

Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM)

vom 11. November 2009 (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.	Anstellungsverhältnis	3
III.	Inhalt, Auftrag und Aufsicht	4
	1. Allgemeines	4
	2. Katechese	5
	3. Kirchenmusik	6
	4. Verwaltung	7
	5. Sigristendienst	8
IV.	Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	9
	1. Begründung des Anstellungsverhältnisses	9
	2. Probezeit	10
	3. Beendigung des Anstellungsverhältnisses	10
V.	Pflichten	12
VI.	Rechte	14
VII.	Versicherungen	18
VIII.	Rechtsschutz	19
IX.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	20
	Anhang	22

Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM)

vom 11. November 2009 (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 Ziff. 10 Kirchenordnung², beschliesst:

I. Geltungsbereich

§ 1

¹ Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Geltungsbereich

² Als nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten insbesondere Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sigristinnen und Sigriste sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung.³

II. Anstellungsverhältnis

§ 2

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

Grundsatz

² Anstellungsbehörde ist die Kirchenpflege. Sie leitet die Kirchgemeinde und erlässt die Anstellungsverfügungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

³ Die Kirchenpflege beschliesst das Funktionsprofil und den Funktionsbeschreibung der jeweiligen Stelle.⁴

¹ SRLA 151.100.

² SRLA 151.100.

³ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁴ Abs. 3 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁴ Soweit das Recht der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau und das kantonale öffentliche Recht keine Bestimmung enthalten, gelten sinngemäss die Regelungen des Schweizerischen Obligationenrechts⁵ über das Arbeitsverhältnis.⁶

§ 3

Ausnahme

¹ In Ausnahmefällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur befristet oder aushilfsweise angestellt werden, privatrechtlich verpflichtet werden.

² Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses ist nur zulässig, wenn die Anstellungsdauer ein Dienstjahr nicht überschreitet und die Befristung auf einem sachlichen Grund beruht. Eine längere Befristung ist in Einzelfällen zulässig für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Projektauftrag sowie Auszubildende.

III. Inhalt, Auftrag und Aufsicht⁷

1. Allgemeines

§ 4

Verhältnis zur Landeskirche⁸

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einer konstruktiven Beziehung zur Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau und bringen einen dialogfähigen christlichen Glauben zum Ausdruck.

² Katechetinnen und Katecheten sind Mitglieder einer evangelischen Landeskirche. Angehörige einer anderen Landeskirche können bei Gleichwertigkeit der Ausbildung für ökumenisch verantworteten Unterricht angestellt werden.⁹

§ 5

Aufgaben

Die Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben sich aus dem Funktionsbeschreibung, wie er von der Kirchenpflege nach Massgabe der kirchlichen Erlasse festgelegt wird.¹⁰

§ 6

Aufsicht

Die nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstehen der Aufsicht der Kirchenpflege.

⁵ SR 220.

⁶ Abs. 3 alt wird neu Abs. 4 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁷ Titel geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁸ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁹ Satz 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

¹⁰ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

2. Katechese

§ 7¹¹

¹ Die Hauptaufgabe der Katechetin oder des Katecheten besteht in der Durchführung des kirchlichen Unterrichts am Lernort Schule oder am Lernort Kirchgemeinde. Aufgaben

² Damit verbunden sind insbesondere:

1. Kontakte mit den schulischen Lehrpersonen
2. Kontakte mit den Eltern und den einzelnen Schülerinnen und Schülern
3. Mitgestaltung von Kinder-, Jugend- und Familiengottesdiensten
4. Kontakte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Vorschulbereich
5. Kontakte mit den Verantwortlichen von Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit
6. ökumenische Kontakte.

³ Die Klassen- oder Gruppengrösse richtet sich nach den örtlichen Begebenheiten und soll vierzehn Schülerinnen und Schüler nicht überschreiten. Kleine Klassen oder Gruppen können zusammengelegt oder zusammen unterrichtet werden.

⁴ Der Unterricht kann in verschiedenen Lehr- und Lernformen (Wochenlektion, Doppellektionen, Blockunterricht usw.) erteilt werden.

⁵ Die Katechetin oder der Katechet organisiert sich einen Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen.

§ 8¹²

¹ Ziel der Katechese ist die Einübung in den reformierten Glauben. Katechetin und Katechet sind den Kindern und Jugendlichen ein Beispiel engagierten christlichen Glaubens und Handelns. Ziele

² Die Katechetin oder der Katechet eröffnet den Kindern und Jugendlichen eine deren Alter angepasste Perspektive christlichen Lebens und Glaubens. Diese Auseinandersetzung findet statt im Gespräch mit dem biblischen Zeugnis des Ersten und des Zweiten Testaments.

³ Die Inhalte der Katechese richten sich für jeden Teil nach den Vorgaben des PH-Modells (siehe Reglement über das pädagogische Handeln¹³) und nach dem PH-Konzept der Kirchgemeinde. Katechetin und Katechet sprechen sich ab mit den Lehrpersonen und den Personen, die für die Katechese in der Kirchgemeinde verantwortlich sind.

§ 8a¹⁴

¹ Für Katechetinnen und Katecheten ist grundsätzlich der entsprechende landeskirchliche Fachausweis oder ein gleichwertiger Abschluss Anstellungsvoraussetzung. Die katechetischen Ausbildungen der Landeskirchen, die in der deutschschweizerischen Kirchenkonferenz zusammengeschlossen sind, werden anerkannt. Anforderungen¹⁵

¹¹ Abs. 1–4 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

¹² Abs. 1 und Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

¹³ SRLA 431.100.

¹⁴ § 8a neu inhaltlich unverändert eingefügt aus § 15 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

¹⁵ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

² Für Personen mit einer gleichwertigen Ausbildung stellt der Kirchenrat auf Antrag hin den Fachausweis Katechet/Katechetin aus. Katechetinnen und Katecheten, die der römisch-katholischen oder der christkatholischen Landeskirche angehören, weisen eine anerkannte Aus- oder Weiterbildung in reformierten Glaubensstraditionen vor. Über Gleichwertigkeit und Anerkennung entscheidet der Kirchenrat¹⁶.

³ Die Anstellung von Katechetinnen und Katecheten, die eine anerkannte katechetische Ausbildung berufsbegleitend absolvieren, ist befristet für die Dauer der Ausbildung möglich.

⁴ Zum Kompetenzprofil von Katechetinnen und Katecheten gehören Sachkompetenz in Theologie, Pädagogik und Didaktik, Feldkompetenz mit Blick auf Kirche als Gemeinschaft und Institution sowie Selbst- und Sozialkompetenz.

3. Kirchenmusik

§ 9¹⁷

Aufgaben¹⁸

¹ Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht in der Mitgestaltung von Gottesdiensten und Kirchgemeindeanlässen. Je nach ihren Aufgaben beraten sie zudem Gottesdienstgestaltende in musikalischen Fragen und tragen Verantwortung für die Förderung des Gemeindegesangs und die Gestaltung des musikalischen Lebens in der Kirchgemeinde.

² Die verschiedenen musikalischen Stilrichtungen stehen gleichwertig nebeneinander.

§ 9a¹⁹

Funktionsprofile

¹ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen.

² Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a umfasst folgende Tätigkeiten:

- Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen
- Begleitung von Solistinnen und Solisten und Chören in Proben und Gottesdiensten
- Bandleitung.

³ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2b umfasst folgende Tätigkeiten:

- Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören
- Auftritte in Gottesdiensten.

⁴ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a umfasst folgende Tätigkeiten:

- Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen
- Begleitung von Solistinnen und Solisten, Chören in Proben, Gottesdiensten und Konzerten

¹⁶ Vgl. § 143 KO, SRLA 151.100.

¹⁷ § 9 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018 und der Synode vom 01. Juni 2022.

¹⁸ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

¹⁹ § 9a eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

- Verantwortlichkeit für die Pflege und Erhaltung der Instrumente
 - Eigenständige Durchführung von Orgel- und weiteren Kirchenmusikkonzerten
 - Bandleitung
 - Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste.
- 5 Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3b umfasst folgende Tätigkeiten:
- Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören
 - Auftritte in Gottesdiensten und Konzerten
 - Mitgestaltung von Spezialanlässen wie z.B. Musical
 - Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste.
- 6 Das Funktionsprofil Kirchenmusik 4 umfasst folgende Tätigkeiten:
- Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen
 - Leitung von Chören und musikalischen Ensembles
 - Aufbau und Entwicklung neuer Gottesdienstformen, des Gemeindegesangs, neuer Chorformationen usw.
 - Durchführung grosser Konzerte wie Oratorien inklusive Budgetierung und Werbung
 - Verantwortung für das musikalische Leben der Kirchgemeinde
 - Kirchenmusikalische Arbeit, die überregionale Ausstrahlung hervorruft
 - Verantwortung für die Pflege und Erhaltung der Instrumente
 - Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste
 - Mitarbeit in internen und externen Kommissionen und Gremien.

§ 9b²⁰

¹ Der Kirchenrat legt die Anforderungen für die einzelnen Funktionsprofile durch Verordnung fest.

Anforderungen

² Anstellungen in den Funktionsprofilen Kirchenmusik 1, 2a und 2b sind auch ohne Erfüllung der entsprechenden Anforderungen möglich. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.

³ Anstellungen in den Funktionsprofilen Kirchenmusik 3a und 3b sind auch möglich, wenn nur die Anforderungen der Funktionsprofile Kirchenmusik 1, 2a oder 2b erfüllt sind. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.

⁴ Anstellungen im Funktionsprofil Kirchenmusik 4 sind auch möglich, wenn nur die Anforderungen der Funktionsprofile Kirchenmusik 3a oder 3b erfüllt sind. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.

4. Verwaltung²¹

§ 10²²

¹ Das Funktionsprofil Verwaltung 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

Funktionsprofile²³

- Telefondienst
- Empfang

²⁰ § 9b eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²¹ Titel geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²² § 10 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²³ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

- Triage
- Versände
- Standardisierte Korrespondenz
- Vermietungen und Reservationen
- Ablage.

² Das Funktionsprofil Verwaltung 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

- Verwaltung der Mitgliederdatenbank
- Gestaltung des Gemeindeinformationsblatts
- Betreuung Website
- Archivierung
- Führung der kirchlichen Register
- Korrespondenz
- Protokollierung
- Sachbearbeitung Personal.

³ Das Funktionsprofil Verwaltung 3 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

- Personalwesen
- Organisation von Wahlen
- Verfassen von Texten
- Qualifizierte Korrespondenz
- Vor- und Nachbereitung der Kirchgemeindeversammlung und der Kirchenpflegesitzungen
- Organisation der Kommunikation innen / aussen
- Projektmanagement.

⁴ Die Kirchengutsverwaltung ist zuständig für die Finanzverwaltung der Kirchgemeinde. Sie ist dem Funktionsprofil Verwaltung 3 zugeordnet. Diese Tätigkeit kann einem Treuhandbüro oder einer Finanzverwaltung übertragen werden.

⁵ Das Funktionsprofil Verwaltung 4 umfasst die Gesamtleitung der Verwaltung einer Kirchgemeinde inklusive Personalführung und Verantwortung für Budget und Rechnung.

§ 11

Aufgehoben.²⁴

5. Sigristendienst²⁵

§ 12²⁶

¹ Das Funktionsprofil Sigristendienst 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

- Öffnen und Schliessen der Gebäude und Räume
- Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten bei Gottesdiensten und Veranstaltungen
- Kontakt zu und Betreuung von Nutzerinnen und Nutzern der Gebäude

Funktions-
profile²⁷

²⁴ § 11 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²⁵ Titel 6. bisher überführt in 5. und geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²⁶ § 12 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²⁷ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

- Übergabe und Abnahme der Räume
- Bedienung der technischen Einrichtung
- Aufbau zusätzlicher Einrichtungen
- Verantwortung für Gebäudeunterhalt
- Pflege der Frei- und Grünflächen
- Einfache Reparaturarbeiten
- Reinigung.

² Das Funktionsprofil Sigristendienst 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

- Reservationen
- Korrespondenz
- Fakturierung
- Teamleitung.

IV. Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

1. Begründung des Anstellungsverhältnisses

§ 13

Die Anstellungsverhältnisse werden durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverfügung begründet. Begründung

§ 14

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Regel im Rahmen eines Gottesdienstes der Kirchgemeinde vorgestellt. Vorstellung

§ 15

Aufgehoben.²⁸

§ 16

Aufgehoben.²⁹

§ 17

Aufgehoben.³⁰

§ 18

Aufgehoben.³¹

²⁸ § 15 aufgehoben, Inhalt unverändert in § 8a überführt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

²⁹ § 16 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

³⁰ § 17 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

³¹ § 18 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

§ 19

Aufgehoben.³²

2. Probezeit³³**§ 20³⁴**

Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate.

² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit um die entsprechende Dauer.

³ Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

3. Beendigung des Anstellungsverhältnisses³⁵**§ 21³⁶**

Beendigung

Das Anstellungsverhältnis endet:

1. nach Ablauf der Probezeit durch
 - a. Ablauf einer befristeten Anstellung
 - b. Ordentliche Kündigung
 - c. Fristlose Kündigung
 - d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
 - e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität
 - f. Erreichen der Altersgrenze.
2. durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

§ 22

Befristetes Anstellungsverhältnis

¹ Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit Zeitablauf.

² Wird ein befristetes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Anstellungsverhältnis.

§ 23

Ordentliche Kündigung

¹ Ein unbefristetes Anstellungsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

² Die Kündigung durch die Kirchenpflege setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³² § 19 aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

³³ Titel 2. alt aufgehoben, Titel 3. bisher wird neu 2. durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

³⁴ Abs. 2-3 geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

³⁵ Titel 4. bisher wird neu 3. durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

³⁶ § 21 geändert (neu strukturiert) durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

³ Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere

1. ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten, das sich trotz Abmahnung/Verweis nicht verbessert
2. Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten
3. fehlende Eignung sowie Wegfall oder Nichterfüllung gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen
4. Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

⁴ Kündigungen, die im Sinne von Art. 336 OR³⁷ missbräuchlich sind oder im Sinne von Art. 336c OR³⁸ zur Unzeit erfolgen, gelten als nicht ausgesprochen.

§ 24

¹ Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit fristlos aufgelöst werden.

Fristlose
Kündigung

² Wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

§ 25

¹ Eine Kündigung durch die Kirchenpflege kann nur erfolgen, wenn die betroffene Person vorher angehört wurde.

Anhörungs-
recht

² Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine angemessene Frist zur Anhörung zu gewähren. Bei einer fristlosen Kündigung kann diese auf 24 Stunden beschränkt werden.

§ 26

¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich. Kündigt die Kirchenpflege, erlässt sie eine begründete Verfügung.

Form

² Die Kündigung durch die Kirchenpflege ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.³⁹

§ 27

¹ Bei einer ordentlichen Kündigung beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr mindestens einen Monat auf Ende eines Kalendermonats, danach mindestens drei Monate auf Ende eines Kalendermonats.

Frist

² Bei einer ordentlichen Kündigung, die das Anstellungsverhältnis einer Katechetin oder eines Katecheten betrifft, beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr mindestens einen Monat auf Ende eines Semesters oder Schuljahres, danach mindestens drei Monate auf Ende eines Semesters oder Schuljahres. Kündigungstermine sind der 31. Januar (Semesterende) und der 31. Juli (Schuljahresende).⁴⁰

³⁷ SR 220.

³⁸ SR 220.

³⁹ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁴⁰ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

§ 28

Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

Das Anstellungsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen beendet werden.

§ 29⁴¹

Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Anstellungsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat (ordentliche Pensionierung).

² Vorzeitige Pensionierung ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse möglich.

³ Das Anstellungsverhältnis kann nach Erreichen der Altersgrenze mit Zustimmung der Kirchenpflege befristet weitergeführt werden. In diesem Fall ist eine befristete Anstellungsverfügung zu erlassen.

§ 30

Tod von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

¹ Mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erlischt das Anstellungsverhältnis.

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.

V. Pflichten**§ 31**

Dienstplicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen nach der Kirchenordnung⁴² und den nachgeordneten Erlassen sowie dem Funktionsbeschrieb auferlegten Pflichten zu erfüllen.⁴³

² Die Katechetinnen und Katecheten führen den Unterricht aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnis im Rahmen des gegebenen Auftrags und des pädagogischen Handelns der Kirchgemeinde selbständig aus.

³ Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker verantworten die musikalische Gestaltung von Gottesdiensten und anderen Kirchgemeindegängen aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnis im Rahmen des gegebenen Auftrags in Absprache mit den zuständigen ordinierten Diensten selbständig.

§ 32

Mitarbeitergespräch

¹ Die Kirchenpflege respektive das zuständige Mitglied führt jährlich ein Mitarbeitergespräch mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Die darin enthaltene Beurteilung, Zielsetzung und Förderung wird schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsparteien unterzeichnet.

⁴¹ Abs. 1 und 3 geändert und Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

⁴² SRLA 151.100.

⁴³ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

² Die Kirchenpflege kann auf Grund der Mitarbeitendengespräche die Funktionsbeschriebe und Arbeitsziele anpassen, neue Aufträge erteilen und Empfehlungen für die Weiterbildung abgeben.⁴⁴

§ 33

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

Zusammenarbeit

§ 34

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teilzeitpensum können einer Zweitbeschäftigung nachgehen. Die Kirchenpflege ist über die Zweitbeschäftigung zu informieren. Zusammen dürfen die verschiedenen Teilzeitbeschäftigungen ein Pensum von 100 % nicht übersteigen.

Zweitbeschäftigung bei Teilzeitanstellungen

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in Absprache mit den Arbeitgebenden dafür zu sorgen, dass sich die Aufgabenbereiche der verschiedenen Arbeitsstellen gegenseitig nicht beeinträchtigen.

³ Wer ein öffentliches Amt ausüben möchte, das die normale Arbeitszeit gemäss Anstellungsverfügung berührt, braucht das Einverständnis der Kirchenpflege. Vormundschaften im Sinne von Art. 382 – 384 ZGB⁴⁵ sollen nur im Einvernehmen mit der Kirchenpflege übernommen werden.

§ 35

¹ Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden). Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.⁴⁶

Arbeitszeit und Präsenzzeiten

² Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen der Stelle. Die Kirchengemeinde ist besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.

³ Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum.⁴⁷

⁴ Die Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung.^{48 49 50}

§ 36

¹ Angeordnete oder bewilligte Überstundenarbeit soll mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

Überstunden

⁴⁴ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011 und durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁴⁵ SR 210.

⁴⁶ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

⁴⁷ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁴⁸ SRLA 371.410.

⁴⁹ Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018. sowie geändert und neu Abs. 4 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵⁰ Abs. 5 mit Abs. 4 zusammengelegt und geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entscheidet die Kirchenpflege über die Höhe der Entschädigung und einen möglichen Zuschlag.

§ 37

Geheimhaltungs- und Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Tatsachen verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind und die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren.

² Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

³ Die Schweigepflicht gilt nicht in Fällen, in denen die Gesetzgebung eine Aussagepflicht vorsieht.

§ 38

Weiterbildung

¹ Um den Dienst gut zu erfüllen, bilden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig weiter. Sie werden darin durch die Kirchenpflege unterstützt.

² Das Nähere bestimmt das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)⁵¹ ⁵².

VI. Rechte

§ 39

Haftung

Aufgehoben.⁵³

§ 40

Persönlichkeitsschutz

Die Kirchenpflege achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 41⁵⁴

Lohn und Teuerungsausgleich⁵⁵

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

§ 41a⁵⁶

Mindestlohn, Richtlohn, Stundenlohn

¹ Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten einen Mindestlohn, der sich nach der Lohntabelle im Anhang richtet. Er soll nicht um mehr als 20 % überschritten werden.

⁵¹ SRLA 381.100. Neue SRLA-Nummer, geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁵² Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁵³ Aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

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

⁵⁵ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵⁶ § 41a eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

² Sigristinnen und Sigriste, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sowie weitere Funktionen erhalten einen Richtlohn, der sich nach den Lohntabellen im Anhang richtet. Er soll nicht um mehr als 20 % unter- oder überschritten werden.

³ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 66. Altersjahr gilt der Mindest- resp. Richtlohn für 40-Jährige als Richtlohn.

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindest- resp. Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

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.

§ 42⁵⁷

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

Lohneinstufung⁵⁸

² Die Kirchenpflege setzt den Anfangslohn durch Verfügung fest.

§ 43⁵⁹

Für jedes Kind wird eine Familienzulage ausgerichtet. Der Ansatz und die Anspruchsberechtigung richten sich nach der bundesrechtlichen und der kantonalen Gesetzgebung⁶⁰.

Familienzulage

§ 44

Lohnansprüche verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.

Verjährung

§ 45

Bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anrecht auf folgende Leistungen:

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

1. während sechs Monaten Anspruch auf den vollen Lohn
2. nach den sechs Monaten ist die Lohnfortzahlung mit Abschluss der Unfallversicherung gemäss § 56 und der Krankentaggeldversicherung gemäss § 57 sichergestellt.⁶¹

§ 46

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

Mutterschaft

⁵⁷ Abs. 2-4 aufgehoben und § 42 neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵⁸ Marginalie geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁶⁰ Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2, EG FamZG, SAR 815.200, V EG FamZG, SAR 815.211.

⁶¹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

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 Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arzteugnisses nach § 45 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit).

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

§ 47⁶²

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

¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischen Diensten, die unter das Erwerbsersatzgesetz⁶³ 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 EOG⁶⁴ 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 vorsehen⁶⁵.

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.

§ 48

Spesenersatz

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz ihrer belegten und begründeten Spesen.⁶⁶

⁶² Abs. 1-2 geändert, Abs. 3-5 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁶³ EOG, SR 834.1.

⁶⁴ EOG, SR 834.1.

⁶⁵ SRLA 371.410.

⁶⁶ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

§ 49

¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens:⁶⁷ Ferien

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

² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.⁶⁸

³ Während der Dauer der Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn.⁶⁹

§ 50

¹ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt. Ferienbezug

² Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen.⁷⁰

³ Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.

⁴ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.

⁵ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.⁷¹

§ 51

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. Kürzung des Ferienanspruchs

² Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch entsprechend gekürzt.

§ 52

Sigristinnen und Sigriste sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben, zusätzlich zu den Ferien, Anspruch auf mindestens ein freies Wochenende im Quartal. Freisonntag

⁶⁷ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013 und durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁶⁸ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁶⁹ Abs. 3 alt unverändert in § 50 Abs. 2 überführt, Abs. 4 wird neu Abs. 3 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁷⁰ Abs. 2 unverändert aus § 49 Abs 3 eingefügt, Abs. 2-4 neu 3-5 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁷¹ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

§ 53

Einzelne
Urlaubstage

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

§ 54

Arbeitszeugnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen. Das Zeugnis gibt Auskunft über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses und über Leistung und Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

§ 54a⁷²

Coaching und
Supervision

¹ Katechetinnen und Katecheten haben Anspruch auf ein jährliches Fachcoaching, das von den Landeskirchlichen Diensten angeboten wird.

² Katechetinnen und Katecheten können in begründeten Fällen bei der Arbeitgeberin Unterstützung im Rahmen einer Supervision beantragen.

VII. Versicherungen**§ 55⁷³**

Pensions-
kasse

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)⁷⁴ erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten. Es gelten die Ausschlussgründe gemäss Pensionskassenreglement.

⁷² § 54a neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 17. November 2021.

⁷³ Abs. 1-2 bisher geändert und zusammengefasst, Abs. 2 neu eingefügt durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁷⁴ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, SR 831.40.

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

§ 56⁷⁵

¹ Die Kirchgemeinde versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Folgen von Unfall mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG⁷⁶.

Unfallversicherung

² Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde.

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

⁴ Der Abschluss weiterer Versicherungen ist Sache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auch die Kosten dafür tragen.

§ 57

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

Krankentaggeldversicherung

² Die Prämie wird von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter 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.

§ 58

Solange der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter trotz Dienstverhinderung der Lohn ausgerichtet wird, gehen Lohnausfallentschädigungen aus Versicherungsleistungen oder aus anderen Leistungen Dritter an die Stelle, die für die Lohnkosten aufkommt.⁷⁷

Lohnausfallentschädigungen durch Dritte

VIII. Rechtsschutz

§ 59

Der Rechtsschutz richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen der Kirchenordnung⁷⁸ und des Rekursreglements⁷⁹ sowie subsidiär nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege⁸⁰.

Beschwerde

⁷⁵ Abs. 1-3 geändert durch Beschluss der Synode vom 07. Juni 2017.

⁷⁶ SR 832.20.

⁷⁷ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁷⁸ SRLA 151.100.

⁷⁹ SRLA 233.300.

⁸⁰ SAR 271.200.

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 60⁸¹

Übergangsbestimmungen

¹ Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn- und Ferienanspruch mit Inkrafttreten des DLM auf den 01. Januar 2010 gewahrt.

² Die Kirchenpflegen sind verpflichtet, den in ihrer Kirchgemeinde angestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern mit einer Pauschalbesoldung die Änderung ihres Lohnes durch das von der Synode am 21. November 2018 beschlossene neue Lohnsystem bis zum 30. Juni 2019 mitzuteilen. Die Besoldungen werden auf den 01. Januar 2020 rechtswirksam. Ist der Lohn von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern nach bisherigem Recht höher oder tiefer als der Lohn nach neuem Recht, so wird er auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen dieses Reglements angepasst. Eine solche Lohnanpassung gilt nicht als individuelle Lohnanpassung oder Lohnkürzung. Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde.

³ Betreffend die am 01. Januar 2023 in Kraft getretenen Änderungen besteht ein nomineller Besitzstand von vier Jahren.⁸²

§ 61

Aufhebung

Dieses Reglement hebt folgende Reglemente und Richtlinien auf:

1. Reglement über die Besoldungs- und Entschädigungsansprüche der am Dienst verhinderten hauptamtlichen nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden und die Regelung der Stellvertretungskosten (SRLA 371.710)
2. Richtlinien zur Anstellung von Katechetinnen und Katecheten der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (RLK) (SRLA 376.300)
3. Reglement über die Minimalbesoldungen für Katechetinnen und Katecheten der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (Minimalbesoldungsreglement Katecheten) (MinB K) (SRLA 376.500)
4. Minimalbesoldungen für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter (ausgenommen Pfarrer/Pfarrerinnen, Diakonische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Katechetinnen/Katecheten, Organistinnen/Organisten) der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (SRLA 378.500)
5. Reglement über die Minimalbesoldungen für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (MinB KM) (SRLA 378.501)
6. Richtlinien für die Anstellung der Sekretärin/des Sekretärs in der Verwaltung der Kirchgemeinde (SRLA 378.713).

§ 62

Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement tritt am 01. Januar 2010 in Kraft.

² Durch Beschlussfassung der Synode vom 09. November 2011 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2012 in Kraft.

⁸¹ Abs. 1 geändert und Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

⁸² Abs. 3 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

- ³ Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. Juni und 06. November 2013 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2014 in Kraft.
- ⁴ Durch Beschlussfassung der Synode vom 04. November 2015 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2017 in Kraft.
- ⁵ Durch Beschlussfassung der Synode vom 07. Juni 2017 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2018 in Kraft.
- ⁶ Durch Beschlussfassung der Synode vom 21. November 2018 geänderte Bestimmungen treten mit Ausnahme von § 60 am 01. Januar 2020 in Kraft. § 60 tritt am 01. Januar 2019 in Kraft.
- ⁷ Durch Beschlussfassung der Synode vom 17. November 2021 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.
- ⁸ Durch Beschlussfassung der Synode vom 01. Juni 2022 geänderte oder eingefügte Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.

Provisorisch

Anhang

**Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
für Katechese und Kirchenmusik**

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Katechese	Kirchen- musik 1	Kirchen- musik 2a/b	Kirchen- musik 3 a/b	Kirchen- musik 4
25.	84'500	68'640	77'792	91'520	108'827
26.	85'345	69'326	78'570	92'435	109'713
27.	86'190	70'013	79'348	93'350	110'800
28.	87'035	70'699	80'126	94'266	111'886
29.	87'880	71'386	80'904	95'181	112'972
30.	88'725	72'072	81'682	96'096	114'059
31.	89'570	72'758	82'460	97'011	115'145
32.	90'415	73'445	83'237	97'926	116'231
33.	91'260	74'131	84'015	98'842	117'317
34.	92'105	74'818	84'793	99'757	118'404
35.	92'950	75'504	85'571	100'672	119'490
36.	93'795	76'190	86'349	101'587	120'576
37.	94'640	76'877	87'127	102'502	121'662
38.	95'485	77'563	87'905	103'418	122'749
39.	96'330	78'250	88'683	104'333	123'835
40.	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921
41.	98'020	79'622	90'239	106'163	126'008
42.	98'865	80'309	91'017	107'078	127'094
43.	99'710	80'995	91'795	107'994	128'180
44.	100'555	81'682	92'572	108'909	129'266
45.	101'400	82'368	93'350	109'824	130'353
46.	102'245	83'054	94'128	110'739	131'439
47.	103'090	83'741	94'906	111'654	132'525
48.	103'935	84'427	95'684	112'570	133'611
49.	104'780	85'114	96'462	113'458	134'698
ab 50.	105'625	85'800	97'240	114'400	135'784
ab 66. als Richtlohn	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921

Für Katechetinnen und Katecheten in berufsbegleitender Ausbildung gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

in katechetischer Ausbildung 1. und 2. Jahr:	80 % des Mindestlohns
in katechetischer Ausbildung ab 3. Jahr:	90 % des Mindestlohns

Werden die Anforderungen für die Funktionsprofile Kirchenmusik 1 bis 4 gemäss § 9b nicht erfüllt, gelten folgende Mindestlöhne:

Kirchenmusik 1 ohne Qualifikation:	80 % von Kirchenmusik 1
Kirchenmusik 2a/2b ohne Qualifikation:	80 % von Kirchenmusik 2a/2b
Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 1:	85 % von Kirchenmusik 3a/3b
Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a/2b:	90 % von Kirchenmusik 3a/3b
Kirchenmusik 4 mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a/3b:	90 % von Kirchenmusik 4

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

Richtlohntabelle für das Jahr 2023

Verwaltung 1-4

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Verwaltung			
	1	2	3	4
25.	63'929	68'078	78'455	110'011
26.	64'568	68'759	79'240	111'111
27.	65'207	69'440	80'024	112'211
28.	65'847	70'121	80'809	113'312
29.	66'486	70'802	81'593	114'412
30.	67'125	71'482	82'378	115'512
31.	67'765	72'163	83'163	116'612
32.	68'404	72'844	83'947	117'712
33.	69'043	73'525	84'732	118'812
34.	69'682	74'205	85'516	119'912
35.	70'322	74'886	86'301	121'012

36.	70'961	75'567	87'085	122'112
37.	71'600	76'248	87'870	123'213
38.	72'240	76'929	88'654	124'313
39.	72'879	77'609	89'439	125'413
40.	73'518	78'290	90'223	126'513
41.	74'157	78'971	91'008	127'613
42.	74'797	79'652	91'793	128'713
43.	75'436	80'333	92'577	129'813
44.	76'075	81'013	93'362	130'913
45.	76'715	81'694	94'146	132'013
46.	77'354	82'375	94'931	133'114
47.	77'993	83'056	95'715	134'214
48.	78'632	83'736	96'500	135'314
49.	79'272	84'417	97'284	136'414
ab 50.	79'911	85'098	98'069	137'514
ab 66.	73'518	78'290	90'223	126'513

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

Richtlohntabelle für das Jahr 2023 Sigristendienst

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Sigristen- dienst 1	Sigristen- dienst 2
25.	59'357	67'504
26.	59'950	68'179
27.	60'544	68'854
28.	61'138	69'529
29.	61'731	70'204
30.	62'325	70'879
31.	62'918	71'554
32.	63'512	72'229
33.	64'105	72'904
34.	64'699	73'579

35.	65'292	74'254
36.	65'886	74'929
37.	66'480	75'604
38.	67'073	76'280
39.	67'667	76'955
40.	68'260	77'630
41.	68'854	78'305
42.	69'447	78'980
43.	70'041	79'655
44.	70'635	80'330
45.	71'228	81'005
46.	71'822	81'680
47.	72'415	82'355
48.	73'009	83'030
49.	73'602	83'705
ab 50.	74'196	84'380
ab 66.	68'260	77'630

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

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachstehender Bereiche gelten folgende Richtlöhne:

Raumpflege:	90 % von Sigristendienst 1
Hauswartung:	95 % von Sigristendienst 1
Sigristendienst-Hilfskraft:	90 % von Sigristendienst 1
Büro-Hilfskraft:	80 % von Verwaltung 1