



Anstellungsverfügung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone Wegleitung

6. März 2018

Diese Wegleitung kommentiert das Formular *Anstellungsverfügung für die ordinierten Dienste* (<http://www.ref-ag.ch/wikiref/anstellungsverfuegung.html>), bezieht sich aber nur auf die Anstellung von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen. Für das gleiche Formular gibt es auch eine Wegleitung für die Anstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern.

Weiter kommentiert diese Wegleitung ab Seite 8 das Formular *Anstellungsverfügung für nicht gewählte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone zwischen Ausbildungsabschluss und Wahl* (<http://www.ref-ag.ch/wikiref/anstellungsverfuegung.html>) und ab Seite 9 das Formular *Anstellungsverfügung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung* (<http://www.ref-ag.ch/wikiref/anstellungsverfuegung.html>).

Vorbemerkung

Das kirchliche Recht unterscheidet grundsätzlich zwei Dienstverhältnisse zwischen Kirchgemeinden und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen im Gemeindedienst:

A: die Anstellung aufgrund einer Volkswahl einerseits und

B: die Anstellung durch die Kirchenpflege.

Die beiden Dienstverhältnisse unterscheiden sich voneinander und werden darum in gesonderten Anstellungsverfügungen geregelt.

A: Voraussetzung für eine Volkswahl sind die Ordination und die zweijährige Berufstätigkeit. Die Ordination der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone erfolgt frühestens ein Jahr nach Aufnahme der Berufstätigkeit. Nach zweijähriger Berufstätigkeit und erfolgter Ordination stellt der Kirchenrat die Wählbarkeit der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone fest. Sie können nun von einer Kirchgemeinde gewählt werden (§ 76 Abs. 2 KO). Dieses Dienstverhältnis wird in der *Anstellungsverfügung für die ordinierten Dienste* festgehalten (S. 2). Werden bereits angestellte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone gewählt, so ist eine neue Anstellungsverfügung zu erlassen.

B 1: Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone arbeiten die ersten zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung im Dienstverhältnis aufgrund der Anstellung durch die Kirchenpflege (§ 76 Abs. 2 KO). Dieses Dienstverhältnis wird in der *Anstellungsverfügung für nicht gewählte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone zwischen Ausbildungsabschluss und Wahl* festgehalten (S. 8).

B 2: Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone können ihre Ausbildung auch berufsbegleitend absolvieren (§12b DLD). Weitere Informationen dazu können dem [Merkblatt für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung](#) entnommen werden. Dieses Dienstverhältnis wird in der *Anstellungsverfügung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung* festgehalten (S. 9).

A: Anstellungsverfügung für die ordinierten Dienste

Ingress

Das Dienstverhältnis wird durch die Wahl und die Annahmeerklärung der Wahl begründet (§ 10 Abs. 1 DLD). Die entsprechenden Daten müssen eingetragen werden. Es gelten die Daten des Wahlprotokolls und der Wahlannahmeerklärung.

Wenn Kirchgemeinden ergänzend zu den aufgeführten landeskirchlichen Reglementen eigene Personalreglemente haben, so sind diese in der Anstellungsverfügung anzufügen.

Da Anstellungsverfügungen zwingend mit Doppelunterschrift von Präsidium und Vizepräsidium oder von Präsidium und Aktuariat zu unterzeichnen sind (§ 49 KO), müssen bei der Vertretung der Kirchenpflege zwei Namen und die entsprechenden Funktionen eingetragen werden.

Zweck

Keine Bemerkungen.

Personendaten

Keine Bemerkungen.

Beginn und Umfang

Die Wahl in den Gemeindedienst erfolgt immer mit der Angabe des Stellenpensums auf dem Wahlzettel und gilt bis zum Ablauf der Amtsperiode. Anpassungen des Stellenpensums während einer Amtsperiode sind nur in gegenseitigem Einverständnis und mit Zustimmung der Kirchgemeindeversammlung (§ 44 Abs. 1 Ziff. 4 KO) möglich.

Eine Befristung der Anstellung ist nur bei stellvertretenden, nicht aber bei gewählten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen möglich. Ihre Anstellung endet automatisch mit Ablauf der Amtsperiode und erneuert sich mit der vorangehenden Wiederwahl.

Funktionsbeschreibung und Mitarbeitendengespräch

Keine Bemerkungen.

Weiterbildung

Der Weiterbildungsanspruch der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen richtet sich nach § 3 WBR. Er beträgt bei einem 100% Pensum 2 Wochen (10 Tage à 8.4 Std.) und reduziert sich bei Teilzeitpensum anteilmässig (z.B. 50% Pensum = 1 Woche (5 Tage à 8.4 Std.) oder 2 Wochen (10 Tage à 4.2 Std.)). Bei Pensen unter 50% bleibt zwar der anteilmässige Weiterbildungsanspruch vollumfänglich erhalten, es darf hingegen nur die Hälfte der Weiterbildung als Arbeitszeit angerechnet werden (§ 3 Abs. 2 WBR).

Weiterbildung kann unterschiedlich viel kosten, je nachdem ob es sich beispielsweise um eine Reise oder aber um einen Kurs ohne Übernachtung handelt. Die Kirchenpflege kann darum für ihren Kostenanteil, der immer

2/3 beträgt, einen Höchstwert festlegen. Rechenbeispiel: Bei einem durchschnittlichen Weiterbildungstag ist mit Kosten von rund Fr. 300 zu rechnen. 2 Wochen (10 Tage à 8.4 Std.) Weiterbildung bei einem 100% Pensum kosten etwa Fr. 3000 (10 Tage à Fr. 300), 2/3 von Fr. 3000 = Fr. 2000. Ein Höchstbetrag von Fr. 2000 bei einem 100% Pensum ist angemessen.

Folgende zusätzliche Formulierung kann in die Anstellungsverfügung kopiert werden:
Der Höchstbetrag des Anteils der Kirchenpflege an den Weiterbildungskosten wird auf Fr. xxxx pro Jahr festgelegt (§ 9 WBR).

Supervision und Coaching

Die Kirchenpflege kann den Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen zur guten Berufserfüllung Supervision oder Coaching gewähren. Empfehlenswert ist dies besonders, wenn eine Gemeinde von einem Konflikt belastet ist oder vor bedeutenden Herausforderungen steht oder wenn Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in der Berufserfüllung an Grenzen stossen. Sinnvoll ist es aber auch, wenn die Gemeinde sich erfreulich entwickelt und die Stelle Sozialdiakonie gute Arbeit leistet, um diesen Zustand zu erhalten.

Mit der Gewährung von zusätzlicher Supervision stellt die Kirchenpflege vorerst nur die Arbeitszeit zur Verfügung. Eine allfällige anteilmässige Kostenbeteiligung durch die Kirchengemeinde muss separat ausgehandelt werden. Wird die Vergütung einer Supervision bzw. eines Coachings im Rahmen von mindestens 10 Sitzungen zu 2 bis 2.5 Stunden pro Jahr in der Anstellungsverfügung vereinbart und in Anspruch genommen, kann der Anspruch auf jährliche Weiterbildung um 1 Woche reduziert werden (§ 19, Abs. 2 WBR)

Folgende zusätzliche Formulierung kann in die Anstellungsverfügung kopiert werden:

Supervision und Coaching

Es werden xx Sitzungen Supervision oder Coaching gewährt (§ 19 WBR).

Die Kosten dafür gehen ganz/zur Hälfte/zu einem Drittel zu Lasten der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers/der Kirchengemeinde.

Lohn

Bei der Berechnung des Lohnes ist zunächst eine Einstufung in ein Dienstjahr vorzunehmen.

Die Ermittlung der Einstufung ist in § 36 DLD und im Anhang zum DLD geregelt. Um den komplexen Bestimmungen zu entsprechen, ist wie folgt zu vorgehen: Die anrechenbaren Monate sind zu summieren, die Summe ist sodann durch 12 zu teilen und das Ergebnis schliesslich auf die nächste ganze Zahl aufzurunden.

Berechnungsbeispiel bei einem angenommenen Abschluss der sozialdiakonischen Ausbildung am 30. Juni 2009, vorangehender zweijähriger Berufstätigkeit in einem anderen Arbeitsumfeld und Stellenantritt in der Kirchengemeinde auf den 01.10.2010. Wahl als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon nach zweijähriger Berufspraxis in den Gemeindedienst.

Kalenderjahr	Dauer der Tätigkeit	Art der Tätigkeit	Berechnung (Faktor)	Monate
2003	01.01.- 31.12.	Anstellung als Lehrer/In 100%	Die Anstellung ist mindestens zur Hälfte anzurechnen.	6
2004	01.01.- 31.12.	Anstellung als Lehrer/In 50%	Obwohl die Anstellung nur zu 50% erfolgte, ist die Anstellungsperiode mindestens zur Hälfte anzurechnen.	6
2005	01.01.- 31.08.	Anstellung als Lehrer/In 50%	Obwohl die Anstellung nur zu 50% erfolgte, ist die Anstellungsperiode mindestens zur Hälfte anzurechnen.	4
	01.09.- 31.12.	Studium Sozialdiakonie	Die Ausbildung wird nicht angerech- net.	0
2006- 2007	01.01.- 31.07.	Studium Sozialdiakonie	Die Ausbildung wird nicht angerech- net	0
2007- 2009	01.08.- 30.06.	Berufsbegleitende Ausbil- dung	Die Ausbildung wird zur Hälfte ange- rechnet.	11.5
2010- 2011	01.01.- 30.06.	Anstellung als Sozialdiako- nin/Sozialdiakon in Kirchg- emeinde 100%	Die Anstellung ist voll anzurechnen.	18
2011	01.07.- 31.12.	Weltreise	Eine Weltreise ist keine berufliche Tätigkeit und ist nicht anzurechnen.	0
2012	01.01.- 31.08.	Anstellung als Sozialdiako- nin/Sozialdiakon in der Kirchgemeinde 20%	Obwohl die Anstellung nur zu 20% erfolgte, ist die Anstellungsperiode voll anzurechnen	8
	01.09.- 31.12.	Anstellung als gewählte Sozialdiakonin/Sozialdiakon in der Kirchgemeinde 100%	Die Anstellung ist voll anzurechnen	4
Summe der anrechenbaren Monate				57.5
/ 12 Monate				4.79
Aufrundung auf die nächste ganze Zahl				5

In unserem Beispiel würde die Sozialdiakonin oder der Sozialdiakon mindestens im 5. Dienstjahr eingestuft. Da einzelne Arbeitsperioden aber statt hälftig auch mit höheren Faktoren oder voll angerechnet werden könnten, besteht noch Spielraum gegen oben, nicht aber gegen unten.

Eine excelbasierte Einstufungstabelle (Einstufung in ein Dienstjahr) kann im WikiRef (http://www.ref-ag.ch/wikiref/berechnung_des_anfangslohns.html) heruntergeladen werden.

Der Anstieg in ein nächsthöheres Dienstjahr erfolgt jeweils auf den 01.01. Bei Anstellungen, welche erst am 01.07. oder später erfolgen, wird auf den 01.01. des Folgejahres erfolgt aber noch kein Anstieg in ein nächsthöheres Dienstjahr, sondern erst auf den 01.01. des übernächsten Jahres (Anhang DLD). Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt es sich, den ersten Anstieg in der Anstellungsverfügung festzuhalten.

Aufgrund der Einstufung in ein Dienstjahr kann nun im Anhang des DLD der Minimallohn festgestellt werden. Es werden zwei Minimallöhne unterschieden. Ein höherer für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, welche Wohnsitz in der Kirchgemeinde ihrer Anstellung haben, und ein tieferer für diejenigen, welche ausserhalb der Kirchgemeinde ihrer Anstellung wohnen. Der Minimallohn ist der Teuerung anzupassen. Der Teuerungsausgleich (Besoldungsindex) wird von der Synode jeweils im Sommer für das Folgejahr beschlossen. Die Nennung des Bezugs zur Mindestlohntabelle schafft zusätzliche Klarheit und hilft in späterer Zeit, die Festsetzung des Lohnes genau zu rekonstruieren. Die Mindestlohntabelle ist im Anhang des DLD zu finden.

Gemäss Empfehlung der Synode können die Mindestlöhne bis maximal 20% überschritten werden (§ 34 Abs. 3 DLD). Eine Überschreitung kann Sinn machen in Kirchgemeinden, in denen besondere Anforderungen erwartet werden oder besondere Verantwortungen zu tragen sind. Natürlich sind auch die finanziellen Mög-

lichkeiten der Kirchgemeinde zu beachten. Grundsätzlich gilt, dass alle Dienstnehmenden gleicher Funktion einer Kirchgemeinde bei der Überschreitung des Mindestlohnes gleich zu behandeln sind. Eine Ungleichbehandlung muss sachlich begründet sein. Eine allfällige Überschreitung des Mindestlohnes ist in der Anstellungsverfügung explizit festzuhalten.

Exemplarisch sind Lohn und Lohnabzüge wie folgt zu berechnen:

Monatslohn (Jahresbruttolohn/12 oder 13)	Fr.
(+) Kinderzulagen	Fr.
(+) Ausbildungszulagen	Fr.
Total Bruttolohn pro Monat	Fr.
<hr/>	
(./) AHV / IV / EO (5.125 % vom Monatslohn)	Fr.
(./) ALV (1.1 % vom Monatslohn, maximal von Fr. 12'350.00)	Fr.
(./) ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn, der Fr. 12'350.00 übersteigt)	Fr.
(./) NBU (x.xxxx % vom Monatslohn, maximal von Fr. 12'350.00)	Fr.
(./) KTG-Beitrag (50% der Versicherungsprämie)	Fr.
(./) Pensionskassenbeitrag Sparen (gemäss Pensionskassenreglement)	Fr.
(./) Pensionskassenbeitrag Risiko (gemäss Pensionskassenreglement)	Fr.
Total Sozialleistungen	Fr.
Monatslohn Netto	Fr.
<hr/>	
(+) Pauschaler Spesenersatz	Fr.
(+) Spesen auf Grund von Belegen	Fr.
(+) Pauschale Entschädigungen	Fr.
Auszahlung	Fr.

Die Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks ist Sache der Kirchgemeinde (§ 42 DLD). Die Kirchgemeinde ist also frei, ein solches zu gewähren oder nicht. Wo Dienstaltersgeschenke ausgerichtet werden, ist ihre Periodizität und ihre Höhe in der Anstellungsverfügung zu beschreiben. Dienstaltersgeschenke können üblicherweise in Form von Geldbeträgen oder zusätzlichen Ferientagen gewährt werden. Besteht ein Reglement über Dienstaltersgeschenke, muss in der Anstellungsverfügung auf dieses verwiesen werden.

Folgende zusätzliche Formulierung kann in die Anstellungsverfügung kopiert werden:

Nach jeweils **xx** Dienstjahren wird ein Dienstaltersgeschenk in Höhe von Fr. **xxxx/xx Tagen Ferien** ausgerichtet (§ 42 DLD).

Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten (§ 34 Abs. 1 DLD).

Spesen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben Anrecht auf Ersatz ihrer Spesen (§ 43 DLD). Für die Bemessung der Spesen sind die Empfehlungen des Kirchenrates (Spesen und Entschädigungen für die ordinierten Dienste) zu berücksichtigen. Sie können auf WikiRef (<http://www.ref-ag.ch/wikiref/spesen.html>) heruntergeladen werden.

Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach § 45 DLD. Er beträgt:
bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Wochen oder 20 Tage,
vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr 5 Wochen oder 25 Tage,
vom 60. Altersjahr an 6 Wochen oder 30 Tage.

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben das Recht, Überstunden zu kompensieren (§ 25 Abs. 4 DLD). Kompensation von Überstunden in grösserem Umfang ist nur möglich, wenn die Arbeitszeit erfasst und ausgewiesen wird. In der Anstellungsverfügung ist keine Überzeitkompensation zu regulieren, da diese im DLD § 25 geregelt ist.

Versicherungen

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind von der Kirchgemeinde bei der Pensionskasse, gegen Unfall und für Krankentaggeld zu versichern (§§ 61-63 DLD). Die Regelungen für das Krankentaggeld sind im DLD abschliessend. Hingegen gibt es bei der Nichtberufsunfallversicherung den Spielraum, dass die Arbeitgeberin mehr als die Hälfte der Prämie bezahlen kann.

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten, sofern ihr Lohn die Eintrittsschwelle erreicht. Wird die Eintrittsschwelle nur zusammen mit dem Lohn anderer Arbeitgebenden erreicht, so haben die Dienstnehmenden das Recht auf Versicherung bei einer Pensionskasse. In diesem Fall ist zu verhandeln, welche der beiden Arbeitgebenden die Anmeldung vornimmt.

Besondere Regelungen

Unter diesem Titel können besondere Regelungen subsummiert werden.

Unterschriften

Die Anstellungsverfügung ist eine sogenannte mitwirkungsbedürftige Verfügung und bedarf deshalb zusätzlich zur Doppelunterschrift der Kirchenpflege (siehe Ingress) auch der Unterschrift der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers.

Unterlegung, Seitenumbruch

Wenn die Anstellungsverfügung fertig ausgefüllt ist, wird empfohlen, den ganzen Text zu markieren (Ctrl + a) und ihn durch Klick auf Texthervorhebungsfarbe (keine Farbe anwählen) von der gelben Unterlegung zu befreien. Abschliessend ist auf einen sauberen Seitenumbruch zu achten.

Fragen und Ansprechstellen

Wenn Sie Fragen haben beim Ausfüllen der Anstellungsverfügung oder wenn sich bei seiner Verhandlung mit der Sozialdiakonin oder dem Sozialdiakon Unstimmigkeiten ergeben, nehmen Sie bitte Kontakt auf mit der Gemeindeberatung: Telefon 062 838 06 50; E-Mail gemeindeberatung@ref-aargau.ch.

Die Landeskirche versteht sich als lernende Organisation. Verbesserungsvorschläge für die Dokumente, Fehlermeldungen und Kritik nimmt die Gemeindeberatung gerne entgegen.

B 1: Anstellungsverfügung für nicht gewählte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone zwischen Ausbildungsabschluss und Wahl

Die Erläuterungen zur *Anstellungsverfügung für die ordinierten Dienste* gelten grundsätzlich auch für die *Anstellungsverfügung für nicht gewählte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone zwischen Ausbildungsabschluss und Wahl*. Es gibt aber zwei Besonderheiten, auf die hier hingewiesen wird.

Ingress

Das Dienstverhältnis wird durch die unterzeichnete Anstellungsverfügung zwischen der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer und der Kirchenpflege begründet.

Kündigung

Das Dienstverhältnis von nicht gewählten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen zwischen Ausbildungsabschluss und Wahl kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten schriftlich auf Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Im Falle der Kündigung durch die Kirchenpflege erlässt diese eine begründete Verfügung (§ 12a DLD).

B 2: Anstellungsverfügung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung

Die Erläuterungen zur *Anstellungsverfügung für die ordinierten Dienste* gelten grundsätzlich auch für die *Anstellungsverfügung für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung*. Es gibt aber einige Besonderheiten, auf die hier hingewiesen wird.

Ingress

Das Dienstverhältnis wird durch die unterzeichnete Anstellungsverfügung zwischen der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer und der Kirchenpflege begründet.

Beginn und Umfang

Das Dienstverhältnis von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen in berufsbegleitender Ausbildung darf 60% nicht übersteigen. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat (§ 12b DLD).

Kündigung

Das Dienstverhältnis von Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen in berufsbegleitender Ausbildung kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten schriftlich auf Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Im Falle der Kündigung durch die Kirchenpflege erlässt diese eine begründete Verfügung (§ 12b DLD).

Weiterbildung

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung haben keinen Weiterbildungsanspruch (§12b Abs. 2 DLD).

Lohn

Bei Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen in berufsbegleitender Ausbildung bleibt die erste LohnEinstufung (Dienstjahr) für die Dauer der Ausbildung unverändert.

Der Lohn für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung beträgt in den ersten beiden Ausbildungsjahren 70% und ab dem dritten Ausbildungsjahr 80% des Mindestlohnes von ausgebildeten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen (§ 12b Abs. 5 DLD).

Besondere Regelungen

Der Nachweis über besuchte Ausbildungsmodule ist der Kirchenpflege in Kopie abzugeben.