

Anpassungen beim kirchlichen Personalrecht

- a. Teilrevision der Kirchenordnung (KO, SRLA 151.100)
- 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. Kirchenordnung (KO, SRLA 151.100)

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
c. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone	c. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone	
<p>§ 76</p> <p><i>Grundsatz</i></p> <p>¹ Die Ausbildung der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone richtet sich nach den Mindestanforderungen von Diakonie Schweiz.²</p> <p>² Nach Abschluss der Ausbildung folgt eine zweijährige Berufstätigkeit als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon im Anstellungsverhältnis. Der Kirchenrat stellt die genügende Ausbildung</p>	<p>§ 76</p> <p><i>Grundsatz</i></p> <p>¹ Die Ausbildung der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone richtet sich nach den Mindestanforderungen von Diakonie Schweiz.⁴</p> <p>² Nach Abschluss der Ausbildung folgt eine zweijährige Berufstätigkeit als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon im Anstellungsverhältnis. Noch nicht ordinierte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind im Anstellungsverhältnis zu beschäftigen. Der</p>	<p><i>Die Neufassung von §§ 76-78 beabsichtigt einerseits eine klarere Regelung unterschiedlicher Ausbildungswege (Vollstudium oder berufs begleitende Ausbildung, wie bereits in § 12b DLD vorgesehen), andererseits eine Angleichung der Abfolge von Ausbildung, Ordination und Wählbarkeit der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone an die geltende Regelung für Pfarrerinnen und Pfarrer. Diese werden im Anschluss an das einjährige Vikariat ordiniert und erhalten daraufhin eine zweijährige provisorische Wählbarkeit.</i></p>

¹ Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (KO, SRLA 151.100) vom 11. November 2010 in der Fassung vom 01. Juni 2022.

² Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 15. November 2017.

⁴ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 15. November 2017.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>für eine Anstellung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon fest.</p> <p>³ Für die Anstellung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern gilt § 67 Abs. 2–5 entsprechend.³</p>	<p>Kirchenrat stellt die genügende Ausbildung vor der Anstellung fest, ob die Voraussetzungen für eine Anstellung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon fest gemäss Abs. 1 erfüllt sind.</p> <p>³ Für die Anstellung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern Stellvertretungen gilt § 67 Abs. 2–5 entsprechend.⁵</p>	<p><i>keit, nach zwei Jahren Berufstätigkeit die definitive Wählbarkeit (§ 69 Abs. 3). Weil Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone kein Vikariatsjahr absolvieren, in dem ihre Eignung für den Beruf sich in der Praxis erweist, arbeiten sie (wie bisher) ein Jahr im Beruf, bevor sie ordiniert werden. Bei Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen in berufsbegleitender Ausbildung wird die Berufstätigkeit vor Abschluss der Ausbildung angerechnet. Neu erhalten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, wie Pfarrerinnen und Pfarrer, direkt nach der Ordination die provisorische Wählbarkeit für zwei Jahre. Das bisher gemäss § 78 Abs. 1 erforderliche zweite Jahr Berufstätigkeit bis zur Erlangung der Wählbarkeit wird durch die provisorische Wählbarkeit ersetzt.</i></p> <p>Abs. 3: Die Stellvertretungsregelung § 67 Abs. 2-5 gilt nicht nur für die Anstellung von Stellvertreterinnen und Stellvertretern, sondern grundsätzlich für die Organisation von Stellvertretungen.</p>
<p>§ 77</p> <p><i>Ordination</i></p> <p>¹ Die Ordination der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone zum Diakonat erfolgt frühestens ein Jahr nach Aufnahme der Berufstätigkeit. Sie</p>	<p>§ 77</p> <p><i>Ordination</i></p> <p>¹ Die Ordination der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone zum Diakonat erfolgt nach Abschluss der Ausbildung und frühestens ein Jahr nach Aufnahme der Berufstätigkeit. Sie</p>	<p>Abs. 1: S.o. zu § 76.</p>

³ Abs. 3 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

⁵ Abs. 3 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>wird vom Kirchenrat beschlossen und durch eines seiner ordinierten Mitglieder in einem öffentlichen Gottesdienst vollzogen.</p> <p>² Das Ordinationsgelübde lautet: „Ich gelobe vor Gott, dem Allmächtigen und Barmherzigen, Christus und seiner Kirche als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon in Treue zu dienen und mich im Leben vom Geist des Evangeliums bestimmen zu lassen.“ Das Gelübde wird geleistet mit den Worten „Das gelobe ich vor Gott.“</p>	<p>wird vom Kirchenrat beschlossen und durch eines seiner ordinierten Mitglieder in einem öffentlichen Gottesdienst vollzogen.</p> <p>² Das Ordinationsgelübde lautet: „Ich gelobe vor Gott, dem Allmächtigen und Barmherzigen, Christus und seiner Kirche als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon in Treue zu dienen und mich im Leben vom Geist des Evangeliums bestimmen zu lassen.“ Das Gelübde wird geleistet mit den Worten „Das gelobe ich vor Gott.“</p>	
<p>§ 78⁶</p> <p><i>Wählbarkeit als Sozialdiakonin und Sozialdiakon, Wahlverfahren</i></p> <p>¹ Nach zweijähriger Berufstätigkeit und erfolgter Ordination⁷ stellt der Kirchenrat die Wählbarkeit der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone fest. Die Voraussetzungen der Wählbarkeit richten sich nach § 69 Abs. 1-2 und 4-6.</p> <p>² Ordinierte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, deren Wählbarkeit vom Kirchenrat festgestellt wurde, werden von der Kirchgemeinde gewählt. Sie üben ihren Dienst in Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitgliedern der</p>	<p>§ 78⁸</p> <p><i>Wählbarkeit als Sozialdiakonin und Sozialdiakon, Wahlverfahren</i></p> <p>¹ Nach zweijähriger Berufstätigkeit und erfolgter Ordination⁹ stellt der Kirchenrat die Wählbarkeit der Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone fest. Die Voraussetzungen der Wählbarkeit richten sich nach § 69 Abs. 1-2 und 4-6.</p> <p>² Ordinierte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, deren Wählbarkeit vom Kirchenrat festgestellt wurde, werden von der Kirchgemeinde gewählt. Sie üben ihren Dienst in Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitgliedern der Kirchenpflege und den Pfarrerinnen und Pfarrern aus.</p>	<p>Abs. 1: S.o. zu § 76. Die Voraussetzungen der Wählbarkeit richten sich nach § 69, neu inklusive Abs. 3, wo die Modalitäten der provisorischen und der definitiven Wählbarkeit geregelt sind.</p>

⁶ Marginalie geändert, Abs. 1 Satz 2 ergänzt und Abs. 4 Verweis ergänzt durch Beschluss der Synode vom 15. November 2017.

⁷ Gemäss § 77.

⁸ Marginalie geändert, Abs. 1 Satz 2 ergänzt und Abs. 4 Verweis ergänzt durch Beschluss der Synode vom 15. November 2017.

⁹ Gemäss § 77.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>Kirchenpflege und den Pfarrerinnen und Pfarrern aus.</p> <p>³ Eine Ausnahme gilt für die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, die vor 1991 eine Anstellung angenommen haben und nicht ordiniert worden sind. Ihnen steht ebenfalls das Recht auf Wahlen zu.</p> <p>⁴ Erfüllen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone die Voraussetzungen für eine Wahl durch die Kirchgemeinde und hat der Kirchenrat ihre Wählbarkeit erteilt, so richtet sich die Wahl nach den für die Wahl von Pfarrerinnen oder Pfarrern massgebenden Bestimmungen (§§ 72-73).</p>	<p>³ Eine Ausnahme gilt für die Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, die vor 1991 eine Anstellung angenommen haben und nicht ordiniert worden sind. Ihnen steht ebenfalls das Recht auf Wahlen zu.</p> <p>⁴ Erfüllen Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone die Voraussetzungen für eine Wahl durch die Kirchgemeinde und hat der Kirchenrat ihre Wählbarkeit erteilt, so richtet sich die Wahl nach den für die Wahl von Pfarrerinnen oder Pfarrern massgebenden Bestimmungen (§§ 72-73).</p>	
<p>e. Laienpredigerinnen und Laienprediger</p>	<p>e. Laienpredigerinnen und Laienprediger</p>	
<p>§ 81</p> <p><i>Zulassung</i></p> <p>¹ Der Kirchenrat kann befähigte Kirchenmitglieder zur stellvertretenden Leitung von Gottesdiensten als Laienpredigerinnen und Laienprediger ernennen.</p> <p>² Der Kirchenrat erlässt zum Weiteren je eine Verordnung zur Ausbildung und zum Dienst¹⁰.</p>	<p>§ 81</p> <p><i>Zulassung</i></p> <p>¹ Der Kirchenrat kann befähigte Kirchenmitglieder zur stellvertretenden Leitung von Gottesdiensten als Laienpredigerinnen und Laienprediger ernennen.</p> <p>² Der Kirchenrat erlässt zum Weiteren je eine Verordnung zur Ausbildung und zum Dienst</p>	<p>Abs. 2: <i>Gemäss jetziger Regelung hat der Kirchenrat die Pflicht, zwei separate Verordnungen zu erlassen. Dies ist nicht ökonomisch und von</i></p>

¹⁰ SRLA 372.100, SRLA 372.200.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
	der Laienpredigerinnen und Laienprediger¹¹.	<i>der Sache her unnötig. Die beiden heutigen Verordnungen sollen anlässlich einer Totalrevision in eine einzige überführt werden.</i>
c. Kirchenrat	c. Kirchenrat	
<p>§ 108</p> <p><i>Pflichten und Befugnisse des Kirchenrats</i></p> <p>¹ Dem Kirchenrat sind insbesondere folgende Pflichten und Befugnisse übertragen:</p> <p>...</p> <p>12. Er ernennt die Bereichsleitungen, zugleich Mitglieder der Geschäftsleitung, sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Stabsfunktionen.</p> <p>...</p> <p>18. Er prüft und genehmigt die zwischen Kirchengemeinden und Pfarrerinnen und Pfarrern abgeschlossenen Pfarramts- und Wohnungsverträge.</p> <p>19. ...</p>	<p>§ 108</p> <p><i>Pflichten und Befugnisse des Kirchenrats</i></p> <p>¹ Dem Kirchenrat sind insbesondere folgende Pflichten und Befugnisse übertragen:</p> <p>...</p> <p>12. Er ernennt die Bereichsleitungen, zugleich Mitglieder der Geschäftsleitung, sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit leitenden Stabsfunktionen.</p> <p>...</p> <p>18. Er prüft und genehmigt die zwischen Kirchengemeinden und Pfarrerinnen und Pfarrern abgeschlossenen Pfarramts- und Wohnungsverträge.</p> <p>1918. ...</p>	<p><i>Abs. 1 Ziff. 12: Gemäss § 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) erfolgt die Anstellung der Bereichsleitungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit leitenden Stabsfunktionen durch den Kirchenrat, während die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Kirchenratspräsidium und die zuständige Bereichsleitung oder leitende Stabsstelle angestellt werden. Dem soll auch die Wahl bzw. Ernennung dieser Stellen entsprechen. Der Kirchenrat wählt nicht alle Mitarbeitenden des Stabs, sondern nur jene mit leitenden Funktionen. Diese Kompetenzverteilung entspricht dem Erfordernis einer einfachen und überschaubaren Organisation mit klaren</i></p>

¹¹ SRLA 372.100, ~~SRLA 372.200.~~

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
		<p><i>Über- und Unterstellungen (§ 1 Abs. 2 Reglement über die Organisation des Kirchenrats und der Landeskirchlichen Dienste [OrR, SRLA 235.100]).</i></p> <p><i>Abs. 1 Ziff. 18: Der Pfarramts- und Wohnungsvertrag regelt den Bestand von Pfarrhaus bzw. -wohnung (sofern vorhanden) und deren natürliche Früchte, Amts- und Arbeitsräume, Mobiliar im Besitz der Kirchgemeinde, Mietsicherheit u.a. Die Prüfung und Genehmigung der Pfarramts- und Wohnungsverträge durch den Kirchenrat ist heute nicht mehr zweckmässig. Angesichts des relativ eingeschränkten Regelungsumfangs ist die Aufsicht über eine Vereinbarung zwischen Kirchenpflege und Pfarrerin oder Pfarrer nicht nötig. Zudem sind sehr unterschiedliche Wohn- und Arbeitsverhältnisse zu regeln, die der Kirchenrat im Einzelnen nicht beurteilen kann. Den Kirchenpflegen steht auf WikiRef eine Vorlage für den Pfarramts- und Wohnungsvertrag mit Wegleitung zur Verfügung. Die Gemeindeberatung sowie die Dekanatsleitungen stehen darüber hinaus beratend und bei allfälligen Unstimmigkeiten vermittelnd zur Seite. Die langjährige Erfahrung zeigt, dass es dafür kaum Bedarf gibt. Die Prüfung und Genehmigung der Pfarramts- und Wohnungsverträge ist auch von daher Verwaltungsaufwand ohne erkennbaren Nutzen und deshalb obsolet.</i></p>

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>b. Dekanate</p>	<p>b. Dekanate</p>	
<p>§ 114¹²</p> <p><i>Dekanatsleitung</i></p> <p>¹ Die Dekanatsleitung ist ein Organ des Kirchenrates.</p> <p>² Die Dekanatsleitung setzt sich aus Dekanin oder Dekan und je nach Grösse des Dekanats aus einer oder zwei Vizedekaninnen oder Vizedekananen zusammen. Sie verteilt ihre Aufgaben untereinander und macht diese Verteilung nach aussen transparent.</p> <p>³ Mitglieder des Kirchenrates sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sind nicht als Mitglieder der Dekanatsleitung wählbar.</p> <p>⁴ Wählbar in die Dekanatsleitung sind Mitglieder der ordinierten Dienste, die in einer Kirchgemeinde des betreffenden Dekanats zu mindestens 50 % gewählt sind, den Rückhalt ihrer Kirchenpflege geniessen und mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im Gemeindedienst einer reformierten Landeskirche, wovon drei Jahre im gewählten Dienstverhältnis in einer Kirchgemeinde der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, aufweisen.¹³</p>	<p>§ 114¹⁶</p> <p><i>Dekanatsleitung</i></p> <p>¹ Die Dekanatsleitung ist ein Organ des Kirchenrates Kirchenrats.</p> <p>² Die Dekanatsleitung setzt sich aus Dekanin oder Dekan und je nach Grösse des Dekanats aus einer oder zwei Vizedekaninnen oder Vizedekananen zusammen. Sie verteilt ihre Aufgaben untereinander und macht diese Verteilung nach aussen transparent.</p> <p>³ Mitglieder des Kirchenrates Kirchenrats, sowie leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stabs des Kirchenrats sowie Mitglieder der Geschäftsleitung der Landeskirchlichen Dienste sind nicht als Mitglieder der Dekanatsleitung wählbar.</p> <p>⁴ Wählbar in die Dekanatsleitung sind Mitglieder der ordinierten Dienste, die in einer Kirchgemeinde des betreffenden Dekanats zu mindestens 50 % gewählt sind, den Rückhalt ihrer Kirchenpflege geniessen und mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im Gemeindedienst einer reformierten Landeskirche, wovon drei Jahre</p>	<p><i>Abs. 3: Gemäss Abs. 4 sind ordinierte Dienste, die zu mindestens 50 % in einer Kirchgemeinde des betreffenden Dekanats gewählt sind, in die Dekanatsleitung wählbar. Heute sind rund ein Dutzend Pfarrerrinnen und Pfarrer zugleich mit einem geringen Pensum bei den Landeskirchlichen Diensten für die Seelsorge in Institutionen angestellt. Durch den Ausbau der Seelsorge in Institutionen und in der Langzeitpflege wird diese Zahl in Zukunft noch zunehmen. Diese Pfarrerrinnen und Pfarrer fallen aufgrund der jetzigen Bestimmung in Abs. 3 für die Wahl in die Dekanatsleitung ausser Betracht. Damit wird einerseits zunehmend die Auswahl an Kandidatin-</i></p>

¹² Neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

¹³ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. November 2014.

¹⁶ Neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

Text KO bisherige Fassung ¹	Text KO neue Fassung	Bemerkungen
<p>⁵ Die Mitglieder der Dekanatsleitung haben eine geeignete Weiterbildung abgeschlossen oder sind bereit, diese zu absolvieren. Der Kirchenrat erlässt zur Weiterbildung eine Verordnung¹⁴.</p> <p>⁶ Für ihre Tätigkeit beziehen die Mitglieder der Dekanatsleitung aus der Zentralkasse eine vom Kirchenrat festzusetzende angemessene Entschädigung. Der Kirchenrat legt auch die durch die Zentralkasse zu finanzierende administrative Unterstützung fest. Der Kirchenrat erlässt zu Entschädigung und administrativer Unterstützung eine Verordnung¹⁵.</p> <p>⁷ In Ausnahmefällen kann der Kirchenrat ein in den Ruhestand tretendes Mitglied der Dekanatsleitung für maximal zwei Jahre im Amt belassen.</p>	<p>im gewählten Dienstverhältnis in einer Kirchgemeinde der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau, aufweisen.¹⁷</p> <p>⁵ Die Mitglieder der Dekanatsleitung haben eine geeignete Weiterbildung abgeschlossen oder sind bereit, diese zu absolvieren. Der Kirchenrat erlässt zur Weiterbildung eine Verordnung¹⁸.</p> <p>⁶ Für ihre Tätigkeit beziehen die Mitglieder der Dekanatsleitung aus der Zentralkasse eine vom Kirchenrat festzusetzende angemessene Entschädigung. Der Kirchenrat legt auch die durch die Zentralkasse zu finanzierende administrative Unterstützung fest. Der Kirchenrat erlässt zu Entschädigung und administrativer Unterstützung eine Verordnung¹⁹.</p> <p>⁷ In Ausnahmefällen kann der Kirchenrat ein in den Ruhestand tretendes Mitglied der Dekanatsleitung für maximal zwei Jahre im Amt belassen.</p>	<p><i>nen und Kandidaten für die Dekanatsleitung eingeschränkt. Andererseits spricht in der Sache nichts dagegen, dass auch Pfarrerinnen und Pfarrer, die zusätzlich in einer Institution für die Seelsorge zuständig sind, in der Dekanatsleitung tätig sind, solange sie zu mindestens 50 % im Pfarramt einer Kirchgemeinde tätig sind. Nur der Kirchenrat selbst und leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche, die dem Kirchenrat direkt unterstellt sind, sollen aus Gründen der Governance nicht zugleich Funktionen in der Dekanatsleitung übernehmen.</i></p>

¹⁴ SRLA 234.100.

¹⁵ SRLA 234.100.

¹⁷ Abs. 4 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. November 2014.

¹⁸ SRLA 234.100.

¹⁹ SRLA 234.100.

b. 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)

Text DLR bisherige Fassung ²⁰	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 31</p> <p><i>Arbeitszeit</i></p> <p>¹ Bei einem Vollzeitpensum beträgt die Arbeitszeit 42 Stunden pro Woche. Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.</p> <p>² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitsbeginn und Arbeitsende grundsätzlich frei wählen, sofern sie ihren Verpflichtungen nachkommen können. Die Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit und für die internen Bedürfnisse muss sichergestellt sein.</p> <p>³ Der Kirchenrat kann Einschränkungen vorsehen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist.</p> <p>⁴ Der Kirchenrat regelt in einer Verordnung²¹ weitere Einzelheiten zu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitszeit 2. Betriebszeit 3. Pikett- und Bereitschaftsdiensten 4. Ruhe- und Freizeit 5. Ferien 	<p>§ 31</p> <p><i>Arbeitszeit</i></p> <p>¹ Bei einem Vollzeitpensum beträgt die Arbeitszeit 42 Stunden pro Woche. Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Die Jahresarbeitszeit beträgt bei einem Pensum von 100 % 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden, Teilzeitpensen anteilmässig). Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit sind die Ferien und neun gesetzliche Feiertage abzuziehen.</p> <p>² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitsbeginn und Arbeitsende grundsätzlich frei wählen, sofern sie ihren Verpflichtungen nachkommen können. Die Erreichbarkeit für die Öffentlichkeit und für die internen Bedürfnisse muss sichergestellt sein.</p> <p>³ Der Kirchenrat kann Einschränkungen vorsehen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist.</p>	<p><i>Abs. 1: Der bisherigen Bestimmung mangelte es an der Definition der Jahresarbeitszeit.</i></p> <p><i>Diese Norm wird in den drei Dienstreglementen DLR, DLD und DLM vereinheitlicht.</i></p>

²⁰ 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 07. Juni 2017 in der Fassung vom 01. Januar 2022.

²¹ SRLA 341.110.

Text DLR bisherige Fassung ²⁰	Text DLR neue Fassung	Bemerkungen
<p>6. unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung.</p>	<p>⁴ Der Kirchenrat regelt in einer Verordnung²² weitere Einzelheiten zu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitszeit 2. Betriebszeit 3. Pikett- und Bereitschaftsdiensten 4. Ruhe- und Freizeit 5. Ferien 6. unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung. 	
<p>§ 42</p> <p><i>Lohn Grundsätze</i></p> <p>¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.</p> <p>² Der Lohn der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird grundsätzlich als Monatslohn entsprechend dem Stellenpensum in 12 gleichmässigen Teilen, in der Regel auf den 25., ausbezahlt.</p> <p>³ Die Berechnung des Stundenlohns auf der Basis der Jahresarbeitszeit regelt der Kirchenrat in einer Verordnung²³.</p>	<p>§ 42</p> <p><i>Lohn Grundsätze</i></p> <p>¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.</p> <p>² Der Lohn der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird grundsätzlich als Monatslohn entsprechend dem Stellenpensum in 12 gleichmässigen Teilen, in der Regel auf den 25., ausbezahlt.</p> <p>³ Die Berechnung des Stundenlohns auf der Basis der Jahresarbeitszeit regelt der Kirchenrat in einer Verordnung²⁴ Der Stundenlohn wird wie folgt berechnet: Jahreslohn geteilt durch Jahresarbeitszeit in Stunden, zuzüglich anteilmässige Entschädigung für Ferien. Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden.</p>	<p><i>Abs. 3: Die Berechnung des Stundenlohns wird neu und einfacher direkt im DLR statt in der Verordnung zum DLR (VDLR) geregelt und die dortige Norm mit einer Anpassung an diese Stelle überführt (nur Ferien, aber nicht die Feiertage werden mit dem Stundenlohn ausbezahlt, gemäss bisheriger Regelung in den Dienstreglementen DLD und DLM).</i></p>

²² SRLA 341.110.

²³ SRLA 341.110.

²⁴ ~~SRLA 341.110.~~

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

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 1</p> <p><i>Geltungsbereich</i></p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone (ordinierte Dienste).</p>	<p>§ 1</p> <p><i>Geltungsbereich</i></p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden Pfarrerinnen und Pfarrer und Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone (ordinierte Dienste).</p> <p>² Stellvertretende ordinierte Dienste werden von der Kirchenpflege ohne Wahl lediglich mit einer Anstellungsverfügung befristet angestellt und beaufsichtigt. Sie haben keinen Sitz in der Kirchenpflege und keinen Anspruch auf Weiterbildung sowie Auszeit vom Amt. Die Bestimmungen über die Residenz- und Wohnsitzpflicht und das Disziplinarrecht sind auf sie nicht anwendbar.</p>	<p><i>Abs. 2: Bisher gab es häufig Unklarheiten bei der Anwendbarkeit des DLD auf Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Die stellvertretenden Dienstnehmer sind nämlich nicht gewählt, was an und für sich systemwidrig zum DLD ist.</i></p> <p><i>Mit der expliziten Ausweitung auf Stellvertretende und zugleich Einschränkung des Geltungsbereichs im neuen Absatz 2 sollen diese Unklarheiten beseitigt werden. Die stellvertretenden ordinierten Dienste unterstehen grundsätzlich dem DLD, aber mit klar festgelegten Ausnahmen.</i></p>
<p><i>Bemerkungen:</i></p> <p>...</p>	<p><i>Bemerkungen:</i></p> <p>...</p>	<p><u>Alle Bemerkungen im DLD werden entfernt.</u></p> <p><i>Das DLD ist der einzige Rechtstext der SRLA, in den Bemerkungen aufgenommen wurden. Diese stammen aus den Bemerkungen in den Synodevorlagen und wurden bei Einführung des DLD im Jahr 2005 als Kommentar im Sinne einer Auslegungshilfe des Gesetzestextes übernommen.</i></p>

²⁵ Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300) vom 16. November 2005 in der Fassung vom 01. Juni 2022.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<p><i>Die Bemerkungen zum DLD sind heute nicht mehr notwendig. Einerseits sind viele Informationen in das Onlinetool WikiRef übernommen worden. Andererseits stellen sich viele Fragen, die bei der Einführung des DLD zu Unsicherheit geführt haben, nach mehr als einem Jahrzehnt nicht mehr. Einige Bemerkungen sind nicht mehr aktuell, weil die entsprechenden Bestimmungen geändert wurden, ohne dass die Bemerkungen angepasst oder entfernt wurden.</i></p> <p><i>Aus diesen Gründen sollen sämtliche Bemerkungen im DLD entfernt werden. Bei Bedarf stehen sie in den älteren, archivierten Versionen des DLD sowie in den Materialien (Synodeunterlagen) zur Verfügung. Wo nötig, wurden Bemerkungen, die die Anwendung des Gesetzestextes erläutern, in diesen übernommen (§ 1 Geltungsbereich betreffend Stellvertretende; § 25 Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit).</i></p>
<p>§ 3</p> <p><i>Ordinierter Dienst</i></p> <p>¹ Der Dienst der ordinierten Dienste ist bestimmt durch den allgemeinen Auftrag der Kirche, das Evangelium von Jesus Christus den Menschen aller Schichten, Sprachen und Rassen nahe zu bringen. An diesem Auftrag, an der Kirchenordnung sowie am Ordinationsgelübde sind ihre Rechte und Pflichten zu messen.</p> <p>² Die ordinierten Dienste sind auch in ihrer Lebensführung, bei politischer Tätigkeit oder an-</p>	<p>§ 3</p> <p>Ordinierter Dienst Grundsatz</p> <p>¹ Der Dienst der ordinierten Dienste ist bestimmt durch den allgemeinen Auftrag der Kirche, das Evangelium von Jesus Christus den Menschen aller Schichten, Sprachen und Rassen nahe zu bringen. An diesem Auftrag, an der Kirchenordnung sowie am Ordinationsgelübde sind ihre Rechte und Pflichten zu messen.</p> <p>² Die ordinierten Dienste sind auch in ihrer Lebensführung, bei politischer Tätigkeit oder an-</p>	<p>Marginalie: <i>Die bisherige Marginalie ist zu allgemein und nichtssagend, geht es doch im ganzen Erlass um die ordinierten Dienste. Die neue Marginalie umschreibt den Gegenstand dieses Paragraphen präziser.</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>deren öffentlichen Auftritten ihrem Auftrag verpflichtet. Sie haben die Grenzen zu beachten, die der Auftrag für Art und Mass ihres Handelns setzt.</p> <p>³ Die ordinierten Dienste sind Mitglied einer reformierten Landeskirche.²⁶</p>	<p>deren öffentlichen Auftritten ihrem Auftrag verpflichtet. Sie haben die Grenzen zu beachten, die der Auftrag für Art und Mass ihres Handelns setzt.</p> <p>³ Die ordinierten Dienste sind Mitglied einer reformierten Landeskirche.²⁷</p>	
<p>§ 11</p> <p><i>Amtseinsetzung / Inpflichtnahme</i>²⁸</p> <p>Neu Gewählte werden in einem Gemeindegottesdienst von einem Mitglied der Dekanatsleitung in ihr Amt eingesetzt. Sie legen das Gelübde gemäss Kirchenordnung ab.</p>	<p>§ 11</p> <p><i>Amtseinsetzung / Inpflichtnahme</i>²⁹</p> <p>Neu Gewählte Die ordinierten Dienste werden in einem Gemeindegottesdienst von einem Mitglied der Dekanatsleitung in ihr Amt eingesetzt. Sie legen das Gelübde gemäss Kirchenordnung ab.</p>	<p><i>Gemäss § 133 Kirchenordnung werden die kirchlichen Behörden und Beauftragten in Pflicht genommen, d.h. ins Amt eingesetzt. Sowohl gewählte wie nicht gewählte (angestellte) Mitarbeitende werden in Pflicht genommen. Zwischen gewählten und bis zur Erlangung der Wählbarkeit angestellten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakonen wird dabei nicht unterschieden; alle Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone werden gemäss § 133 Ziff. 5 durch die Dekanatsleitung in Pflicht genommen wie die Präsidentinnen und Präsidenten der Kirchenpflege sowie die Pfarrerinnen und Pfarrer (jedoch mit einem eigenen Gelübde, § 134 Abs. 3 KO). §§ 11 und 12a Abs. 2 DLD schränken die Amtseinsetzung / Inpflichtnahme dagegen auf neu Gewählte ein und schliessen damit die noch nicht gewählten Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone aus. Dies steht nicht nur im Widerspruch zur Kirchenordnung, sondern ist auch in der Sache nicht sinn-</i></p>

²⁶ Abs. 3 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

²⁷ Abs. 3 eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

²⁸ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

²⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<p>voll. Die Inpflichtnahme gründet in der Übernahme einer kirchlichen Funktion, die von der Wahl grundsätzlich unabhängig ist. Würden Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, die von der Kirchenpflege gemäss § 12a oder § 12b DLD angestellt werden, nicht in Pflicht genommen, würden sie auch das Gelübde gemäss § 134 Abs. 3 KO nicht (bzw. erst nach der Wahl) ablegen. Damit entfielen die öffentliche Selbstverpflichtung durch ein Gelübde, die mit der kirchlichen Funktion untrennbar verbunden ist. Aus diesem Grund sind angestellte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone nach ihrem Amtsantritt in Pflicht zu nehmen, ob dieser auf einer Anstellung oder einer Wahl gründet. Eine erneute Inpflichtnahme nach der Wahl erfolgt hingegen wie bei einer Wiederwahl im Sinne von § 134 Abs. 4 KO nicht.</p>
<p>§ 12a³⁰</p> <p><i>Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone im Anstellungsverhältnis</i></p> <p>¹ Noch nicht ordinierte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind nach Abschluss ihrer Ausbildung während den ersten beiden Jahren ihrer Berufsausübung im Anstellungsverhältnis zu beschäftigen (§ 76 Abs. 2 KO³¹).</p> <p>² Mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen, die an die Ordination und an die Wahl gebunden</p>	<p>§ 12a³³</p> <p><i>Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone im Anstellungsverhältnis</i></p> <p>¹ Noch nicht ordinierte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sind nach Abschluss ihrer Ausbildung während den ersten beiden Jahren ihrer Berufsausübung im Anstellungsverhältnis zu beschäftigen. Der Kirchenrat stellt vor der Anstellung fest, ob die Voraussetzungen</p>	<p>Abs. 1: Anpassung an § 76 KO.</p>

³⁰ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

³¹ SRLA 151.100.

³³ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>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), 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 DLM³² sinngemäss.</p> <p>⁴ Die Mindestlöhne im Anhang sind einzuhalten.</p>	<p>für eine Anstellung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon erfüllt sind (§ 76 Abs. 2 KO³⁴).</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), 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 DLM³⁵ sinngemäss.</p> <p>⁴ Die Mindestlöhne im Anhang sind einzuhalten.</p>	<p><i>Abs. 2: S. oben zu § 11.</i></p>
<p>§ 12b³⁶</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>§ 12b³⁸</p> <p><i>Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung</i></p> <p>¹ Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung werden im Anstellungsverhältnis beschäftigt. Der Kirchenrat</p>	

³² SRLA 371.400.

³⁴ SRLA 151.100.

³⁵ SRLA 371.400.

³⁶ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 1 und 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015. Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015 und vom 01. Juni 2022.

³⁸ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013. Abs. 1 und 2 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015. Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015 und vom 01. Juni 2022.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<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 DLM³⁷ sinngemäss.</p> <p>⁴ Das Arbeitspensum übersteigt in der Regel 60 % nicht. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.</p> <p>⁵ Der Mindestlohn wird während der Dauer der Ausbildung gemäss Anhang reduziert.</p>	<p>stellt vor der Anstellung fest, ob die Voraussetzungen für eine Anstellung als Sozialdiakonin oder Sozialdiakon erfüllt sind (§ 76 Abs. 2 KO³⁹).</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 DLM⁴⁰ sinngemäss.</p> <p>⁴ Das Arbeitspensum übersteigt in der Regel 60 % nicht. Über Ausnahmen entscheidet der Kirchenrat.</p> <p>⁵ Der Mindestlohn wird während der Dauer der Ausbildung gemäss Anhang reduziert.</p>	<p><i>Abs. 2: S. oben zu § 11.</i></p>

³⁷ SRLA 371.400.

³⁹ SRLA 151.100.

⁴⁰ SRLA 371.400.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 16</p> <p><i>Dienstpflicht</i></p> <p>¹ Die ordinierten Dienste haben die ihnen nach Kirchenordnung und den nachgeordneten Erlassen sowie dem Funktionsbeschrieb auferlegten Pflichten zu erfüllen.</p> <p>² In den Bereich, den die ordinierten Dienste selbstständig und eigenverantwortlich zu erfüllen haben, darf die Kirchenpflege nicht eingreifen.</p>	<p>§ 16</p> <p><i>Dienstpflicht</i></p> <p>¹ Die ordinierten Dienste haben die ihnen nach Kirchenordnung und den nachgeordneten Erlassen sowie dem Funktionsbeschrieb auferlegten Pflichten zu erfüllen.</p> <p>² Ordinierte Dienste, die einen Dienst, der in ihre Zuständigkeit fällt, im Einzelfall nicht selbst erbringen können, sorgen für eine Stellvertretung gemäss § 67 Abs. 4 KO⁴¹.</p> <p>²³ In den Bereich, den die ordinierten Dienste selbstständig und eigenverantwortlich zu erfüllen haben, darf die Kirchenpflege nicht eingreifen.</p>	<p><i>Abs. 2: § 67 Abs. 4 KO normiert, dass die Kirchenpflege oder die Pfarrerin oder der Pfarrer bzw. die Sozialdiakonin oder der Sozialdiakon für eine Stellvertretung sorgt, wenn er oder sie «durch Krankheit, Unfall, Urlaub oder eine andere Ursache an der Ausübung des Dienstes ganz oder teilweise verhindert» ist. Durch die ausdrückliche Nennung dieser Pflicht im Zusammenhang der allgemeinen Dienstpflicht der ordinierten Dienste soll sichergestellt werden, dass Kirchenmitglieder bei Diensten, auf die sie Anspruch haben (z.B. Trauung, Abdankung), nicht selber bei verschiedenen Mitarbeitenden vorstellig werden müssen, bis sich jemand ihres Anliegens annimmt. Die ordinierten Dienste werden deshalb in Pflicht genommen, in solchen Fällen für eine Stellvertretung zu sorgen. In aller Regel erfolgt die Stellvertretung kollegial innerhalb eines Pfarrteams oder Dekanats. Ergänzend kann die Vermittlung der Landeskirche auf www.leben-feiern.ch in Anspruch genommen werden.</i></p>

⁴¹ SRLA 151.100.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 23</p> <p><i>Ausbildungsbegleitung</i></p> <p>¹ Ordinierte Dienste mit mindestens fünf Jahren Dienst Erfahrung dürfen in Absprache mit der Kirchenpflege Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten als Mentorin oder Mentor oder als Praktikumsleiterin oder -leiter begleiten mit dem Ziel, qualifizierten und motivierten Nachwuchs zu fördern.⁴²</p> <p>² Sie besuchen die qualifizierenden Weiterbildungen.</p> <p>³ Die Kirchenpflegen unterstützen die ordinierten Dienste dabei.</p>	<p>§ 23</p> <p><i>Ausbildungsbegleitung</i></p> <p>¹ Ordinierte Dienste mit mindestens fünf Jahren Dienst Erfahrung, welche die Anforderungen der zuständigen Ausbildungsstelle erfüllen, dürfen in Absprache mit der Kirchenpflege Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten als Mentorin oder Mentor oder als Praktikumsleiterin oder -leiter begleiten mit dem Ziel, qualifizierten und motivierten Nachwuchs zu fördern.⁴³</p> <p>² Sie besuchen die qualifizierenden Weiterbildungen.</p> <p>³ Die Kirchenpflegen unterstützen die ordinierten Dienste dabei.</p>	<p><i>Abs. 1: Die Ausbildungsordnung des Konkordats verlangt für die Begleitung als Mentorin, Mentor, Leiterin oder Leiter des Ekklesiologisch-Praktischen Semesters oder die Leitung von pfarramtlichen Lernvikariaten drei Jahre Dienst Erfahrung. Es ist kein Grund ersichtlich, dass für die ordinierten Dienste der Reformierten Landeskirche Aargau eine strengere Regelung nötig wäre. Damit nicht bei allfälligen späteren Änderungen der Ausbildungsordnung bezüglich der Anforderungen an die Ausbildungsbegleitung jedes Mal das DLD geändert werden muss, wird betreffend die Anforderungen nur noch auf die (jeweils gültigen) Anforderungen der zuständigen Ausbildungsstelle verwiesen. In der allgemeinen Formulierung ist auch die sozialdiakonische Ausbildung eingeschlossen.</i></p>
<p>§ 25⁴⁴</p> <p><i>Arbeitszeit</i></p> <p>Die Jahresarbeitszeit beträgt bei einem Pensum von 100 % 2'184 Stunden (Teilzeitpensen an-</p>	<p>§ 25⁴⁵</p> <p><i>Arbeitszeit</i></p> <p>Die Jahresarbeitszeit beträgt bei einem Pensum von 100 % 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden, Teilzeitpensen anteilmässig). In der</p>	<p><i>In der bisherigen Umschreibung der Jahresarbeitszeit war die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit unklar. Durch diese Anpassung wird</i></p>

⁴² Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 06. November 2013.

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

⁴⁴ Abs. 1 Satz 1 bisher in § 26 Abs. 1 neu, Abs. 1 Satz 2 bisher in § 17 Abs. 3 neu, Abs. 2 bisher in § 17 Abs. 2 neu, Abs. 3 geändert, Abs. 4-5 aufgehoben und ersetzt durch §§ 25a-e neu durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

⁴⁵ Abs. 1 Satz 1 bisher in § 26 Abs. 1 neu, Abs. 1 Satz 2 bisher in § 17 Abs. 3 neu, Abs. 2 bisher in § 17 Abs. 2 neu, Abs. 3 geändert, Abs. 4-5 aufgehoben und ersetzt durch §§ 25a-e neu durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
teilmässig). In der Jahresarbeitszeit sind die Ferien und 9 gesetzliche Feiertage zu 8.4 Stunden (Teilzeitpensen anteilmässig) enthalten.	Jahresarbeitszeit sind die Ferien und 9 gesetzliche Feiertage zu 8.4 Stunden (Teilzeitpensen anteilmässig) enthalten. Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit sind die Ferien und neun gesetzliche Feiertage abzuziehen.	<i>dieser Mangel behoben. Diese Norm wird in den drei Dienstreglementen DLR, DLD und DLM vereinheitlicht.</i>
<p>§ 25c</p> <p><i>Überstunden: c. Entschädigung</i></p> <p>¹ Überstunden werden grundsätzlich nicht entschädigt. Nur wenn die Überstunden auf das Ende des Dienstverhältnisses hin nicht kompensiert werden können, sind sie zu entschädigen. Bei der Berechnung der zu entschädigenden Überstunden gilt § 25b Abs. 1 pro rata temporis.</p> <p>² Bei einer nicht planbaren längeren Dienstverhinderung von ordinierten Dienstnehmenden kann die Kirchenpflege nach Rücksprache mit den verbleibenden ordinierten Dienstnehmenden diesen Überstunden anordnen. Angeordnete Überstunden sind zu entschädigen.</p> <p>³ Wird am Ende des Dienstverhältnisses die geschuldete Arbeitszeit nicht erreicht, werden die Minusstunden vom Lohn in Abzug gebracht. Die Höhe des Abzugs berechnet sich gemäss Abs. 4.</p> <p>⁴ Die Entschädigung pro Überstunde wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 Arbeitsstunden.</p>	<p>§ 25c</p> <p><i>Überstunden: c. Entschädigung</i></p> <p>¹ Überstunden werden grundsätzlich nicht entschädigt. Nur wenn die Überstunden auf das Ende des Dienstverhältnisses hin nicht kompensiert werden können, sind sie zu entschädigen. Bei der Berechnung der zu entschädigenden Überstunden gilt § 25b Abs. 1 pro rata temporis.</p> <p>² Bei einer nicht planbaren längeren Dienstverhinderung von ordinierten Dienstnehmenden kann die Kirchenpflege nach Rücksprache mit den verbleibenden ordinierten Dienstnehmenden diesen Überstunden anordnen. Angeordnete Überstunden sind zu entschädigen.</p> <p>³ Wird am Ende des Dienstverhältnisses die geschuldete Arbeitszeit nicht erreicht, werden die Minusstunden vom Lohn in Abzug gebracht. Die Höhe des Abzugs berechnet sich gemäss Abs. 4.</p> <p>⁴ Die Entschädigung pro Überstunde wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 Arbeitsstunden zuzüglich Ferienschädigung.</p>	<p><i>Abs. 4: Die ungleiche Berechnung von Stundenlohn (§ 34a Abs. 5 DLD) und Überstundenentschädigung führt zu nicht zu rechtfertigenden</i></p>

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
		<i>Ungleichbehandlungen. Mit dieser Anpassung wird dies bereinigt (vgl. § 36 DLM).</i>
	<p>§ 33a <i>Persönlichkeitsschutz</i></p> <p>¹ Die Kirchenpflege achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der ordinierten Dienstnehmenden.</p> <p>² Die Kirchenpflege und alle für sie handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der ordinierten Dienstnehmenden, insbesondere zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.</p> <p>³ Für den Gesundheitsschutz und den Schutz der persönlichen Integrität sind die Massstäbe des Arbeitsgesetzes⁴⁶ anwendbar.</p>	<p>§ 33a: Arbeitgeber sind gemäss Art. 6 Arbeitsgesetz (SR 822.11) verpflichtet, Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer zu treffen. Dies schliesst gemäss Wegleitung des Bundes zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113) die Wahrung der physischen und psychische Integrität des Arbeitnehmers und die Achtung seiner Persönlichkeit ein. Zu den Eingriffen in die persönliche Integrität gehören beispielsweise sexuelle Belästigung und Mobbing oder Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der Religion.</p> <p><i>Die Bestimmungen zum Persönlichkeitsschutz in § 33a (neu) werden aus § 40 DLR übernommen, wo sie bereits bei der letzten Totalrevision des Reglements (2017) eingefügt wurden.</i></p> <p><i>In Bezug auf die Umsetzung von Massnahmen zum Persönlichkeitsschutz werden die Kirchgemeinden von den zuständigen Stellen der Landeskirchlichen Dienste mit Schulungen, Unterlagen und Beratung unterstützt.</i></p>

⁴⁶ SR 822.11 und ArGV 3, SR 822.113.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 34a⁴⁷</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. 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>§ 34a⁴⁸</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, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr Jahr unter 25 dem 25. Altersjahr.</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: Die Lohntabelle beginnt mit dem 25. Altersjahr. Bei Mitarbeitenden, die dieses noch nicht erreicht haben, soll der Lohn um 1 % pro Altersjahr unter dem 25. Altersjahr reduziert werden. Die Formulierung «unter 25 Jahren» ist unpräzise und widerspricht der Logik des Lohnsystems, wie es in der Tabelle abgebildet ist: 24-jährige Mitarbeitende sind weniger als 25 Jahre alt, haben jedoch das 25. Altersjahr erreicht und sind deshalb gemäss Lohntabelle im 25. und nicht im 24. Altersjahr einzustufen. Massgeblich ist immer das erreichte Altersjahr.</i></p>

⁴⁷ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁴⁸ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 35⁴⁹</p> <p><i>Anrechnung Pfarrhaus oder Pfarrwohnung</i></p> <p>Das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung wird mit Fr. 18'000 pro Jahr an den Lohn angerechnet und ist in den Mindestlöhnen gemäss § 34 hier- vor mitenthalt.</p>	<p>§ 35⁵⁰</p> <p><i>Anrechnung Pfarrhaus oder Pfarrwohnung</i></p> <p>¹ Das Pfarrhaus oder die Pfarrwohnung wird mit Fr. 18'000 pro Jahr an den Lohn angerechnet und ist in den Mindestlöhnen gemäss § 34 hiervor mitenthalt.</p> <p>² Die Synode beschliesst jeweils im letzten Jahr der Amtsperiode zusammen mit dem Besoldungsindex über eine Anpassung des Betrags.</p>	<p><i>Abs. 2: Die Synode hat in der Sitzung vom 5. Juni 2019 die periodische Überprüfung des Mietpreises für das Pfarrhaus bzw. die Pfarrwohnung jeweils vor Ablauf einer Amtsperiode im Zusammenhang mit der Festlegung des Besoldungsindex beschlossen.</i></p>
<p>§ 36a⁵¹</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>² Die Entschädigungen für stellvertretende Einzeldienste regelt der Kirchenrat in einer Verordnung⁵².</p>	<p>§ 36a⁵³</p> <p><i>Entschädigungen für Stellvertretungen</i></p> <p>¹ Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gilt der Mindestlohn gemäss Alter Altersjahr, jedoch höchstens für 40-Jährige des 40. Altersjahrs, als Richtlohn.</p> <p>² Die Entschädigungen für stellvertretende Einzeldienste regelt der Kirchenrat in einer Verordnung⁵⁴.</p>	<p><i>Abs. 1: 40-Jährige haben das 41. Altersjahr erreicht. Gemeint ist gemäss Lohntabelle jedoch, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäss dem 40. Altersjahr entschädigt werden.</i></p>

⁴⁹ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011. Bemerkung zur Indexierung aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

⁵⁰ Geändert durch Beschluss der Synode vom 09. November 2011. Bemerkung zur Indexierung aufgehoben durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2019.

⁵¹ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015 und neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵² SRLA 371.310.

⁵³ Eingefügt durch Beschluss der Synode vom 04. November 2015 und neu gefasst durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁵⁴ SRLA 371.310.

Text DLD bisherige Fassung ²⁵	Text DLD neue Fassung	Bemerkungen																				
Anhang	Anhang																					
<p style="text-align: center;">Mindestlohntabelle für das Jahr 2023 Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Altersjahr</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Sozialdiakonie</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pfarramt</th> </tr> <tr> <td></td> <th style="text-align: center;">ohne Wohn- sitz in der Kirch- gemeinde</th> <th style="text-align: center;">mit Wohnsitz in der Kirch- gemeinde</th> <th style="text-align: center;">ohne Wohn- sitz in der Kirch- gemeinde</th> <th style="text-align: center;">mit Wohnsitz in der Kirch- gemeinde</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze als Richtlohn</td> <td style="text-align: center;">103'555</td> <td style="text-align: center;">106'331</td> <td style="text-align: center;">124'921</td> <td style="text-align: center;">129'566</td> </tr> </tbody> </table>		Altersjahr	Sozialdiakonie		Pfarramt			ohne Wohn- sitz in der Kirch- gemeinde	mit Wohnsitz in der Kirch- gemeinde	ohne Wohn- sitz in der Kirch- gemeinde	mit Wohnsitz in der Kirch- gemeinde	...					Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze als Richtlohn	103'555	106'331	124'921	129'566	
Altersjahr	Sozialdiakonie		Pfarramt																			
	ohne Wohn- sitz in der Kirch- gemeinde	mit Wohnsitz in der Kirch- gemeinde	ohne Wohn- sitz in der Kirch- gemeinde	mit Wohnsitz in der Kirch- gemeinde																		
...																						
Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze als Richtlohn	103'555	106'331	124'921	129'566																		
<p>...</p> <p>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr Jahr unter 25 dem 25. Altersjahr.</p> <p>Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gilt der Mindestlohn gemäss Alter Altersjahr, jedoch höchstens für 40-Jährige des 40. Altersjahrs, als Richtlohn.</p>		<p><i>S.o. § 34a Abs. 4.</i></p> <p><i>S.o. § 36a Abs. 1.</i></p>																				

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

Text DLM bisherige Fassung ⁵⁵	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<p>§ 35</p> <p><i>Arbeitszeit und Präsenzzeiten</i></p> <p>¹ Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden). Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.⁵⁶</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.⁵⁷</p> <p>⁴ Die Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kir-</p>	<p>§ 35</p> <p><i>Arbeitszeit und Präsenzzeiten</i></p> <p>¹ Die Jahresarbeitszeit beträgt bei einem Pensum von 100 % 2'184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden, Teilzeitpensum anteilmässig). Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.⁶¹ Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit sind die Ferien und neun gesetzliche Feiertage abzuziehen.</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.⁶²</p> <p>⁴ Die Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kir-</p>	<p><i>Abs. 1: Der bisherigen Bestimmung mangelte es an der Definition der Netto-Jahresarbeitszeit.</i></p> <p><i>Diese Norm wird in den drei Dienstreglementen DLR, DLD und DLM vereinheitlicht.</i></p>

⁵⁵ Dienst- und Lohnreglement für die nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400) vom 11. November 2009 in der Fassung vom 01. Juni 2022.

⁵⁶ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

⁵⁷ Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

⁶¹ Abs. 1 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018.

⁶² Abs. 3 geändert durch Beschluss der Synode vom 05. Juni 2013.

Text DLM bisherige Fassung ⁵⁵	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
chenmusiker werden in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung ^{58, 59, 60}	chenmusiker werden in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung ^{63, 64, 65}	
<p>§ 36</p> <p><i>Überstunden</i></p> <p>¹ Angeordnete oder bewilligte Überstundenarbeit soll mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.</p> <p>² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entscheidet die Kirchenpflege über die Höhe der Entschädigung und einen möglichen Zuschlag.</p>	<p>§ 36</p> <p><i>Überstunden</i></p> <p>¹ Angeordnete oder bewilligte Überstundenarbeit soll mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.</p> <p>² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entscheidet die Kirchenpflege über die Höhe der Entschädigung und einen möglichen Zuschlag werden die Überstunden ausbezahlt. Sie berechnen sich wie folgt: Jahreslohn zu 100 % geteilt durch 2'184 Arbeitsstunden zuzüglich Ferienentschädigung.</p>	<p><i>Abs. 2: Es ist nicht zu begründen, dass die Kirchenpflege frei über die Höhe der Entschädigung und einen möglichen Zuschlag befinden kann. Dies führt zu nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlungen. Mit dieser Anpassung wird dies bereinigt (vgl. § 25c Abs. 4 DLD).</i></p>
<p>§ 40</p> <p><i>Persönlichkeitsschutz</i></p> <p>Die Kirchenpflege achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>§ 40</p> <p><i>Persönlichkeitsschutz</i></p> <p>¹ Die Kirchenpflege achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	

⁵⁸ SRLA 371.410.

⁵⁹ Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018. sowie geändert und neu Abs. 4 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁶⁰ Abs. 5 mit Abs. 4 zusammengelegt und geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁶³ SRLA 371.410.

⁶⁴ Abs. 5 geändert durch Beschluss der Synode vom 21. November 2018. sowie geändert und neu Abs. 4 durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁶⁵ Abs. 5 mit Abs. 4 zusammengelegt und geändert durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

Text DLM bisherige Fassung ⁵⁵	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
	<p>² Die Kirchenpflege und alle für sie handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.</p> <p>³ Für den Gesundheitsschutz und den Schutz der persönlichen Integrität sind die Massstäbe des Arbeitsgesetzes⁶⁶ anwendbar.</p>	<p><i>Abs. 2+3: S. Bemerkungen oben zu § 33a DLD. Die Bestimmungen zum Persönlichkeitsschutz werden ergänzt und mit § 40 DLR und § 33a DLD koordiniert.</i></p> <p><i>In Bezug auf die Umsetzung von Massnahmen zum Persönlichkeitsschutz werden die Kirchgemeinden von den zuständigen Stellen der Landeskirchlichen Dienste mit Schulungen, Unterlagen und Beratung unterstützt.</i></p>
<p>§ 41a⁶⁷</p> <p><i>Mindestlohn, Richtlohn, Stundenlohn</i></p> <p>¹ Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten einen Mindestlohn, der sich nach der Lohn-tabelle 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 Lohn-tabellen 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>§ 41a⁶⁸</p> <p><i>Mindestlohn, Richtlohn, Stundenlohn</i></p> <p>¹ Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erhalten einen Mindestlohn, der sich nach der Lohn-tabelle 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 Lohn-tabellen 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, welche die Altersgrenze ge-</p>	<p><i>Abs. 3: S.o. § 36a DLD.</i></p>

⁶⁶ SR 822.11 und ArGV 3, SR 822.113.

⁶⁷ § 41a eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

⁶⁸ § 41a eingefügt durch Beschluss der Synode vom 01. Juni 2022.

Text DLM bisherige Fassung ⁵⁵	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen
<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>mäss § 29 Abs. 1 erreicht haben, gilt der Mindest- resp. Richtlohn für 40-Jährige des 40. Altersjahrs als Richtlohn.</p> <p>⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Mindest- resp. Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr Jahr unter 25 dem 25. Altersjahr.</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: S.o. § 34a Abs. 4 DLD.</i></p>

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 3 a/b	Kirchen- musik 4
...					
Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze als Richtlohn	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921
...					
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben , gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr Altersjahr unter 25 dem 25. Altersjahr .					
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	
...					
Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze	73'518	78'290	90'223	126'513	

S.o. § 41a Abs. 3+4 DLM

Text DLM bisherige Fassung ⁵⁵	Text DLM neue Fassung	Bemerkungen									
<p>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr Jahr unter 25 dem 25. Altersjahr.</p> <p style="text-align: center;">Richtlohntabelle für das Jahr 2023 Sigristendienst</p> <p style="text-align: center;">Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Altersjahr</th> <th style="text-align: center;">Sigristen- dienst 1</th> <th style="text-align: center;">Sigristen- dienst 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: left;">...</td> </tr> <tr> <td>Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze</td> <td style="text-align: center;">68'260</td> <td style="text-align: center;">77'630</td> </tr> </tbody> </table> <p>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr Jahr unter 25 dem 25. Altersjahr.</p>		Altersjahr	Sigristen- dienst 1	Sigristen- dienst 2	...			Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze	68'260	77'630	
Altersjahr	Sigristen- dienst 1	Sigristen- dienst 2									
...											
Ab 66. Nach Erreichen der Altersgrenze	68'260	77'630									