

## Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD)

### Inhaltsverzeichnis

I.	Geltungsbereich _____	3
II.	Inhalt, Auftrag und Aufsicht _____	4
III.	Begründung, Dauer und Beendigung des Dienstverhältnisses _____	7
IV.	Pflichten _____	12
V.	Rechte _____	18
VI.	Disziplinarrecht _____	25
VII.	Versicherungen _____	28
VIII.	Rechtsschutz _____	29
IX.	Übergangs- und Schlussbestimmungen _____	30
	Anhang _____	32



## Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD)

vom 16. November 2005 (Stand 01. Januar 2018)

*Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, gestützt auf Art. 7 Abs. 2 Organisationsstatut<sup>1</sup>, und § 66 Abs. 2 und § 104 Kirchenordnung<sup>2</sup>, beschliesst:*

### I. Geltungsbereich

#### § 1

Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone (ordinierte Dienste).

Geltungsbe-  
reich

*Bemerkungen:*

*§ 1 DLD regelt den Anwendungsbereich des Reglements. Erfasst werden die ordinierten Dienste, das heisst Pfarrerinnen und Pfarrer, sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone. Nicht betroffen sind andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden, wie Kirchenmusikerinnen oder Sigriste. Ebenfalls nicht erfasst werden Behördemitglieder, das heisst die sogenannten ehrenamtlichen Mitglieder der Kirchenpflege. Auch Angestellte der Landeskirche, selbst wenn sie in einer Kirchgemeinde aushilfsweise Pfarrdienst leisten sollten, werden nicht berührt. Massgebend ist das Dienstverhältnis zwischen Kirchgemeinde und Pfarrerin oder Pfarrer oder Sozialdiakonin oder Sozialdiakon, welches durch Wahl in der betreffenden Kirchgemeinde begründet wird.*

*Der Begriff der ordinierten Dienste umfasst Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone.*

#### § 2

Die ordinierten Dienste stehen in einem öffentlich-rechtlichen kirchlichen Dienstverhältnis.

Öffentlich-  
rechtliches  
Dienstver-  
hältnis

*Bemerkungen:*

*§ 2 DLD stellt klar, dass auf die ordinierten Dienste nicht das Obligationenrecht oder kantonales Personalrecht (oder in Verbindung mit § 1 DLD das Dienstrecht der landeskirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) anwendbar ist, sondern vorbehältlich der Kirchenordnung ausschliesslich das DLD sowie dessen Folgeerlasse. Das ist an sich eine Selbstverständlichkeit. Angesichts der zahlreichen Fälle, wo dies unklar schien oder eben bei einem Dienstverhältnis (unzutreffenderweise)*

<sup>1</sup> SRLA 151.100.

<sup>2</sup> SRLA 151.100.

*privatrechtliches Arbeitsvertragsrecht zur Anwendung gebracht wurde, erweist sich diese ausdrückliche Rechtswahl aber als angezeigt. Sie ist denn auch in anderen Erlassen ebenfalls mit dem Hauptzweck der Klarstellung üblich.*

*Die Bestimmung bringt auch zum Ausdruck, dass es den Kirchgemeinden nicht frei steht, die ordinierten Dienste etwa obligationenrechtlich anzustellen. Wahl und Unterstellung des ordinierten Dienstes unter das DLD ist zwingend.*

*Die Bestimmung konkretisiert damit auch einen weiteren Grundsatz des öffentlichen (kirchlichen) Rechts: Wo das DLD regelt, bleibt gestützt auf das Legalitätsprinzip im Grundsatz kein Raum für vertragliche Vereinbarungen auf der Ebene der Kirchgemeinden. Es wäre unzulässig, vom DLD abweichende (wenn auch öffentlich-rechtliche) vertragliche Vereinbarungen zu treffen, soweit das DLD in diesem Bereich zwingendes Recht setzt. Werden solche Abreden dennoch gemacht, steht es den Parteien (unter Vorbehalt des Missbrauchsverbots) frei, sich in einem späteren Zeitpunkt auf die geltende gesetzliche Regelung zu berufen und Erfüllung dieser Verpflichtung zu verlangen. Ein Beispiel: Der Pfarrer oder die Pfarrerin, die sich vorgängig der Wahl durch die Kirchgemeinde bereit erklärt, zu einem Lohn unterhalb des Mindestlohns tätig zu werden, kann sich in einem späteren Zeitpunkt jederzeit auf die gesetzliche Regelung berufen und die entsprechende Lohndifferenz nachfordern, verbunden mit einer Anpassung des Lohns für die Zukunft.*

*Die Unterstellung unter das öffentlich-rechtliche kirchliche Recht schliesst aus, dass dienstrechtliche Ansprüche vor Zivilgerichten, insbesondere dem Arbeitsgericht, geltend gemacht werden. Der Rechtsweg bestimmt sich nach dem Organisationsstatut, der Kirchenordnung und dem DLD, soweit dessen Ausgestaltung den Anforderungen an die aargauische Kantonsverfassung genügt, was heute der Fall ist.*

## II. Inhalt, Auftrag und Aufsicht

### § 3

Ordinierter  
Dienst

<sup>1</sup> Der Dienst der ordinierten Dienste ist bestimmt durch den allgemeinen Auftrag der Kirche, das Evangelium von Jesus Christus den Menschen aller Schichten, Sprachen und Rassen nahe zu bringen. An diesem Auftrag, an der Kirchenordnung sowie am Ordinationsgelübde sind ihre Rechte und Pflichten zu messen.

<sup>2</sup> Die ordinierten Dienste sind auch in ihrer Lebensführung, bei politischer Tätigkeit oder anderen öffentlichen Auftritten ihrem Auftrag verpflichtet. Sie haben die Grenzen zu beachten, die der Auftrag für Art und Mass ihres Handelns setzt.

<sup>3</sup> Die ordinierten Dienste sind Mitglied einer reformierten Landeskirche.<sup>3</sup>

*Bemerkungen:*

*§ 3 DLD ist Grundsatz- und Programmnorm. Die Pflichten des ordinierten Dienstes, wie sie im DLD sowie möglichen Folgeerlassen normiert werden, müssen vor dieser Bestimmung bestehen, das heisst, dem Auftrag genügen, das Evangelium von Jesus Christus den Menschen aller Schichten, Sprachen und Rassen nahe zu bringen. Pflichten, die diesem Auftrag oder dem Ordinationsgelübde widersprechen, sind mit dem DLD im Grundsatz nicht zu rechtfertigen.*

*Die eigentlichen Pflichten werden in den folgenden Bestimmungen genannt und konkretisiert. Sogenannte Programmnormen genügen in der Regel nicht, um konkrete Pflichten zu begründen, sie sind aber bei der Auslegung der anderen Bestimmungen wertvoll.*

*Abs. 3: Die Mitgliedschaft in einer reformierten Landeskirche ist eigentlich selbstverständlich. Sie ergibt sich bei ordinierten Diensten aus dem Dienst- und Treueverhältnis gegenüber der Landeskirche und ihrem Auftrag gemäss § 3, insbesondere Abs. 2. Einem Austritt würde die disziplinarische Entlassung aus dem ordinierten Dienst folgen. Es wird aber trotzdem eine ausdrückliche Regelung aufgenommen, um in der Praxis eine einfach ersichtliche, gesetzliche Grundlage zu haben. Abs. 3 ist eine verbindliche Regelung.*

## § 4

<sup>1</sup> Pfarrerinnen und Pfarrer sind insbesondere verantwortlich für die Seelsorge, die auch von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen ausgeübt werden kann. Die inhaltliche Gestaltung des Gottesdienstes, die Taufe, das Abendmahl, die Trauungen, die Abdankungen und weitere gottesdienstliche Feiern sind Aufgabe der Pfarrerinnen und Pfarrer.<sup>4</sup>

Pfarramt

<sup>2</sup> Im Gehorsam gegen Jesus Christus und gebunden durch das Ordinationsgelübde sind sie in der Verkündigung der biblischen Botschaft frei.

<sup>3</sup> Sie sind verantwortlich für die theologische Reflexion der Kirchgemeinde.

*Bemerkungen:*

*§ 4 DLD definiert den Aufgabenbereich der Pfarrerinnen und Pfarrer. Der Formulierung dieser Bestimmung wurde grosse Aufmerksamkeit geschenkt. Die Norm soll ermöglichen, die Aufgaben der Pfarrerinnen und Pfarrer umfassend darzustellen, gleichzeitig aber Raum lassen für sich ändernde Vorstellungen.*

*Selbstverständlich werden Pfarrerinnen und Pfarrer auch weitere Aufgaben und Verantwortungen wahrnehmen. Diese werden aber mit anderen Dienstnehmenden geteilt oder je nach Entscheid der Kirchenpflege einzelnen Personen zugeteilt. So ist es denkbar, dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Verantwortung für das pädagogische Handeln übernimmt. Eine Sozialdiakonin oder ein Sozialdiakon kann aber genauso mit dieser Aufgabe betraut werden.*

## § 5

*Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind verantwortlich für die Diakonie der Kirchgemeinde.*

Diakonie

*Bemerkungen:*

*§ 5 DLD definiert den Aufgabenbereich der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone. Hat eine Kirchgemeinde keine Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, weist die Kirchenpflege die Aufgaben einer Pfarrerin oder einem Pfarrer oder einem Mitglied der Kirchenpflege zu. Die Bemerkungen zu § 4 gelten sinngemäss.*

<sup>4</sup> Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. Juni 2008.

## § 6

Gleichwertigkeit der Dienste

Beide Dienste sind gleichwertig in Bezug auf Wahl, Mitgliedschaft in der Kirchenpflege und Verantwortung für den Aufbau der Kirchgemeinde.

## § 7

Aufgaben

Die konkreten Aufgaben der ordinierten Dienste ergeben sich aus dem Evangelium, den kirchlichen Erlassen und dem Funktionsbeschrieb der Stelle, wie er von der Kirchenpflege festgelegt wird.

## § 8

Aufsicht

- <sup>1</sup> Die Amtsführung der ordinierten Dienste untersteht der Aufsicht des Kirchenrats.
- <sup>2</sup> Die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben durch die ordinierten Dienste untersteht der Aufsicht der ehrenamtlichen Mitglieder der Kirchenpflege. Bei Entscheiden zu diesen Fragen begeben sich die ordinierten Dienste in den Ausstand.
- <sup>3</sup> Verwaltungsaufgaben sind Tätigkeiten, welche die korrekte Erfüllung des pfarramtlichen oder sozialdiakonischen Auftrags ermöglichen.

*Bemerkungen:*

*§ 8 DLD ist eine der grundlegenden Bestimmungen im DLD. Sie trifft die Unterscheidung zwischen dem Kernbereich ordinierten Handelns, der von den Kirchenpflegen nicht beaufsichtigt werden kann, und den Verwaltungsaufgaben. Die Differenzierung ist von erheblicher Bedeutung. Sie grenzt kirchliches Wirken von der administrativen Aufgabenerfüllung, welcher mit Bezug auf das kirchliche Wirken nur eine Hilfsfunktion zukommt, ab. Die Unterscheidung ist sorgfältig vorzunehmen, da die Kirchenpflegen Wertentscheidungen der ordinierten Dienste im ersten Bereich zu akzeptieren haben, im Bereich der Verwaltungsaufgaben aber sind sie befugt, deren DLD-konforme Erfüllung zu prüfen und gegebenenfalls mittels Disziplinarmaßnahmen durchzusetzen. Konkret sieht dies so aus, dass die inhaltliche Gestaltung von Gottesdiensten, von Unterrichtsstunden oder von Erwachsenenbildungsabenden Sache der zuständigen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers oder der betreffenden Sozialdiakonin oder des betreffenden Sozialdiakons ist. Auch der Inhalt der Predigt liegt in der Verantwortung der Pfarrerrinnen und Pfarrer. Wenn die Kirchenpflege aber zum Beispiel im Funktionsbeschrieb die Durchführung von drei Erwachsenenbildungen pro Jahr festgelegt hat, kann die Pfarrerin oder der Pfarrer nicht ohne Zustimmung der Kirchenpflege statt dieses Auftrags beispielsweise ein Kinderlager durchführen. Die Verwaltungsaufgaben sind damit die äussere Form, die vorgegeben wird, um einen Inhalt (die Verkündigung des Evangeliums, Seelsorge) zu transportieren. Die Befugnisse der Kirchenpflegen im Verhältnis zu Pfarrerin oder Pfarrer oder zu Sozialdiakonin oder Sozialdiakon werden nicht eingeschränkt, denn die Kirchenpflegen haben die Möglichkeit, in gravierenden Fällen der Pflichtverletzung bei Verwaltungsaufgaben gegen Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone Disziplinarmaßnahmen anzuordnen. Umso wichtiger ist es, die Aufgabenbereiche korrekt voneinander abzugrenzen.*

*Den Kirchenpflegen wird empfohlen, in Zweifelsfällen mit dem Kirchenrat Rücksprache zu nehmen, welchem Bereich eine beanstandete Handlung oder Unterlassung zuzuordnen ist.*

*Bei Aufsichtsentscheiden über die ordinierten Dienste im Rahmen der Erfüllung von Verwaltungsaufgaben haben die ordinierten Dienste in den Ausstand zu treten. Dies folgt aus der bewussten Verwendung des Begriffes „ehrenamtliche Mitglieder“.*

## § 9

Die ordinierten Dienste sind gegen Behinderung ihres Dienstes und ungerechtfertigte Angriffe auf ihre Person von der Kirchenpflege in Schutz zu nehmen.

Schutz

*Bemerkungen:*

*Die Bestimmung appelliert an die Verantwortung der Kirchenpflegen, ihre Pfarrerin oder ihren Pfarrer oder ihre Sozialdiakonin oder ihren Sozialdiakon vor Anfeindungen von aussen in Schutz zu nehmen. Die Bestimmung schliesst nicht aus, dass sich die Kirchenpflegen im Innenverhältnis sehr kritisch mit den ordinierten Dienstnehmenden auseinandersetzen, aber nicht jede Kritik von aussen soll sofort zu divergierenden Stellungnahmen der Kirchenpflegemitglieder in der Öffentlichkeit führen. Die Bestimmung ist im Übrigen auch in den meisten öffentlich-rechtlichen Dienstreglementen der Kantone und Gemeinden Standard und stand früher in der Kirchenordnung.*

*Die Bestimmung verpflichtet eine Kirchgemeinde nicht, ihre Pfarrerin oder ihren Pfarrer auch finanziell zu unterstützen, damit diese oder dieser eine Rechtsvertretung finanzieren kann. Die Norm lässt aber Raum und ist gesetzliche Grundlage, um die Finanzierung eines Anwaltes gleichwohl zu übernehmen. Dies drängt sich dann auf, wenn die oder der Betreffende ungerechtfertigt in ein Verfahren verwickelt wird, das direkt mit seiner Amtsausübung zu tun hat. Ausgeschlossen ist die Übernahme von Vertretungskosten, wenn sich der Rechtsstreit gegen die eigene Kirchgemeinde richtet.*

## III. Begründung, Dauer und Beendigung des Dienstverhältnisses

### § 10

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis zu den ordinierten Diensten wird durch Wahl und die Annahmeerklärung des oder der Gewählten begründet. Sofern die Wahlannahmeerklärung nicht bereits vorliegt, haben die Gewählten der Kirchenpflege innert drei Tagen nach dem Wahltag zu erklären, ob sie die Wahl annehmen.<sup>5</sup>

Begründung

<sup>2</sup> Wahlbehörde sind die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde. Das Wahlverfahren richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchenordnung<sup>6</sup> und dem Reglement über Wahlen und Abstimmungen in den Kirchgemeinden<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Die Wählbarkeitsvoraussetzungen werden durch die Kirchenordnung geregelt.

*Bemerkungen:*

*§ 10 bringt zum Ausdruck, dass die ordinierten Dienste in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, das nicht durch Vertrag, sondern durch (einseitige) Wahl durch das Kirchenstimmvolk zustande kommt.*

*Der Inhalt des Dienstverhältnisses seinerseits wird durch die Gesetzgebung bestimmt, sprich in erster Linie das vorliegende Reglement. Daneben haben vertragliche Vereinbarungen kaum noch einen grossen Anwendungsbereich. Das ist nicht unwesentlich, da Dienstnehmende sich auch bei gegenteiliger vertraglicher Verein-*

<sup>5</sup> Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. November 2014.

<sup>6</sup> SRLA 151.100.

<sup>7</sup> SRLA 211.300.

barung dereinst auf den Wortlaut des Gesetzes berufen könnten und die vertragliche Vereinbarung (etwa über den Wohnsitz) dahinfallen würde. Mit anderen Worten: wo das Gesetz regelt, bleibt im Grundsatz kein Raum für abweichende vertragliche Absprachen.

## § 11

Amtseinstellung/Inpflichtnahme<sup>8</sup>

Neu Gewählte werden in einem Gemeindegottesdienst von einem Mitglied der Dekanatsleitung in ihr Amt eingesetzt. Sie legen das Gelübde gemäss Kirchenordnung ab.

*Bemerkungen:*

*Das Gelübde verpflichtet die ordinierten Dienstnehmenden auf das Evangelium und die Kirchenordnung unserer Landeskirche. Damit versprechen sie, den Auftrag, den sie mit dem Ordinationsgelübde angenommen haben, in ihrem neuen Amt zu konkretisieren und umzusetzen im Dienste der Kirchengemeinde, die sie gewählt hat.*

## § 12<sup>9</sup>

Dauer

<sup>1</sup> Die Amtsdauer beträgt vier Jahre und entspricht der Amtsperiode der Kirchenpflege. Die Wiederwahl für eine neue Amtsdauer findet vor Ablauf der Amtsperiode im Rahmen der Gesamterneuerungswahlen statt. Bei Wahlen während der Amtsperiode verkürzt sich die Amtsdauer entsprechend.

<sup>2</sup> Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der Amtsperiode oder durch einen der Beendigungsgründe gemäss § 13 Abs. 1. Vorbehalten bleibt eine eventuelle Abgangsfrist gemäss § 13 Abs. 5.

<sup>3</sup> Die Voraussetzungen für das Wahlverfahren der ordinierten Dienste richten sich nach §§ 68-69, 72-73, 76 und 78 KO<sup>10, 11</sup>.

*Bemerkungen:*

*§ 12 bindet Amtsperiode und Amtsdauer zusammen.*

*Abs. 1-2: Das Dienstverhältnis erlischt im Grundsatz mit Ablauf der Amtsdauer. Da aber auch auf Amtsdauer gewählte Dienstnehmende Anspruch darauf haben, vor Ablauf ihrer Amtsdauer darüber aufgeklärt zu werden, ob sie für eine weitere Amtsperiode gewünscht sind oder nicht (um sich rechtzeitig nach einer neuen Stelle und einer neuen Wohnung umsehen zu können), ist es notwendig, dass die Wahl oder Nichtwiederwahl vor Ablauf der Amtsperiode durchgeführt wird.*

*Abs. 2: Pfarrerrinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone werden immer bis zum Ende der Amtsperiode gewählt, unabhängig davon, ob die Wählbarkeit gemäss § 72 Abs. 3 KO<sup>12</sup> provisorisch oder definitiv ist. Die Umwandlung der provisorischen in die definitive Wählbarkeit muss von der Kirchenpflege rechtzeitig beim Kirchenrat beantragt werden. Erteilt der Kirchenrat die definitive Wählbarkeit, findet keine erneute Wahl statt. Erteilt der Kirchenrat die definitive Wählbarkeit nicht, endet das Dienstverhältnis gemäss § 13 Abs. 1 Ziff. 7 wegen Hinfall der*

<sup>8</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

<sup>9</sup> Abs. 2 und 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>10</sup> SRLA 151.100.

<sup>11</sup> Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

<sup>12</sup> SRLA 151.100.



*Wählbarkeitsvoraussetzungen. Dass die Person bis zum Ende der Amtsperiode gewählt war, ist damit hinfällig.*

*Abs. 3: Spezielle Verfahren für Bewerberinnen und Bewerber ohne Wahlfähigkeitszeugnis des Konkordats richten sich nach § 69 KO und der dazugehörigen Verordnung<sup>13</sup>.*

### § 12a<sup>14</sup>

<sup>1</sup> Noch nicht ordinierte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind nach Abschluss ihrer Ausbildung während den ersten beiden Jahren ihrer Berufsausübung im Anstellungsverhältnis zu beschäftigen (§ 76 Abs. 2 KO<sup>15</sup>).

<sup>2</sup> Mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, die an die Ordination und an die Wahl gebunden sind (§ 6, § 10, § 11, § 12, § 13 Abs. 1 Ziff. 3, 4, 6 und 7 sowie Abs. 3-5, § 15, § 23, § 30 Abs. 3 sowie §§ 53-60), gilt das vorliegende Reglement für sie sinngemäss.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate auf Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Kündigt die Kirchenpflege, erlässt sie eine begründete Verfügung. Des Weiteren gelten die §§ 21, 23-25, 28 DLM<sup>16</sup> sinngemäss.

<sup>4</sup> Die Mindestlöhne im Anhang sind einzuhalten.

#### *Bemerkungen:*

*Bei der Neufassung des DLD, geltend ab 01.01.2007, wurde für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in den ersten beiden Jahren ihrer Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung vorbehaltlich der Mindestlöhne eine freie Beschäftigung auf vertraglicher Basis vorgesehen. Mit dem Grundsatz des DLD und des seit 01.01.2010 in Kraft getretenen DLM, SRLA 371.400, wonach sämtliche Beschäftigungsverhältnisse der Kirchgemeinde öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse sind, war diese Regelung nicht mehr vereinbar. Zudem entstand nur für diese Mitarbeitenden eine Regelungslücke. Für sie gilt weder das DLD noch das DLM. Deshalb werden sie mit der neuen Bestimmung in das DLD einbezogen. Ausgenommen sind die auf die Ordination und die Wahl bezogenen Normen sowie das Disziplinarrecht. Dafür richtet sich das Kündigungsrecht sinngemäss nach dem Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, DLM. Es wird davon ausgegangen, dass ein unbefristetes Anstellungsverhältnis abgeschlossen wird, da die Zeitdauer vom Beginn des Anstellungsverhältnisses bis zu Ordination und Wahl nicht immer gleich lang ist. Das Anstellungsverhältnis dauert mindestens zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung und endet mit dem Übergang in das gewählte Dienstverhältnis.*

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone im Anstellungsverhältnis

<sup>13</sup> SRLA 457.100.

<sup>14</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>15</sup> SRLA 151.100.

<sup>16</sup> SRLA 371.400.

## § 12b<sup>17</sup>

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung

<sup>1</sup> Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung werden im Anstellungsverhältnis beschäftigt.

<sup>2</sup> Mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, die an die Ordination und an die Wahl gebunden sind (§ 6, § 10, § 11, § 12, § 13 Abs. 1 Ziff. 3, 4, 6 und 7 sowie Abs. 3-5, § 15, § 23, § 30 Abs. 3 sowie §§ 53-60), sowie § 32, gilt das vorliegende Reglement für sie sinngemäss.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate auf Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Kündigt die Kirchenpflege, erlässt sie eine begründete Verfügung. Des Weiteren gelten die §§ 21, 23-25, 28 DLM<sup>18</sup> sinngemäss.

<sup>4</sup> Das Arbeitspensum übersteigt in der Regel 60% nicht. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

<sup>5</sup> Der Mindestlohn wird in den ersten beiden Ausbildungsjahren auf 70% und ab dem dritten Ausbildungsjahr bis zum Abschluss der Ausbildung auf 80% des Mindestlohns von ausgebildeten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen gemäss Anhang festgesetzt. Die Lohneinstufung (Dienstjahre) erfolgt gemäss § 36 und bleibt für die Dauer der Ausbildung unverändert. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt eine Neueinstufung. Mit der Neueinstufung werden die Berufsjahre während der Ausbildung zur Hälfte angerechnet.

## § 13

Beendigung

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis zu Pfarrerinnen oder Pfarrern und Sozialdiakoninnen oder Sozialdiakonen endet durch

1. Tod
2. Invalidität
3. Rücktritt
4. Nichtwiederwahl durch die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde
5. Erreichen der Altersgrenze
6. disziplinarische Entlassung aus dem Kirchendienst durch den Kirchenrat oder
7. Hinfall der Wählbarkeitsvoraussetzungen.

<sup>2</sup> Die Kirchgemeinde richtet beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene nachweislich aufgekommen ist, während drei Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus.<sup>19</sup>

<sup>3</sup> Bei Rücktritt aus dem Amt gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist auf Ende eines Kalendermonats.

<sup>4</sup> Der Rücktritt hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>5</sup> Werden Dienstnehmende nicht wiedergewählt, endet das Dienstverhältnis auf Ende der Amtsperiode. Findet die Nichtwiederwahl weniger als drei Monate vor Ablauf der Amtsperiode oder nach Ablauf derselben statt, ist ihm oder ihr eine Abgangsfrist von drei Monaten zu gewähren. Diese Frist beginnt mit dem auf die Wahlen folgenden Monat.

<sup>17</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 1, 2 und 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

<sup>18</sup> SRLA 371.400.

<sup>19</sup> Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

*Bemerkungen:*

*Abs. 5: Die sogenannte Abgangsfrist erfasst lediglich den Fall der Nichtwiederwahl. Bei Rücktritt und Pensionierung ist den Betroffenen klar, wann das Dienstverhältnis erlischt oder der Zeitpunkt kann beeinflusst werden, weshalb der Überraschungsvorbehalt nicht gemacht werden muss. Für den Todesfall wurde mit Beschluss der Synode vom 11.11.2009 der neue Abs. 2 eingeführt.*

*Zur Diskussion stand im Kirchenrat auch die generelle Regelung, die Amtsdauer prinzipiell um eine dreimonatige Abgangsfrist zu verlängern. Damit würden aber Einzelne bevorzugt, die gar nicht bevorzugt werden wollen (zum Beispiel eine Pfarrerin, die gar nicht wiedergewählt werden will), andererseits würden diejenigen benachteiligt, bei denen die Kirchenpflege den Zeitpunkt der Wahl nach Ablauf der Amtsperiode ansetzt, womit die dreimonatige Frist unterschritten würde. Mit der vorliegenden Variante sollte allen Fällen Rechnung getragen worden sein.*

*Für die Praxis bedeutet das: Wenn eine Kirchgemeinde die Ansetzung der Wahl aus irgendeinem Grund zu spät vornimmt, so dass die offizielle dreimonatige Frist bis zum Ablauf der Amtsperiode nicht eingehalten werden kann, beginnt die Abgangsfrist am 01. des Monats, der auf den Monat des Wahlgangs folgt (Bsp.: Wahl am 16. Januar – Abgangsfrist vom 01. Februar bis 30. April). Dies ist nur in Fällen einer von der Pfarrerin, dem Pfarrer, der Sozialdiakonin oder dem Sozialdiakon ungewollten Nichtwiederwahl der Fall. Wer sich der Wahl nicht mehr stellt, hat keine Abgangsfrist, da er ja Monate vorher weiss oder wissen könnte, wann seine Amtsperiode ausläuft.*

*Im Vernehmlassungsverfahren wurde vereinzelt gefordert, für Pfarrersinnen und Pfarrer eine Abwahlmöglichkeit vorzusehen oder generell sechsmonatige Kündigungsfristen zu normieren. Eine derartige Regelung ist im Grundsatz systemwidrig. Wollte man dies, müsste überhaupt keine Amtsdauer vorgesehen werden. Das vorgeschlagene System ist in sich folgerichtig. Der Amtsdauer wird die Möglichkeit der disziplinarischen Entlassung gegenübergestellt. Wer sich nicht korrekt verhält, kann disziplinarisch aus dem Amt entfernt werden. Das bedeutet umgekehrt, dass nicht entlassen werden kann, wer sich im Grundsatz korrekt verhält – genau dies aber würde mit der vereinzelt vorgeschlagenen Neuregelung erreicht. Hinzu kommt: Wahlbehörde sind die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde. Es ist nicht korrekt, im Sinn einer Regel der Kirchenpflege – also nicht den Stimmberechtigten – zu ermöglichen, eine Pfarrerin oder einen Pfarrer entgegen dem Willen der Stimmberechtigten auf kurze Kündigungsfrist hin wieder zu entlassen. An der gewählten Formulierung wird deshalb festgehalten.*

**§ 14<sup>20</sup>**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Pfarrerin oder der Pfarrer oder die Sozialdiakonin oder der Sozialdiakon das 65. Altersjahr vollendet hat (ordentliche Pensionierung).

Erreichen der Altersgrenze

<sup>2</sup> Vorzeitige Pensionierung ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse möglich.

<sup>3</sup> Das Dienstverhältnis kann nach Erreichen der Altersgrenze als Stellvertreterin oder Stellvertreter mit Zustimmung der Kirchenpflege befristet weitergeführt werden, wenn dies im Interesse der guten Erfüllung des kirchlichen Auftrages geboten ist. In diesem Fall ist eine befristete Anstellungsverfügung zu erlassen. Der Kirchenrat ist darüber durch die Kirchenpflege in Kenntnis zu setzen.

<sup>20</sup> Abs. 1 und 3 geändert und Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

*Bemerkungen:*

*Eine inhaltliche Regelung des vorzeitigen Rücktritts aus dem Amt in Verbindung mit Pensionskassenleistungen braucht es nicht, weil die Frage der vorzeitigen Pensionierung eine Sache des Pensionskassenreglements ist und keinen direkten dienstrechtlichen Bezug hat.*

**IV. Pflichten****§ 15**

Ordinierte  
Dienste und  
Kirchenpflege

<sup>1</sup> Die Kirchenpflege leitet die Kirchgemeinde.

<sup>2</sup> Die ordinierten Dienste gehören der Kirchenpflege von Amtes wegen an.

<sup>3</sup> Jede gewählte Pfarrerin oder jeder gewählte Pfarrer und alle gewählten Sozialdiakoninnen oder Sozialdiakone haben Sitz und Stimme in der Kirchenpflege. Vorbehalten bleibt eine Beschränkung durch die Kirchenordnung, durch das Delegationsprinzip (§ 44 Abs. 1 Ziff. 11 KO<sup>21</sup>) sowie durch Ausstandsgründe.

**§ 16**

Dienstpflicht

<sup>1</sup> Die ordinierten Dienste haben die ihnen nach Kirchenordnung und den nachgeordneten Erlassen sowie dem Funktionsbeschrieb auferlegten Pflichten zu erfüllen.

<sup>2</sup> In den Bereich, den die ordinierten Dienste selbstständig und eigenverantwortlich zu erfüllen haben, darf die Kirchenpflege nicht eingreifen.

*Bemerkungen:*

*§ 16 Abs. 1 normiert die allgemeine Dienstpflicht. Diese wird durch den nachfolgend vorgeschriebenen Funktionsbeschrieb konkretisiert. Den Kirchgemeinden bleibt hier ein grosser Handlungsspielraum.*

*Der Kirchenrat stellt den Kirchgemeinden ein Muster für den Funktionsbeschrieb zur Verfügung.*

**§ 17**

Funktionsbe-  
schrieb

<sup>1</sup> Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben Anspruch auf einen Funktionsbeschrieb. Dieser umschreibt die wichtigsten Aufgaben und Arbeitsfelder.

<sup>2</sup> Die Kirchenpflege legt den Funktionsbeschrieb und allfällige Arbeitsteilungen nach Rücksprache mit den ordinierten Mitarbeitenden (Pfarrerin und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone) fest. Sie berücksichtigt die Qualifikation und die Begabungen der Mitarbeitenden.

<sup>3</sup> Die Kirchenpflege kann Rechenschaft fordern über die Art, wie der Funktionsbeschrieb umgesetzt respektive die zugeteilten Aufgaben erfüllt werden.

<sup>4</sup> Sie hat dabei das Amtsgeheimnis zu respektieren.

*Bemerkungen:*

*Mit dem Funktionsbeschrieb ist die gleiche Problematik verbunden wie sie bei der Bestimmung des Umfangs der zulässigen Aufsicht gegeben ist. Bei der Erstellung eines Funktionsbeschriebs ist deshalb sorgfältig und wenn immer möglich einvernehmlich vorzugehen. Bei Unklarheiten kann der Kirchenrat um Unterstützung angegangen werden.*

**§ 18<sup>22</sup>**

<sup>1</sup> Die Kirchenpflege respektive das zuständige Mitglied führt jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch mit allen Pfarrerinnen, Pfarrern, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen. Die darin enthaltene Beurteilung, Zielsetzung und Förderung wird schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsparteien unterzeichnet.

Mitarbeitendengespräch

<sup>2</sup> Die Kirchenpflege kann auf Grund der Mitarbeitendengespräche die Funktionsbeschriebe und Arbeitsziele anpassen, neue Aufträge erteilen und Empfehlungen für die Weiterbildung abgeben.

*Bemerkungen:*

*Die grundsätzliche Umgestaltung des Dienstverhältnisses ist aber allein gestützt auf diese Bestimmung nicht möglich.*

**§ 19<sup>23</sup>**

Die ordinierten Dienste arbeiten untereinander, mit den nicht ordinierten, den ehrenamtlichen und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen.

Zusammenarbeit

**§ 20**

<sup>1</sup> Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind verpflichtet, ihre Zeit und Kraft ihrem Amt zu widmen.

Nebenbeschäftigungen

<sup>2</sup> Jede Tätigkeit, Nebenbeschäftigung oder Beteiligung an Vereinigungen, die sich mit dem Auftrag nicht vereinbaren lässt oder die Ausübung des Dienstes behindert, ist unzulässig.

<sup>3</sup> Ohne Zustimmung der Kirchenpflege darf ihr Arbeitspensum nicht das einer vollen Stelle übersteigen.

<sup>4</sup> Einkünfte aus Nebenbeschäftigungen, welche während der Arbeitszeit ausgeübt werden, gehören der Kirchengemeinde. Ausgenommen sind Spesenentschädigungen.

**§ 21**

Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone mit Teilzeitpensum können einer Zweitbeschäftigung nachgehen. Sie haben in Absprache mit der Kirchenpflege dafür zu sorgen, dass sich die Aufgabenbereiche gegenseitig nicht beeinträchtigen.

Zweitbeschäftigung bei Teilzeitanstellungen

*Bemerkungen:*

*Mit den Bestimmungen in den §§ 21 f. wird einer der Grundsätze geregelt. Ordinierte Mitarbeitende sollen sich ihrem Amt widmen, bei Teilzeit aber auch die Möglichkeit haben, weitere Aufgaben zu übernehmen. Eine volle Stelle sollte aber nicht*

<sup>22</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>23</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

*überschritten werden, da die ordinierten Dienste ähnlich wie Kaderleute keine festen Arbeitszeiten kennen und oft auch Überstunden anfallen.*

## § 22

Gesamtkirchliche Aufgaben

Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone dürfen in Absprache mit der Kirchenpflege bis zu 10% ihrer Arbeitszeit für kantonale oder regionale kirchliche Tätigkeiten oder für der Kirche nahe stehende Institutionen einsetzen.

*Bemerkungen:*

*Die Kirche ist nicht nur die lokale Gemeinde, sondern hat immer auch eine weltweite Dimension. Die Verbundenheit mit anderen Kirchgemeinden oder der weltweiten Kirche und die Zusammenarbeit mit anderen Christen sind Teil des Auftrags Jesu. Gesamtkirchliche und regionale Aufgaben kommen deshalb immer auch der lokalen Gemeinde zu gut. Im Übrigen hat die Synode diesen Grundsatz im November 2002 so entschieden.*

## § 23

Ausbildungsbegleitung

<sup>1</sup> Ordinierte Dienste mit mindestens fünf Jahren Diensterfahrung dürfen in Absprache mit der Kirchenpflege Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten als Mentorin oder Mentor oder als Praktikumsleiterin oder -leiter begleiten mit dem Ziel, qualifizierten und motivierten Nachwuchs zu fördern.<sup>24</sup>

<sup>2</sup> Sie besuchen die qualifizierenden Weiterbildungen.

<sup>3</sup> Die Kirchenpflegen unterstützen die ordinierten Dienste dabei.

## § 24

Mitarbeit Partnerin oder Partner

<sup>1</sup> Die Mitarbeit der Partnerin oder des Partners eines ordinierten Mitarbeitenden geschieht freiwillig.

<sup>2</sup> Wo sie erwartet wird, sind Umfang und Entschädigung vorgängig zu regeln.

*Bemerkungen:*

*Die Zeiten, als die Pfarrfrau ihren Mann tatkräftig und umfassend unterstützte, sind vorbei. Wünsche und Erwartungen sind zu benennen, feste Aufträge an Partnerin oder Partner von ordinierten Dienstnehmenden sind nicht Teil des Amtsverhältnisses und müssen geregelt werden. Im Übrigen hat die Synode diesen Grundsatz im November 2002 so entschieden.*

## § 25

Arbeitszeit und Präsenzzeiten

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen des Amtes. Kirchgemeinde und Kirchenpflege sind besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.

<sup>2</sup> Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 42 Stunden pro Woche. Übersteigt die Arbeitszeit während mehr als drei Monaten 42 Stunden pro Woche (bei 100 Stellen-

prozent, Teilzeitstellen anteilmässig), hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin Anspruch auf Kompensation im Umfang der 48 Arbeitsstunden pro Woche übersteigenden Anzahl Überstunden.

<sup>4</sup> Ist eine Kompensation innerhalb eines Jahres nicht möglich, muss der Funktionsbeschrieb überprüft werden.

<sup>5</sup> Eine Überzeiteentschädigung wird nicht ausgerichtet.

*Bemerkungen:*

*Die ordinierten Dienstnehmenden geniessen einen hohen Grad an Gestaltungsfreiheit in ihrer Arbeit. Sie sind im Rahmen des Funktionsbeschriebs und der kirchlichen Weisungen frei in der Organisation ihrer Arbeit. Der Kirchenrat erachtet ihre Position deshalb nicht als die von Untergebenen, sondern von fachlich weisungsfreien Mitarbeitenden. Entsprechend dürfen höhere Anforderungen an Arbeits- und Präsenzzeiten gestellt werden.*

*Selbstverständlich dürfen sie nicht ausgenützt werden. Nach Phasen intensiver Arbeit kann es also durchaus möglich sein, dass zum Beispiel eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in den Sommermonaten auch ohne Ferien die Arbeitszeit reduziert. Wo die Arbeitszeit während Monaten oder permanent den Grenzwert von 48 Std./Woche überschreitet und keine Kompensation möglich ist, muss der Funktionsbeschrieb zwingend angepasst werden.*

*Obwohl mit dem Amt der Pfarrerin und des Pfarrers oder der Sozialdiakonin und des Sozialdiakons spezielle Erwartungen verbunden sind (Hingabe an die Aufgabe), kann nicht erwartet werden, dass jeder, der im ordinierten Dienst tätig ist, das gleich sieht. Es erweist sich deshalb als sinnvoll, trotz allem eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen, mit deren Erfüllung im Grundsatz die dienstrechtlich gebotene Leistung erreicht ist. Gleichwohl kann angesichts der überdurchschnittlichen Besoldung, der grundsätzlichen Einstellung zum Amt wie auch der weitgehenden Gestaltungsfreiheit im beruflichen Alltag erwartet werden, dass die ordinierten Dienste sich nicht strikt an die Stundenvorgaben halten, sondern im Einzelfall auch zu Mehrleistungen bereit sind. Damit aus dieser Bereitschaft zur überdurchschnittlichen Pflichterfüllung kein Standard abgeleitet wird, ist in § 25 bestimmt, dass Überstunden im Grundsatz entschädigungslos zu leisten sind (eine im Gegensatz zum Privatrecht im Grundsatz zulässige Bestimmung), dass sich aber keine Pfarrerin oder kein Pfarrer sagen lassen muss, 48 oder 50 oder noch mehr Stunden seien „übliche“ Pflichterfüllung. Der Grundsatz bleibt: Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. In Zeiten hoher Arbeitsbelastung ist mehr zu leisten, aber nicht auf Dauer, nach drei Monaten ist der Dienstnehmer berechtigt, die 48 Stunden pro Woche übersteigende Überzeit zu kompensieren. Hat der Betreffende so viel Arbeit, dass er die Kompensation innerhalb eines Jahres nicht realisieren kann, ist darüber hinaus der Funktionsbeschrieb anzupassen oder in letzter Konsequenz in der betreffenden Kirchgemeinde eine zusätzliche Pfarrerin oder ein zusätzlicher Pfarrer oder eine weitere Sozialdiakonin oder ein weiterer Sozialdiakon anzustellen.*

## § 26

<sup>1</sup> Ordinierten Dienstnehmenden stehen wöchentlich mindestens eineinhalb arbeitsfreie Tage zu. Ist der Bezug ausnahmsweise nicht möglich, ist die arbeitsfreie Zeit innert der nächsten zwei Wochen nachzubeziehen.

<sup>2</sup> Sind ordinierte Dienstnehmende mehr als drei Tage abwesend, ist dies dem Kirchenpflegepräsidium anzuzeigen.

Abwesenheit  
und Abwesenheitsmeldung

*Bemerkungen:*

*In Art. 329 OR bestimmt das Privatrecht, dass einem Arbeitnehmenden jede Woche ein arbeitsfreier Tag zusteht, in der Regel der Sonntag. Arbeitnehmende, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, haben Anspruch auf eineinhalb arbeitsfreie Tage. Arbeitsfreie Tage meint tatsächliche Befreiung von der Arbeitspflicht. Dies hat nichts mit Überstunden zu tun, da es bei den arbeitsfreien Tagen darum geht, den Dauereinsatz eines Arbeitnehmenden während Wochen (vielleicht ohne Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit) zu verhindern.*

*Der vorgeschriebene Nachbezug soll die notwendige Erholung des Arbeitnehmenden sicherstellen und verhindern, dass zum Beispiel eine Pfarrerin oder ein Pfarrer während Wochen ohne Unterbruch arbeitet, um schliesslich für Wochen freizeitabwesend zu sein.*

*Während den arbeitsfreien Tagen treffen den Arbeitnehmenden keine dienstrechtlichen Pflichten. Wird er während dieser Zeit krank, begründet dies (im Gegensatz zu den Ferien) keinen Anspruch auf Nachbezug.*

**§ 27**

Freisonntag

Die ordinierten Dienste haben Anspruch auf mindestens einen dienstfreien Sonntag im Quartal (zusätzlich zu den Sonntagen, die in die Ferien fallen).<sup>25</sup>

**§ 28<sup>26</sup>**Schweige-  
pflicht (Ge-  
heimhal-  
tungspflicht)

<sup>1</sup> Ordinierte Dienstnehmende sind verpflichtet, über alles, was ihnen in ihrer Eigenschaft als Seelsorgerin oder Seelsorger anvertraut worden ist, zu schweigen (Art. 321 StGB<sup>27</sup>).

<sup>2</sup> Werden sie von den Anvertrauenden oder nach deren Tod von den Erben von der Schweigepflicht entbunden, so haben sie gleichwohl sorgfältig zu prüfen, ob und in wie weit die Wahrung des Geheimnisses durch das wirkliche Interesse von Berechtigten oder durch ein höheres Interesse nicht gleichwohl geboten sei.

<sup>3</sup> Die Schweigepflicht gilt auch gegenüber staatlichen Behörden und Gerichten, es sei denn, die ordinierten Dienste würden vom Kirchenrat von ihrer Schweigepflicht schriftlich entbunden.

<sup>4</sup> Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses zur Kirchgemeinde bestehen.

**§ 29**Geschenkan-  
nahmeverbot

<sup>1</sup> Die Unabhängigkeit von Pfarrerin oder Pfarrer sowie Sozialdiakonin oder Sozialdiakon und das Ansehen des Amtes dürfen nicht durch die Annahme von Geschenken beeinträchtigt werden. Es ist aus diesen Gründen nicht gestattet, Geldgeschenke für sich persönlich anzunehmen.

<sup>2</sup> Dasselbe gilt für sonstige Geschenke, sofern sie das örtlich übliche Mass übersteigen sowie für letztwillige Verfügungen.

<sup>25</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

<sup>26</sup> Vgl. § 31 Abs. 4 KO, SRLA 151.100. Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>27</sup> SR 311.0.



<sup>3</sup> Bei Vorliegen besonderer Verhältnisse kann die Kirchenpflege nach Rücksprache mit dem Kirchenrat ausnahmsweise eine Bewilligung erteilen.

### § 30<sup>28</sup>

<sup>1</sup> Verfügt die Kirchgemeinde über ein Pfarrhaus oder eine Pfarrwohnung, ist die Pfarrerin oder der Pfarrer ab einem Pensum von 50% verpflichtet, im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung zu wohnen (Residenzpflicht).

Residenzpflicht und Wohnsitzpflicht

<sup>2</sup> Verfügt die Kirchgemeinde über kein Pfarrhaus und keine Pfarrwohnung, ist die Pfarrerin oder der Pfarrer ab einem Pensum von 50% verpflichtet, in der Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen (Wohnsitzpflicht).

<sup>3</sup> Für die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone besteht ab einem Pensum von 50% Wohnsitzpflicht.

<sup>4</sup> Die Kirchgemeinden sind befugt, in begründeten Fällen Ausnahmen von der Residenzpflicht und von der Wohnsitzpflicht zu gestatten.

#### Bemerkungen:

*§ 30 regelt zweierlei: Die Pflicht der Pfarrerin oder des Pfarrers, das Pfarrhaus zu beziehen und darin auch zu bleiben, sowie die Wohnsitzpflicht (unabhängig vom Pfarrhaus) für Pfarrfrauen und Pfarrer (bei fehlendem Pfarrhaus) und für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone.*

*Die Wohnsitzpflicht wird sehr weitgehend bestimmt durch die bundesgerichtliche Rechtsprechung. Eine solche besteht grundsätzlich nicht, wenn es an der diesbezüglichen gesetzlichen Grundlage fehlt, weshalb die vorliegende Bestimmung notwendig ist. Selbst bei gesetzlicher Regelung muss die Verpflichtung, in der betreffenden Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen, begründbar sein. Die Wohnsitzpflicht der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone wird mit der Gleichwertigkeit der Dienste und mit der Verantwortung für den Gemeindeaufbau begründet (partnerschaftliche Gemeindeleitung).*

*Die Bestimmung in Abs. 4 ermöglicht, dass eine Kirchgemeinde auf die Wohnsitzpflicht verzichtet. Das kommt wohl in erster Linie für solche Kirchgemeinden in Betracht, die über kein eigenes Pfarrhaus verfügen und die enge Anbindung des ordinierten Dienstes an den Wirkungsort nicht für notwendig erachten. Die Kirchgemeindeversammlung hat darüber zu befinden.*

*Die Marginalie und die Ausnahmeregelung in Abs. 4 wurden 2012 zur Klarstellung erweitert. Die Ausnahmemöglichkeit in Abs. 4 wurde auch bisher in der Praxis auf die Wohnsitz- und die Residenzpflicht bezogen ausgelegt. Es gibt in der Praxis Fälle, in denen eine Befreiung nur von der Residenzpflicht, nicht aber von der Wohnsitzpflicht gerechtfertigt sein kann (so etwa beim Umzug in ein eigenes Haus in der Kirchgemeinde kurz vor der Pensionierung, ungeeignetes Pfarrhaus – zu gross, zu klein). Es ist in jedem Fall vor Beschlussfassung durch die Kirchgemeindeversammlung eine Interessenabwägung vorzunehmen: Bedeutet das Wohnen im Pfarrhaus eine übermässige Härte? Es ist abzuwägen zwischen dem öffentlichen Interesse am Wohnen der Pfarrperson im Pfarrhaus und dem Interesse der betroffenen Pfarrperson am Auszug.*

<sup>28</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

**§ 31**

Archivführung

<sup>1</sup> Das Pfarramt führt und verwaltet das Archiv. Die dazu bestimmte Pfarrerin oder der dazu bestimmte Pfarrer ist insbesondere dafür besorgt, die vorhandenen Bestände sicher aufzubewahren, sie zu registrieren und Archivalien, die während ihrer Amtszeit verloren gingen, nach Möglichkeit wieder beizubringen.

<sup>2</sup> Die Pfarrerin oder der Pfarrer trägt die Verantwortung für das Archiv auch dann, wenn die Aufgabenerfüllung an eine Drittperson delegiert ist.

<sup>3</sup> Näheres regelt die Archivordnung<sup>29</sup>.

**§ 32**

Weiterbildung

<sup>1</sup> Um den Dienst gut zu erfüllen, müssen sich Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone regelmässig weiterbilden. Sie werden darin durch die Kirchenpflege und den Kirchenrat unterstützt.

<sup>2</sup> Das Nähere bestimmen das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR) und die Verordnung zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR)<sup>30</sup>.

**V. Rechte****§ 33**

Haftung

Aufgehoben.<sup>31</sup>

**§ 34**

Lohn, Mindestlohn, Teuerungsausgleich

<sup>1</sup> Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf einen Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.<sup>32</sup>

<sup>2</sup> Der Mindestlohn für Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone richtet sich nach der Lohntabelle im Anhang.

<sup>3</sup> Die Synode empfiehlt, die Mindestlöhne höchstens um 20% zu überschreiten.

<sup>4</sup> Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung. Die landeskirchlichen Dienste bereinigen jährlich die Lohntabelle im Anhang entsprechend.<sup>33</sup>

<sup>5</sup> Wird die Wohnsitzpflicht wahrgenommen, gelten die höheren Ansätze gemäss Lohntabelle.

<sup>6</sup> Wird die Wohnsitzpflicht nicht wahrgenommen, sind in der Regel die tieferen Ansätze zu verwenden.

*Bemerkungen:*

*Bei den Pfarrlöhnen wurde ein Betrag von Fr. 18'000.- pro Jahr addiert, welcher als Miete für das Pfarrhaus wieder abgezogen wird, siehe auch § 35 DLD. Damit ist*

<sup>29</sup> SRLA 236.700.

<sup>30</sup> SRLA 483.100 und 483.110.

<sup>31</sup> Aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>32</sup> Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>33</sup> Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

auch die Frage der Entschädigung, wenn keine Amtswohnung vorhanden ist, geklärt. Der gesamte Lohn ist indexiert.

Die Höhe des Abzugs für das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung ist unabhängig vom Stellenpensum und beträgt immer Fr. 18'000.- pro Jahr.<sup>34</sup>

Die Absätze 5 und 6 erlauben den Kirchgemeinden, bei ordinierten Dienstnehmenden um Fr. 3'000.- oder Fr. 9'000.- tiefere Ansätze (nicht indexiert) zu wählen, wenn diese die Wohnsitzpflicht nicht wahrnehmen (wollen). Wohnsitzpflicht bedeutet, dass der ordinierte Dienstnehmende innerhalb des Kirchgemeindegebietes wohnt. Soll sie oder er in einer bestimmten Amtswohnung (Pfarrhaus) wohnen, wird dies vor der Wahl durch Verfügung oder Vertrag geregelt.

Mit diesen Ansätzen kommt auch zum Ausdruck, dass ordinierte Dienstnehmende mit einem Wohnsitz ausserhalb der Gemeinde meist mehr Privatsphäre geniessen. Umgekehrt kann der Zuzug damit zum Anreiz werden.

### § 35<sup>35</sup>

Das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung wird mit Fr. 18'000.- pro Jahr an den Lohn angerechnet und ist in den Mindestlöhnen gemäss § 34 hiervor mitenthalten.

Anrechnung  
Pfarrhaus  
oder Pfarr-  
wohnung

*Bemerkungen:*

Nach Auskunft des Kantonalen Steueramtes Aargau dient der Einheitsmietpreis von Fr. 18'000.- pro Jahr auch für die steuerliche Einschätzung der Pfarrhäuser und -wohnungen als Grundlage. Mit dem Inkrafttreten des DLD am 01.01.2007 wurde die steuerliche Einschätzung der Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen auf die Pauschalbewertung umgestellt.

Die Pauschalbewertung der Pfarrhäuser und Pfarrwohnungen mit Fr. 18'000.- pro Jahr wurde auch von der SVA Aargau als Bemessungsgrundlage für die sozialversicherungspflichtigen Lohnabgaben (AHV/IV/EO) übernommen.

Der Betrag wird nicht indexiert, der Kirchenrat prüft diesen Betrag regelmässig auf Grund der aktuellen Preissituation auf dem Wohnungsmarkt und stellt etwa alle fünf Jahre Antrag an die Synode.

2013: Der Kirchenrat hat den Betrag für das Pfarrhaus bzw. die Pfarrwohnung überprüft. Der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis Mai 2000 = 100 Punkte) ist vom Durchschnitt 2007 (106.5 Punkte) zum Durchschnitt 2012 (108.8 Punkte) um +2.3 Punkte gestiegen, was 18'388.- Fr. entspricht. Die Synode belässt den Betrag von 18'000.- Fr. vorläufig aufgrund der geringen Teuerung in den letzten Jahren unverändert.

### § 36

<sup>1</sup> Der Anfangslohn ist durch Verfügung festzusetzen.

Anfangslohn

<sup>2</sup> Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.

<sup>34</sup> Satz ergänzt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

<sup>35</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>3</sup> Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.<sup>36</sup>

*Bemerkungen:*

*Als Dienstjahre gelten alle Jahre, während derer jemand beruflich in einer Landeskirche oder einem kirchlichen Umfeld tätig war. Dabei entscheidet nicht in erster Linie der Anstellungsgrad (die Stellenprozente), sondern dass die Tätigkeit die hauptsächliche Aufgabe (keinen Nebenerwerb) darstellte. So erfüllt zum Beispiel eine Pfarrerin, die zu 40% in einer Kirchengemeinde tätig ist und sich daneben der Familienarbeit widmet, die Voraussetzung für die volle Anrechnung ihrer Dienstjahre.*

*Unterbricht jemand die Berufstätigkeit wiederholt und ist jeweils nur einige Monate im Jahr im Dienst, werden die Monate pro rata temporis angerechnet.*

*Zwingend ist die Anrechnung geleisteter kirchlicher Dienste nach Abschluss der Ausbildung. Aber auch anderweitige Berufserfahrung ist für die ordinierten Dienste äusserst wertvoll und sollte wenigstens teilweise angerechnet werden. Dabei sollen Frauen und Männer, welche sich der Familienarbeit gewidmet haben, nicht schlechter gestellt werden als andere Berufsleute. Immerhin ist die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien ein wesentlicher Auftrag der ordinierten Dienstnehmenden. Alle Jahre, die für hauptamtliche Familienarbeit aufgewendet wurden, auch solche vor Abschluss einer Ausbildung, sind anzurechnen.*

**§ 36a**<sup>37</sup>

Entschädigungen für Stellvertretungen

Die Entschädigungen für Stellvertretungen regelt der Kirchenrat in einer Verordnung<sup>38</sup>.

**§ 37**<sup>39</sup>

Familienzulage

Für jedes Kind wird eine Familienzulage ausgerichtet. Der Ansatz und die Anspruchsberechtigung richten sich nach der bundesrechtlichen und der kantonalen Gesetzgebung<sup>40</sup>.

**§ 38**

Verjährung

Lohnansprüche verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.

**§ 39**

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat der oder die ordinierte Dienstnehmende Anrecht auf folgende Leistungen:

1. während sechs Monaten Anspruch auf den vollen Lohn
2. nach den sechs Monaten ist die Lohnfortzahlung mit Abschluss der Unfallversicherung gemäss § 62 oder der Krankentaggeldversicherung gemäss § 63 sichergestellt.<sup>41</sup>

<sup>36</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

<sup>37</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

<sup>38</sup> SRLA 371.310.

<sup>39</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

<sup>40</sup> Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2, EG FamZG, SAR 815.200, V EG FamZG, SAR 815.211.

<sup>41</sup> Ziff. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

*Bemerkungen:*

§ 39 sagt, dass die Arbeitgeberin den ordinierten Dienstnehmenden während sechs Monaten den vollen Lohn (zu 100%) bezahlen muss. Danach soll für die restliche Zeit (bis insgesamt 550 Tage erreicht sind, exkl. der ersten sechs Monate) eine Taggeldversicherung abgeschlossen werden. Es ist einer Kirchgemeinde unbenommen, die gesamten 550 Tage über eine Taggeldversicherung abzudecken. Wird keine Taggeldversicherung abgeschlossen, ist die Kirchgemeinde gleichwohl zur Zahlung des Lohnes bei Krankheit für die volle Zeit (gemeint ist die Zeit, in der sonst die Krankentaggeldversicherung zahlt, insgesamt 550 Tage, in dieser Zeit wird Lohn in Höhe von 80% gezahlt) verpflichtet, da sie gestützt auf das vorliegende Reglement eine entsprechende Taggeldversicherung abschliessen muss und der Schadenersatz für die unterlassene Pflicht dem Lohn oder 80% des Lohnes entspricht.

**§ 40**<sup>42</sup>

<sup>1</sup> Ordinierte Dienstnehmerinnen, die vor der Niederkunft während mindestens sechs Monaten ununterbrochen im Dienste der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau oder einer Kirchgemeinde standen, haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Allfällige Leistungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung fallen für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Aargau oder eine Kirchgemeinde bezahlt wurde an dieselbe.

Mutterschaft

<sup>2</sup> Die Einteilung des Schwangerschaftsurlaubs erfolgt nach Rücksprache mit der Kirchenpflege.

<sup>3</sup> Wird nach der Niederkunft die Arbeit nicht für mindestens drei Monate fortgesetzt, wird ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. Dieser Urlaub beginnt am Tag der Niederkunft.

<sup>4</sup> Bei Dienstverhinderung infolge Schwangerschaftsbeschwerden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arztzeugnisses nach § 39 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit).

<sup>5</sup> Während des bezahlten Schwangerschaftsurlaubs wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.

**§ 41**<sup>43</sup>

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischen Diensten, die unter das Erwerbsersatzgesetz<sup>44</sup> fallen, wird für die Dauer des Dienstes der volle Lohn geleistet. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.

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

<sup>2</sup> Im Fall von länger dauernden Diensten wie Rekrutenschule, Erfüllung der Ausbildungspflicht ohne Unterbrechung oder Beförderungsdiensten kann der Lohn anteilmässig zurückgefordert werden, wenn das Dienstverhältnis innert zwei Jahren nach Abschluss des Dienstes aufgelöst wird.

<sup>3</sup> Für freiwilligen Dienst in Militär oder Bevölkerungsschutz sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst ist die Zustimmung der Kirchenpflege erforderlich. Diese wird erteilt, wenn die dienstlichen Voraussetzungen solche Dienstleistungen zulassen.

<sup>42</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

<sup>43</sup> Abs. 1-2 geändert, Abs. 3-5 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

<sup>44</sup> EOG, SR 834.1.

<sup>4</sup> Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG<sup>45</sup> fallen der Kirchgemeinde zu, soweit sie die Lohnzahlung während des Dienstes nicht übersteigen. Der Kirchenrat kann in einer Verordnung weitere Ausnahmen für Dienstleistungen in der arbeitsfreien Zeit vorsehen<sup>46</sup>.

<sup>5</sup> Die dienstpflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben der Kirchgemeinde die mutmassliche Dienstzeit und die Art des Dienstes zu melden, sobald diese bekannt sind. Nach beendeter Dienstzeit ist das EO-Anmeldeformular unverzüglich der Kirchgemeinde abzugeben. Der für die Dienstzeit bezahlte Lohn kann zurückgefordert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die für den Bezug der Erwerbsausfallentschädigung notwendigen Unterlagen nicht einreicht.

## § 42

Dienstalters-  
geschenke

Dienstaltersgeschenke sind Sache der Kirchgemeinde. Die örtliche Regelung wird vor der Wahl oder Anstellung mitgeteilt.

*Bemerkungen:*

*Das Landeskirchenrecht schreibt den Kirchgemeinden nicht vor, ob sie Dienstaltersgeschenke ausrichten sollen oder nicht. Sie sind frei, dies zu tun oder zu unterlassen. Sie können auch eine Regelung einführen, die nur die Dienstjahre in der eigenen Gemeinde berücksichtigt. Die bisherige Regelung, wonach jemand von der Landeskirche ein Dienstjahresgeschenk erhält, unabhängig davon, ob diese Jahre im Aargau geleistet wurden, ist heute nicht mehr nachvollziehbar.*

## § 43

Spesenersatz

<sup>1</sup> Ordinierte Dienstnehmende haben Anspruch auf Ersatz ihrer belegten und begründeten Spesen.

<sup>2</sup> Heizung, Beleuchtung und Reinigung der Amtsräume sind von der Kirchgemeinde zu bezahlen.

## § 44<sup>47</sup>

Benutzung  
Pfarrhaus  
oder Pfarr-  
wohnung und  
Sicherheiten  
durch die  
Mieterinnen  
und Mieter

<sup>1</sup> Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben neben ihrem Lohn Anspruch auf die Benutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung zum von der Synode festgelegten Einheitsmietpreis gemäss § 35.

<sup>2</sup> Die Kirchenpflege kann eine Sicherheit verlangen. Diese darf höchstens drei Monatszinse auf der Grundlage des Einheitsmietpreises gemäss § 35 betragen.

<sup>3</sup> Leistet die Pfarrerin oder der Pfarrer eine Sicherheit in Geld oder in Wertpapieren, so muss die Kirchenpflege sie bei einer Bank auf einem Sparkonto oder einem Depot, das auf den Namen der Pfarrerin oder des Pfarrers lautet, hinterlegen.

<sup>4</sup> Die Bank darf die Sicherheit nur mit Zustimmung beider Parteien oder gestützt auf einen rechtskräftigen Zahlungsbefehl oder auf ein rechtskräftiges Gerichtsurteil herausgeben. Hat die Kirchenpflege innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Mietverhältnisses keinen Anspruch gegenüber der Pfarrerin oder dem Pfarrer rechtlich

<sup>45</sup> EOG, SR 834.1.

<sup>46</sup> SRLA 371.310.

<sup>47</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011. Abs. 2-4 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013. Abs. 2-4 treten ab 01. Januar 2014 in Kraft und haben keine Rückwirkung auf bestehende Mietverhältnisse. Abs. 5 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

geltend gemacht, so kann diese oder dieser von der Bank die Rückerstattung der Sicherheit verlangen.

<sup>5</sup> Mit Beendigung des Dienstverhältnisses endet der Anspruch auf Benutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

## § 45

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt mindestens

Ferien

bis zum vollendeten 49. Altersjahr	4 Wochen
vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr	5 Wochen
vom 60. Altersjahr an	6 Wochen. <sup>48</sup>

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.<sup>49</sup>

*Bemerkungen:*

*Die Definition des Altersjahres entspricht allgemein geltenden Definitionen: Das 49. Altersjahr dauert vom 1. Tag nach Vollendung des 48. Altersjahres, also vom Tag nach dem 48. Geburtstag, bis zur Vollendung des 49. Altersjahres, also bis zum 49. Geburtstag.*

*Eine Ferienwoche schliesst immer ein Wochenende mit ein.*

## § 46<sup>50</sup>

Als Kompensation für an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeitszeit haben Pfarrfrauen und Pfarrer Anspruch auf bis zu einer zusätzlichen Woche Ferien.

Kompensation Feiertage

*Bemerkungen:*

*Pfarrfrauen und Pfarrer, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, können als Kompensation bis zu einer zusätzlichen Woche Ferien beziehen. Die Neuformulierung von § 46 ab 2012 macht dabei deutlich, dass der zusätzliche Ferienanspruch nicht pauschal, sondern im Blick auf tatsächlich geleistete Arbeit an Feiertagen und im Verhältnis zu dieser besteht. Wer zum Beispiel keinen Karfreitags-, Auffahrts- oder Weihnachtsgottesdienst hält, hat keinen Anspruch auf Kompensationstage. Die Definition der Feiertage richtet sich dabei nach den kantonalen und lokalen Regelungen. Oster- und Pfingstsonntag zählen nicht zu den gesetzlichen Feiertagen und unterliegen deshalb nicht der Kompensationsregelung.*

## § 46a<sup>51</sup>

<sup>1</sup> Die Praktikumsleiterinnen und Praktikumsleiter, welche eine pfarramtliche Praktikantin (Vikarin) oder einen pfarramtlichen Praktikanten (Vikar) während des einjährigen pfarramtlichen Praktikums (Vikariat) begleiten, haben für die geleistete Mehrarbeit Anspruch auf eine Kompensationswoche.

Kompensation pfarramtliche Praktikumsleitung (Vikariat)

<sup>2</sup> Der Bezug der Kompensationswoche hat in Absprache mit der Vikarin oder dem Vikar und der Kirchenpflege während des Vikariatsjahrs zu erfolgen.

<sup>48</sup> Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

<sup>49</sup> Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013

<sup>50</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>51</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>3</sup> Während der Kompensationswoche übernimmt die Vikarin oder der Vikar die pfarramtliche Stellvertretung.

<sup>4</sup> Die Praktikumsleiterin oder der Praktikumsleiter ist für die entsprechende Vorbereitung besorgt.

<sup>5</sup> In dringenden Fällen übernimmt die Kirchenpflege die Beratung und Begleitung der Vikarin oder des Vikars.

## § 47

Ferienbezug

<sup>1</sup> Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Pfarrerin oder des Pfarrers oder der Sozialdiakonin oder des Sozialdiakons festgelegt.

<sup>2</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.

<sup>3</sup> Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.<sup>52</sup>

<sup>4</sup> Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.<sup>53</sup>

*Bemerkungen:*

*Es ist selbstverständlich, dass Ehepaaren die Ferien gemeinsam gewährt werden müssen.*

*Abs. 4: Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses (vgl. § 13 Abs. 1 Ziff. 2-7) ist der restliche Ferienanspruch in Geld zu gewähren, wenn ein Ferienbezug aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist.*

## § 48

Kürzung des  
Ferienan-  
spruchs

<sup>1</sup> Erreichen die Absenzen infolge Krankheit oder Unfall während eines Kalenderjahres zusammen mehr als einen Monat, so wird der Ferienanspruch proportional zum Ausfall der Arbeitszeit reduziert.

<sup>2</sup> Bei unbezahlttem Urlaub wird der Ferienanspruch entsprechend gekürzt.

## § 49<sup>54</sup>

Einzelne Ur-  
laubstage

Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub im genannten Umfang

1. Eigene Hochzeit	3 Tage
2. Hochzeit in der eigenen Familie	1 Tag
3. Geburt eigener Kinder für den Vater	2 Wochen
4. Tod der Gattin oder des Gatten, der Partnerin oder des Partners oder eines Kindes	5 Tage
5. Tod der eigenen Eltern oder der Eltern der Partnerin	

<sup>52</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

<sup>53</sup> Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

<sup>54</sup> Ziff. 3 und 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.



oder des Partners	2 Tage
6. Tod eines anderen Angehörigen	1 Tag
7. Umzug (pro Kalenderjahr)	2 Tage
8. Plötzliche Erkrankung in der Familie (zur Organisation einer Hilfe) maximal	2 Tage

*Bemerkungen:*

*Die Bestimmung soll kleinliche Diskussionen vermeiden. Sie sagt, bei welchen Ereignissen wie viele Freitage unter vollem Lohn zu gewähren sind. Die Bestimmung verhindert nicht, dass ein Dienstnehmer zusätzliche Ferientage bezieht, was ja auch nicht verboten ist.*

## § 50

<sup>1</sup> Gottesdienst- und Amtswochenvertretungen werden in Kirchgemeinden mit mehreren Pfarrämtern intern oder bei Einzelpfarrämtern regional nach dem Prinzip der Gegenseitigkeit geregelt.

Stellvertretungen

<sup>2</sup> Wo dies nicht möglich ist, sind Stellvertretungen zu entschädigen.

## § 51

Die Pfarrerrinnen und Pfarrer vereinbaren untereinander im Einvernehmen mit ihren Kirchenpflegen den Kanzeltausch.

Kanzeltausch

## § 52

<sup>1</sup> Die ordinierten Dienstnehmenden können jederzeit von der Kirchenpflege respektive dem für das Personal verantwortlichen Mitglied ein Arbeitszeugnis verlangen. Das Zeugnis gibt Auskunft über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über Leistung und Verhalten des Dienstnehmenden.

Arbeitszeugnis

<sup>2</sup> Auf Verlangen des Dienstnehmenden hat sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken.

## VI. Disziplinarrecht

### § 53

<sup>1</sup> Vernachlässigen ordinierte Dienstnehmende ihre Pflichten, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.<sup>55</sup>

a. Ordinierte Dienste  
Grundsatz

<sup>2</sup> Betrifft die Pflichtverletzung eine Amtspflicht, ist hierzu der Kirchenrat zuständig, bei Verletzung von Verwaltungsaufgaben die Kirchenpflege. Ist die Zuständigkeit streitig, entscheidet hierüber der Kirchenrat endgültig.

### § 54

<sup>1</sup> Bevor ein Disziplinarverfahren eröffnet wird, sucht die Kirchenpflege Spannungen zwischen den ordinierten Diensten einerseits und der Kirchgemeinde oder der Kir-

Vermittlung bei Konflikten

<sup>55</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

chenpflege andererseits einvernehmlich abzubauen. Bleibt dies ergebnislos, ist die Dekanatsleitung um Vermittlung anzugehen.<sup>56</sup>

<sup>2</sup> Bleiben diese Bestrebungen ohne Erfolg oder erscheinen sie als aussichtslos, so ist die Aufsicht des Kirchenrats oder der Kirchenpflege gemäss §§ 135 ff. Kirchenordnung<sup>57</sup> und §§ 53 und 55 ff. in Anspruch zu nehmen.<sup>58</sup>

### § 55<sup>59</sup>

Verletzung  
der Amts-  
pflichten

<sup>1</sup> Ordinierte Dienstnehmende verletzen ihre Amtspflichten insbesondere, wenn sie öffentlich durch Wort oder Schrift in der Darbietung der christlichen Lehre oder in ihrem gottesdienstlichen Handeln in Widerspruch zu den Grundsätzen der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau treten.

<sup>2</sup> Sie verletzen ihre Pflichten auch, wenn sie auf andere Weise schuldhaft gegen die in der Ordination begründeten Pflichten oder sonstige Pflichten, die sich aus ihrem Dienst- oder Treueverhältnis und ihrem Auftrag gemäss § 3 ergeben, verstossen.

### § 56<sup>60</sup>

Verletzung  
der Verwal-  
tungspflich-  
ten

Ihre Verwaltungspflichten verletzen sie insbesondere, wenn sie Beschlüsse und Entscheide der Kirchenpflege, der Dekanatsleitung, des Kirchenrats oder der Synode nicht befolgen.

### § 57<sup>61</sup>

Disziplinar-  
massnahmen  
bei Amts-  
pflichtverlet-  
zungen

<sup>1</sup> Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Amtspflichtverletzung gemäss § 55 stehen dem Kirchenrat folgende Disziplinar-massnahmen zur Verfügung:

- a. Schriftlicher Verweis
- b. Besoldungskürzung um maximal 10% über einen begrenzten Zeitraum
- c. Entlassung aus dem ordinierten Dienst.

Die Wahl der angemessenen Disziplinar-massnahmen liegt im Ermessen des Kirchenrats.

<sup>2</sup> Der Kirchenrat entscheidet darüber, ob die Entlassung aus dem ordinierten Dienst den Verlust der Wählbarkeit in der ganzen Landeskirche oder in bestimmten Kirchengemeinden nach sich zieht<sup>62</sup>.

<sup>3</sup> Die betroffene Person, Kirchenpflege und Dekanatsleitung sind vor dem Entscheid des Kirchenrats anzuhören. Der Entscheid ist ihnen schriftlich mitzuteilen.<sup>63</sup>

<sup>4</sup> Für die Dauer des laufenden Disziplinarverfahrens kann der Kirchenrat den ordinierten Dienstnehmenden vorsorglich im Amt einstellen. Die vorsorgliche Amtseinstellung hat schriftlich begründet und unter Hinweis auf die fehlende präjudizielle Wirkung der Massnahme zu erfolgen.

<sup>56</sup> Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

<sup>57</sup> SRLA 151.100.

<sup>58</sup> Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

<sup>59</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>60</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011. Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013 und 06. November 2013.

<sup>61</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>62</sup> Zur Wählbarkeit von ordinierten Dienstnehmenden: Vgl. § 72 und § 78 KO, SRLA 151.100.

<sup>63</sup> Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013 und vom 06. November 2013.

*Bemerkungen:*

*Abs. 1: Der schriftliche Verweis ist in die Personalakte aufzunehmen (Dokumentationsfunktion).*

**§ 58<sup>64</sup>**

<sup>1</sup> Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verwaltungspflichtverletzung gemäss § 56 stehen der Kirchenpflege folgende Disziplinar-massnahmen zur Verfügung:

- a. Schriftlicher Verweis
- b. Besoldungskürzung um maximal 10% über einen begrenzten Zeitraum.

Die Wahl der angemessenen Disziplinar-massnahmen liegt im Ermessen der Kirchenpflege.<sup>65</sup>

<sup>2</sup> Die betroffene Person und die Dekanatsleitung sind vor dem Entscheid der Kirchenpflege anzuhören. Der Entscheid ist ihnen schriftlich mitzuteilen.<sup>66</sup>

*Bemerkungen:*

*Abs. 1: Der schriftliche Verweis ist in die Personalakte aufzunehmen (Dokumentationsfunktion).*

**§ 59<sup>67</sup>**

<sup>1</sup> Der Kirchenrat entscheidet auf Gesuch hin oder von Amtes wegen, ob eine Person, der die Wählbarkeit vom Kirchenrat entzogen wurde oder die auf die Wählbarkeit verzichtet hat, wieder als wählbar in den Kirchendienst erklärt wird, wenn ihr Verhalten dies rechtfertigt und wenn seit dem Verlust der Wählbarkeit zehn Jahre vergangen sind. Wenn besondere Verhältnisse es rechtfertigen, kann die Frist bis auf fünf Jahre herabgesetzt werden. Die gleichen Befugnisse stehen dem Kirchenrat zu hinsichtlich der Ausschlussverfügungen betreffend die gegenseitige Zulassung evangelisch-reformierter Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchendienst.

<sup>2</sup> Ist dem Betroffenen von der Strafrichter-in oder dem Strafrichter die Ausübung des Berufes untersagt, so kann die Wählbarkeit nicht vor Ablauf der von der Strafrichter-in oder dem Strafrichter gesetzten Frist wieder erteilt werden.

<sup>3</sup> Der Kirchenrat kann in besonderen Fällen verlangen, dass die gesuchstellende Person sich einer mündlichen Prüfung (Colloquium) in dem vom Kirchenrat im Einzelfall zu bestimmenden Umfang unterziehe.

<sup>4</sup> Der Kirchenrat macht den anderen Konkordatskirchen die in Art. 21 des Konkordates betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst<sup>68</sup> vorgeschriebenen Mitteilungen.

Disziplinar-massnahmen bei Verwaltungspflichtverletzungen

Rehabilitation (Wiederzulassung)

<sup>64</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>65</sup> Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

<sup>66</sup> Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013 und 06. November 2013.

<sup>67</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>68</sup> SRLA 940.100.

**§ 60**Disziplinar-  
verfahren

<sup>1</sup> Die disziplinarrechtliche Vorschrift zur Verjährung gemäss § 138 KO<sup>69</sup> findet auf die ordinierten Dienste Anwendung.<sup>70</sup>

<sup>2</sup> Das Disziplinarverfahren richtet sich nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG)<sup>71</sup>.

**§ 60a**<sup>72</sup>b. Dekanats-  
leitungen

<sup>1</sup> Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung durch Mitglieder der Dekanatsleitungen leitet der Kirchenrat ein Disziplinarverfahren ein.

<sup>2</sup> Dem Kirchenrat stehen folgende Disziplinar massnahmen zur Verfügung:

- a. Schriftlicher Verweis
- b. Kürzung der Entschädigung nach § 7 Abs. 1 Dekanatsverordnung<sup>73</sup> um maximal 10 % für einen begrenzten Zeitraum
- c. Einstellung im Amt.

Die Wahl der angemessenen Disziplinar massnahmen liegt im Ermessen des Kirchenrats.

<sup>3</sup> Die betroffene Person ist vor dem Entscheid des Kirchenrats anzuhören. Der Entscheid ist ihr schriftlich mitzuteilen.

<sup>4</sup> Für die Dauer des laufenden Disziplinarverfahrens kann der Kirchenrat das Mitglied der Dekanatsleitung vorsorglich im Amt einstellen. Die vorsorgliche Amtseinstellung hat schriftlich begründet und unter Hinweis auf die fehlende präjudizielle Wirkung der Massnahme zu erfolgen.

<sup>5</sup> Die disziplinarrechtliche Vorschrift zur Verjährung gemäss § 138 KO<sup>74</sup> findet auf die Mitglieder der Dekanatsleitung Anwendung.

**VII. Versicherungen****§ 61**<sup>75</sup>Pensionskas-  
se

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)<sup>76</sup> erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten. Es gelten die Ausschlussgründe gemäss Pensionskassenreglement.

<sup>2</sup> Für die aus dem Beitritt erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Reglemente und Versicherungsbedingungen der Pensionskasse massgebend.

<sup>69</sup> SRLA 151.100.

<sup>70</sup> Abs. 1 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

<sup>71</sup> SAR 271.200.

<sup>72</sup> Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

<sup>73</sup> SRLA 234.100.

<sup>74</sup> SRLA 151.100.

<sup>75</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009. Abs. 1-2 bisher geändert und zusammengefasst, Abs. 2 neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

<sup>76</sup> Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, SR 831.40.

**§ 62<sup>77</sup>**

<sup>1</sup> Die Kirchgemeinde versichert die ordinierten Dienstnehmenden gegen die Folgen von Unfall mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG<sup>78</sup>.

Unfallversicherung

<sup>2</sup> Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde.

<sup>3</sup> Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird mindestens zur Hälfte von der Kirchgemeinde getragen.

**§ 63<sup>79</sup>**

<sup>1</sup> Die Kirchgemeinde ist verpflichtet, für die ordinierten Dienstnehmenden eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgenden Leistungen abzuschliessen:

Krankentaggeldversicherung

Auszahlung von 80% des Bruttolohnes für 730 Tage, abzüglich der vereinbarten Wartefrist.

Die Versicherten sind darüber zu informieren.

<sup>2</sup> Die Prämie wird von den ordinierten Dienstnehmenden und der Kirchgemeinde je zur Hälfte getragen. Wird eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, deren Leistungsbeginn vor dem 181. Tag liegt, bezahlt die Kirchgemeinde die Prämien in diesem Umfang vollumfänglich.

**§ 64**

Erhält der Dienstnehmende während einer Dienstverhinderung (Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst) Lohn, hat die lohnzahlende Stelle Anspruch auf Lohnausfallentschädigungen aus Versicherungsleistungen oder aus anderen Leistungen Dritter an den Dienstnehmenden<sup>80</sup>.

Lohnausfallentschädigungen durch Dritte

**VIII. Rechtsschutz****§ 65**

Der Rechtsschutz richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen der Kirchenordnung und des Rekursreglements sowie subsidiär nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege<sup>81</sup>.

Beschwerde

*Bemerkungen:*

*Mit dem neuen Rekursreglement wurde der Rechtsweg geregelt, falls die ordinierten Dienste mit der Festlegung des Anfangslohnes, mit dem Teuerungsausgleich oder der Dienstalterszulage nicht einverstanden sind. Sinnvoll ist, wenn der Anfangslohn durch die Kirchenpflege verfügt wird und damit beim Kirchenrat mit Beschwerde angefochten werden kann.*

<sup>77</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009. Abs. 1-3 geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

<sup>78</sup> SR 832.200.

<sup>79</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

<sup>80</sup> Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

<sup>81</sup> SRLA 151.100, SRLA 233.300, SAR 271.200.

*Da es sich bei den lohnrelevanten Bestimmungen im Reglement um Mindestbestimmungen handelt, bleibt für die Kirchgemeinden Raum, weitergehende Ansprüche vertraglich mit den ordinierten Diensten zu vereinbaren. Auseinandersetzungen in diesem Bereich sind dann auf dem Klageweg auszutragen.*

## IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### § 66

Aufhebung

<sup>1</sup> Dieses Reglement hebt folgende Reglemente und Richtlinien auf:

1. Reglement über die Minimalbesoldung für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (SRLA 373.500).
2. Reglement über die Minimalbesoldungen für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (SRLA 375.500).
3. Richtlinien für den Dienst der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone (SRLA 375.300).
4. Richtlinien für die Teilzeitanstellung von Theologinnen und Theologen (SRLA 373.700).

<sup>2</sup> Es beschränkt den Geltungsbereich des folgenden Reglements auf die nicht ordinierten hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden: Reglement über die Besoldungs- und Entschädigungsansprüche der am Dienst verhinderten hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden und die Regelung der Stellvertretungskosten (SRLA 371.710<sup>82</sup>). Der Kirchenrat nimmt die entsprechenden redaktionellen Anpassungen vor.

### § 67

Übergangsfristen

Für folgende Bestimmungen besteht eine Übergangsfrist von fünf Jahren:

<sup>1</sup> Dienstaltersgeschenke gemäss § 4 des Reglements über die Minimalbesoldung für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (SRLA 373.500).

<sup>2</sup> § 30 Abs. 3 DLD (Wohnsitzpflicht der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone).

<sup>3</sup> § 34 Abs. 5 und 6 DLD (Unterschreitung der Minimalbesoldungen bei Wohnsitz ausserhalb der Kirchgemeinde für bestehende Dienstverhältnisse).

### § 68

Besitzstand

Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn und Ferienanspruch gewahrt.

### § 69

Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 01. Januar 2007 in Kraft.

<sup>2</sup> Durch Beschlussfassung der Synode vom 11. November 2009 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2010 in Kraft.

<sup>3</sup> Durch Beschlussfassung der Synode vom 09. November 2011 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2012 in Kraft.

<sup>82</sup> Reglement SRLA 371.710 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009, § 61 Ziff. 1 DLM, SRLA 371.400.

<sup>4</sup> Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. Juni 2013 und 06. November 2013 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2014 in Kraft. Geänderte Bemerkungen zu den Bestimmungen werden nicht im Einzelnen mit Fussnote ausgewiesen.

<sup>5</sup> Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. November 2014 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2015 in Kraft.

<sup>6</sup> Durch Beschlussfassung der Synode vom 04. November 2015 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2016 in Kraft.

<sup>7</sup> Durch Beschlussfassung der Synode vom 07. Juni 2017 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2018 in Kraft.

## Anhang

### Mindestlohntabelle für das Jahr 2018

Besoldungsindex 2018 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Alle Angaben in Fr. Jahresbruttolohn

		Sozialdiakon, Sozialdiakonin mit Wohnsitz in der Gemeinde	Sozialdiakon, Sozialdiakonin ohne Wohnsitz in der Gemeinde	Pfarrer, Pfarrerin mit Wohnsitz in der Gemeinde	Pfarrer, Pfarrerin ohne Wohnsitz in der Gemeinde
1./2.	Dienstjahr	80'620	77'603	117'528	108'479
3./4.	Dienstjahr	84'504	81'487	120'118	111'069
5./6.	Dienstjahr	88'388	85'372	122'704	113'655
7./8.	Dienstjahr	92'272	89'256	125'295	116'246
9./10.	Dienstjahr	96'156	93'140	127'886	118'837
11./12.	Dienstjahr	99'070	96'054	129'828	120'779
13./14.	Dienstjahr	101'983	98'966	131'770	122'721
15./16.	Dienstjahr	104'896	101'879	133'712	124'663
17./18.	Dienstjahr	107'808	104'792	135'655	126'605
19./20.	Dienstjahr	109'751	106'735	136'949	127'899
21./22.	Dienstjahr	111'693	108'677	138'244	129'195
23./24.	Dienstjahr	113'635	110'619	139'539	130'490
Ab 25.	Dienstjahr	115'577	112'560	140'833	131'784



*Bemerkungen (Berechnungsbeispiele für Lohnabrechnungen mit Mindestlohn):*

**Pfarrer, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitzpflicht und wohnt im Pfarrhaus**

Monatslohn (Fr. 131'770:12)	Fr.	10'980.83
AHV / IV / EO (5.125 %)	Fr.	562.77
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00)	Fr.	120.79
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350.00), entfällt		
NBU (0.586 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00) (Beispielwert Allianz 2018)	Fr.	64.35
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	658.85
Total Sozialleistungen	Fr.	1'406.76
Lohn Netto	Fr.	9'574.07
Abzüglich Pfarrhaus	Fr.	1'500.00
Ausbezahlter Lohn	Fr.	8'074.07

**Pfarrerin, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitz in der Kirchgemeinde, wohnt aber nicht im Pfarrhaus**

Monatslohn (Fr. 131'770:12)	Fr.	10'980.83
AHV / IV / EO (5.125 %)	Fr.	562.77
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00)	Fr.	120.79
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350.00), entfällt		
NBU (0.586 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00) (Beispielwert Allianz 2018)	Fr.	64.35
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	658.85
Total Sozialleistungen	Fr.	1'406.76
Lohn Netto	Fr.	9'574.07

**Pfarrer, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitz in der Kirchgemeinde, wohnt im Pfarrhaus und Stellenpensum 50%:**

Monatslohn (Fr. 131'770:12:2)	Fr.	5'490.42
AHV / IV / EO (5.125 %)	Fr.	281.38
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00)	Fr.	60.39

ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350.00), entfällt

NBU (0.586 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00) (Beispielwert Allianz 2018)	Fr.	32.17
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	329.43
Total Sozialleistungen	Fr.	703.37
Lohn Netto	Fr.	4'787.05
Abzüglich Pfarrhaus	Fr.	1'500.00
Ausbezahlter Lohn	Fr.	3'287.05

<b>Pfarrerin, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitz ausserhalb der Kirchgemeinde:</b>
--

Monatslohn (Fr. 122'721:12)	Fr.	10'226.75
AHV / IV / EO (5.125 %)	Fr.	524.12
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00)	Fr.	112.49
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350.00), entfällt		
NBU (0.586 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350.00) (Beispielwert Allianz 2018)	Fr.	59.93
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	613.61
Total Sozialleistungen	Fr.	1'310.15
Lohn Netto	Fr.	8'916.60

*Weitere Bemerkungen:*

Die Tabelle kennt für beide Dienste 13 Dienstaltersstufen, wobei alle zwei Jahre ein Schritt gemacht wird. Die ersten vier Schritte sind am grössten, dann nehmen sie ab.

Eine Höherstufung des Dienstalters erfolgt immer zum 01.01. eines Jahres.

Ein Dienstjahr entspricht dem Kalenderjahr. Ein angebrochenes Kalenderjahr zählt dann als Dienstjahr, wenn die Tätigkeit mindestens sechs Monate umfasst hat. Es wird aber nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellungen unterschieden.

Umfasst die Tätigkeit weniger als sechs Monate eines Kalenderjahres, wird der Dienstaltersanstieg bis zum Ablauf des nächsten ganzen Dienstjahres aufgeschoben.<sup>83</sup>