

Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD)

vom 16. November 2005 (Stand 01. Januar 2023)

PROVISORISCHE VORSCHAU

mit Beschlüssen der Synode vom 17.11.2021 und 01.06.2022
vorbehalten sind Beschlüsse der Synode vom 16.11.2022

Inhaltsverzeichnis

I.	Geltungsbereich	3
II.	Inhalt, Auftrag und Aufsicht	4
III.	Begründung, Dauer und Beendigung des Dienstverhältnisses	7
IV.	Pflichten	12
V.	Rechte	20
VI.	Disziplinarrecht	28
VII.	Versicherungen	31
VIII.	Rechtsschutz	32
IX.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	33
	Anhang	35

Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD)

vom 16. November 2005 (Stand 01. Januar 2023)

PROVISORISCHE VORSCHAU

mit Beschlüssen der Synode vom 17.11.2021 und 01.06.2022
vorbehalten sind Beschlüsse der Synode vom 16.11.2022

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, gestützt auf Art. 7 Abs. 2 Organisationsstatut¹, und § 66 Abs. 2 und § 104 Kirchenordnung², 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 vorbehaltlich der Kirchenordnung ausschliesslich das DLD sowie dessen Folgeerlasse. Das ist

¹ SRLA 111.100.

² SRLA 151.100.

an sich eine Selbstverständlichkeit. Angesichts der zahlreichen Fälle, wo dies unklar schien oder eben bei einem Dienstverhältnis (unzutreffenderweise) 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 freisteht, 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

¹ 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.

² 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.

³ Die ordinierten Dienste sind Mitglied einer reformierten Landeskirche.³

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

¹ 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 Ab dankungen und weitere gottesdienstliche Feiern sind Aufgabe der Pfarrerinnen und Pfarrer.⁴

Pfarramt

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

³ 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 Kirchengemeinde.

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.

⁴ 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

¹ Die Amtsführung der ordinierten Dienste untersteht der Aufsicht des Kirchenrats.

² 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.

³ 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 Kirchenpflegern 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 Pfarrerinnen 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 Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone Disziplinarmaßnahmen anzuordnen. Umso wichtiger ist es, die Aufgabenbereiche korrekt voneinander abzugrenzen.

Den Kirchenpflegern 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

¹ 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.⁵

Begründung

² Wahlbehörde sind die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde. Das Wahlverfahren richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchenordnung⁶ und dem Reglement über Wahlen und Abstimmungen in den Kirchgemeinden⁷.

³ 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 Vereinbarung

⁵ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. November 2014.

⁶ SRLA 151.100.

⁷ SRLA 211.300.

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

Amtseinsetzung / Inpflichtnahme⁸

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.

§ 12⁹

Dauer

¹ 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.

² 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.

³ Die Voraussetzungen für das Wahlverfahren der ordinierten Dienste richten sich nach §§ 68-69, 72-73, 76 und 78 KO^{10,11}

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 KO¹² 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 Wählbarkeitsvoraussetzungen. Dass die Person bis zum Ende der Amtsperiode gewählt war, ist damit hinfällig.

⁸ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁹ Abs. 2 und 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

¹⁰ SRLA 151.100.

¹¹ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

¹² SRLA 151.100.

Abs. 3: Spezielle Verfahren für Bewerberinnen und Bewerber ohne Wahlfähigkeitszeugnis des Konkordats richten sich nach § 69 KO und der dazugehörigen Verordnung¹³.

§ 12a¹⁴

¹ 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 KO¹⁵).

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone im Anstellungsverhältnis

² 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.

³ 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 DLM¹⁶ sinngemäss.

⁴ 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.

§ 12b¹⁷

¹ Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung werden im Anstellungsverhältnis beschäftigt.

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung

² 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,

¹³ SRLA 457.100.

¹⁴ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

¹⁵ SRLA 151.100.

¹⁶ SRLA 371.400.

¹⁷ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 1 und 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015. Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015 und vom 01. Juni 2022.

§ 15, § 23, § 30 Abs. 3 sowie §§ 53-60), sowie § 32, gilt das vorliegende Reglement für sie sinngemäss.

³ 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 DLM¹⁸ sinngemäss.

⁴ Das Arbeitspensum übersteigt in der Regel 60 % nicht. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

⁵ Der Mindestlohn wird während der Dauer der Ausbildung gemäss Anhang reduziert.

§ 13

Beendigung

¹ 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.

² 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.¹⁹

³ Bei Rücktritt aus dem Amt gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist auf Ende eines Kalendermonats.

⁴ Der Rücktritt hat schriftlich zu erfolgen.

⁵ 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.

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

¹⁸ SRLA 371.400.

¹⁹ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

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 Pfarrerinnen 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.

§ 14²⁰

¹ 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

² Vorzeitige Pensionierung ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse möglich.

³ 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.

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.

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

IV. Pflichten

§ 15

Ordinierte
Dienste und
Kirchen-
pflege

- ¹ Die Kirchenpflege leitet die Kirchengemeinde.
- ² Die ordinierten Dienste gehören der Kirchenpflege von Amtes wegen an.
- ³ 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 KO²¹) sowie durch Ausstandsgründe.

§ 16

Dienstpflicht

- ¹ Die ordinierten Dienste haben die ihnen nach Kirchenordnung und den nachgeordneten Erlassen sowie dem Funktionsbeschrieb auferlegten Pflichten zu erfüllen.
- ² 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 Kirchengemeinden bleibt hier ein grosser Handlungsspielraum.

Der Kirchenrat stellt den Kirchengemeinden ein Muster für den Funktionsbeschrieb zur Verfügung.

§ 17²²

Funktionsbe-
schrieb

- ¹ Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben Anspruch auf einen Funktionsbeschrieb. Dieser umschreibt die wichtigsten Aufgaben.
- ² Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben.
- ³ Die Kirchenpflege ist dafür verantwortlich, dass genügend Stellenpensen zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung stehen.
- ⁴ Die Kirchenpflege legt den Funktionsbeschrieb und allfällige Aufgabenteilungen nach Rücksprache mit den ordinierten Mitarbeitenden (Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone) fest. Sie berücksichtigt die Qualifikation und die Begabungen der Mitarbeitenden.
- ⁵ Die Kirchenpflege kann Rechenschaft fordern über die Art, wie der Funktionsbeschrieb umgesetzt respektive die zugeteilten Aufgaben erfüllt werden. 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

²¹ SRLA 151.100.

²² Abs. 1 und Abs. 2 bisher (entspricht Abs. 4 neu) geändert, Abs. 2-3 neu eingefügt und geändert aus § 25 Abs. 1 Satz 2 und § 25 Abs. 2 bisher, Abs. 3 und 4 bisher zusammengefasst zu Abs. 5 neu durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

einvernehmlich vorzugehen. Bei Unklarheiten kann der Kirchenrat um Unterstützung angegangen werden.

§ 18²³

¹ 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

² 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.

§ 19²⁴

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

Zusammenarbeit

§ 20

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

Nebenbeschäftigungen

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

³ Ohne Zustimmung der Kirchenpflege darf ihr Arbeitspensum nicht das einer vollen Stelle übersteigen.

⁴ 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 überschritten werden, da die ordinierten Dienste ähnlich wie Kaderleute keine festen Arbeitszeiten kennen und oft auch Überstunden anfallen.

²³ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

²⁴ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

§ 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

¹ 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.²⁵

² Sie besuchen die qualifizierenden Weiterbildungen.

³ Die Kirchenpflegen unterstützen die ordinierten Dienste dabei.

§ 24

Mitarbeit Partnerin oder Partner

¹ Die Mitarbeit der Partnerin oder des Partners eines ordinierten Mitarbeitenden geschieht freiwillig.

² 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.

§ 25²⁶

Arbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit beträgt bei einem Pensum von 100 % 2'184 Stunden (Teilzeitpensen anteilmässig). In der Jahresarbeitszeit sind die Ferien und 9 gesetzliche Feiertage zu 8.4 Stunden (Teilzeitpensen anteilmässig) enthalten.

Bemerkungen:

Das Mass einer wöchentlichen Arbeitszeit ist für die ordinierten Dienstnehmenden nicht geeignet, weil das Arbeitsvolumen unterschiedlich auf das ganze Jahr verteilt ist. Die Jahresarbeitszeit erlaubt, aufgabenreiche und weniger aufgabenintensive Perioden auszugleichen.

²⁵ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

²⁶ Abs. 1 Satz 1 bisher in § 26 Abs. 1 neu, Abs. 1 Satz 2 bisher in § 17 Abs. 3 neu, Abs. 2 bisher in § 17 Abs. 2 neu, Abs. 3 geändert, Abs. 4-5 aufgehoben und ersetzt durch §§ 25 a-e neu durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

Die 2'184 Arbeitsstunden berechnen sich wie folgt: 52 Wochen * 42 Stunden.

Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Jahresarbeitszeit. Von ihr müssen die Stunden für Ferien und für 9 gesetzliche Feiertage abgezogen werden, um die Netto-Jahresarbeitszeit zu erhalten. Pro Jahr sind pauschal 9 gesetzliche Feiertage von der Brutto-Jahresarbeitszeit abzuziehen, unabhängig davon, ob die beweglichen Feiertage auf einen Wochentag oder auf einen Sonntag fallen.

Der Gesetzestext verzichtet darauf, direkt die Netto-Jahresarbeitszeit festzuschreiben, weil die Ferientage je nach Alter und Abmachungen individuell verschieden sind. Die Brutto-Jahresarbeitszeit gilt jedoch für alle gleichermassen.

§ 25a²⁷

¹ Überstunden sind grundsätzlich im Kalenderjahr, in dem sie anfallen, durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

Überstunden:
a. Kompensation

² Die Kompensation von Überstunden darf grundsätzlich die Erfüllung der Aufgaben der ordinierten Dienstnehmenden nicht beeinträchtigen. Sind dennoch Stellvertretungen nötig, so sind sie der Kirchenpflege zur Bewilligung vorzulegen. Werden Stellvertretungen bewilligt, trägt die Kirchenpflege deren Kosten.

³ Ist die Kompensation von Überstunden mit Abwesenheit von höchstens drei Tagen verbunden, entscheiden die ordinierten Dienstnehmenden selbstständig über sie.

⁴ Ist die Kompensation von Überstunden mit Abwesenheit von mehr als drei Tagen verbunden, ist sie dem personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege zur Bewilligung vorzulegen.

⁵ Die Erreichbarkeit oder die Stellvertretung während der Kompensation von Überstunden ist durch die ordinierten Dienstnehmenden sicherzustellen.

§ 25b

¹ Übersteigt die geleistete Jahresarbeitszeit bei einem Pensum von 100 % (Teilzeitpensum anteilmässig) am Jahresende 2'268 Stunden, so können die Stunden, welche diese Zahl übersteigen, höchstens jedoch 84 Stunden, als geleistete Arbeitszeit auf das Folgejahr übertragen werden.

Überstunden:
b. Übertrag

² Wird am Jahresende bei einem Pensum von 100 % (Teilzeitpensum anteilmässig) die Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden nicht erreicht, werden die Minusstunden in vollem Umfang als zu leistende Arbeitsstunden auf das Folgejahr übertragen.

Bemerkungen:

Abs. 1 bedeutet, dass 84 Überstunden am Ende des Jahres dem Amt der ordinierten Dienstnehmenden angemessen sind und nicht kompensiert werden können ($2'268 = 2'184 + 84$). Ebenso wird der maximale Übertrag von Überstunden auf das jeweilige Folgejahr auf 84 Stunden beschränkt. Überstunden am Jahresende, welche 168 Stunden übersteigen (mehr als $2'352 = 2'184 + 84$ nicht kompensierbare +84 übertragbare Überstunden), verfallen. Für Teilzeitpensum gelten diese Werte anteilmässig.

Abs. 2 und **§ 25c Abs. 3** regeln den Ausnahmefall, dass es am Jahres- oder Dienstende zu Minusstunden kommt, z.B. wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unfall verhindert ist, bereits kalkulierte und im Rahmen der Jahresarbeitszeit vorkompensierte Überstunden rechtzeitig noch zu leisten. In solchen

²⁷ §§ 25 a-e eingefügt durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

Fällen käme es zu einem Übertrag der Minusstunden auf das Folgejahr oder zu einer Lohnkürzung.

§ 25c

Überstunden:
c. Entschädigung

¹ Überstunden werden grundsätzlich nicht entschädigt. Nur wenn die Überstunden auf das Ende des Dienstverhältnisses hin nicht kompensiert werden können, sind sie zu entschädigen. Bei der Berechnung der zu entschädigenden Überstunden gilt § 25b Abs. 1 pro rata temporis.

² Bei einer nicht planbaren längeren Dienstverhinderung von ordinierten Dienstnehmenden kann die Kirchenpflege nach Rücksprache mit den verbleibenden ordinierten Dienstnehmenden diesen Überstunden anordnen. Angeordnete Überstunden sind zu entschädigen.

³ Wird am Ende des Dienstverhältnisses die geschuldete Arbeitszeit nicht erreicht, werden die Minusstunden vom Lohn in Abzug gebracht. Die Höhe des Abzugs berechnet sich gemäss Abs. 4.

⁴ Die Entschädigung pro Überstunde wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 Arbeitsstunden.

Bemerkungen:

Abs. 4 berechnet die Höhe der Überstundenentschädigung und schliesst damit aus, dass Zuschläge gemäss Obligationenrecht (OR, SR 220) geltend gemacht werden könnten.

§ 25d

Überstunden:
d. Kontrolle und Massnahmen

¹ Überstunden gemäss § 25a Abs. 4, § 25b Abs. 1 und § 25c Abs. 1 können nur geltend gemacht werden, wenn eine Arbeitszeiterfassung geführt und regelmässig der Kirchenpflege vorgelegt wird.

² Werden in zwei aufeinander folgenden Jahren bei einem Pensum von 100 % (Teilzeitpensum anteilmässig) mehr als 2'352 Arbeitsstunden geleistet, sind entweder der Funktionsbeschrieb oder das Stellenpensum anzupassen.

Bemerkungen:

Abs. 1 hält die eigentliche Selbstverständlichkeit fest, dass grössere Kompensation von Überstunden nur möglich ist, wenn eine Arbeitszeiterfassung vorliegt und sie regelmässig der Kirchenpflege vorgelegt wird. Die Strenge der Regelmässigkeit ist nicht weiter beschrieben. Die Kirchenpflege und die ordinierten Dienstnehmenden sollen sich auf einen geeigneten Rhythmus verständigen können.

§ 25e

Arbeitszeiterfassung

¹ Die Arbeitsleistung der ordinierten Dienstnehmenden gründet auf Vertrauen (Vertrauensarbeitszeit). Diese sind in der Entscheidung, ob sie die Arbeitszeit erfassen oder nicht, grundsätzlich frei.

² Die Kirchenpflege kann nach Anhörung des betroffenen ordinierten Dienstnehmenden eine Arbeitszeiterfassung anordnen

1. bei Gemeindeentwicklungsprozessen
2. bei Teamentwicklungsprozessen
3. zur Prävention oder im Fall von Überlastung
4. bei Konflikten zur Überprüfung der Arbeitsleistung.

Sie legt den Detaillierungsgrad der Arbeitszeiterfassung fest.

³ Die Landeskirche stellt Instrumente zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung.

Bemerkungen:

Abs. 2: Die Anordnung einer Arbeitszeiterfassung macht beispielsweise Sinn, wenn im Rahmen eines Gemeindeentwicklungsprozesses Stellenprofile überprüft oder Stellen abgebaut werden müssen, wenn ein Teamentwicklungsprozess wegen ungleich verteilter Arbeitslasten nötig ist, wenn bei ordinierten Dienstnehmenden Anzeichen von Überlastung sichtbar werden oder wenn die Kirchenpflege als Aufsichtsorgan Kontrolle über die Arbeitsleistung erlangen muss.

§ 26²⁸

¹ Die Präsenzzeit richtet sich in erster Linie nach den Aufgaben der ordinierten Dienstnehmenden.

Präsenz und
Abwesenheit

² 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.

³ Sind ordinierte Dienstnehmende abwesend, stellen sie ihre Erreichbarkeit oder ihre Stellvertretung während der Abwesenheit sicher.

⁴ Ordinierte Dienstnehmende regeln ihre Präsenz, ihre Abwesenheit, ihre Erreichbarkeit und ihre Stellvertretung mit der Kirchenpflege. Die Grundsätze der Regelung sind im Funktionsbeschrieb festzuhalten.

Bemerkungen:

In Art. 329 OR, SR 220, bestimmt das Privatrecht, dass 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 meinen tatsächliche Befreiung von der Arbeitspflicht. Dies hat nichts mit Überstunden zu tun, da es bei den arbeitsfreien Tagen darum geht, den Dauereinsatz von Arbeitnehmenden während Wochen (vielleicht ohne Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit) zu verhindern.

Der vorgeschriebene Nachbezug soll die notwendige Erholung der Arbeitnehmenden sicherstellen und verhindern, dass zum Beispiel eine Pfarrerin oder ein Pfarrer während Wochen ohne Unterbruch arbeitet.

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

Abs. 4: Ordinierte Dienstnehmende müssen nicht jeden Tag der Woche verfügbar sein (vgl. Abs. 2). Die An- und Abwesenheit muss jedoch klar geregelt werden. Das gilt sowohl für Vollpensen als auch für Teilzeitpensen.

§ 27

Freisonntag

²⁸ Abs. 1 eingefügt aus § 25 Abs. 1 Satz 1 bisher und geändert, Abs. 1-2 bisher werden Abs. 2-3, Abs. 2 bisher geändert und Abs. 4 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

Die ordinierten Dienste haben Anspruch auf mindestens einen dienstfreien Sonntag im Quartal (zusätzlich zu den Sonntagen, die in die Ferien fallen).²⁹

§ 28³⁰

Schweige-
pflicht (Ge-
heimhal-
tungspflicht)

¹ Ordinierte Dienstnehmende sind verpflichtet, über alles, was ihnen in ihrer Eigenschaft als Seelsorgerin oder Seelsorger anvertraut worden ist, zu schweigen (Art. 321 StGB³¹).

² 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.

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

⁴ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses zur Kirchengemeinde bestehen.

§ 29

Geschenkan-
nahmeverbot

¹ 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.

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

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

§ 30³²

Residenz-
pflicht und
Wohnsitz-
pflicht

¹ Verfügt die Kirchengemeinde 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).

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

³ Für die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone besteht ab einem Pensum von 50 % Wohnsitzpflicht.

⁴ Die Kirchengemeinden sind befugt, in begründeten Fällen Ausnahmen von der Residenzpflicht und von der Wohnsitzpflicht zu gestatten.

Bemerkungen:

²⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

³⁰ Vgl. § 31 Abs. 4 KO, SRLA 151.100. Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

³¹ SR 311.0.

³² Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

§ 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.

§ 31

¹ 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.

Archivführung

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

³ Näheres regelt die Archivordnung³³.

§ 32

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

Weiterbildung

² Das Nähere bestimmt das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)^{34, 35}.

³³ SRLA 236.700.

³⁴ SRLA 381.100. Neue SRLA-Nummer, geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

³⁵ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

V. Rechte

§ 33

Haftung Aufgehoben.³⁶

§ 34³⁷

Lohn und
Teuerungs-
ausgleich

¹ Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.

² Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung. Die landeskirchlichen Dienste bereinigen jährlich die Lohntabelle im Anhang entsprechend.

³ Bei Wohnsitz in der Kirchgemeinde gelten die höheren Ansätze gemäss Lohntabelle.

⁴ Ohne Wohnsitz in der Kirchgemeinde 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 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.³⁸

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.

§ 34a³⁹

Mindestlohn,
Richtlohn,
Stundenlohn

¹ Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone erhalten einen Mindestlohn, der sich nach der Lohntabelle im Anhang richtet.

² Mindestlöhne sollen nicht um mehr als 20 % überschritten werden.

³ Richtlöhne sollen nicht um mehr als 20 % unter- oder überschritten werden.

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

³⁶ Aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

³⁷ § 34 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

³⁸ Satz ergänzt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

³⁹ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵ In begründeten Fällen kann ein Stundenlohn vereinbart werden. Er wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 (52 Wochen zu 42 Stunden) zuzüglich Ferienentschädigung.

§ 35⁴⁰

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

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.

§ 36⁴¹

¹ Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Alter und Arbeitspensum. Er gilt für das ganze Kalenderjahr, in dem das entsprechende Alter erreicht wird.

Lohneinstufung

² Die Kirchenpflege setzt den Anfangslohn durch Verfügung fest.

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.

⁴⁰ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011. Bemerkung zur Indexierung aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

⁴¹ § 36 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

§ 36a⁴²

Entschädigungen für Stellvertretungen

¹ Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gilt der Mindestlohn gemäss Alter, jedoch höchstens für 40-Jährige, als Richtlohn.

² Die Entschädigungen für stellvertretende Einzeldienste regelt der Kirchenrat in einer Verordnung⁴³.

§ 37⁴⁴

Familienzulage

Für jedes Kind wird eine Familienzulage ausgerichtet. Der Ansatz und die Anspruchsberechtigung richten sich nach der bundesrechtlichen und der kantonalen Gesetzgebung⁴⁵.

§ 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.⁴⁶

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.

§ 40⁴⁷

Mutterschaft

¹ 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

⁴² Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015 und neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁴³ SRLA 371.310.

⁴⁴ Geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁴⁵ Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2, EG FamZG, SAR 815.200, V EG FamZG, SAR 815.211.

⁴⁶ Ziff. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁴⁷ Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

der Lohn durch die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Aargau oder eine Kirchgemeinde bezahlt wurde an dieselbe.

² Die Einteilung des Schwangerschaftsurlaubs erfolgt nach Rücksprache mit der Kirchenpflege.

³ 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.

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

⁵ Während des bezahlten Schwangerschaftsurlaubs wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.

§ 41⁴⁸

¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischen Diensten, die unter das Erwerbsersatzgesetz⁴⁹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG⁵⁰ 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 vorsehen⁵¹.

⁵ 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

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

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

Dienstaltersgeschenke

⁴⁸ Abs. 1-2 geändert, Abs. 3-5 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁴⁹ EOG, SR 834.1.

⁵⁰ EOG, SR 834.1.

⁵¹ SRLA 371.310.

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

¹ Ordinierte Dienstnehmende haben Anspruch auf Ersatz ihrer belegten und begründeten Spesen.

² Heizung, Beleuchtung und Reinigung der Amtsräume sind von der Kirchgemeinde zu bezahlen.

§ 44⁵²

Benutzung Pfarrhaus oder Pfarrwohnung und Sicherheiten durch die Mieterinnen und Mieter

¹ 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.

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

³ 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.

⁴ 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 geltend gemacht, so kann diese oder dieser von der Bank die Rückerstattung der Sicherheit verlangen.

⁵ Mit Beendigung des Dienstverhältnisses endet der Anspruch auf Benutzung des Pfarrhauses oder der Pfarrwohnung.

§ 45

Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens:⁵³

bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 49. 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.

⁵² 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.

⁵³ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013 und durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.⁵⁴

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

Aufgehoben.⁵⁵

Kompensation
Feiertage

§ 46a⁵⁶

¹ 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)

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

³ Während der Kompensationswoche übernimmt die Vikarin oder der Vikar die pfarramtliche Stellvertretung.

⁴ Die Praktikumsleiterin oder der Praktikumsleiter ist für die entsprechende Vorbereitung besorgt.

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

§ 47

¹ 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.

Ferienbezug

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

³ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.⁵⁷

⁴ Zusätzlich können jeweils fünf Tage des jährlichen Ferienanspruchs über höchstens acht Jahre (auf maximal 40 Tage) kumuliert werden. Die Kumulation ist der Kirchenpflege im Voraus anzuzeigen.⁵⁸

⁵⁴ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013

⁵⁵ Aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

⁵⁶ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁵⁷ Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

⁵⁸ Abs. 4 neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁵ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.⁵⁹

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

¹ 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.

² Bei unbezahltm Urlaub wird der Ferienanspruch entsprechend gekürzt.

§ 49⁶⁰

Einzelne Ur-
laubstage

Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub im genannten Umfang

Eigene Hochzeit	3 Tage
Hochzeit in der eigenen Familie	1 Tag
Geburt eigener Kinder für den Vater	2 Wochen
Tod der Gattin oder des Gatten, der Partnerin oder des Partners oder eines Kindes	5 Tage
Tod der eigenen Eltern oder der Eltern der Partnerin oder des Partners	2 Tage
Tod eines anderen Angehörigen	1 Tag
Umzug (pro Kalenderjahr)	2 Tage
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

Stellvertre-
tungen

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

⁵⁹ Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 4 bisher wird neu Abs. 5 durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁶⁰ Ziff. 3 und 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

² Wo dies nicht möglich ist, sind Stellvertretungen zu entschädigen.

§ 51

Die Pfarrerinnen und Pfarrer vereinbaren untereinander im Einvernehmen mit ihren Kirchenpflegern den Kanzeltausch.

Kanzeltausch

§ 51a⁶¹

¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone 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 oder die Zeit der berufsbegleitenden Ausbildung zur Sozialdiakonin oder zum Sozialdiakon) werden nicht angerechnet.

Anspruch auf Auszeit vom Amt

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.

§ 51b⁶²

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

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

² Der Anspruch auf Auszeit vom Amt bleibt bestehen, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weiterhin als ordinierte Dienstnehmende auf dem Gebiet der Landeskirche tätig bleiben.

³ Wechseln ordinierte Dienstnehmende von einer anderen Landeskirche in den Dienst einer Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinde des Kantons Aargau, beginnt immer ein neuer Zyklus.

§ 51c⁶³

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 Wochenpensum über eine längere Zeit hinweg bezogen werden (Teilzeitstellen anteilmässig).

Form des Bezuges der Auszeit vom Amt

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

³ In begründeten Fällen kann der Kirchenrat auf Gesuch hin den Bezug zu einem früheren Zeitpunkt bewilligen, sofern eine Genehmigung der Kirchenpflege vorliegt.

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 zuständigen Stelle der

⁶¹ § 51a neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁶² § 51b neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁶³ § 51c neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

Landeskirchlichen Dienste eingereicht werden. Dem Gesuch ist eine Stellungnahme der Kirchenpflege beizulegen.

§ 51d⁶⁴

Stellvertretungskosten bei einer Auszeit vom Amt

¹ Fallen bei der Auszeit vom Amt von maximal sieben Wochen belegbare Stellvertretungskosten an, gehen diese auf Antrag der Kirchenpflege zu Lasten der Landeskirche.

² Verfügt die Kirchgemeinde über 150 Stellenprocente oder weniger des betreffenden Dienstes, erhält sie als Ersatz für die Stellvertretungskosten bei einer Vollzeitstelle die belegten Kosten, höchstens aber Fr. 5'000.00. Bei Teilzeitpensen wird der Höchstbetrag anteilmässig angepasst.

³ Verfügt die Kirchgemeinde über mehr als 150 Stellenprocente des betreffenden Dienstes, erhält sie als Ersatz für die Stellvertretungskosten bei einer Vollzeitstelle die belegten Kosten, höchstens aber Fr. 3'000.00. Bei Teilzeitpensen wird der Höchstbetrag anteilmässig angepasst.

§ 52

Arbeitszeugnis

¹ 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.

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

§ 52a⁶⁵

Supervision und Coaching

¹ Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf Supervision. Diese erfolgt im Rahmen einer jährlichen Standortbestimmung im zeitlichen Umfang von drei Stunden. Die Kosten gehen zu Lasten der Kirchgemeinde.

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

VI. Disziplinarrecht

§ 53

a. Ordinierte Dienste Grundsatz

¹ Vernachlässigen ordinierte Dienstnehmende ihre Pflichten, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.⁶⁶

² 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.

⁶⁴ § 51d neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁶⁵ § 52a neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁶⁶ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

§ 54

¹ Bevor ein Disziplinarverfahren eröffnet wird, sucht die Kirchenpflege Spannungen zwischen den ordinierten Diensten einerseits und der Kirchgemeinde oder der Kirchenpflege andererseits einvernehmlich abzubauen. Bleibt dies ergebnislos, ist die Dekanatsleitung um Vermittlung anzugehen.⁶⁷

Vermittlung
bei Konflik-
ten

² Bleiben diese Bestrebungen ohne Erfolg oder erscheinen sie als aussichtslos, so ist die Aufsicht des Kirchenrats oder der Kirchenpflege gemäss §§ 135 ff. Kirchenordnung⁶⁸ und §§ 53 und 55 ff. in Anspruch zu nehmen.⁶⁹

§ 55⁷⁰

¹ 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.

Verletzung
der Amts-
pflichten

² 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.

§ 56⁷¹

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

Verletzung
der Verwal-
tungspflich-
ten

§ 57⁷²

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

Disziplinar-
massnahmen
bei Amts-
pflichtverlet-
zungen

1. Schriftlicher Verweis
2. Besoldungskürzung um maximal 10 % über einen begrenzten Zeitraum
3. Entlassung aus dem ordinierten Dienst.

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

² Der Kirchenrat entscheidet darüber, ob die Entlassung aus dem ordinierten Dienst den Verlust der Wählbarkeit in der ganzen Landeskirche oder in bestimmten Kirchgemeinden nach sich zieht⁷³.

³ Die betroffene Person, Kirchenpflege und Dekanatsleitung sind vor dem Entscheid des Kirchenrats anzuhören. Der Entscheid ist ihnen schriftlich mitzuteilen.⁷⁴

⁶⁷ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁶⁸ SRLA 151.100.

⁶⁹ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁷⁰ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁷¹ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011. Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013 und 06. November 2013.

⁷² Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁷³ Zur Wählbarkeit von ordinierten Dienstnehmenden: Vgl. § 72 und § 78 KO, SRLA 151.100.

⁷⁴ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013 und vom 06. November 2013.

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

Bemerkungen:

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

§ 58⁷⁵

Disziplinar-
massnahmen
bei Verwal-
tungspflicht-
verletzungen

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

1. Schriftlicher Verweis
2. Besoldungskürzung um maximal 10 % über einen begrenzten Zeitraum.

Die Wahl der angemessenen Disziplinar-massnahmen liegt im Ermessen der Kirchen-pflege.⁷⁶

² Die betroffene Person und die Dekanatsleitung sind vor dem Entscheid der Kirchen-pflege anzuhören. Der Entscheid ist ihnen schriftlich mitzuteilen.⁷⁷

Bemerkungen:

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

§ 59⁷⁸

Rehabilitation
(Wiederzulassung)

¹ 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 Ausschliessungsverfügungen betreffend die gegenseitige Zulassung evangelisch-reformierter Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchendienst.

² Ist dem Betroffenen von der Strafrichterin oder dem Strafrichter die Ausübung des Berufes untersagt, so kann die Wählbarkeit nicht vor Ablauf der von der Strafrichterin oder dem Strafrichter gesetzten Frist wieder erteilt werden.

³ 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.

⁴ 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 Kirchendienst⁷⁹ vorgeschriebenen Mitteilungen.

⁷⁵ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁷⁶ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁷⁷ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013 und 06. November 2013.

⁷⁸ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁷⁹ SRLA 940.100.

§ 60

¹ Die disziplinarrechtliche Vorschrift zur Verjährung gemäss § 138 KO⁸⁰ findet auf die ordinierten Dienste Anwendung.⁸¹

Disziplinar-
verfahren

² Das Disziplinarverfahren richtet sich nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG)⁸².

§ 60a⁸³

¹ Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung durch Mitglieder der Dekanatsleitungen leitet der Kirchenrat ein Disziplinarverfahren ein.

b. Dekanats-
leitungen

² Dem Kirchenrat stehen folgende Disziplinar massnahmen zur Verfügung:

1. Schriftlicher Verweis
2. Kürzung der Entschädigung nach § 7 Abs. 1 Dekanatsverordnung⁸⁴ um maximal 10 % für einen begrenzten Zeitraum
3. Einstellung im Amt.

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

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

⁴ 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.

⁵ Die disziplinarrechtliche Vorschrift zur Verjährung gemäss § 138 KO⁸⁵ findet auf die Mitglieder der Dekanatsleitung Anwendung.

VII. Versicherungen

§ 61⁸⁶

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)⁸⁷ erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten. Es gelten die Ausschlussgründe gemäss Pensionskassenreglement.

Pensions-
kasse

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

⁸⁰ SRLA 151.100.

⁸¹ Abs. 1 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

⁸² SAR 271.200.

⁸³ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁸⁴ SRLA 234.100.

⁸⁵ SRLA 151.100.

⁸⁶ 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.

⁸⁷ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, SR 831.40.

§ 62⁸⁸

Unfallversicherung

¹ Die Kirchgemeinde versichert die ordinierten Dienstnehmenden gegen die Folgen von Unfall mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG⁸⁹.

² Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde.

³ Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird mindestens zur Hälfte von der Kirchgemeinde getragen.

§ 63⁹⁰

Krankentaggeldversicherung

¹ Die Kirchgemeinde ist verpflichtet, für die ordinierten Dienstnehmenden eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgenden Leistungen abzuschliessen: Auszahlung von 80 % des Bruttolohnes für 730 Tage, abzüglich der vereinbarten Wartezeit. Die Versicherten sind darüber zu informieren.

² 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

Lohnausfallentschädigungen durch Dritte

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 Dienstnehmenden⁹¹.

VIII. Rechtsschutz**§ 65**

Beschwerde

Der Rechtsschutz richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen der Kirchenordnung und des Rekursreglements sowie subsidiär nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege⁹².

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.

Da es sich bei den lohnrelevanten Bestimmungen im Reglement um Mindestbestimmungen handelt, bleibt für die Kirchgemeinden Raum, weitergehende Ansprüche

⁸⁸ Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009. Abs. 1-3 geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁸⁹ SR 832.200.

⁹⁰ Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

⁹¹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁹² SRLA 151.100, SRLA 233.300, SAR 271.200.

vertraglich mit den ordinierten Diensten zu vereinbaren. Auseinandersetzungen in diesem Bereich sind dann auf dem Klageweg auszutragen.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 66

¹ Dieses Reglement hebt folgende Reglemente und Richtlinien auf:

Aufhebung

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).

² 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 371.710⁹³). Der Kirchenrat nimmt die entsprechenden redaktionellen Anpassungen vor.

§ 67

Für folgende Bestimmungen besteht eine Übergangsfrist von fünf Jahren:

Übergangsfristen

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

² § 30 Abs. 3 DLD (Wohnsitzpflicht der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone).

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

§ 68

¹ Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn und Ferienanspruch gewahrt.

Besitzstand

² Betreffend die am 01. Januar 2023 in Kraft getretenen Änderungen besteht ein nomineller Besitzstand von vier Jahren.⁹⁴

§ 69

¹ Dieses Reglement tritt am 01. Januar 2007 in Kraft.

Inkrafttreten

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

⁹³ Reglement SRLA 371.710 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009, § 61 Ziff. 1 DLM, SRLA 371.400.

⁹⁴ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

- ³ Durch Beschlussfassung der Synode vom 09. November 2011 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2012 in Kraft.
- ⁴ 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.
- ⁵ Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. November 2014 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2015 in Kraft.
- ⁶ Durch Beschlussfassung der Synode vom 04. November 2015 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2016 in Kraft.
- ⁷ Durch Beschlussfassung der Synode vom 07. Juni 2017 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2018 in Kraft.
- ⁸ Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. Juni 2019 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2020 in Kraft.
- ⁹ Durch Beschlussfassung der Synode vom 17. November 2021 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.
- ¹⁰ Durch Beschlussfassung der Synode vom 01. Juni 2022 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.

Anhang

Mindestlohntabelle für das Jahr 2023

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Sozialdiakonie		Pfarramt	
	ohne Wohnsitz in der Kirchengemeinde	mit Wohnsitz in der Kirchengemeinde	ohne Wohnsitz in der Kirchengemeinde	mit Wohnsitz in der Kirchengemeinde
25.	90'048	92'462	108'627	112'666
26.	90'948	93'386	109'713	113'793
27.	91'849	94'311	110'800	114'920
28.	92'749	95'235	111'886	116'046
29.	93'650	96'160	112'972	117'173
30.	94'550	97'085	114'059	118'300
31.	95'451	98'009	115'145	119'426
32.	96'351	98'934	116'231	120'553
33.	97'252	99'859	117'317	121'680
34.	98'152	100'783	118'404	122'806
35.	99'053	101'708	119'490	123'933
36.	99'953	102'632	120'576	125'060
37.	100'854	103'557	121'662	126'186
38.	101'754	104'482	122'749	127'313
39.	102'655	105'406	123'835	128'440
40.	103'555	106'331	124'921	129'566
41.	104'456	107'255	126'008	130'693
42.	105'356	108'180	127'094	131'820
43.	106'257	109'105	128'180	132'946
44.	107'157	110'029	129'266	134'073
45.	108'058	110'954	130'353	135'200
46.	108'958	111'879	131'439	136'326
47.	109'859	112'803	132'525	137'453
48.	110'759	113'728	133'611	138'580
49.	111'660	114'652	134'698	139'706
ab 50.	112'560	115'577	135'784	140'833
Ab 66. als Richtlohn	103'555	106'331	124'921	129'566

Für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung gemäss § 12b gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

1. und 2. Jahr	80 % des Mindestlohns
ab 3. Jahr	90 % des Mindestlohns

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gilt der Mindestlohn gemäss Alter, jedoch höchstens für 40-Jährige, als Richtlohn.

Provisorisch