Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD)

Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau erlässt,
gestützt auf § 96 der Kirchenordnung[1],

folgendes Reglement:

Gemäss Synodebeschlüssen vom 8. Juni 05 korrigierte Version

I. Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden Pfarrerinnen und Pfarrer und Diakonischen Mitarbeitenden (ordinierte Dienste).

Bemerkungen:

§ 1 DLD regelt den Anwendungsbereich des Reglements. Erfasst werden die ordinierten Dienste, das heisst Pfarrerinnen und Pfarrer, sowie Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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, Pfarrer oder Diakonischen Mitarbeitenden, welches durch Wahl in der betreffenden Kirchgemeinde begründet wird.

Der Begriff der ordinierten Dienste umfasst Pfarrerinnen und Pfarrer *und* Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DM).

§ 2

Öffentlichrechtliches Dienstverhältnis

Die ordinierten Dienste stehen in einem öffentlichrechtlichen kirchlichen Dienstverhältnis.

Bemerkungen:

§ 2 DLD stellt klar, dass auf die ordinierten Dienste nicht das Obligationenrecht oder kantonales Personalrecht (bzw. in Verbindung mit § 1 DLD das Dienstrecht der landeskirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) anwendbar ist, sondern

[1] SRLA 151.100.

vorbehältlich der Kirchenordnung ausschliesslich das DLD sowie dessen Folgeerlasse. Das ist 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 frei steht, 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 öffentlichrechtliche) 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 öffentlichrechtliche 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.

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.

§ 4

Pfarramt

[1] Pfarrerinnen und Pfarrer sind insbesondere verantwortlich für die Seelsorge, die inhaltliche Gestaltung des Gottesdienstes, die Taufe, das Abendmahl, die Trauungen, die Abdankungen und weitere gottesdienstliche Feiern.

[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 Diakonische Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender kann aber genauso mit dieser Aufgabe betraut werden.

§ 5

Diakonie

Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verantwortlich für die Diakonie der Kirchgemeinde.

Bemerkungen:

§ 5 DLD definiert den Aufgabenbereich der Diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hat eine Kirchgemeinde keine Diakonischen Mitarbeitenden, weist die Kirchenpflege die Aufgaben einer Pfarrerin oder einem Pfarrer oder einem Mitglied der Kirchenpflege zu. Die Bemerkungen zu § 4 gelten sinngemäss.

§ 6

Gleichwertigkeit der Dienste

Beide Dienste sind gleichwertig in bezug auf Wahl, Mitgliedschaft in der Kirchenpflege und Verantwortung für den Aufbau der Kirchgemeinde.

Bemerkungen:

§ 6 DLD stellt die Dienste einander gleich.

§ 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.

Bemerkungen:

Diese Bestimmung verdeutlicht die Notwendigkeit, die Aufgaben jedes Dienstnehmenden in einem Funktionsbeschrieb zu konkretisieren. Die Verantwortung dafür liegt bei der Kirchenpflege, welcher ja auch die ordinierten Dienste angehören.

§ 8

Aufsicht

[1] **Die Amtsführung der ordinierten Dienste untersteht der Aufsicht des Kirchenrates.**

[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 neuen Reglement. Sie trifft die Unterscheidung zwischen dem Kernbereich ordinierten Handelns, der von den Kirchenpflegen 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 wird in Zukunft sorgfältig vorzunehmen sein, 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 duchzusetzen. Konkret sieht dies so aus, dass die inhaltliche Gestaltung von Gottesdiensten, von Unterrichtsstunden oder von Erwachsenenbildungsabenden Sache der zustän-

digen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers oder der betreffenden Diakonischen Mitarbeitenden 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 im Vernehmlassungsverfahren von einzelnen Kirchenpflegen angesprochene Einschränkung der Befugnisse der Kirchenpflegen im Verhältnis zu Pfarrerin oder Pfarrer oder Diakonischen Mitarbeitenden findet tatsächlich nicht statt; im Gegenteil: den Kirchenpflegen kommt neu erstmals die Möglichkeit zu, in gravierenden Fällen der Pflichtverletzung gegen Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakonischen Mitarbeitende Disziplinarmassnahmen anzuordnen, was bis anhin nicht möglich war; um so entscheidender ist es, die Aufgabenbereiche voneinander abzugrenzen. Dies geschieht mit der vorliegenden Bestimmung.

Bei der Umsetzung dieser Norm wird darauf zu achten sein, dass die Unterscheidung korrekt vorgenommen wird. Den Kirchenpflegen ist empfohlen, in Zweifelsfällen mit dem Kirchenrat Rücksprache zu nehmen, welchem Bereich eine beanstandete Handlung oder Unterlassung zuzuordnen ist.

In der ursprünglichen Fassung wurde § 8 Abs. 2 dahingehend verdeutlicht, dass bei Aufsichtsentscheiden über die ordinierten Dienste im Rahmen der Erfüllung von Verwaltungsaufgaben die ordinierten Dienste in den Ausstand zu treten haben; das ist auch mit der vorliegenden Formulierung so und folgt aus der bewussten Verwendung des Begriffes „ehrenamtliche Mitglieder“.

§ 9

Schutz

Die ordinierten Dienste sind gegen Behinderung ihres Dienstes und ungerechtfertigte Angriffe auf ihre Person von der Kirchenpflege in Schutz zu nehmen.

Bemerkungen:

Die Bestimmung appelliert an die Verantwortung der Kirchenpflegen, ihre Pfarrerin oder ihren Pfarrer oder Diakonische Mitarbeitende 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 öffentlichrechtlichen Dienstreglementen der Kantone und Gemeinden Standard und stand bis anhin in der Kirchenordnung.

Die Bestimmung verpflichtet eine Kirchgemeinde nicht, ihre Pfarrerin oder ihren Pfarrer auch finanziell zu unterstützen, damit diese oder dieser eine Rechtsvertre-

tung 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

Begründung

1 **Das Dienstverhältnis zu den ordinierten Diensten wird durch Wahl und die Annahmeerklärung des oder der Gewählten begründet.**

2 **Wahlbehörde sind die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde. Das Wahlverfahren richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchenordnung und dem Reglement über Wahlen und Abstimmungen in den Kirchgemeinden (RWA).**

3 **Die Wählbarkeitsvoraussetzungen werden durch die Kirchenordnung geregelt.**

Bemerkungen:

§ 10 bringt zum Ausdruck, dass die ordinierten Dienste in einem öffentlichrechtlichen 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 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

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 Auf-

trag, den sie mit dem Ordinationsgelübde angenommen haben, in ihrem neuen Amt zu konkretisieren und umzusetzen im Dienste der Kirchgemeinde, die sie gewählt hat.

§ 12

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 vorbehältlich der Abgangsfrist mit Ablauf der Amtsperiode.

[3] Der Kirchenrat kann bei der Erstwahl im Kanton Aargau einer Pfarrerin oder eines Pfarrers bzw. einer oder eines Diakonischen Mitarbeitenden eine Amtsdauer von zwei Jahren ansetzen.

[4] Diakonische Mitarbeitende sind nach Abschluss ihrer Ausbildung die ersten beiden Jahre ihrer Berufsausübung vertraglich im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen; die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate, die Mindestlöhne sind einzuhalten; die übrigen Vertragsinhalte sind frei regelbar, dürfen aber nicht zu einer Umgehung dieses Absatzes führen.

Bemerkungen:

§ 12 bindet Amtsperiode und Amtsdauer zusammen.

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 bzw. Nichtwiederwahl vor Ablauf der Amtsperiode durchgeführt wird. Dienstnehmende haben bei Nichtwiederwahl in jedem Fall drei Monate Abzugsfrist. Diese beginnt nach Ablauf der Amtsperiode jeweils am 1. Januar und dauert bis zum 31. März. Sollte eine Kirchgemeinde die Ansetzung der Wahl aus irgendeinem Grund zu spät vornehmen, so dass die offizielle dreimonatige Frist nicht eingehalten werden kann, beginnt die Abgangsfrist am 1. des Monats, der auf den Monat des Wahlgangs folgt (Wahl am 16. Januar - Abzugsfrist vom 1. Februar bis 30. April) Dies ist nur in Fällen einer von der Pfarrerin, dem Pfarrer oder dem Diakonischen Mitarbeitenden 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.

Dem Problem wird im folgenden Artikel Rechnung getragen.

Der Begriff Erstwahl bezeichnet die erstmalige Wahl in den ordinierten Dienst im Kanton Aargau. Damit gilt dieser Passus nicht nur für Leute unmittelbar nach der Ordination, sondern auch für ordinierte Mitarbeitende, die schon in einer anderen (Landes-)Kirche gearbeitet haben. In der Praxis betrifft dies vor allem Pfarrerinnen und Pfarrer aus dem Ausland, welchen auch weitere Auflagen (zum Beispiel

ein Colloquium und eine Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor) gemacht werden.

Im Vernehmlassungsverfahren verlangten einzelne Votanten, Absatz 3 und damit die Möglichkeit der verkürzten Amtsdauer bei Erstwahl sei zu streichen. Der Kirchenrat hat mit dieser Regelung gute Erfahrungen gemacht; das Äquivalent für eine Amtsdauer, die relative Sicherheit bietet und den Gewählten ermöglicht, ihre Überzeugung auch gegen die gerade herrschende Meinung in einer Kirchgemeinde zu vertreten, rechtfertigt durchaus, bei Erstwahl einer Pfarrerin oder eines Pfarrers oder Diakonischen Mitarbeitenden eine „bloss“ zweijährige Amtsdauer anzusetzen, wenn über die betreffende Person faktisch gar nichts bekannt ist. Der Kirchenrat möchte deshalb an dieser Bestimmung dringend festhalten.

Absatz 4 bestimmt, dass Diakonische Mitarbeitende in den ersten beiden Jahren ihrer Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung auf vertraglicher Basis relativ frei beschäftigt werden können; das DLD kommt vorbehältlich der Mindestlöhne im Grundsatz nicht zur Anwendung, da sie noch nicht ordiniert sind. Die Bestimmung korrespondiert im Grundsatz mit der verkürzten Amtsdauer der Pfarrerinnen und Pfarrer; es geht darum, nicht durch lange Amtsdauern Unwägbarkeiten in Kauf nehmen zu müssen. Die Regelung hilft allen Beteiligten; besteht die Möglichkeit, einen Diakonischen Mitarbeitenden quasi auf Probe (aber immer noch mit üblichen privatrechtskonformen Kündigungsfristen) zu beschäftigen, ist eine Kirchgemeinde viel eher bereit, den Start mit einem neu ausgebildeten, aber unerfahrenen Diakonischen Mitarbeitenden zu wagen – der Einstieg fällt leichter. Bewährt sich der Angestellte, steht einer Wahl auf Amtsdauer nichts mehr im Wege. Im Übrigen ist der Vertragsinhalt frei regelbar; dies heisst allerdings nicht, dass zum Beispiel mit hohen Abgangsentschädigungen oder dergleichen faktisch die Kündbarkeit auf drei Monate wegbedungen wird; derartige Umgehungstatbestände wären unzulässig.

§ 13

Beendigung

1 Das Dienstverhältnis zu Pfarrerin oder Pfarrer und Diakonischen Mitarbeitenden endet durch

- **Tod,**
- **Invalidität,**
- **Rücktritt,**
- **Nichtwiederwahl durch die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde,**
- **Erreichen der Altersgrenze,**
- **disziplinarische Entlassung aus dem Kirchendienst durch den Kirchenrat oder**
- **Hinfall der Wählbarkeitsvoraussetzungen.**

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

3 Der Rücktritt hat schriftlich zu erfolgen.

[4] 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 bzw. ihr eine Abgangsfrist von drei Monaten zu gewähren. Diese Frist beginnt mit dem auf die Wahl folgenden Monat.

Bemerkungen:

Die sogenannte Abgangsfrist erfasst lediglich den Fall der Nichtwiederwahl; bei Rücktritt und Pensionierung ist den Betroffenen klar, wann das Dienstverhältnis erlischt bzw. der Zeitpunkt kann beeinflusst werden, weshalb der Überraschungsvorbehalt nicht gemacht werden muss. Lediglich beim Tod des Dienstnehmers liesse sich mit Blick auf die Wohnsituation der überlebenden Familie auch zugunsten einer Abgangsfrist argumentieren. Allerdings soll dieser Spezialfall der Praxis überlassen werden (die Zeit, welche nötig ist, um einen Nachfolger zu finden, wird die Zeitspanne von drei Monaten in aller Regel ohnehin konsumieren).

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 ansetzt, womit die dreimonatige Frist unterschritten würde. Mit der vorliegenden Variante sollte allen Fällen Rechnung getragen worden sein.

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.

§ 14

Pensionierung

[1] Das Dienstverhältnis erlischt auf Ende des Monats, in welchem die Pfarrerin oder der Pfarrer bzw. die oder der Diakonische Mitarbeitende pensioniert wird.

[2] Die Pfarrerin oder der Pfarrer oder die Diakonischen Mitarbeitenden können das Dienstverhältnis ausnahmsweise nach Erreichung des Pensionsalters als Stellvertreterin oder Stellvertreter weiter führen, wenn dies im Interesse der guten Erfüllung des kirchlichen Auftrages geboten ist. Der Kirchenrat ist darüber durch die Kirchenpflege in Kenntnis zu setzen.

Bemerkungen:

Eine 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.

IV. Pflichten

§ 15

Ordinierte Dienste und Kirchenpflege

1 Die Kirchenpflege leitet die Kirchgemeinde.

2 Die ordinierten Dienste gehören der Kirchenpflege von Amtes wegen an.

3 Jede gewählte Pfarrperson und alle gewählten Diakonischen Mitarbeitenden haben Sitz und Stimme in der Kirchenpflege. Vorbehalten bleibt eine Beschränkung durch die Kirchenordnung, durch das Delegationsprinzip (§ 41 Ziff. 11 KO, § 11 PGL[2]) sowie durch Ausstandsgründe.

Bemerkungen:

Abs. 1 gehört im Grundsatz nicht in die vorliegende Verordnung; es wird auch vertikal doppelt geregelt, da der Regelungsinhalt bereits in § 43 Abs. 6 KO enthalten ist. Um die Pflichten der ordinierten Dienste aber in einem Erlass aufzuzählen, ist § 16 Abs. 1 allerdings gerechtfertigt. Dasselbe gilt für Abs. 2; dieser ist ebenfalls bereits in § 43 Abs. 1 KO verankert. Damit sich die Kirchenpflegen und Dienstnehmenden aber die massgeblichen Bestimmungen, die ihr Dienstverhältnis regeln, nicht in diversen Erlassen zusammensuchen müssen, rechtfertigt sich die Wiederholung..

Beschränkungen von Sitz und Stimme sind in § 41 Ziff. 11 Kirchenordnung sowie im Reglement über Amtsdauer, Wählbarkeit und Delegation in der partnerschaftlichen Gemeindeleitung (PGL) normiert. § 41 Ziff. 11 Kirchen-ordnung und § 11 PGL sind allerdings etwas unklar; die sprachliche Regelung bezieht sich auf das Pfarramt, angesprochen ist aber die einzelne Pfarrerin oder der Pfarrer, da sich ja auch zwei oder mehrere Pfarrerinnen oder Pfarrer eine Pfarrstelle teilen können. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Kirchgemeinden eine Delegationsbestimmung in ihr Reglement aufnehmen müssen, wenn ansonsten § 43 Abs. 4 (ehrenamtliche Mitglieder müssen in der Kirchenpflege die Mehrheit ausmachen) nicht mehr erfüllt werden kann.

2 SRLA 151.100 und SRLA 274.300.

§ 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 Kirch-gemeinden bleibt hier ein grosser Handlungsspielraum.

Gleichwohl beabsichtigt der Kirchenrat, den Kirchgemeinden eine Art Muster-Funktionsbeschrieb zur Verfügung zu stellen.

§ 17

Funktions-beschrieb

[1] Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch Diakonische Mitarbeitende haben Anspruch auf einen Funktionsbeschrieb. Dieser umschreibt die wichtigsten Aufgaben und Arbeitsfelder.

[2] Die Kirchenpflege legt den Funktionsbeschrieb und allfällige Arbeitsteilungen nach Rücksprache mit den ordinierten Mitarbeitenden (Pfarrerin, Pfarrer und Diakonische Mitarbeitende) fest. Sie berücksichtigt die Qualifikation und die Begabungen der Mitarbeitenden.

[3] Die Kirchenpflege kann Rechenschaft fordern über die Art, wie der Funktionsbeschrieb umgesetzt respektive die zugeteilten Aufgaben erfüllt werden.

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

§ 18

Mitarbeiter-gespräch

[1] Die Kirchenpflege respektive das zuständige Mitglied führt jährlich mindestens ein Mitarbeitergespräch mit der Pfarrerin, dem Pfarrer und den Diakonischen Mitarbeitenden.

[2] Die Kirchenpflege kann auf Grund der Mitarbeitergespräche 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.

§ 19

Zusammenarbeit

Die ordinierten Dienste arbeiten untereinander und mit den weiteren kirchlichen Mitarbeitenden zusammen. Sie pflegen regelmässige Kontakte und Gespräche im Mitarbeitendenkonvent.

Bemerkungen:

Wie diese Zusammenarbeit gestaltet wird und wie oft Konventsitzungen stattfinden, bleibt bewusst offen.

§ 20

Nebenbeschäftigungen

[1] Pfarrpersonen und Diakonische Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre Zeit und Kraft ihrem Amt zu widmen.

[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 Kirchgemeinde. Ausgenommen sind Spesenentschädigungen.

Bemerkungen:

In einzelnen Vernehmlassungen wurde gewünscht, Abs. 1 der Bestimmung zu streichen. Die Vorschrift ist aber zentral und gehört in ein Dienstreglement.

§ 21

Zweitbeschäftigung bei Teilzeitanstellungen

Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakonische Mitarbeitende mit Teilzeitpensum können einer Zweitbeschäftigung nachgehen. Sie haben in Absprache mit der Kirchenpflege dafür zu sorgen, dass sich die Aufgabenbereiche gegenseitig nicht beeinträchtigen.

Bemerkungen:

Mit den Bestimmungen in den §§ 21 f. wird einer der Grundsätze geregelt. Hauptamtliche 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.

§ 22

Gesamtkirchliche Aufgaben

Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Diakonische Mitarbeitende 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 bzw. 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 und Praktikantinnen sowie Praktikanten als Mentorin oder Mentor oder als Praktikumsleiterin oder -leiter begleiten mit dem Ziel, qualifizierten und motivierten Nachwuchs zu fördern.

[2] Sie besuchen die qualifizierenden Weiterbildungen.

[3] Die Kirchenpflegen unterstützen die ordinierten Dienste dabei.

§ 24

Mitarbeit Partnerin bzw. 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.

§ 25

Arbeitszeit und Präsenzzeiten

1 Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen des Amtes. Kirchgemeinde und Kirchenpflege sind besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.

2 Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge.

3 Die Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 42 Stunden pro Woche. Übersteigt die Arbeitszeit während mehr als drei Monaten 42 Stunden pro Woche (bei 100 Stellenprozent, Teilzeitstellen anteilmässig), hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin Anspruch auf Kompensation im Umfang der 48 Arbeitsstunden pro Woche übersteigenden Anzahl Überstunden.

4 Ist eine Kompensation innerhalb eines Jahres nicht möglich, muss der Funktionsbeschrieb überprüft werden.

5 Eine Überzeitentschädigung wird nicht ausgerichtet.

Bemerkungen:

Die ordinierten Dienstnehmenden geniessen einen hohen Grad an Gestaltungsfreiheit in ihrer Arbeit. Sie sind im Rahmen des Funktionsbeschriebs und der kirchlichen Weisungen frei in der Organisation ihrer Arbeit. Der Kirchenrat erachtet ihre Position deshalb nicht als die von Untergebenen, sondern von fachlich weisungsfreien Mitarbeitenden. Entsprechend dürfen höhere Anforderungen an Arbeits- und Präsenzzeiten gestellt werden.

Selbstverständlich dürfen sie nicht ausgenützt werden. Nach Phasen intensiver Arbeit kann es also durchaus möglich sein, dass zum Beispiel eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in den Sommermonaten auch ohne Ferien die Arbeitszeit reduziert. Wo die Arbeitszeit während Monaten oder permanent den Grenzwert von

48 Std./Woche überschreitet und keine Kompensation möglich ist, muss der Funktionsbeschrieb zwingend angepasst werden.

Obwohl mit dem Amt des Pfarrers oder der Pfarrerin oder der Diakonischen Mitarbeitenden spezielle Erwartungen verbunden sind (Hingabe an die Aufgabe), kann nicht erwartet werden, dass jeder, der im ordinierten Dienst tätig ist, das gleich sieht. Es erweist sich deshalb als sinnvoll, trotz allem eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen, mit deren Erfüllung im Grundsatz die dienstrechtlich gebotene Leistung erreicht ist. Gleichwohl kann angesichts der überdurchschnittlichen Besoldung, der grundsätzlichen Einstellung zum Amt wie auch der weitgehenden Gestaltungsfreiheit im beruflichen Alltag erwartet werden, dass die ordinierten Dienste sich nicht strikt an die Stundenvorgaben halten, sondern im Einzelfall auch zu Mehrleistungen bereit sind. Damit aus dieser Bereitschaft zur überdurchschnittlichen Pflichterfüllung kein Standard abgeleitet wird, ist in der schwierigen Norm von § 26 bestimmt, dass Überstunden im Grundsatz entschädigungslos zu leisten sind (eine im Gegensatz zum Privatrecht im Grundsatz zulässige Bestimmung), dass sich aber keine Pfarrerin oder kein Pfarrer sagen lassen muss, 48 oder 50 oder noch mehr Stunden seien „übliche“ Pflichterfüllung. Der Grundsatz bleibt: die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche; in Zeiten hoher Arbeitsbelastung ist mehr zu leisten, aber nicht auf Dauer, nach drei Monaten ist der Dienstnehmer berechtigt, die 48 Stunden pro Woche übersteigende Überzeit zu kompensieren; hat der Betreffende soviel Arbeit, dass er die Kompensation innerhalb eines Jahres nicht realisieren kann, ist darüber hinaus der Funktionsbeschrieb anzupassen bzw. in letzter Konsequenz in der betreffenden Kirchgemeinde eine zusätzliche Pfarrerin oder eine zusätzlicher Pfarrer bzw. eine weitere Diakonische Mitarbeitende oder ein weiterer Diakonischer Mitarbeitender anzustellen.

§ 26

Abwesenheit und Abwesenheitsmeldung

[1] 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.

[2] Sind ordinierte Dienstnehmende mehr als drei Tage abwesend, ist dies dem Kirchenpflegepräsidium anzuzeigen.

Bemerkungen:

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

Der vorgeschriebene Nachbezug soll die notwendige Erholung des Arbeitnehmenden sicherstellen und verhindern, dass zum Beispiel eine Pfarrerin während Wochen ohne Unterbruch arbeitet, um schliesslich für Wochen freizeitabwesend zu sein.

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

§ 27

Freisonntag

Die ordinierten Dienste haben Anspruch auf mindestens einen Freisonntag im Quartal (zusätzlich zu den Ferien).

§ 28

Geheimhaltungspflicht

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

2 Werden sie von den Anvertrauenden oder nach deren Tod von den Erben von der Geheimhaltungspflicht 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 Geheimhaltungspflicht gilt auch gegenüber staatlichen Behörden und Gerichten, es sei denn, die ordinierten Dienste würden vom Kirchenrat von ihrer Geheimhaltungspflicht schriftlich entbunden.

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

§ 29

Geschenkannahmeverbot

1 Die Unabhängigkeit von Pfarrerin, Pfarrer sowie Diakonischen Mitarbeitenden 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.

§ 30

Wohnsitzpflicht

1 Die Pfarrerin oder der Pfarrer wohnt im Pfarrhaus oder in der Pfarrwohnung.

[2] Die Kirchgemeinden stellen den hauptamtlichen Pfarrerinnen und Pfarrern ein Pfarrhaus oder eine entsprechende Wohnung zur Verfügung (§ 76 KO).[3] Verfügt die Kirchgemeinde über kein Pfarrhaus oder keine Pfarrwohnung, ist die Pfarrerin oder der Pfarrer ab einem Pensum von 50% gleichwohl verpflichtet, in der Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen.

[3] Für die Diakonischen Mitarbeitenden besteht ab einem Pensum von 50% Wohnsitzpflicht.

[4] Die Kirchgemeinden sind befugt, in begründeten Fällen Ausnahmen zu gestatten.

Bemerkungen:

§ 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 Pfarrerinnen und Pfarrer (bei fehlendem Pfarrhaus) und für Diakonische Mitarbeitende.

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 Bestim-mung notwendig ist. Selbst bei gesetzlicher Regelung muss die Verpflichtung, in der betreffenden Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen, begründbar sein. Die Wohnsitzpflicht der Diakonischen Mitarbeitenden 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 Kirch-gemeinden 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.

Im Vernehmlassungsverfahren war die Bestimmung umstritten; der Kirchenrat ist aber überzeugt, dass die Norm stufengerecht ist, den Grundsatz formuliert und der Kirchgemeinde gleichwohl genügende Freiheiten lässt; im übrigen ist dieser Grundsatz von der Synode bereits beschlossen worden.

§ 31

Archivführung

[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.

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

---

[3] SRLA 151.100.

[3] **Näheres regelt die Archivordnung.**[4]

Bemerkungen:

In vielen Kirchgemeinden wird das Archiv durch das Sekretariat geführt. Verantwortlich sollte nach Meinung des Kirchenrates aber eine gewählte Person sein, aktuell eine Pfarrerin oder ein Pfarrer. Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine Überarbeitung oder Anpassung der Archivordnung nicht geplant, weshalb die heute geltende Regelung beizubehalten ist.

Die Bestimmung verhindert im Übrigen nicht, dass eine Drittperson die Archivführung übernimmt, nur bleibt die Verantwortung bei der Pfarrerin oder beim Pfarrer.

§ 32

Weiterbildung

[1] **Um den Dienst gut zu erfüllen, müssen sich Pfarrerinnen, Pfarrer und Diakonische Mitarbeitende regelmässig weiterbilden. Sie werden darin durch die Kirchenpflege und den Kirchenrat unterstützt.**

[2] **Das Nähere bestimmen das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR) und die Verordnung zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR).**[5]

§ 33

Haftung

[1] **Die Dienstnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Arbeitgeberin vorsätzlich oder grob fahrlässig zufügen.**

[2] **Schadenersatzansprüche verjähren 5 Jahre nach der schädigenden Handlung oder Unterlassung. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern sie länger sind.**

---

4 SRLA 236.700.

5 SRLA 483.100 und 483.110.

V. Rechte

§ 34

Lohn, Mindestlohn, Teuerungsausgleich

[1] Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf einen Lohn.

[2] Der Mindestlohn für Pfarrerinnen, Pfarrer und Diakonische Mitarbeitende richtet sich nach der Lohntabelle im Anhang.

[3] Die Synode empfiehlt, die Mindestlöhne höchstens um 20% zu überschreiten.

[4] Die Synode legt jeweils an ihrer Herbstsitzung die Anpassung an die Teuerung fest. Die landeskirchlichen Dienste bereinigen jährlich die Lohntabelle im Anhang entsprechend.

[5] Wird die Wohnsitzpflicht wahrgenommen, gelten die höheren Ansätze gemäss Lohntabelle.

[6] Wird die Wohnsitzpflicht nicht wahrgenommen, sind in der Regel die tieferen Ansätze zu verwenden.

Bemerkungen:

Der Kirchenrat empfiehlt, am jetzigen System der Dienstalterszulagen und der Anpassung an die Teuerung festzuhalten und den Kirchgemeinden weiterhin einen gewissen Spielraum bei der Lohnhöhe zu belassen. Das Festlegen von Mindestlöhnen entspricht ebenfalls der bisherigen Praxis. Neu wurde versucht, für beide ordinierten Dienste die gleiche Zahl von Dienstjahren festzulegen und die Schritte bei den Dienstalterszulagen linear zu gestalten. Die Ansätze für das erste und das letzte Dienstjahr entsprechen den heutigen.

Bei den Pfarrlöhnen wurde ein Betrag von Franken 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 Absätze 5 und 6 erlauben den Kirchgemeinden, bei ordinierten Dienstnehmenden um Fr. 3'000.- bzw. 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.

§ 35

Anrechnung Pfarrwohnung

Die Pfarrwohnung wird mit CHF. 18'000.- an den Lohn angerechnet und ist in den Mindestlöhnen gemäss § 34 hiervor mitenthalten.

Bemerkungen:

Der Begriff Pfarrwohnung ist nicht qualifizierend gemeint; unter die Bestimmung fallen auch Pfarrhäuser. Der Betrag wird nicht indexiert, der Kirchenrat prüft diesen Betrag regelmässig auf Grund der aktuellen Preissituation auf dem Wohnungsmarkt und stellt etwa alle fünf Jahre Antrag an die Synode.

§ 36

Anfangslohn

1 Der Anfangslohn ist durch Verfügung festzusetzen.

2 Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlichrechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.

3 Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsfeld oder für hauptamtliche Familienarbeit sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.

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 Kirchgemeinde 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.

Das bisherige Lohnreglement für Pfarrerinnen und Pfarrer kennt gar keine Regelung für die Anrechnung von Dienstjahren, jenes der Diakonischen Mitarbeitenden schreibt zwingende Schritte vor, welche erlauben, das Maximum in kurzer Zeit zu erreichen (etwa mit 44 Jahren). Der Kirchenrat empfiehlt einen Mittelweg.

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.

§ 37

Kinderzulagen

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

§ 38

Verjährung

Lohnansprüche verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.

§ 39

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall,

[1] Bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat der ordinierte Dienstnehmende während sechs Monaten Anspruch auf den vollen Lohn.

[2] Ab dem 181. Tag ist die Lohnfortzahlungspflicht für insgesamt maximal 540 Tage innert 720 Tagen durch den Abschluss einer Taggeldversicherung gemäss § 60 sicherzustellen.

Bemerkungen:

§ 39 sagt, dass die Arbeitgeberin den ordinierten Dienstnehmenden während sechs Monaten den vollen Lohn bezahlen muss; danach soll für die restliche Zeit (bis insgesamt 540 Tage erreicht sind, inkl. der ersten sechs Monate) eine Taggeldversicherung abgeschlossen werden. Es ist einer Kirchgemeinde unbe-nommen, die gesamten 540 Tage über eine Taggeldversicherung abzudecken. Wird keine Taggeldversicherung abgeschlossen, ist die Kirchgemeinde gleich-wohl zur Zahlung des Lohnes bei Krankheit für die volle Zeit verpflichtet, da sie gestützt auf das vorliegende Reglement eine entsprechende Taggeldversicherung abschliessen muss und der Schadenersatz für die unterlassene Pflicht dem Lohn bzw. 80% des Lohnes entspricht.

§ 40

Mutterschaft

[1] Ordinierte Dienstnehmerinnen, die vor der Geburt während mindestens sechs Monaten ununterbrochen in einem Dienstverhältnis der Landeskirche standen, haben bei Schwangerschaft und Geburt Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Leistungen der obligatorischen Taggeldversicherung gem. § 60 sind auf den Lohnanspruch anzurechnen.

[2] Die Einteilung des Schwangerschaftsurlaubs soll nach Rücksprache mit der Kirchenpflege erfolgen.

[3] Wird nach der Geburt die Arbeit nicht mehr aufgenommen, besteht ein Anspruch auf insgesamt sechs Wochen bezahlten Urlaub.

[4] Bei Dienstverhinderung infolge Schwangerschaftsbeschwerden bestimmt sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisen eines Arztzeugnisses nach § 39 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit).

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

§ 41

Lohnfortzahlung bei Militärdienst

[1] Bei Dienstverhinderung infolge Militär-, Zivil-, Zivilschutz- oder Feuerwehrdienst hat der ordinierte Dienstnehmende Anspruch auf vollen Lohn während höchstens 21 Wochen pro Kalenderjahr.

[2] Im Fall von Beförderungsdiensten kann der Lohn anteilsmässig zurückgefordert werden, wenn das Dienstverhältnis innert zwei Jahren nach Abschluss des Dienstes aufgelöst wird.

§ 42

Dienstaltersgeschenk

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

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.

§ 44

Benutzung Pfarrhaus

Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben neben ihrem Lohn Anspruch auf die Benutzung des Pfarrhauses bzw. der Pfarrwohnung zum von der Synode festgelegten Einheitsmietpreis von CHF 18'000.- / Jahr.

§ 45

Ferien

Der Ferienanspruch beträgt mindestens

bis zum 49. Altersjahr	**4 Wochen**
vom 50. bis zum 59. Altersjahr	**5 Wochen**
vom 60. Altersjahr an	**6 Wochen**

§ 46

Kompensation Feiertage

Als Kompensation für die gesetzlichen Feiertage haben Pfarrerin und Pfarrer Anspruch auf eine zusätzliche Woche Ferien.

§ 47

Ferienbezug

1 Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Pfarrerin oder des Pfarrers bzw. der oder des Diakonischen Mitarbeitenden festgelegt.

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.

4 Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistung ist ausgeschlossen.

Bemerkungen:

Es ist selbstverständlich, dass Ehepaaren die Ferien gemeinsam gewährt werden müssen.

§ 48

Kürzung des Ferienanspruchs

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 unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch entsprechend gekürzt.

§ 49

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**	**2 Tage**
▪ **Tod der Gattin / des Gatten, der Partnerin / des Partners oder eines Kindes**	**3 Tage**
▪ **Tod der eigenen Eltern oder der Eltern der Partnerin / 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

Stellvertretungen

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

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

§ 51

Kanzeltausch

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

Bemerkungen:

§ 51 DLD war bis anhin in der Kirchenordnung verankert; eine Überführung in das DLD ist angezeigt. Die Bestimmung wurde redaktionell verdeutlicht.

§ 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.

VI. Disziplinarrecht

§ 53

Grundsatz

[1] Ordinierte Dienstnehmende, die ihre Pflichten vernachlässigen, sind zu disziplinieren.

[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.

§ 54

Vermittlung bei Konflikten

[1] Die Kirchenpflege sucht Spannungen zwischen den ordinierten Diensten einerseits und der Kirchgemeinde oder der Kirchenpflege andererseits auf dem Weg seelsorgerischer Bemühungen abzubauen. Bleiben diese ergebnislos, ist die Dekanatsleitung und der Kirchenrat um Vermittlung anzugehen.

[2] Bleiben diese Bestrebungen ohne Erfolg oder erscheinen sie als aussichtslos, so ist zuerst die Schlichtungsstelle, dann die Aufsicht des Kirchenrates gemäss Kirchenordnung in Anspruch zu nehmen.

§ 55

Pflichtverletzungen

[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 Kirche des Kantons Aargau treten.

[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 ergeben, verstossen.

§ 56

Disziplinarmassnahmen

[1] Bei Amtspflichtverletzungen stehen dem Kirchenrat folgende Disziplinarmassnahmen zur Verfügung:

- **Ermahnung**
- **Besoldungskürzung um maximal 10%**
- **Einstellung im Amt bis höchstens ein Jahr**
- **Entlassung aus dem ordinierten Dienst**

[2] Bei Verwaltungspflichtverletzungen stehen der Kirchenpflege die folgenden Disziplinarmassnahmen zur Verfügung:

- **Ermahnung**
- **Verweigerung des jährlichen Stufenanstiegs (Dienstalterszulage)**

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

§ 57

Disziplinarverfahren

Das Disziplinarverfahren richtet sich nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).[6]

Bemerkungen:

Die Formulierung des Disziplinarrechts ist eine wesentliche Neuerung. Sie beinhaltet als wesentliche Änderung die Übertragung von Disziplinarbefugnissen auf die Kirchenpflege. Um die Unabhängigkeit des Pfarramtes sicherzustellen, beschränkt sich die Disziplinargewalt der Kirchenpflegen auf Pflichtverletzungen im Rahmen der Verwaltungsaufgaben (Administration). Des weiteren wurden für die Kirchenpflege die zulässigen Disziplinarmassnahmen beschränkt, eine Entlassung aus dem Kirchendienst der betreffenden Kirchgemeinde kann nicht ausgesprochen werden.

Die Bestimmung ermöglicht, dass gewisse geringfügigere Pflichtverletzungen zwischen den eigentlichen Vertragspartnern direkt erledigt werden können.

---

6 SAR 271.100

VII. Versicherungen

§ 58

Pensionskasse

Ordinierte Dienstnehmende, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten.

§ 59

Unfallversicherung

[1] Ordinierte Dienstnehmende sind gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung UVG zu versichern.

[2] Die Versicherungsprämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird je zur Hälfte von der Kirchgemeinde und dem Dienstnehmenden getragen.

§ 60

Taggeldversicherung

[1] Für die ordinierten Dienstnehmenden wird von der Kirchgemeinde eine Taggeldversicherung abgeschlossen. Die Versicherten sind darüber zu informieren.

[2] Die Versicherung zahlt Taggelder für 540 Tage innert 720 Tagen in Höhe von 80% des Bruttolohns. Die Leistung beginnt ab dem 181. Tag.

[3] Die Prämie wird von den ordinierten Dienstnehmenden und der Kirchgemeinde je zur Hälfte getragen. Wird eine Taggeldversicherung abgeschlossen, deren Leistungsbeginn vor dem 181. Tag liegt, bezahlt die Kirchgemeinde die Prämien in diesem Umfang vollumfänglich.

§ 61

Lohnausfallentschädigungen durch Dritte

Erhält der Dienstnehmende während einer Dienstverhinderung (Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst) den vollen Lohn, hat die lohnzahlende Stelle Anspruch auf Lohnausfallentschädigungen aus Versicherungsleistungen oder aus anderen Leistungen Dritter an den Dienstnehmenden.

VIII. Rechtsschutz

§ 62

Beschwerde

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

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

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 63

Aufhebung

[1] Dieses Reglement hebt folgende Reglemente und Richtlinien auf:

- **Reglement über die Minimalbesoldung für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (SRLA 373.500)**
- **Reglement über die Minimalbesoldungen für Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (SRLA 375.500)**
- **Richtlinien für den Dienst der Diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (SRLA 375.300)**
- **Richtlinien für die Teilzeitanstellung von Theologinnen und Theologen (SRLA 373.700).**

[2] Es beschränkt den Geltungsbereich folgenden Reglements auf die nichtordinierten hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden: Reglement über die Besoldungs- und Entschädigungsansprüche der am Dienst verhinderten hauptamtlichen Mitarbeiter/innen der Kirchgemeinden und die Regelung der Stellvertretungskosten (371.710). Der Kirchenrat nimmt die entsprechenden redaktionellen Anpassungen vor.

§ 64

Übergangsfristen

Für folgende Bestimmungen besteht eine Übergangsfrist von fünf Jahren:

- **Dienstaltersgeschenke gemäss § 4 des Reglements über die Minimalbesoldung für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (SRLA 373.500).**
- **§ 30 Abs. 3 DLD (Wohnsitzpflicht der Diakonischen Mitarbeitenden).**
- **§ 34 Abs. 5 und 6 DLD (Unterschreitung der Minimalbesoldungen bei Wohnsitz ausserhalb der Kirchgemeinde für bestehende Dienstverhältnisse).**

§ 65

Besitzstand

Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn und Ferienanspruch gewahrt.

§ 66

Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

Anhang

Mindestlohntabelle für das Jahr 2004

Alle Angaben in CHF Jahresbruttolohn

	Diak. Mitarbeitende mit Wohnsitzpflicht	Diak. Mitarbeitende ohne Wohnsitzpflicht	PfarrerIn mit Wohnsitzpflicht	PfarrerIn ohne Wohnsitzpflicht
1./2. Dienstjahr	74’800.00	71'800.00	109'400.00	100'400.00
3./4. Dienstjahr	78'400.00	75'400.00	111'800.00	102'800.00
5./6. Dienstjahr	82'000.00	79'000.00	114'200.00	105'200.00
7./8. Dienstjahr	85'600.00	82'600.00	116'600.00	107'600.00
9./10. Dienstjahr	89'200.00	86'200.00	119'000.00	110'000.00
11./12. Dienstjahr	91'900.00	88'900.00	120'800.00	111'800.00
13./14. Dienstjahr	94'600.00	91'600.00	122'600.00	113'600.00
15./16. Dienstjahr	97'300.00	94'300.00	124'400.00	115'400.00
17./18. Dienstjahr	100'000.00	97'000.00	126'200.00	117'200.00
19./20. Dienstjahr	101'800.00	98'800.00	127'400.00	118'400.00
21./22. Dienstjahr	103'600.00	100'600.00	128'600.00	119'600.00
23./24. Dienstjahr	105'400.00	102'400.00	129'800.00	120'800.00
ab 25. Dienstjahr	107'200.00	104'200.00	131'000.00	122’000.00

Bemerkungen:

Mindestlohn - Berechnungsbeispiel für einen Pfarrer (männlich, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren) mit Wohnsitzpflicht im Pfarrhaus:

Monatslohn (CHF 122'600 : 12)	CHF 10'217.-
AHV (5.05 %)	CHF 516.-
ALV-1 (1 % von CHF 8'900)	CHF 89.-
NBU-1 (0.552 % von CHF 8'900)	CHF 49.20
Pensionskassenbeitrag (8 % bei Alter 42, davon 6,5 % Sparen und 1,5 % Risiko)	CHF 817.40
Total Sozialleistungen	CHF 1'471.60
Lohn Netto	CHF 8'745.40
Abzüglich Pfarrhaus	CHF 1'500.-
Ausbezahlter Lohn	CHF 7'245.40

Derselbe Pfarrer (männlich, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren) mit Wohnsitz in der Kirchgemeinde, wohnt aber nicht im Pfarrhaus:

Monatslohn (CHF 122'600 : 12)	CHF 10'217.-
AHV (5.05 %)	CHF 516.-
ALV-1 (1 % von CHF 8'900)	CHF 89.-
NBU-1 (0.552 % von CHF 8'900)	CHF 49.20
Pensionskassenbeitrag (8 % bei Alter 42, davon 6,5 % Sparen und 1,5 % Risiko)	CHF 817.40
Total Sozialleistungen	CHF 1'471.60
Lohn Netto (= ausbezahlter Lohn)	CHF 8'745.40

Derselbe Pfarrer (männlich, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren) mit Wohnsitz ausserhalb der Kirchgemeinde:

Monatslohn (CHF 113'600 : 12)	CHF 9'467.-
AHV (5.05 %)	CHF 478.-
ALV-1 (1 % von CHF 8'900)	CHF 89.-
NBU-1 (0.552 % von CHF 8'900)	CHF 49.20
Pensionskassenbeitrag (8 % bei Alter 42, davon 6,5 % Sparen und 1,5 % Risiko)	CHF 757.40
Total Sozialleistungen	CHF 1'373.60
Lohn Netto (= ausbezahlter Lohn)	CHF 8'093.40

Die Tabelle kennt neu für beide Dienste 13 Dienstaltersstufen, wobei alle zwei Jahre ein Schritt gemacht wird. Die ersten vier Schritte sind am grössten, dann nehmen sie ab. Diese Regelung entspricht weitgehend dem bisherigen System.