

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

vom 07. Juni 2017 (Stand 01. Januar 2023)

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	3
II.	Anstellungsverhältnis	4
III.	Organisation	4
IV.	Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	5
V.	Pflichten	8
VI.	Rechte	12
VII.	Versicherungen	21
VIII.	Rechtsschutz und Datenschutz	21
IX.	Mitwirkungsrechte	22
X.	Der Kirchenrat	23
XI.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	24
	Anhang	25
	1. Einreihungsplan	25
	2. Lohnbänder	25
	3. Jubiläumsgeschenk	25

³ Der Kirchenrat kann Einschränkungen vorsehen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

⁴ Der Kirchenrat regelt in einer Verordnung²⁰ weitere Einzelheiten zu:

1. Arbeitszeit
2. Betriebszeit
3. Pikett- und Bereitschaftsdiensten
4. Ruhe- und Freizeit
5. Ferien
6. unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung.

§ 32

¹ Überstunden sind Arbeitszeit, welche über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus auf ausdrückliche Anordnung der oder des Vorgesetzten geleistet wird. Überstunden

² Falls erforderlich, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorübergehend Überstunden zu leisten, sofern dies im Hinblick auf die Gesundheit und die familiären Verpflichtungen zumutbar ist. Vorbehalten bleiben besondere arbeitsvertragliche Abmachungen.

³ Überstunden sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren und werden während der Dauer des Anstellungsverhältnisses nicht ausbezahlt. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

§ 33

¹ Bei Arbeitsverhinderung ist die oder der Vorgesetzte so schnell als möglich zu informieren. Arbeitsverhinderung

² Bei einer Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem vierten Tag ein ärztliches Zeugnis beizubringen, das Auskunft über die Höhe und die mutmassliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt. In begründeten Fällen kann der Kirchenrat die Arbeitsunfähigkeit vertrauensärztlich abklären lassen. Er trägt die Kosten dieser Abklärung.

§ 34

¹ Weiterbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung. Sie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen ihrer Funktion zu genügen. Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf eine Beförderung oder Lohnerhöhung. Weiterbildung

² Weiterbildung ist Bestandteil des Auftrags. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zum Besuch von Weiterbildungskursen angehalten und aufgeboten werden.

³ Der Kirchenrat fördert die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 35

Der Weiterbildungsanspruch richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)^{21,22}. Anspruch

²⁰ SRLA 341.110.

²¹ SRLA 381.100.

²² § 35 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

§ 36

Zusatzausbildung

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

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

³ Zusatzausbildung schafft keinen Anspruch auf Beförderung oder Lohnerhöhung.

§ 37

Bewilligung

Für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Zusatzausbildungskursen während der Arbeitszeit ist die Bewilligung der oder des Vorgesetzten einzuholen.

§ 38

Kostenübernahme

¹ Die Landeskirche übernimmt die Kosten der von der oder dem Vorgesetzten angeordneten Weiterbildung.²³

² Die Beiträge für die übrige Weiterbildung sowie die Voraussetzung für die Rückforderung der Beiträge richten sich nach dem Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)^{24, 25}.

§ 39

Supervision / Coaching

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

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

VI. Rechte

§ 40

Persönlichkeitsschutz

¹ Der Kirchenrat achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Der Kirchenrat und alle für ihn handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.

³ Für den Gesundheitsschutz und den Schutz der persönlichen Integrität sind die Massstäbe des Arbeitsgesetzes²⁶ anwendbar.

²³ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

²⁴ SRLA 381.100.

²⁵ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

²⁶ SR 822.11 und ArGV 3, SR 822.113.

werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die für den Bezug der Erwerbsausfallentschädigung notwendigen Unterlagen nicht einreicht.

§ 57

¹ Eine Mitarbeiterin, die vor der Geburt während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienst der Landeskirche stand, hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen.

Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft

² Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Landeskirche bezahlt wurde, fallen an die Landeskirche.

³ Die Einteilung des Mutterschaftsurlaubs erfolgt nach Rücksprache mit der Arbeitgeberin. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin.

⁴ Wird das Anstellungsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach der Geburt nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, wird ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft.

⁵ Bei Dienstverhinderung infolge Schwangerschaftsbeschwerden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arztzeugnisses nach § 53 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit). Die Dienstverhinderung wird nicht auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

⁶ Während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.

§ 58

¹ Beim Tod von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Unterstützungspflicht wird den Hinterbliebenen der Lohn für 6 Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat an gerechnet ausgerichtet. Im Übrigen richtet sich die Unterstützungspflicht nach Obligationenrecht³⁷.

Lohnfortzahlung im Todesfall

² Beim Ableben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ohne Unterstützungspflicht hört der Lohnanspruch am Ende des angebrochenen Monats auf.

§ 59

¹ Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters den nach Art. 93 des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes³⁸ unpfändbaren Betrag fest.

Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen

² Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig.

§ 60

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

Anspruch auf Ferien

³⁷ SR 220.

³⁸ SR 281.1.

² Der Ferienanspruch beträgt:³⁹

bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird	30 Arbeitstage
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird	25 Arbeitstage
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird	30 Arbeitstage
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird	35 Arbeitstage

³ Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.

⁴ Die Ferien sind im Einverständnis mit der oder dem Vorgesetzten festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.

⁵ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.

⁶ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der oder dem Vorgesetzten bewilligt werden.⁴⁰

⁷ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistung oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.

§ 60a⁴¹

Möglichkeit der Ferienkumulation für ordinierte Dienstnehmende in der Seelsorge

Ordinierte Dienstnehmende, die in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Institutionen des Gesundheits- oder Bildungswesens tätig sind, können jeweils fünf Tage ihres jährlichen Ferienanspruchs über höchstens acht Jahre (auf maximal 40 Tage) kumulieren. Die Kumulation ist der oder dem Vorgesetzten im Voraus anzuzeigen.

§ 61

Ferienkürzung

Bei längerer Absenz infolge Krankheit oder Unfall tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein. Diese beträgt bei einer Absenz von insgesamt mehr als drei Monaten während eines Kalenderjahres für jeden weiteren vollen Monat 1/12 des im betreffenden Kalenderjahr zustehenden Ferienanspruchs.

§ 61a⁴²

Anspruch auf Auszeit vom Amt für ordinierte Dienstnehmende in der Seelsorge

¹ Ordinierte Dienstnehmende, die in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Institutionen des Gesundheits- oder Bildungswesens tätig sind, haben nach Vollendung von acht Dienstjahren im aargauischen Kirchendienst Anspruch auf eine Auszeit vom Amt von sieben Wochen im Umfang des Stellenpensums. Ausbildungsjahre (zum Beispiel das pfarramtliche Praktikumsjahr) werden nicht angerechnet.

³⁹ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁴⁰ Abs. 6 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁴¹ § 60a neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁴² § 61a neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

² Die Berechnung des Anspruchs richtet sich nach dem durchschnittlichen Anstellungsgrad der letzten acht Jahre vor Beginn der Auszeit vom Amt.

³ Nach Vollendung des neunten Dienstjahres, jedoch frühestens nach jenem Dienstjahr, in dem der letzte Teil der Auszeit vom Amt bezogen wurde, beginnt ein neuer Zyklus.

⁴ Es besteht Anspruch auf höchstens drei Auszeiten vom Amt.

§ 61b⁴³

¹ Nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann kein Anspruch auf Auszeit vom Amt mehr geltend gemachten werden. Bereits bewilligte Auszeiten vom Amt entfallen.

Beendigung
des Arbeits-
verhältnisses

² Der Anspruch auf Auszeit vom Amt bleibt bestehen, wenn ordinierte Dienstnehmende nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weiterhin auf dem Gebiet der Landeskirche im ordinierten Dienst tätig sind.

³ Wechseln ordinierte Dienstnehmende von einer anderen Landeskirche in die Landeskirchlichen Dienste der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Aargau, beginnt immer ein neuer Zyklus.

§ 61c⁴⁴

¹ Die Auszeit vom Amt kann nach der Vollendung von acht Dienstjahren in Form eines Blocks von höchstens sieben Wochen oder aufgeteilt in Tages- oder Wochenpensen über eine längere Zeit hinweg bezogen werden.

Form des Be-
zugs der Aus-
zeit vom Amt

² Die Auszeit vom Amt kann auch später als im neunten Dienstjahr bezogen werden.

³ In begründeten Fällen kann die oder der Vorgesetzte auf Gesuch hin einen Bezug zu einem früheren Zeitpunkt bewilligen.

⁴ Eine Kumulation von zwei oder mehr Auszeiten vom Amt ist nicht möglich.

⁵ Das Gesuch um Bewilligung der Auszeit vom Amt muss spätestens bis zum 30. Juni des Jahres, welches dem Beginn der Auszeit vorangeht, bei der oder dem Vorgesetzten eingereicht werden.

§ 62

¹ Bei nachstehenden Anlässen besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

Bezahlte Ab-
senzen

Eigene Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft	3 Tage
---	--------

Heirat oder Eintragung der Partnerschaft in der eigenen Familie	1 Tag
---	-------

Vaterschaftsurlaub	10 Tage
--------------------	---------

Tod des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners oder eines Kindes von Ehegatten oder Partnerinnen und Partnern oder von Kindern	5 Tage
--	--------

⁴³ § 61b neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁴⁴ § 61c neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

Tod von eigenen Eltern, Eltern des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners und Geschwistern	3 Tage
Tod von weiteren Familienangehörigen sowie Verwandten und nahen Bekannten, bei Letzteren in begründeten Fällen mit Bezug zur verstorbenen Person	1 Tag
in allen anderen Fällen Teilnahme an der Bestattung nach Rücksprache mit der oder dem Vorgesetzten	max. ½ Tag
militärische Rekrutierung	gemäss VREK ⁴⁵
Wohnungsumzug pro Kalenderjahr	2 Tage
Gerichtliche Vorladung als Zeuge oder Partei	Teilnahme
Plötzliche Erkrankung in der Familie (zur Pflege und Organisation einer Hilfe)	max. 2 Tage
² Über weiteren bezahlten Urlaub entscheidet, wenn dieser bis zu 5 Tagen dauert, die oder der Vorgesetzte, wenn dieser weiter geht, die Geschäftsleitung.	

§ 62a⁴⁶

Supervision
und Coaching

¹ Ordinierte Dienstnehmende, die in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Institutionen des Gesundheits- oder Bildungswesens tätig sind, haben Anspruch auf Supervision. Diese erfolgt im Rahmen einer jährlichen Standortbestimmung im zeitlichen Umfang von höchstens drei Stunden. Die Kosten gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.

² Ordinierte Dienstnehmende können in begründeten Fällen bei der Arbeitgeberin Unterstützung im Rahmen einer Supervision bzw. eines Coachings beantragen. Die Kosten gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.

§ 63

Bezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für Jugend und Sport-Ausbildungskurse (J+S) sowie für ausserschulische, unentgeltliche, kirchliche Jugendarbeit Anspruch auf einen bezahlten Urlaub bis maximal 5 Tage innerhalb einer Kalenderwoche pro Jahr. Berufslernende haben Anspruch auf einen entsprechenden bezahlten Urlaub.

² Der Zeitpunkt des Urlaubs gemäss Absatz 1 ist mit der oder dem Vorgesetzten mindestens drei Monate im Voraus zu vereinbaren.

³ Voraussetzung für die Teilnahme an J+S-Ausbildungskursen ist die Abgabe eines EO-Formulars. Die Auszahlung allfälliger Erwerbsausfallsentschädigungen aus EOG richtet sich nach § 56 Abs. 4.

§ 64

Unbezahlter Urlaub

¹ In besonderen Fällen kann der Kirchenrat unbezahlten Urlaub bis maximal ein Jahr gewähren, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.

² Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs entfällt der Ferienanspruch.

⁴⁵ Verordnung über die militärische Rekrutierung, VREK, SR 511.11.

⁴⁶ § 62a neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

§ 78⁵⁵Weiterbil-
dung

Der Kirchenrat kann einzelnen Mitgliedern Beiträge an Weiterbildung gemäss Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁵⁶ bewilligen.

§ 79Rücktritt, Ru-
hegehalt

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

² Scheidet eine Kirchenratspräsidentin oder ein Kirchenratspräsident nach mindestens 8 Jahren aus der Behörde aus, hat sie oder er maximal ein Jahr darüber hinaus Anspruch auf ein Gehalt von 50% des beim Ausscheiden aus dem Amt bezogenen Lohns.

³ Scheidet eine Kirchenratspräsidentin oder ein Kirchenratspräsident nach mindestens 8 Amtsjahren und nach Erreichung des 62. Altersjahres aus der Behörde aus, hat diese oder dieser bis zur Pensionierung Anspruch auf ein Ruhegehalt von 50% des beim Ausscheiden aus dem Amt bezogenen Lohns.

⁴ Die Beiträge an die Sozialleistungen teilen sich weiter wie bis dahin auf.

⁵ Die Ansprüche nach Abs. 2 und Abs. 3 sind nicht kumulierbar. Sie erlöschen mit der Vollendung des 65. Altersjahrs.

⁶ Erzielt eine ehemalige Kirchenratspräsidentin oder ein ehemaliger Kirchenratspräsident ein Jahreseinkommen, das zusammen mit dem Ruhegehalt den Jahreslohn eines amtierenden Kirchenratspräsidiums übersteigt, wird das Ruhegehalt um den Mehrbetrag gekürzt.

XI. Übergangs- und Schlussbestimmungen**§ 80**Garantie von
Lohn und Fe-
rien

Niemand erhält auf Grund dieses Reglements weniger Lohn und weniger Ferien als bisher.

§ 81

Inkrafttreten

¹ Mit dem Inkrafttreten des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR) durch Beschlussfassung der Synode vom 07. Juni 2017 am 01. Januar 2018 wird das Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR) vom 20. November 2002, in der Fassung vom 01. Januar 2016, aufgehoben.

² Durch Beschlussfassung der Synode vom 17. November 2021 eingefügte oder geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.

⁵⁵ § 78 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁵⁶ SRLA 381.100.