

Synode vom 5. Juni 2019

Vorlage zu Traktandum 9

Neugestaltung des Arbeitszeitsmodells der ordinierten Dienste Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD), SRLA 371.300

Der Kirchenrat an die Synode

Anträge

- 1. Die Synode beschliesst die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (SRLA 371.300).**
- 2. Die geänderten Bestimmungen treten am 01. Januar 2020 in Kraft.**

Worum geht es?

Die vorliegende Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD) schlägt für die ordinierten Dienste ein neues, einfaches Arbeitszeitmodell vor, das von einer Jahresarbeitszeit ausgeht und so den starken Schwankungen der Arbeitsbelastung im Jahreslauf besser Rechnung trägt als das bisherige Modell der Wochenarbeitszeit. Ausserdem werden die Bedingungen für die Einsetzung der Arbeitszeiterfassung der ordinierten Dienste als Instrument der Personalführung definiert.

Ausgangslage

Die Thematik *Aufsicht über die Dienstpflicht der ordinierten Dienste* ist an der Gesprächssynode 2013 als Problemfeld innerhalb der partnerschaftlichen Gemeindeleitung identifiziert worden. Besonders in Konfliktsituationen fehlten Möglichkeiten, klärend und entschärfend einzugreifen. In der Folge hat der Kirchenrat die Thematik *Unterstützung der Kirchenpflegen bei der Personalführung* in sein Arbeitsprogramm 2015–2018 aufgenommen.

Die breit angelegte Evaluation der partnerschaftlichen Gemeindeleitung im Jahr 2016 zeigte das Spannungsfeld *Personalführung zwischen Vertrauen und Kontrolle* auf und empfahl, die Führungsverantwortung der Kirchenpflege klarer zu definieren. Diese muss sich, weil ihre Aufsicht nur die Verwaltungsaufgaben der ordinierten Dienste betrifft, auf die Kontrolle der Erfüllung des Funktionsbeschreibs beschränken (§ 17 Abs. 3 DLD), welche wiederum ohne Kontrolle der Arbeitszeit kaum zu bewerkstelligen ist. Der Kirchenrat hat deshalb die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einführung einer Arbeitszeiterfassung für die ordinierten Dienste geprüft. Verschiedene Möglichkeiten und Ausgestaltungen wurden den Kirchenpflegen und den ordinierten Diensten im Frühling 2018 zur Vernehmlassungunterbreitet. Zwischenzeitlich hat der Kirchenrat mit den Arbeitszeitbudgetierungen für das Gemeindepfarramt und die Sozialdiakonie auch Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge (§ 25 Abs. 2 DLD) erlassen und in einer ausführlichen Wegleitung kommentiert.

Arbeitszeit

Die bisherigen Bestimmungen zur Arbeitszeit der ordinierten Dienste gehen von einer Arbeitswoche von 42 Stunden aus. Das Mass einer wöchentlichen Arbeitszeit hat sich in der Praxis als ungünstig erwiesen, weil das Arbeitsvolumen der ordinierten Dienste im Jahresverlauf starken Schwankungen unterworfen ist. Es gibt Arbeitsspitzen rund um Feiertage, Konfirmationen, Kasualien, Lager etc. und ruhigere Phasen vor allem während den Schulferien. Auf der Grundlage einer 42-Stunden-Woche ist deshalb auch die Kompensation von Überstunden schwer zu regeln. Die bisherigen Bestimmungen haben sich nicht bewährt. Das neue Arbeitszeitmodell gründet auf einer Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden (52 Wochen à 42 Stunden). Die Zahl der Arbeitsstunden ist damit gleich geblieben, die Umstellung auf die Jahresarbeitszeit ermöglicht aber ein flexibles Kompensieren von Überstunden während des Jahres. Lediglich die Kompensation der Überstunden, die am Ende des Jahres noch ausgewiesen sind, muss geregelt werden. Die Teilrevision sieht vor, dass bei einem Pensum von 100 % bis zu 84 Überstunden nicht ins Folgejahr übertragen werden können und zu Lasten der Dienstnehmenden verfallen. Werden weitere Überstunden ausgewiesen, so können die effektiv geleisteten, maximal aber 84 Überstunden auf das Folgejahr übertragen werden; alle weiteren Überstunden verfallen. Mit diesen Bestimmungen ist gewährleistet, dass sowohl die ehrenamtliche Kirchenpflege wie auch die ordinierten Dienste gemeinsam Verantwortung für die Einhaltung der ordentlichen Arbeitszeit tragen. Ist die Kompensation von Überstunden nicht möglich, so müssen der Funktionsbeschreibung oder das Stellenpensum überprüft werden.

Eine Auszahlung von Überstunden ist während der Dienstzeit weiterhin grundsätzlich nicht vorgesehen und nur am Dienstende, oder wenn Überstunden angeordnet sind, möglich. Das neue Arbeitszeitmodell wurde im Rahmen einer weiteren Vernehmlassung bei den Kirchenpflegen und bei den Dienstnehmenden auf seine Akzeptanz hin überprüft. Es stiess in allen Punkten auf breite Zustimmung. Nur die Streichung der sogenannten Kompensations-Ferienwoche für an Feiertagen geleistete Arbeit wurde von den Dienstnehmenden knapp abgelehnt, die Kirchenpflegen stimmten hingegen sehr deutlich zu, sodass im Total die Zustimmung gross ist. Es bleibt auch innerhalb des neuen Arbeitszeitmodells möglich, dass Dienstnehmende Überzeit in Form von zusätzlichen arbeitsfreien Tagen kompensieren. Eine im Rahmen der Vernehmlassung gelegentliche geäusserte Forderung, die Jahresarbeitszeit der ordinierten Dienste zu erhöhen, wurde nicht erfüllt. Die Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden entspricht den geltenden Empfehlungen des Kirchenrats wie sie in der Arbeitszeitbudgetierung festgehalten sind. Diejenigen Kantonalkirchen mit einer höheren Jahresarbeitszeit (z.B. Glarus, St. Gallen, Zürich) bezahlen auch höhere Löhne oder gewähren mehr Ferien. Andere Kantonalkirchen kennen die Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden ebenfalls. Auch für die ordinierten Dienstnehmenden ist eine Work-Life-Balance wichtig, um ihre Funktion motiviert und mit der nötigen Energie zu erfüllen.

Arbeitszeiterfassung

Bei der Vernehmlassung zur Arbeitszeiterfassung ist die generelle Verpflichtung der Dienstnehmenden zur Führung einer Arbeitszeiterfassung sowohl von den Kirchenpflegen wie auch von den Dienstnehmenden klar abgelehnt worden. Die Möglichkeit der Kirchenpflege, diese in besonderen Situationen anzuordnen, wurde aber ebenso klar gutgeheissen. Bezüglich Detaillierungsgrad der Arbeitszeiterfassung hat die Vernehmlassung keine klaren Ergebnisse gebracht.

Die Teilrevision folgt den Erkenntnissen aus der Vernehmlassung. Sie geht grundsätzlich davon aus, dass die Arbeitsleistung der ordinierten Dienste auf Vertrauen gründet (Vertrauensarbeitszeit) und in der Regel von der ehrenamtlichen Kirchenpflege nicht kontrolliert wird. In vier namentlich aufgeführten Fällen kann die Kirchenpflege aber eine Arbeitszeiterfassung und -kontrolle anordnen:

1. bei Gemeindeentwicklungsprozessen, wenn zum Beispiel Stellen gekürzt oder aufgestockt werden sollen, Neuanstellungen oder Pensionierungen anstehen;

2. bei Teamentwicklungsprozessen, wenn die Arbeit im Team anders aufgeteilt werden soll oder wenn im Team Meinungsverschiedenheiten über die gerechte Verteilung der Arbeitslasten bestehen;
3. zur Prävention oder im Fall von Überlastung;
4. bei Konflikten, wenn zum Beispiel das Vertrauensverhältnis zwischen der ehrenamtlichen Kirchenpflege und den Dienstnehmenden bezüglich deren Arbeitsleistung nicht mehr gegeben ist.

Zum Detaillierungsgrad der Arbeitszeiterfassung äussert sich die Teilrevision direkt und indirekt. Die Kompetenz, den Detaillierungsgrad zu bestimmen, wird der Kirchenpflege zugewiesen. Gleichzeitig wird auf die Instrumente zur Arbeitszeiterfassung hingewiesen, welche die Landeskirche zur Verfügung stellt. Das aktuelle Instrument (www.ref-ag.ch/wikiref/arbeitszeitberechnung.html) ermöglicht die Erfassung der Arbeitszeit in den Kategorien, die auch bei der Arbeitszeitbudgetierung und im Funktionsbeschrieb Anwendung finden. Erfordert die Praxis weitere Instrumente mit anderen Detaillierungsgraden, kann die Landeskirche eine Auswahl zur Verfügung stellen.

Ziele und Nutzen für die Kirchgemeinden

Mit der Teilrevision des DLD bezüglich Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung wird das Modell der partnerschaftlichen Gemeindeleitung aufgrund der Ergebnisse der Evaluation weiterentwickelt. Sie stärkt die Möglichkeiten der Personalführung durch die ehrenamtliche Kirchenpflege, ohne die Arbeit der ordinierten Dienste durch unnötige Bürokratie zu erschweren. Sie schafft Klarheit über Arbeitszeit, Überstunden und deren Kompensation und ist damit Grundlage für eine Work-Life-Balance der ordinierten Dienste. Zudem leistet eine klare Regelung einen Beitrag zur Prävention von Konflikten.

Anhang

- Synopse der Teilrevision DLD

Kirchenrat der Reformierten Landeskirche Aargau

Präsident

Kirchenschreiber

Christoph Weber-Berg

Rudolf Wernli