	17	Auf Absatz 3 Bezug nehmend, bemerken die Diakonatskapitel, dass sich die Kirchgemeinden auf ein grundsätzlich gemeinsames Lohnsystem für ihre Angestellten festlegen sollten. Eine Kirchenpflege geht davon aus, dass die KG in der Festsetzung der Löhne frei bleiben.
56	Gesamtvergütung	30	Sieben VT fordern eine Differenzierung des zweiten Absatzes für Vollzeit- und Teilzeitangestellte.
57	Anspruch	18	Rückmeldungen zu diesem Artikel verlangen meist nach einer Differenzierung bezüglich Absatz 57.2 (8, in PVO regeln, zumindest in den Grundzügen) und 57.3 (7 VT, Erläuterungen).
59	Festsetzung a. Einreihungsplan	25	Fünf VT verlangen, dass der Einreihungsplan in der PVO festgelegt wird. Falls dies, wie mit der jetzigen Formulierung vorgesehen, in der Vollzugsverordnung geschieht, soll die Kirchensynode darüber abstimmen können (3) oder sollen die Kirchgemeinden einbezogen werden (3).
60	b. Lohnklassen und Stufen	21	Fünf VT monieren zu viele Lohnstufen. Aus Sicht von drei VT sollten die Lohnklassen und –stufen mit jenen des Kantons übereinstimmen. Die weiteren Rückmeldungen beziehen sich auf die Anwendung der Lohnklassen/-stufen (vgl. §59).
63	e. Beförderung und Rückstufung	21	Fünf VT erachten es als notwendig, dass die Richtlinien – zumindest in den Grundzügen – in der PVO aufgeführt werden und nicht erst in der Vollzugsverordnung. Vier VT befürchten, dass die Gemeindeautonomie durch Absatz 3 verletzt wird und verlangen, bei der Definition der Richtlinien einbezogen zu werden. Während drei VT eine regelmässige Stufenerhöhung für Pfarrpersonen fordern, erachten zwei die Regelung in Absatz 2 als Verschlechterung und als schwierig umsetzbar.
64	f. Pfarrerrinnen und Pfarrer	39	Vierzehn VT wünschen die Gleichbehandlung aller Pfarrpersonen, unabhängig davon, ob sie in einer Gemeinde oder einer Institution tätig sind. Entsprechend fordern sie eine statt drei Lohnklassen, wobei drei VT diese höher ansetzen als im Entwurf mit der Lohnklasse 18. Aus den Antworten geht häufig hervor, dass eine schlechtere Einstufung von Pfarrpersonen in Institutionen befürchtet wird. Nur ein VT hält dies für gerechtfertigt. Weitere VT geben zu bedenken, dass die Zuweisung zu den Lohnstufen viel Sorgfalt bedarf. Drei VT fordern, dass die Zuweisung in der PVO festgelegt wird.

§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
65	g. Mitglieder des Kirchenrates	11	9 VT stossen sich an den Lohnklassen für Mitglieder des Kirchenrates und fragen, wodurch diese – insbesondere die Anhebung gegenüber heute – gerechtfertigt sind. Sie fordern eine Herabsetzung der Lohnklassen mit der Begründung, dass Mitglieder des Kirchenrates Lohnreduktionen im gleichen Masse hinnehmen müssen wie Pfarrpersonen und die Angestellten der Landeskirche.
66	Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung	30	Der Grossteil der VT, die sich zu Paragraph 66 äussern, ist nicht einverstanden mit einem einheitlichen Mietwertanteil (11) und der Koppelung von Lohn und Mietwertanteil. Der Mietwertanteil ist aus ihrer Sicht den lokalen Gegebenheiten anzupassen, um weniger attraktiven Wohnlagen (Marktwert, Lage, Steuerfuss) gerecht zu werden. Gegen eine zu starke Anpassung an den Marktwert äussern sich zwei VT mit der Begründung, dass wegen der Wohnpflicht mit der Miete entgegenzukommen sei. Drei VT fordern entsprechend, dass der Mietwertanteil nicht erhöht werden soll. Ein VT fordert, die Wohnsitzpflicht zu lockern (nur eine Pfarrperson bei Mehrfachpfarrstellen) und diese kostenmässig zu entschädigen.
68	Dienstaltergeschenk	51	Die Straffung des Dienstaltergeschenks stösst auf breite Kritik. Lediglich zwei VT stimmen ihr zu. Die restlichen Antwortenden verlangen eine Beibehaltung des Dienstaltergeschenkes nach 15 und 25 Jahren (23) bzw. eine Erhöhung von 15 auf 20 Tage (11). Während einige die Beibehaltung der heutigen Regelung damit begründen, dass insbesondere die Tätigkeit als Pfarrperson belastend ist und das Dienstaltergeschenk der Prophylaxe von Burnout dient, fordern andere, dass das Dienstaltergeschenk auf Wunsch ausbezahlt wird (13).
69	Studienurlaub a. Pfarrerrinnen und Pfarrer	43	17 VT erachten die Altersgrenze von 55 Jahren zu tief und fordern eine Erhöhung auf 60 Jahre. Während drei VT grundsätzlich nach der Möglichkeit eines zweiten (unbezahlten) Studienurlaubs verlangen, schlagen vier VT vor, dies nach weiteren 12 Dienstjahren zu gewähren. Weitere zwei VT sind der Meinung, der Studienurlaub sollte grundsätzlich unbezahlt sein. Insgesamt drei VT äussern sich kritisch zum Studienurlaub und stellen in Frage, ob sich die Landeskirche dies noch leisten kann. Mehrere VT weisen darauf hin, ebenfalls die Stellvertretung in diesem Artikel zu regeln (ebenso §70).

§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
70	b. Angestellte	56	12 VT erachten die Altersgrenze von 55 Jahren zu tief und fordern eine Erhöhung auf 60 Jahre. Acht VT wünschen zudem, bereits nach sechs Dienstjahren einen Studienurlaub beantragen zu können (häufig Frauen, Familienpause berücksichtigen). Sieben VT möchten die alte Regelung von zweimal zwei Monaten beibehalten. Ausserdem sollen nicht nur KirchenmusikerInnen und diakonische Mitarbeitende in den Genuss eines Studienurlaubs kommen, sondern alle Angestellten (3). Für zwei VT ist nicht verständlich, weshalb Pfarrpersonen einen längeren Studienurlaub beziehen können. Wie bei Pfarrpersonen, muss auch die Stellvertretung geregelt werden.
71	Teuerungszulagen	17	7 VT verlangen, dass die Löhne auf jeden Fall an die Teuerung angepasst werden.
72	Familienzulagen	15	9 VT fordern, dass die Landeskirche mehr als den kantonalen Mindestansatz ausbezahlen soll.
79	Ferien und Urlaub	41	Neben Mutterschaftsurlaub sollte auch der Vaterschaftsurlaub aufgeführt werden (18). Sechs VT vermissen zudem die Beibehaltung der Kompensationswoche für Pfarrpersonen. Sechs VT fordern, dass der Anspruch auf Ferien und Urlaub in der PVO geregelt wird und nicht erst in der Vollzugsverordnung (mit Verweis auf §99 nKO). Vier VT wünschen mindestens 5 Wochen Ferien. Die Beurlaubung für die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben sollte schweizweit gelten (4).
81	Niederlassungs-freiheit	13	8 VT stehen §81 kritisch gegenüber und möchten den Paragraphen streichen.
82	Standortbestimmung a. Angestellte	18	Die meisten Rückmeldungen sind fragender Natur. Die VT möchten eine Klärung, wer für das Standortgespräch zuständig ist (6). Drei VT sind der Meinung, es dürfte nicht die Kirchenpflege sein, da die fachlichen Kompetenzen fehlen und ähnliche Schwierigkeiten wie bei der Beurteilung von Lehrpersonen durch die Laien-Schulbehörden befürchtet werden. Sollte die Kirchenpflege mit dieser Aufgabe betraut werden, dürften die Gespräche aus Sicht von zwei VT nicht lohnwirksam sein. Die Gespräche sollten jährlich bzw. in festgelegtem Intervall stattfinden (3).

§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
83	b. Pfarrerinnen und Pfarrer	29	Auch hier stellt sich den VT die Frage, wer die Fach- und Evaluationsgespräche führt (8). Dies sollte in der PVO angegeben werden. Fünf VT sind der Meinung, die Gespräche sollten auch für Pfarrpersonen in Form eines Beurteilungsgesprächs erfolgen, welches lohnwirksam ist.
93	Arbeitszeit a. Pfarrerinnen und Pfarrer	21	Neben Fragen und Anmerkungen zur Vollzugsverordnung geben sechs VT zu bedenken, dass Pfarrpersonen eine Kaderstelle ausüben und entsprechend keine Dienstzeit festgelegt werden soll. Demgegenüber fordert ein VT, die Dienstzeit auf Basis einer 48h Woche festzulegen.
94	b. Angestellte	26	Sechs VT möchten einen weiteren Absatz einfügen: <i>Die Anstellungsinstanzen und Vorgesetzte achten darauf, dass angemessene Ruhezeiten eingehalten werden.</i> Zudem soll im ersten Absatz die Jahresarbeitszeit aufgeführt werden (5). Eine Beanspruchung ausserhalb der Arbeitszeiten soll in Absprache mit den Angestellten erfolgen (3).
95	Nebenbeschäftigung a. Grundsatz	26	Meist mit Verweis auf das kantonale Personalgesetz lehnen 10 VT die Regelung, dass das gesamte Arbeitspensum eine volle Stelle nicht übersteigen darf, ab. Vollzeitangestellte seien ansonsten nicht in der Lage, ein öffentliches Amt auszuüben. Vier VT fordern, dass bei Bewilligungsverfahren die Kirchenpflegen zwingend mit einbezogen werden müssen. Zudem soll festgelegt werden, wann eine Bewilligung notwendig ist (2 VT, vgl. §97.2).
96	b. Angestellte	10	6 VT möchten den zweiten Absatz streichen (keine Bewilligung einholen).

5. und 6. Abschnitt: Versicherungen (§§ 100-102) und Übergangs- und Schlussbestimmungen (§§ 103-111)



§	Randtitel	Anzahl	Rückmeldungen
100	Berufliche Vorsorge	18	<p>Sechs VT fordern, dass Pfarrpersonen und Angestellte bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal (BVK) versichert werden. §100 ermöglicht ansonsten die Wahl von Minimallösungen, was einer Schlechterstellung zu heute bedeuten würde. Vier VT fordern, dass Personen bei mehreren Anstellinstanzen ohne Gesuch versichert werden.</p> <p>Drei VT weisen darauf hin, dass eine Regelung über die Haftpflichtversicherung fehlt.</p>
108	Lohnanpassung	27	<p>Während ein VT für die Anpassung des Lohnes nach unten in zwei Jahren plädiert, plädieren sechs VT dafür, dass die Anpassung nach oben sofort stattfindet. Sechs VT fordern eine Besitzstandwahrung. Ein VT macht explizit darauf aufmerksam, dass die neuen Lohnkosten die bisherigen nicht übersteigen dürfen.</p>

5. Zusammenfassung, Diskussion und Folgerungen

An der Vernehmlassung zum Entwurf der Personalverordnung (PVO) des Kirchenrats beteiligten sich mehr als die Hälfte (56%) der Kirchenpflegen, drei Viertel der Bezirkskirchenpflegen und fast vollzählig die Gremien und Organisationen des kirchlichen Personals. Die Antworten der insgesamt 137 Vernehmlassungsteilnehmenden (VT) erhalten dank dieser hohen Beteiligung eine hohe Aussagekraft.

Die Vernehmlassungsantworten bezogen sich auf 98 der 111 Paragraphen; im Durchschnitt äusserten sich die Teilnehmenden zu je zehn von insgesamt 243 Absätzen. 49 der 126 eine Stellungnahme abgebenden Vernehmlassungsteilnehmer lieferten *mehr als zehn Kommentare*. Die umfangreichsten Stellungnahmen stammten von Seiten der Personalvertretungen. Legt man die Grenze bei mindestens 20 Kommentaren fest, bezieht sich die grössere Anzahl der Kommentare zu Sprache und Inhalt bzw. der Fragen auf 23 Paragraphen bzw. Absätze des PVO-Entwurfs. Am meisten Reaktionen riefen die folgenden Paragraphen hervor:

- §7: Grundsätze der Personalpolitik
- §12: Aufgaben und Anforderungen für kirchliche Berufe durch Kirchenrat definiert; Verbindlichkeit für Kirchgemeinden
- §17: Kirchenmitgliedschaft der Angestellten
- §32: Ermöglichung der Wiedereinstellung nach missbräuchlicher Kündigung
- §55: Gemeinsames Lohnsystem für Angestellte der Kirchgemeinden (vgl. auch §12)
- §64: Pfarrerlohn; Einreihung, Gleichbehandlung unabhängig vom Arbeitsort
- §66: Mietwertanteil Pfarrhauswohnung
- §68: Dienstaltersgeschenk
- §69: Studienurlaub Pfarrerinnen und Pfarrer
- §70: Studienurlaub Angestellte
- §79: Ferien und Urlaub (u.a. Vaterschaftsurlaub)

Verwirrung stiftete der Entwurf bei jenen VT, die die entsprechende Erläuterung im Bericht des Kirchenrats (vgl. S. 2 Entwurf PVO) überlesen hatten und denen offenbar nicht bewusst war, dass auch die Angestellten der Kirchgemeinden der PVO unterstehen. Möglicherweise unterschätzten einige Kirchenpflegen deshalb die Auswirkungen der PVO auf ihre Kirchgemeinde.

Misst man die allgemeine Haltung zum Entwurf der PVO an den 19 Vernehmlassungsteilnehmenden, die sich (auch) global zum Entwurf der PVO geäussert haben, sowie an der inhaltlichen Ausrichtung der einzelnen, zum Teil lediglich punktuellen Stellungnahmen, kann insgesamt von einer Zustimmung zum Entwurf ausgegangen werden. Diese wird allerdings etwas relativiert durch die zahlreichen Abänderungsvorschläge zu einzelnen Paragraphen bzw. Absätzen, vor allem seitens der PfarrerInnen sowie der Personalverbände der Angestellten in den Kirchgemeinden.

Häufige Kommentare thematisieren die in der PVO vorgenommene Kompetenzabgrenzung zwischen Kirchensynode und Kirchenrat. Auch wird angemerkt, dass eine Stellungnahme in vielen Punkten schwer falle, weil die Vollzugsverordnungen (v.a. für Angestellte der Kirchge-

meinden) noch nicht bekannt seien. Zahlreiche VT tendieren denn auch dazu, zusätzliche Regelungen in der PVO vorzunehmen, d.h. sie von der Kompetenz des Kirchenrats in diejenige der Kirchensynode zu übertragen. Mehrmals nehmen Kirchenpflegen auch Bezug auf die Kompetenzverteilung zwischen Kirchenrat oder Kirchensynode einerseits und den Kirchenpflegen andererseits. Dass das Thema Gemeindeautonomie – direkt oder indirekt – relativ häufig auftaucht, lässt darauf schliessen, dass Vorbehalte gegenüber einer allfälligen zu mächtigen «Zentralverwaltung» vor allem bei den Kirchenpflegen verbreitet sind und der Wunsch nach Flexibilität vorhanden ist.

Die kritischsten Reaktionen stammen vom Pfarrverein – er weist den Entwurf der PVO explizit zurück – sowie von einzelnen Pfarrkapiteln, Diakonatskapiteln und der Arbeitsgemeinschaft Sozialdiakonie. Die Vernehmlassungsantworten des Personals enthalten zahlreiche Erwähnungen von Verschlechterungen für das kirchliche Personal. Die Kommentare der Pfarrschaft fallen dabei prägnanter aus. Direkt und indirekt geht aus den Stellungnahmen der Personalvertretungen hervor, dass als Referenzrahmen für die Personalpolitik der Landeskirche die kantonale Personalverordnung angenommen wird, die für den Kirchenrat bei der Konzeption der PVO tatsächlich auch leitend war. Viele VT fokussieren allerdings auf Punkte, die zu Ungunsten des Personals ausfielen.

Sehr zahlreiche Kommentare bezogen sich auf die Grundsätze der Personalpolitik. In der vorgelegten Form stellt sich gemäss diesen VT die Landeskirche als zu wenig vorbildliche und somit wenig idealtypische Arbeitgeberin dar. Die Grundsätze wurden als zu bescheiden oder minimalistisch charakterisiert und dementsprechend um Anliegen wie *flexible Arbeitszeitmodelle*, *Rücksichtnahme auf Familienpflichten* und *Integration von Behinderten* erweitert.

Während seitens der Sozialdiakonie eine Festlegung der Aufgaben und Anforderungen für kirchliche Berufe und eine homogene Umsetzung in der Praxis begrüsst werden, signalisieren vor allem Kirchenpflegen mit Blick auf die Unterschiede in den Kirchgemeinden Skepsis bezüglich der Umsetzung und deshalb einige Zurückhaltung. Die Furcht vor einer „Durchsetzung“ von praxisfernen Regelungen in der entsprechenden Vollzugsverordnung ist unübersehbar. In der Folge sprechen sie sich zwar selten ganz gegen Regelungen aus, mehrheitlich aber für «Richtlinien» oder «Empfehlungen» bzw. Kann-Formulierungen. Einige VT wollen den Entscheid betreffend die Aufgaben und Anforderungen für kirchliche Angestellte beim Kirchenrat belassen, bei dessen Erarbeitung aber mitreden.

In Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden viele Änderungsvorschläge zugunsten des betroffenen Personals gemacht. Einerseits sollen strengere Massstäbe an die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gesetzt, andererseits bessere ökonomische Absicherungen in die PVO eingebaut werden.

Die kritischen Einwände gegen die PVO handeln zur Hauptsache vom *Lohn*, der *Anrechenbarkeit von Dienstjahren*, von *Dienstaltersgeschenken*, *anrechenbarem Mietwertanteil für Pfarramtswohnungen*, *Ferien und Studienurlaub*, *Vaterschaftsurlaub* und *anderen Rechten des Personals*. Entsprechend der verbreiteten generellen Auffassung, durch die neue PVO verschlechtere sich die Arbeitssituation der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schlagen insbesondere die Vertretungen der Pfarrschaft und der in Kirchgemeinden Arbeitenden (Diakoniekapitel, Kirchenmusikerverband ZKMV) Nachbesserungen vor, so *Erhaltung des Status quo*, *Eingehen auf Besonderheiten von kirchlichen Berufen oder Kirchgemeinden*, *höhere Einstu-*

fung der Pfarrerinnen und Pfarrer, häufigere und längere Vergabe von Bildungsurlauben sowie mit besonderem Nachdruck die Gleichbehandlung der in Kirchgemeinden bzw. in Institutionen tätigen Pfarrerschaft.

Ob kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch der Landeskirche oder einer Mitgliedskirche des SEK angehören müssen, wird zwar eher selten kommentiert. Die Stellungnahmen fallen jedoch mehrheitlich für eine liberale Regelung aus, nicht zuletzt mit Verweis auf die Mitarbeitenden im Hausdienst sowie die KirchenmusikerInnen.

In der PVO sind auch einige Aufgaben der Arbeitgeber aufgeführt. Fragen wirft insbesondere das Standortgespräch mit Mitarbeitenden auf. Hier wünschen sich Kirchenpflegen rechtzeitig Hilfestellungen.

Diskussion

Bei der Personalverordnung handelt es sich um dasjenige Element des laufenden Reformprozesses, das sich für das kirchliche Personal konkret und unmittelbar auswirkt. Dass die Vernehmlassungsantworten vor allem der Personalgremien und –organisationen sehr engagiert und zumeist differenziert ausfallen, liegt in der Natur der Sache. Kirchengesetz und vom Kirchenvolk gutgeheissene Kirchenordnung begründen einen längeren Prozess des Wandels, der von allen Beteiligten Haltungs- und Verhaltensänderungen fordert. Dass dies für die Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich in besonderem Mass gilt, steht mit den absehbar geringeren Einkünften in engem Zusammenhang: Die Reduktion der Staatsbeiträge sowie der in zwei Jahren wirksame Einbruch beim Steuerertrag wirken sich in der reformierten Kirche kumuliert aus.

Der Kirchenrat hatte keine andere Wahl, als sich mit seinem Entwurf der PVO Handlungsspielraum für die Zukunft zu schaffen. Mit Blick auf die veränderten finanziellen Rahmenbedingungen sowie die besondere Position der Kirche – man kann ihr die Mitgliedschaft aufkündigen – konnte er kaum Versprechungen abgeben, die ihm und der Landeskirche absehbar zusätzliche finanzielle Probleme verheissen.

Seitens der Kirchenpflegen ist Verständnis für diese Situation vorhanden. Personalseitig werden die äusseren Rahmenbedingungen, die dem Kirchrat die Feder führten, mehr oder weniger stark ausgeblendet. Weil vor allem für die Pfarrerinnen und Pfarrer die Folgen der Personalverordnung konkret absehbar sind, fällt deren Reaktion wohl auch am heftigsten aus. Es ist von mangelnder Wertschätzung die Rede, von falscher Tonwahl, von der Schwierigkeit, künftig qualifiziertes Personal zu gewinnen und von der fehlenden Bereitschaft des Kirchenrats, selber Opfer zu bringen. Vom Entwurf berührt zeigen sich aber auch die übrigen Personalvertretungen, während die mit dem Thema Mittelkürzung vertrauteren Kirchenpflegen nachsichtiger reagieren. Ihre Anliegen sind vor allem die Mitsprache bei der lohnmassigen Einreihung der kirchlichen Berufe, Spielraum bei der Einstellung und Entlohnung ihrer MitarbeiterInnen und Einbezug *des gesamten* kirchlichen Personals, also auch Hausdienst, Sekretariat und künftig allenfalls Kirchgemeindeschreiber, in das Lohnklassensystem.

Die von der Pfarrerschaft erwähnte Bereitschaft, den nötigen Obolus beizutragen, wird faktisch neutralisiert durch die in den Vernehmlassungsantworten formulierten Wünsche. Bisweilen erscheint auch die benutzte Argumentation nicht ganz schlüssig. So würde die Interpretation des Dienstaltersgeschenks als Burnoutprophylaxe von der Arbeitspsychologie kaum unter-

stützt. Eine starke Verkürzung der Realität dürfte auch die Position darstellen, Lohnkürzungen würden die Qualität der kirchlichen Arbeit herabsetzen und es erschweren, kompetenten Nachwuchs für die Arbeit in der Kirche zu motivieren. Qualität und Arbeitszufriedenheit werden in aller Regel von mehreren Faktoren genährt, insbesondere Arbeitsinhalt, Gestaltungsraum und Kompetenzen, Vorgesetzte, ArbeitskollegInnen und materielle Entschädigung. Die Auffassung, die qualifiziertesten Berufsleute liessen sich mit guten Löhnen locken, wird nicht nur von Fachleuten bestritten, sondern dürfte auch kaum von der Mehrheit der kirchlichen Mitarbeitenden geteilt werden.

Die Konzentration der Vernehmlassungsantworten der kirchlichen Mitarbeitenden auf einige Paragraphen der PVO ist nachvollziehbar, wenn der Besitzstand oder die Leistungen des Kantons als Referenzrahmen gewählt werden. Leistungen des Arbeitgebers sind aber ein Abbild der langfristig realisierbaren Erträge. Ändern sich diese, bewegen sich auch die Arbeitgeberleistungen nach oben oder in Richtung des gesetzlich vorgeschriebenen Minimums. Dieser Mechanismus ist den VT bekannt. Die Diskussion der PVO hauptsächlich auf die Themen Lohn und Entschädigungen zu beschränken, ist deshalb wenig zielführend. Weiter hilft dagegen die Frage, auf welchem Hintergrund Vorhaltungen wie mangelnde Wertschätzung der Pfarrtätigkeit oder mangelnde Opferbereitschaft des Kirchenrats (und seiner Gesamtkirchlichen Dienste) entstehen. Die Antworten dürften zwar nicht leicht fallen, aber eher zum Ziel führen – Klarheit zu erhalten über Themen wie: Wie soll die reformierte Landeskirche angesichts der Veränderungen in Zukunft gestaltet sein, welche Anforderungen muss sie an das Personal und die Behörden stellen und welche Leistungen kann sie diesen bieten?

Folgerungen

Sollte die unmissverständliche Stellungnahme des Pfarrvereins die Haltung der Pfarrschaft verlässlich widerspiegeln, könnte dies in der anstehenden Auseinandersetzung um Pfarrerlohn und -entschädigungen zu einer Blockade führen. Ausserhalb der formellen Vernehmlassung haben Pfarrpersonen signalisiert, unter den zwei Alternativen Lohnkürzung oder Stellenabbau die erste vorzuziehen. Die Zukunft wird zeigen, ob sich durch dieses Zugeständnis ein Abbau von Stellen vermeiden lässt. Mit Blick auf den stetigen Mitgliederrückgang wird indessen wohl auch weiterhin mit der Aufgabe von Stellen zu rechnen sein. Stellenabbau wird aber umso stärker ein Thema sein, je weniger Spielraum der Landeskirche im Bereich der Personalkosten belassen wird.

Falsch wäre es, den Entwurf der PVO zu sehr auf die Frage der Arbeitgeberleistungen zu fokussieren. Die veränderten finanziellen Rahmenbedingungen der reformierten Landeskirche und ihrer Kirchgemeinden haben eine viel grössere Tragweite. Sie berühren letztlich Fragen wie Gemeindegrösse und -zahl, Gemeindeprofil, Gemeindeleitung, Personalführung und -förderung sowie nicht zuletzt das Pfarramt und die Zusammenarbeit der kirchlichen Berufe.

Anhang

A1: Vernehmlassungsteilnehmer (in alphabetischer Reihenfolge)

Kirchenpflegen

Andelfingen	Horgen	Rickenbach	Winterthur Seen
Bachs	Hütten	Rifferswil	Winterthur Stadt
Bassersdorf-Nürens Dorf	Illnau-Effretikon	Rümlang	Winterthur Wülflingen
Bauma	Kappel	Rüschlikon	Zell
Berg a.l.	Knonau	Rüti	Zollikon
Brütten	Küsnacht	Schlatt	Zürich Aussersihl
Buchs	Langnau a. Albis	Schönenberg	Zürich Balgrist
Bülach	Laufen	Seuzach	Zürich Friesenberg
Dietikon	Lufingen	Sitzberg	Zürich Hirzenbach
Dinhard	Lindau	Stadel	Zürich Höngg
Dübendorf	Männedorf	Stammheim	Zürich Hottingen
Dürnten	Maschwanden	Stemenberg	Zürich Matthäus
Egg	Maur	Thalwil	Zürich Neumünster
Eglisau	Meilen	Trüllikon-Truttikon	Zürich Oberstrass
Ellikon a. d. Thur	Mettmenstetten	Turbenthal	Zürich Saatlen
Embrach-Oberembach	Mönchaltorf	Uitikon	Zürich Schwamendingen
Fehraltorf	Neftenbach	Urdorf	Zürich Seebach
Gossau	Oberengstringen	Uster	Zürich Sihlfeld
Hausen am Albis	Oberrieden	Volketswil	Zürich Wiedikon
Hedingen	Obfelden	Wädenswil	Zürich Wipkingen
Henggart	Oetwil a. See	Wallisellen	Zürich Witikon
Herrliberg	Opfikon	Wangen-Brüttisellen	Zürich Wollishofen
Hettlingen	Pfäffikon	Weiningen	
Hirzel	Pfungen	Weisslingen	
Hittnau	Regensdorf	Wetzikon	
Hombrechtikon	Rheinau-Ellikon	Wiesendangen	

Bezirkskirchenpflegen

Andelfingen
Hinwil
Dielsdorf
Dietikon
Horgen
Meilen
Pfäffikon
Uster
Winterthur
Zürich links der Limmat

Pfarrkapitel

Horgen
Meilen
Dielsdorf
Dietikon
Zürich links der Limmat
Zürich rechts der Limmat
Bülach
Andelfingen
Pfäffikon
Hinwil
Affoltern

Stadtverbandsvorstände

Winterthur
Zürich

Kirchenpflegen der Fremdsprachigengemeinschaften

Eglise française Winterthour
Eglise française Zurich
Chiesa evangelica italiana

Diakonatskapitel

Winterthur-Andelfingen
Zürcher Unterland
Zürichsee
Zürich links der Limmat
Zürich rechts der Limmat

Berufsverbände und Personalvertretungen

Personalvertretung GKD
Gesamtkirchliche Dienste
Sigristenverband
Pfarrverein
Zürcher Arbeitsgemeinschaft der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone
Zürcher Kirchenmusiker Verband ZKMV