

Synode vom 1. Juni 2022

Synodebotschaft zu Traktandum 9

Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden

Der Kirchenrat an die Synode

Anträge:

1. Die Synode beschliesst
 - a. die Teilrevision der Kirchenordnung (KO, SRLA 151.100)
 - b. die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300)
 - c. die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400).
2. Die geänderten Bestimmungen treten am 01. Januar 2023 in Kraft.
3. Betreffend die am 01. Januar 2023 in Kraft getretenen Änderungen besteht ein nomineller Besitzstand von vier Jahren.

Worum geht es?

Das Lohnsystem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden wurde im Jahr 2005 (ordinierte Dienste) bzw. 2009 (nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) eingeführt und seither an verschiedenen Stellen überarbeitet und erweitert. Trotz der einzelnen Ergänzungen und Abänderungen hat das Lohnsystem Schwachstellen: Es fehlt eine einheitliche Systematik, im Einzelfall besteht Rechtsunsicherheit, der administrative Aufwand ist hoch und die Kirchenpflegen haben wenig Spielraum bei der Bemessung des Lohns. Der Kirchenrat legt deshalb der Synode ein neues, totalrevidiertes Lohnsystem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden vor. An die Stelle einer Ersteinstufung nach Dienst- und Berufsjahren und nachfolgender Stufenanstiege tritt ein System, das den Lohn altersabhängig bemisst und regelmässig bis zum 50. Altersjahr ansteigen lässt. Dazu werden neue Funktionsprofile beschrieben, die die Kirchenpflegen bei der Festlegung des Profils ihrer Stellen unterstützen. Ausserdem wird neu unterschieden zwischen Mindestlöhnen für spezielle kirchliche Berufe und Richtlöhnen für Berufe, die es auch ausserhalb der Kirche gibt. Bei der Vorlage handelt es sich nicht um ein Sparpaket. Beabsichtigt wird ein ausgewogenes Lohngefüge, bei welchem sich im Ganzen Lohnerhöhungen und -verminderungen die Waage halten sollen. Aufgrund der vorgesehenen vierjährigen Besitzstandswahrung kann es für einzelne Kirchgemeinden jedoch vorübergehend im Ganzen zu erhöhten Lohnkosten kommen.

Ausgangslage

Der Anstoss zur Überprüfung des geltenden Lohnsystems kam im Sommer 2015 aus dem Workshop *Befindlichkeit und Zufriedenheit der Sekretariatsmitarbeitenden*. Die dort festgestellten Mängel des kirchlichen Personalrechts führten zunächst zu einer Überarbeitung der Funktionsbeschreibungen sowie zu einer Marktkonformitätsprüfung der Löhne. Es zeigte sich, dass das gesamte Lohnsystem aller Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden Schwachstellen aufweist:

- Mangelnde Systematik und Kohärenz: Die Löhne der verschiedenen Berufsgruppen werden nach unterschiedlichen Kriterien festgesetzt. Manche werden nach Funktion (ordinierte Dienste, Katechese), andere nach Ausbildung (Kirchenmusik) und wieder andere nach Verantwortung (Sigristendienst, Verwaltung) angesetzt. Der Höchstlohn wird je nach Berufsgruppe in unterschiedlichen Altersjahren erreicht, die Lohnspanne differiert in den verschiedenen Funktionen von 17 % bis 31 %, die Zahl der Lohnstufen ist ohne nachvollziehbare Gründe verschieden (13 Stufen verteilt auf 25 Jahre bei den ordinierten Diensten, 4 Stufen verteilt auf 15 Jahre bei den nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).
- Rechtsunsicherheit: Bei der Anwendung der in den Reglementen festgelegten Kriterien für die Ersteinstufung kann man vielfach in guten Treuen zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Dies führt in der Praxis zu Rechtsunsicherheit und nicht selten auch zu Konflikten und Forderungen nach Lohnnachzahlung.
- Administrative Belastung: Der Aufwand für die Festsetzung der Löhne aufgrund der vorgegebenen Kriterien ist für die Kirchenpflegen und die Verwaltungen hoch.
- Mindestlöhne: Die Festlegung von Mindestlöhnen für alle Mitarbeitenden der Kirchgemeinden blendet das Marktumfeld vollständig aus. Sie führt dazu, dass Kirchenpflegen bei der Bemessung des Lohnes auch im Vergleich zu marktüblichen Löhnen wenig Spielraum haben und Löhne im Einzelfall aufgrund des starren Systems über dem in vergleichbaren Funktionen ortsüblichen Niveau bezahlt werden müssen.

Aus diesen Gründen beschloss der Kirchenrat, das Lohnsystem der Mitarbeitenden der Kirchgemeinden zu revidieren. Der Entwurf des neuen Lohnsystems wurde in Zusammenarbeit mit einem auf Lohnfragen spezialisierten Unternehmen erarbeitet. Auch die Erfahrungen mit den erst vor wenigen Jahren revidierten Lohn- und Einstufungssystemen für Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wurden ausgewertet und einbezogen. Anfang 2021 gab der Kirchenrat den Entwurf in die Vernehmlassung. Die Eckwerte des neuen Lohnsystems wurden grossmehrheitlich gutgeheissen, aber zu einzelnen Punkten wurde auch Kritik geäussert (s. Bericht in a+o Nr. 6, Juni 2021). Die Kritikpunkte wurden in der Folge aufgenommen und der Entwurf zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern von Berufsverbänden und Berufsgruppen überarbeitet.

Inhalte und Ziele

Der Kirchenrat legt der Synode ein neues, in sich geschlossenes, transparentes und in der Anwendung einfaches Lohnsystem vor, das die Mängel des jetzigen Systems behebt:

- Die Einstufung erfolgt einheitlich nach Altersjahren und nicht nach zum Teil schwierig zu berechnenden Dienstjahren. Dadurch entfällt die konkrete Feststellung und Anrechnung von Berufserfahrung, die insbesondere bei der Umrechnung von nichtkirchlichen Berufsjahren in Dienstjahre kompliziert, fehleranfällig und oft strittig ist. Ausserdem werden Benachteiligungen durch ungleiche Anrechnung von Tätigkeiten, z.B. bei Eltern mit längeren Phasen der Familienarbeit oder bei Betreuung von Angehörigen, vermieden. Diese neue Einstufung ist auch in Fällen vertretbar, in welchen eine Person über eine längere Berufserfahrung verfügt. Einerseits wird diese – zumindest teilweise – auch im zunehmenden Alter abgebildet. Andererseits ist es der Kirchenpflege freigestellt, besondere Berufserfahrung mit einer individuellen Erhöhung des Mindestlohnes zu berücksichtigen. Mit dem Kriterium des Alters wird insbesondere bei Quereinsteigenden die Erfahrung in anderen Berufsfeldern und generell bei allen Mitarbeitenden die Lebenserfahrung gleichwertig mitberücksichtigt.
- Alle Funktionen kennen 25 Lohnstufen, wobei der Höchstlohn im Alter von 50 Jahren erreicht wird.
- Es wird zwischen Richtlöhnen und Mindestlöhnen unterschieden. Mindestlöhne gelten für Funktionen, die eine kirchliche Ausbildung und Beauftragung voraussetzen und für die kein Stellenmarkt ausserhalb der Kirche besteht (ordinierte Dienste, Katechese, Kirchenmusik). Richtlöhne gelten für Funktionen, die keine kirchliche Ausbildung und Beauftragung voraussetzen und für die ein Stellenmarkt auch ausserhalb der Kirche besteht (Verwaltung, Sigristendienst). Damit erhalten die Kirchenpflegen mehr Spielraum bei der Bemessung des Lohns und können die lokale Marktsituation berücksichtigen.

- Ab dem 66. Altersjahr gelten für alle Funktionen Richtlöhne, sodass die Kirchenpflegen auch bei Stellvertretungen mehr Spielraum haben.
- Die bestehenden Funktionsprofile wurden ausdifferenziert und nach fachlichen Kriterien entwickelt. Dies erleichtert die Zuordnung der konkreten Stellen zu den für die Bemessung des Lohns relevanten Funktionsprofilen.
- Durch die Einfachheit des Systems wird Rechtssicherheit geschaffen und der administrative Aufwand erheblich reduziert.

Nutzen für die Kirchgemeinden

Die Kirchgemeinden erhalten ein Lohnsystem, das ausgewogen und in der Anwendung einfach ist, Rechtssicherheit schafft und den administrativen Aufwand reduziert.

Kosten

Mit dem neuen Lohnsystem ist weder eine Erhöhung noch eine Verminderung der Löhne beabsichtigt. Durch die Umstellung auf eine neue Systemlogik (Einstufung nach Altersjahren anstelle von Dienstjahren) und weil die Löhne der verschiedenen Funktionsprofile zueinander ins Verhältnis gesetzt werden, kann es jedoch zu Veränderungen bei den einzelnen Löhnen kommen, damit das Gefüge als Ganzes stimmt. Für den Zeitraum von vier Jahren, in dem die nominelle Besitzstandswahrung gelten soll, ist tendenziell mit höheren Lohnkosten zu rechnen, da zu tiefe Löhne auf das neue Lohnniveau angehoben, zu hohe Löhne jedoch vorübergehend beibehalten werden müssen. Diese Kosten sind nicht verlässlich zu beziffern, da die Landeskirche keinen Zugang zu den individuellen Lohndaten der Kirchgemeinden hat.

Umsetzung und Zeitplan

Das neue Lohnsystem tritt bei Annahme durch die Synode auf den 1. Januar 2023 in Kraft. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der neuen Bestimmungen eine Lohneinbusse in Kauf nehmen müssen, soll eine nominelle Besitzstandswahrung für die Dauer einer Amtsperiode, bis Ende 2026, gelten. Diese bezieht sich ausschliesslich auf den bisher geltenden Mindestlohn auf der erreichten Stufe.

Die angepassten Verordnungen zum Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (VDLD, SRLA 371.310) sowie zum Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (VDLM, SRLA 371.410) sind ab Mitte Mai auf <http://www.ref-ag.ch/recht/vorschau> (s. QR-Code) aufgeschaltet. Die überarbeiteten Lohnrechner für Katechese und Kirchenmusik werden den Kirchgemeinden nach dem Beschluss der Synode im Online-Tool WikiRef zur Verfügung gestellt.



Reformierte Landeskirche Aargau
Kirchenrat

Christoph Weber-Berg
Kirchenratspräsident

David Zimmer
Kirchenschreiber

Beilagen:

1. Synopse:
 - a. Teilrevision der Kirchenordnung (KO, SRLA 151.100)
 - b. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300)
 - c. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400)
2. Lohntabelle