



Synode vom 11. November 2009

Vorlage zu Traktandum 13

Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300) und des Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeitende in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400)

Der Kirchenrat an die Synode

Anträge:

- 1. Die Synode möge die Änderungen im Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300) beschliessen.**
- 2. Die Synode möge die Anpassungen im Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeitende in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400) beschliessen.**

Die Änderungen treten auf den 01.01.2010 in Kraft¹.

Sehr geehrte Synodale

A. Ausgangslage

Das Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD) ist seit 01. Januar 2007 in Kraft. Das Reglement hat sich in den ersten 3 Jahren seit dem Inkrafttreten in der Praxis bewährt. Viele offene Diskussionspunkte aus früherer Zeit sind seit dem Inkrafttreten des DLD geklärt.

Die vorliegende Teilrevision betrifft nur wenige Paragraphen des DLD. Es handelt sich dabei um Folgeänderungen, welche aus den Synodebeschlüssen zur Teilrevision des DLR² im Juni 2008 sowie zum DLM³ im November 2009 resultieren.

Bereits in den Synodevorlagen zum DLM vom 12.11.2008 und 10.06.2009 heisst es: „Mit der Annahme des DLM ergeben sich wenige Folgeänderungen, die vor allem das Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.100) betreffen. Die mit dem DLM verbundenen Ände-

¹ Gemeinsam mit dem Inkrafttreten des Dienst- und Lohnreglements für die nicht ordinierten Mitarbeitenden in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400).

² Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, SRLA 341.100.

³ Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeitende in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau, SRLA 371.400.

rungen im Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD) werden an der Synode im November 2009 vorgelegt.“

B. Änderungen im einzelnen

Die Änderungen betreffen in thematischer Hinsicht einige der sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche der Ordinierten gegenüber ihrer Arbeitgeberin. Im einzelnen werden folgende Paragraphen angepasst:

DLD	Thema	Bemerkung
§ 13	Leistungen bei Tod von Mitarbeitenden	Abgleich mit dem DLM.
§ 33	Haftung	Abgleich mit DLM bzgl. Haftung der Kirchenpflege.
§ 34	Teuerungsausgleich	Streichung „an ihrer Herbstsitzung“, vereinheitlichen mit dem DLM.
§ 36	Dienstjahresberechnung	Ergänzung aus DLM bzgl. Familienarbeit und Pflege von Angehörigen.
§ 39	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	Aktuell bestehen verschiedene Stichtagsmodelle bei den Versicherungen. Zwingende Anpassung aufgrund der Versicherungssituation.
§ 40	Mutterschaft	Anpassung an die gesetzlichen Grundlagen: Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1, vom 25.09.1952, Stand 01.06.2009)
§ 47	Ferienübertrag	Ausnahmeregelung in das DLD übernehmen.
§ 49	Einzelne Urlaubstage	<ul style="list-style-type: none"> • Neu: Vaterschaftsurlaub (2 Wochen) • Erweitert: Tod von Ehegatten und Partnerinnen und Partnern
§ 58	Pensionskasse	Ausschlussgründe nach § 4 PKR im DLD erwähnen.
§ 59	Unfallversicherung	DLM vollständiger als DLD, das DLD wird ergänzt.
§ 60	Taggeldversicherung	Folgeanpassung aufgrund der verschiedenen Stichtagsmodelle , wie bei § 39.
DLM	Thema	Bemerkung
§ 30	Tod von Mitarbeitenden	Anpassung an Bundesrecht (BVG).
§ 39	Haftung	Präzisierung: Die Staatshaftung besteht gegenüber dem Gemeinwesen, hier der Kirchgemeinde, vertreten durch die Kirchenpflege.
§ 45	Lohnfortzahlung Krankheit/Unfall	Redaktionelle Anpassung an § 39 DLD.
§ 46	Mutterschaft	Redaktionelle Anpassung an § 40 DLD.
§ 56	Unfallversicherung	Redaktionelle Anpassungen an § 59 DLD.
§ 57	Krankenversicherung	<p>Abs. 2: Übernahme der Regelung aus § 60 Abs. 3 Satz 2 DLD, da ansonsten bzgl. Prämien vor dem 181. Tag eine Benachteiligung der nicht ordinierten gegenüber den ordinierten Dienstnehmenden erfolgt.</p> <p>Abs. 3: gestrichen.</p>

Die Anpassungen ergeben sich sämtlich aus gesetzlichen Notwendigkeiten (Umsetzung von staatlichem Bundesrecht) oder aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz (Bsp. Vaterschaftsurlaub). Was für die

Mitarbeitenden der landeskirchlichen Dienste und die nicht ordinierten Mitarbeitenden der Kirchgemeinden gilt, soll auch für die ordinierten Dienstnehmenden gelten.

Aus dem Abgleich mit Bundesrecht und dem Vergleich von DLD und DLM haben sich auch noch drei kleine Anpassungen des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeitende (DLM) ergeben (vgl. Tabelle Seite 2 und Antrag 2).

Der Kirchenrat empfiehlt Ihnen deshalb, die Folgeänderungen sowohl im Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste als auch im Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeitende anzunehmen.

Ergänzend sei noch, wie bereits bei der Synodevorlage zum DLM vom 12.11.2008, auf Folgendes hingewiesen: Verfügt eine Kirchgemeinde über ein eigenes Dienst- und Lohnreglement, so darf dieses dem übergeordneten kantonalen und kirchlichen Recht, inklusive DLD und DLM, nicht widersprechen. Eine Kontrolle bestehender Kirchgemeindereglements kann aber auch dazu führen, dass einzelne Vorschriften gestrichen werden können. Dieses vor dem Hintergrund, dass die entsprechenden Punkte nun einheitlich im DLD und DLM für alle Kirchgemeinden geregelt sind.

C. Schlussbemerkung

Der Kirchenrat ist überzeugt, mit der Teilrevision des DLD und den Anpassungen im DLM einen weiteren notwendigen Schritt zur Aktualisierung und Harmonisierung der kirchlichen Gesetze zu gehen. Der Kirchenrat bittet Sie deshalb um Zustimmung zur Teilrevision des DLD und den Anpassungen im DLM.

REFORMIERTER KIRCHENRAT

Präsidentin

Kirchenschreiber

Claudia Bandixen

Rudolf Wernli

Beilage:

Synopse zu den Anpassungen DLM/DLD

Beilage: Synopse DLM/DLD

Lesehinweis: Text, der im DLM oder DLD gestrichen werden soll, ist ~~durchgestrichen~~. Die neu vorzuschlagenden Formulierungen sind **fett** gekennzeichnet.

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
<p>§ 30 DLM Tod von Mitarbeitenden</p> <p>¹ Mit dem Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erlischt das Anstellungsverhältnis.</p> <p>² Die Kirchgemeinde richtet beim Tod einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene nachweislich aufgekommen ist, während sechs drei Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus.</p> <p>³ Allfällige gesetzliche Rentenleistungen fallen in der Höhe des Gehalts während dieser Zeit der Kirchenpflege zu.</p>	<p>§ 13 Beendigung</p> <p>¹ Das Dienstverhältnis zu Pfarrerin oder Pfarrer und Diakonischen Mitarbeitenden endet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tod, • Invalidität, • Rücktritt, • Nichtwiederwahl durch die Stimmberechtigten der Kirchgemeinde, • Erreichen der Altersgrenze, • disziplinarische Entlassung aus dem Kirchendienst durch den Kirchenrat oder • Hinfall der Wählbarkeitsvoraussetzungen. <p>² Die Kirchgemeinde richtet beim Tod einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene nachweislich aufgekommen ist, während drei Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus.</p> <p>³ Bei Rücktritt aus dem Amt gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist auf Ende eines Kalendermonats.</p> <p>⁴ Der Rücktritt hat schriftlich zu erfolgen.</p> <p>⁵ Werden Dienstnehmende nicht wiedergewählt, endet das Dienstverhältnis auf Ende der Amtspe-</p>	<p><i>Der Zweck des Paragraphen ist die Sicherstellung einer Überbrückungsleistung zwischen dem Tod der bzw. des Unterhaltsleistenden und dem Einsetzen der Rente sowie einer finanziellen Absicherung aufgrund der mit dem Todesfall verbundenen zusätzlichen Kosten.</i></p> <p><i>Zu Abs. 2 hat sich neu herausgestellt, dass zwar die Rentenzahlung, d.h. Hinterlassenenleistungen an Witwen, Witwer und Waisen aus der AHV/1. Säule nach Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, AHVG, SR 831.10, ab dem ersten Tag des dem Tod folgenden Monats gezahlt werden, unabhängig von der Lohnzahlung des Arbeitgebers.</i></p> <p><i>Zur Vermeidung von Doppelzahlungen setzt aber der Anspruch auf Hinterlassenenleistungen (Rentenzahlungen) nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, SR 831.40, „Pensionskasse“ bzw. 2. Säule) erst ein, wenn die volle Lohnfortzahlung beendet ist (Art. 22 Abs. 1 BVG, § 20 Abs. 3 PKR, SRLA 571.300).</i></p> <p><i>Ausserdem ist Folgendes zu beachten:</i> § 30 Abs. 3 DLM: Der Regress (Rückgriff) auf die Renten- bzw. Pensionskassenansprüche Drit-</p>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
	<p>riode. 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 Wahlen folgenden Monat.</p>	<p><i>ter erweist sich in der Praxis als zu kompliziert und evtl. erfolglos. Zu diesen Drittpersonen besteht kein Vertragsverhältnis, auch der Geltungsbereich des DLM/DLD erstreckt sich nicht auf diese Personen. Zudem ist unklar, ob die Hinterbliebenen im Sinne von § 13 DLD auch pensionskassenbezugsberechtigt sind.</i></p> <p><i>Deshalb wurde hier in Abs. 2 die Leistung des Arbeitgebers im Todesfall auf 3 Monate angepasst und Abs. 3 gestrichen.</i></p>
<p>§ 39 Haftung ¹ Die Kirchgemeinde, vertreten durch die Kirchenpflege, haftet für den Schaden, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügen. ² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Kirchenpflege vorsätzlich oder grobfahrlässig zufügen. ³ Schadenersatzansprüche verjähren innerhalb des Anstellungsverhältnisses fünf Jahre und gegenüber Dritten zehn Jahre nach der schädigenden Handlung oder Unterlassung. Die Ansprüche können auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses geltend gemacht werden. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern sie länger sind.</p>	<p>§ 33 Haftung ¹ Die Kirchgemeinde, vertreten durch die Kirchenpflege, haftet für den Schaden, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügen. ² Die Dienstnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Arbeitgeberin vorsätzlich oder grob fahrlässig zufügen. ³ Schadenersatzansprüche verjähren innerhalb des Dienstverhältnisses fünf Jahre und gegenüber Dritten zehn Jahre nach der schädigenden Handlung oder Unterlassung. Die Ansprüche können auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden. Wird der Anspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, gelten die strafrechtlichen Verjährungsfristen, sofern sie länger sind.</p>	<p><i>In einem ersten Schritt wird § 39 Abs. 1 DLM auch in § 33 DLD übernommen. Der Absatz betrifft die Staatshaftung. Dieser Anspruch auf Schadensersatz gegenüber dem Gemeinwesen wird beim Kanton in einem separaten Gesetz geregelt (Verantwortlichkeitsgesetz, SAR 150.100, zur Zeit in Totalrevision). Der Rückgriff des Staates gegenüber dem fehlbaren Mitarbeitenden ist dann wieder im Personalrecht geregelt. In einem zweiten Schritt wird diese Regelung in die neue KO-E eingefügt und kann dann als Fremdänderung aus DLM, DLD und DLR entfernt werden. So werden Gesetzeslücken vermieden, da die neue KO frühestens 2011, evtl. erst 2012 in Kraft tritt. Der Kanton schreibt eine Staatshaftung vor (§ 75 Verfassung Kanton Aargau, SAR 110.000). Die längerfristig übergeordnete Regelung in der KO ist auch deshalb wichtig, weil mit den drei Personalgesetzen die Kirchenpflegemitglieder nicht erfasst werden. D.h.:</i></p>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
		<p>Schritt 1: § 33 Abs. 1 aus § 39 DLM übernehmen. Dann müssen alle Personalgesetze die Staatshaftung erwähnen (Gesetzhierarchie). § 11 DLR hat bereits eine entsprechende Regelung, Voraussetzung somit erfüllt.</p> <p>§ 11 DLR, SRLA 341.100 Haftpflicht Die Landeskirche des Kantons Aargau haftet für alle Schäden aus den Tätigkeiten der Mitarbeitenden in ihrer Funktion als Angestellte der landeskirchlichen Dienste.</p> <p>Schritt 2: Die Kirchenordnung ergänzen um eine allgemeine Staathaftungsklausel, dann können die Staathaftungsklauseln aus DLM, DLD, DLR wieder entfernt werden.</p>
<p>§ 41 Abs. 3 Lohn, Mindestlohn, Teuerungsausgleich ³ Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung.</p>	<p>§ 34 Lohn, Mindestlohn, Teuerungsausgleich ⁴ Die Synode legt jeweils an ihrer Herbstsitzung beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung fest. Die landeskirchlichen Dienste bereinigen jährlich die Lohntabelle im Anhang entsprechend.</p>	<p>Teuerungsausgleich: Anpassung an das DLM.</p>
<p>§ 42 Anfangslohn ¹ Der Anfangslohn ist in der Anstellungsverfügung festzusetzen. ² Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer</p>	<p>§ 36 Anfangslohn ¹ Der Anfangslohn ist durch Verfügung festzusetzen. ² Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer</p>	<p>Abgleich nur bzgl. § 36 Abs. 3 DLM. Die Ergänzung war durch Antrag der GPK an der Synode vom 12.11.2008 in das DLM gelangt.</p>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
<p>kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.</p> <p>³ Alle Berufsjahre nach Abschluss einer kaufmännischen oder handwerklichen Ausbildung sind für Sekretärinnen und Sekretäre bzw. Sigristinnen und Sigriste voll anzurechnen.</p> <p>⁴ Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.</p>	<p>kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.</p> <p>³ Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, oder für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.</p>	
<p>§ 45 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall Bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anrecht auf folgende Leistungen:</p> <p>a) während sechs Monaten Anspruch auf den vollen Lohn</p> <p>b) nach den sechs Monaten ist gemäss Vertrag zwischen Kirchgemeinde und Versicherung die Lohnfortzahlung mit Abschluss der Krankentaggeldversicherung gemäss § 57 sichergestellt.</p>	<p>§ 39 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ¹ Bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat der bzw. die ordinierte Dienstnehmende Anrecht auf folgende Leistungen:</p> <p>a) während sechs Monaten Anspruch auf den vollen Lohn</p> <p>² Ab dem 181. Tag ist die Lohnfortzahlungspflicht für insgesamt maximal 540 Tage innert 720 Tagen durch den Abschluss einer Taggeldversicherung gemäss § 60 sicherzustellen. nach den sechs Monaten ist die Lohnfortzahlung mit Abschluss der Krankentaggeldversicherung gemäss § 60 sichergestellt.</p>	<p><i>Aktuell bestehen verschiedene Stichtagsmodelle bei den Versicherungen. Zwingende Anpassung aufgrund der Versicherungssituation. Die Versicherungsverträge in den Kirchgemeinden gelten immer für alle Mitarbeitenden (Abklärung mit Allianz-Versicherung ist erfolgt), so dass auch für die ordinierten Dienstnehmenden die verschiedenen Stichtagsmodelle gelten. Betrifft § 39 und § 60 DLD.</i></p>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
<p>§ 46 Mutterschaft ¹ Mitarbeiterinnen, die vor der Niederkunft während mindestens sechs Monaten ununterbrochen im Dienste der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau bzw. einer Kirchgemeinde standen, haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Allfällige Leistungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung fallen für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Aargau bzw. eine Kirchgemeinde bezahlt wurde an dieselbe.</p> <p>² Die Einteilung des Schwangerschaftsurlaubs erfolgt nach Rücksprache mit der Kirchenpflege.</p> <p>³ Wird nach der Niederkunft die Arbeit nicht für mindestens drei Monate fortgesetzt, wird ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. Dieser Urlaub beginnt am Tag der Niederkunft.</p> <p>⁴ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arzteugnisses nach § 45 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit).</p> <p>⁵ Während des bezahlten Schwangerschaftsurlaubs wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.</p>	<p>§ 40 Mutterschaft ¹ Ordinierte Dienstnehmerinnen, die vor der Geburt Niederkunft während mindestens sechs Monaten ununterbrochen im Dienste der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau bzw. einer Kirchgemeinde standen, haben bei Schwangerschaft und Geburt Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Leistungen der obligatorischen Taggeldversicherung gem. § 60 sind auf den Lohnanspruch anzurechnen. Allfällige Leistungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung fallen für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Aargau bzw. eine Kirchgemeinde bezahlt wurde an dieselbe.</p> <p>² Die Einteilung des Schwangerschaftsurlaubs soll erfolgt nach Rücksprache mit der Kirchenpflege erfolgen.</p> <p>³ Wird nach der Geburt Niederkunft die Arbeit nicht mehr aufgenommen, besteht ein Anspruch auf insgesamt sechs Wochen bezahlten Urlaub für mindestens drei Monate fortgesetzt, wird ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. Dieser Urlaub beginnt am Tag der Niederkunft.</p> <p>⁴ Bei Dienstverhinderung infolge Schwangerschaftsbeschwerden bestimmt richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arzteugnisses nach § 39 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit).</p>	<p><i>§ 40 DLD wurde an die veränderten gesetzlichen Grundlagen (Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, Erwerbssersatzgesetz, EOG, SR 834.1) angepasst. Ausserdem wird neu ein einheitlicher Sprachgebrauch mit dem DLM verwendet (Bsp. Niederkunft anstelle von Geburt).</i></p>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
	⁵ Während des bezahlten Schwangerschaftsurlaubs wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.	
§ 50 ³ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.	§ 47 ³ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.	<i>Abgleich aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes.</i>
§ 53 Einzelne Urlaubstage Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub im genannten Umfang: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigene Hochzeit 3 Tage ▪ Hochzeit in der eigenen Familie 1 Tag ▪ Geburt eigener Kinder für den Vater zwei Wochen ▪ Tod der Gattin/des Gatten, der Partnerin/des Partners oder eines Kindes 5 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 	§ 49 Einzelne Urlaubstage Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub im genannten Umfang: <ul style="list-style-type: none"> • Eigene Hochzeit 3 Tage • Hochzeit in der eigenen Familie 1 Tag • Geburt eigener Kinder 2 Tage für den Vater zwei Wochen • Tod der Gattin/des Gatten, der Partnerin/des Partners oder eines Kindes 3 5 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 	<i>§ 49 DLD wird im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes angepasst.</i> <i>Neu: Vaterschaftsurlaub (2 Wochen)</i> <i>Erweitert: Tod von Ehegatten und Partnerinnen und Partnern.</i>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
<p>§ 55 Pensionskasse</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)⁴ erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten.</p> <p>² Es gelten die Ausschlussgründe gemäss § 4 des Pensionskassenreglements⁵.</p>	<p>§ 58 Pensionskasse</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)⁶ erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten.</p> <p>² Es gelten die Ausschlussgründe gemäss § 4 des Pensionskassenreglements⁷.</p>	<p><i>§ 58 DLD wird um Absatz 2 ergänzt. Die Ausschlussgründe betreffen in der Praxis vor allem Ordinierte, die das AHV-Rücktrittsalter erreicht haben oder deren Jahresgehalt 2/3 der max. AHV-Altersrente nicht übersteigt bzw. die in einem auf max. drei Monate befristeten Anstellungsverhältnis stehen (Verweser).</i></p>
<p>§ 56 Unfallversicherung</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Folgen von Unfall mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG⁸. Dabei sind die Leistungen der Pensionskasse und der Eidgenössischen AHV / IV angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>² Die Kosten der Unfallversicherung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde.</p> <p>³ Die Versicherungsprämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird mindestens zur Hälfte</p>	<p>§ 59 Unfallversicherung</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin versichert die ordinierten Dienstnehmenden gegen die Folgen von Unfall mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG⁹. Dabei sind die Leistungen der Pensionskasse und der Eidgenössischen AHV / IV angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>² Die Kosten der Unfallversicherung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde.</p> <p>³ Die Versicherungsprämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird je mindestens zur</p>	<p><i>Die Ergänzungen aus dem DLM sind zur Klärstellung der Ansprüche und Prämienregelungen gedacht.</i></p> <p><i>Der Begriff Kirchenpflege ist in § 56 DLM durch Arbeitgeberin zu ersetzen. Begründung: Vereinheitlichung mit §§ 59 – 60 DLD und § 57 DLM.</i></p>

⁴ SR 831.40, Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

⁵ SRLA 571.100.

⁶ SR 831.40, Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

⁷ SRLA 571.100.

⁸ SR 832.20.

⁹ SR 832.20.

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
<p>von der Kirchgemeinde getragen.</p> <p>⁴ Der Abschluss weiterer Versicherungen ist Sache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auch die Kosten dafür tragen.</p>	<p>Hälfte von der Kirchgemeinde und dem Dienstnehmenden getragen.</p>	
<p>§ 57 Krankentaggeldversicherung</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgenden Leistungen abzuschliessen:</p> <p>Auszahlung von 80% des Bruttolohnes für 730 Tage, abzüglich der vereinbarten Wartefrist.</p> <p>Die Versicherten sind darüber zu informieren.</p> <p>² Die Prämie ist zwischen wird von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin häufig aufzuteilen je zur Hälfte getragen. Wird eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, deren Leistungsbeginn vor dem 181. Tag liegt, bezahlt die Arbeitgeberin die Prämien in diesem Umfang vollumfänglich.</p> <p>³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Stellenwechsel der Versicherungsgesellschaft der neuen Arbeitgeberin beizutreten; sie oder er kann weiterhin bei der bisherigen Versicherungsgesellschaft versichert bleiben, falls die vorerwähnten Leistungen erbracht werden. In diesem Fall übernimmt die Arbeitgeberin höchstens die Hälfte derjenigen Prämie, welche durch die oben erwähnten Leistungen nötig wird.</p>	<p>§ 60 Taggeldversicherung Krankentaggeldversicherung</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für die ordinierten Dienstnehmenden wird von der Kirchgemeinde eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen mit mindestens folgenden Leistungen abzuschliessen:</p> <p>Auszahlung von 80% des Bruttolohnes für 730 Tage, abzüglich der vereinbarten Wartefrist.</p> <p>Die Versicherten sind darüber zu informieren.</p> <p>² Die Versicherung zahlt Taggelder für 540 Tage innert 720 Tagen in Höhe von 80% des Bruttolohns. Die Leistung beginnt ab dem 181. Tag.</p> <p>³² Die Prämie wird von den ordinierten Dienstnehmenden und der Kirchgemeinde Arbeitgeberin je zur Hälfte getragen. Wird eine TKrankentaggeldversicherung abgeschlossen, deren Leistungsbeginn vor dem 181. Tag liegt, bezahlt die Arbeitgeberin die Prämien in diesem Umfang vollumfänglich.</p>	<p><i>Folgeanpassung aufgrund der verschiedenen Stichtagsmodelle, wie bei § 39 DLD.</i></p> <p><i>Aus der Bemerkung zum DLM, Synodevorlage vom 12.12.2008:</i></p> <p><i>„Die Wartefrist richtet sich nach dem von der Kirchgemeinde vereinbarten Vertrag. Gemäss dem zurzeit geltenden Rahmenvertrag sind Wartefristen von 30, 60 oder 180 Tagen vereinbar. Voraussetzung für die Leistung eines Taggeldes ist eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 Prozent. Angestellte, die Teilzeit arbeiten, sind nicht vom Bezug der Leistungen ausgeschlossen, denn jeder AHV-pflichtige Lohn ist versichert. Die Krankentaggeld-Versicherung gilt jedoch nur bis zum 70. Altersjahr und bei pensionierten Angestellten (im AHV-Alter) gilt immer eine maximale Leistungsdauer von 180 Tagen.“</i></p> <p><i>§ 57 Abs. 2 Satz 2 / § 60 Abs. 3 Satz 2 DLD: Es besteht eine Begünstigung der ordinierten Dienstnehmenden durch Einschränkung der Beitragspflicht der Mitarbeitenden. Diese sollte auch im Rahmen des DLM gelten. Deshalb ist hier noch eine Ergänzung in § 57 Abs. 2 Satz 2 DLM vorzunehmen.</i></p>

DLM, SRLA 371.400	DLD, SRLA 371.300	Bemerkung
		<p><i>§ 57 Abs. 3 DLM: Diese Regelung wird im DLM gestrichen. Die Rücksprache mit dem Kollektivkrankenversicherer der Kirchgemeinden hat ergeben, dass diese Regelung in den meisten Praxisfällen aufgrund des Freizügigkeitsabkommens zwischen den Kollektiv-Krankenversicherern nicht anwendbar ist. Nach dem Abkommen besteht bei Stellenwechsel das Recht zur Fortsetzung des Versicherungsschutzes beim alten Versicherer (Kollektivversicherung) als Einzelversicherung dann nicht, wenn aufgrund des Freizügigkeitsabkommens unter den Kollektiv-Krankenversicherungen ein Anspruch auf Übertritt in die Kollektiv-Krankenversicherung des neuen Arbeitgebers besteht. Dieses ist bei den Kirchgemeinden der Fall (Rücksprache Allianz Suisse).</i></p>