
Reglement über Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Pfarrer und anderer Mitarbeiter der Evangelisch-reformierten Kantonalkirche Schwyz und ihrer Kirchgemeinden

(Vom 21. April 2007)

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kantonalkirche Schwyz,

gestützt auf Art. 96 der Kirchenordnung,

beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Nachfolgende Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich gleicherweise auf beide Geschlechter.

Art. 2 Geltungsbereich

Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-reformierten Kantonalkirche Schwyz und ihrer Kirchgemeinden stehenden Pfarrer und der anderen kirchlichen Mitarbeiter.

2. Wahl und Anstellung

Art. 3 Wahl und Anstellung der Pfarrer

¹ Das Dienstverhältnis der Pfarrer wird durch Wahl und Annahmeerklärung des Gewählten begründet.

² Wahlbehörde sind die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde. Im Falle eines kantonalkirchlichen Arbeitsauftrages ist dies der Kirchenrat. Das Wahlverfahren richtet sich nach den Bestimmungen der Verfassung, der Kirchenordnung und der Kirchgemeindeordnung.

³ Die Wählbarkeitsvoraussetzungen werden durch die Verfassung und die Konkordatsbestimmungen geregelt.

⁴ Der Arbeitgeber schliesst mit dem Pfarrer einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag ab und vereinbart mit ihm einen Stellenbeschrieb (Pflichtenheft).

Art. 4 Anstellung der anderen Mitarbeiter

¹ Die anderen Mitarbeiter werden durch den Kirchgemeinderat, im Falle eines kantonalkirchlichen Arbeitsauftrages durch den Kirchenrat, mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt.

² Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Während dieser beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

3. Pflichten

Art. 5 Amts- und Dienstplichten der Pfarrer

¹ Den Pfarrern ist insbesondere die Verkündigung des Evangeliums anvertraut. Pfarrer versehen ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung und der Kirchenordnung.

² Im Sinne des Evangeliums begleitet der Pfarrer das Leben der Kirchgemeinde und ihrer einzelnen Mitglieder nach Kräften. Er fördert die Gemeinschaft und aufbauende Aktivitäten.

Art. 6 Arbeits- und Wohnort

¹ Pfarrer mit einem Pensum ab 50 Stellenprozenten sind verpflichtet, in der Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen. Ausnahmen bestimmt der Kirchgemeinderat. Die Kirchgemeinde stellt eine Amtswohnung zur Verfügung.

² Für Amtswohnungen ist ein separater Mietvertrag abzuschliessen. Deren Miete ist kein Bestandteil des Gehalts.

Art. 7 Zusammenarbeit

Pfarrer arbeiten untereinander, mit den anderen Mitarbeitern und den zuständigen Behörden zusammen. Sie pflegen regelmässige Kontakte und Gespräche in Teamsitzungen.

Art. 8 Arbeitsvertrag und Stellenbeschrieb

¹ Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag und einen Stellenbeschrieb. Der Stellenbeschrieb umschreibt die wichtigsten Aufgaben und Arbeitsfelder.

² Der Arbeitgeber legt den Stellenbeschrieb und allfällige Arbeitsteilungen nach Rücksprache mit den Mitarbeitern fest. Er berücksichtigt dabei die Qualifikation und die Begabungen der Mitarbeitenden.

³ Der Kirchgemeinderat kann im Rahmen seiner Aufsichtspflicht über die Erfüllung der zugeteilten Aufgaben Rechenschaft fordern. Das Amtsgeheimnis ist zu wahren.

Art. 9 Mitarbeitergespräch

¹ Der Arbeitgeber führt jährlich mit allen Mitarbeitern mindestens ein Mitarbeitergespräch.

² Aufgrund dieser Mitarbeitergespräche können Stellenbeschriebe und Arbeitsziele angepasst, neue Aufträge erteilt, lohnwirksame Qualifikationen besprochen und Empfehlungen für die Weiterbildung abgegeben werden. Diese sind schriftlich festzuhalten.

4. Rechte

Art. 10 Gehalts- und Spesenregelung

¹ Mit den Pfarrern und allen anderen Mitarbeitern ist im Arbeitsvertrag ein Brutto-

Jahresgehalt bzw. ein Brutto-Stundenlohn zu vereinbaren. Das Gehalt ist in zwölf oder dreizehn monatlichen Raten auszuführen.

² Die Sozialleistungen richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben.

³ Neben dem Gehalt ist die Spesenentschädigung zu regeln. Diese kann pauschal oder nach effektivem Aufwand erfolgen. Die entsprechenden Details sind im Arbeitsvertrag zu regeln.

Art. 11 Lohnklassen und Funktionen

¹ Pfarrer und andere Mitarbeiter – ausgenommen Organisten und Chorleiter – werden gemäss der Lohntabelle der Kantonalen Verwaltung Schwyz eingestuft und entschädigt.

² Einreihung der Funktionen zu den Lohnklassen und Funktionskategorien:

Lohnklasse	Funktion
16–23	Pfarrer
10–16	Mitarbeiter mit sozialdiakonischer Ausbildung
11–16	Katecheten je nach Ausbildung und Stufe
8–12	Sekretariats- und Verwaltungsangestellte je nach Ausbildung
8–12	Sigristen je nach Ausbildung

Organisten, Chorleiter: Lohnansätze gemäss Zürcher Musikerverband.

Art. 12 Wochenarbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit der Pfarrer richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers gemäss Vertrag.

² Für die andern Mitarbeiter gilt eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden.

³ Als Vollpensum für Katecheten gelten 28 Lektionen pro Woche. Die Altersentlastung richtet sich nach der entsprechenden Regelung des Kantons Schwyz.

⁴ Sind sozialdiakonische Mitarbeiter gleichzeitig als Katecheten beschäftigt, richtet sich ihre Wochenarbeitszeit nach den einzelnen Teilpensum. Die Altersentlastung richtet sich nach der entsprechenden Regelung des Kantons Schwyz.

⁵ Änderungen des Arbeitspensums oder die Übernahme von Arbeitsbereichen ausserhalb des eigenen Anstellungsbereiches sind im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Art. 13 Ferienanspruch

¹ Der Ferienanspruch beträgt:

bis zur Vollendung des 49. Altersjahres:	4 Wochen (20 Arbeitstage)
vom 50. bis zur Vollendung des 59. Altersjahres:	5 Wochen (25 Arbeitstage)
vom 60. Altersjahr an:	6 Wochen (30 Arbeitstage).

² Zusätzlich geleisteter Dienst an Feiertagen kann kompensiert werden.

³ Katecheten haben den gleichen Ferienanspruch wie Primarlehrer. Ihre Weiterbildung hat während der unterrichtsfreien Zeit zu erfolgen.

⁴ Sind sozialdiakonische Mitarbeiter gleichzeitig als Katecheten beschäftigt, richtet sich ihr Ferienanspruch nach den einzelnen Teilpensum.

⁵ Der Ferienterminpunkt ist jeweils zu koordinieren und mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

Art. 14 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke werden in der Kirchgemeinde geregelt.

Art. 15 Weitere Leistungen

¹ Weitere Leistungen wie der Teuerungsausgleich und die Lohnzulagen bei Arbeitsunfähigkeit richten sich nach den Vorgaben des Kantons Schwyz.

² Betreffend der Weiterbildung der kirchlichen Mitarbeiter besteht ein besonderes Reglement.

³ Über die Gewährung unbezahlten Urlaubs oder einzelner bezahlter Urlaubstage und über besondere Abgeltungen und Spesen entscheidet der Arbeitgeber.

Art. 16 Arbeitszeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen wird dem Mitarbeiter ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

Art. 17 Berufliche Vorsorge

Alle Mitarbeitenden, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, sind durch den Arbeitgeber einer Pensionskasse anzuschliessen.

5. Studienurlaub der Pfarrer und der sozialdiakonischen Mitarbeiter**Art. 18** Grundsatz

¹ Der Studienurlaub der Pfarrer und sozialdiakonischen Mitarbeiter bezweckt die Erweiterung der beruflichen Erfahrung, des Fachwissens und der Sozialkompetenz im Hinblick auf den weiteren Kirchendienst.

² Der Studienurlaub soll berufsspezifisch gestaltet sein. Studiengebiete sind z.B. Verkündigung, Jugendunterricht, Jugendfragen, Erwachsenenbildung, Seelsorge, Diakonie, soziale Fragen, Mission, Ökumene, Theologie.

Art. 19 Anspruch

¹ Pfarrer mit mindestens 50 Stellenprozenten haben nach 12 Dienstjahren Anspruch auf einen Studienurlaub von sechs Monaten. Mitarbeiter mit sozialdiakonischen Aufgaben mit mindestens 50 Stellenprozenten haben nach 12 Dienstjahren Anspruch auf vier Monate Studienurlaub. Während des Studienurlaubs wird das volle Gehalt ausgerichtet und der Ferien- sowie der Dienstaltersgeschenk-Anspruch werden nicht gekürzt.

² Der Urlaub kann frühestens nach sechs Dienstjahren anteilsweise bezogen werden.

³ Der Studienurlaub wird in der Regel in einem Block bezogen.

⁴ Ausbildungsjahre (z.B. das pfarramtliche Praktikumsjahr) werden nicht angerechnet. Ausserkantonale geleistete Dienstjahre können im Einverständnis mit dem Arbeitgeber zur Hälfte angerechnet werden. Die Anrechnung der Dienstjahre ist bei der Anstellung zu vereinbaren.

⁵ Anspruch auf Studienurlaub hat, wer die Bedingungen gemäss Absatz 1 erfüllt und in den vorangegangenen sechs Dienstjahren mindestens 20 Tage Weiterbildung nachweisen kann.

Art. 20 Weiterer Studienurlaub

¹ Ein erneuter Studienurlaub kann frühestens sechs Dienstjahre nach regulärem Bezug des ersten Urlaubs beansprucht werden. Es besteht Anspruch auf höchstens zwei Studienurlaube.

² Nach eingereicherter Kündigung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann kein Anspruch auf Studienurlaub mehr geltend gemacht werden. Ein bereits bewilligter Studienurlaub entfällt.

³ Nach Erreichen des 60. Altersjahres wird kein Studienurlaub mehr gewährt.

Art. 21 Gesuch und Bewilligung

¹ Für den Studienurlaub ist dem Kirchenrat ein Gesuch vorzulegen. Dem Gesuch sind ein detailliertes Programm, die Stellungnahme des Kirchgemeinderates, der Nachweis der Stellvertretung und ein Kostenvoranschlag beizulegen.

² Die nötigen Stellvertretungen bei Studienurlaub werden durch den Gesuchsteller mit der vorgesetzten Behörde geregelt.

³ Das Gesuch ist bis spätestens am 30. April des Jahres vor Beginn des Studienurlaubs einzureichen. Anpassungen des Programms im Rahmen des Kostenvoranschlags können auch noch später beantragt werden.

⁴ Der Kirchenrat entscheidet im Rahmen dieses Reglements über die Gewährung des Studienurlaubs.

⁵ Der Kirchenrat kann Anträge zurückstellen, sofern das von der Synode bewilligte Budget dies notwendig macht.

Art. 22 Bericht

Nach Abschluss des Studienurlaubs ist ein detaillierter Bericht zu erstellen. Dieser wird dem Kirchgemeinderat, dem Kirchenrat und dem Pfarrkapitel bzw. den Fachkollegen zur Kenntnis gebracht.

Art. 23 Kostenregelung

¹ Die Stellvertretungskosten für den Studienurlaub werden nach Abzug allfälliger Beiträge Dritter von der Kantonalkirche und der Kirchgemeinde je zur Hälfte getragen. Allfällige Wohnungskosten für Stellvertretungen werden vom Arbeitgeber übernommen.

² Nach Eingang des Berichts über den Studienurlaub erstattet die Kantonalkirche den von ihr zugesicherten Betrag. Beiträge an Stellvertretungen können auch als Teilbeträge ausbezahlt werden.

³ Für absolvierten Studienurlaub besteht beim Verlassen des kirchlichen Dienstes, nach Abschluss der Weiterbildung, eine anteilmässige Rückerstattungspflicht der von den Gemeinwesen übernommenen Kosten pro rata temporis während dreier Jahre nach Abschluss des Studienurlaubs.

⁴ In speziellen Fällen, insbesondere bei Krankheit, Invalidität, Mutterschaft oder definitiver Aufgabe der Erwerbstätigkeit, kann mit Zustimmung aller Kostenträger auf die Rückerstattung der Kosten ganz oder teilweise verzichtet werden.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 24 Allgemeines

- ¹ Das Arbeitsverhältnis endet in der Regel mit dem Erreichen des Pensionsalters.
- ² Für Pfarrer besteht eine Kündigungsfrist von drei Monaten. Arbeitsverträge können auch längere Kündigungsfristen vorsehen. Die Kündigung ist schriftlich und eingeschrieben an den Präsidenten der Anstellungsbehörde zu richten.
- ³ Für die anderen Mitarbeiter gilt eine gegenseitige Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung ist schriftlich und eingeschrieben an den Präsidenten der anstellenden Behörde zu richten.

Art. 25 Abberufung, Suspension oder Amtsenthebung eines Pfarrers

Über die Abberufung, Suspension oder Amtsenthebung eines Pfarrers besteht eine besondere Regelung in der Kirchenordnung.

Art. 26 Rechtsschutz

Der Rechtsschutz ist gewährleistet und in der Verfassung sowie im Reglement über die Rechtspflege der Evangelisch-reformierten Kantonalkirche Schwyz umfassend geregelt.

7. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 27 Übergangsbestimmungen

- ¹ Nach Inkrafttreten dieses Reglements sind die bestehenden Arbeitsverträge der Pfarrer und der anderen Mitarbeiter zu überprüfen und allfällig innert dreier Jahre anzupassen.
- ² Sofern dieses Reglement eine finanzielle Schlechterstellung der bisherigen Mitarbeiter vorsieht, gilt Besitzstandswahrung.

Art. 28 Inkrafttreten

- ¹ Dieses Reglement untersteht gemäss § 34 der Verfassung der Evangelisch-reformierten Kantonalkirche Schwyz dem fakultativen Referendum.
- ² Es wird im Amtsblatt des Kantons Schwyz veröffentlicht.
- ³ Das Büro der Synode bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Der Synodalpräsident:
Hans Rudolf Gallmann
Die Aktuarin der Synode:
Birgit Hohneck Ziltener