

Neuordnung der Weiterbildung:

- A. Totalrevision des Weiterbildungsreglements für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR, SLRA 483.100, neu SRLA 381.100)**
- B. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR, SRLA 341.100)**
- C. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300)**
- D. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400)**

A. Totalrevision des Weiterbildungsreglements für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR, SRLA 483.100, neu SRLA 381.100)

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
<p>Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)</p> <p>Vom 17. November 2021 (Stand 01. Januar 2023)</p>	
<p><i>Die Synode der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau,</i> gestützt auf Art. 7 Abs. 2 Organisationsstatut¹, § 35 Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau², § 32 Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten</p>	

¹ SRLA 111.100.

² SRLA 341.100.

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
Dienste ³ und § 38 Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau ⁴ , <i>beschliesst:</i>	
I. Ziel und Inhalt der Weiterbildung	
<p>§ 1</p> <p><i>Grundsatz</i></p> <p>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im kirchlichen Dienst hat grundsätzlich Anspruch auf Weiterbildung. Die Weiterbildung hat die Verbesserung der Kompetenzen und der Qualität der geleisteten Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel und dient damit der Erfüllung des Auftrags der Kirchgemeinden und der Landeskirche.</p>	<p><i>Die Definition der Weiterbildung entspricht der bisherigen Bestimmung. Einzig die Reduktion des Weiterbildungsanspruchs aus finanziellen Gründen ist in der neuen Fassung nicht mehr vorgesehen (s. § 7).</i></p>
<p>§ 2</p> <p><i>Inhalt der Weiterbildung</i></p> <p>¹ Zum Inhalt einer Weiterbildung kann alles gehören, was der Tätigkeit im kirchlichen Dienst sowie dem Erhalt oder der Entwicklung persönlicher und beruflicher Qualitäten im kirchlichen Umfeld dient.</p> <p>² Das Aufarbeiten von Pendenzen oder Vorbereiten von kommenden Arbeitseinheiten stellt keine Weiterbildung dar.</p>	<p>Abs. 1: <i>Die Beschreibung des Inhalts der Weiterbildung wurde gegenüber der heutigen Formulierung präzisiert und gestrafft.</i></p>
<p>§ 3</p> <p><i>Arten der Weiterbildung</i></p> <p>Zur Weiterbildung gehören die jährliche Weiterbildung und die Weiterbildung während der Auszeit vom Amt.</p>	<p><i>Neu wird unterschieden zwischen dem jährlichen Anspruch auf Weiterbildung und dem Anspruch auf Weiterbildung während der neuen Auszeit vom Amt. Die Auszeit vom Amt ist nicht zwingend mit einer Weiterbildung</i></p>

³ SRLA 371.300.

⁴ SRLA 371.400.

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
	<i>verbunden und deshalb nicht im Weiterbildungsreglement, sondern in den Dienstreglementen geregelt.</i>
<p>§ 4 <i>Gesuch um Bewilligung und Subventionierung</i></p> <p>Für alle Weiterbildungen ist der vorgesetzten Stelle ein Gesuch um Bewilligung und Subventionierung vorzulegen. Dem Gesuch sind eine Kostenangabe und das Veranstaltungsprogramm beizulegen. Dieses muss eine Umschreibung der Ziele und Inhalte und die Dauer der Weiterbildung beinhalten. Die vorgesetzte Stelle entscheidet auf Gesuch hin über die Übernahme der Weiterbildungskosten.</p>	<p><i>Für Weiterbildungen ist grundsätzlich ein Gesuch zu stellen und die Teilnahme mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen. Die vorgesetzte Stelle ist im Fall der jährlichen Weiterbildung je nach Organisation die Kirchenpflege, eine Personalverantwortliche oder ein Personalverantwortlicher oder eine Personalkommission. Im Fall der Weiterbildung während der Auszeit vom Amt (§§ 11-12) ist dies der Kirchenrat bzw. die von ihm bezeichnete zuständige Stelle der Landeskirchlichen Dienste.</i></p>
<p>II. Jährliche Weiterbildung</p>	
<p>§ 5 <i>Anspruch auf jährliche Weiterbildung</i></p> <p>¹ Der jährliche Anspruch auf Weiterbildung beträgt fünf Tage im Umfang des Stellenpensums.</p> <p>² In den ersten fünf kirchlichen Dienstjahren haben Pfarrerinnen und Pfarrer im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA) Anspruch auf zusätzliche fünf Tage Weiterbildung pro Jahr im Umfang des Stellenpensums.</p>	<p><i>Abs. 1: Der bisher grosszügige Anspruch auf zehn Tage Weiterbildung wird auf fünf Tage reduziert. Der Anspruch bezieht sich auf den Umfang des Stellenpensums. Mitarbeitende mit Teilzeitpensum haben wie bisher einen anteilmässigen Anspruch.</i></p> <p><i>Der vorgeschlagene Zeit- und Subventionsanspruch ist vergleichbar mit den Kantonalkirchen Zürich, Bern und St. Gallen. Im Vergleich aller Kantonalkirchen befindet sich die Reformierte Kirche Aargau im Mittelfeld.</i></p> <p><i>Das Pfarrkapitel stimmt der Reduktion des Weiterbildungsanspruchs von 10 auf 5 Tage bei gleichzeitiger Erhöhung des Ferienanspruchs zu.</i></p> <p><i>Abs. 2 entspricht der bisherigen Regelung. Die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren (WeA) ist eine gemäss Ausbildungsordnung des Konkordats obligatorische Weiterbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer in den</i></p>

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
	<p><i>ersten fünf Dienstjahren. Diese haben innerhalb von fünf Jahren acht Angebote aus dem WeA-Programm zu besuchen bzw. in Anspruch zu nehmen. Dies ist ohne zusätzliche Weiterbildungstage nicht zu leisten.</i></p>
<p>§ 6 <i>Form des Bezuges der jährlichen Weiterbildung</i></p> <p>¹ Der jährliche Weiterbildungsanspruch von fünf Tagen gemäss § 5 kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Das gilt sinngemäss auch für Teilzeitanstellungen.</p> <p>² Die jährliche Weiterbildung kann über höchstens fünf Jahre (auf maximal 25 Tage) kumuliert werden, wenn dies im Voraus mit der vorgesetzten Stelle vereinbart wurde.</p> <p>³ Nicht bezogene Weiterbildung verfällt und kann nicht nachträglich eingefordert werden.</p>	<p><i>Abs. 1: Hier geht es allein um den jährlichen Weiterbildungsanspruch gemäss § 5, das wird mit dem Verweis verdeutlicht. Das gilt dann auch für Teilzeitangestellte. Diese haben ebenfalls 5 Tage zugute, einfach jeweils maximal die Sollarbeitszeit.</i></p> <p><i>Abs. 2: Die Kumulation der Weiterbildung über fünf Jahre hinweg bietet Mitarbeitenden, insbesondere jenen mit Teilzeitpensen, die Möglichkeit, sinnvolle, mehrtägige Weiterbildungen zu besuchen.</i></p>
<p>§ 7 <i>Weiterbildungskosten</i></p> <p>Nach Eingang einer Teilnahmebestätigung über die Weiterbildung und der Abrechnung mit Quittungskopien erstattet die Arbeitgeberin zwei Drittel der Kosten für die kurz dauernde Weiterbildung, bei einem Vollzeitpensum maximal Fr. 200.00 pro Tag. Der Höchstbetrag gilt für Teilzeitbeschäftigte anteilmässig.</p>	<p><i>Nach bisherigem Recht musste zusätzlich zur Abrechnung ein Bericht über die Weiterbildung eingereicht werden. Anstelle des Berichts ist nun eine Teilnahmebestätigung einzureichen. Eine solche belegt die Teilnahme an einer Weiterbildung ausreichend.</i></p> <p><i>Die heute geltende Regelung erlaubt es den Kirchenpflegen, Höchstbeträge für Weiterbildung festzulegen. Bei zunehmendem Spardruck kann durch diese Regelung trotz bestehendem Anspruch die Finanzierung von Weiterbildung so eingeschränkt werden, dass diese verhindert wird. Der Kostenanteil, der von der Kirchengemeinde getragen wird, wird deshalb festgelegt.</i></p> <p><i>Das Pfarrkapitel begrüsst, dass die Kirchenpflege bei der Finanzierung der Weiterbildung verbindlich in die Pflicht genommen wird. Dem in diesem Zusammenhang geäusserten Anliegen, dass mindestens zwei Drittel</i></p>

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
	<p><i>der Kosten von im offiziellen Weiterbildungsangebot der Schweizer reformierten Kirchen ausgeschriebenen Kursen von den Kirchgemeinden getragen werden, wird indirekt entsprochen: Mit einem Beitrag von Fr. 200.00 sind Kosten in der Höhe von Fr. 1'500.00 für einen Wochenkurs abgedeckt (ein Drittel zu Lasten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin). Dies ist im Blick auf das Weiterbildungsangebot der Schweizer Kirchen realistisch.</i></p>
<p>§ 8 <i>Angeordnete Weiterbildung</i></p> <p>Die Arbeitgeberin kann eine Weiterbildung nach Anhörung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters anordnen. Wenn eine Arbeitgeberin den Besuch einer bestimmten Weiterbildung anordnet, muss sie die vollen Kurskosten übernehmen. Der Besuch des Kurses wird als Weiterbildungszeit angerechnet.</p>	<p><i>Bei der angeordneten Weiterbildung handelt es sich um eine Unterkategorie der jährlichen Weiterbildung. Wird diese von der Arbeitgeberin angeordnet, muss diese die Kosten vollumfänglich übernehmen.</i></p>
<p>§ 9 <i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p>Nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann kein Anspruch auf jährliche Weiterbildung mehr geltend gemacht werden. Bereits bewilligte Weiterbildungen entfallen. Das gilt auch für Weiterbildungszeit, die gemäss § 6 Abs. 2 kumuliert wurde.</p>	<p><i>Der Anspruch auf Weiterbildung besteht bis zur Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch ohne Einschränkung bis zur Pensionierung. Dies entspricht der bisherigen Regelung (§ 4 WBR) und dem Anliegen des Pfarrkapitels.</i></p>
<p>§ 10 <i>Stellvertretung</i></p> <p>Die nötige Stellvertretung bei der Weiterbildung wird gemäss § 67 Kirchenordnung⁵ (bzw. analog für die weiteren Mitarbeitenden) nach Möglichkeit kollegial geregelt. Allfällige Stellvertretungskosten werden von der Arbeitgeberin übernommen.</p>	

⁵ SRLA 151.100.

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
III. Weiterbildung während der Auszeit vom Amt	
<p>§ 11</p> <p><i>Anspruch auf Weiterbildung während der Auszeit vom Amt</i></p> <p>¹ Wird während der Auszeit vom Amt gemäss DLR⁶ bzw. DLD⁷ eine Weiterbildung absolviert, kann dem Kirchenrat ein Gesuch um Bewilligung und Übernahme der Weiterbildungskosten vorgelegt werden. Dem Gesuch sind eine Stellungnahme der Arbeitgeberin, ein Budget für die Weiterbildungskosten und ein Programm beizulegen.</p> <p>² Subventionsberechtigt ist eine Weiterbildung, wenn sie bei einer Ausbildungs- oder Weiterbildungsinstitution absolviert wird, die eine Teilnahmebestätigung oder ein Abschlusszertifikat ausstellt.</p> <p>³ Nebst den Kurskosten, Prüfungsgebühren, Kosten für das Kursmaterial können die Weiterbildungskosten auch Reisekosten und Kosten für Unterkunft und Verpflegung umfassen. Diese orientieren sich am Reglement über Entschädigungen und Spesen.⁸</p> <p>⁴ Das Gesuch muss spätestens bis zum 30. Juni des Jahres, welches dem Beginn der während der Auszeit geplanten Weiterbildung vorangeht, eingereicht werden. Anpassungen des Programms im Rahmen des Budgets können auch später beantragt werden.</p> <p>⁵ Der Kirchenrat entscheidet im Rahmen des vorliegenden Reglements über die Übernahme der Kosten der Weiterbildung während der Auszeit vom Amt.</p>	<p><i>Abs. 1: Anspruch auf eine Auszeit vom Amt haben die ordinierten Dienste. Der Anspruch ist in den betreffenden Dienst- und Lohnreglementen geregelt (DLR bzw. DLD).</i></p> <p><i>Abs. 2: Die Mindestanforderung an die Weiterbildung besteht darin, dass sie an einer Ausbildungs- oder Weiterbildungsinstitution absolviert wird und dass diese eine für den besuchten Kurs eine Teilnahmebestätigung oder ein Abschlusszertifikat ausstellt. So stellen beispielsweise private Reisen zu Studienzwecken oder private Lektüre ohne Anbindung an eine Weiterbildungsveranstaltung keine subventionsberechtigte Weiterbildung dar.</i></p> <p><i>Das Pfarrkapitel hält die Umwandlung der bisherigen 14wöchigen lang dauernden Weiterbildung in eine siebenwöchige Auszeit vom Amt mit der Möglichkeit, subventionierte Weiterbildung zu beziehen, für einen gangbaren Weg. Es vertritt die Auffassung, dass mit sieben Wochen Auszeit alle acht Jahre für die meisten Kolleginnen und Kollegen das Bedürfnis nach Erholung bzw. beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung weitgehend abgedeckt werden kann.</i></p>

⁶ SRLA 341.100.

⁷ SRLA 371.300.

⁸ Reglement über Entschädigungen und Spesen (Spesenreglement, SRLA 232.700).

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 12</p> <p><i>Weiterbildungskosten</i></p> <p>Nach Eingang der Teilnahmebestätigung oder des Abschlusszertifikats und der Abrechnung mit Quittungskopien erstattet die Landeskirche zwei Drittel der genehmigten Kosten einer Weiterbildung von maximal sieben Wochen während der Auszeit vom Amt. Bei einem Vollzeitpensum beträgt die Entschädigung maximal Fr. 200.00 pro Tag. Der Höchstbetrag gilt für Teilzeitbeschäftigte anteilmässig.</p>	<p><i>Zur Höhe des Beitrags an die Weiterbildungskosten s. Bemerkungen zu § 7.</i></p>
<p>VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	
<p>§ 13</p> <p><i>Übergangsrecht</i></p> <p>Ordinierte Dienstnehmende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements fünf Dienstjahre oder mehr vollendet haben, können innerhalb von zwei Jahren seit Inkrafttreten dieses Reglements wählen und der Kirchenpflege sowie dem Kirchenrat bekanntgeben, ob sie eine lang dauernde Weiterbildung nach altem Recht oder eine Auszeit vom Amt beziehen wollen.</p>	<p><i>Übergangsbestimmungen regeln den Übergang vom bisherigen zum neuen Recht. Sie regeln den Geltungsbereich des bisherigen und denjenigen des neuen Rechts und lösen damit Konflikte, die bei der Ablösung eines bisherigen durch einen neuen Rechtszustand entstehen können. Das heisst, dass Übergangsbestimmungen diejenigen Regelungen des alten Rechts nennen, die noch eine bestimmte Dauer anwendbar sein sollen.</i></p> <p><i>Mit der Totalrevision wird die lang dauernde Weiterbildung von der Auszeit vom Amt abgelöst. Während bei der lang dauernden Weiterbildung eine Dauer von 14 Wochen vorgesehen war, beträgt die Auszeit vom Amt sieben Wochen. Zudem ist die Auszeit vom Amt nicht zwingend mit einer Weiterbildung zu verbinden. Die neu geschaffene Auszeit vom Amt unterscheidet sich somit wesentlich von der lang dauernden Weiterbildung. Aus diesem Grund soll einer bestimmten Gruppe, nämlich den ordinierten Dienstnehmenden, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens fünf Dienstjahre oder mehr vollendet haben und nach altem Recht somit kurz vor dem Anspruch auf eine lang dauernde Weiterbildung stehen, die Wahl zustehen, ob sie nochmals eine lang dauernde Weiterbildung nach altem Recht oder eine Auszeit vom Amt nach neuem Recht beziehen wollen.</i></p>

Text Weiterbildungsreglement neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 14 <i>Inkrafttreten</i></p> <p>Dieses Reglement tritt auf den 01. Januar 2023 in Kraft. Durch dieses Reglement wird das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 24. Januar 2001 aufgehoben.</p>	

B. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR)

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 35 <i>Anspruch</i></p> <p>Der Weiterbildungsanspruch richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement¹⁰ und der Verordnung zum Weiterbildungsreglement¹¹.</p>	<p>§ 35 <i>Anspruch</i></p> <p>Der Weiterbildungsanspruch richtet sich nach dem Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)¹² und der Verordnung zum Weiterbildungsreglement¹³.</p>	<p><i>Die Verordnung zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR, SRLA 483.110) ist nicht mehr nötig, da die Bestimmungen zur Weiterbildung vollständig im Reglement enthalten sind. Die Verordnung wird vom Kirchenrat per Inkrafttreten des WBR aufgehoben.</i></p>

⁹ Dienst- und Lohnreglement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (DLR, SRLA 341.100) vom 17. Juni 2017 in der Fassung vom 01. Januar 2021.

¹⁰ SRLA 483.100.

¹¹ SRLA 483.110.

¹² SRLA ~~483.100~~ 381.100.

¹³ ~~SRLA 483.110.~~

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 38</p> <p><i>Kostenübernahme</i></p> <p>¹ Die Landeskirche übernimmt die Kosten der von den Vorgesetzten angeordneten Weiterbildung.</p> <p>² Die Beiträge für die übrige Weiterbildung und für Zusatzausbildungen sowie die Voraussetzung für die Rückforderung der Beiträge richten sich nach dem Weiterbildungsreglement¹⁴ und der Verordnung zum Weiterbildungsreglement¹⁵.</p>	<p>§ 38</p> <p><i>Kostenübernahme</i></p> <p>¹ Die Landeskirche übernimmt die Kosten der von den der oder dem Vorgesetzten angeordneten Weiterbildung.</p> <p>² Die Beiträge für die übrige Weiterbildung und für Zusatzausbildungen sowie die Voraussetzung für die Rückforderung der Beiträge richten sich nach dem Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)¹⁶ und der Verordnung zum Weiterbildungsreglement¹⁷.</p>	<p><i>Abs. 2: Das Weiterbildungsreglement hält fest, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Anspruch auf Weiterbildung hat. Ziel der Weiterbildung ist der Erhalt oder die Entwicklung der persönlichen und beruflichen Qualitäten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters im kirchlichen Umfeld. Das WBR enthält einzig den Begriff der Weiterbildung, der Begriff der Zusatzausbildung wird nicht verwendet. Unter Berücksichtigung der Definition des Weiterbildungsbegriffs im WBR ist auf den Begriff der Zusatzausbildung zu verzichten.</i></p> <p><i>Verordnung zum Weiterbildungsreglement: s. Bemerkung zu § 35.</i></p>
<p>§ 60</p> <p><i>Anspruch auf Ferien</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.</p> <p>² Der Ferienanspruch beträgt:</p>	<p>§ 60</p> <p><i>Anspruch auf Ferien</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.</p> <p>² Der Ferienanspruch beträgt:</p>	<p><i>Abs. 2: Durch die Anpassungen erhalten alle Mitarbeitenden der Landeskirchlichen Dienste</i></p>

¹⁴ SRLA 483.100.

¹⁵ SRLA 483.110.

¹⁶ SRLA ~~483.100~~ 381.100.

¹⁷ ~~SRLA 483.110.~~

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird 25 Arbeitstage	bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird 25 30 Arbeitstage	<i>sowie der Kirchgemeinden gleich viele Ferientage. Da alle Mitarbeitenden vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird, 25 Arbeitstage erhalten, braucht es die Abstufung des 40. Geburtstags nicht mehr.</i>
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird 22 Arbeitstage	vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird 22 25 Arbeitstage	<i>Der zusätzlich gewährte Ferienanspruch erfolgt als Ausgleich zum um fünf Tage reduzierten Weiterbildungsanspruch. Aufgrund der heute im DLR bestehenden zusätzlichen Stufen beträgt die Erhöhung je nach Alter drei bis fünf Tage.</i>
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird 25 Arbeitstage	vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird 25 Arbeitstage	<i>Mit Mitarbeitenden, die hohe Ferienguthaben nicht in grösseren Blöcken beziehen können oder wollen, können individuelle Lösungen vereinbart werden, z.B. indem die Wochenarbeitszeit reduziert und Ferien tageweise bezogen werden.</i>
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird 27 Arbeitstage	vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird 27 30 Arbeitstage	
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird 30 Arbeitstage	vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird 30 35 Arbeitstage	
³ Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.	³ Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.	
⁴ Die Ferien sind im Einverständnis mit der oder dem Vorgesetzten festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.	⁴ Die Ferien sind im Einverständnis mit der oder dem Vorgesetzten festzulegen. Jede Erwerbstätigkeit während den Ferien ist untersagt.	
⁵ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.	⁵ Bei Stellenantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig gewährt.	

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
<p>⁶ Der jährliche Ferienanspruch muss in der Regel bis Ende April des folgenden Jahres bezogen werden.</p> <p>⁷ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistung oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.</p>	<p>⁶ Der jährliche Ferienanspruch muss in der Regel bis Ende April des folgenden Jahres bezogen werden. Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der oder dem Vorgesetzten bewilligt werden.</p> <p>⁷ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistung oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.</p>	<p><i>Abs. 6: Einschränkungen beim Bezug der Ferien, die über das arbeitsrechtlich Notwendige hinausgehen, sollte eigentlich die Arbeitgeberin (bei Mitarbeitenden der Landeskirche: der Kirchenrat) gemäss den Bedürfnissen ihres Betriebs festlegen. Es besteht keine Notwendigkeit, dass die Synode für die Mitarbeitenden der Landeskirchlichen Dienste den Bezug der Ferien bis Ende April regelt. Auch das DLD (für die ordinierten Dienste der Kirchgemeinden) und das DLM (für die nicht ordinierten Mitarbeitenden der Kirchgemeinden) enthalten keine diesbezüglichen Regelungen. Anstelle der jetzigen Regelung wird jene von § 50 Abs. 3 DLD bzw. § 47 Abs. 3 DLM sinngemäss übernommen. Der Kirchenrat kann darüber hinaus Einzelheiten zu den Ferien in einer Verordnung regeln (§ 31 Abs. 4 DLR).</i></p>
	<p>§ 60a</p> <p><i>Möglichkeit der Ferienkumulation für ordinierte Dienstnehmende in der Seelsorge</i></p> <p>Ordinierte Dienstnehmende, die in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Institutionen des Gesundheits- oder Bildungswesens tätig sind, können jeweils fünf Tage ihres jährlichen Ferienanspruchs über höchstens acht Jahre (auf maximal 40 Tage) kumulieren. Die Kumulation ist der oder dem Vorgesetzten im Voraus anzuzeigen.</p>	

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
	<p>§ 61a <i>Anspruch auf Auszeit vom Amt für ordinierte Dienstnehmende in der Seelsorge</i></p> <p>¹ Ordinierte Dienstnehmende, die in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Institutionen des Gesundheits- oder Bildungswesens tätig sind, haben nach Vollendung von acht Dienstjahren im aargauischen Kirchendienst Anspruch auf eine Auszeit vom Amt von sieben Wochen im Umfang des Stellenpensums. Ausbildungsjahre (zum Beispiel das pfarramtliche Praktikumsjahr) werden nicht angerechnet.</p> <p>² Die Berechnung des Anspruchs richtet sich nach dem durchschnittlichen Anstellungsgrad der letzten acht Jahre vor Beginn der Auszeit vom Amt.</p> <p>³ Nach Vollendung des neunten Dienstjahres, jedoch frühestens nach jenem Dienstjahr, in dem der letzte Teil der Auszeit vom Amt bezogen wurde, beginnt ein neuer Zyklus.</p> <p>⁴ Es besteht Anspruch auf höchstens drei Auszeiten vom Amt.</p>	<p><i>Abs. 2: Diese Regelung entspricht dem bisherigen in § 6 Abs. 2 VWBR festgelegten Vorgehen.</i></p> <p><i>Abs. 3: Der Zyklus von neun Jahren entspricht der bisherigen Regelung der lang dauernden Weiterbildung.</i></p>
	<p>§ 61b <i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p>¹ Nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann kein Anspruch auf Auszeit vom Amt mehr geltend</p>	

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
	<p>gemachten werden. Bereits bewilligte Auszeiten vom Amt entfallen.</p> <p>² Der Anspruch auf Auszeit vom Amt bleibt bestehen, wenn ordinierte Dienstnehmende nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weiterhin auf dem Gebiet der Landeskirche im ordinierten Dienst tätig sind.</p> <p>³ Wechseln ordinierte Dienstnehmende von einer anderen Landeskirche in die Landeskirchlichen Dienste der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Aargau, beginnt immer ein neuer Zyklus.</p>	<p><i>Abs. 2: Der Anspruch bleibt bestehen, wenn bspw. eine in der Spitalseelsorge tätige Pfarrperson in den Dienst einer Kirchgemeinde wechselt.</i></p> <p><i>Abs. 3: Wechselt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer von ausserhalb der Landeskirche in die Landeskirchlichen Dienste, so beginnt immer ein neuer Zyklus. Diese Regelung entspricht der bisherigen Praxis, die nun im Reglement festgesetzt werden soll.</i></p>
	<p>§ 61c <i>Form des Bezugs der Auszeit vom Amt</i></p> <p>¹ Die Auszeit vom Amt kann nach der Vollendung von acht Dienstjahren in Form eines Blocks von höchstens sieben Wochen oder aufgeteilt in Tages- oder Wochenpensen über eine längere Zeit hinweg bezogen werden (Teilzeitstellen anteilmässig).</p> <p>² Die Auszeit vom Amt kann auch später als im neunten Dienstjahr bezogen werden.</p> <p>³ In begründeten Fällen kann die oder der Vorgesetzte auf Gesuch hin einen Bezug zu einem früheren Zeitpunkt bewilligen.</p> <p>⁴ Eine Kumulation von zwei oder mehr Auszeiten vom Amt ist nicht möglich.</p>	<p><i>Abs. 1: Der Bezug der Auszeit vom Amt kann wie bisher die lang dauernde Weiterbildung in Form eines zusammenhängenden Blocks oder über längere Zeit hinweg bezogen werden. Das Pfarrkapitel begrüsst diese Regelung.</i></p> <p><i>Abs. 3: Liegen gute Gründe vor, besteht die Möglichkeit, dass die Auszeit vom Amt vorzeitig bezogen werden kann. Dazu braucht es eine entsprechende Bewilligung der vorgesetzten Stelle. Ein guter Grund für den vorzeitigen Bezug der Auszeit kann darin liegen, dass während der</i></p>

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
	<p>⁵ Das Gesuch um Bewilligung der Auszeit vom Amt muss spätestens bis zum 30. Juni des Jahres, welches dem Beginn der Auszeit vorangeht, bei der oder dem Vorgesetzten eingereicht werden.</p>	<p><i>Auszeit eine Weiterbildung gemacht wird und der Beginn dieser Weiterbildung einen Vorbezug erforderlich macht. Ein Vorbezug kann auch gerechtfertigt sein, wenn die letzte Auszeit erst verspätet bezogen werden konnte und sich der Neunjahreszyklus daher nach hinten verschoben hat oder wenn der Bezug innerhalb eines Teams koordiniert werden muss.</i></p>
	<p>§ 62a <i>Supervision und Coaching</i></p> <p>¹ Ordinierte Dienstnehmende, die in der Spezialseelsorge oder in der Seelsorge in Institutionen des Gesundheits- oder Bildungswesens tätig sind, haben Anspruch auf Supervision. Diese erfolgt im Rahmen einer jährlichen Standortbestimmung im zeitlichen Umfang von höchstens drei Stunden. Die Kosten gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.</p> <p>² Ordinierte Dienstnehmende können in begründeten Fällen bei der Arbeitgeberin Unterstützung im Rahmen einer Supervision bzw. eines Coachings beantragen. Die Kosten gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.</p>	<p><i>Supervision und Coaching sind für eine gute Ausübung des Berufs wichtig. Bisher waren diese im WBR geregelt. Da Supervision und Coaching nicht Bestandteil der Weiterbildung sind, sondern der Anstellung, sind sie neu im DLR und im DLD zu regeln.</i></p>
<p>§ 78 <i>Weiterbildung</i></p> <p>¹ Der Kirchenrat kann einzelnen Mitgliedern Beiträge an Weiterbildung gemäss Weiterbil-</p>	<p>§ 78 <i>Weiterbildung</i></p> <p>¹ Der Kirchenrat kann einzelnen Mitgliedern Beiträge an Weiterbildung gemäss Weiterbil-</p>	

Text DLR bisherige Fassung ⁹	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
<p>dungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹⁸ bewilligen.</p> <p>² Es besteht kein Anspruch auf lange Weiterbildung.</p>	<p>dungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹⁹ bewilligen.</p> <p>² Es besteht kein Anspruch auf lange Weiterbildung.</p>	<p><i>Abs. 2: Der Anspruch auf Auszeit vom Amt besteht grundsätzlich nur für ordinierte Dienste in der Seelsorge (§ 61a neu). Aus diesem Grund muss Abs. 2 nicht an den neuen Begriff der Auszeit vom Amt angepasst werden, sondern kann entfallen.</i></p>

C. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD), SRLA 371.300

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 32</p> <p><i>Weiterbildung</i></p> <p>¹ Um den Dienst gut zu erfüllen, müssen sich Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone regelmässig weiterbilden. Sie werden darin durch die Kirchenpflege und den Kirchenrat unterstützt.</p> <p>² Das Nähere bestimmen das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR) und die Verordnung</p>	<p>§ 32</p> <p><i>Weiterbildung</i></p> <p>¹ Um den Dienst gut zu erfüllen, müssen sich Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone regelmässig weiterbilden. Sie werden darin durch die Kirchenpflege und den Kirchenrat unterstützt.</p> <p>² Das Nähere bestimmen bestimmt das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR) und die Verordnung zum Weiterbildungsreglement</p>	<p><i>Abs. 2: Die Verordnung zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR, SRLA 483.110) ist nicht mehr nötig, da die Bestimmungen zur Weiterbildung vollumfänglich im Reglement enthalten</i></p>

¹⁸ SRLA 483.100.

¹⁹ SRLA 483.100.

²⁰ Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300) vom 16. November 2005 in der Fassung vom 01. Januar 2021.

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR) ²¹ .	für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR) ²² .	<i>sind. Die Verordnung wird vom Kirchenrat per Inkrafttreten des WBR aufgehoben.</i>
<p>§ 45</p> <p><i>Ferien</i></p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens bis zum vollendeten 49. Altersjahr 4 Wochen</p> <hr/> <p>vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr 5 Wochen</p> <hr/> <p>vom 60. Altersjahr an 6 Wochen.²³</p> <hr/> <p>² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.²⁴</p>	<p>§ 45</p> <p><i>Ferien</i></p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens bis zum vollendeten 49. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 49. Geburtstag begangen wird 4 Wochen 25 Arbeitstage</p> <hr/> <p>vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird 5 Wochen 30 Arbeitstage</p> <hr/> <p>vom 60. Altersjahr an vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird 6 Wochen.²⁵ 35 Arbeitstage</p> <hr/> <p>² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.²⁶</p>	<p><i>Als Ausgleich zur Reduktion des jährlichen Weiterbildungsanspruchs erhalten die ordinierten Dienste (wie die nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden) eine zusätzliche Woche Ferien.</i></p> <p><i>Die Formulierung wurde an diejenige im DLR angepasst.</i></p> <p><i>Die Gewährung einer zusätzlichen Ferienwoche ist im Zusammenhang mit der Reduktion der kurzen Weiterbildung um fünf Tage gerechtfertigt. Der Vergleich zeigt, dass etliche Landeskirchen einen minimalen Ferienanspruch von 25 Tagen gewähren, und auch das Bundesamt für Statistik weist in der Schweiz einen durchschnittlichen Ferienanteil von 4.9 Wochen bis zum 50. Altersjahr aus.</i></p>

²¹ SRLA 483.100 und 483.110.

²² SRLA ~~483.100 381.100 und 483.110~~.

²³ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

²⁴ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013

²⁵ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

²⁶ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 47</p> <p><i>Ferienbezug</i></p> <p>¹ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Pfarrerin oder des Pfarrers oder der Sozialdiakonin oder des Sozialdiakons festgelegt.</p> <p>² Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.²⁷</p> <p>⁴ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.²⁸</p>	<p>§ 47</p> <p><i>Ferienbezug</i></p> <p>¹ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Pfarrerin oder des Pfarrers oder der Sozialdiakonin oder des Sozialdiakons festgelegt.</p> <p>² Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.²⁹</p> <p>⁴ Zusätzlich können jeweils fünf Tage des jährlichen Ferienanspruchs über höchstens acht Jahre (auf maximal 40 Tage) kumuliert werden. Die Kumulation ist der Kirchenpflege im Voraus anzuzeigen.</p> <p>⁴⁵Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.³⁰</p>	<p><i>Am Ferienbezug gemäss Abs. 1 bis 3 ändert sich nichts. Das Vorgehen entspricht der bisherigen Regelung. Ferien dienen der Erholung und sind daher grundsätzlich in dem Jahr (oder möglichst zeitnah) zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht, mindestens zwei Wochen pro Jahr sind zusammenhängend zu beziehen (Abs. 2). Zudem besteht die Möglichkeit, maximal zwei Wochen aufs nächste Jahr zu übertragen (Abs. 3).</i></p> <p><i>Abs. 4: Neu haben die ordinierten Dienstnehmenden zusätzlich zu den bisherigen Modalitäten des Ferienbezugs die Möglichkeit, jeweils fünf Tage des jährlichen Ferienanspruchs über höchstens acht Jahre zu kumulieren. Die Möglichkeit der Kumulation ist ein Recht und steht den ordinierten Dienstnehmenden zu. Sie soll die Kürzung der bisherigen lang dauernden Weiterbildung ausgleichen, indem sie z.B. die Möglichkeit eröffnet, die Auszeit vom Amt auf den bisherigen Umfang der lang dauernden Weiterbildung auszudehnen. Wird von dieser Möglichkeit</i></p>

²⁷ Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

²⁸ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

²⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 11. November 2009.

³⁰ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<p><i>Gebrauch gemacht, ist die Kirchenpflege darüber in Kenntnis zu setzen.</i></p> <p><i>Die Übertragung von maximal zwei Wochen Ferien gemäss Abs. 3 und die Kumulation von fünf Tagen jährlich über höchstens acht Jahre auf maximal 40 Tage gemäss Abs. 4 sind zwei verschiedene Möglichkeiten, die beim Ferienbezug angewendet und auch kombiniert werden können.</i></p> <p><i>Werden Ferientage kumuliert, z.B. um die Auszeit vom Amt zu verlängern, können diese bei einem Stellenwechsel im Gegensatz zur Auszeit vom Amt nicht bei der neuen Arbeitgeberin geltend gemacht werden. Der Ferienanspruch entsteht immer gegenüber der Arbeitgeberin. Alle, auch kumulierte, Ferien sind deshalb vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu beziehen oder, wenn das nicht möglich ist, von der Arbeitgeberin ausbezahlen. Mit diesem Betrag kann allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt bei der neuen Arbeitgeberin ein unbezahlter Urlaub finanziert werden. Damit bleibt das mit der Möglichkeit der Kumulation von Ferien angestrebte Ziel auch bei einem Stellenwechsel erhalten. Dem Anliegen des Pfarrkapitels wird dadurch indirekt Rechnung getragen.</i></p>
	<p>§ 51a <i>Anspruch auf Auszeit vom Amt</i></p> <p>¹ Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone haben nach Vervollendung von acht Dienstjahren im aargauischen</p>	<p><i>Der Charakter der lang dauernden Weiterbildung hat sich im Laufe der Zeit zum Wunsch nach einer Auszeit vom Amt mit Phasen der</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<p>Kirchendienst Anspruch auf eine Auszeit vom Amt von sieben Wochen im Umfang des Stellenpensums. Ausbildungsjahre (zum Beispiel das pfarramtliche Praktikumsjahr oder die Zeit der berufsbegleitenden Ausbildung zur Sozialdiakonin oder zum Sozialdiakon) werden nicht angerechnet.</p> <p>² Die Berechnung des Anspruchs richtet sich nach dem durchschnittlichen Anstellungsgrad der letzten acht Jahre vor Beginn der Auszeit vom Amt.</p> <p>³ Nach Vollendung des neunten Dienstjahres, jedoch frühestens nach jenem Dienstjahr, in dem der letzte Teil der Auszeit vom Amt bezogen wurde, beginnt ein neuer Zyklus.</p> <p>⁴ Es besteht Anspruch auf höchstens drei Auszeiten vom Amt.</p>	<p><i>Rekreation entwickelt. Aufgrund der hohen Anforderungen ist dies ein berechtigtes Bedürfnis, und es sollte möglich sein, diesem auch ohne Verbindung mit einer Weiterbildungspflicht nachzukommen. Es soll jedoch weiterhin die Möglichkeit bestehen, während der Auszeit vom Amt eine Weiterbildung zu absolvieren, die von der Landeskirche subventioniert wird (s. §§ 11-12 WBR).</i></p> <p><i>Abs. 2: Diese Regelung entspricht dem bisherigen in § 6 Abs. 2 VWBR festgelegten Vorgehen.</i></p> <p><i>Abs. 3: Der Zyklus von neun Jahren entspricht der bisherigen Regelung der lang dauernden Weiterbildung.</i></p> <p><i>Abs. 4: Im Gegensatz zur geltenden Regelung der lang dauernden Weiterbildung (§ 3 Abs. 5 WBR) endet der Anspruch auf Auszeit vom Amt nicht drei Jahre vor der Pensionierung. Dies ist schon deshalb geboten, weil die Verbindung mit der Pensionierung zu einer Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden führen kann. So würden z.B. Mitarbeitende, die ihre Frühpensionierung frühzeitig planen und kommunizieren, gegenüber solchen benachteiligt, die eine Auszeit vom Amt beziehen und sich erst danach für eine Frühpensionierung entscheiden. Letztere hätten dann die Auszeit vom Amt zu Unrecht bezogen. Darüber hinaus kann eine Auszeit vom Amt gerade in den letzten Dienstjahren hilfreich sein, sei es, um</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<i>Kräfte zu sammeln für die letzte Phase der Berufstätigkeit oder um Raum zu geben für notwendige Klärungsprozesse. Das Pfarrkapitel begrüsst diese Regelung</i>
	<p>§ 51b <i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i></p> <p>¹ Nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann kein Anspruch auf Auszeit vom Amt mehr geltend gemachten werden. Bereits bewilligte Auszeiten vom Amt entfallen.</p> <p>² Der Anspruch auf Auszeit vom Amt bleibt bestehen, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone nach der Kündigung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weiterhin als ordinierte Dienstnehmende auf dem Gebiet der Landeskirche tätig bleiben.</p> <p>³ Wechseln ordinierte Dienstnehmende von einer anderen Landeskirche in den Dienst einer Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinde des Kantons Aargau, beginnt immer ein neuer Zyklus.</p>	<p><i>Abs. 2: Der Anspruch auf Auszeit vom Amt besteht gegenüber der Landeskirche und bleibt deshalb erhalten, wenn ordinierte Dienstnehmende die Stelle innerhalb der Landeskirche wechseln.</i></p> <p><i>Abs. 3: Wechselt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, eine Sozialdiakonin, ein Sozialdiakon von ausserhalb der Landeskirche in die Dienste einer Kirchgemeinde auf dem Gebiet der Landeskirche, beginnt immer ein neuer Zyklus. Diese Regelung entspricht der bisherigen Praxis, die nun im Reglement festgesetzt werden soll.</i></p>
	<p>§ 51c <i>Form des Bezuges der Auszeit vom Amt</i></p> <p>¹ Die Auszeit vom Amt kann nach der Vollendung von acht Dienstjahren in Form eines Blocks von höchstens sieben Wochen oder</p>	<p><i>Abs. 1: Der Bezug der Auszeit vom Amt kann wie bisher die lang dauernde Weiterbildung in Form</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<p>aufgeteilt in Tages- oder Wochenpensen über eine längere Zeit hinweg bezogen werden (Teilzeitstellen anteilmässig).</p> <p>² Die Auszeit vom Amt kann auch später als im neunten Dienstjahr bezogen werden.</p> <p>³ In begründeten Fällen kann der Kirchenrat auf Gesuch hin den Bezug zu einem früheren Zeitpunkt bewilligen, sofern eine Genehmigung der Kirchenpflege vorliegt.</p> <p>⁴ Eine Kumulation von zwei oder mehr Auszeiten vom Amt ist nicht möglich.</p> <p>⁵ Das Gesuch um Bewilligung der Auszeit vom Amt muss spätestens bis zum 30. Juni des Jahres, welches dem Beginn der Auszeit vorangeht, bei der zuständigen Stelle der Landeskirchlichen Dienste eingereicht werden. Dem Gesuch ist eine Stellungnahme der Kirchenpflege beizulegen.</p>	<p><i>eines zusammenhängenden Blocks oder über längere Zeit hinweg bezogen werden. Das Pfarrkapitel begrüsst diese Regelung.</i></p> <p><i>Abs. 3: Liegen gute Gründe vor, besteht die Möglichkeit, dass die Auszeit vorzeitig bezogen werden kann. Ist die Kirchenpflege mit dem Vorbezug einverstanden, kann die betroffene Person beim Kirchenrat ein Gesuch stellen. Ein guter Grund für den vorzeitigen Bezug der Auszeit kann darin liegen, dass in einer Kirchgemeinde mehrere Ordinierte gleichzeitig Anspruch haben. Ein Vorbezug kann in dieser Situation helfen, die Ansprüche zu koordinieren. Ein guter Grund kann auch darin bestehen, dass der Beginn der gewünschten Weiterbildung für einen Vorbezug spricht. Ein Vorbezug kann auch gerechtfertigt sein, wenn die letzte Auszeit erst verspätet bezogen werden konnte und sich der Neunjahreszyklus daher nach hinten verschoben hat oder wenn der Bezug innerhalb eines Teams koordiniert werden muss.</i></p> <p><i>Abs. 5: Der Anspruch auf Auszeit vom Amt besteht gegenüber der Landeskirche. Diese ist deshalb für den korrekten Bezug verantwortlich und muss auch den Zeitpunkt bewilligen. Deshalb und auch damit entsprechende Kosten im Budget aufgenommen werden können, ist ein Gesuch um Bewilligung zu stellen. Diesem ist zu entsprechen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Das Pfarrkapitel begrüsst, dass die Auszeit vom</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<p><i>Amt verbindlich geregelt und nicht von der aktuellen Finanzlage der Landeskirche abhängig ist.</i></p> <p><i>Da der Anspruch auf Auszeit vom Amt gegenüber der Landeskirche besteht, ist sichergestellt, dass diese auch bei kleinen Pensen oder bei mehreren Teilpensen in verschiedenen Kirchgemeinden bezogen werden kann. Dem Anliegen des Pfarrkapitels ist damit Rechnung getragen. Der Zeitpunkt und die Form des Bezugs der Auszeit vom Amt müssen im Fall einer Anstellung in mehreren Kirchgemeinden selbstverständlich mit diesen koordiniert werden.</i></p>
	<p>§ 51d</p> <p><i>Stellvertretungskosten bei einer Auszeit vom Amt</i></p> <p>¹ Fallen bei der Auszeit vom Amt von maximal sieben Wochen belegbare Stellvertretungskosten an, gehen diese auf Antrag der Kirchenpflege zu Lasten der Landeskirche.</p> <p>² Verfügt die Kirchgemeinde über 150 Stellenprozent oder weniger des betreffenden Dienstes, erhält sie als Ersatz für die Stellvertretungskosten bei einer Vollzeitstelle die belegten Kosten, höchstens aber Fr. 5'000.00. Bei Teilzeitpensen wird der Höchstbetrag anteilmässig angepasst.</p> <p>³ Verfügt die Kirchgemeinde über mehr als 150 Stellenprozent des betreffenden Dienstes, erhält sie als Ersatz für die Stellvertretungskosten bei einer Vollzeitstelle die belegten Kosten, höchstens aber Fr. 3'000.00. Bei</p>	<p><i>Abweichend von der in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Regelung soll für die Stellvertretungskosten nicht eine Pauschale ausgerichtet werden, sondern es sollen die belegten Kosten bis zu einem Höchstbetrag vergütet werden. Zwar bedeutet dies etwas administrativen Aufwand. Doch insbesondere aufgrund der Flexibilisierung der Gottesdienste, die die Synode im Juni 2021 beschlossen hat, aber auch aufgrund kollegialer Vertretung innerhalb der Kirchgemeinde oder zwischen Nachbargemeinden fallen für Stellvertretungen sehr unterschiedliche Kosten an. Die Landeskirche soll jedoch nicht Pauschalen ausrichten für Kosten, die nicht entstanden sind. Die Beträge orientieren sich an den durchschnittlichen Kosten, die für den punktuellen Einsatz von Stellvertretungen und die Abdeckung der Grundversorgung während sieben Wochen anfallen (vgl. Verordnung zum Dienst-</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	Teilzeitpensen wird der Höchstbetrag anteilmässig angepasst.	<i>und Lohnreglement für die ordinierten Dienste [VDLD, SRLA 371.310]).</i>
	<p>§ 52a <i>Supervision und Coaching</i></p> <p>¹ Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf Supervision. Diese erfolgt im Rahmen einer jährlichen Standortbestimmung im zeitlichen Umfang von drei Stunden. Die Kosten gehen zu Lasten der Kirchengemeinde.</p> <p>² Ordinierte Dienstnehmende können in begründeten Fällen bei der Arbeitgeberin Unterstützung im Rahmen einer Supervision bzw. eines Coachings beantragen.</p>	<p><i>Supervision und Coaching sind für eine gute Ausübung des Berufs wichtig. Bisher waren diese im WBR geregelt. Da Supervision und Coaching nicht Bestandteil der Weiterbildung sind (vgl. § 2 Abs. 4 geltendes Weiterbildungsreglement), sondern der Anstellung, sind sie neu im DLR und im DLD zu regeln.</i></p> <p><i>Abs. 1: Das Pfarrkapitel begrüsst die Klärung der Begriffe Supervision und Weiterbildung sowie den Anspruch auf regelmässige Reflexion der Berufspraxis. Es erachtet dafür jedoch fünf statt drei Stunden als notwendig. Der Kirchenrat ist der Auffassung, dass in der Regel eine drei- oder zwei eineinhalbstündige Sitzungen dafür ausreichen. Im Bedarfsfall können weitere Sitzungen bei der Kirchenpflege beantragt werden (Abs. 2).</i></p> <p><i>Supervision ist nicht Weiterbildung, sondern dient einer guten Berufserfüllung. Die Kosten sollen deshalb in vollem Umfang von der Arbeitgeberin getragen werden. In der Regel kostet eine Stunde Supervision ca. Fr. 160 bis Fr. 200.</i></p> <p><i>Abs. 2: Sogenannte anlassbedingte Supervision, etwa in Folge von besonders belastenden Situationen, Überforderung oder Überlastung im Amt oder bei Konflikten, soll von der Kirchenpflege situativ beurteilt und im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ermöglicht werden.</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁰	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<i>Hinweis zur Übergangsfrist: Für den Bezug der Auszeit vom Amt ist nur dann eine Übergangsfrist notwendig, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter an deren Stelle eine lang dauernde Weiterbildung nach bisherigem Modell beziehen will. Die Übergangsfrist ist deshalb im Weiterbildungsreglement (WBR) festgelegt.</i>

D. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400)

Text DLM bisherige Fassung ³¹	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 38</p> <p><i>Weiterbildung</i></p> <p>¹ Um den Dienst gut zu erfüllen, bilden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig weiter. Sie werden darin durch die Kirchengemeinde unterstützt.</p> <p>² Das Nähere bestimmen das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)³² und die Verordnung</p>	<p>§ 38</p> <p><i>Weiterbildung</i></p> <p>¹ Um den Dienst gut zu erfüllen, bilden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig weiter. Sie werden darin durch die Kirchengemeinde unterstützt.</p> <p>² Das Nähere bestimmen bestimmt das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)³⁴ und die Verordnung zum Weiterbildungsreglement</p>	<p><i>Abs. 2: Die Verordnung zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR, SRLA 483.110) ist nicht mehr nötig, da die Bestimmungen zur Weiterbildung vollumfänglich im Reglement enthalten</i></p>

³¹ Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400) vom 11. November 2009 in der Fassung vom 01. Januar 2021.

³² SRLA 483.100.

³⁴ SRLA ~~483.100~~ 381.100.

Text DLM bisherige Fassung ³¹	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen																						
zum Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR) ³³ .	für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VWBR) ³⁵ .	<i>sind. Die Verordnung wird vom Kirchenrat per Inkrafttreten des WBR aufgehoben.</i>																						
<p>§ 49</p> <p><i>Ferien</i></p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens:</p> <table border="0" data-bbox="163 523 757 847"> <tr> <td>bis zum vollendeten 20. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr</td> <td>4 Wochen</td> </tr> <tr> <td>vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>vom 60. Altersjahr an</td> <td>6 Wochen.³⁶</td> </tr> </table> <p>² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.³⁷</p> <p>³ Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen.³⁸</p>	bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen	vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr	4 Wochen	vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr	5 Wochen	vom 60. Altersjahr an	6 Wochen. ³⁶	<p>§ 49</p> <p><i>Ferien</i></p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens:</p> <table border="0" data-bbox="804 523 1429 1177"> <tr> <td>bis zum vollendeten 20. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr</td> <td>4 Wochen</td> </tr> <tr> <td>vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird</td> <td>25 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr</td> <td>5 Wochen</td> </tr> <tr> <td>vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird</td> <td>30 Arbeitstage</td> </tr> <tr> <td>vom 60. Altersjahr an</td> <td>6 Wochen.³⁹</td> </tr> </table>	bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen	bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird	30 Arbeitstage	vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr	4 Wochen	vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird	25 Arbeitstage	vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr	5 Wochen	vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird	30 Arbeitstage	vom 60. Altersjahr an	6 Wochen.³⁹	<p><i>Abs 1: Zum Ausgleich zur Reduktion des jährlichen Weiterbildungsanspruchs erhalten alle Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden eine zusätzliche Woche Ferien. Die Formulierung wurde an diejenige im DLR angepasst.</i></p>
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen																							
vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr	4 Wochen																							
vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr	5 Wochen																							
vom 60. Altersjahr an	6 Wochen. ³⁶																							
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	5 Wochen																							
bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird	30 Arbeitstage																							
vom 21. bis zum vollendeten 49. Altersjahr	4 Wochen																							
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird	25 Arbeitstage																							
vom 50. bis zum vollendeten 59. Altersjahr	5 Wochen																							
vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird	30 Arbeitstage																							
vom 60. Altersjahr an	6 Wochen.³⁹																							

³³ SRLA 483.110.

³⁵ ~~SRLA 483.110.~~

³⁶ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

³⁷ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

³⁸ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

³⁹ ~~Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.~~

Text DLM bisherige Fassung ³¹	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>⁴ Während der Dauer der Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn.</p>	<p>vom Beginn des Kalenderjahres 35 Arbeitstage an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird</p> <hr/> <p>² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.⁴⁰</p> <p>³ Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen.⁴¹</p> <p>⁴ Während der Dauer der Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn.</p>	
	<p>§ 54a</p> <p><i>Coaching und Supervision</i></p> <p>¹ Katechetinnen und Katecheten haben Anspruch auf ein jährliches Fachcoaching, das von den Landeskirchlichen Diensten angeboten wird.</p> <p>² Katechetinnen und Katecheten können in begründeten Fällen bei der Arbeitgeberin Unterstützung im Rahmen einer Supervision beantragen.</p>	<p><i>Abs. 1: Das bereits bestehende Angebot des Fachcoachings wird im DLM neu ausdrücklich genannt.</i></p> <p><i>Abs. 2: Sogenannte anlassbedingte Supervision, etwa in Folge von besonders belastenden Situationen, Überforderung oder Überlastung oder bei Konflikten, soll von der Kirchenpflege situativ beurteilt und im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ermöglicht werden.</i></p>

⁴⁰ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁴¹ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.