

Beilage zu Traktandum 9

Teilrevision Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD), SRLA 371.300

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 17</p> <p><i>Funktionsbeschreibung</i></p> <p>¹ Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben Anspruch auf einen Funktionsbeschreibung. Dieser umschreibt die wichtigsten Aufgaben und Arbeitsfelder.</p> <p>² Die Kirchenpflege legt den Funktionsbeschreibung und allfällige Arbeitsteilungen nach Rücksprache mit den ordinierten Mitarbeitenden (Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone) fest. Sie berücksichtigt die Qualifikation und die Begabungen der Mitarbeitenden.</p> <p>³ Die Kirchenpflege kann Rechenschaft fordern über die Art, wie der Funktionsbeschreibung umgesetzt respektive die zugewiesenen Aufgaben erfüllt werden.</p> <p>⁴ Sie hat dabei das Amtsgeheimnis zu respektieren.</p>	<p>§ 17</p> <p><i>Funktionsbeschreibung</i></p> <p>¹ Pfarrerinnen und Pfarrer wie auch Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben Anspruch auf einen Funktionsbeschreibung. Dieser umschreibt die wichtigsten Aufgaben und Arbeitsfelder.</p> <p>² Der Funktionsbeschreibung berücksichtigt das Stellenpensum. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge.</p> <p>³ Kirchengemeinde und Die Kirchenpflege sind ist besorgt dafür verantwortlich, dass genügend Stellen Stellenpensum zur Erfüllung des Auftrags der Aufgaben zur Verfügung stehen.</p> <p>⁴² Die Kirchenpflege legt den Funktionsbeschreibung und allfällige ArbeitsAufgabenteilungen nach Rücksprache mit den ordinierten Mitarbeitenden (Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone) fest. Sie berücksichtigt die Qualifikation und die Begabungen der Mitarbeitenden.</p> <p>⁵³ Die Kirchenpflege kann Rechenschaft for-</p>	<p><i>Lesehinweis:</i> Das DLD ist das einzige Reglement, das erläuternde Bemerkungen in den Gesetzestext integriert. Diese sind wertvolle Interpretationshinweise. Die in dieser Spalte grau hinterlegten Bemerkungen werden dem von der Synode beschlossenen Gesetzestext im DLD als neue Bemerkungen hinzugefügt.</p> <p><i>Abs. 2 neu ist aus § 25 Abs. 2 bisher (Arbeitszeit) hierher verschoben worden, da er thematisch weniger mit der Arbeitszeit, wohl aber mit dem Funktionsbeschreibung zu tun hat. Die erwähnten Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens hat der Kirchenrat mit den Arbeitszeitbudgetierungen für das Gemeindepfarramt und für die Sozialdiakonie mittlerweile vorgelegt (siehe www.ref-ag.ch/wikiref/arbeitszeitberechnung.html).</i></p> <p><i>Abs. 3 neu ist aus thematischen Gründen ebenfalls aus § 25 Abs. 1 Satz 2 bisher hierher verschoben worden.</i></p> <p>Abs. 2 und 3 neu: <i>Mit der Verschiebung von § 25 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 bisher in § 17 wurde die Terminologie sachgerecht von „Auftrag“ zu „Aufgaben“ gewechselt, da es sich im Kontext von § 17 um eine Bezugnahme auf die Grundnorm von § 7 Aufgaben handelt und nicht wie bisher um eine Bezug zu § 3, der den Auftrag der ordinierten Dienste umschreibt.</i></p>

¹ DLD in der Fassung vom 01. Januar 2018.

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	dem über die Art, wie der Funktionsbeschrieb umgesetzt respektive die zugeteilten Aufgaben erfüllt werden. ⁴ Sie hat dabei das Amtsgeheimnis zu respektieren.	
<p>§ 25</p> <p><i>Arbeitszeit und Präsenzzeiten</i></p> <p>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.</p> <p>² Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge.</p> <p>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.</p> <p>⁴ Ist eine Kompensation innerhalb eines Jahres nicht möglich, muss der Funktionsbeschrieb überprüft werden.</p> <p>⁵ Eine Überzeitenschädigung wird nicht ausgerichtet.</p> <p><i>Bemerkungen:</i></p>	<p>§ 25</p> <p><i>Arbeitszeit und Präsenzzeiten</i></p> <p>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.</p> <p>² Der Funktionsbeschrieb berücksichtigt das Stellenpensum. Der Kirchenrat erlässt Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge.</p> <p>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.</p> <p>⁴ Ist eine Kompensation innerhalb eines Jahres nicht möglich, muss der Funktionsbeschrieb überprüft werden.</p> <p>⁵ Eine Überzeitenschädigung wird nicht ausgerichtet.</p>	<p><i>Abs. 1: Der erste Satz von Abs. 1 ist wegen sachlicher Zusammengehörigkeit in § 26 (Präsenz und Abwesenheit) verschoben worden. Der zweite Satz ist aus demselben Grund in § 17 (Funktionsbeschrieb) verschoben worden.</i></p> <p><i>Abs. 2: Ebenso ist Abs. 2 in § 17 verschoben worden.</i></p> <p><i>Abs. 3 wird zugunsten der neuen Formulierung dieses Paragraphen gestrichen. Er betrifft die Wochenarbeitszeit, welche mit dieser Revision durch die Jahresarbeitszeit ersetzt werden soll.</i></p> <p><i>Abs. 4 und 5 werden zugunsten der neuen §§ 25a-e gestrichen.</i></p> <p><i>[Dokumentation: Die Verschiebungen werden mittels Fussnoten zur Historie im DLD dokumentiert.]</i></p> <p><i>Das Mass einer wöchentlichen Arbeitszeit ist für die ordinierten Dienstnehmenden nicht geeignet, weil das Arbeitsvolumen unterschiedlich auf das ganze Jahr verteilt ist. Die Jahresarbeitszeit erlaubt, aufgabenreiche und weniger aufgabenintensive Perioden auszugleichen.</i></p> <p><i>Die 2'184 Arbeitsstunden berechnen sich wie folgt: 52 Wochen * 42 Stunden.</i></p> <p><i>Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Jahresarbeitszeit. Von ihr müssen die Stunden für Ferien und für 9 gesetzliche Feiertage abgezogen werden, um die Netto-Jahresarbeitszeit zu erhalten. Pro Jahr sind pauschal 9 gesetzliche Feiertage von der Brutto-Jahresarbeitszeit abzuzie-</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p><i>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 weisungs-freien Mitarbeitenden. Entsprechend dürfen höhere Anforderungen an Arbeits- und Präsenzzeiten gestellt werden.</i></p> <p><i>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 Funktionsbeschreibung zwingend angepasst werden.</i></p> <p><i>Obwohl mit dem Amt der Pfarrerin und des Pfarrers oder der Sozialdiakonin und des Sozialdiakons 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</i></p>	<p>Die Jahresarbeitszeit beträgt bei einem Pensum von 100 % 2'184 Stunden (Teilzeitpensen anteilmässig). In der Jahresarbeitszeit sind die Ferien und 9 gesetzliche Feiertage zu 8.4 Stunden (Teilzeitpensen anteilmässig) enthalten.</p> <p><i>Bemerkungen:</i></p> <p><i>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 weisungs-freien Mitarbeitenden. Entsprechend dürfen höhere Anforderungen an Arbeits- und Präsenzzeiten gestellt werden.</i></p> <p><i>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 Funktionsbeschreibung zwingend angepasst werden.</i></p> <p><i>Obwohl mit dem Amt der Pfarrerin und des Pfarrers oder der Sozialdiakonin und des Sozialdiakons spezielle Erwartungen verbunden sind (Hingabe an die Aufgabe), kann nicht erwartet werden, dass jeder, der im ordinierten</i></p>	<p><i>hen, unabhängig davon, ob die beweglichen Feiertage auf einen Wochentag oder auf einen Sonntag fallen. Der Gesetzestext verzichtet darauf, direkt die Netto-Jahresarbeitszeit festzuschreiben, weil die Ferientage je nach Alter und Abmachungen individuell verschieden sind. Die Brutto-Jahresarbeitszeit gilt jedoch für alle gleichermassen.</i></p> <p><i>Die bisherigen Bemerkungen betreffen das bis Ende 2019 geltende Modell der 42-Stunden-Woche. Sie können ersatzlos gestrichen werden, da im neuen Modell ab 2020 die Jahresarbeitszeit gilt.</i></p> <p><i>In der Vernehmlassung wurde gelegentlich moniert, die Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden sei zu tief angesetzt. Der Vergleich mit anderen Kantonalkirchen zeigt, dass dort, wo höhere Jahresarbeitszeit verlangt ist, auch die Löhne und die Zahl der Ferientage höher sind. Ebenso ist zu bedenken, dass gemäss der vorliegenden Teilrevision 84 Überstunden am Jahresende verfallen. Mehrere Kantonalkirchen kennen zudem ebenfalls die Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden. Sie soll den ordinierten Dienstnehmenden eine Work-Life-Balance und motiviertes Arbeiten ermöglichen.</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>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 § 25 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 so viel Arbeit, dass er die Kompensation innerhalb eines Jahres nicht realisieren kann, ist darüber hinaus der Funktionsbeschrieb anzupassen oder in letzter Konsequenz in der betreffenden Kirchgemeinde eine zusätzliche Pfarrerin oder ein zusätzlicher Pfarrer oder eine weitere Sozialdiakonin oder ein weiterer Sozialdiakon anzustellen.</p>	<p>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 § 25 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 so viel Arbeit, dass er die Kompensation innerhalb eines Jahres nicht realisieren kann, ist darüber hinaus der Funktionsbeschrieb anzupassen oder in letzter Konsequenz in der betreffenden Kirchgemeinde eine zusätzliche Pfar-</p>	

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	rerin oder ein zusätzlicher Pfarrer oder eine weitere Sozialdiakonin oder ein weiterer Sozialdiakon anzustellen.	
	<p>§ 25a (neu)</p> <p>Überstunden: a. Kompensation</p> <p>¹ Überstunden sind grundsätzlich im Kalenderjahr, in dem sie anfallen, durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.</p> <p>² Die Kompensation von Überstunden darf grundsätzlich die Erfüllung der Aufgaben der ordinierten Dienstnehmenden nicht beeinträchtigen. Sind dennoch Stellvertretungen nötig, so sind sie der Kirchenpflege zur Bewilligung vorzulegen. Werden Stellvertretungen bewilligt, trägt die Kirchenpflege deren Kosten.</p> <p>³ Ist die Kompensation von Überstunden mit Abwesenheit von höchstens drei Tagen verbunden, entscheiden die ordinierten Dienstnehmenden selbstständig über sie.</p> <p>⁴ Ist die Kompensation von Überstunden mit Abwesenheit von mehr als drei Tagen verbunden, ist sie dem personalverantwortlichen Mitglied der Kirchenpflege zur Bewilligung vorzulegen.</p> <p>⁵ Ihre Die Erreichbarkeit oder ihre die Stellvertretung während der Kompensation von Überstunden ist durch die ordinierten Dienstnehmenden sicherzustellen.</p>	<p><i>Abs. 1: In den Kommentaren der Vernehmlassung zum neuen Arbeitszeitmodell wurde gelegentlich die falsche Meinung sichtbar, es könnten nur Überstunden, die am Ende des Jahres ausgewiesen sind, kompensiert werden. Deshalb wird hier präzisiert und festgehalten, dass eine Kompensation unter dem Jahr der Normalfall sein soll.</i></p> <p><i>Abs. 2 verhindert, dass Überstunden in aufgabenreichen Arbeitsperioden kompensiert werden. Er regelt auch, dass Stellvertretungen von der Kirchenpflege zu bewilligen und zu bezahlen sind, sollten solche unumgänglich sein. Dieser Absatz ist auch ein gewisser Ersatz für die vorgeschlagene Streichung der sogenannten Kompensationswoche (siehe § 46 DLD). Ordinierte Dienstnehmende können bei entsprechenden Überstunden der Kirchenpflege eine ganze Kompensationswoche inklusive Sonntagsstellvertretung beantragen.</i></p> <p><i>Abs. 3 gibt den ordinierten Dienstnehmenden die Freiheit, über kleine Kompensationseinheiten bis drei Tage selbstständig zu bestimmen, sofern die Aufgabenerfüllung gemäss Abs. 2 nicht tangiert ist.</i></p> <p><i>Abs. 4 regelt analog zu § 26 Abs. 2 DLD, dass sich die ordinierten Dienstnehmenden grössere Kompensationseinheiten ab vier Tagen von der Kirchenpflege bewilligen lassen müssen.</i></p> <p><i>Abs. 5 stellt sicher, dass bei seelsorglichen Notfällen und bei dringlichen Angelegenheiten die Erreichbarkeit einer oder eines ordinierten Dienstnehmenden gewährleistet ist.</i></p> <p><i>Redaktioneller Hinweis: §§ 12a Abs.2 und 12b Abs. 2</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		werden um §§ 25a-e erweitert (Folgeänderung), da diese Regelungen auch für die angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone vor der Wahl bzw. in Ausbildung gelten.
	<p>§ 25b (neu) Überstunden: b. Übertrag</p> <p>¹ Übersteigt die geleistete Jahresarbeitszeit bei einem Pensum von 100 % (Teilzeitpensen anteilmässig) am Jahresende 2'268 Stunden, so können die Stunden, welche diese Zahl übersteigen, höchstens jedoch 84 Stunden, als geleistete Arbeitszeit auf das Folgejahr übertragen werden.</p> <p>² Wird am Jahresende bei einem Pensum von 100 % (Teilzeitpensen anteilmässig) die Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden nicht erreicht, werden die Minusstunden in vollem Umfang als zu leistende Arbeitsstunden auf das Folgejahr übertragen.</p>	<p>Abs. 1 bedeutet, dass 84 Überstunden am Ende des Jahres dem Amt der ordinierten Dienstnehmenden angemessen sind und nicht kompensiert werden können (2'268 = 2'184 + 84). Ebenso wird der maximale Übertrag von Überstunden auf das jeweilige Folgejahr auf 84 Stunden beschränkt. Überstunden am Jahresende, welche 168 Stunden übersteigen (mehr als 2'352 = 2'184 + 84 nicht kompensierbare +84 übertragbare Überstunden), verfallen. Für Teilzeitpensen gelten diese Werte anteilmässig.</p> <p>Abs. 2 und § 25c Abs. 3 regeln den Ausnahmefall, dass es am Jahres- oder Dienstende zu Minusstunden kommt, z.B. wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unfall verhindert ist, bereits kalkulierte und im Rahmen der Jahresarbeitszeit vorkompensierte Überstunden rechtzeitig noch zu leisten. In solchen Fällen käme es zu einem Übertrag der Minusstunden auf das Folgejahr oder zu einer Lohnkürzung.</p>
	<p>§ 25c (neu) Überstunden: c. Entschädigung</p> <p>¹ Überstunden werden grundsätzlich nicht entschädigt. Nur wenn die Überstunden auf das Ende des Dienstverhältnisses hin nicht kompensiert werden können, sind sie zu entschädigen. Bei der Berechnung der zu entschädigenden Überstunden gilt § 25b Abs. 1 pro rata temporis.</p> <p>² Bei einer nicht planbaren längeren Dienstverhinderung von ordinierten Dienstnehmenden kann die Kirchenpflege nach Rück-</p>	<p>Abs. 1 regelt die Ausnahme, in deren Rahmen die Entschädigung von Überstunden geboten ist, nämlich am Ende des Dienstverhältnisses.</p> <p>Abs. 2 berücksichtigt einen Wunsch, der in mehreren Kommentaren im Rahmen der Vernehmlassung zum neuen Arbeitszeitmodell geäußert wurde. In einer Notsituation, z.B. wenn ordinierte Dienstnehmende wegen Krankheit oder Unfall für eine begrenzte Zeit ausfallen, soll es möglich sein, dass Kolleginnen und Kollegen auf unkomplizierte Art und Weise einspringen und zusätzliche Aufgaben übernehmen. Die so entstehenden Überstunden sind zu entschädigen. Selbstverständlich kann weiterhin eine Stellvertretung angestellt oder können bei den verbleibenden ordinierten Dienstnehmenden die</p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<p>sprache mit den verbleibenden ordinierten Dienstnehmenden diesen Überstunden anordnen. Angeordnete Überstunden sind zu entschädigen.</p> <p>³ Wird am Ende des Dienstverhältnisses die geschuldete Arbeitszeit nicht erreicht, werden die Minusstunden vom Lohn in Abzug gebracht. Die Höhe des Abzugs berechnet sich gemäss Abs. 4.</p> <p>⁴ Die Entschädigung pro Überstunde wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 Arbeitsstunden.</p>	<p>Stellenprozentage für die Dauer des Ausfalls erhöht werden.</p> <p>Abs. 3: s.o. Bemerkung zu § 25b Abs. 2.</p> <p>Abs. 4 berechnet die Höhe der Überstundenentschädigung und schliesst damit aus, dass Zuschläge gemäss Obligationenrecht (OR) geltend gemacht werden könnten. Beim derzeitigen minimalen Maximallohn einer Pfarrerin oder eines Pfarrers mit Wohnsitz in der Gemeinde von Fr. 140'833 ergibt sich nach dieser Berechnung ein Stundenlohn von knapp Fr. 65.</p>
	<p>§ 25d (neu)</p> <p>Überstunden: d. Kontrolle und Massnahmen</p> <p>¹ Überstunden gemäss § 25a Abs. 4, § 25b Abs. 1 und § 25c Abs. 1 können nur geltend gemacht werden, wenn eine Arbeitszeiterfassung geführt und regelmässig der Kirchenpflege vorgelegt wird.</p> <p>² Werden in zwei aufeinander folgenden Jahren bei einem Pensum von 100 % (Teilzeitpensum anteilmässig) mehr als 2'352 Arbeitsstunden geleistet, sind entweder der Funktionsbeschreibung oder das Stellenpensum anzupassen.</p>	<p>Abs. 1 hält die eigentliche Selbstverständlichkeit fest, dass grössere Kompensation von Überstunden nur möglich ist, wenn eine Arbeitszeiterfassung vorliegt und sie regelmässig der Kirchenpflege vorgelegt wird. Die Strenge der Regelmässigkeit ist nicht weiter beschrieben. Die Kirchenpflege und die ordinierten Dienstnehmenden sollen sich auf einen geeigneten Rhythmus verständigen können.</p> <p>Abs. 2 will verhindern, dass Jahr für Jahr zu viele Überstunden anfallen. Er führt die Pflicht der Kirchenpflege ein, bei einem solchen Szenario Funktionsbeschreibung und Stellenpensum zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.</p>
	<p>§ 25e (neu)</p> <p>Arbeitszeiterfassung</p> <p>¹ Die Arbeitsleistung der ordinierten Dienst-</p>	<p>Die Vernehmlassung zur Arbeitszeiterfassung hat deutlich ergeben, dass eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung durch die ordinierten Dienstnehmenden weder von diesen selbst noch von den Kirchenpflegern erwünscht ist.</p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<p>nehmenden gründet auf Vertrauen (Vertrauensarbeitszeit). Diese sind in der Entscheidung, ob sie die Arbeitszeit erfassen oder nicht, grundsätzlich frei.</p> <p>² Die Kirchenpflege kann nach Anhörung des betroffenen ordinierten Dienstnehmenden eine Arbeitszeiterfassung anordnen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Gemeindeentwicklungsprozessen 2. bei Teamentwicklungsprozessen 3. zur Prävention oder im Fall von Überlastung 4. bei Konflikten zur Überprüfung der Arbeitsleistung. <p>Sie legt den Detaillierungsgrad der Arbeitszeiterfassung fest.</p> <p>³ Die Landeskirche stellt Instrumente zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung.</p>	<p><i>Hingegen hat die Vernehmlassung auch gezeigt, dass die Möglichkeit der Anordnung einer Arbeitszeiterfassung durch die Kirchenpflege gut abgestützt ist. Damit eine Anordnung nicht willkürlich erfolgen kann, sind die vier möglichen Gründe erwähnt.</i></p> <p><i>Abs. 2: Die Anordnung einer Arbeitszeiterfassung macht beispielsweise Sinn, wenn im Rahmen eines Gemeindeentwicklungsprozesses Stellenprofile überprüft oder Stellen abgebaut werden müssen, wenn ein Teamentwicklungsprozess wegen ungleich verteilter Arbeitslasten nötig ist, wenn bei ordinierten Dienstnehmenden Anzeichen von Überlastung sichtbar werden oder wenn die Kirchenpflege als Aufsichtsorgan Kontrolle über die Arbeitsleistung erlangen muss.</i></p> <p><i>Abs. 3: Das genannte Instrument zur Arbeitszeiterfassung ist bereits vorhanden (www.ref-ag.ch/wikiref/arbeitszeitberechnung.html).</i></p>
<p>§ 26 Abwesenheit und Abwesenheitsmeldung</p> <p>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.</p> <p>² Sind ordinierte Dienstnehmende mehr als drei Tage abwesend, ist dies dem Kirchenpflegepräsidium anzuzeigen.</p> <p><i>Bemerkungen:</i></p> <p><i>In Art. 329 OR bestimmt das Privatrecht, dass einem Arbeitnehmenden jede Woche ein ar-</i></p>	<p>§ 26</p> <p><i>Abwesenheit Präsenz und Abwesenheitsmeldung</i></p> <p>¹ Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen des Amtes Aufgaben der ordinierten Dienstnehmenden.</p> <p>² 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.</p>	<p><i>Abs. 1 ist aus § 25 (Arbeitszeit) hierher verschoben worden.</i></p> <p><i>Abs. 3 stellt sicher, dass bei seelsorglichen Notfällen und bei dringlichen Angelegenheiten die Erreichbarkeit einer oder eines ordinierten Dienstnehmenden gewährleistet ist.</i></p> <p><i>Abs. 4: Ordinierte Dienstnehmende müssen nicht jeden Tag der Woche verfügbar sein (vgl. Abs. 2). Die An- und Abwesenheit muss jedoch klar geregelt werden. Das gilt sowohl für Vollpensen als auch für Teilzeitpensen.</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>beitsfreier 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 oder ein Pfarrer während Wochen ohne Unterbruch arbeitet, um schliesslich für Wochen freizeitabwesend zu sein.</p> <p>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.</p>	<p>³² Sind ordinierte Dienstnehmende mehr als drei Tage abwesend, ist dies Abwesenheit dem Kirchenpflegepräsidium anzuzeigen. stellen sie ihre Erreichbarkeit oder ihre Stellvertretung während der Abwesenheit sicher.</p> <p>⁴ Ordinierte Dienstnehmende regeln ihre Präsenz, ihre Abwesenheit, ihre Erreichbarkeit und ihre Stellvertretung mit der Kirchenpflege. Die Grundsätze der Regelung sind im Funktionsbeschrieb festzuhalten.</p> <p>Bemerkungen:</p> <p>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 meinen tatsächliche Befreiung von der Arbeitspflicht. Dies hat nichts mit Überstunden zu tun, da es bei den arbeitsfreien Tagen darum geht, den Dauereinsatz eines von Arbeitnehmenden während Wochen (vielleicht ohne Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit) zu verhindern. Der vorgeschriebene Nachbezug soll die notwendige Erholung ders Arbeitnehmenden sicherstellen und verhindern, dass zum Beispiel eine Pfarrerin oder ein Pfarrer während Wochen ohne Unterbruch arbeitet, um schliesslich für Wochen freizeitabwesend zu sein.</p> <p>Während den arbeitsfreien Tagen treffen den die Arbeitnehmenden keine dienstrechtlichen</p>	

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	Pflichten. Wird Werden er sie während dieser Zeit krank, begründet dies (im Gegensatz zu den Ferien) keinen Anspruch auf Nachbezug.	
<p>§ 46 <i>Kompensation Feiertage</i></p> <p>Als Kompensation für an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeitszeit haben Pfarrerrinnen und Pfarrer Anspruch auf bis zu einer zusätzlichen Woche Ferien.</p> <p><i>Bemerkungen:</i></p> <p><i>Pfarrerinnen und Pfarrer, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, können als Kompensation bis zu einer zusätzlichen Woche Ferien beziehen. Die Neuformulierung von § 46 ab 2012 macht dabei deutlich, dass der zusätzliche Ferienanspruch nicht pauschal, sondern im Blick auf tatsächlich geleistete Arbeit an Feiertagen und im Verhältnis zu dieser besteht. Wer zum Beispiel keinen Karfreitags-, Auffahrts- oder Weihnachtsgottesdienst hält, hat keinen Anspruch auf Kompensationstage. Die Definition der Feiertage richtet sich dabei nach den kantonalen und lokalen Regelungen. Oster- und Pfingstsonntag zählen nicht zu den gesetzlichen Feiertagen und unterliegen deshalb nicht der Kompensationsregelung.</i></p>	<p>§ 46 <i>Kompensation Feiertage</i></p> <p>Als Kompensation für an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeitszeit haben Pfarrerrinnen und Pfarrer Anspruch auf bis zu einer zusätzlichen Woche Ferien.</p> <p><i>Bemerkungen:</i></p> <p><i>Pfarrerinnen und Pfarrer, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten, können als Kompensation bis zu einer zusätzlichen Woche Ferien beziehen. Die Neuformulierung von § 46 ab 2012 macht dabei deutlich, dass der zusätzliche Ferienanspruch nicht pauschal, sondern im Blick auf tatsächlich geleistete Arbeit an Feiertagen und im Verhältnis zu dieser besteht. Wer zum Beispiel keinen Karfreitags-, Auffahrts- oder Weihnachtsgottesdienst hält, hat keinen Anspruch auf Kompensationstage. Die Definition der Feiertage richtet sich dabei nach den kantonalen und lokalen Regelungen. Oster- und Pfingstsonntag zählen nicht zu den gesetzlichen Feiertagen und unterliegen deshalb nicht der Kompensationsregelung.</i></p>	<p><i>Mit dem Modell der Jahresarbeitszeit (siehe § 25) ist die Regelung der Feiertagskompensation obsolet geworden. An Feiertagen geleistete Arbeit wird unter dem Jahr an einem anderen Arbeitstag kompensiert oder in Form von Überstunden ins Folgejahr übertragen (siehe §§ 25a Abs. 1 und 25b Abs. 1).</i></p> <p><i>Die bisherige Formulierung hat nicht selten das Missverständnis beflügelt, Pfarrerrinnen und Pfarrer hätten grundsätzlich Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche, selbst wenn sie an den Feiertagen gar nicht gearbeitet haben.</i></p>
<p>§ 69 <i>Inkrafttreten</i></p>	<p>§ 69 <i>Inkrafttreten</i></p>	<p><i>Die Netto-Jahresarbeitszeit bleibt gleich. Die Umstellung auf das Jahresarbeitszeitmodell trägt vor allem zur Klärung und Flexibilisierung bei. Die Umsetzung erfordert keine längere Frist. Die Änderungen können deshalb</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ¹	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<i>Abs. 1-7 unverändert</i> ⁸ Durch Beschlussfassung der Synode vom 05. Juni 2019 geänderte Bestimmungen treten am 01. Januar 2020 in Kraft.	<i>bereits am 01.01.2020 in Kraft treten.</i>