

Freiwillige – Beauftragte – Angestellte

im Rahmen des rpg in Kirchgemeinden

Empfehlungen

des Kirchenrates
zuhanden der
Kirchgemeinden

Zum Geleit

Die Kirchensynode hat im Juni 2004 das Religionspädagogische Gesamtkonzept rpg verabschiedet. Das Konzept umreisst einen gesamtkirchlichen Rahmen für die Weitergabe des Glaubens an Kinder und Jugendliche mit ihren Familien.

Dieser verbindende Rahmen verleiht den einzelnen Kirchgemeinden einerseits Orientierung in ihrem pädagogischen Handeln. Andererseits lässt er ihnen Spielraum, das rpg in ihre besondere Situation hinein umzusetzen.

Die vorliegenden Empfehlungen des Kirchenrates für Freiwillige, Beauftragte und Angestellte ermöglichen den Kirchgemeinden sowohl eine gemeinsame Orientierung als auch einen eigenen Gestaltungsraum. Sie dienen dazu, Leistungen nach den Massstäben der Gleichheit und Verhältnismässigkeit und mit einem gewissen Spielraum an Ermessensfreiheit zu entgelten und einen Mittelweg zwischen Reglementierung und Willkür zu finden.

Die Empfehlungen nehmen Rücksicht auf

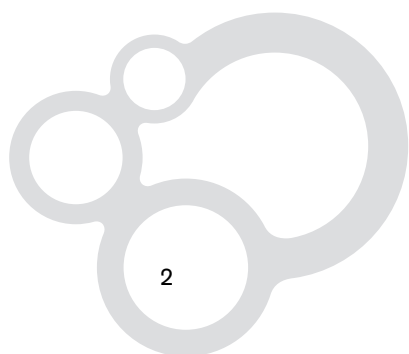
- die gewachsenen Strukturen und Gepflogenheiten in Kirchgemeinden, Verbänden und in der Landeskirche,
- die Entwicklung von Standards in der Freiwilligenarbeit,
- den Grundsatz einer verhältnismässigen Entlohnung Angestellter im Rahmen des rpg, die sich an den Kriterien von Ausbildung und Verantwortung bemisst,
- das Bedürfnis vieler Kirchgemeinden nach Orientierungshilfe in Fragen der Leistungsentgeltung.

Die Einteilung der vielfältigen Formen der Mitarbeit in drei Kategorien und die ihnen entsprechende Art der Entgeltung haben sich in vielen Gemeinden schon praktisch bewährt.

Zürich, 25. Januar 2006
Kirchenrat des Kantons Zürich

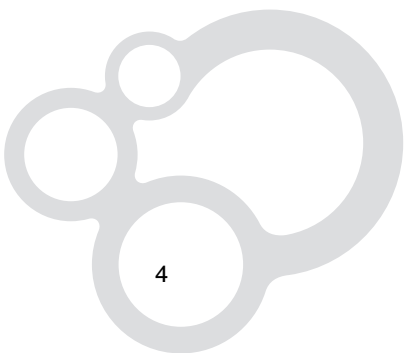
Ruedi Reich
Kirchenratspräsident

Alfred Frühauf
Kirchenratsschreiber



Inhalt

A. Vielfältige Formen der Mitarbeit	S. 05
B. Freiwillige im Rahmen des rpg	S. 06
C. Beauftragte im Rahmen des rpg	S. 07
D. Angestellte im Rahmen des rpg	S. 08
E. Übersicht zu den Formen der Mitarbeit	S. 10



A. Vielfältige Formen der Mitarbeit

In den verschiedenen Bereichen des rpg, dem Feiern und Teilen, dem Lernen und Gestalten, finden sich vielfältige Formen der Mitarbeit. Die engagierten Personen lassen sich drei Kategorien zuordnen. Es handelt sich um

1. Freiwillige,
2. Beauftragte,
3. Angestellte.

Diese Unterscheidung ist einfach zu handhaben und hat sich in der Praxis bewährt.

1. Freiwillige im Rahmen des rpg

Freiwillige engagieren sich in der Regel auf begrenzte Zeit. Sie helfen zum Beispiel mit

- in einem Team von «Fiire mit de Chliine»,
- im Vorbereitungsteam für einen Erlebnisblock im Viertklass-Angebot.

Freiwilligenarbeit ist nach schweizerischem Standard unbezahlte Arbeit. Ihre Anerkennung geschieht nicht durch Geld, sondern durch andere Formen der Wertschätzung.

2. Beauftragte im Rahmen des rpg

Beauftragte erbringen Leistungen gegen Entschädigung. Der Einsatz kann punktuell oder über einen längeren Zeitraum geschehen. Beispiele sind

- Leitung einer Kolibrigruppe,
- Leitung eines Dominotreffs,
- Vortrag einer Expertin im Rahmen der Elternbildung.

Im Blick auf die gesamte Gemeinde ist es sinnvoll, von vergleichbaren Ansätzen der Entschädigung auszugehen.

3. Angestellte im Rahmen des rpg

Angestellte erhalten in der Regel einen Monats- oder Jahreslohn.

Auf den folgenden Seiten finden sich die *Empfehlungen des Kirchenrates* zu Fragen der Anerkennung der Freiwilligenarbeit (B), der Bemessung von Entschädigungen für Beauftragte (C), der Entlohnung von Angestellten im Rahmen des rpg (D) und schliesslich eine Übersicht zu den Formen der Mitarbeit (E).

B. Freiwillige im Rahmen des rpg

Freiwillige schenken der Kirche Zeit, Erfahrung, Wissen und Engagement. Die positive Wirkung ihres Engagements motiviert Freiwillige am stärksten. Es ist wichtig, dass die begleitenden Verantwortlichen und die Behörden den Freiwilligen spontan oder bei Auswertungen Rückmeldungen geben. Am wichtigsten ist die Anerkennung der Arbeit der Freiwilligen im Alltag.

1. Einladende Rahmenbedingungen

Folgende Massnahmen steigern den Wert und die Attraktivität der Freiwilligenarbeit:

- sinnvolle und interessante Gestaltung der Einsätze,
- fördernde Begleitung mit Einführungs- und Auswertungsgesprächen sowie einem Erfahrungsaustausch,
- Spesenentschädigung und Versicherung nach schweizerischen Standards (Benevol),
- Weiterbildung im Rahmen der Freiwilligenarbeit,
- Aufnahme von Feedbacks und Anregungen der Freiwilligen,
- Übergabe eines Sozialzeitausweises am Ende des Engagements oder auf Anfrage,
- Ausweis der Freiwilligenarbeit im Jahresbericht und als Zeitspende in der Jahresrechnung der Kirchgemeinde,
- regelmässige Berichterstattung in den Medien,
- Herausgabe einer Broschüre, welche die Freiwilligenarbeit in der Kirchgemeinde sichtbar macht und für sie wirbt.

2. Formen der Anerkennung

Freiwillige schätzen es, wenn sie Anerkennung erhalten, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Nicht alle möchten ans Freiwilligenfest kommen. Auch wenn die Anerkennung für verschiedene Gruppen unterschiedlich ist, sollte sie fair sein im Quervergleich innerhalb der Kirchgemeinde. Ein gemeindeeigenes Konzept zu Formen der Anerkennung lohnt sich. Im Folgenden einige Ideen:

- spontaner Dank und spontane Feedbacks,
- Dank an Veranstaltungen,
- gemütliche Atmosphäre bei Treffen mit kleinem Imbiss,
- persönliche Geburtstags- oder Weihnachtskarte,
- Entschädigung der Babysitterkosten,
- Essen, Ausflug oder Fest im Freiwilligenteam,
- Freiwilligenausflug oder Freiwilligenfest mit kreativer Vorstellung der Freiwilligen-Gruppen,
- Gutscheine,
- Freiwilligengottesdienste.

3. Versicherung

Die Kirchgemeinden sind gehalten, eine Unfallversicherung und eine (Betriebs-)Haftpflichtversicherung für die Dauer des Einsatzes abzuschliessen.

C. Beauftragte im Rahmen des rpg

1. Entschädigung

Eine Entschädigung wird in der Regel pro Anlass ausgerichtet. Es ist sinnvoll, dabei von Mindeststundenansätzen auszugehen. Je nach Art des Angebots, je nach Qualifikation und beruflicher oder persönlicher Situation der Beauftragten kann es sinnvoll sein, einen höheren Ansatz zu wählen. Die persönlichen Vorbereitungszeiten für die Angebote sind eingeschlossen.

- Beauftragte ohne Ausbildung:
mindestens Fr. 30.00 (zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge)
mindestens Fr. 32.00 (abzüglich Sozialversicherungsbeiträge)
- Beauftragte mit Ausbildung:
mindestens Fr. 35.00 (zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge)
mindestens Fr. 38.00 (abzüglich Sozialversicherungsbeiträge)
- Lagermitarbeit pro Halbttag:
Fr. 50.00 (zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge)
Fr. 54.00 (abzüglich Sozialversicherungsbeiträge)

2. Kosten für Sachaufwand

Die Kosten für Arbeitshilfen, beispielsweise für Kolibri-Lektionshefte, sowie für Materialien zur Vorbereitung und Gestaltung der Angebote sind von der Kirchgemeinde zu übernehmen. Basis ist ein Betrag von Fr. 30.– pro Kind und Jahr.

3. Kosten für Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung ist Sache der Beauftragten. Die Kirchgemeinden können sich an den Kosten beteiligen.

4. Versicherungen

- Beauftragte, die nicht als Selbständigerwerbende anerkannt sind, unterstehen der Sozialversicherungspflicht (AHV/IV/ALV/EO). *Ausnahme:* Es liegt ein Haupterwerb vor und die Summe der Entschädigungen übersteigt nicht Fr. 2000.– pro Jahr.
- Sind die Beauftragten von der AHV-Ausgleichskasse als Selbständigerwerbende anerkannt, so ist die Sozialversicherung Sache der Beauftragten. Dies ist im Auftrag schriftlich festzuhalten und gegenzuzeichnen.
- Bei Krankheit und Unfall besteht kein Anspruch auf Auszahlung der Entschädigung. Eine Unfallversicherung ist Sache der Beauftragten.
- Die berufliche Vorsorge ist Sache der Beauftragten.
- Die Kirchgemeinden sind gehalten, eine (Betriebs-)Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

5. Budget

Es empfiehlt sich, die voraussehbaren Entschädigungen jährlich zu budgetieren.

D. Angestellte im Rahmen des rpg

1. Grundauftrag und Zusatzauftrag

- Die von der Kirchgemeinde im Rahmen des rpg Angestellten verfügen in der Regel über eine pädagogische Qualifikation als Katechetinnen und Katecheten. Sie leiten meistens verbindliche Angebote.
- Zum katechetischen Grundauftrag gehören:
 - Vorbereitung und Durchführung der verbindlichen Angebote,
 - Vorbereitung und Mitgestaltung der zum Angebot gehörenden Gottesdienste oder sozialen Einsätze,
 - Kontakte zu Eltern, zur Kirchenpflege und zur Schule im Rahmen der betreffenden Angebote,
 - Mitarbeit in den Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen, welche für die entsprechende Arbeit von Bedeutung sind,
 - kontinuierliche Weiterbildung.
- Zusatzaufgaben, die über den katechetischen Grundauftrag hinausgehen, sind im Stellenprofil auszuweisen und zu entlönnen, beispielsweise:
 - Kinder-, Jugend-, Familien- und Elternarbeit,
 - Treff- und Lagerarbeit,
 - Arbeit mit Freiwilligen,
 - Koordinationsaufgaben im Rahmen des rpg,
 - Mitarbeit in den Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen.Die Ausgabe 2006 der «Kirchenpraxis» enthält Muster von Stellenprofilen und Arbeitsverträgen für Angestellte.

2. Lohnklassen

- Ein katechetisches Vollpensum umfasst 28 Lektionen pro Schulwoche. Die Jahreskosten für eine Lektion kirchlichen Unterrichts pro Schulwoche betragen dementsprechend 1/28 eines vollen Jahreseinkommens.
- Auf ein Jahr gesehen entsprechen 40 Lektionen zu 45 Minuten im kursorischen Unterricht 30 Stunden zu 60 Minuten in Blockveranstaltungen.
- Grundlage für die Entlohnung der Angestellten ist das jährlich angepasste Lohnreglement 01 der Finanzdirektion des Kantons Zürich.
- Die eingebrachte Berufserfahrung wird in der Regel durch die Wahl einer entsprechenden Stufe innerhalb der vorgesehenen Lohnklasse berücksichtigt.
- Wo andere Berufsgruppen, wie zum Beispiel Sozial-Diakonische Mitarbeitende mit katechetischer Qualifikation, Aufgaben im Rahmen des rpg übernehmen, ist das in ihrem Stellenprofil auszuweisen.
- Es empfiehlt sich, die bereits angestellten Katechetinnen und Katecheten unter Besitzstandwahrung ihrer bisherigen Lohnsumme in die vorgeschlagenen Lohnklassen zu überführen.

Lohnklasse 13:

- Katechetinnen und Katecheten ohne abgeschlossene katechetische Berufsausbildung oder einen ihr entsprechenden Abschluss
- Quereinsteigende aus anderen Berufsfeldern

Lohnklasse 14:

- Katechetinnen und Katecheten mit einem Abschluss entweder für die Unterstufe oder für die Mittelstufe

Lohnklasse 15:

- Katechetinnen und Katecheten mit einem Diplom sowohl für die Unterstufe als auch für die Mittelstufe

Lohnklasse 16:

- Katechetinnen und Katecheten mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss im pädagogischen Bereich oder mit einer gleichwertigen Qualifikation.

3. Kosten für Sachaufwand

Die Kosten für Arbeitshilfen, beispielsweise für Lehrmittel, sowie für Materialien zur Vorbereitung und Gestaltung der Angebote sind von der Kirchgemeinde zu übernehmen. Basis ist ein Betrag von Fr. 50.– pro Kind und Jahr.

4. Kosten für Weiterbildung

Jährliche Weiterbildungen für Angestellte im Rahmen des rpg empfehlen sich. Der Arbeitsvertrag regelt den Anspruch auf Weiterbildung und deren Finanzierung.

5. Versicherungen

- Es besteht Sozialversicherungspflicht (AHV/IV/ALV/EO).
- Bei einer Arbeitszeit von mindestens acht Stunden pro Woche beziehungsweise bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 20% sind Angestellte gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern.
- Angestellte sind im Rahmen der beruflichen Vorsorge zu versichern, wenn das Jahreseinkommen Fr. 19350.– (Stand 1. Dezember 2005) übersteigt.
- Die Kirchgemeinden sind gehalten, eine (Betriebs-) Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

6. Budget

Es empfiehlt sich, periodisch – mindestens aber alle zwei Jahre – eine mittelfristige Stellen- und Finanzplanung vorzunehmen. Diese Planung bezieht sich sowohl auf Angestellte als auch auf Personen, die neu für das rpg gewonnen und ausgebildet werden sollen.

E. Übersicht zu den Formen der Mitarbeit

	Freiwillige im Rahmen des rpg	Beauftragte im Rahmen des rpg	Angestellte im Rahmen des rpg
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> – Mithilfe in einem Team von «Fiire mit de Chliine» oder in katechetischen Angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> – Leitung von «Fiire mit de Chliine», «Kolibri» oder «Domino» – Referentinnen und Referenten 	<ul style="list-style-type: none"> – Katechetinnen und Katecheten
Entgelt	<ul style="list-style-type: none"> – Wertschätzung zum Beispiel durch Sozialzeitausweis, bezahlte Weiterbildung oder Gutscheine 	<ul style="list-style-type: none"> – Entschädigung pauschal pro Anlass oder pro Zeiteinheit 	<ul style="list-style-type: none"> – Monatslohn gemäss den Einstufungsvorgaben der Landeskirche (LR 01)
Form	<ul style="list-style-type: none"> – mündliche Vereinbarung 	<ul style="list-style-type: none"> – schriftlicher oder eventuell mündlicher Auftrag im Sinn von Artikel 394 ff. des Obligationenrechts (OR) 	<ul style="list-style-type: none"> – schriftlicher Arbeitsvertrag oder Anstellungsbeschluss der Kirchengpflege in Verbindung mit einem Stellenprofil
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> – in der Regel höchstens sechs Stunden pro Woche – Das Engagement wird nach Möglichkeit jährlich neu vereinbart. – Engagement jederzeit formlos beendbar 	<ul style="list-style-type: none"> – punktuell in einem bestimmten Sachbereich, einmalig oder längerfristig – jederzeit beidseitig kündbar, bei Kündigung zur Unzeit gegen Schadenersatz 	<ul style="list-style-type: none"> – in der Regel unbefristet mit bestimmtem Beschäftigungsgrad – gegenseitige Kündigungsfristen
Personalrecht	<ul style="list-style-type: none"> – Keine Anwendung des öffentlichen Personalrechts 	<ul style="list-style-type: none"> – Anwendung der Bestimmungen über den Auftrag (Artikel 394 ff. OR) 	<ul style="list-style-type: none"> – in jedem Fall öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis (§ 72 Gemeindegesetz) – Anwendung des kommunalen Personalrechts, subsidiär des staatlichen Personalrechts (Personalgesetz, Personalverordnung, Vollzugsverordnung zum Personalgesetz)

	Freiwillige im Rahmen des rpg	Beauftragte im Rahmen des rpg	Angestellte im Rahmen des rpg
Versicherungen	<ul style="list-style-type: none"> - Abschluss einer Unfallversicherung und einer (Betriebs-)Haftpflichtversicherung für die Dauer des Einsatzes 	<ul style="list-style-type: none"> - Beauftragte, die nicht als Selbständigerwerbende anerkannt sind, unterstehen der Sozialversicherungspflicht (AHV/IV/ALV/EO). <i>Ausnahme:</i> Es liegt ein Haupterwerb vor und die Entschädigung übersteigt nicht Fr. 2000.– pro Jahr. - Sind die Beauftragten von der AHV-Ausgleichskasse als Selbständigerwerbende anerkannt, so ist die Sozialversicherung Sache der Beauftragten. Dies ist im Auftrag schriftlich festzuhalten und gegenzuzeichnen. - Bei Krankheit und Unfall besteht kein Anspruch auf Entschädigungszahlung. Eine Unfallversicherung ist Sache der Beauftragten. - Die berufliche Vorsorge ist Sache der Beauftragten. - Abschluss einer (Betriebs-)Haftpflichtversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> - Es besteht Sozialversicherungspflicht (AHV/IV/ALV/EO). - Bei einer Arbeitszeit von mindestens acht Stunden pro Woche beziehungsweise bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 20% sind Angestellte gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern. - Angestellte sind im Rahmen der beruflichen Vorsorge zu versichern, wenn das Jahreseinkommen Fr. 19350.– (Stand 1. Dezember 2005) übersteigt. - Abschluss einer (Betriebs-)Haftpflichtversicherung
Arbeitsplatz und Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> - kein Anspruch auf einen Arbeitsplatz - Regelung der Nutzung der Infrastruktur durch die Kirchenpflege 	<ul style="list-style-type: none"> - kein Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz - Regelung der Nutzung der Infrastruktur in Absprache mit der Kirchenpflege 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsplatz (Unterrichtszimmer) und Infrastruktur sind in der Regel vorhanden.
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildungskosten werden im Rahmen der Möglichkeiten der Kirchgemeinden übernommen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Aus- und Weiterbildung ist Sache der Beauftragten. Die Kirchgemeinden können sich an den Kosten beteiligen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitsvertrag regelt den Anspruch auf Weiterbildung und deren Finanzierung.