

Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR)¹

vom 20. November 2002²

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, gestützt auf § 96 der Kirchenordnung³, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1

¹ Die landeskirchlichen Dienste sind ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Kirchgemeinden, den Kirchengliedern und der Öffentlichkeit gemäss § 1 der Kirchenordnung⁴ die bestmöglichen Dienstleistungen zu erbringen.

Zielsetzung

² Der Kirchenrat verfolgt eine auf dieses Ziel hin ausgerichtete Personalpolitik und schafft die Voraussetzungen zu deren Verwirklichung. Er berücksichtigt dabei sowohl die Interessen der Kirchgemeinden und der Kirchenglieder wie auch der Mitarbeitenden.

³ Im wesentlichen gelten folgende Zielsetzungen:

- Förderung der Identifikation der Mitarbeitenden der Landeskirche und den landeskirchlichen Diensten.
- Förderung und Unterstützung zielorientierter Arbeit
- Schaffung von klar abgegrenzten, umfassenden Verantwortungsbereichen
- Einbezug der Mitarbeitenden in das landeskirchliche Geschehen
- Förderung der beruflichen und der damit im Zusammenhang stehenden persönlichen Entwicklung und Weiterbildung
- Sicherung zeitgemässer und partnerschaftlicher Anstellungsbedingungen, welche Chancengleichheit für Frauen und Männer einschliesst.

⁴ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg Grundsätze der Personalführung und entsprechende Richtlinien beschliessen.

¹ Titel geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2006.

² Ersetzt das Dienst- und Besoldungsreglement für die Mitarbeiter der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau vom 22. November 1995.

³ SRLA 151.100.

⁴ SRLA 151.100.

§ 2

- Gegenstand ¹ Dieses Reglement regelt die Arbeitsverhältnisse und die Löhne aller Mitarbeitenden mit Voll- und Teilpensum.
- ² Für Lehrverhältnisse, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

§ 3

- Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis ¹ Alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste, die eine ständige Stelle besetzen, stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- ² Soweit dieses Reglement keine Vorschriften enthält, werden sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechtes angewandt.

§ 4

- Privatrechtliches Arbeitsverhältnis ¹ Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden insbesondere mit Aushilfspersonal, Personal im Stundenlohn sowie mit Personen in Ausbildung abgeschlossen.
- ² Das vorliegende Reglement ist nicht auf diese privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anwendbar. Soweit der Arbeitsvertrag keine Vorschriften enthält, gilt das Obligationenrecht.

*Grundsätze für die Stellenbesetzungen***§ 5**

- Gleichstellung aller Mitarbeitenden ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleiche Rechte und Pflichten.
- ² Insbesondere steht allen der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung zu sowie der gleiche Anspruch auf Zulagen.

§ 6

- Arbeitszeit ¹ Der Kirchenrat ermöglicht, soweit der Betrieb es zulässt, Job-Sharing und Teilzeitarbeit.
- ² Der Kirchenrat ermöglicht neue Arbeitszeitmodelle.
- ³ Der Kirchenrat ist ermächtigt, zu neuen Arbeitszeitmodellen Verordnungen und Richtlinien zu erlassen.

§ 7

- Lehrstellen Der Kirchenrat schafft eine angemessene Anzahl von Lehrstellen.

§ 8

- Stellenplan ¹ Der Kirchenrat sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsvolumen und Stellenplan.
- ² Der Entscheid über das Stellenvolumen liegt bei der Synode.

*Versicherungen***§ 9**

¹ Alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten.

Vorsorgeeinrichtung

² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Reglemente, Statuten und Versicherungsbedingungen massgebend.

§ 10

¹ Die Mitarbeitenden sind für die Folgen von Unfällen und für eine Taggeldleistung im Krankheitsfall versichert.

Weitere Personalversicherungen

² Für die vom Arbeitgeber abgeschlossene Nichtberufsunfall-Versicherung übernehmen die Mitarbeitenden die Hälfte der Prämie.

§ 11

Die Landeskirche des Kantons Aargau haftet für alle Schäden aus den Tätigkeiten der Mitarbeitenden in ihrer Funktion als Angestellte der landeskirchlichen Dienste.

Haftpflicht

2. Das Arbeitsverhältnis*Aufsicht, Auftrag und Nebenbeschäftigung***§ 12⁵**

¹ Der Kirchenrat legt im Rahmen seiner Kompetenzen die personalpolitischen Grundsätze fest.

Aufsicht

² Er genehmigt das Funktionendiagramm und übt die Aufsicht über die Mitarbeitenden aus, soweit er diese nicht an das Präsidium oder die Geschäftsleitung delegiert hat. Die Oberaufsicht bleibt in jedem Fall beim Kirchenrat.

³ Die Geschäftsleitung führt die Landeskirchlichen Dienste im Rahmen der kirchenrätlichen Politik.

⁴ Die Geschäftsleitung trifft Massnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden.

⁵ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

§ 13⁶

Unterstellungen

¹ Die Bereichsleitungen und die leitenden Stabsstellen sind dem Kirchenratspräsidium unterstellt.

² Das Kirchenratspräsidium und die Bereichsleitungen bilden zusammen die Geschäftsleitung.

³ Der Kirchenrat erlässt für die Bereichsleitungen und die leitenden Stabsstellen Funktionsbeschriebe, soweit diese nicht in bestehenden Verordnungen enthalten sind.

⁴ Die Mitarbeitenden sind den zuständigen Bereichsleitungen oder leitenden Stabsstellen unterstellt.

§ 14

Auftrag

Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus der Kirchenordnung, den Stellen- und Funktionsbeschrieben, den Zielvereinbarungen sowie aus Verordnungen und Weisungen.

§ 15

Nebenbeschäftigung

¹ Nebenbeschäftigungen sind mit der dienstlichen Tätigkeit nicht vereinbar, wenn sie diese nachteilig beeinflussen.

² Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Kirchenrates, wenn Anstellung und Nebenbeschäftigung zusammen ein volles Arbeitspensum übersteigen.

³ Über regelmässige Nebenbeschäftigungen ist in jedem Fall die vorgesetzte Stelle zu informieren.

§ 16

Zusätzliche Aufgaben

¹ Die Mitarbeitenden können zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben verpflichtet werden. Die Stellvertretung in einer höher eingereichten Tätigkeit, sofern sie in ununterbrochener Folge mindestens zwei Monate dauert und nicht im Funktionsbeschrieb enthalten ist, wird abgegolten. Die Bedingungen über die Abgeltungen werden vorgängig durch den Kirchenrat festgelegt.

² Zur Übertragung derartiger zusätzlicher Aufgaben ist nur der Kirchenrat berechtigt.

³ Vor der Übertragung einer neuen Aufgabe ist die betroffene Person anzuhören.

§ 17

Änderung des Auftrages

¹ Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen können Mitarbeitenden jederzeit ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende neue Aufgabenbereiche zugewiesen werden.

² Vor Übertragung einer neuen Aufgabe ist die betroffene Person anzuhören.

³ Hat die Änderung des Auftrages eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewahrt.

⁶ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 18⁷

¹ Die Mitarbeitenden haben die Interessen der Landeskirchlichen Dienste zu wahren und ihre Aufgaben und Pflichten im Hinblick auf die vereinbarten Ziele gewissenhaft zu erfüllen.

Allgemeine
Pflichten

² Unterlagen und betriebliche Dokumente, die Mitarbeitenden während der Tätigkeit für die Landeskirchlichen Dienste übergeben oder von ihnen selbst erarbeitet und erstellt werden, sind Eigentum der Landeskirche des Kantons Aargau und bleiben bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Eigentum derselben.

§ 19

¹ Geräte und Maschinen sind sorgfältig zu behandeln. Mit den Materialien ist sparsam umzugehen. Die private Nutzung ist auf das Notwendige zu beschränken.

Sorgfalts-
pflicht

² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, jede nötige Vorsicht zur Verhütung von Unfällen zu beachten und allfällige Vorschriften zu befolgen.

³ Die Installation von privaten Programmen, die Verwendung privater Datenträger und das Herunterladen von privaten Daten aus dem Internet auf Computer der landeskirchlichen Dienste ist nur mit dem Einverständnis der vorgesetzten Stelle und der EDV-verantwortlichen Person erlaubt.

⁴ Für eventuelle Schäden infolge Virenbefall können Mitarbeitende haftbar gemacht werden.

§ 20

¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Drittpersonen geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert.

Schweige-
pflicht

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhalten.

Betriebs- und Arbeitszeit

§ 21

Der Kirchenrat regelt die Betriebs- und Arbeitszeit.

Betriebs-
und Arbeits-
zeit

⁷ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

§ 22⁸

Überstunden

¹ Falls erforderlich, haben Mitarbeitende vorübergehend auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu arbeiten, sofern dies im Hinblick auf die Gesundheit und die familiären Verpflichtungen zumutbar ist.

² Vorbehalten bleiben besondere arbeitsvertragliche Abmachungen

³ Der Kirchenrat bestimmt, zu welchen Bedingungen Überstunden zu leisten sind.

⁴ Überstunden sind in der Regel durch Freizeit zu kompensieren.

⁵ In Ausnahmefällen kann der Kirchenrat eine Entschädigung durch Barvergütung bewilligen.

⁶ Ein Anspruch auf Freizeitausgleich oder Barvergütung besteht nur, wenn die Überstunden in Absprache bzw. auf Anordnung oder mit Genehmigung der vorgesetzten Stelle geleistet worden sind oder durch den Funktionsbeschrieb bzw. einen Auftrag nötig waren und von der vorgesetzten Stelle stillschweigend gebilligt wurden.

§ 23Arbeitsver-
hinderung

¹ Bei Arbeitsverhinderung ist die vorgesetzte Stelle so schnell als möglich zu informieren.

² Ab dem 4. Absenztage haben die Mitarbeitenden die Pflicht, ein Zeugnis beizubringen, aus welchem die mutmassliche Absenz hervorgeht. In begründeten Fällen kann der Kirchenrat die Arbeitsunfähigkeit vertrauensärztlich abklären lassen.

*Weiterbildung und Zusatzausbildung***§ 24**Weiter-
bildung

¹ Weiterbildung (früher: Fortbildung) ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung. Sie soll die Mitarbeitenden befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen ihrer Funktion zu genügen. Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf eine Beförderung.

² Weiterbildung ist Bestandteil des Auftrages. Mitarbeitende können zum Besuch von Weiterbildungskursen angehalten und aufgeboten werden.

³ Der Kirchenrat fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden.

§ 25⁹

Anspruch

Der Weiterbildungsanspruch richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement¹⁰ und der Verordnung zum Weiterbildungsreglement¹¹.

⁸ Abs. 6 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹⁰ SRLA 483.100.

¹¹ SRLA 483.110.

§ 26¹²

¹ Unter Zusatzausbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die Mitarbeitende befähigen, künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben.

Zusatz-
ausbildung

² Die Geschäftsleitung fördert die Zusatzausbildung im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse.

³ Zusatzausbildung schafft keinen Anspruch auf Beförderung.

§ 27¹³

Für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Zusatzausbildungskursen während der Arbeitszeit ist die Bewilligung der vorgesetzten Stelle einzuholen.

Bewilligung

§ 28¹⁴

¹ Die Landeskirche des Kantons Aargau übernimmt die Kosten der von der vorgesetzten Stelle angeordneten Weiterbildung.

Kostenüber-
nahme

² Die Beiträge für die übrige Weiterbildung und für Zusatzausbildungen sowie die Voraussetzung für die Rückforderung der Beiträge richten sich nach dem in § 25 erwähnten Reglement und der zugehörigen Verordnung.

§ 29¹⁵

¹ Die vorgesetzte Stelle kann Supervision oder Coaching anordnen oder bewilligen. Die Landeskirche kann deren Kosten übernehmen oder Beiträge daran leisten.

Supervision/
Coaching

² Mitarbeitende in Tätigkeitsgebieten mit besonderer psychischer Beanspruchung haben Anrecht auf bezahlte Supervision. Dies ist im Rahmen der Anstellung festzulegen.

§ 30

Aufgehoben¹⁶

Rückerstat-
tungspflicht*Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter***§ 31¹⁷**

¹ Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, sie rechtzeitig zu informieren und anzuhören.

Mitwir-
kungsrecht

¹² Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹³ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹⁴ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹⁵ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹⁶ Aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹⁷ Abs. 1 und 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

² Der Kirchenrat kann von sich aus oder auf deren Anregung Mitarbeitende für die Bearbeitung von besonderen Fragen zur Mitarbeit in einer Kommission oder Arbeitsgruppe beiziehen.

³ Die Geschäftsleitung nimmt Anregungen von Mitarbeitenden, welche zur Verbesserung der Arbeitsabläufe führen, jederzeit entgegen und wird diese überprüfen.

⁴ Der Kirchenrat anerkennt Personal- und Berufsverbände, die einen erheblichen Teil des landeskirchlichen Personals oder ihrer Berufsgruppe dauernd vertreten, als Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

Den Verbänden sind die gleichen Vernehmlassungsmöglichkeiten wie dem Personal zu gewähren. Zudem sind sie vor wichtigen Veränderungen in der Verwaltungsorganisation und bei grossen Stellenverschiebungen rechtzeitig zu informieren.

§ 32¹⁸

Passives
Wahlrecht

¹ Den Mitarbeitenden steht das passive Wahlrecht in Kommissionen und Behörden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu.

² Zur Ausübung eines Mandates ausserhalb der landeskirchlichen Dienste ist die Zustimmung des Kirchenrates einzuholen. Betreffend Arbeitszeit und finanzielle Entschädigung ist eine Vereinbarung zu treffen.

§ 33¹⁹

Beurteilungs- und
Förderungs-
gespräche

¹ Die Mitarbeitenden haben mindestens einmal pro Jahr Anspruch auf ein Gespräch über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten. Die Gespräche mit der vorgesetzten Person bilden die Grundlage für Standortbestimmung, Entlohnung, Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.

² Sind Mitarbeitende mit dem Verlauf oder dem Ergebnis der Gespräche nicht einverstanden, haben sie das Recht, eine Wiederholung mit dem Präsidium des Kirchenrates zu verlangen. Bereichsleitende und leitende Stabsmitarbeitende haben das Recht, eine Wiederholung mit einer Delegation des Kirchenrats zu verlangen.

³ Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten vertraulichen Kurzprotokoll festzuhalten, welches den Personalakten beigelegt wird.

⁴ Die Mitarbeitenden können über die Personaladministration Einsicht in ihre Personalakten nehmen. Diese sind nach Massgabe der Datenschutzgesetzgebung zu behandeln.

§ 34

Arbeitszeugnis

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über Leistung und Verhalten ausspricht.

¹⁸ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

¹⁹ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

² Auf Verlangen wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

³ Es kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangt werden.

Geschenke/Provisionen

§ 35

Den Mitarbeitenden ist es untersagt, für ihre im Rahmen der Anstellung erbrachten Leistungen Geschenke oder andere Vorteile zu beanspruchen oder anzunehmen. Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet die vorgesetzte Stelle.

Annahme
von
Geschenken

§ 36

¹ Mitarbeitende haben keinen Anspruch auf Gebühren und Provisionen aus dienstlichen Leistungen.

Gebühren/
Provisionen

² Alle Entschädigungen und Gebühren gehen in die Zentralkasse.

Haftung, Persönlichkeits- und Rechtsschutz

§ 37

Die Mitarbeitenden haften gegenüber der Landeskirche des Kantons Aargau für vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden. Auf Schadenersatzforderungen kann verzichtet werden, insbesondere wenn der Anspruch die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.

Haftung

§ 38

Der Kirchenrat achtet und schützt die persönliche Integrität der Mitarbeitenden, nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und schafft ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindert.

Persönlich-
keitsschutz

§ 39

¹ Mitarbeitende, gegen die von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, erhalten Rechtsschutz.

Rechtsschutz

² Der Kirchenrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Rechtsschutzes.

*Lohn***§ 40²⁰**

Einreihung

¹ Der Kirchenrat bzw. die Geschäftsleitung stuft die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Funktion, gemäss dem im Anhang 1 enthaltenen Einreihungsplan, in eine der Lohnklassen 1 bis 6 ein.

² Bei der Festlegung der Lohnklasse werden die für die vorgesehene Arbeit bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen berücksichtigt.

§ 41²¹

Lohnskala

¹ Die Synode legt die Lohnklassen inklusive Minima und Maxima fest.

² Die im Anhang 2 wiedergegebenen Lohnbänder umfassen die minimalen und maximalen Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad (100 %-Pensum).

§ 42²²Teuerung
und Lohner-
höhung

¹ Der Kirchenrat beantragt im Rahmen des Voranschlages einen Betrag für den Ausgleich der Teuerung und einen Betrag für individuelle Lohnerhöhungen im folgenden Jahr. Die Synode beschliesst darüber.

² Im Rahmen der vom Kirchenrat beschlossenen Vorgaben und des von der Synode beschlossenen Betrags für individuelle Erhöhungen sind die vorgesetzten Personen für die Festlegung der individuellen Lohnanpassung zuständig, wobei das persönliche Beurteilungsgespräch massgebend ist.

§ 43²³Besondere
Leistungen

¹ Der Kirchenrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie von maximal CHF 2'500 für eine Einzelleistung bzw. maximal CHF 5'000 für eine Teamleistung abgelden.

² Diese Prämien werden in der Pensionskasse nicht versichert.

³ Anerkennungsprämien können auch als Naturalgeschenke bis CHF 500.00 ausgerichtet oder in Form von bezahltem Urlaub gewährt werden.

§ 44²⁴Kinder-
zulage

¹ Für jedes Kind wird eine Kinderzulage ausgerichtet. Der Ansatz und die Anspruchsberechtigung richten sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

² Weitergehende Kinder- oder Familienzulagen richten sich nach der Praxis der kantonalen Verwaltung.

²⁰ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

²¹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

²² Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

²³ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

²⁴ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

§ 45

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf Vergütung ihrer beruflich bedingten Spesen gemäss Spesenreglement.

Spesen

§ 46²⁵

¹ Als Anerkennung erhalten Mitarbeitende nach Ablauf des zehnten Anstellungsjahres (Lehrjahre werden nicht angerechnet) und dann nach Ablauf von jeweils fünf weiteren, ein Jubiläumsgeschenk in der in Anhang 3 festgelegten Höhe.

Jubiläumsgeschenk

² Bei Teilzeitarbeitenden ist das zum Jubiläumszeitpunkt aktuelle Stellenpensum für die Berechnung massgebend.

³ Auf Wunsch der Mitarbeitenden und soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, können anstelle des Barbetrages in Absprache mit der vorgesetzten Stelle Ferien bezogen werden.

⁴ Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Jubiläumsgeschenke ausgerichtet.

⁵ Die Jubiläumsgeschenke werden in der Pensionskasse nicht versichert.

§ 47

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden folgende Lohnzahlungen ausgerichtet:

Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall

- a) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zum vereinbarten Ende, längstens aber während eines Monats, der volle Lohn.
- b) Bei ständig beschäftigten Mitarbeitenden der volle Lohn während 6 Monaten.

² Die Landeskirche ist verpflichtet, für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeld-Versicherung mit folgenden Leistungen abzuschliessen:

Taggeldversicherung, welche für 720 Tage innert 900 Tagen 80% des Bruttolohnes auszahlt; Leistungsbeginn ab 181. Tag.

³ Ist die Arbeitsunfähigkeit Absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden, so kann der Lohn gekürzt werden. Kürzungen werden vom Kirchenrat geregelt.

⁴ Mitarbeitende, die auf längere Zeit hinaus arbeitsunfähig sind, können vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden.

§ 48

¹ Bei Krankheit und Unfall während den Ferien werden diese für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer nachgewährt.

Krankheit während Ferien/Urlaub

² Diese Regelung gilt sinngemäss auch für den entlohnten Urlaub, sofern der Nachweis erbracht wird, dass der Urlaubszweck wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht erfüllt werden konnte.

²⁵ Abs. 3 und 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

§ 49

Lohnanspruch bei Militär-, Zivil- und Zivildienst sowie anderen Dienstleistungen

¹ Während der Dauer des ordentlichen Dienstes, den Mitarbeitende infolge ihrer Einteilung oder ihres Grades zu leisten gesetzlich verpflichtet sind, haben sie Anspruch auf den vollen Lohn. Diese Regelung gilt auch für den militärischen Frauendienst und für Beförderungsdienste.

² Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist der während des Dienstes bezogene Lohn, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.

³ Während Rekrutenschule oder Zivildienst erhalten Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht 100 % und Angestellte ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes. Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung von Rekrutenschule oder Zivildienst aufgelöst, so ist der während der Rekrutenschule oder Zivildienst bezogene Lohn, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurück zu erstatten.

⁴ Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen an die Arbeitgeberin.

⁵ Für Ausbildungskurse in Jugend + Sport (Voraussetzung ist die Abgabe eines EO-Formulars) kann der Kirchenrat bezahlten Urlaub von maximal 5 Tagen pro Jahr gewähren.

⁶ Taggeldentschädigungen oder EO-Leistungen der Feuerwehr, des Zivilschutzes und für Aktivitäten aus Jugend + Sport fallen an die Arbeitgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

§ 50²⁶

Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Eine Mitarbeiterin, die vor der Geburt während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienst der Landeskirche stand, hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

² Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach der Geburt nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, wird ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft.

³ Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Landeskirche bezahlt wurde, fallen an die Landeskirche.

§ 51

Lohnauszahlung

Der Lohn der Mitarbeitenden wird monatlich in 12 gleichmässigen Teilen - in der Regel auf den 25. - ausgerichtet.

²⁶ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

§ 52²⁷

¹ Beim Tod von Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht sowie bei Mitarbeitenden mit eingetragener Partnerschaft gemäss Pensionskassenreglement wird der Lohn noch für 6 Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat an gerechnet ausgerichtet. Während dieser Zeit fallen sämtliche Leistungen der Sozialversicherung (Renten oder Pensionsversicherung) der Landeskirche des Kantons Aargau zu.

Lohnfortzahlung im Todesfall

² Beim Ableben eines ledigen Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht hört der Lohnanspruch am Ende des angebrochenen Monats auf.

*Ferien/Feiertage/Urlaub***§ 53**

¹ Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

Anspruch

² Der Ferienanspruch beträgt:

- | | |
|--|----------------|
| • Bis und mit 20. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| • Vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr | 20 Arbeitstage |
| • Vom 50. Altersjahr bis zum 59. Altersjahr
oder ab dem 10. Anstellungsjahr | 25 Arbeitstage |
| • Vom Jahr an, in dem das 60. Altersjahr
erreicht wird | 30 Arbeitstage |

³ Die Ferien sind im Einverständnis mit der vorgesetzten Stelle festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.

⁴ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.

⁵ Der jährliche Ferienanspruch muss in der Regel bis Ende April des folgenden Jahres bezogen werden. Eine Abgeltung der Ferien durch Geldleistungen ist nicht möglich.

§ 54

Bei längerer Absenz infolge Krankheit, Unfall, Beförderungsdienste, Schwangerschaft und Mutterschaft, oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruches ein. Diese beträgt bei einer Absenz von mehr als drei Monaten für jeden weiteren vollen Monat 1/12 des im betreffenden Kalenderjahr zustehenden Ferienanspruches.

Absenzen

²⁷ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

§ 55²⁸

Bezahlte
Absenzen

Bei nachstehenden Anlässen besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- Eigene Hochzeit 3 Tage
- Hochzeit in der eigenen Familie 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub 10 Tage
- Tod des Ehegatten, des Partners/der Partnerin
oder eines Kindes 5 Tage
- Tod der eigenen Eltern oder der Eltern der Lebenspartnerin/
des Lebenspartners 2 Tage
- Tod eines anderen Angehörigen 1 Tag
- Wohnungsumzug pro Kalenderjahr 2 Tage
- Plötzliche Erkrankung in der Familie max. 2 Tage
(zur Organisation einer Hilfe)

Über weiteren bezahlten Urlaub entscheiden, wenn dieser bis zu 3 Tagen dauert, die Bereichsleitungen, wenn dieser weiter geht, der Kirchenrat.

§ 56

Unbezahlter
Urlaub

¹ In besonderen Fällen kann der Kirchenrat unbezahlten Urlaub bis maximal ein Jahr gewähren. Er ist mindestens sechs Monate im Voraus anzumelden.

² Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs entfällt der Ferienanspruch.

³ Bei unbezahlttem Urlaub übernehmen die Mitarbeitenden die Personalversicherungsprämien.

⁴ Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

§ 57

Feiertage

¹ Die bezahlten Feiertage richten sich nach den staatlichen Bestimmungen.

² Am Vortag von ganzen Feiertagen wird die Sollzeit um eine Stunde reduziert (Arbeitsschluss).

²⁸ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

*Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses***§ 58²⁹**

¹ Jede freie Stelle kann intern vergeben, ausgeschrieben oder durch Berufung besetzt werden.

Stellenaus-
schreibung

² Mitarbeitende sollen der Evangelisch-Reformierten Landeskirche angehören. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

§ 59³⁰

Die Anstellung der Bereichsleitenden und der leitenden Stabsmitarbeitenden erfolgt durch den Kirchenrat, die übrigen Mitarbeitenden werden durch das Kirchenratspräsidium und die vorgesetzte Stelle angestellt.

Zuständig-
keit**§ 60**

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann ausnahmsweise auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Probezeit

§ 61

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich, auf Verlangen begründet, und unter Einhaltung nachstehender Fristen zu erfolgen:

Kündigungs-
fristen

- a) Während der Probezeit 7 Tage auf Ende der nächsten Arbeitswoche.
- b) Im ersten Anstellungsjahr 1 Monat auf Monatsende.
- c) Im überjährigen Arbeitsverhältnis 3 Monate auf Monatsende.
- d) Bei der Anstellung kann eine längere Kündigungsfrist bis max. 6 Monate vereinbart werden.
- e) Der Kirchenrat kann Mitarbeitende in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

§ 62³¹

¹ Eine Kündigung muss sachlich begründet werden. Den von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitenden steht ein Anhörungsrecht zu. Im übrigen gelten Art. 336 ff. OR³².

Kündigungs-
schutz

² Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen Stellen aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, so ist ein Sozialplan zu erstellen, wenn eine Massenentlassung im Sinn von Art. 335d OR vorliegt.

²⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

³⁰ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

³¹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

³² SR 220.

§ 63³³

Auflösung
des Arbeits-
verhältnisses
durch Ver-
einbarung

Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und dem Kirchenrat bzw. der vorgesetzten Stelle bei Mitarbeitenden, die nicht in leitenden Positionen sind, ohne Rücksicht auf die gesetzlichen und vertraglichen Fristen und Termine jederzeit aufgelöst werden.

§ 64

Arbeitsunfä-
higkeit
infolge
Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.

§ 65

Ruhestand

¹ Die Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste werden in der Regel pensioniert, wenn sie AHV-rentenberechtigt werden. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

Die Rentenleistungen richten sich nach den Bestimmungen von Pensionskasse und AHV.

² Vorzeitige Pensionierung im Rahmen des Pensionskassenreglementes³⁴ mit entsprechender Leistungskürzung ist möglich. Der Kirchenrat ist sechs Monate im voraus zu informieren.

³ Falls aus betrieblichen oder gesundheitlichen Gründen eine vorzeitige Pensionierung angezeigt ist, kann der Kirchenrat diese frühestens drei Jahre vor dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters anordnen.

Dem betroffenen Mitarbeitenden werden in der Regel pro Jahr der zweifache Betrag der einfachen jährlichen AHV-Maximalrente zugesprochen. Dieser Betrag kann in einer einmaligen Kapitalauszahlung entrichtet werden. In Härtefällen kann der Kirchenrat weiter gehende Abfindungen zusprechen.

§ 66³⁵

Disziplinar-
verfahren

¹ Gegen Mitarbeitende, die ihren Pflichten schuldhaft nicht nachkommen, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachten oder durch ihr Verhalten das Betriebsklima nachhaltig stören, ist durch den Kirchenrat ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

² Mitarbeitende, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören, und sie sind berechtigt, auf eigene Kosten einen Beistand beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.

³ Je nach der Schwere der Dienstverletzung können vom Kirchenrat folgende Massnahmen verfügt werden:

- schriftlicher Verweis
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses

³³ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

³⁴ SRLA 571.100.

³⁵ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

- Fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR³⁶

3. Der Kirchenrat³⁷

§ 67

Die Aufgaben und Pflichten des Kirchenrats ergeben sich aus § 103 der Kirchenordnung³⁸ sowie den nachgeordneten Erlassen (u.a. das Reglement über die Organisation der landeskirchlichen Dienste³⁹).

Die Aufgaben des Kirchenrates

§ 68

¹ Der Kirchenrat verfügt über eine Summe von 190 Stellenprozent zur Erfüllung seiner Aufgaben. Davon sind in der Regel 100% für das Kirchenratspräsidium bestimmt. Eine allfällige Reduzierung beschliesst die Synode vor oder mit der Wahl des Präsidiums für die neue Amtsperiode.

Stellenvolumen des Kirchenrates

² Bei der Zuweisung der übrigen Stellenprozente an die einzelnen Mitglieder ist der Kirchenrat frei.

§ 69⁴⁰

¹ Der Lohn des Kirchenratspräsidiums und die Entschädigung der nebenamtlichen Mitglieder richten sich nach dem Maximum der Lohnklasse 6.

Lohn und Funktionszulage

² Das Präsidium erhält zusätzlich eine Funktionszulage von Fr. 12'000.-, das Vizepräsidium eine Funktionszulage von Fr. 2'400.- pro Jahr.

§ 70

¹ Für das Kirchenratspräsidium gelten die Bestimmungen der §§ 9, 10, 44 Abs. 1 und 47 - 55 des DLR.

Versicherungen, Pensionskasse

² Die übrigen Mitglieder des Kirchenrates dürfen ihre Entschädigung als Kirchenrat bei der Pensionskasse der Landeskirche versichern, sofern sie das Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Die Arbeitgeberbeiträge übernimmt die Zentralkasse.

§ 71

¹ Der Anspruch auf Sitzungsgelder und Spesenentschädigung richtet sich nach dem Reglement über Entschädigungen und Spesen⁴¹.

Sitzungsgeld

² Das Kirchenratspräsidium hat keinen Anspruch auf Sitzungsgelder.

³⁶ SR 220.

³⁷ 3. Kapitel (§§ 67-73) eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2006.

³⁸ SRLA 151.100.

³⁹ SRLA 235.100.

⁴⁰ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

⁴¹ SRLA 232.700.

§ 72

Weiterbildung ¹ Der Kirchenrat kann einzelnen Mitgliedern Beiträge an Weiterbildung gemäss Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁴² bewilligen.

² Es besteht kein Anspruch auf lange Weiterbildung.

§ 73

Rücktritt, Ruhegehalt ¹ Ein Rücktritt vom Kirchenratspräsidium ist sechs Monate im Voraus dem Synodepräsidium schriftlich mitzuteilen.

² Scheidet eine Kirchenratspräsidentin oder ein Kirchenratspräsident nach mindestens 8 Amtsjahren und nach Erreichung des 62. Altersjahres aus der Behörde aus, hat diese oder dieser bis zur Pensionierung Anspruch auf ein Ruhegehalt von 50% des beim Ausscheiden aus dem Amt bezogenen Lohnes. Die Beiträge an die Sozialleistungen teilen sich weiter wie bis dahin auf.

³ Scheidet eine Kirchenratspräsidentin oder ein Kirchenratspräsident nach mindestens 8 Jahren aus der Behörde aus, hat sie oder er maximal ein Jahr darüber hinaus Anspruch auf ein Gehalt von 50% des beim Ausscheiden aus dem Amt bezogenen Lohnes. Die Beiträge an die Sozialleistungen teilen sich weiter wie bis dahin auf. Dieser Anspruch ist nicht kumulierbar mit Absatz 2. Er erlischt mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters.

⁴ Erzielt eine ehemalige Kirchenratspräsidentin oder ein ehemaliger Kirchenratspräsident ein Jahreseinkommen, das zusammen mit dem (Ruhe-) Gehalt den Jahreslohn eines amtierenden Kirchenratspräsidiums übersteigt, wird das Ruhegehalt um den Mehrbetrag gekürzt.

4. Schluss- und Übergangsbestimmungen⁴³**§ 74**

Lohngarantie Niemand erhält auf Grund dieses Reglementes weniger Lohn als bisher.

§ 75⁴⁴

Inkraftsetzung Dieses Reglement tritt am 01. Januar 2003 in Kraft. Nach Beschlussfassung der Synode vom 4. Juni 2008 wird das revidierte Reglement auf den 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt.

§ 76

Aufhebung bisherigen Rechts ¹ Das Dienst- und Lohnreglement der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau vom 22. November 1995 wird aufgehoben. Mit der Inkraft-

⁴² SRLA 483.100.

⁴³ Nummerierung 4. Kapitel geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2006.

⁴⁴ Geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

setzung werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden Erlasse aufgehoben.

² Die Synode hat an ihrer Sitzung vom 07.06.2006 die §§ 67 - 73 erlassen und auf den 01.01.2007 in Kraft gesetzt. Per 31.12.2006 werden das Besoldungsreglement für den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau vom 22.11.1995⁴⁵ und das Reglement für das Kirchenratspräsidium vom 10.06.1998⁴⁶ aufgehoben⁴⁷.

⁴⁵ SRLA 321.300.

⁴⁶ SRLA 235.300.

⁴⁷ Abs.. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2006.

*Anhang Nr. 1: Einreihungsplan***zum Dienst- und Lohnreglement für die landeskirchlichen Mitarbeitenden****Lohnklasse**

- 6 Geschäftsleitung, Leitende Stabsstellen
- 5 Leitende Stabsstellen, Stabsstellen, Spezialpfarrämter, Fachstellen
- 4 Stabsstellen, Spezialpfarrämter, Fachstellen, Projektstellen
- 3 Projektstellen, Kaufmann / Kauffrau mit besonderen Aufgaben
- 2 Kaufmann / Kauffrau (M- oder E-Profil)
- 1 Kaufmann / Kauffrau (E- oder B-Profil)

*Anhang Nr. 2: Lohnbänder für 2009***zum Dienst- und Lohnreglement für die Landeskirchlichen Mitarbeitenden**

Die Ansätze basieren auf dem Basis-Index 2000 (berechnet nach Indexstand Mai 2008 = 109,9%).

6	127'120 – 166'500
5	116'410 – 154'100
4	93'740 – 141'990
3	73'180 – 115'310
2	58'150 – 95'160
1	43'110 – 76'260

*Anhang Nr. 3: Jubiläumsgeschenk***zum Dienst- und Lohnreglement für die landeskirchlichen Mitarbeitenden**

Jubiläumsgeschenk: (gemäss § 46, nicht indexiert)

Nach Vollendung von	Franken
10 Dienstjahren	3'000.--
15 Dienstjahren	3'500.--
20 Dienstjahren	4'000.--
25 Dienstjahren	4'000.--
30 Dienstjahren	5'000.--
35 Dienstjahren	5'000.--
40 Dienstjahren	6'000.--