
Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DLM)

Vom 11. November 2009 (Stand 1. Januar 2023)

Die Synode,

gestützt auf Art. 7 Abs. 2 Organisationsstatut¹⁾ und § 66 Abs. 2 und § 104 Ziff. 10 Kirchenordnung²⁾,

beschliesst:

1 Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt das Dienstverhältnis der im Dienst der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau stehenden nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Als nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten insbesondere Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Sigristinnen und Sigriste sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung. *

2 Anstellungsverhältnis

§ 2 Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

² Anstellungsbehörde ist die Kirchenpflege. Sie leitet die Kirchgemeinde und erlässt die Anstellungsverfügungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

¹⁾ SRLA [1.1-1](#).

²⁾ SRLA [1.2-1](#).

³ Die Kirchenpflege beschliesst das Funktionsprofil und den Funktionsbeschreibung der jeweiligen Stelle. *

⁴ Soweit das Recht der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau und das kantonale öffentliche Recht keine Bestimmung enthalten, gelten sinngemäss die Regelungen des Schweizerischen Obligationenrechts³⁾ über das Arbeitsverhältnis.

§ 3 Ausnahme

¹ In Ausnahmefällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur befristet oder aushilfsweise angestellt werden, privatrechtlich verpflichtet werden.

² Die Befristung eines Anstellungsverhältnisses ist nur zulässig, wenn die Anstellungsdauer ein Dienstjahr nicht überschreitet und die Befristung auf einem sachlichen Grund beruht. Eine längere Befristung ist in Einzelfällen zulässig für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Projektauftrag sowie Auszubildende.

3 Auftrag, Anforderungen und Aufsicht *

3.1 Allgemeines

§ 4 Verhältnis zur Landeskirche *

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einer konstruktiven Beziehung zur Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau und bringen einen dialogfähigen christlichen Glauben zum Ausdruck.

² Katechetinnen und Katecheten sind Mitglieder einer evangelischen Landeskirche. Angehörige einer anderen Landeskirche können bei Gleichwertigkeit der Ausbildung für ökumenisch verantworteten Unterricht angestellt werden. *

§ 5 Aufgaben

¹ Die Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben sich aus dem Funktionsbeschreibung, wie er von der Kirchenpflege nach Massgabe der kirchlichen Erlasse festgelegt wird. *

³⁾ SR [220](#).

§ 6 Aufsicht

¹ Die nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstehen der Aufsicht der Kirchenpflege.

3.2 Katechese

§ 7 Aufgaben

¹ Die Hauptaufgabe der Katechetin oder des Katecheten besteht in der Durchführung des kirchlichen Unterrichts am Lernort Schule oder am Lernort Kirchgemeinde. *

² Damit verbunden sind insbesondere: *

1. Kontakte mit den schulischen Lehrpersonen;
2. Kontakte mit den Eltern und den einzelnen Schülerinnen und Schülern;
3. Mitgestaltung von Kinder-, Jugend- und Familiengottesdiensten;
4. Kontakte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Vorschulbereich;
5. Kontakte mit den Verantwortlichen von Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit;
6. ökumenische Kontakte.

³ Die Klassen- oder Gruppengrösse richtet sich nach den örtlichen Begebenheiten und soll vierzehn Schülerinnen und Schüler nicht überschreiten. Kleine Klassen oder Gruppen können zusammengelegt oder zusammen unterrichtet werden. *

⁴ Der Unterricht kann in verschiedenen Lehr- und Lernformen (Wochenlektion, Doppellektionen, Blockunterricht usw.) erteilt werden. *

⁵ Die Katechetin oder der Katechet organisiert sich einen Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen.

§ 8 Ziele

¹ Ziel der Katechese ist die Einübung in den reformierten Glauben. Katechetin und Katechet sind den Kindern und Jugendlichen ein Beispiel engagierten christlichen Glaubens und Handelns. *

² Die Katechetin oder der Katechet eröffnet den Kindern und Jugendlichen eine deren Alter angepasste Perspektive christlichen Lebens und Glaubens. Diese Auseinandersetzung findet statt im Gespräch mit dem biblischen Zeugnis des Ersten und des Zweiten Testaments.

³ Die Inhalte der Katechese richten sich für jeden Teil nach den Vorgaben des PH-Modells (siehe Reglement über das pädagogische Handeln⁴⁾) und nach dem PH-Konzept der Kirchgemeinde. Katechetin und Katechet sprechen sich ab mit den Lehrpersonen und den Personen, die für die Katechese in der Kirchgemeinde verantwortlich sind. *

§ 8a * Anforderungen

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.

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 Weiterbildung in reformierten Glaubenstraditionen vor. Über Gleichwertigkeit und Anerkennung entscheidet der Kirchenrat⁵⁾.

³ Die Anstellung von Katechetinnen und Katecheten, die eine anerkannte katechetische Ausbildung berufsbegleitend absolvieren, ist befristet für die Dauer der Ausbildung möglich.

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.

⁴⁾ SRLA [2.4-1](#).

⁵⁾ Vgl. § 143 KO.

3.3 Kirchenmusik

§ 9 * Aufgaben

¹ Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker besteht in der Mitgestaltung von Gottesdiensten und Kirchgemeindegottesdiensten. 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.

² Die verschiedenen musikalischen Stilrichtungen stehen gleichwertig nebeneinander.

§ 9a * Funktionsprofile

¹ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen.

² Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen;
2. Begleitung von Solistinnen und Solisten und Chören in Proben und Gottesdiensten;
3. Bandleitung.

³ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2b umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören;
2. Auftritte in Gottesdiensten.

⁴ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen;
2. Begleitung von Solistinnen und Solisten, Chören in Proben, Gottesdiensten und Konzerten;
3. Verantwortlichkeit für die Pflege und Erhaltung der Instrumente;
4. Eigenständige Durchführung von Orgel- und weiteren Kirchenmusikkonzerten;
5. Bandleitung;
6. Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste.

⁵ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3b umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören;
2. Auftritte in Gottesdiensten und Konzerten;
3. Mitgestaltung von Spezialanlässen wie z.B. Musical;
4. Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste.

⁶ Das Funktionsprofil Kirchenmusik 4 umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen;
2. Leitung von Chören und musikalischen Ensembles;
3. Aufbau und Entwicklung neuer Gottesdienstformen, des Gemeindegesangs, neuer Chorformationen usw.;
4. Durchführung grosser Konzerte wie Oratorien inklusive Budgetierung und Werbung;
5. Verantwortung für das musikalische Leben der Kirchgemeinde;
6. Kirchenmusikalische Arbeit, die überregionale Ausstrahlung hervorruft;
7. Verantwortung für die Pflege und Erhaltung der Instrumente;
8. Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste;
9. Mitarbeit in internen und externen Kommissionen und Gremien.

§ 9b * Anforderungen

¹ Der Kirchenrat legt die Anforderungen für die einzelnen Funktionsprofile durch Verordnung fest.

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.

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.

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.

3.4 Verwaltung *

§ 10 * Funktionsprofile

¹ Das Funktionsprofil Verwaltung 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Telefondienst;
2. Empfang;
3. Triage;
4. Versände;
5. Standardisierte Korrespondenz;
6. Vermietungen und Reservationen;
7. Ablage.

² Das Funktionsprofil Verwaltung 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

1. Verwaltung der Mitgliederdatenbank;
2. Gestaltung des Gemeindeinformationsblatts;
3. Betreuung Website;
4. Archivierung;
5. Führung der kirchlichen Register;
6. Korrespondenz;
7. Protokollierung;
8. Sachbearbeitung Personal.

³ Das Funktionsprofil Verwaltung 3 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

1. Personalwesen;
2. Organisation von Wahlen;
3. Verfassen von Texten;
4. Qualifizierte Korrespondenz;
5. Vor- und Nachbereitung der Kirchgemeindeversammlung und der Kirchenpflegesitzungen;
6. Organisation der Kommunikation innen / aussen;
7. Projektmanagement.

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.

⁵ Das Funktionsprofil Verwaltung 4 umfasst die Gesamtleitung der Verwaltung einer Kirchgemeinde inklusive Personalführung und Verantwortung für Budget und Rechnung.

§ 11 * ...**3.5 Sigristendienst *****§ 12 *** Funktionsprofile

¹ Das Funktionsprofil Sigristendienst 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Öffnen und Schliessen der Gebäude und Räume;
2. Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten bei Gottesdiensten und Veranstaltungen;
3. Kontakt zu und Betreuung von Nutzerinnen und Nutzern der Gebäude;
4. Übergabe und Abnahme der Räume;
5. Bedienung der technischen Einrichtung;
6. Aufbau zusätzlicher Einrichtungen;
7. Verantwortung für Gebäudeunterhalt;
8. Pflege der Frei- und Grünflächen;
9. Einfache Reparaturarbeiten;
10. Reinigung.

² Das Funktionsprofil Sigristendienst 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

1. Reservationen;
2. Korrespondenz;
3. Fakturierung;
4. Teamleitung.

4 Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses**4.1 Begründung des Anstellungsverhältnisses****§ 13** Begründung

¹ Die Anstellungsverhältnisse werden durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverfügung begründet.

§ 14 Vorstellung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Regel im Rahmen eines Gottesdienstes der Kirchgemeinde vorgestellt.

§ 15–19 * ...

4.2 Probezeit *

§ 20 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate.

² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit um die entsprechende Dauer. *

³ Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. *

4.3 Beendigung des Anstellungsverhältnisses *

§ 21 * Beendigung

¹ Das Anstellungsverhältnis endet:

1. nach Ablauf der Probezeit durch
 - a. Ablauf einer befristeten Anstellung;
 - b. Ordentliche Kündigung;
 - c. Fristlose Kündigung;
 - d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
 - e. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
 - f. Erreichen der Altersgrenze;
2. durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

§ 22 Befristetes Anstellungsverhältnis

¹ Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit Zeitablauf.

² Wird ein befristetes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Anstellungsverhältnis.

§ 23 Ordentliche Kündigung

¹ Ein unbefristetes Anstellungsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

² Die Kündigung durch die Kirchenpflege setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³ Sachlich zureichende Gründe sind insbesondere:

1. ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten, das sich trotz Abmahnung / Verweis nicht verbessert;
2. Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
3. fehlende Eignung sowie Wegfall oder Nichterfüllung gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsveroraussetzungen;
4. Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

⁴ Kündigungen, die im Sinne von Art. 336 OR⁶⁾ missbräuchlich sind oder im Sinne von Art. 336c OR zur Unzeit erfolgen, gelten als nicht ausgesprochen.

§ 24 Fristlose Kündigung

¹ Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit fristlos aufgelöst werden.

² Wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

§ 25 Anhörungsrecht

¹ Eine Kündigung durch die Kirchenpflege kann nur erfolgen, wenn die betroffene Person vorher angehört wurde.

² Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine angemessene Frist zur Anhörung zu gewähren. Bei einer fristlosen Kündigung kann diese auf 24 Stunden beschränkt werden.

§ 26 Form

¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich. Kündigt die Kirchenpflege, erlässt sie eine begründete Verfügung.

⁶⁾ SR [220](#).

² Die Kündigung durch die Kirchenpflege ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. *

§ 27 Frist

¹ Bei einer ordentlichen Kündigung beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr mindestens einen Monat auf Ende eines Kalendermonats, danach mindestens drei Monate auf Ende eines Kalendermonats.

² Bei einer ordentlichen Kündigung, die das Anstellungsverhältnis einer Katechetin oder eines Katecheten betrifft, beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr mindestens einen Monat auf Ende eines Semesters oder Schuljahres, danach mindestens drei Monate auf Ende eines Semesters oder Schuljahres. Kündigungstermine sind der 31. Januar (Semesterende) und der 31. Juli (Schuljahresende). *

§ 28 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

¹ Das Anstellungsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen beendet werden.

§ 29 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Anstellungsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat (ordentliche Pensionierung). *

² Vorzeitige Pensionierung ist gemäss den Bedingungen der Pensionskasse möglich.

³ Das Anstellungsverhältnis kann nach Erreichen der Altersgrenze mit Zustimmung der Kirchenpflege befristet weitergeführt werden. In diesem Fall ist eine befristete Anstellungsverfügung zu erlassen. *

§ 30 Tod von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

¹ Mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erlischt das Anstellungsverhältnis.

² Die Kirchgemeinde richtet beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen, für deren Unterhalt die Verstorbene oder der Verstorbene nachweislich aufgekomen ist, während drei Monaten über den Tod hinaus das volle Gehalt aus.

5 Pflichten

§ 31 Dienstpflicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen nach der Kirchenordnung und den nachgeordneten Erlassen sowie dem Funktionsbeschrieb auferlegten Pflichten zu erfüllen. *

² Die Katechetinnen und Katecheten führen den Unterricht aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnis im Rahmen des gegebenen Auftrags und des pädagogischen Handelns der Kirchgemeinde selbständig aus.

³ Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker verantworten die musikalische Gestaltung von Gottesdiensten und anderen Kirchgemeindegängen aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnis im Rahmen des gegebenen Auftrags in Absprache mit den zuständigen ordinierten Diensten selbständig.

§ 32 Mitarbeitendengespräch

¹ Die Kirchenpflege respektive das zuständige Mitglied führt jährlich ein Mitarbeitendengespräch mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Die darin enthaltene Beurteilung, Zielsetzung und Förderung wird schriftlich festgehalten und von beiden Gesprächsparteien unterzeichnet.

² Die Kirchenpflege kann auf Grund der Mitarbeitendengespräche die Funktionsbeschriebe und Arbeitsziele anpassen, neue Aufträge erteilen und Empfehlungen für die Weiterbildung abgeben. *

§ 33 Zusammenarbeit

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten untereinander, mit den ordinierten, den ehrenamtlichen und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen.

§ 34 Zweitbeschäftigung bei Teilzeitanstellungen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teilzeitpensum können einer Zweitbeschäftigung nachgehen. Die Kirchenpflege ist über die Zweitbeschäftigung zu informieren. Zusammen dürfen die verschiedenen Teilzeitbeschäftigungen ein Pensum von 100% nicht übersteigen.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in Absprache mit den Arbeitgebenden dafür zu sorgen, dass sich die Aufgabenbereiche der verschiedenen Arbeitsstellen gegenseitig nicht beeinträchtigen.

³ Wer ein öffentliches Amt ausüben möchte, das die normale Arbeitszeit gemäss Anstellungsverfügung berührt, braucht das Einverständnis der Kirchenpflege. Vormundschaften im Sinne von Art. 382–384 ZGB⁷⁾ sollen nur im Einvernehmen mit der Kirchenpflege übernommen werden.

§ 35 Arbeitszeit und Präsenzzeiten

¹ 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. *

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.

³ Der Funktionsbeschreibung berücksichtigt das Stellenpensum. *

⁴ Die Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden in Arbeitsstunden umgerechnet. Der Kirchenrat erlässt dazu eine Verordnung⁸⁾. *

§ 36 Überstunden

¹ Angeordnete oder bewilligte Überstundenarbeit soll mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden die Überstunden ausbezahlt. Sie berechnen sich wie folgt: Jahreslohn zu 100% geteilt durch 2'184 zuzüglich Ferienentschädigung. *

§ 37 Geheimhaltungs- und Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Tatsachen verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind und die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren.

² Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

³ Die Schweigepflicht gilt nicht in Fällen, in denen die Gesetzgebung eine Aussagepflicht vorsieht.

⁷⁾ SR [210](#).

⁸⁾ SRLA [4.2-3.1](#).

§ 38 Weiterbildung

¹ Um den Dienst gut zu erfüllen, bilden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig weiter. Sie werden darin durch die Kirchenpflege unterstützt.

² Das Nähere bestimmt das Weiterbildungsreglement für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WBR)⁹⁾. *

6 Rechte**§ 39 *** ...**§ 40 *** Persönlichkeitsschutz

¹ Die Kirchenpflege achtet und schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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.

³ Für den Gesundheitsschutz und den Schutz der persönlichen Integrität sind die Massstäbe des Arbeitsgesetzes¹⁰⁾ anwendbar.

§ 41 * Lohn und Teuerungsausgleich

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Lohn. Die Lohnzahlungen werden üblicherweise monatlich ausgerichtet. Andere Regelungen sind in der Anstellungsverfügung festzuhalten.

² Die Synode beschliesst jährlich die Anpassung an die Teuerung.

§ 41a * Mindestlohn, Richtlohn, Stundenlohn

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.

⁹⁾ [SRLA 4.3-1](#).

¹⁰⁾ SR [822.11](#) und ArGV 3, SR [822.113](#).

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 über-schritten werden.

³ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Altersgrenze gemäss § 29 Abs. 1 erreicht haben, gilt der Mindest- resp. Richtlohn des 40. Altersjahrs als Richtlohn. *

⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Mindest- resp. Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1% pro Jahr unter dem 25. Altersjahr. *

⁵ In begründeten Fällen kann ein Stundenlohn vereinbart werden. Er wird wie folgt berechnet: Jahreslohn zu 100% geteilt durch 2'184 zuzüglich Fe-rienentschädigung. *

§ 42 * Lohneinstufung

¹ Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Alter und Arbeitspensum. Er gilt für das ganze Kalenderjahr, in dem das entsprechende Alter erreicht wird.

² Die Kirchenpflege setzt den Anfangslohn durch Verfügung fest.

§ 43 * Familienzulage

¹ Für jedes Kind wird eine Familienzulage ausgerichtet. Der Ansatz und die Anspruchsberechtigung richten sich nach der bundesrechtlichen und der kantonalen Gesetzgebung¹⁾.

§ 44 Verjährung

¹ Lohnansprüche verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.

§ 45 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anrecht auf folgende Leistungen:

1. während sechs Monaten Anspruch auf den vollen Lohn;

¹⁾Familienzulagengesetz, FamZG, SR [836.2](#), EG FamZG, SAR [815.200](#), V EG Fam-ZG, SAR [815.211](#).

2. * nach den sechs Monaten ist die Lohnfortzahlung mit Abschluss der Unfallversicherung gemäss § 56 und der Krankentaggeldversicherung gemäss § 57 sichergestellt.

§ 46 Mutterschaft

¹ Mitarbeiterinnen, die vor der Niederkunft während mindestens sechs Monaten ununterbrochen im Dienste der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau oder einer Kirchgemeinde standen, haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Allfällige Leistungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung fallen für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Evangelisch-Reformierte Landeskirche des Kantons Aargau oder eine Kirchgemeinde bezahlt wurde an dieselbe.

² Die Einteilung des Schwangerschaftsurlaubs erfolgt nach Rücksprache mit der Kirchenpflege.

³ Wird nach der Niederkunft die Arbeit nicht für mindestens drei Monate fortgesetzt, wird ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. Dieser Urlaub beginnt am Tag der Niederkunft.

⁴ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Vorweisung eines Arzteugnisses nach § 45 dieses Reglements (Lohnfortzahlung bei Krankheit).

⁵ Während des bezahlten Schwangerschaftsurlaubs wird kein anteilmässiger Abzug für die Ferien vorgenommen.

§ 47 * Lohnanspruch bei Militär-, Zivil-, Bevölkerungs- und Zivildienst sowie anderen Dienstleistungen

¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge obligatorischen Diensten, die unter das Erwerbersatzgesetz¹²⁾ fallen, wird für die Dauer des Dienstes der volle Lohn geleistet. Dazu gehört auch der Dienst von Frauen, die sich freiwillig zur Leistung von Diensten im Sinne des EOG melden.

² Im Fall von länger dauernden Diensten wie Rekrutenschule, Erfüllung der Ausbildungsdienstplicht ohne Unterbrechung oder Beförderungsdiensten kann der Lohn anteilmässig zurückgefordert werden, wenn das Dienstverhältnis innert zwei Jahren nach Abschluss des Dienstes aufgelöst wird.

¹²⁾EOG, SR [834.1](#).

³ Für freiwilligen Dienst in Militär oder Bevölkerungsschutz sowie für den Beitritt zum Rotkreuzdienst ist die Zustimmung der Kirchenpflege erforderlich. Diese wird erteilt, wenn die dienstlichen Voraussetzungen solche Dienstleistungen zulassen.

⁴ Die Erwerbsausfallentschädigungen aus EOG fallen der Kirchgemeinde zu, soweit sie die Lohnzahlung während des Dienstes nicht übersteigen. Der Kirchenrat kann in einer Verordnung weitere Ausnahmen für Dienstleistungen in der arbeitsfreien Zeit vorsehen¹³⁾.

⁵ Die dienstpflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben der Kirchgemeinde die mutmassliche Dienstzeit und die Art des Dienstes zu melden, sobald diese bekannt sind. Nach beendeter Dienstzeit ist das EO-Anmeldeformular unverzüglich der Kirchgemeinde abzugeben. Der für die Dienstzeit bezahlte Lohn kann zurückgefordert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die für den Bezug der Erwerbsausfallentschädigung notwendigen Unterlagen nicht einreicht.

§ 48 * Spesenersatz

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz ihrer belegten und begründeten Spesen.

§ 49 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt mindestens: *

1. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird: 30 Arbeitstage
2. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird: 25 Arbeitstage
3. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird: 30 Arbeitstage
4. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird: 35 Arbeitstage

² Der Ferienanspruch wird für das Kalenderjahr, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in vollem Umfang gewährt. *

³ Während der Dauer der Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn. *

¹³⁾SRLA [4.2-3.1](#).

§ 50 Ferienbezug

¹ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Kirchenpflege unter Berücksichtigung der Interessen und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt.

² Katechetinnen und Katecheten haben die Ferien im Laufe des Schuljahrs jeweils während der offiziellen Schulferien zu beziehen. *

³ Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Jahr und mindestens zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen.

⁴ Es können maximal zwei Wochen auf das nächste Jahr übertragen werden. Ausnahmen können von der Kirchenpflege bewilligt werden. *

⁵ Die Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistungen oder Vergünstigungen ist während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausgeschlossen.

§ 51 Kürzung des Ferienanspruchs

¹ Erreichen die Absenzen infolge Krankheit oder Unfall während eines Kalenderjahres zusammen mehr als einen Monat, so wird der Ferienanspruch proportional zum Ausfall der Arbeitszeit reduziert.

² Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch entsprechend gekürzt.

§ 52 Freisonntag

¹ Sigristinnen und Sigriste sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben, zusätzlich zu den Ferien, Anspruch auf mindestens ein freies Wochenende im Quartal.

§ 53 Einzelne Urlaubstage

¹ Bei folgenden Anlässen besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub im genannten Umfang:

- | | | |
|----|--|----------|
| 1. | Eigene Hochzeit: | 3 Tage |
| 2. | Hochzeit in der eigenen Familie: | 1 Tag |
| 3. | Geburt eigener Kinder für den Vater: | 2 Wochen |
| 4. | Tod der Gattin oder des Gatten, der Partnerin oder des Partners oder eines Kindes: | 5 Tage |
| 5. | Tod der eigenen Eltern oder der Eltern der Partnerin oder des Partners: | 2 Tage |

6.	Tod eines anderen Angehörigen:	1 Tag
7.	Umzug (pro Kalenderjahr):	2 Tage
8.	Plötzliche Erkrankung in der Familie (zur Organisation einer Hilfe) maximal:	2 Tage

§ 54 Arbeitszeugnis

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen. Das Zeugnis gibt Auskunft über die Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses und über Leistung und Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

§ 54a * Coaching und Supervision

¹ Katechetinnen und Katecheten haben Anspruch auf ein jährliches Fachcoaching, das von den Landeskirchlichen Diensten angeboten wird.

² Katechetinnen und Katecheten können in begründeten Fällen bei der Arbeitgeberin Unterstützung im Rahmen einer Supervision beantragen.

7 Versicherungen**§ 55 *** Pensionskasse

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Kriterien gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG)¹⁴⁾ erfüllen, sind verpflichtet, der Pensionskasse der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau beizutreten. Es gelten die Ausschlussgründe gemäss Pensionskassenreglement.

² Für die aus dem Beitritt erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Reglemente und Versicherungsbedingungen der Pensionskasse massgebend.

¹⁴⁾Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, SR [831.40](#).

§ 56 Unfallversicherung

¹ Die Kirchgemeinde versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Folgen von Unfall mindestens im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung, UVG¹⁵⁾. *

² Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde. *

³ Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung wird mindestens zur Hälfte von der Kirchgemeinde getragen. *

⁴ Der Abschluss weiterer Versicherungen ist Sache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche auch die Kosten dafür tragen.

§ 57 Krankentaggeldversicherung

¹ Die Kirchgemeinde ist verpflichtet, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgenden Leistungen abzuschliessen: Auszahlung von 80% des Bruttolohnes für 730 Tage, abzüglich der vereinbarten Wartefrist. Die Versicherten sind darüber zu informieren.

² Die Prämie wird von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der Kirchgemeinde je zur Hälfte getragen. Wird eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, deren Leistungsbeginn vor dem 181. Tag liegt, bezahlt die Kirchgemeinde die Prämien in diesem Umfang vollumfänglich.

§ 58 Lohnausfallentschädigungen durch Dritte

¹ Solange der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter trotz Dienstverhinderung der Lohn ausgerichtet wird, gehen Lohnausfallentschädigungen aus Versicherungsleistungen oder aus anderen Leistungen Dritter an die Stelle, die für die Lohnkosten aufkommt. *

¹⁵⁾SR [832.20](#).

8 Rechtsschutz

§ 59 Beschwerde

¹ Der Rechtsschutz richtet sich nach den einschlägigen Bestimmungen der Kirchenordnung und des Rekursreglements¹⁶⁾ sowie subsidiär nach dem kantonalen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege¹⁷⁾.

9 Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 60 Übergangsbestimmungen

¹ Der nominelle Besitzstand ist bezüglich Lohn- und Ferienanspruch mit Inkrafttreten des DLM auf den 1. Januar 2010 gewahrt. *

² Die Kirchenpflegen sind verpflichtet, den in ihrer Kirchgemeinde angestellten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern mit einer Pauschalbesoldung die Änderung ihres Lohnes durch das von der Synode am 21. November 2018 beschlossene neue Lohnsystem bis zum 30. Juni 2019 mitzuteilen. Die Besoldungen werden auf den 1. Januar 2020 rechtswirksam. Ist der Lohn von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern nach bisherigem Recht höher oder tiefer als der Lohn nach neuem Recht, so wird er auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen dieses Reglements angepasst. Eine solche Lohnanpassung gilt nicht als individuelle Lohnanpassung oder Lohnkürzung. Vorbehalten bleiben Lohnanpassungen bei einem Funktions- und Stellenwechsel innerhalb einer Kirchgemeinde. *

³ Betreffend die am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Änderungen besteht ein nomineller Besitzstand von vier Jahren. *

¹⁶⁾SRLA [3.3-1](#).

¹⁷⁾SAR [271.200](#).

A1 Anhang 1: Lohntabellen

A1.1 Katechese und Kirchenmusik

§ A1-1 * Katechese und Kirchenmusik: Mindestlohntabelle für das Jahr 2023

¹ Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000):

Altersjahr	Katechese	Kirchenmusik 1	Kirchenmusik 2a/b	Kirchenmusik 3a/b	Kirchenmusik 4
25.	CHF 84'500.0 0	CHF 68'640.0 0	CHF 77'792.0 0	CHF 91'520.0 0	CHF 108'827. 00
26.	CHF 85'345.0 0	CHF 69'326.0 0	CHF 78'570.0 0	CHF 92'435.0 0	CHF 109'713. 00
27.	CHF 86'190.0 0	CHF 70'013.0 0	CHF 79'348.0 0	CHF 93'350.0 0	CHF 110'800. 00
28.	CHF 87'035.0 0	CHF 70'699.0 0	CHF 80'126.0 0	CHF 94'266.0 0	CHF 111'886. 00
29.	CHF 87'880.0 0	CHF 71'386.0 0	CHF 80'904.0 0	CHF 95'181.0 0	CHF 112'972. 00
30.	CHF 88'725.0 0	CHF 72'072.0 0	CHF 81'682.0 0	CHF 96'096.0 0	CHF 114'059. 00
31.	CHF 89'570.0 0	CHF 72'758.0 0	CHF 82'460.0 0	CHF 97'011.0 0	CHF 115'145. 00
32.	CHF 90'415.0 0	CHF 73'445.0 0	CHF 83'237.0 0	CHF 97'926.0 0	CHF 116'231. 00
33.	CHF 91'260.0 0	CHF 74'131.0 0	CHF 84'015.0 0	CHF 98'842.0 0	CHF 117'317. 00
34.	CHF 92'105.0 0	CHF 74'818.0 0	CHF 84'793.0 0	CHF 99'757.0 0	CHF 118'404. 00
35.	CHF 92'950.0 0	CHF 75'504.0 0	CHF 85'571.0 0	CHF 100'672. 00	CHF 119'490. 00
36.	CHF 93'795.0 0	CHF 76'190.0 0	CHF 86'349.0 0	CHF 101'587. 00	CHF 120'576. 00
37.	CHF 94'640.0 0	CHF 76'877.0 0	CHF 87'127.0 0	CHF 102'502. 00	CHF 121'662. 00
38.	CHF 95'485.0 0	CHF 77'563.0 0	CHF 87'905.0 0	CHF 103'418. 00	CHF 122'749. 00
39.	CHF 96'330.0 0	CHF 78'250.0 0	CHF 88'683.0 0	CHF 104'333. 00	CHF 123'835. 00
40.	CHF 97'175.0 0	CHF 78'936.0 0	CHF 89'461.0 0	CHF 105'248. 00	CHF 124'921. 00

Altersjahr	Katechese	Kirchenmusik 1	Kirchenmusik 2a/b	Kirchenmusik 3a/b	Kirchenmusik 4
41.	CHF 98'020.00	CHF 79'622.00	CHF 90'239.00	CHF 106'163.00	CHF 126'008.00
42.	CHF 98'865.00	CHF 80'309.00	CHF 91'017.00	CHF 107'078.00	CHF 127'094.00
43.	CHF 99'710.00	CHF 80'995.00	CHF 91'795.00	CHF 107'994.00	CHF 128'180.00
44.	CHF 100'555.00	CHF 81'682.00	CHF 92'572.00	CHF 108'909.00	CHF 129'266.00
45.	CHF 101'400.00	CHF 82'368.00	CHF 93'350.00	CHF 109'824.00	CHF 130'353.00
46.	CHF 102'245.00	CHF 83'054.00	CHF 94'128.00	CHF 110'739.00	CHF 131'439.00
47.	CHF 103'090.00	CHF 83'741.00	CHF 94'906.00	CHF 111'654.00	CHF 132'525.00
48.	CHF 103'935.00	CHF 84'427.00	CHF 95'684.00	CHF 112'570.00	CHF 133'611.00
49.	CHF 104'780.00	CHF 85'114.00	CHF 96'462.00	CHF 113'458.00	CHF 134'698.00
ab 50.	CHF 105'625.00	CHF 85'800.00	CHF 97'240.00	CHF 114'400.00	CHF 135'784.00
Nach Erreichen der Altersgrenze als Richtlohn	CHF 97'175.00	CHF 78'936.00	{{u chf 894610	CHF 105'248.00	CHF 124'921.00

§ A1-2 *

¹ Für Katechetinnen und Katecheten in berufsbegleitender Ausbildung gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

1. in katechetischer Ausbildung 1. und 2. Jahr: 80% des Mindestlohns
2. in katechetischer Ausbildung ab 3. Jahr: 90% des Mindestlohns

² Werden die Anforderungen für die Funktionsprofile Kirchenmusik 1 bis 4 gemäss § 9b nicht erfüllt, gelten folgende Mindestlöhne:

1. Kirchenmusik 1 ohne Qualifikation: 80% von Kirchenmusik 1
2. Kirchenmusik 2a/2b ohne Qualifikation: 80% von Kirchenmusik 2a/2b
3. Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 1: 85% von Kirchenmusik 3a/3b
4. Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a/2b: 90% von Kirchenmusik 3a/3b;

4.2-3

Reformierte Landeskirche Aargau

5. Kirchenmusik 4 mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a/3b: 90% von Kirchenmusik 4;

³ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1% pro Jahr unter dem 25. Altersjahr.

A1.2 Verwaltung

§ A1-3 * Verwaltung 1–4: Richtlohntabelle für das Jahr 2023

¹ Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000):

Altersjahr	Verwaltung 1	Verwaltung 2	Verwaltung 3	Verwaltung 4
25.	CHF 63'929.00	CHF 68'078.00	CHF 78'455.00	CHF 110'011.00
26.	CHF 64'568.00	CHF 68'759.00	CHF 79'240.00	CHF 111'111.00
27.	CHF 65'207.00	CHF 69'440.00	CHF 80'024.00	CHF 112'211.00
28.	CHF 65'847.00	CHF 70'121.00	CHF 80'809.00	CHF 113'312.00
29.	CHF 66'486.00	CHF 70'802.00	CHF 81'593.00	CHF 114'412.00
30.	CHF 67'125.00	CHF 71'482.00	CHF 82'378.00	CHF 115'512.00
31.	CHF 67'765.00	CHF 72'163.00	CHF 83'163.00	CHF 116'612.00
32.	CHF 68'404.00	CHF 72'844.00	CHF 83'947.00	CHF 117'712.00
33.	CHF 69'043.00	CHF 73'525.00	CHF 84'732.00	CHF 118'812.00
34.	CHF 69'682.00	CHF 74'205.00	CHF 85'516.00	CHF 119'912.00
35.	CHF 70'322.00	CHF 74'886.00	CHF 86'301.00	CHF 121'012.00
36.	CHF 70'961.00	CHF 75'567.00	CHF 87'085.00	CHF 122'112.00
37.	CHF 71'600.00	CHF 76'248.00	CHF 87'870.00	CHF 123'213.00
38.	CHF 72'240.00	CHF 76'929.00	CHF 88'654.00	CHF 124'313.00
39.	CHF 72'879.00	CHF 77'609.00	CHF 89'439.00	CHF 125'413.00
40.	CHF 73'518.00	CHF 78'290.00	CHF 90'223.00	CHF 126'513.00
41.	CHF 74'157.00	CHF 78'971.00	CHF 91'008.00	CHF 127'613.00
42.	CHF 74'797.00	CHF 79'652.00	CHF 91'793.00	CHF 128'713.00
43.	CHF 75'436.00	CHF 80'333.00	CHF 92'577.00	CHF 129'813.00
44.	CHF 76'075.00	CHF 81'013.00	CHF 93'362.00	CHF 130'913.00
45.	CHF 76'715.00	CHF 81'694.00	CHF 94'146.00	CHF 132'013.00
46.	CHF 77'354.00	CHF 82'375.00	CHF 94'931.00	CHF 133'114.00
47.	CHF 77'993.00	CHF 83'056.00	CHF 95'715.00	CHF 134'214.00
48.	CHF 78'632.00	CHF 83'736.00	CHF 96'500.00	CHF 135'314.00

Altersjahr	Verwaltung 1	Verwaltung 2	Verwaltung 3	Verwaltung 4
49.	CHF 79'272.00	CHF 84'417.00	CHF 97'284.00	CHF 136'414.00
ab 50.	CHF 79'911.00	CHF 85'098.00	CHF 98'069.00	CHF 137'514.00
Nach Erreichen der Altersgrenze	CHF 73'518.00	CHF 78'290.00	CHF 90'223.00	CHF 126'513.00

§ A1-4 *

¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1% pro Jahr unter dem 25. Altersjahr.

A1.3 Sigristendienst

§ A1-5 * Sigristendienst: Richtlohntabelle für das Jahr 2023

¹ Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000):

Altersjahr	Sigristendienst 1	Sigristendienst 2
25.	CHF 59'357.00	CHF 67'504.00
26.	CHF 59'950.00	CHF 68'179.00
27.	CHF 60'544.00	CHF 68'854.00
28.	CHF 61'138.00	CHF 69'529.00
29.	CHF 61'731.00	CHF 70'204.00
30.	CHF 62'325.00	CHF 70'879.00
31.	CHF 62'918.00	CHF 71'554.00
32.	CHF 63'512.00	CHF 72'229.00
33.	CHF 64'105.00	CHF 72'904.00
34.	CHF 64'699.00	CHF 73'579.00
35.	CHF 65'292.00	CHF 74'254.00
36.	CHF 65'886.00	CHF 74'929.00
37.	CHF 66'480.00	CHF 75'604.00
38.	CHF 67'073.00	CHF 76'280.00
39.	CHF 67'667.00	CHF 76'955.00
40.	CHF 68'260.00	CHF 77'630.00
41.	CHF 68'854.00	CHF 78'305.00
42.	CHF 69'447.00	CHF 78'980.00
43.	CHF 70'041.00	CHF 79'655.00

4.2-3

Reformierte Landeskirche Aargau

Altersjahr	Sigristendienst 1	Sigristendienst 2
44.	CHF 70'635.00	CHF 80'330.00
45.	CHF 71'228.00	CHF 81'005.00
46.	CHF 71'822.00	CHF 81'680.00
47.	CHF 72'415.00	CHF 82'355.00
48.	CHF 73'009.00	CHF 83'030.00
49.	CHF 73'602.00	CHF 83'705.00
ab 50.	CHF 74'196.00	CHF 84'380.00
Nach Erreichen der Altersgrenze	CHF 68'260.00	CHF 77'630.00

§ A1-6 *

¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, gilt der Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1% pro Jahr unter dem 25. Altersjahr.

§ A1-7 *

¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachstehender Bereiche gelten folgende Richtlöhne:

1. Raumpflege: 90% von Sigristendienst 1;
2. Hauswartung: 95% von Sigristendienst 1;
3. Sigristendienst-Hilfskraft: 90% von Sigristendienst 1;
4. Büro-Hilfskraft: 80% von Verwaltung 1.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
11.11.2009	01.01.2010	Erlass	Erstfassung	-
09.11.2011	01.01.2012	§ 32 Abs. 2	geändert	-
09.11.2011	01.01.2012	§ 39	aufgehoben	-
09.11.2011	01.01.2012	§ 45 Abs. 1, 2.	geändert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 5 Abs. 1	geändert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 27 Abs. 2	geändert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 31 Abs. 1	geändert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 32 Abs. 2	geändert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 35 Abs. 3	geändert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 48	totalrevidiert	-
05.06.2013	01.01.2014	§ 58 Abs. 1	geändert	-
06.11.2013	01.01.2014	§ 49 Abs. 1	geändert	-
06.11.2013	01.01.2014	§ 49 Abs. 2	eingefügt	-
06.11.2013	01.01.2014	§ 50 Abs. 4	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 4 Abs. 2	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 7 Abs. 1	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 7 Abs. 2	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 7 Abs. 3	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 7 Abs. 4	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 8 Abs. 1	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 8 Abs. 3	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 29 Abs. 1	geändert	-
04.11.2015	01.01.2017	§ 29 Abs. 3	geändert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 20 Abs. 2	geändert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 20 Abs. 3	geändert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 21	totalrevidiert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 26 Abs. 2	eingefügt	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 43	totalrevidiert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 47	totalrevidiert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 55	totalrevidiert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 56 Abs. 1	geändert	-
07.06.2017	01.01.2018	§ 56 Abs. 2	geändert	-

4.2-3

Reformierte Landeskirche Aargau

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
07.06.2017	01.01.2018	§ 56 Abs. 3	geändert	-
21.11.2018	01.01.2020	§ 9	totalrevidiert	-
21.11.2018	01.01.2020	§ 35 Abs. 4	geändert	-
21.11.2018	01.01.2019	§ 60 Abs. 1	geändert	-
21.11.2018	01.01.2019	§ 60 Abs. 2	eingefügt	-
17.11.2021	01.01.2023	§ 38 Abs. 2	geändert	-
17.11.2021	01.01.2023	§ 49 Abs. 1	geändert	-
17.11.2021	01.01.2023	§ 54a	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 1 Abs. 2	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 2 Abs. 3	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	Titel 3	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 4	Titel geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 8a	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 9	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 9a	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 9b	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	Titel 3.4	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 10	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 11	aufgehoben	-
01.06.2022	01.01.2023	Titel 3.5	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 12	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 15	aufgehoben	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 16	aufgehoben	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 17	aufgehoben	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 18	aufgehoben	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 19	aufgehoben	-
01.06.2022	01.01.2023	Titel 4.2	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	Titel 4.3	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 35 Abs. 1	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 35 Abs. 4	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 41	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 41a	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 42	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 49 Abs. 3	geändert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ 50 Abs. 2	eingefügt	-

Reformierte Landeskirche Aargau

4.2-3

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
01.06.2022	01.01.2023	§ 60 Abs. 3	eingefügt	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-1	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-2	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-3	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-4	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-5	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-6	totalrevidiert	-
01.06.2022	01.01.2023	§ A1-7	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ 35 Abs. 1	geändert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ 36 Abs. 2	geändert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ 40	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ 41a Abs. 3	geändert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ 41a Abs. 4	geändert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ 41a Abs. 5	geändert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-1	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-2	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-3	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-4	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-5	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-6	totalrevidiert	-
16.11.2022	01.01.2023	§ A1-7	totalrevidiert	-

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Erlass	11.11.2009	01.01.2010	Erstfassung	-
§ 1 Abs. 2	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 2 Abs. 3	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
Titel 3	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 4	01.06.2022	01.01.2023	Titel geändert	-
§ 4 Abs. 2	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 5 Abs. 1	05.06.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 7 Abs. 1	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 7 Abs. 2	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 7 Abs. 3	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 7 Abs. 4	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 8 Abs. 1	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 8 Abs. 3	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 8a	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
§ 9	21.11.2018	01.01.2020	totalrevidiert	-
§ 9	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ 9a	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
§ 9b	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
Titel 3.4	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 10	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ 11	01.06.2022	01.01.2023	aufgehoben	-
Titel 3.5	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 12	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ 15	01.06.2022	01.01.2023	aufgehoben	-
§ 16	01.06.2022	01.01.2023	aufgehoben	-
§ 17	01.06.2022	01.01.2023	aufgehoben	-
§ 18	01.06.2022	01.01.2023	aufgehoben	-
§ 19	01.06.2022	01.01.2023	aufgehoben	-
Titel 4.2	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 20 Abs. 2	07.06.2017	01.01.2018	geändert	-
§ 20 Abs. 3	07.06.2017	01.01.2018	geändert	-
Titel 4.3	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
§ 21	07.06.2017	01.01.2018	totalrevidiert	-
§ 26 Abs. 2	07.06.2017	01.01.2018	eingefügt	-
§ 27 Abs. 2	05.06.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 29 Abs. 1	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 29 Abs. 3	04.11.2015	01.01.2017	geändert	-
§ 31 Abs. 1	05.06.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 32 Abs. 2	09.11.2011	01.01.2012	geändert	-
§ 32 Abs. 2	05.06.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 35 Abs. 1	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 35 Abs. 1	16.11.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 35 Abs. 3	05.06.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 35 Abs. 4	21.11.2018	01.01.2020	geändert	-
§ 35 Abs. 4	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 36 Abs. 2	16.11.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 38 Abs. 2	17.11.2021	01.01.2023	geändert	-
§ 39	09.11.2011	01.01.2012	aufgehoben	-
§ 40	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ 41	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ 41a	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
§ 41a Abs. 3	16.11.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 41a Abs. 4	16.11.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 41a Abs. 5	16.11.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 42	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ 43	07.06.2017	01.01.2018	totalrevidiert	-
§ 45 Abs. 1, 2.	09.11.2011	01.01.2012	geändert	-
§ 47	07.06.2017	01.01.2018	totalrevidiert	-
§ 48	05.06.2013	01.01.2014	totalrevidiert	-
§ 49 Abs. 1	06.11.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 49 Abs. 1	17.11.2021	01.01.2023	geändert	-
§ 49 Abs. 2	06.11.2013	01.01.2014	eingefügt	-
§ 49 Abs. 3	01.06.2022	01.01.2023	geändert	-
§ 50 Abs. 2	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
§ 50 Abs. 4	06.11.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 54a	17.11.2021	01.01.2023	eingefügt	-
§ 55	07.06.2017	01.01.2018	totalrevidiert	-

4.2-3

Reformierte Landeskirche Aargau

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
§ 56 Abs. 1	07.06.2017	01.01.2018	geändert	-
§ 56 Abs. 2	07.06.2017	01.01.2018	geändert	-
§ 56 Abs. 3	07.06.2017	01.01.2018	geändert	-
§ 58 Abs. 1	05.06.2013	01.01.2014	geändert	-
§ 60 Abs. 1	21.11.2018	01.01.2019	geändert	-
§ 60 Abs. 2	21.11.2018	01.01.2019	eingefügt	-
§ 60 Abs. 3	01.06.2022	01.01.2023	eingefügt	-
§ A1-1	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-1	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-2	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-2	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-3	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-3	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-4	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-4	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-5	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-5	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-6	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-6	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-7	01.06.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-
§ A1-7	16.11.2022	01.01.2023	totalrevidiert	-