

§ 152. <sup>1</sup> Die Kirchenpflegen regeln die Öffnungszeiten der Dienste der Kirchgemeinde, der Kirchenrat jene der Gesamtkirchlichen Dienste. Öffnungszeiten

<sup>2</sup> Die Kirchenpflegen und der Kirchenrat können die Dienste der Kirchgemeinde beziehungsweise die Gesamtkirchlichen Dienste während allgemeinen Festtagspausen, insbesondere über Weihnacht und Neujahr, oder in Ferienzeiten ganz oder teilweise schliessen. Die während solchen Schliessungen ausfallende Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich dem Zeitausgleich.

## 9. Abschnitt: Fort- und Weiterbildung

### A. Allgemeine Bestimmungen

§ 153. <sup>1</sup> Im Rahmen der Fortbildung setzen sich Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte mit neuen Entwicklungen in ihrem Berufs- und Arbeitsumfeld auseinander. Sie eignen sich die zum Erhalt der beruflichen Qualifikation und die für die zeitgemässe Ausübung ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten an. Begriffe  
a. Fortbildung

<sup>2</sup> Fortbildungsveranstaltungen umfassen in der Regel höchstens fünf Tage und führen zu einer Bestätigung.

§ 154. <sup>1</sup> Im Rahmen der Weiterbildung erwerben Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bezüglich ihrer amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit neue, ergänzende oder vertiefende fachliche Kompetenzen. b. Weiterbildung

<sup>2</sup> Weiterbildungsveranstaltungen umfassen in der Regel mindestens fünf Tage und führen zu einem Diplom.

§ 155. <sup>1</sup> Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte benötigen für Fort- und Weiterbildungen, für die Arbeitszeit beansprucht wird oder an deren Kosten sich die Anstellungsinstanz beteiligt, eine Bewilligung der Anstellungsinstanz. Der Kirchenrat gibt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchenpflege bei Bedarf vorgängig Gelegenheit zur Stellungnahme. Bewilligung

<sup>2</sup> Die Bewilligungspflicht gemäss Abs. 1 gilt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern auch im Fall einer Kostenbeteiligung der Kirchgemeinde.

<sup>3</sup> Fort- und Weiterbildungen werden in der Regel zwischen der Anstellungsinstanz sowie den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten vorgängig abgesprochen und schriftlich festgehalten.

## 181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

Verpflichtung,  
Nachweis

§ 156. <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zur Fort- oder Weiterbildung verpflichten sowie deren Art und Weise bestimmen. Der Kirchenrat kann den Besuch bestimmter Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst als verbindlich erklären.

<sup>2</sup> Der Nachweis der besuchten Fort- und Weiterbildungen obliegt den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten.

Zeitpunkt und  
Stellvertretung

§ 157. <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz legt den Zeitpunkt einer Fort- oder Weiterbildung in Absprache mit den betreffenden Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten fest. Der Kirchenrat gibt bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern der Kirchenpflege bei Bedarf vorgängig Gelegenheit zur Stellungnahme.

<sup>2</sup> Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bedienen sich für die Stellvertretung während Fort- und Weiterbildungen der kollegialen Absprache mit anderen Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten. Für Weiterbildungsurlaube von Pfarrerinnen und Pfarrern gemäss § 81 PVO regelt der Kirchenrat die Stellvertretung.

<sup>3</sup> Ist eine Stellvertretung gemäss Abs. 2 nicht möglich, so trägt die Anstellungsinstanz die Kosten der Stellvertretung.

Kosten  
a. Grundsatz

§ 158. <sup>1</sup> Soweit Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zu einer Fort- oder Weiterbildung verpflichtet sind, trägt die Anstellungsinstanz die Kosten.

<sup>2</sup> Im Übrigen kann die Anstellungsinstanz die Kosten einer Fort- oder Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen, wenn diese

- a. direkt oder teilweise im Zusammenhang mit aktuellen oder künftigen amtlichen oder dienstlichen Tätigkeiten von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten steht, erforderlich ist und im Interesse der Anstellungsinstanz liegt,
- b. aus anderen Gründen in einem erheblichen amtlichen oder dienstlichen Interesse liegt.

<sup>3</sup> Die Kostenübernahme gemäss Abs. 2 umfasst insbesondere die Gewährung von bezahltem Urlaub oder Beiträgen.

b. Ansätze

§ 159. <sup>1</sup> Der Kirchenrat erlässt Richtlinien über die Beteiligung der Anstellungsinstanz an den Kosten von Fort- und Weiterbildungen.

<sup>2</sup> Die Richtlinien gemäss Abs. 1 regeln insbesondere Tagesansätze und Höchstsummen sowie weitere Voraussetzungen einer Kostenbeteiligung der Anstellungsinstanz sowie die von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten zu erbringenden Eigenleistungen. Sie berücksichtigen die Art der amtlichen oder dienstlichen Tätigkeit, den Beschäftigungsgrad der antragstellenden Person und ob eine Fort- oder Weiterbildung ganz oder teilweise im Interesse der Anstellungsinstanz liegt.

<sup>3</sup> Die massgebenden Kosten einer Fort- oder Weiterbildung umfassen insbesondere den für diese gewährten bezahlten Urlaub und die Kurskosten. Ein Kurstag entspricht  $\frac{1}{260}$  des Jahreslohns.

<sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz beteiligt sich gemäss Abs. 2 an den Kosten einer Fort- oder Weiterbildung.

§ 160. <sup>1</sup> Beteiligt sich die Anstellungsinstanz an den Kosten einer Weiterbildung, die mindestens fünf Tage dauert, so sind Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte zur Rückzahlung dieser Kostenbeteiligung verpflichtet: c. Rückzahlung

- a. zu 100%, wenn sie vor Abschluss der Weiterbildung ihr Arbeitsverhältnis kündigen oder um dessen Beendigung ersuchen,
- b. zu 50%, wenn sie binnen eines Jahres nach Abschluss der Weiterbildung ihr Arbeitsverhältnis kündigen oder um dessen Beendigung ersuchen,
- c. zu 100%, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor Abschluss oder binnen zweier Jahre nach Abschluss der Weiterbildung durch Kündigung gemäss §§ 31 und 34 PVO oder durch Abberufung gemäss Art. 133 der Kirchenordnung beendet wird.

<sup>2</sup> Der bezahlte Urlaub gemäss § 99 und die Kosten von Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 sind nicht rückzahlungspflichtig.

§ 161. Bei Fortbildungen und bei Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 werden Spesen gemäss §§ 68–77 vergütet, soweit sie nicht in den Kurskosten inbegriffen sind. d. Spesen

§ 162. <sup>1</sup> Ein Anspruch auf Fort- oder Weiterbildung besteht ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Anspruch  
a. Beginn

<sup>2</sup> Für Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die bereits während ihrer Ausbildung bei einer Kirchgemeinde oder der Landeskirche tätig sind, entsteht der Anspruch gemäss Abs. 1 ab Beginn des ersten Kalenderjahres nach Abschluss der Ausbildung. Vorbehalten bleibt die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Pfarrerinnen und Pfarrer.

## b. Umfang

§ 163. <sup>1</sup> Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sind berechtigt, sich innerhalb von jeweils zwei Kalenderjahren während insgesamt 84 Stunden oder zehn Arbeitstagen der Fort- oder Weiterbildung zu widmen. Dieser Anspruch ist nicht auf die Folgejahre übertragbar.

<sup>2</sup> Bei Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten mit einem teilzeitlichen Pensum besteht der Anspruch gemäss Abs. 1 entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup> Die Fort- oder Weiterbildung gemäss Abs. 1 gilt bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern als zeitliche Beanspruchung gemäss § 131 Abs. 2, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen als Arbeitszeit gemäss § 134 Abs. 2 und bei Angestellten als Arbeitszeit gemäss § 136 Abs. 1. Vorbehalten bleibt für Angestellte im katechetischen Dienst § 137 Abs. 4.

<sup>4</sup> Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Angestellte im kirchenmusikalischen, diakonischen und katechetischen Dienst haben sich alle vier Jahre über den Besuch von Fort- und Weiterbildungen auszuweisen, die insgesamt mindestens 32 Stunden oder fünf Kurstage umfassen. Sie können von der Anstellungsinstanz in begründeten Fällen von dieser Verpflichtung entbunden werden.

<sup>5</sup> Fort- und Weiterbildungen gemäss Abs. 4 sowie bei Pfarrerinnen und Pfarrern die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren werden auf den Anspruch gemäss Abs. 1 angerechnet. Keine Anrechnung auf den Anspruch gemäss Abs. 1 erfolgt für Fort- und Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1 sowie für die Teilnahme an Retraiten der Pfarrkapitel und der Diakonatskapitel, sofern der Kirchenrat die Teilnahme an diesen als verbindlich erklärt.

<sup>6</sup> Der Kirchenrat regelt, auf welche Weise die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung erfüllt werden kann.

**B. Weiterbildungsurlaub**

Pfarrerinnen  
und Pfarrer  
(§ 81 Abs. 2  
PVO)

§ 164. <sup>1</sup> Weiterbildungsurlaube werden nur im Rahmen des von der Kirchensynode bewilligten Budgets gewährt. Gesuche, die nicht berücksichtigt werden können, werden für das Folgejahr vorgemerkt.

<sup>2</sup> Die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs setzt bei in einer Kirchengemeinde tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern sowie bei Pfarrerinnen und Pfarrern in Institutionen voraus, dass

- a. ein Plan vorliegt, aus dem sich die Inhalte und der zeitliche Ablauf des Weiterbildungsurlaubs ergeben,
- b. die Inhalte des Weiterbildungsurlaubs sich auf die Handlungsfelder gemäss Art. 29 Abs. 1 der Kirchenordnung beziehen,

- c. die Erfüllung der Fort- und Weiterbildungspflicht gemäss § 163 Abs. 4 nachgewiesen ist,
- d. das Einverständnis der Kirchenpflege zum beantragten Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs vorliegt.

<sup>3</sup> Der Kirchenrat legt den Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs in Absprache mit der gesuchstellenden Pfarrerin oder dem gesuchstellenden Pfarrer fest. Er nimmt bei in einer Kirchgemeinde tätigen Pfarrern und Pfarrern bei Bedarf vorgängig Rücksprache mit der Kirchenpflege.

§ 165. <sup>1</sup> Die Kirchenpflege kann Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie

- a. während zwölf Jahren im kirchenmusikalischen oder diakonischen Dienst gestanden haben, davon mindestens die letzten vier Jahre in der Kirchgemeinde, die um Gewährung eines Weiterbildungsurlaub ersucht wird,
- b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds bezogen haben.

Kirchen-  
musikerinnen  
und Kirchen-  
musiker, Sozial-  
diakoninnen  
und Sozial-  
diakone

<sup>2</sup> Die Kirchenpflege kann auf Gesuch hin einen weiteren Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn

- a. seit dem ersten Weiterbildungsurlaub gemäss Abs. 1 mindestens zwölf Jahre vergangen sind,
- b. die Voraussetzungen gemäss Abs. 1 lit. a erfüllt sind.

<sup>3</sup> § 164 Abs. 2 lit. a–c gilt in gleicher Weise.

<sup>4</sup> Die Kirchenpflege legt den Zeitpunkt des Weiterbildungsurlaubs in Absprache mit der oder dem gesuchstellenden Angestellten fest. Der Weiterbildungsurlaub kann ausnahmsweise tageweise bezogen werden.

§ 166. <sup>1</sup> Der Kirchenrat kann Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste auf Gesuch hin einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von höchstens zwei Monaten gewähren, wenn sie

- a. während sechs Jahren im Dienst der Landeskirche gestanden haben, davon mindestens die letzten vier Jahre in den Gesamtkirchlichen Diensten,
- b. bisher keinen Weiterbildungsurlaub bei einer Mitgliedskirche des Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds bezogen haben.

Angestellte der  
Gesamtkirch-  
lichen Dienste

<sup>2</sup> §§ 164 Abs. 2 lit. a und b sowie 165 Abs. 2 und 4 gelten in gleicher Weise.

## 181.401

VVO zur Personalverordnung der Evang.-ref. Landeskirche

Gemeinsame  
Bestimmungen

§ 167. <sup>1</sup> Auf die Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs gemäss §§ 80 und 81 PVO besteht kein Anspruch.

<sup>2</sup> Ein Gesuch um Gewährung eines Weiterbildungsurlaubs ist mindestens sechs Monate vor dessen Beginn einzureichen:

- a. von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Angestellten der Gesamtkirchlichen Dienste dem Kirchenrat,
- b. von Angestellten im kirchenmusikalischen und diakonischen Dienst der Kirchenpflege.

<sup>3</sup> §§ 155 und 156 Abs. 1 gelten sinngemäss.

<sup>4</sup> Der Kirchenrat bezeichnet Fachpersonen, die Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bei der Planung und Durchführung des Weiterbildungsurlaubs begleiten. Die Fachpersonen begutachten Plan und Inhalte eines Weiterbildungsurlaubs zuhanden des Kirchenrates beziehungsweise der Kirchenpflege.

<sup>5</sup> Ein Weiterbildungsurlaub beginnt unter Vorbehalt des tageweisen Bezugs gemäss § 165 Abs. 4 am ersten Tag eines Monats.

<sup>6</sup> Die Anstellungsinstanz regelt die Stellvertretung während des Weiterbildungsurlaubs. Diese erfolgt in erster Linie in kollegialer Absprache. Ist dies nicht möglich, so trägt die Anstellungsinstanz die Kosten der Stellvertretung.

<sup>7</sup> Während des Weiterbildungsurlaubs wird die Lohnzahlung weitergeführt. Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten bleiben Rechte und Pflichten in Bezug auf das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung gewahrt.

<sup>8</sup> Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verfassen zuhanden der Anstellungsinstanz einen schriftlichen Bericht über Verlauf und Ergebnisse des Weiterbildungsurlaubs und über gemachte Erfahrungen. Sie reichen den Bericht der Anstellungsinstanz und der Fachperson gemäss Abs. 4 binnen eines Monats nach Abschluss des Weiterbildungsurlaubs ein.<sup>13</sup>

Kosten und  
Spesen

§ 168. Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, denen ein Weiterbildungsurlaub gewährt wird, tragen die im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsurlaub anfallenden Kurskosten und Spesen. Ausgenommen sind die Kosten und Spesen von Fort- und Weiterbildungen gemäss § 156 Abs. 1, die im Rahmen des Weiterbildungsurlaubs erfolgen.

**C. Verfahren**

§ 169. Der Kirchenrat regelt unter Vorbehalt von §§ 155–167 die Einzelheiten, insbesondere in Bezug auf die Bewilligung von Fort- und Weiterbildungen, die Beteiligung an den Kosten und deren Rückzahlung, den Nachweis besuchter Fort- und Weiterbildungen sowie die Gewährung und die Durchführung von Weiterbildungsurlauben.

Ergänzende Bestimmungen

**10. Abschnitt: Weitere Rechte und Pflichten****A. Rechte**

§ 170. <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanzen sorgen durch geeignete Massnahmen für den Schutz von Pfarrerrinnen, Pfarrern und Angestellten vor sexueller Belästigung und dafür, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.

Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung

<sup>2</sup> Soweit nicht anderweitig eine Stelle bestimmt ist, bezeichnet der Kirchenrat für die Kirchgemeinden und die Landeskirche eine Anlaufstelle, die von sexueller Belästigung betroffenen Personen beratend und unterstützend zur Verfügung steht. Die Anlaufstelle kann mit der betroffenen Person und anderen Beteiligten, namentlich mit vorgesetzten Stellen, Gespräche führen.

<sup>3</sup> Wer eine sexuelle Belästigung geltend macht oder wem eine solche vorgeworfen wird, kann bei der Anstellungsinstanz die Einleitung einer Administrativuntersuchung beantragen.

§ 171. <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann zum Ausgleich der steuerlichen Belastung, die sich aufgrund des Unterschieds zwischen dem Mietwert gemäss § 47 Abs. 1 und der gemäss Steuerrecht als Einkommen anrechenbaren Nutzung der Dienstwohnung ergibt, eine Zulage leisten. Die Anstellungsinstanz bestimmt die Höhe der Zulage.

Pfarrhaus, Pfarrwohnung und Dienstwohnung (§ 67 Abs. 3 PVO)

<sup>2</sup> Die Kirchenpflege stellt das Pfarrhaus, die Pfarrwohnung oder die Dienstwohnung während längstens sechs Monaten zu unveränderten Bedingungen zur Verfügung:

- a. den Angehörigen auf deren Verlangen beim Tod der berechtigten Person,
- b. der bisher berechtigten Person bei Nichtwiederwahl oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Interesse der Kirchgemeinde.