



Zürcher Gesetzessammlung seit 1803 online

<http://www.staatsarchiv.zh.ch/query>

Signatur	StAZH OS 49 (S. 690-694)
Titel	Verordnung über Ausbildung, Wählbarkeit und Aufgaben der Gemeindehelferinnen, Gemeindehelfer und Diakone (Diakonische Mitarbeiter)
Ordnungsnummer	181.71
Datum	10.09.1986

[S. 690] Erlassen vom Kirchenrat, gestützt auf Art. 145 der Kirchenordnung

1. Grundsatz und Geltungsbereich

§ 1. Gemäss Art. 145 der Kirchenordnung versteht man unter diakonischen Mitarbeitern Sozialarbeiter, Gemeindehelfer, Diakone oder Jugendarbeiter beiderlei Geschlechts. Zusammen mit allen anderen Trägern kirchlichen Dienstes ist ihre Tätigkeit auf die Sammlung und Sendung, den Aufbau und das Leben christlicher Gemeinde ausgerichtet.

§ 2. Diese Verordnung regelt die Ausbildung sowie die rechtlichen Bedingungen für Wählbarkeit und Tätigkeit der diakonischen Mitarbeiter in den Kirchengemeinden oder in übergemeindlichen Bereichen der evangelisch-reformierten Landeskirche.

Vorbehalten bleiben Abweichungen gemäss dem in dieser Verordnung vorgesehenen Übergangsrecht.

Dienste im diakonischen Bereich, die nicht berufsmässig ausgeübt werden, fallen nicht unter diese Verordnung.

2. Aus- und Fortbildung, Ordination

2.1 Ausbildung

§ 3. Die Ausbildung soll zu selbständigem Handeln im Dienst des Gemeindeaufbaus befähigen, insbesondere:

- a) auf Menschen verschiedenster Art einzugehen und ihnen die nötige Hilfe zu leisten,
- b) mit Gruppen umzugehen, sie zu leiten oder zu begleiten,
- c) gesellschaftliche Zusammenhänge wahrzunehmen und daraus erwachsende Erkenntnisse in den Dienst der Diakonie zu stellen,
- d) am Planen und Handeln der Kirche fachlich kompetent teilzunehmen, // [S. 691]
- e) mit Kirchenpflegern, Pfarrern, Pfarrfrauen und anderen kirchlichen Mitarbeitern zusammenzuarbeiten.

§ 4. Die Zulassung zur Ausbildung setzt in der Regel als Grundlage eine abgeschlossene Berufslehre oder einen Mittelschulabschluss sowie eine angemessene praktische Tätigkeit voraus.

Die Ausbildung hat entweder an einer vom Kirchenrat anerkannten Ausbildungsstätte oder in den vom Kirchenrat angebotenen Kursen zu erfolgen und ist durch den Erwerb eines Abschlusszeugnisses zu belegen. Im Zeugnis sind die besuchten Fächer und



Praktika aufzuführen und mindestens mit einer Gesamtbewertung zu versehen. Berechtigung für die Wählbarkeit ist eine genügende Gesamtbewertung. Die Anerkennung einer Ausbildungsstätte kann von Auflagen abhängig gemacht werden. Der zeitliche Umfang der Ausbildung soll den Anforderungen vergleichbarer Berufsausbildungen in sozialen und kirchlichen Tätigkeiten entsprechen und fachlich begleitete Praxisabschnitte einschliessen.

Anderweitige Ausbildungen kann der Kirchenrat anerkennen, wenn Ausbildungsgang und Praxis den Rahmenbedingungen dieser Verordnung entsprechen. Der Kirchenrat kann dies vom Erfolg einer mündlichen Prüfung vor einem durch ihn bestellten Fachausschuss abhängig machen.

Der Kirchenrat überprüft die obengenannten Voraussetzungen und erklärt die Wählbarkeit, wenn diese erfüllt sind. Andernfalls gibt er der Kirchenpflege die Bedingungen bekannt, nach deren Erfüllung eine Wählbarkeit in einem späteren Zeitpunkt in Aussicht gestellt werden kann.

2.2 Ordination zum Dienst als diakonischer Mitarbeiter

§ 5. Durch die Ordination zum Dienst als diakonischer Mitarbeiter anerkennt die evangelisch-reformierte Landeskirche den Entscheid des Ordinanden, sich in den Dienst der Kirche zu stellen. Die Ordination wird durch ein Mitglied des Kirchenrates vollzogen, enthält ein Gelübde und die Bitte um den Segen. Das Gelübde lautet: «Ich gelobe vor Gott, den Dienst als diakonische Mitarbeiterin/diakonischer Mitarbeiter in Verantwortung zu erfüllen. Ich gelobe im Gehorsam gegenüber Jesus Christus, diesen Dienst mit meinem Leben zu bezeugen.»

Die Ordination des diakonischen Mitarbeiters geschieht auf seinen Wunsch, frühestens ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung. // [S. 692]

2.3 Fortbildung

§ 6. Um ihre Befähigung für ihren Dienst beizubehalten und zu vertiefen, haben sich die diakonischen Mitarbeiter regelmässig fortzubilden. Soweit dafür Arbeitszeit beansprucht wird, bleibt die Einigung mit dem Arbeitgeber über Art und Zeitpunkt vorbehalten. Die diakonischen Mitarbeiter haben das Anrecht auf zehn Arbeitstage Fortbildung innert zweier Jahre, ohne Anrechnung an Ferien und freien Tagen. Davon sind fünf Tage obligatorisch. Die diakonischen Mitarbeiter haben sich über den Besuch der obligatorischen Fortbildung auszuweisen.

Der Kirchenrat fördert die Fortbildung der diakonischen Mitarbeiter gemäss einem besonderen, von ihm erlassenen Reglement.

§ 7. Sofern er die Fortbildungspflicht erfüllt hat, wird dem diakonischen Mitarbeiter nach sechs Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber ein zweimonatiger Fortbildungsurlaub gewährt. Die vom Kirchenrat beauftragte Arbeitsstelle für Aus- und Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeitern im diakonischen Bereich (akim) begleitet Planung und Durchführung dieses Urlaubs und begutachtet das Fortbildungsprogramm zuhanden der Kirchenpflege. Nach Abschluss erstattet der diakonische Mitarbeiter der Kirchenpflege und der Arbeitsstelle einen Bericht. Kurskosten gehen zu seinen Lasten, die Stellvertretungskosten zu Lasten des Arbeitgebers.



3. Wahl

§ 8. Die Wahl erfolgt durch die Kirchenpflege, wenn sie nicht durch die Kirchgemeindeordnung der Kirchgemeindeversammlung übertragen ist. Das Verfahren richtet sich nach den Vorschriften des kantonalen Gesetzes über die Wahlen und Abstimmungen unter Berücksichtigung von Art. 149 der Kirchenordnung.

§ 9. Erfüllt ein Bewerber die Wählbarkeitsvoraussetzungen nicht, so stellt ihn die Kirchenpflege bis zu deren Erfüllung als diakonischen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis mit gegenseitiger dreimonatiger Kündigungsfrist an. Gleichzeitig setzt sie ihm eine Frist zum Nachholen der fehlenden Voraussetzungen und regelt die für eine praxisbegleitende Zusatzausbildung vorzusehenden Besonderheiten im Dienstvertrag.

§ 10. Die Anstellung von Mitarbeitern für bestimmte diakonische Aufgaben im Teilzeitverhältnis von weniger als einer Drittelstelle ist den Kirchgemeinden freigestellt. Die Kirchenpflegen sollen auch diesen // [S. 693] Mitarbeitern ermöglichen, entsprechende Fachkenntnisse durch den Besuch geeigneter Kurse zu erwerben.

4. Einsetzung in den Dienst der Kirchgemeinde

§ 11. Nach erfolgter Wahl geschieht die Einsetzung des diakonischen Mitarbeiters in den Dienst der Kirchgemeinde in einem Gottesdienst. Die Einsetzung erfolgt in den vom Kirchenrat festgelegten Formen.

5. Aufgaben

§ 12. Die diakonischen Mitarbeiter sind in erster Linie für den diakonischen Auftrag der Kirchgemeinde verantwortlich. Sie teilen diese Verantwortung mit Kirchenpflegen und Pfarrern. Sie fördern Gemeinschaft und Verantwortung und ermutigen die Gemeinde zum diakonischen Tun (KO Art. 100, 103 und 209).

6. Regelung des Arbeitsverhältnisses

§ 13. Hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit unterstehen die diakonischen Mitarbeiter der Kirchenpflege.

In allen dienstlichen Verrichtungen haben sie die Schweigepflicht im Sinne des Amtsgeheimnisses (KO Art. 18) und das Berufsgeheimnis (KO Art. 122 Abs. 2) zu wahren.

§ 14. Die diakonischen Mitarbeiter sind bei Beratung von Geschäften aus ihrem Arbeitsbereich an die Kirchenpflegesitzungen einzuladen. Wenn eine Kommission für diakonische oder soziale Fragen besteht, nehmen sie an deren Sitzungen teil.

§ 15. Zusammen mit den Pfarrern bilden die diakonischen Mitarbeiter den Mitarbeiterkonvent. Die Kirchenpflege kann beschliessen, dass weitere Mitarbeiter der Kirchgemeinde mit vollen Rechten und Pflichten am Mitarbeiterkonvent teilnehmen können. Der Mitarbeiterkonvent bezeichnet seinen Vorsitzenden und seinen Sprecher in der Kirchenpflege.

Gegenstand der Beratungen sind alle Fragen der Zusammenarbeit und des gesamten Gemeindelebens. Ausserdem soll jeder Teilnehmer für seinen eigenen Arbeitsbereich Rat und Unterstützung beanspruchen können. Der Mitarbeiterkonvent kann der Kirchenpflege in allen Fragen des Gemeindelebens Vorschläge unterbreiten. // [S. 694]



§ 16. Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses sind in einem Dienstvertrag zusammenzufassen. Grundlage bilden die Besoldungs- und Dienstordnungen der Kirchgemeinde, von Kirchgemeindeverbänden, das Personalrecht anderer Gemeinden oder des Kantons.

Die einzelnen Aufgaben sind in einem Pflichtenheft festzuhalten und allfällige Schwerpunkte der Tätigkeit hervorzuheben. Das jeweils gültige Pflichtenheft bildet einen integrierenden Bestandteil des Dienstvertrages. Vor jeder Änderung ist der diakonische Mitarbeiter anzuhören. In Fragen der Zusammenarbeit hat der Mitarbeiterkonvent ein Recht zur Stellungnahme.

7. Schlussbestimmungen

§ 17. Diese Verordnung gilt vom Tag ihres Inkrafttretens an für alle neu in den zürcherischen Kirchendienst eintretenden diakonischen Mitarbeiter.

Für die bereits im diakonischen Dienst stehenden Mitarbeiter ist das in dieser Verordnung vorgesehene Recht anzuwenden. Alle Arbeitsverhältnisse sind entsprechend anzupassen. Soweit den diakonischen Mitarbeitern eine Nachausbildung und den Arbeitgebern eine kurzfristige Anpassung in den von ihnen zu erfüllenden Bedingungen nicht zumutbar ist, können die bisherigen Regelungen bis zur Auflösung des bestehenden Arbeitsverhältnisses beibehalten werden, längstens jedoch bis zum Ende der Amtsdauer 1990/94 der kirchlichen Gemeindebehörden.

§ 18. Die Arbeitsstelle für Aus- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter im diakonischen Bereich berät Kirchenpflegen, andere kirchliche Organe und diakonische Mitarbeiter in allen fachlichen Fragen und koordiniert nach Bedarf die Verbindungen zu anderen Fachstellen.

§ 19. Diese Verordnung ist vom Kirchenrat am 10. September 1986 erlassen und auf den 1. Januar 1987 in Kraft gesetzt worden. Sie ersetzt alle ihr widersprechenden früheren Beschlüsse des Kirchenrates.

Zürich, den 10. September 1986

Im Namen des Kirchenrates

Der Präsident:

E. Meili

Der Sekretär:

J. Westermann

[Transkript: OCR (Überarbeitung: jsn)/17.04.2015]