

Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden

- 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)

a. Teilrevision der Kirchenordnung (KO, SRLA 151.100)

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
III. Die Kirchgemeinde	III. Die Kirchgemeinde	
<p>§ 44²</p> <p><i>Befugnisse der Kirchgemeindeversammlung</i></p> <p>¹ Die Kirchgemeindeversammlung hat insbesondere folgende Befugnisse:</p> <p>[...]</p> <p>7. Sie setzt die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Entschädigung für die Mitglieder der Synode nach den Reglementen der Synode fest.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 44³</p> <p><i>Befugnisse der Kirchgemeindeversammlung</i></p> <p>¹ Die Kirchgemeindeversammlung hat insbesondere folgende Befugnisse:</p> <p>[...]</p> <p>7. Sie setzt die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Entschädigung für die Mitglieder der Synode, der Rechnungsprüfungskommission und der Kirchenpflege nach den Reglementen der Synode fest.</p> <p>[...]</p>	<p><i>Abs. 1 Ziff. 7: Die bisherige Formulierung ist missverständlich. Man konnte sie so verstehen, dass die Kirchgemeindeversammlung die Kompetenz hätte, frei über die Höhe der Löhne zu befinden. Da jedoch für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden Mindest- und Richtlöhne gelten, auf deren Grundlage die Kirchenpflege den Lohn für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festlegt, ist die Bestimmung zu entfernen. Bei der Entschädigung ihrer Behörden</i></p>

¹ Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (KO, SRLA XX151.100) vom 11. November 2010 in der Fassung vom 01. Januar 2022.

² Abs. 1 Ziff. 1 und 2 geändert, Ziff. 10 bisher aufgehoben, Ziff. 11 bisher wird Ziff. 10 neu durch Beschluss der Synode vom 15. November 2017.

³ Abs. 1 Ziff. 1 und 2 geändert, Ziff. 10 bisher aufgehoben, Ziff. 11 bisher wird Ziff. 10 neu durch Beschluss der Synode vom 15. November 2017.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
		<i>und Gremien ist die Kirchgemeindeversammlung hingegen frei, die Höhe zu bestimmen. Ein diesbezüglicher Hinweis fehlte bisher. Da es dafür keine synodalen Reglemente gibt, ist diese Bezugnahme zu entfernen.</i>
<p>§ 49</p> <p><i>Unterschriftsberechtigung</i></p> <p>¹ Die Kirchenpflege unterzeichnet Verträge, Anstellungsverfügungen und andere rechtserhebliche Dokumente mit Doppelunterschrift durch Präsidium und Vizepräsidium oder Aktuarat. Die Doppelunterschrift kann ausser bei Anstellungsverfügungen auch vom Präsidium zusammen mit der Sekretärin oder dem Sekretär geleistet werden.</p> <p>² Die Kirchenpflege legt für ihre Amtsperiode die Unterschriftenregelung fest.</p>	<p>§ 49</p> <p><i>Unterschriftsberechtigung</i></p> <p>¹ Die Kirchenpflege unterzeichnet Verträge, Anstellungsverfügungen und andere rechtserhebliche Dokumente mit Doppelunterschrift durch Präsidium und Vizepräsidium oder Aktuarat. Die Doppelunterschrift kann ausser bei Anstellungsverfügungen auch vom Präsidium zusammen mit der Sekretärin oder dem Sekretär einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Verwaltung geleistet werden.</p> <p>² Die Kirchenpflege legt für ihre Amtsperiode die Unterschriftenregelung fest.</p>	<p>Abs. 1: Sprachliche Anpassung an die geänderte Funktionsbezeichnung.</p>
<p>§ 66</p> <p><i>Dienste</i></p> <p>¹ Damit die Kirchgemeinde ihren Auftrag erfüllen kann, müssen neben der freiwilligen Mitarbeit einige Dienste geregelt werden. Sie werden vor allem durch folgende Beauftragte ausgeübt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pfarrerinnen und Pfarrer 2. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone 3. Katechetinnen und Katecheten 	<p>§ 66</p> <p><i>Dienste</i></p> <p>¹ Damit die Kirchgemeinde ihren Auftrag erfüllen kann, müssen neben der freiwilligen Mitarbeit einige Dienste geregelt werden. Sie werden vor allem durch folgende Beauftragte ausgeübt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pfarrerinnen und Pfarrer 2. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone 3. Katechetinnen und Katecheten 	

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>4. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker</p> <p>5. Sigristinnen und Sigriste</p> <p>6. Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter</p> <p>7. Sekretärinnen und Sekretäre.</p> <p>[...]</p>	<p>4. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker</p> <p>5. Sigristinnen und Sigriste</p> <p>6. Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter</p> <p>7. Sekretärinnen und Sekretäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung</p> <p>[...]</p>	<p><i>Abs. 1 Ziff. 7: Sprachliche Anpassung an die geänderte Funktionsbezeichnung.</i></p>
<p>§ 82</p> <p><i>Funktion und Stellung</i></p> <p>¹ Die Kirchenpflege kann nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als weitere Beauftragte anstellen.</p> <p>² Zu den nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählen neben Katechetinnen und Katecheten insbesondere Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter, Sigristinnen und Sigriste sowie Sekretärinnen und Sekretäre.⁴</p> <p>[...]</p>	<p>§ 82</p> <p><i>Funktion und Stellung</i></p> <p>¹ Die Kirchenpflege kann nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als weitere Beauftragte anstellen.</p> <p>² Zu den nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählen neben Katechetinnen und Katecheten insbesondere Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sigristinnen und Sigriste, Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter, Sigristinnen und Sigriste sowie Sekretärinnen und Sekretäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung.⁵</p>	<p><i>Abs. 2: Sprachliche Anpassung an die geänderte Funktionsbezeichnung. Die Reihenfolge der Funktionen wird an § 66 angepasst.</i></p>

⁴ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

⁵ Abs. 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>IV. Die Landeskirche</p>	<p>IV. Die Landeskirche</p>	
<p>§ 104 <i>Pflichten und Befugnisse der Synode</i></p> <p>Pflichten und Befugnisse der Synode sind neben den im Organisationsstatut⁶ genannten insbesondere folgende:</p> <p>[...]</p> <p>10. Sie setzt die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche, die Mindestlöhne der ordinierten Dienste und der nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden fest und erlässt die dazugehörigen Dienst- und Lohnreglemente für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und der Kirchgemeinden.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 104 <i>Pflichten und Befugnisse der Synode</i></p> <p>Pflichten und Befugnisse der Synode sind neben den im Organisationsstatut⁷ genannten insbesondere folgende:</p> <p>[...]</p> <p>10. Sie setzt die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche, die Mindest- und Richtlöhne der ordinierten Dienste und der nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinden fest und erlässt die dazugehörigen Dienst- und Lohnreglemente für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und der Kirchgemeinden.</p> <p>[...]</p>	<p>Ziff.10: Die Ergänzung ist nötig, weil das neue Lohnsystem zusätzlich zu den bisherigen Mindestlöhnen auch Richtlöhne kennt.</p>

⁶ SRLA 111.100.

⁷ SRLA 111.100.

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

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
III. Begründung, Dauer und Beendigung des Dienstverhältnisses	III. Begründung, Dauer und Beendigung des Dienstverhältnisses	
<p>§ 12b⁹</p> <p><i>Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung</i></p> <p>¹ Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung werden im Anstellungsverhältnis beschäftigt.</p> <p>² Mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, die an die Ordination und an die Wahl gebunden sind (§ 6, § 10, § 11, § 12, § 13 Abs. 1 Ziff. 3, 4, 6 und 7 sowie Abs. 3-5, § 15, § 23, § 30 Abs. 3 sowie §§ 53-60), sowie § 32, gilt das vorliegende Reglement für sie sinngemäss.</p> <p>³ Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate auf Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Kündigt die Kirchenpflege, erlässt sie eine begründete Verfügung. Des Weiteren gelten die §§ 21, 23-25, 28 DLM sinngemäss.</p>	<p>§ 12b¹⁰</p> <p><i>Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung</i></p> <p>¹ Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung werden im Anstellungsverhältnis beschäftigt.</p> <p>² Mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, die an die Ordination und an die Wahl gebunden sind (§ 6, § 10, § 11, § 12, § 13 Abs. 1 Ziff. 3, 4, 6 und 7 sowie Abs. 3-5, § 15, § 23, § 30 Abs. 3 sowie §§ 53-60), sowie § 32, gilt das vorliegende Reglement für sie sinngemäss.</p> <p>³ Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate auf Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Kündigt die Kirchenpflege, erlässt sie eine begründete Verfügung. Des Weiteren gelten die §§ 21, 23-25, 28 DLM sinngemäss.</p>	

⁸ Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300) vom 16. November 2005 in der Fassung vom 01. Januar 2022.

⁹ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 1, 2 und 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

¹⁰ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 1, 2 und 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>⁴ Das Arbeitspensum übersteigt in der Regel 60 % nicht. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.</p> <p>⁵ Der Mindestlohn wird in den ersten beiden Ausbildungsjahren auf 70 % und ab dem dritten Ausbildungsjahr bis zum Abschluss der Ausbildung auf 80 % des Mindestlohns von ausgebildeten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen gemäss Anhang festgesetzt. Die Lohneinstufung (Dienstjahre) erfolgt gemäss § 36 und bleibt für die Dauer der Ausbildung unverändert. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt eine Neueinstufung. Mit der Neueinstufung werden die Berufsjahre während der Ausbildung zur Hälfte angerechnet.</p>	<p>⁴ Das Arbeitspensum übersteigt in der Regel 60 % nicht. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.</p> <p>⁵ Der Mindestlohn wird in den ersten beiden Ausbildungsjahren auf 70 % und ab dem dritten Ausbildungsjahr bis zum Abschluss der Ausbildung auf 80 % des Mindestlohns von ausgebildeten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen gemäss Anhang festgesetzt während der Dauer der Ausbildung gemäss Anhang reduziert. Die Lohneinstufung (Dienstjahre) erfolgt gemäss § 36 und bleibt für die Dauer der Ausbildung unverändert. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt eine Neueinstufung. Mit der Neueinstufung werden die Berufsjahre während der Ausbildung zur Hälfte angerechnet.</p>	<p><i>Abs. 5: Die Einzelheiten der Lohnreduktion während der Dauer der Ausbildung werden im Zusammenhang mit den Mindestlöhnen im Anhang geregelt.</i></p> <p><i>Das neue Lohnsystem basiert auf einer Einstufung nach Altersjahren und nicht mehr nach Dienstjahren. Die Bestimmung zur Lohneinstufung nach Dienstjahren ist deshalb ersatzlos zu streichen.</i></p>
<p>V. Rechte</p>	<p>V. Rechte</p>	
<p>§ 34</p> <p>Lohn, Mindestlohn, Teuerungsausgleich</p> <p>¹ Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf einen Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.</p> <p>² Der Mindestlohn für Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone richtet sich nach der Lohntabelle im Anhang.</p>	<p>§ 34</p> <p>Lohn, Mindestlohn, und Teuerungsausgleich</p> <p>¹ Die ordinierten Dienstnehmenden haben Anspruch auf einen Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.</p> <p>² Der Mindestlohn für Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone richtet sich nach der Lohntabelle im Anhang.</p>	<p><i>Marginalie: Die Unterscheidung zwischen Mindest- und Richtlohn wird in § 34a (neu) vorgenommen.</i></p> <p><i>Die Abs. 2 und 3 werden um der Systematik willen in den neuen § 34a überführt.</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>³ Die Synode empfiehlt, die Mindestlöhne höchstens um 20 % zu überschreiten.</p> <p>⁴ Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung. Die landeskirchlichen Dienste bereinigen jährlich die Lohntabelle im Anhang entsprechend.</p> <p>⁵ Wird die Wohnsitzpflicht wahrgenommen, gelten die höheren Ansätze gemäss Lohntabelle.</p> <p>⁶ Wird die Wohnsitzpflicht nicht wahrgenommen, sind in der Regel die tieferen Ansätze zu verwenden.</p>	<p>³ Die Synode empfiehlt, die Mindestlöhne höchstens um 20 % zu überschreiten.</p> <p>⁴² Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung. Die landeskirchlichen Dienste bereinigen jährlich die Lohntabelle im Anhang entsprechend.</p> <p>⁵³ Wird die Wohnsitzpflicht wahrgenommen, Bei Wohnsitz in der Kirchgemeinde gelten die höheren Ansätze gemäss Lohntabelle.</p> <p>⁶⁴ Wird die Wohnsitzpflicht nicht wahrgenommen, Ohne Wohnsitz in der Kirchgemeinde sind in der Regel die tieferen Ansätze zu verwenden.</p>	<p><i>Abs. 5+6 (bisher): Nicht nur wenn eine Wohnsitzpflicht besteht (gemäss § 30 Abs. 2+3 DLD bei einem Pensum ab 50 %), sondern auch bei freiwillig gewähltem Wohnsitz in der Kirchgemeinde sollen die höheren Löhne bezahlt werden. Dies geht aus der (bisherigen) Lohntabelle im Anhang hervor und entspricht der Logik der Unterscheidung verschiedener Ansätze in Abhängigkeit vom Wohnsitz. Die bisherige Formulierung ist missverständlich und deshalb zu präzisieren.</i></p>
	<p>§ 34a (neu)</p> <p><i>Mindestlohn, Richtlohn, Stundenlohn</i></p> <p>¹ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone erhalten einen Mindestlohn, der sich nach der Lohntabelle im Anhang richtet.</p> <p>² Mindestlöhne sollen nicht um mehr als 20 % überschritten werden.</p> <p>³ Richtlöhne sollen nicht um mehr als 20 % unter- oder überschritten werden.</p> <p>⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25.</p>	<p><i>Die Abs. 1 und 2 werden um der Systematik willen aus § 34 übernommen.</i></p> <p><i>Abs. 2+3: Die Änderung gegenüber § 34 Abs. 3 (alt) ist eine rein sprachliche Anpassung an gebräuchliche Formeln in Rechtstexten. Die Formulierung «sollen nicht ... überschritten werden» ist noch immer eine Empfehlung, die eine Orientierung für den Normalfall gibt, von der</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<p>Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.</p> <p>⁵ In begründeten Fällen kann ein Stundenlohn vereinbart werden. Er wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 (52 Wochen zu 42 Stunden) zuzüglich Ferienentschädigung.</p>	<p><i>jedoch im begründeten Einzelfall abgewichen werden kann.</i></p> <p><i>Abs. 3: Grundsätzlich gelten im DLD Mindestlöhne. Das neue Lohnsystem sieht aber gemäss § 36 Abs. 3 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 66. Altersjahr Richtlöhne vor. Die Regelung zur Unter- oder Überschreitung entspricht derjenigen, wie sie in § 41a (neu) Abs. 2 DLM vorgesehen ist.</i></p> <p><i>Abs. 4: Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung sind gelegentlich jünger als 25 Jahre. Auch für sie gilt der Mindestlohn. Da die Mindestlohntabelle aber erst mit dem 25. Altersjahr beginnt, ist eine Anpassung nötig.</i></p> <p><i>Abs. 5: Es kommt beispielsweise vor, dass Kleinstpensen während nur kurzen Zeitperioden zu vertreten sind. In diesen Fällen ist es administrativ einfacher, den Lohn als Stundenlohn zu entrichten. Die neue Regelung trägt diesem Umstand Rechnung und stellt mit der beschriebenen Umrechnung zugleich sicher, dass auch der Stundenlohn nicht ein beliebiger, sondern ein Mindest- bzw. Richtlohn ist.</i></p>
<p>§ 36</p> <p>Anfangslohn</p> <p>¹ Der Anfangslohn ist durch Verfügung festzusetzen.</p> <p>² Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer</p>	<p>§ 36</p> <p>Anfangslohn <i>Lohneinstufung</i></p> <p>¹ Der Anfangslohn ist durch Verfügung festzusetzen.</p>	

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.</p> <p>³ Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.</p>	<p>² Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.</p> <p>³ Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.</p> <p>¹ Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Alter und Arbeitspensum. Er gilt für das ganze Kalenderjahr, in dem das entsprechende Alter erreicht wird.</p> <p>² Die Kirchenpflege setzt den Anfangslohn durch Verfügung fest.</p>	<p><i>Abs. 2 und 3 (alt): Im neuen Lohnsystem werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Alter, nicht nach anrechenbaren Dienst- und Berufsjahren eingestuft. Mit dieser Vereinfachung entfällt die komplizierte Berechnung des Anfangslohns. Die entsprechenden Bestimmungen sind aufzuheben.</i></p> <p><i>Abs. 1 (neu): Für die Berechnung des Lohns wird zunächst die Funktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt. Danach wird auf der Lohntabelle aufgrund des Alters der Lohn für ein Arbeitspensum von 100 % festgestellt. Bei Teilzeitstellen wird dieser Lohn schliesslich entsprechend gekürzt.</i></p>
<p>§ 36a¹¹</p> <p><i>Entschädigungen für Stellvertretungen</i></p> <p>Die Entschädigungen für Stellvertretungen regelt der Kirchenrat in einer Verordnung¹².</p>	<p>§ 36a¹³</p> <p><i>Entschädigungen für Stellvertretungen</i></p> <p>¹ Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gilt der Mindestlohn gemäss Alter, jedoch höchstens für 40-Jährige als Richtlohn.</p>	<p><i>Abs. 1: Bisher galten für Stellvertreterinnen und Stellvertreter mit Anstellung für ein Stellenpensum die Mindestlöhne. Da jedoch Stellvertretungen in der Regel wesentlich weniger Verantwortung für die Kirchgemeinde zu tragen haben und insbesondere von den Aufgaben des Gemeindebaus, der Gemeindeentwicklung und</i></p>

¹¹ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

¹² SRLA 371.310.

¹³ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
	<p>² Die Entschädigungen für Stellvertretungen stellvertretende Einzeldienste regelt der Kirchenrat in einer Verordnung¹⁴.</p>	<p><i>der Gemeindeleitung weitgehend entlastet sind, ist ein Richtlohn, der sich an den konkreten Anforderungen der Stellvertretung ausrichten kann, angemessener. In der Vernehmlassung wurde dieser Änderung grossmehrheitlich zugestimmt.</i></p> <p><i>Das Pfarrkapitel weist in seiner Resolution darauf hin, dass die Renten für neu Pensionierte in den kommenden Jahren markant sinken. Es werde zunehmend notwendig sein, zur Rente dazuzuverdienen, um den Lebensstandard von vor der Pensionierung aufrecht zu erhalten. Dies werde umso virulenter, wenn die Zahl der Vollzeitanstellungen sich mehr und mehr zu Teilzeitanstellungen verschieben würden. Ausserdem dürfte die Kirche in absehbarer Zeit stärker als heute auf pensionierte Pfarrerinnen und Pfarrer angewiesen sein. Es sei daher zu überlegen, ob die Löhne der Pensionierten wirklich so viel tiefer angesetzt werden sollten.</i></p> <p><i>Nach Auffassung des Kirchenrats trägt die vorgeschlagene Ansetzung des Lohns ab dem 66. Altersjahr auf der Stufe für 40-Jährige diesen Bedenken Rechnung. Die Differenz beträgt bei einem vollen Pensum für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone Fr. 9'005, bei Pfarrerinnen und Pfarrern Fr. 10'863 pro Jahr. Umgekehrt kann es nicht im Sinn eines ausgewogenen Lohnsystems sein, wenn Stellvertretende mit weniger</i></p>

¹⁴ SRLA 371.310.

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<p><i>Verantwortung und Verpflichtungen ergänzend zur Rente die höchsten Löhne beziehen.</i></p> <p>Abs. 2: <i>Zusätzliche Regelungen sind nur für Einzeldienste (Gottesdienste, Abdankungen usw.) erforderlich, da Stellvertretungen für ein vereinbartes Stellenpensum gemäss Abs. 1 entlohnt werden. Dies wird präzisiert.</i></p>
<p>IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	<p>IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen</p>	
<p>§ 68</p> <p><i>Besitzstand</i></p> <p>Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn und Ferienanspruch gewahrt.</p>	<p>§ 68</p> <p><i>Besitzstand</i></p> <p>¹ Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn und Ferienanspruch gewahrt.</p> <p>² Betreffend die am 01. Januar 2023 in Kraft getretenen Änderungen besteht ein nomineller Besitzstand von vier Jahren.</p>	<p>Abs. 2: <i>Der nominelle Besitzstand bezieht sich ausschliesslich auf den geltenden Mindestlohn auf der erreichten Stufe am 01.01.2023, jedoch unter Berücksichtigung des jeweils von der Synode festgelegten Besoldungsindex. Der Besitzstand ist an das Pensum gekoppelt. Wird beispielsweise ein Arbeitspensum im Verlauf der Besitzstandsfrist gekürzt, so wird auch der Lohn auf Basis des nominellen Besitzstands gekürzt.</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ⁸	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
Anhang	Anhang	<i>Die Mindestlohntabelle des Anhangs wird durch eine neue Mindestlohntabelle ersetzt. Die übrigen Bemerkungen des Anhangs werden vollständig entfernt, da sie sich auf die Einstufung nach Dienstjahren beziehen. Ausserdem werden die Berechnungsbeispiele für Lohnabrechnungen entfernt. Sie sind unnötig, da die Kirchengutsverwaltungen über die erforderlichen Sachkenntnisse verfügen. Zudem müsste die Höhe der obligatorischen Abzüge (AHV/IV/EO, ALV, ALV2, NBU, Pensionskasse) periodisch überprüft und nachgeführt werden. Das Reglement ist dafür kein geeigneter Ort.</i>

Mindestlohntabelle für das Jahr 2022

Besoldungsindex 2022 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Alle Angaben in Fr. Jahresbruttolohn

	Sozialdiakon, Sozialdiakonin mit Wohnsitz in der Gemeinde	Sozialdiakon, Sozialdiakonin ohne Wohnsitz in der Gemeinde	Pfarrer, Pfarrerinnen mit Wohnsitz in der Gemeinde	Pfarrer, Pfarrerinnen ohne Wohnsitz in der Gemeinde
1./2. Dienstjahr	80'620	77'603	117'528	108'479
3./4. Dienstjahr	84'504	81'487	120'118	111'069
5./6. Dienstjahr	88'388	85'372	122'704	113'655
7./8. Dienstjahr	92'272	89'256	125'295	116'246
9./10. Dienstjahr	96'156	93'140	127'886	118'837
11./12. Dienstjahr	99'070	96'054	129'828	120'779

13./14. Dienstjahr	101'983	98'966	131'770	122'721
15./16. Dienstjahr	104'896	101'879	133'712	124'663
17./18. Dienstjahr	107'808	104'792	135'655	126'605
19./20. Dienstjahr	109'751	106'735	136'949	127'899
21./22. Dienstjahr	111'693	108'677	138'244	129'195
23./24. Dienstjahr	113'635	110'619	139'539	130'490
Ab 25. Dienstjahr	115'577	112'560	140'833	131'784

Bemerkungen (Berechnungsbeispiele für Lohnabrechnungen mit Mindestlohn):

Pfarrer, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitzpflicht und wohnt im Pfarrhaus

Monatslohn (Fr. 131'770:12)	Fr.	10'980.83
AHV / IV / EO (5.275 %)	Fr.	579.24
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350)	Fr.	120.79
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350), entfällt		
NBU (0.625 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350) (Beispielwert Allianz 2020)	Fr.	68.63
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	658.85
Total Sozialleistungen	Fr.	1'427.51
Lohn Netto	Fr.	9'553.32
Abzüglich Pfarrhaus	Fr.	1'500.00
Ausbezahlter Lohn	Fr.	8'053.32

Pfarrerin, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitz in der Kirchgemeinde, wohnt aber nicht im Pfarrhaus

Monatslohn (Fr. 131'770:12)	Fr.	10'980.83
AHV / IV / EO (5.275 %)	Fr.	579.24
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350)	Fr.	120.79
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350), entfällt		
NBU (0.625 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350) (Beispielwert Allianz 2020)	Fr.	68.63
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	658.85
Total Sozialleistungen	Fr.	1'427.51
Lohn Netto	Fr.	9'553.32

Pfarrer, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitz in der Kirchgemeinde, wohnt im Pfarrhaus und Stellenpensum 50 %

Monatslohn (Fr. 131'770:12:2)	Fr.	5'490.42
AHV / IV / EO (5.275 %)	Fr.	289.62
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350)	Fr.	60.39
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350), entfällt		
NBU (0.625 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350) (Beispielwert Allianz 2020)	Fr.	34.32

Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	329.43
Total Sozialleistungen	Fr.	713.76
Lohn Netto	Fr.	4'776.24
Abzüglich Pfarrhaus	Fr.	1'500.00
Ausbezahlter Lohn	Fr.	3'276.24

**Pfarrerin, 42 Jahre alt, ohne Kinder, mit 13 Dienstjahren, mit Wohnsitz
ausserhalb der Kirchgemeinde**

Monatslohn (Fr. 122'721:12)	Fr.	10'226.75
AHV / IV / EO (5.275 %)	Fr.	539.46
ALV (1.1 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350)	Fr.	112.49
ALV 2 (0.5 % vom Monatslohn über Fr. 12'350), entfällt		
NBU (0.625 % vom Monatslohn, max. von Fr. 12'350) (Beispielwert Allianz 2020)	Fr.	63.92
Pensionskassenbeitrag (8 % des versicherten Lohnes, davon 6.5 % Sparen und 1.5 % Risiko)	Fr.	613.61
Total Sozialleistungen	Fr.	1'329.48
Lohn Netto	Fr.	8'897.27

Weitere Bemerkungen:

Die Tabelle kennt für beide Dienste 13 Dienstaltersstufen, wobei alle zwei Jahre ein Schritt gemacht wird. Die ersten vier Schritte sind am grössten, dann nehmen sie ab.

Eine Höherstufung des Dienstalters erfolgt immer zum 01.01. eines Jahres.

~~Ein Dienstjahr entspricht dem Kalenderjahr. Ein angebrochenes Kalenderjahr zählt dann als Dienstjahr, wenn die Tätigkeit mindestens sechs Monate umfasst hat. Es wird aber nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellungen unterschieden.~~

~~Umfasst die Tätigkeit weniger als sechs Monate eines Kalenderjahres, wird der Dienstaltersanstieg bis zum Ablauf des nächsten ganzen Dienstjahres aufgeschoben.¹⁵~~

Mindestlohntabelle für das Jahr 2023

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Sozialdiakonie		Pfarramt	
	ohne Wohnsitz in der Kirchengemeinde	mit Wohnsitz in der Kirchengemeinde	ohne Wohnsitz in der Kirchengemeinde	mit Wohnsitz in der Kirchengemeinde
25.	90'048	92'462	108'627	112'666
26.	90'948	93'386	109'713	113'793
27.	91'849	94'311	110'800	114'920
28.	92'749	95'235	111'886	116'046
29.	93'650	96'160	112'972	117'173
30.	94'550	97'085	114'059	118'300
31.	95'451	98'009	115'145	119'426
32.	96'351	98'934	116'231	120'553
33.	97'252	99'859	117'317	121'680
34.	98'152	100'783	118'404	122'806
35.	99'053	101'708	119'490	123'933

¹⁵ ~~Abs. 2-4 der Bemerkungen eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.~~

36.	99'953	102'632	120'576	125'060
37.	100'854	103'557	121'662	126'186
38.	101'754	104'482	122'749	127'313
39.	102'655	105'406	123'835	128'440
40.	103'555	106'331	124'921	129'566
41.	104'456	107'255	126'008	130'693
42.	105'356	108'180	127'094	131'820
43.	106'257	109'105	128'180	132'946
44.	107'157	110'029	129'266	134'073
45.	108'058	110'954	130'353	135'200
46.	108'958	111'879	131'439	136'326
47.	109'859	112'803	132'525	137'453
48.	110'759	113'728	133'611	138'580
49.	111'660	114'652	134'698	139'706
ab 50.	112'560	115'577	135'784	140'833
ab 66. als Richtlohn	103'555	106'331	124'921	129'566

Für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung gemäss § 12b gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

1. und 2. Jahr:	70 80 % des Mindestlohns
ab 3. Jahr:	80 90 % des Mindestlohns

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

c. 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 ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>I. Geltungsbereich</p> <p>§ 1 <i>Geltungsbereich</i></p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Als nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten insbesondere Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter, Sigristinnen und Sigriste sowie Sekretariatsmitarbeitende.</p>	<p>I. Geltungsbereich</p> <p>§ 1 <i>Geltungsbereich</i></p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Als nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten insbesondere Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sigristinnen und Sigriste, Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, Sigristinnen und Sigriste sowie Sekretariatsmitarbeitende.</p>	<p><i>Abs. 2: Sprachliche Anpassung an die geänderte Funktionsbezeichnung (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung). Die Reihenfolge der Funktionen wird an §§ 66 und 82 KO angepasst. Der Begriff Kirchengutsverwaltung bleibt zwar erhalten, er bezeichnet aber neu eine Sonderfunktion des Überbegriffs Verwaltung. Hier kann er deshalb entfallen.</i></p>

¹⁶ 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 2023.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 2</p> <p><i>Grundsatz</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.</p> <p>² Anstellungsbehörde ist die Kirchenpflege. Sie leitet die Kirchgemeinde und erlässt die Anstellungsverfügungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>³ Soweit das Recht der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau und das kantonale öffentliche Recht keine Bestimmung enthalten, gelten sinngemäss die Regelungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹⁷ über das Arbeitsverhältnis.</p>	<p>§ 2</p> <p><i>Grundsatz</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.</p> <p>² Anstellungsbehörde ist die Kirchenpflege. Sie leitet die Kirchgemeinde und erlässt die Anstellungsverfügungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>³ Die Kirchenpflege beschliesst das Funktionsprofil und den Funktionsbeschrieb der jeweiligen Stelle.</p> <p>³⁴ Soweit das Recht der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau und das kantonale öffentliche Recht keine Bestimmung enthalten, gelten sinngemäss die Regelungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹⁸ über das Arbeitsverhältnis.</p>	<p><i>Abs. 3: Weil für die Kirchenmusik, die Verwaltung und den Sigristendienst mehrere Funktionsprofile bestehen, ist es wichtig, die Kompetenz festzuhalten, wer über das jeweilige Funktionsprofil der Stelle entscheidet. Diese Kompetenz wird der Kirchenpflege zugeordnet.</i></p> <p><i>Nebst dem allgemeinen Funktionsprofil, welches in diesem Reglement beschrieben ist, gibt es auch noch einen individuellen, auf die Stelleninhabenden zugeschnittenen Funktionsbeschrieb. Die Kompetenz, ihn zu beschliessen, liegt, wie auch im DLD, bei der Kirchenpflege.</i></p>

¹⁷ SR 220.

¹⁸ SR 220.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
III. Inhalt, Auftrag und Aufsicht	III. Inhalt, Auftrag, Anforderungen und Aufsicht	
1. Allgemeines	1. Allgemeines	
§ 4 <i>Nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i> [...]	§ 4 <i>Nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i> <i>Verhältnis zur Landeskirche</i> [...]	Die Marginalie wird angepasst, damit sie spiegelt, worum es in den folgenden Bestimmungen geht. Diese bleiben inhaltlich unverändert.
2. Katechese	2. Katechese	
§ 15 ¹⁹ <i>Katechetinnen und Katecheten</i> [...]	§ 8a ²⁰ <i>Katechetinnen und Katecheten</i> <i>Anforderungen</i> [...]	§ 8a wird aus systematischen Gründen, aber inhaltlich unverändert aus § 15 in den Abschnitt «III. Auftrag, Anforderungen und Aufsicht» überführt. Die Bestimmungen zu den Anforderungen stehen in der geltenden Fassung des DLM in Abschnitt «IV. Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses» an einem unpassenden Ort. Die Marginalie wird entsprechend geändert.
3. Kirchenmusik	3. Kirchenmusik	
§ 9 <i>Kirchenmusik</i> ¹ Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht in der Mitgestaltung von	§ 9 <i>Kirchenmusik</i> <i>Aufgaben</i> ¹ Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht in der Mitgestaltung von	

¹⁹ Abs. 1–2 geändert, Abs. 3 eingefügt, Abs. 3 bisher (Abs. 4 neu) geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

²⁰ ~~Abs. 1–2 geändert, Abs. 3 eingefügt, Abs. 3 bisher (Abs. 4 neu) geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.~~

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>Gottesdiensten und Kirchgemeindegängen. Je nach ihren Aufgaben beraten sie zudem Gottesdienstgestaltende in musikalischen Fragen und tragen Verantwortung für die Förderung des Gemeindegesangs und die Gestaltung des musikalischen Lebens in der Kirchgemeinde.</p> <p>² Die für die Pflege von instrumentaler und vokaler Musik zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer der folgenden Funktionen zugeordnet: Bandleaderin oder Bandleader, Chorleiterin oder Chorleiter, Kantorin oder Kantor, Organistin oder Organist. Der Kirchenrat regelt die Aufgaben der verschiedenen Funktionen in einer Verordnung²¹.</p> <p>³ Die verschiedenen musikalischen Stilrichtungen stehen gleichwertig nebeneinander.</p>	<p>Gottesdiensten und Kirchgemeindegängen. Je nach ihren Aufgaben beraten sie zudem Gottesdienstgestaltende in musikalischen Fragen und tragen Verantwortung für die Förderung des Gemeindegesangs und die Gestaltung des musikalischen Lebens in der Kirchgemeinde.</p> <p>² Die für die Pflege von instrumentaler und vokaler Musik zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer der folgenden Funktionen zugeordnet: Bandleaderin oder Bandleader, Chorleiterin oder Chorleiter, Kantorin oder Kantor, Organistin oder Organist. Der Kirchenrat regelt die Aufgaben der verschiedenen Funktionen in einer Verordnung²²</p> <p>³² Die verschiedenen musikalischen Stilrichtungen stehen gleichwertig nebeneinander.</p>	<p><i>Abs. 2 ist in den neuen § 9a integriert worden.</i></p>
	<p>§ 9a (neu)</p> <p><i>Funktionsprofile</i></p> <p>¹ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 1 umfasst folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen. <p>² Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a umfasst folgende Tätigkeiten:</p>	<p><i>Das neue Lohnsystem unterscheidet in der Kirchenmusik vier Funktionsprofile und zusätzlich zwei Varianten. Sie sind alle im neuen § 9a beschrieben. Sie helfen den Kirchenpflegern, den Beschluss über das Funktionsprofil der Stelle in ihrer Kirchgemeinde zu fassen (vgl. § 2 Abs. 3). Die Unterscheidung der Funktionsprofile ist wichtig, da sie lohnrelevant ist. Die Funktionsprofile Kirchenmusik sowie die in § 9b genannten und in der Verordnung zum DLM festgelegten Anforderungen wurden in Zusammenarbeit</i></p>

²¹ SRLA 371.410.

²² SRLA 371.410.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> – Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen – Begleitung von Solistinnen und Solisten und Chören in Proben und Gottesdiensten – Bandleitung <p>³ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2b umfasst folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören – Auftritte in Gottesdiensten <p>⁴ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a umfasst folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen – Begleitung von Solistinnen und Solisten, Chören in Proben, Gottesdiensten und Konzerten – Verantwortlichkeit für die Pflege und Erhaltung der Instrumente – Eigenständige Durchführung von Orgel- und weiteren Kirchenmusikkonzerten – Bandleitung – Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste <p>⁵ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3b umfasst folgende Tätigkeiten:</p>	<p><i>mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich Kirchenmusik erarbeitet.</i></p>

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> – Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören – Auftritte in Gottesdiensten und Konzerten – Mitgestaltung von Spezialanlässen wie z.B. Musical – Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste <p>⁶ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 4 umfasst folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen – Leitung von Chören und musikalischen Ensembles – Aufbau und Entwicklung neuer Gottesdienstformen, des Gemeindegesangs, neuer Chorformationen usw. – Durchführung grosser Konzerte wie Oratorien inklusive Budgetierung und Werbung – Verantwortung für das musikalische Leben der Kirchgemeinde – Kirchenmusikalische Arbeit, die überregionale Ausstrahlung hervorruft – Verantwortung für die Pflege und Erhaltung der Instrumente – Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste – Mitarbeit in internen und externen Kommissionen und Gremien 	

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<p>§ 9b (neu)</p> <p><i>Anforderungen</i></p> <p>¹ Der Kirchenrat legt die Anforderungen für die einzelnen Funktionsprofile durch Verordnung fest.</p> <p>² Anstellungen in den Funktionsprofilen Kirchenmusik 1, 2a und 2b sind auch ohne Erfüllung der entsprechenden Anforderungen möglich. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.</p> <p>³ Anstellungen in den Funktionsprofilen Kirchenmusik 3a und 3b sind auch möglich, wenn nur die Anforderungen der Funktionsprofile Kirchenmusik 1, 2a oder 2b erfüllt sind. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.</p> <p>⁴ Anstellungen im Funktionsprofil Kirchenmusik 4 sind auch möglich, wenn nur die Anforderungen der Funktionsprofile Kirchenmusik 3a oder 3b erfüllt sind. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.</p>	<p><i>Weil in der Kirchenmusik nach wie vor Mindestlöhne gelten, müssen auch Anforderungen für die einzelnen Funktionsprofile definiert werden. So kann die Qualität des kirchenmusikalischen Schaffens gesichert werden. In der Praxis sieht es jedoch oft so aus, dass begabte Personen ohne spezifische Ausbildung im kirchenmusikalischen Bereich tätig sind. Dies soll auch in Zukunft möglich bleiben. Diese Personen sollen aber gegenüber den Ausgebildeten eine Lohnreduktion in Kauf nehmen müssen. Die Lohnreduktionen sind im Anhang geregelt.</i></p>
<p>4. Sekretariat</p>	<p>4. Sekretariat Verwaltung</p>	
<p>§ 10</p> <p><i>Sekretariat</i></p>	<p>§ 10</p> <p><i>Sekretariat Funktionsprofile</i></p>	<p><i>Das neue Lohnsystem unterscheidet in der Verwaltung vier Funktionsprofile. Sie sind alle in § 10 beschrieben. Sie helfen den Kirchenpflegen, das Funktionsprofil der Stelle in ihrer Kirchengemeinde zu erfüllen.</i></p>

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>Das Sekretariat führt gemäss Funktionsbeschreibung der Kirchenpflege die Sekretariatsarbeiten aus.²³</p>	<p>Das Sekretariat führt gemäss Funktionsbeschreibung der Kirchenpflege die Sekretariatsarbeiten aus.²⁴</p> <p>¹ Das Funktionsprofil Verwaltung 1 umfasst folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Telefondienst – Empfang – Triage – Versände – Standardisierte Korrespondenz – Vermietungen und Reservationen – Ablage <p>² Das Funktionsprofil Verwaltung 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verwaltung der Mitgliederdatenbank – Gestaltung des Gemeindeinformationsblatts – Betreuung Website – Archivierung – Führung der kirchlichen Register – Korrespondenz – Protokollierung – Sachbearbeitung Personal <p>³ Das Funktionsprofil Verwaltung 3 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personalwesen – Organisation von Wahlen – Verfassen von Texten 	<p><i>meinde festzulegen (vgl. § 2 Abs. 3). Die Unterscheidung der Funktionsprofile ist wichtig, da sie lohnrelevant ist.</i></p> <p><i>Liegt eine Stelle zwischen zwei Funktionsprofilen, kann die Kirchenpflege auch einen Lohn zwischen ihnen festlegen.</i></p>

²³ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

²⁴ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> – Qualifizierte Korrespondenz – Vor- und Nachbereitung der Kirchgemeindeversammlung und der Kirchenpflegesitzungen – Organisation der Kommunikation innen / aussen – Projektmanagement <p>⁴ Die Kirchengutsverwaltung ist zuständig für die Finanzverwaltung der Kirchgemeinde. Sie ist dem Funktionsprofil Verwaltung 3 zugeordnet. Diese Tätigkeit kann einem Treuhandbüro oder einer Finanzverwaltung übertragen werden.</p> <p>⁵ Das Funktionsprofil Verwaltung 4 umfasst die Gesamtleitung der Verwaltung einer Kirchgemeinde inklusive Personalführung und Verantwortung für Budget und Rechnung.</p>	<p><i>Abs. 4: Soweit erforderlich sinngemäss aus § 11 übernommen.</i></p>
<p>5. Kirchengutsverwaltung</p>	<p>5. Kirchengutsverwaltung</p>	
<p>§ 11 <i>Kirchengutsverwaltung</i></p> <p>¹ Die Kirchengutsverwaltung ist gemäss Funktionsbeschrieb der Kirchenpflege für die Finanzverwaltung²⁵ der Kirchgemeinde zuständig.²⁶</p>	<p>§ 11 Aufgehoben.</p>	<p><i>Soweit erforderlich in § 10 Abs. 4 überführt.</i></p>

²⁵ Verordnung für den Finanzhaushalt der Kirchgemeinden, Finanzverordnung, SRLA 275.300.

²⁶ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>² Aufzeichnungspflicht, Buchführung und Rechnungslegung richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.</p> <p>³ Die Kirchgemeinde kann die Aufgabe der Kirchengutsverwaltung verschieden ausführen lassen, insbesondere durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anstellung einer Kirchengutsverwalterin oder eines Kirchengutsverwalters durch die Kirchenpflege 2. Übertragung des Mandats durch die Kirchenpflege an ein Treuhandbüro 3. Übergabe des Mandats durch die Kirchenpflege an die Finanzverwaltung einer Einwohnergemeinde. 		
<p>6. Sigristin und Sigrist</p>	<p>6.5. Sigristin und Sigrist Sigristen-dienst</p>	
<p>§ 12 <i>Sigristin, Sigrist</i></p> <p>¹ Sigristin und Sigrist warten die kirchlichen Liegenschaften, Gebäude und Räumlichkeiten sowie die dazu gehörenden technischen Einrichtungen und Geräte.</p> <p>² Sie verantworten die Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten für die gottesdienstlichen Veranstaltungen. Im Gottesdienst und bei anderen Veranstaltungen der Kirchgemeinde sind sie in Absprache mit den Verantwortlichen in ihrer Funktion anwesend.</p>	<p>§ 12 <i>Sigristin, Sigrist Funktionsprofile</i></p> <p>¹ Sigristin und Sigrist warten die kirchlichen Liegenschaften, Gebäude und Räumlichkeiten sowie die dazu gehörenden technischen Einrichtungen und Geräte. Das Funktionsprofil Sigristendienst 1 umfasst folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Öffnen und Schliessen der Gebäude und Räume – Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten bei Gottesdiensten und Veranstaltungen 	<p><i>Das neue Lohnsystem unterscheidet im Sigristendienst zwei Funktionsprofile. Sie sind beide in § 12 beschrieben. Sie helfen den Kirchenpflegern, den Beschluss über das Funktionsprofil der Stelle in ihrer Kirchgemeinde zu fassen (vgl. § 2 Abs. 3). Die Unterscheidung der Funktionsprofile ist wichtig, da sie lohnrelevant ist.</i></p> <p><i>Liegt eine Stelle zwischen den Funktionsprofilen, kann die Kirchenpflege auch einen Lohn zwischen ihnen festlegen.</i></p>

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> – Kontakt zu und Betreuung von Nutzerinnen und Nutzern der Gebäude – Übergabe und Abnahme der Räume – Bedienung der technischen Einrichtung – Aufbau zusätzlicher Einrichtungen – Verantwortung für Gebäudeunterhalt – Pflege der Frei- und Grünflächen – Einfache Reparaturarbeiten – Reinigung <p>² Sie verantworten die Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten für die gottesdienstlichen Veranstaltungen. Im Gottesdienst und bei anderen Veranstaltungen der Kirchgemeinde sind sie in Absprache mit den Verantwortlichen in ihrer Funktion anwesend. Das Funktionsprofil Sigrisdienst 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reservationen – Korrespondenz – Fakturierung – Teamleitung 	

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
IV. Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	IV. Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	
2. Anforderungen	2. — Anforderungen	<i>Die Anforderungen an die verschiedenen Funktionsprofile sind in Abschnitt IV. Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses an einem unpassenden Ort geregelt. Sie wurden soweit erforderlich in Abschnitt III. Auftrag, Anforderungen und Aufsicht überführt.</i>
<p>§ 15²⁷</p> <p><i>Katechetinnen und Katecheten</i></p> <p>¹ Für Katechetinnen und Katecheten ist grundsätzlich der entsprechende landeskirchliche Fachausweis oder ein gleichwertiger Abschluss Anstellungsvoraussetzung. Die katechetischen Ausbildungen der Landeskirchen, die in der deutschschweizerischen Kirchenkonferenz zusammengeschlossen sind, werden anerkannt.</p> <p>² Für Personen mit einer gleichwertigen Ausbildung stellt der Kirchenrat auf Antrag hin den Fachausweis Katechet/Katechetin aus. Katechetinnen und Katecheten, die der römisch-katholischen oder der christkatholischen Landeskirche angehören, weisen eine anerkannte Aus- oder</p>	<p>§ 15</p> <p>Aufgehoben.</p>	<p><i>§ 15 wurde unverändert in § 8a überführt.</i></p>

²⁷ Abs. 1–2 geändert, Abs. 3 eingefügt, Abs. 3 bisher (Abs. 4 neu) geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>Weiterbildung in reformierten Glaubenstraditionen vor. Über Gleichwertigkeit und Anerkennung entscheidet der Kirchenrat²⁸.</p> <p>³ Die Anstellung von Katechetinnen und Katecheten, die eine anerkannte katechetische Ausbildung berufsbegleitend absolvieren, ist befristet für die Dauer der Ausbildung möglich.</p> <p>⁴ Zum Kompetenzprofil von Katechetinnen und Katecheten gehören Sachkompetenz in Theologie, Pädagogik und Didaktik, Feldkompetenz mit Blick auf Kirche als Gemeinschaft und Institution sowie Selbst- und Sozialkompetenz.</p>		
<p>§ 16</p> <p><i>Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern</i></p> <p>Die Aufgaben der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker können von Personen mit kirchenmusikalischer Ausbildung oder ohne Ausbildung versehen werden. Die Kirchenpflegen entscheiden, welche der im Anhang aufgeführten Ausbildungsstufen die bei ihnen angestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erfüllen müssen.</p>	<p>§ 16</p> <p>Aufgehoben.</p>	<p><i>Die Anforderungen an die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden neu in § 9 geregelt.</i></p>
<p>§ 17</p> <p><i>Sekretärinnen und Sekretäre</i></p> <p>Sekretärinnen und Sekretäre erfüllen vorzugsweise folgende fachlichen Anforderungen:</p>	<p>§ 17</p> <p>Aufgehoben.</p>	<p><i>Im Unterschied zur Kirchenmusik gelten in den Funktionen der Verwaltung keine Mindestlöhne mehr. Deshalb kann auf eine Definition von Anforderungen verzichtet werden. Die Kirchenpflegen legen selbst fest, welche Qualifikation für eine konkrete Stelle benötigt wird. Der Lohn</i></p>

²⁸ Vgl. § 143 KO, SRLA 151.100.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
Kaufmännische Grundausbildung und Erfahrung in Verwaltung oder kaufmännischem Betrieb.		<i>kann individuell an die Qualifikationen der Mitarbeitenden angepasst werden.</i>
<p>§ 18</p> <p><i>Sigristinnen und Sigriste</i></p> <p>Sigristinnen und Sigriste verfügen über handwerkliche Fähigkeiten und technisches Verständnis. Ihre Arbeitszeiten richten sich nach den Bedürfnissen des Kirchgemeindelebens.</p>	<p>§ 18</p> <p>Aufgehoben.</p>	<i>Im Unterschied zur Kirchenmusik gelten in den Funktionen des Sigristendienstes keine Mindestlöhne mehr. Deshalb kann auf eine Definition von Anforderungen verzichtet werden. Die Kirchenpflegen legen selber fest, welche Qualifikation für eine konkrete Stelle benötigt wird. Der Lohn kann individuell an die Qualifikationen der Mitarbeitenden angepasst werden.</i>
<p>§ 19</p> <p><i>Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter</i></p> <p>Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter verfügen vorzugsweise über eine kaufmännische Grundausbildung und/oder ausgewiesene Buchhaltungskenntnisse.</p>	<p>§ 19</p> <p>Aufgehoben.</p>	<i>Die Kirchengutsverwaltung wird in § 10 Abs. 4 geregelt. Vorgaben für die Qualifikation sind nicht nötig, zumal diese schon in der geltenden Fassung relativiert werden («vorzugsweise»). Es liegt in der Verantwortung der Kirchenpflege, für die Aufgabe qualifizierte Personen anzustellen oder den Auftrag einem Treuhandbüro oder einer Finanzverwaltung zu übertragen (vgl. § 10 Abs. 4 [neu]).</i>
<p>3. Probezeit</p>	<p>3.2. Probezeit</p>	
<p>4. Beendigung des Anstellungsverhältnisses</p>	<p>4.3. Beendigung des Anstellungsverhältnisses</p>	

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>V. Pflichten</p>	<p>VI. Pflichten</p>	
<p>§ 35</p> <p><i>Arbeitszeit und Präsenzzeiten</i></p> <p>¹ Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden).²⁹ Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.³⁰</p> <p>² Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen der Stelle. Die Kirchgemeinde ist besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.</p> <p>³ Der Funktionsbeschreibung berücksichtigt das Stellenpensum.³¹</p> <p>⁴ Für Katechetinnen und Katecheten werden die Anzahl der zu erteilenden Unterrichtslektionen pro Schulwoche und der in anderen Lehr- und Lernformen erteilte Unterricht in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung.^{32, 33}</p> <p>⁵ Die Tätigkeit der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung.^{34, 35}</p>	<p>§ 35</p> <p><i>Arbeitszeit und Präsenzzeiten</i></p> <p>¹ Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden).³⁶ Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.³⁷</p> <p>² Die Arbeits- und Präsenzzeit richtet sich im Grundsatz und in erster Linie nach den Anforderungen der Stelle. Die Kirchgemeinde ist besorgt, dass genügend Stellen zur Erfüllung des Auftrags zur Verfügung stehen.</p> <p>³ Der Funktionsbeschreibung berücksichtigt das Stellenpensum.³⁸</p> <p>⁴ Für Katechetinnen und Katecheten werden die Anzahl der zu erteilenden Unterrichtslektionen pro Schulwoche und der in anderen Lehr- und Lernformen erteilte Unterricht in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung.^{39, 40}</p> <p>⁵ Die Tätigkeit Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird werden in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung.^{41, 42}</p>	<p><i>Abs. 4 wurde mit Abs. 5 zusammengefasst. Die Einzelheiten der Umrechnung legt der Kirchenrat wie bisher in einer Verordnung fest.</i></p>
<p>VI. Rechte</p>	<p>VI. Rechte</p>	

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 41</p> <p><i>Lohn, Mindestlohn, Teuerungsausgleich</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.</p> <p>² Der verbindliche Mindestlohn für die einzelnen Berufsgruppen findet sich in den Lohntabellen im Anhang dieses Reglements.</p> <p>³ Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung.</p>	<p>§ 41</p> <p><i>Lohn, Mindestlohn, und Teuerungsausgleich</i></p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.</p> <p>² Der verbindliche Mindestlohn für die einzelnen Berufsgruppen findet sich in den Lohntabellen im Anhang dieses Reglements.</p> <p>³² Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung.</p>	<p><i>Abs. 2: Der Verweis auf die Lohntabelle findet sich in § 41a (neu).</i></p>

²⁹ Die Nettojahresstunden für sind dem Anhang zu entnehmen.

³⁰ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

³¹ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

³² ~~SRLA 371.410.~~

³³ ~~Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.~~

³⁴ ~~SRLA 371.410.~~

³⁵ ~~Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.~~

³⁶ ~~Die Nettojahresstunden für sind dem Anhang zu entnehmen.~~

³⁷ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

³⁸ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

³⁹ SRLA 371.410.

⁴⁰ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

⁴¹ SRLA 371.410.

⁴² Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<p>§ 41a (neu)</p> <p><i>Mindestlohn, Richtlohn, Stundenlohn</i></p> <p>¹ Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten einen Mindestlohn, der sich nach der Lohntabelle im Anhang richtet. Er soll nicht um mehr als 20 % überschritten werden.</p> <p>² Sigristinnen und Sigriste, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sowie weitere Funktionen erhalten einen Richtlohn, der sich nach den Lohntabellen im Anhang richtet. Er soll nicht um mehr als 20 % unter- oder überschritten werden.</p> <p>³ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 66. Altersjahr gilt der Mindest- resp. Richtlohn für 40-Jährige als Richtlohn.</p> <p>⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindest- resp. Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.</p> <p>⁵ In begründeten Fällen kann ein Stundenlohn vereinbart werden. Er wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 (52 Wochen zu 42 Stunden) zuzüglich Ferienentschädigung.</p>	<p><i>Abs. 4: Besonders bei den Funktionsprofilen der Kirchenmusik und der Verwaltung kommt es vor, dass auch sehr junge Personen in diesen Bereichen tätig sind. Auch für sie gilt der Mindest bzw. Richtlohn. Da die Lohntabellen aber erst mit dem 25. Altersjahr beginnen, ist eine Anpassung nötig.</i></p> <p><i>Abs.5: Es kommt beispielsweise vor, dass Kleinstpensen während nur kurzen Zeitperioden zu besetzen oder zu vertreten sind. In diesen Fällen ist es administrativ einfacher, den Lohn als Stundenlohn zu entrichten. Die neue Regelung trägt diesem Umstand Rechnung und stellt mit der beschriebenen Umrechnung zugleich sicher,</i></p>

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
		<i>dass auch der Stundenlohn nicht ein beliebiger ist.</i>
<p>§ 42 <i>Anfangslohn</i></p> <p>¹ Der Anfangslohn ist in der Anstellungsverfügung festzusetzen.</p> <p>² Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.</p> <p>³ Alle Berufsjahre nach Abschluss einer kaufmännischen oder handwerklichen Ausbildung sind für Sekretärinnen und Sekretäre oder Sigristinnen und Sigriste voll anzurechnen.</p> <p>⁴ Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.</p>	<p>§ 42 <i>Anfangslohn-Lohneinstufung</i></p> <p>¹ Der Anfangslohn ist in der Anstellungsverfügung festzusetzen. Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Alter und Arbeitspensum. Er gilt für das ganze Kalenderjahr, in dem das entsprechende Alter erreicht wird.</p> <p>² Die Kirchenpflege setzt den Anfangslohn durch Verfügung fest.</p> <p>² Alle Dienstjahre nach Abschluss der kirchlichen Ausbildung im Dienst der Kirche, einer kirchlichen oder sozialen Institution, einem Hilfs- oder Missionswerk, in einem Lehrauftrag oder im öffentlich-rechtlichen Dienst sind voll anzurechnen.</p> <p>³ Alle Berufsjahre nach Abschluss einer kaufmännischen oder handwerklichen Ausbildung sind für Sekretärinnen und Sekretäre oder Sigristinnen und Sigriste voll anzurechnen.</p> <p>⁴ Alle Berufsjahre in einem anderen Arbeitsumfeld, für hauptamtliche Familienarbeit mit Kindern bis 16 Jahren oder für die dauernde Pflege von Angehörigen sind mindestens zur Hälfte anzurechnen.</p>	<p><i>Abs. 1: Für die Berechnung des Lohns wird zunächst das Funktionsprofil der Stelle bestimmt. Danach wird auf der Lohntabelle aufgrund des Alters der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Lohn für ein Arbeitspensum von 100% festgestellt. Bei Teilzeitstellen wird dieser Lohn dann entsprechend gekürzt.</i></p> <p><i>Abs. 2-4: Die Einstufung nach Dienst- und Berufsjahren ist im neuen Lohnsystem nicht mehr vorgesehen. Die entsprechenden Regelungen sind aufzuheben.</i></p>

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen																
<p>§ 49 <i>Ferien</i></p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens:</p> <table border="1" data-bbox="163 389 792 676"> <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.⁴³</td> </tr> </table> <p>² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.⁴⁴</p> <p>³ Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen.⁴⁵</p> <p>⁴ Während der Dauer der Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn.</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. ⁴³	<p>§ 49 <i>Ferien</i></p> <p>¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens:</p> <table border="1" data-bbox="804 389 1442 676"> <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.⁴⁶</td> </tr> </table> <p>² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt.⁴⁷</p> <p>³ Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen.⁴⁸</p> <p>⁴ Während der Dauer der Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn.</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. ⁴⁶	<p><i>Hinweis: Die abgedruckten Werte entsprechen der Regelung, die bis Ende 2022 in Kraft ist. Die Synode hat im Zusammenhang mit der Neuordnung der Weiterbildung im November 2021 neue Bestimmungen beschlossen, die hier nicht abgebildet sind, weil die Basis für die jetzt zu beschliessenden Änderungen das geltende Dienstreglement in der Fassung vom 01.01.2022 ist.</i></p> <p><i>Abs. 3 wurde unverändert in § 50 Abs. 2 überführt, wo er sachlich hingehört (Ferienbezug, hier wird der Ferienanspruch geregelt).</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. ⁴³																	
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. ⁴⁶																	

⁴³ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁴⁴ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁴⁵ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

⁴⁶ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁴⁷ Abs. 2 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

~~⁴⁸ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.~~

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 50</p> <p><i>Ferienbezug</i></p> <p>¹ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.</p> <p>⁴ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.⁴⁹</p>	<p>§ 50</p> <p><i>Ferienbezug</i></p> <p>¹ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt.</p> <p>² Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen.⁵⁰</p> <p>²³ Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³⁴ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden.</p> <p>⁴⁵ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.⁵¹</p>	<p><i>Abs. 2 wurde unverändert aus § 49 Abs. 3 übernommen.</i></p>

⁴⁹ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

⁵⁰ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

⁵¹ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

Text DLM bisherige Fassung ¹⁶	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen	IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen	
<p>§ 60 <i>Übergangsbestimmungen</i> [...]</p>	<p>§ 60 <i>Übergangsbestimmungen</i> [..] ³ Betreffend die am 01. Januar 2023 in Kraft getretenen Änderungen besteht ein nomineller Besitzstand von vier Jahren.</p>	<p><i>Abs. 3: Der nominelle Besitzstand bezieht sich ausschliesslich auf den geltenden Mindestlohn auf der erreichten Stufe am 01.01.2023, jedoch unter Berücksichtigung des jeweils von der Synode festgelegten Besoldungsindex. Der Besitzstand ist an das Pensum gekoppelt. Wird beispielsweise ein Arbeitspensum im Verlauf der Besitzstandsfrist gekürzt, so wird auch der Lohn auf Basis des nominellen Besitzstands gekürzt.</i></p>
Anhang	Anhang	<p><i>Die bisherigen Lohntabellen 1-3 (Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Katechetinnen und Katecheten, weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) werden durch neue Lohntabellen ersetzt. Die Hinweise zur Berechnung der Ferienentschädigung werden entfernt, weil es sich dabei um allgemein gültige Faktoren handelt, die nicht im DLM geregelt werden müssen. Die Hinweise zur Berechnung der Jahresarbeitsstunden können ebenfalls entfallen, da sie für die Berechnung des Lohns irrelevant sind.</i></p>

1. — ~~Lohntabelle für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker~~⁵²

Die Löhne für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit einem vollen Pensum betragen brutto mindestens:

Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

	1.-4. Jahr	5.-9. Jahr	10.-14. Jahr	Ab 15. Jahr
ohne musikalische Ausbildung*	44'000	48'400	52'800	57'200
mit mind. 2-jähriger Teilzeitausbildung in Kirchenmusik*	66'000	72'600	79'200	85'800
mit Bachelor in Kirchenmusik	74'800	82'280	89'760	97'240
mit Master in Kirchenmusik	88'000	96'800	105'600	114'400

* Für die nachfolgenden Zusatzqualifikationen werden bei Festanstellungen prozentuale Zuschläge entrichtet:

ohne musikalische Ausbildung	kirchenmusikrelevante Ausbildung (mindestens 20 Unterrichtslektionen)	+2%
mit mind. 2-jähriger Teilzeitausbildung in Kirchenmusik	zusätzliche kirchenmusikrelevante Ausbildung (mindestens 50 Unterrichtslektionen)	+3%

Bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, die als Kantorinnen und Kantoren angestellt werden, erhöht sich der Mindestlohn um 20 Prozent.

⁵² ~~Lohntabelle geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.~~

~~Der Kirchenrat regelt in einer Verordnung⁵³ die Zuordnung in die Besoldungskategorien von:~~

- ~~a. musikalischen Ausbildungen ohne kirchenmusikalische Fächer~~
- ~~b. weiteren musikalischen Ausbildungen.~~

Die Ansätze pro Stunde in Franken betragen mindestens:

	1.-4. Jahr	5.-9. Jahr	10.-14. Jahr	Ab 15. Jahr
Ohne musikalische Ausbildung	20.87	22.96	25.04	27.13
Mit mind. 2-jähriger Teilzeitausbildung in Kirchenmusik	31.30	34.43	37.56	40.69
mit Bachelor in Kirchenmusik	35.48	39.02	42.57	46.12
mit Master in Kirchenmusik	41.74	45.91	50.09	54.26

~~Die Besoldung nach Stunden ist exklusive Ferienentschädigung. Die Ferienentschädigung wird je nach Ferienanspruch mit einem prozentualen Zuschlag entrichtet (siehe Tabelle am Ende des Anhangs).~~

~~Der Kirchenrat erlässt Empfehlungen für die Entschädigung von Solistinnen und Solisten sowie Stellvertreterinnen und Stellvertretern mit weniger als fünf Einsätzen pro Jahr, die ihre Dienste im Auftragsverhältnis versehen.~~

⁵³ ~~SRLA 371.410.~~

2. — ~~Lohntabelle für Katechetinnen und Katecheten~~⁵⁴

~~Die Pauschalbesoldung pro Jahr der Katechetinnen und Katecheten in Franken beträgt brutto mindestens:~~

~~Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)~~

1.-4. Jahr	5.-9. Jahr	10.-14. Jahr	Ab 15. Jahr
74'100.20	88'934.80	100'061.05	105'624.75

~~Die Besoldung ist inklusive Ferienentschädigung.~~

~~Die Ansätze pro Stunde in Franken betragen brutto mindestens:~~

~~Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)~~

1.-4. Jahr	5.-9. Jahr	10.-14. Jahr	Ab 15. Jahr
35.15	42.20	47.45	50.10

~~Die Besoldung ist exklusive Ferienentschädigung. Die Ferienentschädigung wird je nach Ferienanspruch mit einem prozentualen Zuschlag entrichtet (siehe Tabelle am Ende des Anhangs).~~

~~Bei Katechetinnen und Katecheten in Ausbildung ist die Reduktion der Besoldung zulässig auf:~~

in katechetischer Ausbildung 1. und 2. Jahr	75 % der Besoldung
in katechetischer Ausbildung 3. bis 5. Jahr	85 % der Besoldung

⁵⁴ ~~Lohntabelle geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.~~

3. ~~Lohntabelle für die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter~~

Die Pauschalbesoldung pro Jahr der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt brutto mindestens:

Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
Besoldungsindex 2023 = 110,5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Funktion	1.-4. Jahr	5.-9. Jahr	10.-14. Jahr	Ab 15. Jahr
Büro-Hilfskraft Dienste mit einfachen Anforderungen	43'095	47'408	52'624	56'738
Sekretärin oder Sekretär Hauswartin oder Hauswart Sigristin oder Sigrist Dienste mit mittleren Anforderungen	56'355	61'996	68'816	74'196
Sekretärin oder Sekretär mit besonderen Aufgaben Hauswartin oder Hauswart mit besonderen Aufgaben Sigristin oder Sigrist mit besonderen Aufgaben	64'090	70'506	78'262	84'380
Dienste mit besonderer Verantwortung	78'455	86'309	95'802	103'293
Dienste mit leitender Verantwortung	117'130	128'855	143'029	154'212

Zur Berechnung der Dienstjahre wird auf § 42 dieses Reglements verwiesen. Die Besoldungen sind inklusive Ferienentschädigung. Der Anstellungsgrad von Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeitern kann anhand der Jahresarbeitsstunden bestimmt werden (siehe Tabelle am Schluss dieses Anhangs).

Die Ansätze pro Stunde in Franken betragen brutto mindestens:

Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Funktion	1.-4. Jahr	5.-9. Jahr	10.-14. Jahr	Ab 15. Jahr
Büro-Hilfskraft Dienste mit einfachen Anforderungen	20.45	22.45	25.00	26.90
Sekretärin oder Sekretär Hauswartin oder Hauswart Sigristin oder Sigrist Dienste mit mittleren Anforderungen	26.75	29.40	32.70	35.20
Sekretärin oder Sekretär mit besonderen Aufgaben Hauswartin oder Hauswart mit besonderen Aufgaben Sigristin oder Sigrist mit besonderen Aufgaben	30.40	33.45	37.15	40.00
Dienste mit besonderer Verantwortung	37.20	40.90	45.40	49.00
Dienste mit leitender Verantwortung	55.60	61.15	67.85	73.15

Die Stundenlohnansätze sind exklusive Ferienentschädigung, die Ferienentschädigung wird je nach Ferienanspruch mit einem prozentualen Zuschlag entrichtet (siehe nächste Tabelle).

Die Ferienentschädigung bei Anstellung im Stundenlohn beträgt:

Ferienanspruch	4 Wochen	5 Wochen	6 Wochen
Ferienentschädigung pro Std.	8.33 %	10.64 %	13.04 %

Die Jahresarbeitsstunden gemäss § 35 Abs. 1 betragen:

Jahresarbeitszeit: 52 Wochen à 42 Std.	2'184.0 Std.		
abzüglich 9 gesetzliche Feiertage à 8.4 Std.	75.6 Std.		
Ferienanspruch	4 Wochen	5 Wochen	6 Wochen
Netto-Jahresarbeitsstunden 100 %	1'940 Std.	1'898 Std.	1'856 Std.
20 %	388 Std.	380 Std.	371 Std.
40 %	776 Std.	759 Std.	743 Std.
50 %	970 Std.	949 Std.	928 Std.
60 %	1'164 Std.	1'139 Std.	1'114 Std.
80 %	1'552 Std.	1'519 Std.	1'485 Std.

**Mindestlohntabelle für das Jahr 2023
für Katechese und Kirchenmusik**

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Katechese	Kirchen- musik 1	Kirchen- musik 2a/b	Kirchen- musik 3a/b	Kirchen- musik 4
25.	84'500	68'640	77'792	91'520	108'827
26.	85'345	69'326	78'570	92'435	109'713
27.	86'190	70'013	79'348	93'350	110'800
28.	87'035	70'699	80'126	94'266	111'886
29.	87'880	71'386	80'904	95'181	112'972
30.	88'725	72'072	81'682	96'096	114'059
31.	89'570	72'758	82'460	97'011	115'145
32.	90'415	73'445	83'237	97'926	116'231
33.	91'260	74'131	84'015	98'842	117'317
34.	92'105	74'818	84'793	99'757	118'404
35.	92'950	75'504	85'571	100'672	119'490
36.	93'795	76'190	86'349	101'587	120'576
37.	94'640	76'877	87'127	102'502	121'662
38.	95'485	77'563	87'905	103'418	122'749
39.	96'330	78'250	88'683	104'333	123'835
40.	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921
41.	98'020	79'622	90'239	106'163	126'008
42.	98'865	80'309	91'017	107'078	127'094
43.	99'710	80'995	91'795	107'994	128'180

44.	100'555	81'682	92'572	108'909	129'266
45.	101'400	82'368	93'350	109'824	130'353
46.	102'245	83'054	94'128	110'739	131'439
47.	103'090	83'741	94'906	111'654	132'525
48.	103'935	84'427	95'684	112'570	133'611
49.	104'780	85'114	96'462	113'458	134'698
ab 50.	105'625	85'800	97'240	114'400	135'784
ab 66. als Richtlohn	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921

Für Katechetinnen und Katecheten in berufsbegleitender Ausbildung gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

in katechetischer Ausbildung 1. und 2. Jahr: **75 80** % des Mindestlohns

in katechetischer Ausbildung ab 3. Jahr: **85 90** % des Mindestlohns

Werden die Anforderungen für die Funktionsprofile Kirchenmusik 1 bis 4 gemäss § 9b nicht erfüllt, gelten folgende Mindestlöhne:

Kirchenmusik 1 ohne Qualifikation: **80** % von
Kirchenmusik 1

Kirchenmusik 2a/2b ohne Qualifikation: **80** % von
Kirchenmusik 2a/2b

Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 1: **85** % von
Kirchenmusik 3a/3b

Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a/2b: **90** % von
Kirchenmusik 3a/3b

Kirchenmusik 4 mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a/3b:

90 % von
Kirchenmusik 4

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

Richtlohntabelle für das Jahr 2023

Verwaltung 1-4

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Verwaltung 1	Verwaltung 2	Verwaltung 3	Verwaltung 4
25.	63'929	68'078	78'455	110'011
26.	64'568	68'759	79'240	111'111
27.	65'207	69'440	80'024	112'211
28.	65'847	70'121	80'809	113'312
29.	66'486	70'802	81'593	114'412
30.	67'125	71'482	82'378	115'512
31.	67'765	72'163	83'163	116'612
32.	68'404	72'844	83'947	117'712
33.	69'043	73'525	84'732	118'812
34.	69'682	74'205	85'516	119'912
35.	70'322	74'886	86'301	121'012
36.	70'961	75'567	87'085	122'112
37.	71'600	76'248	87'870	123'213

38.	72'240	76'929	88'654	124'313
39.	72'879	77'609	89'439	125'413
40.	73'518	78'290	90'223	126'513
41.	74'157	78'971	91'008	127'613
42.	74'797	79'652	91'793	128'713
43.	75'436	80'333	92'577	129'813
44.	76'075	81'013	93'362	130'913
45.	76'715	81'694	94'146	132'013
46.	77'354	82'375	94'931	133'114
47.	77'993	83'056	95'715	134'214
48.	78'632	83'736	96'500	135'314
49.	79'272	84'417	97'284	136'414
ab 50.	79'911	85'098	98'069	137'514
ab 66.	73'518	78'290	90'223	126'513

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

Richtlohntabelle für das Jahr 2023
Sigristendienst

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Sigristen- dienst 1	Sigristen- dienst 2
25.	59'357	67'504
26.	59'950	68'179
27.	60'544	68'854
28.	61'138	69'529
29.	61'731	70'204
30.	62'325	70'879
31.	62'918	71'554
32.	63'512	72'229
33.	64'105	72'904
34.	64'699	73'579
35.	65'292	74'254
36.	65'886	74'929
37.	66'480	75'604
38.	67'073	76'280
39.	67'667	76'955
40.	68'260	77'630
41.	68'854	78'305
42.	69'447	78'980
43.	70'041	79'655

44.	70'635	80'330
45.	71'228	81'005
46.	71'822	81'680
47.	72'415	82'355
48.	73'009	83'030
49.	73'602	83'705
ab 50.	74'196	84'380
ab 66.	68'260	77'630

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachstehender Bereiche gelten folgende Richtlöhne:

Raumpflege:	90 % von Sigrisdienst 1
Hauswartung:	95 % von Sigrisdienst 1
Sigrisdienst-Hilfskraft:	90 % von Sigrisdienst 1
Büro-Hilfskraft:	80 % von Verwaltung 1