Reformierte Kirche Aargau

Synode vom 27. November 2024

Synodebotschaft zu Traktandum 10

Anpassungen beim kirchlichen Personalrecht

Der Kirchenrat an die Synode

Anträge:

1. **Die Synode beschliesst**
    a. **die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat (DLR, SRLA 4.1-1)**
    b. **die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 4.2-1)**
    c. **die Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DLM, SRLA 4.2-3)**
2. **Diese Änderungen treten am 1. Januar 2025 in Kraft.**

Worum geht es?

Der Kirchenrat legt der Synode einige Änderungen von personalrechtlichen Erlassen vor. Im Wesentlichen beinhaltet die Vorlage die folgenden beiden Themenbereiche:
Zum einen sollen die Kirchgemeinden gesetzlich angehalten werden, ihre Mitarbeitenden bei einem Jahreslohn von über CHF 2'300.00 öffentlich-rechtlich anzustellen. Dabei geht es insbesondere um Personen, die Stellvertretungen wahrnehmen. Liegt der Jahreslohn unter dem genannten Betrag, darf die betreffende Person auch privatrechtlich verpflichtet werden. Bisher fehlte in den Reglementen die Nennung dieses Betrags als Grenze hinsichtlich der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses.
Zum andern geht es um Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitenden über 65 Jahren. In diesem Zusammenhang werden insbesondere Fragen der Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin und Fragen versicherungsrechtlicher Natur gesetzlich klar geregelt.

Inhalte und Ziele

1. Grundsätzlich stehen die Mitarbeitenden in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse bilden die Ausnahme (vgl. §§ 2, 10 und 12a DLD, § 2 f. DLM, § 3 f. DLR). Bisher war vielfach unklar, in welchen Fällen die Mitarbeitenden ausnahmsweise privatrechtlich verpflichtet werden dürfen. In der Praxis bildete dabei die Anzahl Einsätze das massgebliche Kriterium, indem ab 5 Einsätzen pro Jahr eine öffentlich-rechtliche Anstellung zu erfolgen hatte. Dabei bestanden Unklarheiten und unterschiedliche Auffassungen, was als ein Einsatz zu gelten hat, und die verschiedenen Einsätze unterschieden sich zum Teil stark in ihrer Dauer. Neu soll deshalb nicht mehr auf die Anzahl Einsätze pro Jahr abgestellt werden, sondern auf einen klar definierten maximalen Jahreslohn. Infolgedessen wird nun präzisiert, dass Mitarbeitende, die Stellvertretungsfunktionen wahrnehmen, bei einem Lohn von weniger als CHF 2'300.00 pro Jahr privatrechtlich verpflichtet werden dürfen. Der Betrag von CHF 2'300.00 entspricht dem Schwellenwert, bis zu

dem bei noch nicht pensionierten Mitarbeitenden keine AHV/IV/EO/ALV-Beiträge abzurechnen sind; ist der Lohn höher, sind die AHV/IV/EO/ALV-Beiträge vom gesamten Lohn abzuziehen. In der Landeskirche und den Kirchgemeinden soll inskünftig ein Jahreslohn von CHF 2'300.00 für alle Mitarbeitenden die massgebliche Grenze sein, bei der eine öffentlich-rechtliche Anstellung erfolgen muss. Liegt der Jahreslohn unter diesem Betrag, darf eine Person auch privatrechtlich verpflichtet werden. Eine Krankentaggeldversicherung braucht für diejenigen Personen, die ausnahmsweise in einem privatrechtlichen Vertragsverhältnis tätig sein dürfen, nicht abgeschlossen zu werden. Entsprechende Regelungen werden in allen drei Personalgesetzen eingeführt. In der Praxis werden die neuen Bestimmungen in erster Linie auf Ordinierte, Katechetinnen und Katecheten, Sigristinnen und Sigristen, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Laienpredigerinnen und Laienprediger anwendbar sein.

2. Bei Unfall oder Krankheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist die Arbeitgeberin zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Dabei ist während 6 Monaten der volle Lohn auszubezahlen. Anschliessend gelangt die Unfall- bzw. Krankentaggeldversicherung zur Anwendung. Für Mitarbeitende unter 65 Jahren beträgt gemäss den massgeblichen Versicherungsbedingungen das Krankentaggeld 730 Tage, für Mitarbeitende zwischen 65 und 70 Jahren 180 Tage. Für Mitarbeitende über 70 Jahren bieten die Versicherungen keine Krankentaggeldversicherung an. Da die kirchlichen Personalerlasse vorsehen, dass alle Mitarbeitenden unfall- und krankentaggeldversichert sein müssen (vgl. § 63 DLD, § 57 DLM, § 53 f. DLR), stehen Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitenden über 70 Jahren im Widerspruch zum geltenden Recht. Neu wird deshalb die gesetzliche Verpflichtung zur Versicherung der Mitarbeitenden auf die Mitarbeitenden unter 65 Jahren beschränkt. Für Mitarbeitende zwischen 65 und 70 Jahren ist der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung inskünftig fakultativ. Der entsprechende Entscheid darüber soll in der Kompetenz der jeweils anstellenden Behörden liegen. Die entsprechenden Mitarbeitenden sind gegebenenfalls gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen durch eine Krankentaggeld-Versicherung von 180 Tagen abgedeckt, die im Anschluss an eine Lohnfortzahlung von 90 Tagen zur Anwendung gelangt. Zwecks Vereinheitlichung der personalrechtlichen Bestimmungen erweist es sich als sachgerecht, sowohl das DLD und das DLM als auch das DLR entsprechend anzupassen.
3. Die Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall beträgt gegenwärtig 6 Monate (vgl. § 39 Abs. 1 DLD, § 45 Abs. 1 DLM, § 54 Abs. 1 DLR). Bei Mitarbeitenden über 65 Jahren soll die Lohnfortzahlungspflicht neu auf 3 Monate herabgesetzt werden. Dies erscheint angemessen, denn auch im Todesfall beträgt die Lohnfortzahlung zugunsten der Angehörigen 3 Monate. Entsprechende Regelungen enthalten zumindest das DLM (§ 30 Abs. 2) und das DLD (§ 13 Abs. 2). Nur das DLR (§ 58 Abs. 1) kennt eine Lohnfortzahlungspflicht im Todesfall im Umfang von 6 Monaten. Unterschiedliche Regelungen innerhalb der drei Personalerlasse lassen sich in dieser Hinsicht nicht rechtfertigen. Das DLR soll deshalb zudem dahingehend angepasst werden, dass die Lohnfortzahlungspflicht im Todesfall ebenfalls 3 Monate beträgt.
4. In § 15 Abs. 3 DLD wird fälschlicherweise auf § 44 Abs. 1 Ziff. 11 KO verwiesen. Richtig ist der Verweis auf Ziff. 10 dieser Bestimmung. Der fehlerhafte Verweis wird korrigiert.
5. Änderungsbedarf auf Verordnungsstufe ergibt sich soweit ersichtlich bei der Verordnung zum Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (VDLD; SRLA 4.2-1.1). Die entsprechenden Verordnungsbestimmungen werden vom Kirchenrat beschlossen und sind nicht Gegenstand dieser Vorlage.

Nutzen für Landeskirche und Kirchgemeinden

Mit der vorliegenden Revision werden bestehende gesetzliche Regelungen, die bisher immer wieder für Unklarheiten sorgten und unterschiedlich angewendet wurden, konkretisiert. Sodann werden gewisse Bestimmungen präzisiert, vereinheitlicht und besser aufeinander abgestimmt. Indem für Mitarbeitende zwischen 65 und 70 Jahren der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung inskünftig fakultativ ist, wird der Handlungsspielraum der Kirchgemeinden erweitert, was die Gemeindeautonomie stärkt.

Umsetzung und Zeitplan
Diese Änderungen sollen auf den 1. Januar 2025 in Kraft gesetzt werden.

Reformierte Landeskirche Aargau
Kirchenrat

Christoph Weber-Berg	David Zimmer
Kirchenratspräsident	Kirchenschreiber

Beilage
Synopse:

a. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 4.2-1)
b. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DLM, SRLA 4.2-3)
c. Teilrevision des Dienst- und Lohnreglements für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchlichen Dienste sowie den Kirchenrat (DLR, SRLA 4.1-1)