

Aarau, September 2002 BO/PM

Beschlussfassung über ein neues Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR)

Antrag:

Das Dienst- und Lohnreglement samt Anhängen 1 bis 3 sei zu beschliessen.

Liebe Synodale

1. Ausgangslage

Das öffentliche Dienstrecht hat in den letzten Jahren eine eigentliche Umwälzung erfahren. Der Bund, die Kantone und viele politische Gemeinden haben die Anstellungsbedingungen für ihr Personal neu geregelt oder sind daran, es zu tun. Ein wichtiger Punkt der Revisionen ist überall die Abschaffung des Beamtenstatus. Das Personal soll nicht mehr auf eine feste Amtsdauer von in der Regel vier Jahren gewählt, sondern in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis beschäftigt werden. Die Gründe für dieses Umdenken liegen in den modernen Führungs- und Managementmethoden, die in den letzten Jahren auch die öffentlich-rechtlichen Betriebe erreicht haben. Wirtschaftliches und kundenorientiertes Denken und Handeln sind gefragt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als Vertreter eines Dienstleistungsunternehmens gesehen. Dies erfordert rechtliche Grundlagen, die eine moderne Personalpolitik ermöglichen. Mit dem neuen Dienst- und Lohnreglement sollen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau die nötigen Voraussetzungen geschaffen werden.

Anzumerken ist noch, dass die Synode am 6. Juni 2001 der Abschaffung des Beamtenstatus zugestimmt hat.

2. Hinweis auf die Kirchgemeinden

Die Einführung einer bedingt leistungsabhängigen Lohnentwicklung ist für die landeskirchlichen Dienste vorgesehen. Eine Verbindung zu den Kirchgemeinden besteht darin nicht. Der Kirchenrat sieht keine Veranlassung zu beantragen, für Pfarrerrinnen und Pfarrer, Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder andere kirchliche Angestellte in den Kirchgemeinden ebenfalls eine Leistungskomponente einzuführen.

3. Keine feste Amtsdauer mehr

Anstelle der bisherigen Wahl auf eine fest Amtsdauer von vier Jahren stehen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, die

eine ständige Stelle besetzen, neu in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, das von beiden Seiten grundsätzlich jederzeit auf drei Monate gekündigt werden kann. Die Neuregelung verschafft die Möglichkeit, auf Veränderungen rascher und flexibler zu reagieren. Dabei bleibt ein hoher Standard im Kündigungsschutz gewahrt.

4. Bisheriges und neues Lohnsystem

Im öffentlichen Sektor war es üblich, dass der Lohn mit jedem Dienstjahr anstieg, bis der Plafond erreicht war. Der Automatismus nahm, unabhängig von einer Leistungseinschätzung, seinen Lauf.

Das neue Reglement sieht vor, dass der Kirchenrat der Synode eine Pauschalsumme zusammen mit einer allfälligen Anpassung der Gesamtlohnskala im Rahmen des Budgets zur Beschlussfassung unterbreitet. Der Kirchenrat setzt diese Pauschale für individuelle Lohn erhöhungen ein. Er hat dabei die Qualifikation der Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten, aber auch die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die allgemeine wirtschaftliche Situation, die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt sowie die finanzielle Lage der Landeskirche zu berücksichtigen. Ein jährlicher Automatismus für den Teuerungsausgleich entfällt.

Das neue Lohnsystem mit 10 Klassen und je 10 Stufen stellt sicher, dass bei guter Leistung eine schnelle Lohnanpassung möglich ist. Die Stufen sind in Drittel aufgeteilt. Damit kann der Leistung des einzelnen Mitarbeitenden Rechnung getragen werden. Das Reglement überlässt es dem Kirchenrat, die Details zu regeln. Der Kirchenrat geht davon aus, dass im Durchschnitt eine gute Leistung erbracht wird und damit eine 2/3-Stufe gewährt wird.

Minimum und Maximum für die verschiedenen Personalkategorien ergeben sich aus dem beigefügten Anhang zum Reglement. Die alte Fassung sah 25 Besoldungsklassen vor, die neue nur noch zehn. Der Minimallohn für festangestelltes Personal beträgt Fr. 39'934.— im Jahr. Als Maximum der obersten Lohnklasse 10 ist ein Betrag von Fr. 154'210.— vorgesehen.

Wegen der Teuerungsklausel war die Skala bisher im Prinzip nach oben offen. Neu ist dies nicht mehr der Fall. Die Maxima der einzelnen Lohnstufen sind fix. Sie sind so bemessen, dass bei der Überführung vom alten ins neue System in der Regel für alle Kategorien eine gewisse Reserve besteht. Je nach Entwicklung der Teuerung wird das Maximum früher oder später erreicht, denn auch wenn kein Anspruch auf einen Ausgleich der Teuerung besteht, müssen die Löhne der allgemeinen Entwicklung angepasst werden, weil unser Betrieb sonst auf dem Arbeitsmarkt bald einmal nicht mehr konkurrenzfähig wäre. Wenn der Spielraum ausgeschöpft ist, wird die Synode über eine Anpassung der gesamten Lohnskala befinden müssen.

5. Flachere Lohnentwicklung in den höheren Lohnklassen

Flachere Lohnentwicklungen in den höheren Lohnklassen sind durchaus gewollt. Sowohl die vorbereitende Kommission, wie auch der Kirchenrat sind der Auffassung, dass das Reglement bei den höheren Lohnklassen in der flacheren Lohnentwicklung der Situation Rechnung trägt, dass die Motivation, im kirchlichen Umfeld zu arbeiten, nicht primär vom Lohn abhängig ist.

6. Arbeitszeit

Wie bis anhin ist der Kirchenrat für die Regelung der Arbeitszeit zuständig. Explizit wird neu auch die Möglichkeit von verschiedenen Arbeitsmodellen genannt. Der Kirchenrat wird, soweit solche gewünscht werden, entsprechende Richtlinien erlassen.

7. Vorzeitige Pensionierung

Ein Anspruch auf eine Übergangsrente oder eine Abfindungssumme bei vorzeitiger Pensionierung besteht nicht. Das neue Reglement sieht aber vor, dass der Kirchenrat eine einmalige Kapitalauszahlung gewähren kann, falls aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen eine vorzeitige Pensionierung angezeigt ist. Die Auszahlung darf frühestens drei Jahre vor dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters erfolgen. Sie ist pro Person auf den zweifachen Betrag der einfachen jährlichen AHV-Maximalrente begrenzt.

8. Mitspracherecht des Personals

Das neue Reglement wurde durch eine paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe vorbereitet. Ihr gehörten als Arbeitgebervertreter Franziska Zehnder, Synodepräsidentin; Ursula Bezzola, Vizepräsidentin Kirchenrat; Hans-Peter Mauch, Kirchenrat; sowie als Vertreter des Personals Hans-Peter Ott, Spitalseelsorger; Hansueli Simmen, Spitalseelsorger und Vertreter der GELAMA und Christian Boss, Finanzverwalter, an. Alle Angestellten hatten Gelegenheit, zum Reglementsentwurf Stellung zu nehmen. Einige der in diesem Vernehmlassungsverfahren eingegangenen Vorschläge wurden ins Reglement aufgenommen. Zudem wurde das Reglement durch einen externen Juristen überprüft.

9. Diverse Bemerkungen zum Reglement

§§ 1-4 Neu definiert der § 1 DLR die Ziele für die landeskirchlichen Dienste und die Personalpolitik des Kirchenrates. Die §§ 2-4 klären das Anstellungsverhältnis, nachdem der Beamtenstatus per 1.1.2003 aufgehoben wird.

§ 6 Der Kirchenrat fördert Teilzeitstellen und neue Arbeitszeitmodelle soweit der Betrieb es zulässt, um die Stellenchancen für Frauen und Männer, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen, zu erhöhen.

§ 13 Die Unterstellungen werden auf Grund der neuen Organisationsstruktur angepasst und geregelt. Die Bereichsleitungen werden einem einzelnen Kirchenratsmitglied, zur Zeit dem Präsidium, personell unterstellt. Die Verantwortung trägt aber der gesamte Kirchenrat.

§§ 24 ff Die Ausführungen zur Weiterbildung orientieren sich am Weiterbildungsreglement (SRLA 483.100). Im Gegensatz zur Weiterbildung der Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden, welche normalerweise nicht dazu dient, eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben, kann dies bei den landeskirchlichen Diensten aus betrieblichen Gründen wünschenswert sein. Deshalb unterscheidet das DLR zwischen Weiterbildungen und Zusatzausbildungen. Im § 29 wurden die Ansprüche auf Supervisionen und Coaching geregelt. Abs. 2 hat dabei vor allem die Seelsorgerinnen und Seelsorger in Spitälern und Heimen im Blick.

§ 31 Die Mitarbeitenden haben, analog dem bisherigen § 5 DBR, ein umfassendes Mitspracherecht. Dies stellt keine Änderung der bisherigen Regelung und Praxis dar.

§§ 33 und 42

§ 33 DLR begründet das leistungsorientierte und lohnwirksame Qualifikationsgespräch. Bisher wurden zwar auch Mitarbeitergespräche geführt, diese waren aber nicht lohnwirksam. Die Mitarbeitenden erhielten jährlich eine Dienstalterszulage. Bei ausserordentlicher Leistung konnte der Kirchenrat eine zusätzliche Erhöhung vornehmen. Mit dem DLR wird neu jedes Jahr eine Beurteilung vorgenommen, welche die Lohnerhöhung (inklusive Teuerungszulage) im nächsten Jahr bestimmt.

Die allgemeinen Kriterien sowie die massgebliche Beurteilung für die Lohnanpassung werden im § 43 beschrieben. An einem Beispiel verdeutlicht: Ist jemand in der Lohnklasse 9, Stufe 1 eingeteilt, verdient er oder sie Fr. 107'832.— (siehe auch Anhang 2: Lohnskala des DLR). Die Qualifikation bestimmt die Lohnerhöhung für das nächste Jahr. Eine sehr gute Beurteilung bedeutet normalerweise eine Lohnerhöhung von Fr. 3'492.—, eine gute Qualifikation Fr. 2'328.—, eine genügende Fr. 1'164.—. Es wird keine separate Teuerung bezahlt, diese ist in der Erhöhung enthalten.

In den höheren Lohnklassen ist die Lohnentwicklung flacher. Das ist gewollt. Der Kirchenrat will Mitarbeitende mit niedrigem Einkommen stärker fördern, solche in einer höheren Lohnklasse sollen vor allem die Teuerung ausgleichen können, sonst aber nicht in erster Linie durch den Lohn in ihrer Arbeit motiviert sein.

Es ist davon auszugehen, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden eine gute Qualifikation erhalten werden (ca. 70 – 80 %). Genügende und sehr gute Qualifikationen werden den übrigen Teil der Beurteilungen ausmachen. Eine ungenügende Beurteilung muss zu einer Änderung des Arbeitsverhaltens führen, im Wiederholungsfall zu einer Kündigung.

§ 43 Mit diesem Paragraphen erhält der Kirchenrat die Möglichkeit, besondere Leistungen einmalig zu honorieren.

§ 66 Mit der Abschaffung des Beamtenstatus ist es nicht mehr zwingend, Disziplinar massnahmen vorzusehen. Eine Regelung für Disziplinarverfahren klärt aber das Vorgehen des Kirchenrates und macht die möglichen Schritte transparent. In diesem Sinne gewährt sie den Mitarbeitenden mehr Rechtssicherheit und wurde deshalb beibehalten.

10. Zusammenfassung

Das Reglement schafft moderne, faire Anstellungsbedingungen für das Personal und ermöglicht es dem Kirchenrat als Arbeitgeber, auf veränderte Verhältnisse flexibel zu reagieren.

REFORMIERTER KIRCHENRAT
Präsident: Kirchenschreiberin:

Paul Jäggi Rosmarie Weber

Für diese Vorlage verantwortlich: Christian Boss, Patrik Müller

Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR)

vom

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, gestützt auf § 96 der Kirchenordnung¹, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Geltungsbereich

§ 1

¹ Die landeskirchlichen Dienste sind ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Kirchgemeinden, den Kirchengliedern und der Öffentlichkeit gemäss § 1 der Kirchenordnung die bestmöglichen Dienstleistungen zu erbringen.

Zielsetzung

² Der Kirchenrat verfolgt eine auf dieses Ziel hin ausgerichtete Personalpolitik und schafft die Voraussetzungen zu deren Verwirklichung.

Er berücksichtigt dabei sowohl die Interessen der Kirchgemeinden und der Kirchenglieder wie auch der Mitarbeitenden.

³ Im wesentlichen gelten folgende Zielsetzungen:

- Förderung der Identifikation der Mitarbeitenden mit der Landeskirche und den landeskirchlichen Diensten
- Förderung und Unterstützung zielorientierter Arbeit
- Schaffung von klar abgegrenzten, umfassenden Verantwortungsbereichen
- Einbezug der Mitarbeitenden in das landeskirchliche Geschehen
- Förderung der beruflichen und der damit im Zusammenhang stehenden persönlichen Entwicklung und Weiterbildung
- Sicherung zeitgemässer und partnerschaftlicher Anstellungsbedingungen, welche Chancengleichheit für Frauen und Männer einschliesst.

⁴ Der Kirchenrat kann auf dem Verordnungsweg Grundsätze der Personalführung und entsprechende Richtlinien beschliessen.

§ 2

¹ Dieses Reglement regelt die Arbeitsverhältnisse und die Löhne aller Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste mit Voll- und Teilpensum.

Gegenstand

¹ SRLA 151.100

² Für Lehrverhältnisse, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

§ 3

Öffentlich-
rechtliches
Arbeits-
verhältnis

¹ Alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste, die eine ständige Stelle besetzen, stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Soweit dieses Reglement keine Vorschriften enthält, werden sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechtes angewandt.

§ 4

Privat-
rechtliches
Arbeits-
verhältnis

¹ Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden insbesondere mit Aushilfspersonal, Personal im Stundenlohn sowie mit Personen in Ausbildung abgeschlossen.

² Das vorliegende Reglement ist nicht auf diese privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse anwendbar. Soweit der Arbeitsvertrag keine Vorschriften enthält, gilt das Obligationenrecht.

1.2 Grundsätze für die Stellenbesetzungen

§ 5

Gleichstel-
lung aller
Mitarbeite-
nden

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleiche Rechte und Pflichten.

² Insbesondere steht allen der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung zu sowie der gleiche Anspruch auf Zulagen.

§ 6

Arbeitszeit

¹ Der Kirchenrat ermöglicht, soweit der Betrieb es zulässt, Job-Sharing und Teilzeitarbeit.

² Der Kirchenrat ermöglicht neue Arbeitszeitmodelle.

³ Der Kirchenrat ist ermächtigt, zu neuen Arbeitszeitmodellen Verordnungen und Richtlinien zu erlassen.

§ 7

Lehrstellen

Der Kirchenrat schafft eine angemessene Anzahl von Lehrstellen.

§ 8

Stellenplan

¹ Der Kirchenrat sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsvolumen und Stellenplan

² Der Entscheid über das Stellenvolumen liegt bei der Synode.

1.3 Versicherungen

§ 9

Vorsorge-
einrichtung

¹ Alle Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste sind verpflichtet, der Pensionskasse der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten.

² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind deren Reglemente, Statuten und Versicherungsbedingungen massgebend.

§ 10

¹ Die Mitarbeitenden sind für die Folgen von Unfällen und für eine Taggeldleistung im Krankheitsfall versichert. Weitere Personalversicherungen

² Für die vom Arbeitgeber abgeschlossene Nichtberufsunfall-Versicherung übernehmen die Mitarbeitenden die Hälfte der Prämie.

§ 11

Die Landeskirche des Kantons Aargau haftet für alle Schäden aus den Tätigkeiten der Mitarbeitenden in ihrer Funktion als Angestellte der landeskirchlichen Dienste. Haftung der Landeskirche

2. Das Arbeitsverhältnis

2.1 Aufsicht, Auftrag und Nebenbeschäftigung

§ 12

¹ Die Aufsicht über die Mitarbeitenden steht dem Kirchenrat zu. Aufsicht

² Der Kirchenrat legt im Rahmen seiner Kompetenzen die personalpolitischen Grundsätze fest.

³ Der Kirchenrat trifft Massnahmen zum umfassenden Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden und zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen.

§ 13

¹ Die Bereichsleitungen sind dem vom Gesamt-Kirchenrat beauftragten Kirchenrats-Mitglied unterstellt. Unterstellungen

² Der Kirchenrat erlässt für die zuständigen Bereichsleitungen Funktionsbeschriebe, soweit diese nicht in bestehenden Verordnungen enthalten sind.

³ Die Mitarbeitenden sind den zuständigen Bereichsleitungen unterstellt.

§ 14

Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus der Kirchenordnung, den Stellen- und Funktionsbeschrieben, den Zielvereinbarungen sowie aus Verordnungen und Weisungen. Auftrag

§ 15

¹ Nebenbeschäftigungen sind mit der dienstlichen Tätigkeit nicht vereinbar, wenn sie diese nachteilig beeinflussen. Nebenbeschäftigung

² Die Ausübung einer regelmässigen Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Kirchenrates, wenn Anstellung und Nebenbeschäftigung zusammen ein volles Arbeitspensum übersteigen.

³ Über regelmässige Nebenbeschäftigungen ist in jedem Fall die vorgesetzte Stelle zu informieren.

§ 16

Zusätzliche Aufgaben

¹ Die Mitarbeitenden können zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben verpflichtet werden. Die Stellvertretung in einer höher eingereichten Tätigkeit, sofern sie in ununterbrochener Folge mindestens zwei Monate dauert und nicht im Funktionsbeschrieb enthalten ist, wird abgegolten. Die Bedingungen über die Abgeltungen werden vorgängig durch den Kirchenrat festgelegt.

² Zur Übertragung derartiger zusätzlicher Aufgaben ist nur der Kirchenrat berechtigt.

³ Vor der Übertragung einer neuen Aufgabe ist die betroffene Person anzuhören.

§ 17

Änderung des Auftrages

¹ Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen können Mitarbeitenden jederzeit ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende neue Aufgabenbereiche zugewiesen werden.

² Vor Übertragung einer neuen Aufgabe ist die betroffene Person anzuhören.

³ Hat die Änderung des Auftrages eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewahrt.

2.2 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**§ 18**

Allgemeine Pflichten

¹ Die Mitarbeitenden haben die Interessen der landeskirchlichen Dienste zu wahren und ihre Aufgaben und Pflichten im Hinblick auf die vereinbarten Ziele gewissenhaft zu erfüllen.

² Unterlagen und betriebliche Dokumente, die Mitarbeitenden während der Tätigkeit für den landeskirchlichen Betrieb übergeben oder von ihnen selbst erarbeitet und erstellt werden, sind Eigentum der Landeskirche des Kantons Aargau und bleiben bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Eigentum derselben.

§ 19

Sorgfaltpflicht

¹ Geräte und Maschinen sind sorgfältig zu behandeln. Mit den Materialien ist sparsam umzugehen. Die private Nutzung ist auf das Notwendige zu beschränken.

² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, jede nötige Vorsicht zur Verhütung von Unfällen zu beachten und allfällige Vorschriften zu befolgen.

³ Die Installation von privaten Programmen, die Verwendung privater Datenträger und das Herunterladen von privaten Daten aus dem Internet auf Computer der landeskirchlichen Dienste ist nur mit dem Einverständnis der vorgesetzten Stelle und der EDV-verantwortlichen Person erlaubt.

⁴ Für eventuelle Schäden infolge Virenbefall können Mitarbeitende haftbar gemacht werden.

§ 20

Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Drittpersonen geheim zuhalten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert.

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhalten.

2.3 Betriebs- und Arbeitszeit

§ 21

Der Kirchenrat regelt die Betriebs- und Arbeitszeit.

Betriebs-
und Arbeits-
zeit

§ 22

¹ Falls erforderlich, haben Mitarbeitende vorübergehend auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu arbeiten, sofern dies im Hinblick auf die Gesundheit und die familiären Verpflichtungen zumutbar ist.

Überstunden

² Vorbehalten bleiben besondere arbeitsvertragliche Abmachungen.

³ Der Kirchenrat bestimmt, zu welchen Bedingungen Überstunden zu leisten sind.

⁴ Überstunden sind in der Regel durch Freizeit zu kompensieren.

⁵ In Ausnahmefällen kann der Kirchenrat eine Entschädigung durch Barvergütung bewilligen.

⁶ Ein Anspruch auf Freizeitausgleich oder Barvergütung besteht nur, wenn die Überstunden in Absprache bzw. auf Anordnung oder mit Genehmigung der vorgesetzten Stelle geleistet worden sind.

§ 23

¹ Bei Arbeitsverhinderung ist die vorgesetzte Stelle so schnell als möglich zu informieren.

Arbeitsver-
hinderung

² Ab dem 4. Absenztage haben die Mitarbeitenden die Pflicht, ein Zeugnis beizubringen, aus welchem die mutmassliche Absenz hervorgeht. In begründeten Fällen kann der Kirchenrat die Arbeitsunfähigkeit vertrauensärztlich abklären lassen.

2.4 Weiterbildung und Zusatzausbildung

§ 24

¹ Weiterbildung (früher: Fortbildung) ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung. Sie soll die Mitarbeitenden befähigen, den ständig wechselnden Anforderungen ihrer Funktion zu genügen. Die Weiterbildung schafft keinen Anspruch auf eine Beförderung.

Weiterbil-
dung

² Weiterbildung ist Bestandteil des Auftrages. Mitarbeitende können zum Besuch von Weiterbildungskursen angehalten und aufgeboten werden.

³ Der Kirchenrat fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden.

§ 25

Der Weiterbildungsanspruch richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement (SRLA 483.100) und der Verordnung zum Weiterbildungsreglement (SRLA 483.110). Der Kirchenrat kann zusätzliche Weisungen erlassen.

Anspruch

§ 26

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

Zusatzaus-
bildung

² Der Kirchenrat fördert die Zusatzausbildung im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse.

³ Zusatzausbildung schafft keinen Anspruch auf Beförderung.

§ 27

Bewilligung Für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Zusatzausbildungskursen während der Arbeitszeit ist die Bewilligung der übergeordneten Stelle einzuholen.

§ 28

Kostenübernahme ¹ Die Landeskirche des Kantons Aargau übernimmt die Kosten der von der Bereichsleitung oder vom Kirchenrat angeordneten Weiterbildung.

² Die Beiträge für die übrige Weiterbildung und für Zusatzausbildungen richten sich nach dem in § 25 erwähnten Reglement und der zugehörigen Verordnung.

§ 29

Supervision / Coaching ¹ Die übergeordnete Stelle kann Supervision oder Coaching anordnen oder bewilligen. Die Landeskirche kann deren Kosten übernehmen oder Beiträge daran leisten.

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

§ 30

Rückerstattungspflicht Der Kirchenrat regelt die Einzelheiten zur Rückerstattung von geleisteten Beiträgen an die Weiterbildung und Zusatzausbildung gemäss § 28 Absatz 2 bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

*2.5 Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter***§ 31**

Mitwirkungsrecht ¹ Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Der Kirchenrat ist verpflichtet, sie rechtzeitig zu informieren und anzuhören.

² Der Kirchenrat kann von sich aus oder auf deren Anregung Mitarbeitende für die Bearbeitung von besonderen Fragen zur Mitarbeit in einer Kommission oder Arbeitsgruppe beiziehen.

³ Der Kirchenrat nimmt Anregungen von Mitarbeitenden, welche zur Verbesserung der Arbeitsabläufe führen, jederzeit entgegen und wird diese überprüfen.

⁴ Der Kirchenrat anerkennt Personal- und Berufsverbände, die einen erheblichen Teil des landeskirchlichen Personals oder ihrer Berufsgruppe dauernd vertreten, als Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen.

Den Verbänden sind die gleichen Vernehmlassungsmöglichkeiten wie dem Personal zu gewähren. Zudem sind sie vor wichtigen Veränderungen in der Verwaltungsorganisation und bei grossen Stellenverschiebungen rechtzeitig zu informieren.

§ 32

Passives Wahlrecht ¹ Den Mitarbeitenden steht das passive Wahlrecht in Kommissionen und Behörden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu.

² Zur Ausübung eines Mandates ausserhalb des landeskirchlichen Betriebs ist die Zustimmung des Kirchenrates einzuholen. Betreffend Arbeitszeit und finanzielle Entschädigung ist eine Vereinbarung zu treffen.

§ 33

¹ Die Mitarbeitenden haben mindestens einmal pro Jahr Anspruch auf ein Gespräch über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten. Die Gespräche mit der vorgesetzten Person bilden die Grundlage für Standortbestimmung, Entlohnung, Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse. Beurteilungs- und Förderungsgespräche

² Sind Mitarbeitende mit dem Verlauf oder dem Ergebnis des Gesprächs nicht einverstanden, haben sie das Recht, eine Wiederholung mit dem Präsidium des Kirchenrates zu verlangen. Bereichsleitende haben das Recht, eine Wiederholung mit dem Gesamtkirchenrat zu verlangen.

³ Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten vertraulichen Kurzprotokoll festzuhalten, welches den Personalakten beigelegt wird.

⁴ Die Mitarbeitenden können über die Personaladministration Einsicht in ihre Personalakten nehmen. Diese sind nach Massgabe der Datenschutzgesetzgebung zu behandeln.

§ 34

¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über Leistung und Verhalten ausspricht. Arbeitszeugnis

² Auf Verlangen wird das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

³ Es kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangt werden.

*2.6 Geschenke / Provisionen***§ 35**

Den Mitarbeitenden ist es untersagt, für ihre im Rahmen der Anstellung erbrachten Leistungen Geschenke oder andere Vorteile zu beanspruchen oder anzunehmen. Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet die vorgesetzte Stelle. Annahme von Geschenken

§ 36

¹ Mitarbeitende haben keinen Anspruch auf Gebühren und Provisionen aus dienstlichen Leistungen. Gebühren / Provisionen

² Alle Entschädigungen und Gebühren gehen in die Zentralkasse.

*2.7 Haftung, Persönlichkeits- und Rechtsschutz***§ 37**

Die Mitarbeitenden haften gegenüber der Landeskirche des Kantons Aargau für vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden. Haftung

Auf Schadenersatzforderungen kann verzichtet werden, insbesondere wenn der Anspruch die Mitarbeitenden unverhältnismässig hart treffen würde.

§ 38Persön-
lichkeitss-
chutz

Der Kirchenrat achtet und schützt die persönliche Integrität der Mitarbeitenden, nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und schafft ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindert.

§ 39Rechts-
schutz

¹ Mitarbeitende, gegen die von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, erhalten Rechtsschutz.

² Der Kirchenrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Rechtsschutzes.

2.8 Lohn**§ 40**

Einreihung

¹ Der Kirchenrat stuft die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Ausbildung und Funktion, gemäss dem im Anhang 1 enthaltenen Einreihungsplan in eine der Lohnklassen 1 bis 10, ein.

² Bei der Festlegung der Lohnklasse werden die für die vorgesehene Arbeit bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen berücksichtigt.

§ 41

Lohnskala

Die im Anhang 2 wiedergegebene Lohnskala umfasst die minimalen und maximalen Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad (100 %-Pensum).

§ 42Lohnan-
passung

¹ Die Synode legt im Rahmen des Voranschlages für das folgende Jahr eine vorgesehene Lohnanpassung fest.

Dabei sind folgende Gesichtspunkte für die Gesamtbeurteilung massgebend:

- a) Entwicklung der Lebenshaltungskosten
- b) Allgemeine wirtschaftliche Situation
- c) Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt
- d) finanzielle Lage der Landeskirche

² Im Rahmen der vom Kirchenrat beschlossenen Vorgaben sind die vorgesetzten Personen für die Festlegung der individuellen Lohnanpassung zuständig, wobei das persönliche Beurteilungsgespräch massgebend ist.

§ 43Besondere
Leistungen

¹ Der Kirchenrat kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie von maximal CHF 2'500.00 abgelden.

² Diese Prämien werden nicht Pensionskassen-versichert.

³ Anerkennungsprämien können auch als Naturalgeschenke bis CHF 500.00 ausgerichtet oder in Form von bezahltem Urlaub gewährt werden.

§ 44

¹ Für jedes Kind wird eine Kinderzulage ausgerichtet. Der Ansatz und die Anspruchsberechtigung richten sich nach der kantonalen Gesetzgebung. Kinderzulage

² Mitarbeitenden mit einem Brutto-Familieneinkommen unter dem Minimum von Lohnklasse 3 des Einreihungsplans wird auf Gesuch hin die gesetzliche Kinderzulage doppelt ausgerichtet.

§ 45

Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf Vergütung ihrer beruflich bedingten Spesen gemäss Spesenreglement. Spesen

§ 46

¹ Als Anerkennung erhalten Mitarbeitende nach Ablauf des zehnten Anstellungsjahres (Lehrjahre werden nicht angerechnet) und dann nach Ablauf von jeweils fünf weiteren, ein Jubiläumsgeschenk in der in Anhang 3 festgelegten Höhe. Jubiläumsgeschenk

² Bei Teilzeitarbeitenden ist das zum Jubiläumszeitpunkt aktuelle Stellenpensum für die Berechnung massgebend.

³ Auf Wunsch der Mitarbeitenden und soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann anstelle des Barbetrages das Jubiläumsgeschenk ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub bezogen werden.

⁴ Bei Pensionierungen und Austritten werden keine anteilmässigen Jubiläumsgeschenke ausgerichtet.

⁵ Die Jubiläumsgeschenke werden nicht in die Pensionskassen-Versicherung aufgenommen.

§ 47

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden folgende Lohnzahlungen ausgerichtet: Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall

a) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zum vereinbarten Ende, längstens aber während eines Monats, der volle Lohn.

b) Bei ständig beschäftigten Mitarbeitenden der volle Lohn während 6 Monaten.

² Die Landeskirche ist verpflichtet, für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeld-Versicherung mit folgenden Leistungen abzuschliessen:

Taggeldversicherung, welche für 720 Tage innert 900 Tagen 80 % des Bruttolohnes auszahlt; Leistungsbeginn ab 181. Tag.

³ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden, so kann der Lohn gekürzt werden. Kürzungen werden vom Kirchenrat geregelt.

⁴ Mitarbeitende, die auf längere Zeit hinaus arbeitsunfähig sind, können vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden.

§ 48

¹ Bei Krankheit und Unfall während den Ferien werden diese für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer nachgewährt. Krankheit während Ferien / Urlaub

² Diese Regelung gilt sinngemäss auch für den entlohnten Urlaub, sofern der Nachweis erbracht wird, dass der Urlaubszweck wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht erfüllt werden konnte.

§ 49

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

¹ Während der Dauer des ordentlichen Dienstes, den Mitarbeitende infolge ihrer Einteilung oder ihres Grades zu leisten gesetzlich verpflichtet sind, haben sie Anspruch auf den vollen Lohn. Diese Regelung gilt auch für den militärischen Frauendienst und für Beförderungsdienste.

² Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist der während des Dienstes bezogene Lohn, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurückzuerstatten.

³ Während Rekrutenschule oder Zivildienst erhalten Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht 100 % und Angestellte ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes. Wird das Anstellungsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung von Rekrutenschule oder Zivildienst aufgelöst, so ist der während der Rekrutenschule oder Zivildienst bezogene Lohn, abzüglich der EO-Entschädigung, anteilmässig zurück zu erstatten.

⁴ Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen an die Arbeitgeberin.

⁵ Für Ausbildungskurse in Jugend + Sport (Voraussetzung ist die Abgabe eines EO-Formulars) kann der Kirchenrat bezahlten Urlaub von maximal 5 Tagen pro Jahr gewähren.

⁶ Taggeldentschädigungen oder EO-Leistungen der Feuerwehr, des Zivildienstes und für Aktivitäten aus Jugend + Sport fallen an die Arbeitgeberin, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

§ 50

Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft

¹ Mitarbeiterinnen, die vor der Geburt während mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Dienst des landeskirchlichen Betriebs standen, haben bei Schwangerschaft und vor der Geburt Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Dieser ist in der Regel so aufzuteilen, dass 4 Wochen in die Zeit unmittelbar vor und 12 Wochen unmittelbar nach der Geburt fallen. Wird die Arbeit nach der Geburt nicht mehr aufgenommen, besteht ein Anspruch auf insgesamt 6 Wochen bezahlten Urlaub.

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden wird der Lohn gegen Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses während höchstens 6 Monaten ausgerichtet. Davon werden 4 Wochen als Vorbereitungszeit auf die Geburt als Schwangerschaftsurlaub angerechnet.

§ 51

Lohnauszahlung

Der Lohn der Mitarbeitenden wird monatlich in 12 gleichmässigen Teilen - in der Regel auf den 25. - ausgerichtet.

§ 52

Lohnfortzahlung im Todesfall

Beim Tod von Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht wird der Lohn noch für 6 Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat gerechnet ausgerichtet. Während dieser Zeit fallen sämtliche Leistungen der Sozialversicherung (Renten oder Pensionsversicherung) der Landeskirche des Kantons Aargau zu.

Beim Ableben eines ledigen Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht hört der Lohnanspruch am Ende des angebrochenen Monats auf.

2.9 Ferien / Feiertage / Urlaub

§ 53

¹ Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

Anspruch

² Der Ferienanspruch beträgt:

- | | |
|--|----------------|
| • Bis und mit vollendetem 20. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| • Vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr | 20 Arbeitstage |
| • Vom 50. Altersjahr bis zum 59. Altersjahr
oder ab dem 10. Anstellungsjahr | 25 Arbeitstage |
| • Vom Jahr an, in dem das 60. Altersjahr
erreicht wird | 30 Arbeitstage |

³ Die Ferien sind im Einverständnis mit der vorgesetzten Stelle festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.

⁴ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.

⁵ Der jährliche Ferienanspruch muss in der Regel bis Ende April des folgenden Jahres bezogen werden. Eine Abgeltung der Ferien durch Geldleistungen ist nicht möglich.

§ 54

Bei längerer Absenz infolge Krankheit, Unfall, Beförderungsdienste, Schwangerschaft und Mutterschaft, oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruches ein. Diese beträgt bei einer Absenz von mehr als drei Monaten für jeden weiteren vollen Monat 1/12 des im betreffenden Kalenderjahr zustehenden Ferienanspruches.

Absenzen

§ 55

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

Bezahlte
Absenzen

- | | |
|--|-------------|
| • Eigene Hochzeit | 3 Tage |
| • Hochzeit in der eigenen Familie | 1 Tag |
| • Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| • Tod des Ehegatten, des Partners/der Partnerin
oder eines Kindes | 3 Tage |
| • Tod der eigenen Eltern oder der Eltern der Lebenspartnerin
/ des Lebenspartners | 2 Tage |
| • Tod eines anderen Angehörigen | 1 Tag |
| • Wohnungsumzug pro Kalenderjahr | 2 Tage |
| • Plötzliche Erkrankung in der Familie
(zur Organisation einer Hilfe) | max. 2 Tage |

Über weiteren bezahlten Urlaub entscheiden, wenn dieser bis zu 3 Tagen dauert, die Bereichsleitungen, wenn dieser weiter geht, der Kirchenrat.

§ 56

Unbezahlter Urlaub

¹ In besonderen Fällen kann der Kirchenrat unbezahlten Urlaub bis maximal ein Jahr gewähren. Er ist mindestens sechs Monate im Voraus anzumelden.

² Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs entfällt der Ferienanspruch.

³ Bei unbezahlten Urlaub übernehmen die Mitarbeitenden die Personalversicherungsprämien.

⁴ Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

§ 57

Feiertage

¹ Die bezahlten Feiertage richten sich nach den staatlichen Bestimmungen.

² Am Vortag von ganzen Feiertagen wird die Sollzeit um eine Stunde reduziert (Arbeitsschluss).

*2.10 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses***§ 58**

Stellenausschreibung

¹ Jede freie, neu geschaffene oder auf Zeit geschaffene Stelle ist mit einer angemessenen Anmeldefrist zuerst intern und zwei Wochen später öffentlich auszuschreiben.

² Teilzeitanstellungen unter 50 % müssen nicht öffentlich ausgeschrieben werden.

³ Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Berufung besetzt werden.

⁴ Bewerbende sollten der Evangelisch-Reformierten Landeskirche angehören. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.

§ 59

Zuständigkeit

Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt durch den Kirchenrat, soweit nicht durch besondere Vorschriften etwas anderes bestimmt ist.

§ 60

Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann ausnahmsweise auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

§ 61

Kündigungsfristen

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich, auf Verlangen begründet, und unter Einhaltung nachstehender Fristen zu erfolgen:

a) Während der Probezeit 7 Tage auf Ende der nächsten Arbeitswoche.

b) Im ersten Anstellungsjahr 1 Monat auf Monatsende

c) Im überjährigen Arbeitsverhältnis 3 Monate auf Monatsende

d) Bei der Anstellung kann eine längere Kündigungsfrist bis max. 6 Monate vereinbart werden.

e) Der Kirchenrat kann Mitarbeitende in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

§ 62

¹ Den von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitenden steht ein Anhörungsrecht zu. Im übrigen gelten Art. 336 ff OR. Kündigungsschutz

² Werden aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen Stellen aufgehoben oder andere Umstrukturierungen vorgenommen, so ist ein Sozialplan zu erstellen.

§ 63

Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und dem Kirchenrat ohne Rücksicht auf die gesetzlichen und vertraglichen Fristen und Termine jederzeit aufgelöst werden. Ausserordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 64

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

§ 65

¹ Die Mitarbeitenden des landeskirchlichen Betriebs werden in der Regel pensioniert, wenn sie AHV-Rentenberechtigt werden. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat. Ruhestand

Die Rentenleistungen richten sich nach den Bestimmungen von Pensionskasse und AHV.

² Vorzeitige Pensionierung im Rahmen des Pensionskassenreglementes mit entsprechender Leistungskürzung ist möglich. Der Kirchenrat ist sechs Monate im voraus zu informieren.

³ Falls aus betrieblichen oder gesundheitlichen Gründen eine vorzeitige Pensionierung angezeigt ist, kann der Kirchenrat diese frühestens drei Jahre vor dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters anordnen.

Dem betroffenen Mitarbeitenden werden in der Regel pro Jahr der zweifache Betrag der einfachen jährlichen AHV-Maximalrente zugesprochen. Dieser Betrag kann in einer einmaligen Kapitalauszahlung entrichtet werden. In Härtefällen kann der Kirchenrat weitergehende Abfindungen zusprechen.

§ 66

¹ Gegen Mitarbeitende, die ihren Pflichten schuldhaft nicht nachkommen, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachten oder durch ihr Verhalten das Betriebsklima nachhaltig stören, ist durch den Kirchenrat ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Disziplinarverfahren

² Mitarbeitende, gegen die ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, sind anzuhören, und sie sind berechtigt, auf eigene Kosten einen Beistand beizuziehen. Der Entscheid, in welchem eine Massnahme angeordnet wird, ist ihnen mit einer Begründung zuzustellen.

³ Je nach der Schwere der Dienstverletzung können vom Kirchenrat folgende Strafen verfügt werden:

- schriftlicher Verweis
- Sistierung der periodischen Lohnanpassung während eines Jahres
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR

3. Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 67

Lohn-
garantie Niemand erhält auf Grund dieses Reglementes weniger Lohn als bisher.

§ 68

Inkraftset-
zung Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

§ 69

Aufhebung
bisherigen
Rechts Das Dienst- und Lohnreglement der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau vom 22. November 1995 wird aufgehoben. Mit der Inkraftsetzung werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden Erlasse aufgehoben.

*Anhang Nr. 1: Einreihungsplan***zum Dienst- und Lohnreglement für die landeskirchlichen Mitarbeitenden**

Lohnklasse

- 10 Bereichsleitung
Mitarbeitende mit Hochschulausbildung

- 9 Bereichsleitung
Mitarbeitende mit Hochschulausbildung
Mitarbeitende mit Fachdiplom oder gleichwertiger Ausbildung

- 8 Bereichsleitung
Mitarbeitende mit Hochschulausbildung
Mitarbeitende mit Fachdiplom oder gleichwertiger Ausbildung

- 7 Mitarbeitende mit Hochschulausbildung
Mitarbeitende mit Fachdiplom oder gleichwertiger Ausbildung

- 6 Mitarbeitende mit Hochschulausbildung
Mitarbeitende mit Fachdiplom oder gleichwertiger Ausbildung
Mitarbeitende mit Sachbearbeiterfunktion

- 5 Mitarbeitende mit Sachbearbeiterfunktion

- 4 Mitarbeitende mit Sachbearbeiterfunktion
Mitarbeitende mit kaufmännischer Ausbildung

- 3 Mitarbeitende mit kaufmännischer Ausbildung

- 2 Mitarbeitende mit kaufmännischer Ausbildung
Büro- und Betriebsmitarbeitende

- 1 Büro- und Betriebsmitarbeitende

Anhang Nr. 2: Lohnskala

zum Dienst- und Lohnreglement für die landeskirchlichen Mitarbeitenden

Die Ansätze basieren auf dem Index der Konsumentenpreise vom Mai 2000 (Indexstand 102.4 im Mai 2002).

Index 102.4 Punkte		Stand: Mai 2002									
		Lohnklassen									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Minimum		39'934	47'720	53'866	60'826	67'787	76'699	86'839	97'994	107'832	117'760
Maximum		60'424	70'640	79'156	88'156	96'287	106'819	119'569	131'354	142'752	154'210
C 1/3 Stufe		683	764	843	911	950	1'004	1'091	1'112	1'164	1'215
B 2/3 Stufe		1'366	1'528	1'686	1'822	1'900	2'808	2'182	2'224	2'328	2'430
A volle Stufe		2'049	2'292	2'529	2'733	2'850	3'012	3'273	3'336	3'492	3'645
1		39'934	47'720	53'866	60'826	67'787	76'699	86'839	97'994	107'832	117'760
1 C		40'617	48'484	54'709	61'737	68'737	77'703	87'930	99'106	108'996	118'975
1 B		41'300	49'248	55'552	62'648	69'687	78'707	89'021	100'218	110'160	120'190
1 A		41'983	50'012	56'395	63'559	70'637	79'711	90'112	101'330	111'324	121'405
2		41'983	50'012	56'395	63'559	70'637	79'711	90'112	101'330	111'324	121'405
2 C		42'666	50'776	57'238	64'470	71'587	80'715	91'203	102'442	112'488	122'620
2 B		43'349	51'540	58'081	65'381	72'537	81'719	92'294	103'554	113'652	123'835
2 A		44'032	52'304	58'924	66'292	73'487	82'723	93'385	104'666	114'816	125'050
3		44'032	52'304	58'924	66'292	73'487	82'723	93'385	104'666	114'816	125'050
3 C		44'715	53'068	59'767	67'203	74'437	83'727	94'476	105'778	115'980	126'265
3 B		45'398	53'832	60'610	68'114	75'387	84'731	95'567	106'890	117'144	127'480
3 A		46'081	54'596	61'453	69'025	76'337	85'735	96'658	108'002	118'308	128'695
4		46'081	54'596	61'453	69'025	76'337	85'735	96'658	108'002	118'308	128'695
4 C		46'764	55'360	62'296	69'936	77'287	86'739	97'749	109'114	119'472	129'910
4 B		47'447	56'124	63'139	70'847	78'237	87'743	98'840	110'226	120'636	131'125
4 A		48'130	56'888	63'982	71'758	79'187	88'747	99'931	111'338	121'800	132'340
5		48'130	56'888	63'982	71'758	79'187	88'747	99'931	111'338	121'800	132'340
5 C		48'813	57'652	64'825	72'669	80'137	89'751	101'022	112'450	122'964	133'555
5 B		49'496	58'416	65'668	73'580	81'087	90'755	102'113	113'562	124'128	134'770
5 A		50'179	59'180	66'511	74'491	82'037	91'759	103'204	114'674	125'292	135'985
6		50'179	59'180	66'511	74'491	82'037	91'759	103'204	114'674	125'292	135'985
6 C		50'862	59'944	67'354	75'402	82'987	92'763	104'295	115'786	126'456	137'200
6 B		51'545	60'708	68'197	76'313	83'937	93'767	105'386	116'898	127'620	138'415
6 A		52'228	61'472	69'040	77'224	84'887	94'771	106'477	118'010	128'784	139'630
7		52'228	61'472	69'040	77'224	84'887	94'771	106'477	118'010	128'784	139'630
7 C		52'911	62'236	69'883	78'135	85'837	95'775	107'568	119'122	129'948	140'845
7 B		53'594	63'000	70'726	79'046	86'787	96'779	108'659	120'234	131'112	142'060
7 A		54'277	63'764	71'569	79'957	87'737	97'783	109'750	121'346	132'276	143'275

Lohnklassen										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	54'277	63'764	71'569	79'957	87'737	97'783	109'750	121'346	132'276	143'275
8 C	54'960	64'528	72'412	80'868	88'687	98'787	110'841	122'458	133'440	144'490
8 B	55'643	65'292	73'255	81'779	89'637	99'791	111'932	123'570	134'604	145'705
8 A	56'326	66'056	74'098	82'690	90'587	100'795	113'023	124'682	135'768	146'920
9	56'326	66'056	74'098	82'690	90'587	100'795	113'023	124'682	135'768	146'920
9 C	57'009	66'820	74'941	83'601	91'537	101'799	114'114	125'794	136'932	148'135
9 B	57'692	67'584	75'784	84'512	92'487	102'803	115'205	126'906	138'096	149'350
9 A	58'375	68'348	76'627	85'423	93'437	103'807	116'296	128'018	139'260	150'565
10	58'375	68'348	76'627	85'423	93'437	103'807	116'296	128'018	139'260	150'565
10 C	59'058	69'112	77'470	86'334	94'387	104'811	117'387	129'130	140'424	151'780
10 B	59'741	69'876	78'313	87'245	95'337	105'815	118'478	130'242	141'588	152'995
10 A	60'424	70'640	79'156	88'156	96'287	106'819	119'569	131'354	142'752	154'210

*Anhang Nr. 3: Jubiläumsgeschenk***zum Dienst- und Lohnreglement für die landeskirchlichen Mitarbeitenden**

Jubiläumsgeschenk: (gemäss § 46, nicht indexiert)

Nach Vollendung von	Franken
10 Dienstjahren	3'000.--
15 Dienstjahren	3'500.--
20 Dienstjahren	4'000.--
25 Dienstjahren	4'000.--
30 Dienstjahren	5'000.--
35 Dienstjahren	5'000.--
40 Dienstjahren	6'000.--