

Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich

(vom 22. März 2007)

Präambel

Die Römisch-katholische Körperschaft des Kantons Zürich, ihre Institutionen, die Kirchgemeinden und die Zweckverbände verstehen sich als Teile einer geschwisterlichen Kirche. Ihre Personalpolitik beruht auf der Achtung der Persönlichkeit aller Angestellten, gegenseitigem Vertrauen und Partizipation. Sie

- sind fortschrittliche, faire und familienfreundliche Arbeitgeberinnen und beschäftigen qualifizierte und motivierte Mitarbeitende
- fordern und fördern das Personal entsprechend seinen Aufgaben, Fähigkeiten und Neigungen
- pflegen eine offene Kommunikation zwischen allen Stufen
- sorgen für ein angemessenes Mitspracherecht der Mitarbeitenden
- sichern die Qualität durch regelmässige und gegenseitige Rückmeldungen
- fördern die Chancengleichheit und streben Lohngerechtigkeit an
- nehmen ihre soziale Verantwortung auch gegenüber Menschen mit Handicap wahr
- unterstützen und fördern das Angebot von Ausbildungsplätzen
- schaffen die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

Die staatskirchenrechtlichen und innerkirchlichen Organe entscheiden und handeln einvernehmlich.

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹ Die Anstellungsordnung regelt verbindlich das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlichen Angestellten, die befristet oder unbefristet im Dienste der Körperschaft, einer Kirchgemeinde oder eines Zweckverbandes stehen, eingeschlossen die gemäss dem Reglement über die Neuwahl von Pfarrern von der Kirchgemeinde gewählten Pfarrer, Diakone mit Gemeindeleitungsfunktion und Pfarreibeauftragten.

² Weitere kirchliche Institutionen können mit Zustimmung des Synodalrates diese Anstellungsordnung für ihre Angestellten als verbindlich erklären.

³ Die Mitglieder von Behörden und Personen, die Freiwilligenarbeit leisten, sind der Anstellungsordnung nicht unterstellt.

§ 2 Ergänzendes Recht

Enthalten diese Verordnung und die zugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts.

§ 3 Berufsbezogene Bestimmungen

Der Synodalrat kann für einzelne Personalgruppen insbesondere hinsichtlich Anstellung oder Wahl, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses abweichende Bestimmungen erlassen.

§ 4 Anstellungsinstanz

¹ Anstellungsinstanzen sind der Synodalrat bzw. die Kirchenpflegen. Bei Institutionen und Zweckverbänden erfolgt die Anstellung durch die zuständige Trägerschaft nach deren Reglementen.

² Der Synodalrat kann seine Anstellungsbefugnisse der Generalsekretärin bzw. dem Generalsekretär oder den Kommissionen der Dienststellen übertragen.

³ Priester und Diakone sowie Angestellte im Verkündigungsdienst werden im Einvernehmen mit der zuständigen kirchlichen Instanz angestellt.

§ 5 Aufsicht

¹ Alle Angestellten unterstehen der administrativen und fachlichen Aufsicht der anstellenden Instanz, soweit die berufsbezogenen Bestimmungen nicht Abweichendes enthalten.

² Im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit arbeiten die Angestellten in den ihnen zugewiesenen Arbeitsbereichen eigenverantwortlich und selbständig.

2. Arbeitsverhältnis

2.1 Grundsätzliches

§ 6 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis mit staatskirchlichen Organisationen ist öffentlich-rechtlich. Bei privatrechtlichen kirchlichen Organisationen ist es privatrechtlich.

§ 7 Stellenausschreibung

Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

§ 8 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse werden durch Verfügung begründet.

² Sie können in begründeten Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann insbesondere hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Anstellungsordnung abweichen.

³ Arbeitsverhältnisse von privatrechtlichen Arbeitgebern werden durch Vertrag begründet.

§ 8a Privatauszug aus dem Strafregister und Sonderprivatauszug

¹ Die Anstellung erfolgt unter der Voraussetzung, dass die Bewerberinnen und Bewerber der Anstellungsinstanz einen Privatauszug aus dem Strafregister einreichen.

² Bei der Anstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in seelsorgerlicher, erzieherischer oder betreuender Funktion ist zusätzlich zum Privatauszug aus dem Strafregister ein Sonderprivatauszug einzureichen.

³ Angestellte in seelsorgerlicher, erzieherischer oder betreuender Funktion müssen spätestens alle fünf Jahre neue, aktualisierte Privatauszüge aus dem Strafregister und Sonderprivatauszüge einreichen.

§ 8b Vorgehen bei Verurteilungen

¹ Erhält die Anstellungsinstanz Kenntnis von einer Verurteilung wegen eines Verbrechens oder eines Vergehens, welche die Vertrauenswürdigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers oder der angestellten Person schwer beeinträchtigt, kann die Anstellungsinstanz die Anstellung verweigern oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis auflösen.

² Bei einer Verurteilung zu einem Verbrechen oder Vergehen gegen die sexuelle Integrität von Kindern, Jugendlichen oder abhängigen Personen darf die Anstellung nicht erfolgen. Bestehende Arbeitsverhältnisse müssen beendet werden.

³ Für die Auflösung bestehender Arbeitsverhältnisse wegen einer Verurteilung wegen eines Verbrechens oder Vergehens gelten die §§ 14 ff. sinngemäss.

§ 9 Mehrere Funktionen

Übt eine Angestellte bzw. ein Angestellter mehr als eine Funktion aus, so ist für jede Funktion eine separate Anstellungsverfügung zu erlassen.

2.2 Dauer

§ 10 Im Allgemeinen

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

§ 11 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

2.3 Änderung des Arbeitsverhältnisses

§ 12 Versetzung

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende, zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

§ 13 Zuweisung anderer Arbeit während der Kündigungsfrist

¹ Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

² In begründeten Fällen kann die oder der Angestellte von der Arbeit freigestellt werden.

2.4 Beendigung

§ 14 Beendigungsgründe

¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,
- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen (fristlose Kündigung),
- e) vorzeitigen Altersrücktritt,
- f) Beginn der Rentenberechtigung AHV/IV,
- g) Tod.

² Der sachlich begründete Entzug der kirchlichen Ernennung oder der Missio canonica hat, sofern diese für die Anstellung erforderlich sind und vor dem Entzug eine Anhörung durch den Bischof oder seinen Personalverantwortlichen stattfand (rechtliches Gehör), zwingend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.

§ 15 Kündigungsfristen und Kündigungstermine

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) vom dritten Dienstjahr an drei Monate.

² Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.

³ Die Kündigungsfrist kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder verlängert werden.

§ 16 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich und begründet mitgeteilt.

² Bei der Kündigung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst ist die schriftliche Stellungnahme der kirchlichen Instanzen einzuholen.

³ Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz darf nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Der Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.

⁵ Vor dem Erlass einer Kündigung ist der oder die Betroffene anzuhören.

§ 17 Kündigung zur Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

§ 18 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

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

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

⁴ Bei den Pfarrern ist der Synodalrat für die Auflösung aus wichtigen Gründen zuständig. Er nimmt dabei Rücksprache mit dem Generalvikar.

§ 19 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Anstellungsordnung beendet werden.

§ 20 Beendigung altershalber oder infolge Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich auf Ende des Monats, in welchem die Angestellten das ordentliche AHV-Alter erreichen, ohne Kündigung. Werden Angestellte ausnahmsweise weiterbeschäftigt, müssen eine neue Verfügung und ein neues Pflichtenheft erstellt werden.

² Der Synodalrat regelt das Verfahren bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität.

§ 21 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

2.5 Sozialplan

§ 22 Sozialplan

Kommt es infolge von Stellenabbau in erheblichem Ausmass zu Kündigungen, legt die Arbeitgeberin unter Konsultation einer Personalvertretung einen Sozialplan fest. Bei der Ausarbeitung des Sozialplanes steht der Synodalrat der Arbeitgeberin beratend zur Seite.

3. Rechte und Pflichten der Angestellten

3.1 Rechte

§ 23 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Arbeitgeberin achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

§ 24 Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

§ 25 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn wird nachschüssig in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, 12 davon monatlich.

§ 26 Beträge der Lohnklassen

¹ Die Synode legt die Minimal- und Maximalbeträge der Lohnklassen 1–25 gemäss Anhang fest.

² Der Synodalrat berechnet die Beträge der einzelnen Lohnstufen wie folgt:

1. Für jede Besoldungsklasse bestehen ein Minimum, ein erstes und ein zweites Maximum. Das erste Maximum beträgt 128% des Minimums, das zweite 146%.
2. In jeder Klasse bestehen 16 Erfahrungsstufen von je 1,75% des Minimums bis zum ersten Maximum und 12 Leistungsstufen von je 1,5% des Minimums bis zum zweiten Maximum.
3. Dem Minimum der Besoldungsklassen sind zwei Anlaufstufen von je 1,75% des Minimums vorangestellt.

§ 27 Umschreibung der Richtpositionen und Einreihungsplan

Der Synodalrat umschreibt, soweit erforderlich, die Richtpositionen und die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Stelle. Er reiht jede Stelle gemäss Einreihungsplan und Richtpositionen entsprechend ihren Anforderungen und Belastungen in nur eine Lohnklasse ein.

§ 28 Stellenplan

¹ Der Synodalrat, die Kirchenpflegen und die zuständigen Organe der Institutionen und Zweckverbände legen für ihren Bereich die Stellenpläne fest und reihen die Stellen gemäss § 27 ein.

² Die Stellenpläne sind periodisch zu überprüfen.

§ 29 Stufenanstieg und Beförderung

¹ Stufenanstieg und Beförderung erfolgen gestützt auf eine systematische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung.

² Der Synodalrat regelt die Einzelheiten.

³ Die Arbeitgeberin kann aufgrund der allgemeinen Finanzlage Stufenanstiege und Beförderungen aussetzen.

§ 30 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

¹ Die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen richtet sich nach dem Grad der Beschäftigung.

² Die Anstellungsinstanz kann Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien oder Freitage und Ruhetage eingerechnet sind und separat ausgewiesen werden.

§ 31 Ersatz von Auslagen

Der Synodalrat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

§ 32 Teuerungsausgleich

¹ Der Teuerungsausgleich wird in der Regel gewährt. Die Synode beschliesst auf Antrag des Synodalrates Mitte Jahr über dessen Höhe für das folgende Jahr. Die Arbeitgeberin informiert die Mitarbeitenden über den Entscheid der Synode.

² Der Teuerungsausgleich wird in den Grundlohn eingebaut und versichert.

§ 33 Kinderzulagen

Sämtlichen Angestellten einschliesslich Teilzeitbeschäftigten werden Kinderzulagen nach den jeweils gültigen Bestimmungen des kantonalen Gesetzes und den dazugehörenden Vollziehungsverordnungen ausgerichtet.

§ 34 Familienzulage

¹ Angestellte haben Anspruch auf eine Familienzulage pro Kind, sofern sie nach den Bestimmungen über die Kinderzulagen zum Bezug von Kinderzulagen bei der Arbeitgeberin berechtigt sind.

² Die Höhe der Familienzulage beträgt bei einer Vollzeitstelle Fr. 150.— pro Kind. Bei Teilzeitangestellten reduziert sich die Höhe der Familienzulage anteilmässig.

³ Bezüglich der Dauer der Ausrichtung der Familienzulage, deren Ausrichtung an Kinder im Ausland sowie weiterer Einzelfragen sind die jeweils gültigen Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Kinderzulagen und die dazugehörenden Vollziehungsverordnungen sinngemäss anwendbar.

⁴ Familienzulagen gelten nicht als Kinderzulagen im Sinne des kantonalen Gesetzes über Kinderzulagen.

§ 35 Dienstaltersgeschenk

¹ Nach 10-, 20-, 25-, 30- und 40-jähriger Tätigkeit im Dienste von Körperschaft, Kirchgemeinden oder kirchlichen Institutionen im Kanton Zürich erhalten die Angestellten ein Dienstaltersgeschenk.

² Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenkes nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn bzw. fünf Jahre.

³ War die oder der Angestellte mehr als zwei Drittel der Bemessungsperiode (die letzten zehn bzw. fünf Jahre) bei einer anderen Arbeitgeberin gemäss Absatz 1 angestellt, wird der zur Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes verpflichteten Anstellungsbehörde dieser Pro-Rata-Anteil aus der Zentralkasse vergütet.

⁴ Der Synodalrat regelt die Höhe und die Art des Bezugs.

§ 36 Einmalzulagen und Anreize

Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

§ 37 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Der Synodalrat regelt die Einzelheiten.

§ 38 Arbeitszeugnis

¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten Auskunft gibt.

² Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

3.2 Pflichten

§ 39 Grundsatz

Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Anliegen der Menschen in ihrem Tätigkeitsbereich ernst zu nehmen, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

§ 40 Verschwiegenheitspflicht

¹ Die Angestellten haben in allen Angelegenheiten sowohl der Pfarrei als auch der Kirchgemeinde oder der Institution, in deren Dienst sie stehen, die gebotene Verschwiegenheit zu beachten. Die im Interesse der Zusammenarbeit notwendigen gegenseitigen Informationen sind innerhalb des Arbeitsteams und allenfalls gegenüber Vorgesetzten und umgekehrt gestattet.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 40a Seelsorgegeheimnis

¹ Das Seelsorgegeheimnis umfasst die Verschwiegenheitspflicht bei Geheimnissen, die Seelsorgerinnen und Seelsorgern und ihren Hilfspersonen aufgrund ihres Berufs anvertraut worden sind. Eine Offenlegung ist nur bei ausdrücklicher Entbindung gestattet.

² Eine Entbindung vom Seelsorgegeheimnis ist nur mit Bewilligung der anvertrauenden Person oder eines vom Synodalrat und vom Generalvikar bezeichneten Gremiums möglich.

³ Das Gremium entbindet die Seelsorgerin oder den Seelsorger auf deren oder dessen Gesuch hin vom Seelsorgegeheimnis, wenn ein überwiegendes Interesse an der Offenlegung besteht. Ein überwiegendes Interesse an der Offenlegung besteht insbesondere, wenn die ernsthafte Gefahr besteht, dass die anvertrauende Person sich selbst oder Dritte gefährdet oder eine Straftat begeht, mit der sie jemanden körperlich, seelisch oder materiell schwer schädigt.

§ 40b Geschenkannahmeverbot

¹ Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen.

² Ausgenommen sind ausdrücklich Spenden zugunsten von kirchlichen Institutionen im In- und Ausland sowie Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

³ Besteht Zweifel, ob eine Spende zugunsten von kirchlichen Institutionen oder ein geringfügiges Höflichkeitsgeschenk die Unabhängigkeit von Angestellten beeinträchtigen könnte, entscheidet die personalverantwortliche Stelle der Anstellungsbehörde über die Zulässigkeit der Annahme.

§ 41 Arbeitszeit

¹ Der Synodalrat regelt die Arbeitszeit und deren grundsätzliche Ausgestaltung.

² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

³ Der Synodalrat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

§ 42 Nebenbeschäftigung und Teilzeitarbeit bei Dritten

¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung in der Kirche vereinbar ist.

² Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Dritten sind offenzulegen.

§ 43 Öffentliche Ämter

¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Der Synodalrat erlässt Vollzugsbestimmungen.

§ 44 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

§ 45 Fort- und Weiterbildung

Der Synodalrat regelt die Modalitäten der vorgeschriebenen, erwünschten und freiwilligen Fort- und Weiterbildung.

4. Ferien, Urlaub, Militärdienst

§ 46 Ruhetage

¹ Ruhetage sind Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag sowie die ortsüblichen Ruhetage.

² Für die Vortage von Karfreitag, Auffahrt und Weihnachten legt die Arbeitgeberin den Arbeitsschluss fest.

§ 47 Ferien

¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:

bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden:	5 Wochen
ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden:	6 Wochen

² Der Synodalrat regelt den Vollzug.

³ Er regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivildienst oder aus anderen Gründen.

§ 48 Urlaub

Der Synodalrat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

§ 49 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

² Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen der eidgenössischen Mutterschaftsentschädigung. Soweit die Arbeitgeberin Lohnzahlungen während des Mutterschaftsurlaubs erbringt, fallen ihr die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsentschädigung zu.

§ 50 Vaterschaftsurlaub

¹ Der Vater hat im 1. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung des bezahlten Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

² Der bezahlte Urlaub bei der Geburt eines eigenen Kindes wird der Dauer des Vaterschaftsurlaubs angerechnet.

§ 51 Abwesenheit wegen Militär-, Schutz- und Zivildienst

¹ Für die Besoldung der Angestellten, die Militär-, Schutz- oder Zivildienst leisten, gilt während ihrer Dienstzeit folgende Regelung:

Bei Wiederholungs- und Ergänzungskursen, einschliesslich vorangehender Kadervorkurse, besteht ein Anspruch auf die volle Besoldung, bei Rekrutenschule oder anderen obligatorischen Instruktionkursen auf 100%, sofern der bzw. die Angestellte verheiratet ist oder sonst eine Unterstützungspflicht erfüllt, und auf 75%, wenn er bzw. sie ledig ist.

² Die Durchdiener-Rekrutenschule berechtigt höchstens bis zur Dauer der ordentlichen Rekrutenschule zur Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1.

³ Der Synodalrat bezeichnet die freiwilligen Dienstleistungen, welche zum Bezug von bezahltem Urlaub berechtigen.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigung des Bundes fällt der Körperschaft, der Kirchengemeinde oder der anstellenden Institution zu, soweit der bzw. die Angestellte für diese Zeit besoldet wird.

⁵ Die Dienstpflichtigen haben die unmittelbaren Vorgesetzten rechtzeitig über bevorstehende Dienste zu informieren.

5. Personalvorsorge

§ 52 Unfall

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Arbeitgeberin gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Arbeitgeberin übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

§ 53 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung werden hinsichtlich der Lohnzahlung gleich behandelt.

² Den Angestellten wird im ersten und zweiten Dienstjahr der Lohn unabhängig des Grades der Arbeitsverhinderung wie folgt ausgerichtet:

	100%	anschliessend 75%
im ersten Dienstjahr	3 Monate	3 Monate
ab dem zweiten Dienstjahr	6 Monate	6 Monate

³ Die ununterbrochene Tätigkeit im Dienste von Körperschaft, Kirchengemeinden oder kirchlichen Institutionen im Kanton Zürich wird bei den Dienstjahren angerechnet.

⁴ Der Lohn kann gekürzt werden, wenn der Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsunfähigkeit verursachten, von der betroffenen Person absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt worden oder die Folge einer ausserberuflich bewusst eingegangenen, besonderen Gefährdung ist.

§ 53a Verhältnis Lohnfortzahlung und Taggeld

Übersteigt das ausbezahlte Taggeld den Betrag der Lohnfortzahlung gemäss § 53, so ist der oder dem Angestellten mindestens das volle Taggeld auszurichten.

§ 54 Weiterführung der Lohnfortzahlung

¹ Besteht nach Ablauf der Lohnfortzahlung gemäss § 53 begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Ar-

beit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, kann die Anstellungsinstanz die Weiterausrichtung von höchstens 75% des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren bewilligen.

² Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet.

§ 55 Krankentaggeldversicherung

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann eine für alle Angestellten obligatorische Taggeldversicherung abschliessen. Diese löst nach Ablauf der im Versicherungsvertrag vereinbarten Karenzfrist die Lohnfortzahlung nach § 53 und § 54 ab. Der Anspruch auf Versicherungsleistungen richtet sich nach den jeweils anwendbaren Versicherungsbedingungen. Die Prämien werden von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und von den Angestellten zu gleichen Teilen getragen.

§ 56 Einschränkung der Lohnfortzahlung

¹ Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, endet die Lohnfortzahlungspflicht gleichzeitig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

² Bei befristeten Anstellungsverhältnissen endet die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

§ 57 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Arbeitgeberin kann die Einreichung eines ärztlichen Zeugnisses verlangen. Spätestens nach drei Arbeitstagen Absenz ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

§ 58 Pensionskasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Massgabe der entsprechenden Reglemente in die Pensionskasse für Angestellte der römisch-katholischen Kirchgemeinden des Kantons Zürich aufgenommen.

§ 59 Besoldungszahlung im Todesfall

Im Todesfall wird die volle Besoldung für den laufenden und die zwei folgenden Monate ab dem Todestag an die Hinterlassenen ausgerichtet. Als Hinterlassene gelten

1. die Ehegattin bzw. der Ehegatte des bzw. der Verstorbenen,
2. minderjährige Kinder und Kinder, die sich in der Ausbildung befinden, bis zum vollendeten 25. Altersjahr,
3. die Eltern, Geschwister, die Lebenspartnerin, der Lebenspartner oder andere Personen, wenn sie von ihr bzw. ihm regelmässig unterstützt worden sind.

6. Datenschutz

§ 60 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht. Der Synodalrat erlässt Ausführungsbestimmungen.

7. Rechtsschutz

§ 61 Meinungsverschiedenheiten und Beschwerden

¹ Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten sollen in direktem Gespräch unter den Betroffenen beigelegt werden.

² Beschwerden sind bei der bzw. beim nächsthöheren Vorgesetzten oder beim zuständigen Behördenmitglied anzubringen.

³ Zur Schlichtung steht die Personalombudsstelle zur Verfügung.

§ 62 Anhörungsrecht

¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

§ 63 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 64 Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

Streitigkeiten aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen entscheidet das Zivilgericht.

§ 65 Rechtsmittel

Soweit diese Anstellungsordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich das Verfahren des Weiterzugs von personalrechtlichen Entscheiden durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

8. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 66 Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neue Anstellungsordnung und ihre Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit der neuen Anstellungsordnung nicht übereinstimmen, gehen deren Bestimmungen vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalgesetzes bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

§ 67 Verbindlichkeit der Anstellungsordnung für alle Kirchgemeinden

Für diejenigen Kirchgemeinden, welche die Anstellungsordnung bisher noch nicht verbindlich erklärt haben, tritt die Verbindlichkeit dann ein, wenn die entsprechende gesetzliche Grundlage in Kraft tritt.

§ 68 Erstmalige Überführung in neue Lohnklassen

¹ Die in § 27 dieser Anstellungsordnung dem Synodalrat zuerkannte Kompetenz zum Erlass des Einreichungsplanes kann zur Neueinreihung von bestimmten Funktionen führen. Die erstmalige Überführung dieser Funktionen in die neuen Lohnklassen erfolgt mit dem Inkrafttreten des Einreichungsplanes. Die jeweiligen Erfahrungs- oder Leistungsstufen werden unter Vorbehalt von Abs. 2 unverändert übernommen.

² Angestellte, die aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt bei der Anstellung in die nach den nun aufgehobenen Bestimmungen richtige Lohnklasse, nicht aber in die gemäss den Einreichungsrichtlinien empfohlene Lohnstufe eingereiht wurden, können bei unveränderter Lohnhöhe zurückgestuft werden.

³ Im Jahr der Überführung in die neue Lohnklasse wird kein Stufenanstieg gewährt.

§ 69 Inkrafttreten

Diese Anstellungsordnung ersetzt jene vom 23. Mai 1996. Sie tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

Anhang: Beträge des Minimums sowie des 1. und 2. Maximums der Lohnklassen 1-25
(§ 26 AO, Index-Stand 115.1 Punkte; Beschluss der Synode vom 16. Juni 2011.)

1. Besoldungsklasse	Minimum (AS 1)	1. Maximum (ES 16)	2. Maximum (LS 12)
1	44'684.00	59'270.00	67'605.00
2	45'263.00	60'039.00	68'482.00
3	46'005.00	61'022.00	69'603.00
4	46'920.00	62'235.00	70'988.00
5	48'027.00	63'705.00	72'664.00
6	49'346.00	65'453.00	74'657.00
7	50'892.00	67'505.00	76'998.00
8	52'689.00	69'890.00	79'718.00
9	54'756.00	72'630.00	82'842.00
10	57'110.00	75'749.00	86'404.00
11	59'775.00	79'289.00	90'437.00
12	62'774.00	83'265.00	94'975.00
13	66'129.00	87'714.00	100'051.00
14	69'861.00	92'665.00	105'697.00
15	73'995.00	98'148.00	111'951.00
16	78'553.00	104'195.00	118'846.00
17	83'565.00	110'839.00	126'427.00
18	89'046.00	118'113.00	134'724.00
19	94'255.00	125'021.00	142'605.00
20	100'767.00	133'659.00	152'454.00
21	107'826.00	143'023.00	163'138.00
22	114'693.00	152'131.00	173'525.00
23	122'941.00	163'071.00	186'003.00
24	131'822.00	174'851.00	199'438.00
25	141'363.00	187'509.00	213'877.00