

Personalreglement der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau

vom 1. Januar 2015



Römisch-Katholische Kirche
im Aargau

Landeskirche

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Allgemeine Bestimmungen	7
Art. 1 Geltungsbereich	7
Art. 2 Ergänzendes Recht	7
Art. 3 Berufsbezogene Bestimmungen	7
Art. 4 Anstellungsinstanz	7
2. Arbeitsverhältnis	8
2.1 Grundsätzliches	8
Art. 5 Rechtsnatur	8
Art. 6 Stellenausschreibung	8
Art. 7 Entstehung des Arbeitsverhältnisses	8
Art. 8 Mehrere Funktionen	8
2.2 Dauer	9
Art. 9 Im Allgemeinen	9
Art. 10 Probezeit	9
2.3 Beendigung	10
Art. 11 Beendigungsgründe	10
Art. 12 Kündigungsfristen und Kündigungstermine	10
Art. 13 Kündigungsfristen und Kündigungstermine bei Lehrpersonen	10
Art. 14 Kündigungsschutz	11
Art. 15 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung	11
Art. 16 Bewährungszeit	12
Art. 17 Kündigung zur Unzeit	12
Art. 18 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	12

Art. 19	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	12
Art. 20	Beendigung altershalber	13
Art. 21	Ablauf der befristeten Anstellung	13
3.	Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	14
3.1	Rechte	14
Art. 22	Schutz der Persönlichkeit	14
Art. 23	Lohn	14
Art. 24	Auszahlung des Jahreslohns	14
Art. 25	Lohneinreihung	14
Art. 26	Stellenplan	14
Art. 27	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	15
Art. 28	Ersatz von Auslagen	15
Art. 29	Kinderzulagen	15
Art. 30	Dienstaltersgeschenke	15
Art. 31	Einmalzulagen und Anreize	16
Art. 32	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung	16
Art. 33	Arbeitszeugnis	16
3.2	Pflichten	17
Art. 34	Grundsatz	17
Art. 35	Amtsgeheimnis	17
Art. 36	Arbeitszeit	17
Art. 37	Nebenbeschäftigung und Teilzeitarbeit bei Dritten	18
Art. 38	Vertrauensärztliche Untersuchung	18
Art. 39	Fort- und Weiterbildung	18

4. Ferien und Urlaub	19
Art. 40 Ferien	19
Art. 41 Elternurlaub	19
Art. 42 Urlaub	20
5. Personalvorsorge	21
Art. 43 Unfall	21
Art. 44 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	21
Art. 45 Einschränkung der Lohnfortzahlung	21
Art. 46 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	21
Art. 47 Pensionskasse	22
6. Rechtsschutz	23
Art. 48 Verfügung und Entscheide vertraglicher Natur	23
Art. 49 Rechtsmittelbelehrung und Anhörung	23
Art. 50 Verfahren	24
Art. 51 Delegation	24
7. Übergangs- und Schlussbestimmungen	25
Art. 52 Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen mit der Landeskirche	25
Art. 53 Übergangsbestimmungen	25
Art. 54 Verbindlichkeit der Anstellungsordnung für alle Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände	25
Art. 55 Aufhebung bisherigen Rechts	25
Art. 56 Inkrafttreten	25

Die Römisch-Katholische Synode des Kantons Aargau beschliesst gestützt auf Art. 13 lit. q) des Organisationsstatuts vom 2. Juni 2004 das folgende

Personalreglement der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau

Präambel

- ¹ Die Römisch-Katholische Landeskirche Kanton Aargau, die Kirchgemeinden sowie die Kirchgemeindeverbände verfolgen eine einheitliche Personalpolitik. Diese beruht auf der Achtung der Persönlichkeit aller Mitarbeitenden, gegenseitigem Vertrauen und Partizipation. Sie sind fortschrittliche, faire und familienfreundliche Arbeitgeber, die sich als Teile einer geschwisterlichen Kirche auf der Basis christlicher Grundwerte verstehen und qualifizierte und motivierte Mitarbeitende beschäftigen.
- ² Die staatskirchenrechtlichen und kirchlichen Organe entscheiden und handeln einvernehmlich.

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

- ¹ Das Personalreglement regelt verbindlich das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlichen Mitarbeitenden, die befristet oder unbefristet im Dienste der Landeskirche, einer Kirchgemeinde oder eines Kirchgemeindeverbandes stehen, eingeschlossen die von der Kirchgemeinde gewählten Pfarrer sowie die Gemeindeleiterinnen bzw. die Gemeindeleiter.
- ² Die Mitglieder von Behörden und Personen, die Freiwilligenarbeit leisten, sind dem Personalreglement nicht unterstellt.

Art. 2

Enthalten dieses Reglement und die zugehörigen Vollzugsverordnungen keine auf den Einzelfall anwendbare Regelung, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personal- und Lohnverordnung des Kantons Aargau.

Art. 3

Der Kirchenrat kann für einzelne Personalgruppen insbesondere hinsichtlich Anstellung oder Wahl, Aufsicht, Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses abweichende Bestimmungen erlassen.

Art. 4

- ¹ Anstellungsinstanzen sind der Kirchenrat, die Kirchenpflegen und die ausführenden Organe der Kirchgemeindeverbände.
- ² Die Anstellungsinstanz kann die Anstellungskompetenz delegieren.
- ³ Anstellungen, welche die Erteilung einer *missio canonica* erfordern, dürfen erst vorgenommen werden, nachdem diese in Aussicht gestellt ist.

Geltungsbereich

Ergänzendes Recht

Berufsbezogene Bestimmungen

Anstellungsinstanz

2. Arbeitsverhältnis

2.1 Grundsätzliches

Art. 5

Das Arbeitsverhältnis mit staatskirchenrechtlichen Organisationen ist öffentlich-rechtlich.

Art. 6

Offene Stellen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

Art. 7

- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Wahl auf Amtsdauer oder durch Vertrag begründet.
- ² Erfolgt die Begründung durch eine Wahl auf Amtsdauer, wird eine Anstellungsverfügung erlassen.
- ³ Der Arbeitsvertrag kann in begründeten Einzelfällen insbesondere hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugunsten der oder des Mitarbeitenden von diesem Personalreglement abweichen.

Art. 8

Übt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mehr als eine Funktion aus, so ist in der Regel für jede Funktion ein separater Arbeitsvertrag abzuschliessen.

Rechtsnatur

Stellenausschreibung

Entstehung des
Arbeitsverhältnisses

Mehrere Funktionen

2.2 Dauer

Art. 9

- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet, mit der Möglichkeit der Kündigung, begründet.
- ² Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 10

- ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
- ² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Kalendertage.
- ³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Im Allgemeinen

Probezeit

2.3 Beendigung

Art. 11

- 1 Das Arbeitsverhältnis endet durch:
 - a) Kündigung,
 - b) Ablauf der Amtsdauer,
 - c) Ablauf einer befristeten Anstellung,
 - d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen,
 - e) Auflösung aus wichtigen Gründen (fristlose Kündigung),
 - f) vorzeitigen Altersrücktritt,
 - g) Beginn der Rentenberechtigung AHV/IV,
 - h) Tod.
- 2 Der sachlich begründete Entzug oder die Nichtverlängerung der missio canonica hat, sofern diese für die Anstellung erforderlich ist und vor dem Entzug eine Anhörung durch den Bischof oder dessen Vertretung stattfand, zwingend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge.

Art. 12

- 1 Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
 - a) im ersten Dienstjahr einen Monat,
 - b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate,
 - c) vom dritten Dienstjahr an drei Monate.
- 2 Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden.
- 3 Die Kündigungsfrist kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder verlängert werden.

Art. 13

- 1 Für Mitarbeitende mit Verpflichtung an Schulen ist die Kündigung im ersten Anstellungsjahr auf Ende eines Monats möglich.
- 2 Ab dem zweiten Anstellungsjahr ist die Kündigung auf Ende eines Schulsemesters möglich. Dabei gelten die Kündigungsfristen gemäss Artikel 12.

Beendigungsgründe

Kündigungsfristen und
Kündigungstermine

Kündigungsfristen und
Kündigungstermine
bei Lehrpersonen

Art. 14

- ¹ Die Kündigung erfolgt schriftlich und ist, wenn sie durch den Arbeitgeber erfolgt, zu begründen.
- ² Bei der Kündigung von Mitarbeitenden durch die Anstellungsbehörde, deren Anstellung einer *missio canonica* bedurfte, ist die schriftliche Stellungnahme der kirchlichen Instanzen einzuholen.
- ³ Die Kündigung durch die Anstellungsinstanz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- ⁴ Sachlich zureichende Kündigungsgründe sind namentlich:
 - a) Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht;
 - b) mangelnde Eignung für die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit;
 - c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;
 - d) mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.
- ⁵ Bei einer Kündigung während der Probezeit muss keine Bewährungszeit angesetzt werden und die Anforderungen des sachlich zureichenden Grundes sind geringer.
- ⁶ Vor dem Erlass einer Kündigung ist der oder die Betroffene anzuhören.

Art. 15

- ¹ Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obligationenrechts.
- ² Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht.

Kündigungsschutz

Folgen bei Verletzung
der Bestimmungen
über die Auflösung

Bewährungszeit

Art. 16

Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Mitarbeitenden eine angemessene Bewährungszeit von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungszeit kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Kündigung zur Unzeit

Art. 17

- 1 Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- 2 Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Art. 18

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- 2 Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- 3 Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- 4 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen mit Pfarrern, Gemeindeleiterinnen und Gemeindeleitern konsultiert die Anstellungsbehörde vorgängig den Bischof und das Kirchenratspräsidium.

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Art. 19

Das Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Personalreglements beendet werden.

Art. 20

- ¹ Mitarbeitende scheidend auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen, aus dem Dienst aus. Art. 11 Abs. 1 lit. b bleibt vorbehalten.
- ² Wird der oder die Mitarbeitende nach der Erreichung des ordentlichen AHV-Rentenalters weiterbeschäftigt, wird ein neues Anstellungsverhältnis begründet. Dabei soll die Summe aller Renten und des vereinbarten Lohnes nicht höher sein als der letztverdiente Lohn.

Art. 21

- ¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung. Vor Ablauf der Befristung sind die Anstellungen ordentlich kündbar.
- ² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Beendigung
altershalber

Ablauf der
befristeten Anstellung

3. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

3.1 Rechte

Art. 22

- ¹ Die Arbeitgeberin achtet die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.
- ² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen.

Art. 23

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist.

Art. 24

Der Auszahlungsmodus des Jahreslohnes wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

Art. 25

- ¹ Der Kirchenrat erlässt Richtlinien für die Lohneinreihung.
- ² Für die von der Landeskirche angestellten Mitarbeitenden sind diese Richtlinien verbindlich.

Art. 26

Der Kirchenrat, die Kirchenpflegen und die Organe der Kirchgemeindeverbände legen für ihren Bereich die Stellenpläne fest und reihen die Stellen gemäss den Richtlinien für die Lohneinreihung ein.

Schutz der
Persönlichkeit

Lohn

Auszahlung des
Jahreslohnes

Lohneinreihung

Stellenplan

Art. 27

- ¹ Die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen richtet sich nach dem Grad der Beschäftigung.
- ² Die Anstellungsinstanz kann Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien oder Feiertage und Ruhetage eingerechnet sind und separat ausgewiesen werden.

Art. 28

- ¹ Der Kirchenrat erlässt Richtlinien für die Spesenentschädigungen.
- ² Dieser Beschluss ist für die Mitarbeitenden der Landeskirche verbindlich. Für Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände sind diese Richtlinien einzig dann verbindlich, wenn sie keine eigene Regelung getroffen haben.

Art. 29

Sämtlichen Mitarbeitenden ab einem Stellenpensum von 60 Prozent wird neben den jeweils gültigen kantonalen Bestimmungen über die Kinder- und Ausbildungszulagen eine Zulage von 150 Franken pro Kind ausgerichtet.

Art. 30

- ¹ Nach 10-, 20-, 30-, und 40-jähriger ununterbrochenen Tätigkeit im Dienste der Landeskirche, einer Kirchgemeinde oder eines Kirchgemeindeverbandes im Kanton Aargau erhalten die Mitarbeitenden ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe eines Monatslohnes oder in der Form von vier Wochen bezahlter Ferien.
- ² Bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad richtet sich die Höhe des Dienstaltersgeschenkes nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn Jahre.
- ³ War die oder der Mitarbeitende mehr als zwei Drittel der Bemessungsperiode bei einer anderen Arbeitgeberin gemäss Absatz 1 angestellt, wird der zur Ausrichtung des Dienstaltersgeschenkes verpflichteten Anstellungsbehörde dieser Pro-Rata-Anteil aus der Zentralkasse der Landeskirche vergütet.

Lohnberechnung bei
Teilzeitverhältnissen

Ersatz von Auslagen

Kinderzulagen

Dienstaltersgeschenke

Einmalzulagen und
Anreize

Art. 31

Die Anstellungsinstanz kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.

Mitarbeiterinnen- und
Mitarbeiterbeurteilung

Art. 32

- 1 Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine jährliche Beurteilung von Leistung und Verhalten durchgeführt und eine Zielvereinbarung getroffen.
- 2 Der Kirchenrat erlässt entsprechende Richtlinien. Für Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände sind diese Richtlinien einzig dann verbindlich, wenn sie keine eigene Regelung getroffen haben.

Arbeitszeugnis

Art. 33

- 1 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten Auskunft gibt.
- 2 Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

3.2 Pflichten

Art. 34

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Landeskirche, der Kirchgemeinden oder Kirchgemeindeverbände in guten Treuen zu wahren.

Art. 35

- ¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, sowohl der Pfarrei als auch der Anstellungsbehörde, die ihrer besonderen Natur nach wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind.
- ² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 36

- ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit für ein volles Pensum beträgt durchschnittlich 42 Stunden.
- ² Die Regelung der individuellen Arbeitszeit wird im Einzelnen festgelegt. Abwesenheiten sind mit Ausnahme von Krankheit und Unfall, im Voraus mit dem/der Vorgesetzten abzusprechen.
- ³ Die Arbeitgeberin regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überstunden und Überzeitarbeit, von Nacht-, Sonntags,- und Pikettdienst.
- ⁴ Die Landeskirche erlässt Richtlinien für den Ausgleich oder die Vergütung von Überstunden und Überzeitarbeit, von Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst. Diese sind für die Mitarbeitenden der Landeskirche verbindlich.
- ⁵ Für Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände sind diese Richtlinien einzig dann verbindlich, wenn sie keine eigene Regelung getroffen haben.

Grundsatz

Amtsgeheimnis

Arbeitszeit

Nebenbeschäftigung
und Teilzeitarbeit bei
Dritten

Art. 37

- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung in der Kirche vereinbar ist.
- ² Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- ³ Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Dritten sind offen zu legen.

Art. 38

Die Mitarbeitenden können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Vertrauensärztliche
Untersuchung

Art. 39

- ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Weiterbildung.
- ² Die Anstellungsbehörde regelt die Modalitäten der vorgeschriebenen und freiwilligen Fort- und Weiterbildung.
- ³ Die notwendige Zeit zum Besuch der vom Bischof angeordneten Fort- und Weiterbildung ist zu gewähren. Die Kosten dafür übernimmt grundsätzlich die Anstellungsbehörde.
- ⁴ Soweit die Kirchgemeinden oder Kirchgemeindeverbände keine eigenen Vorschriften erlassen, gelten die von der Landeskirche erlassenen Richtlinien.

Fort- und
Weiterbildung

4. Ferien und Urlaub

Art. 40

- ¹ Den voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden steht im Kalenderjahr ein Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen zu.
- ² Die Anstellungsbehörde kann ab dem 60. Altersjahr 30 Ferientage gewähren.

Art. 41

- ¹ Die Mitarbeitende hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Mitarbeitende ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.
- ² Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen der eidgenössischen Mutterschaftsentschädigung. Soweit die Arbeitgeberin Lohnzahlungen während des Mutterschaftsurlaubs erbringt, fallen ihr die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsentschädigung zu.
- ³ Der Vater hat im 1. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf 10 Arbeitstage bezahlten Urlaub. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung des bezahlten Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Ferien

Elternurlaub

Art. 42

- ¹ Die Anstellungsbehörde regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.
- ² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bezahlten Kurzurlaub für:
 - Heirat oder Eintrag Partnerschaft 3 Tage
 - Heirat oder Eintrag Partnerschaft in der eigenen Familie 1 Tag
 - Beim Tod der Ehe- oder Lebenspartnerin/des Lebenspartners sowie der/s eingetragenen Partnerin/Partners, von Kindern, von Eltern, von Schwiegereltern und Geschwistern 3 Tage
 - Beim Tod von weiteren Familienangehörigen sowie Verwandten und nahen Bekannten 1 Tag
 - In allen anderen Fällen: Teilnahme an Bestattung
 - Umzug des eigenen Haushalts 1 Tag
 - Pflege bei Krankheit eigener Kinder bis 2 Tage
- ³ Die Vorgesetzten sind rechtzeitig zu informieren.
- ⁴ Die Anstellungsbehörde kann bei Vorliegen wichtiger persönlicher Gründe weiteren bezahlten Urlaub bis maximal fünf Tage pro Jahr bewilligen.
- ⁵ Mitarbeitende bis zum 30. Altersjahr haben für auserschulische, unentgeltliche Jugendarbeit Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub bis maximal fünf Tage pro Jahr. Der gewünschte Zeitpunkt des Jugendurlaubes ist der Anstellungsbehörde mindestens drei Monate im Voraus mitzuteilen.
- ⁶ Bezahlte Abwesenheiten (Urlaub) bezüglich Militär- und Zivildienste regelt die Anstellungsbehörde.

5. Personalvorsorge

Art. 43

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Kosten der Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung können vom Lohn in Abzug gebracht werden.

Art. 44

- ¹ Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ist bis zum 720. Tag gewährleistet, in den ersten 30 Tagen zu 100 Prozent, ab dem 31. Tag zu 80 Prozent.
- ² Die Landeskirche schliesst für die von ihr angestellten Mitarbeitenden eine Taggeldversicherung ab, welche vom 30. Tag an greift. Die Prämien werden zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden je zur Hälfte übernommen. Die Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände können sich dieser Versicherung anschliessen.
- ³ Mit der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber in den ersten 30 Tagen und den weiteren Leistungen der Versicherung sind die Ansprüche der Mitarbeitenden abgedeckt.

Art. 45

- ¹ Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, endet die Lohnfortzahlungspflicht gleichzeitig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- ² Bei befristeten Anstellungsverhältnissen endet die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 46

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die Arbeitgeberin kann die Einreichung eines ärztlichen Zeugnisses verlangen. Spätestens nach drei Arbeitstagen Absenz ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Unfall

Lohnfortzahlung bei
Krankheit und Unfall

Einschränkung der
Lohnfortzahlung

Abwesenheit wegen
Krankheit und Unfall

Art. 47

Die Mitarbeitenden sind bei der Pensionskasse der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau versichert.

6. Rechtsschutz

Art. 48

- ¹ In der Form einer Verfügung werden erlassen:
 - a) Einreihung in die Lohnstufe,
 - b) Festsetzung des Lohns und der Lohnzulagen,
 - c) Bewilligung für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen,
 - d) Auflösungen aus wichtigen Gründen bei Mitarbeitenden, die auf Amtsdauer gewählt wurden.
- ² Alle anderen personalrechtlichen Belange sind vertraglich zu regeln.

Art. 49

- ¹ Verfügungen sowie einseitige Auflösungen des Anstellungsverhältnisses durch die Anstellungsbehörden sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- ² Vorgängig sind die betroffenen Mitarbeitenden anzuhören.

Verfügungen und
Entscheide
vertraglicher Natur

Rechtsmittelbelehrung
und Anhörung

Art. 50

- 1 Beschwerden gegen Verfügungen und Beschlüsse aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis können mittels Schlichtungsantrag dem Kirchenrat vorgelegt werden. Bei Verfügungen sowie Auflösungen des Anstellungsverhältnisses ist eine Frist von 30 Tagen ab Zustellung einzuhalten.
- 2 Der Kirchenrat gibt nach Anhörung der Beteiligten eine Empfehlung ab.
- 3 Innert 30 Tagen nach Zustellung der Empfehlung stellt die zuständige Stelle eine neue Verfügung oder einen neuen Beschluss zu. Dagegen kann die betroffene Person innert 30 Tagen beim Rekursgericht Beschwerde führen bzw. Klage einreichen.
- 4 Bleibt die Schlichtung erfolglos, so setzt die Schlichtungsbehörde den Betroffenen eine Frist von maximal drei Monaten, um die Streitsache dem Rekursgericht zum Entscheid vorzulegen. Liegt der Streitigkeit eine Verfügung zugrunde, kommt das Beschwerdeverfahren zur Anwendung, in allen anderen Fällen das Klageverfahren.
- 5 Gegen den Entscheid des Rekursgerichts kann Verwaltungsbeschwerde gemäss § 56 des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege geführt werden.
- 6 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts bzw. des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege.

Art. 51

Der Kirchenrat delegiert seine Kompetenz gemäss Art. 50 Abs. 1 an die von ihm bezeichnete geschlechterparitätisch zusammengesetzte Schlichtungsbehörde, der auch Mitglieder des Rekursgerichts angehören können.

7. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 52

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt das Personalreglement und seine Ausführungserlasse. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit dem neuen Personalreglement nicht übereinstimmen, gehen die vorliegenden Bestimmungen vor.
- ² Für Anstellungsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Personalreglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 53

- ¹ Mitarbeitende, welche beim Inkrafttreten dieses Personalreglements das 55. Altersjahr vollendet haben, steht ab dem 60. Altersjahr weiterhin ein Ferienanspruch von 30 Tagen zu.
- ² Die Anstellungsbehörde kann für längstens fünf Jahre ab dem Inkrafttreten dieses Personalreglements individuelle Besitzstandsregelungen vereinbaren.

Art. 54

Die Anstellungsbehörden passen ihre Arbeitsverhältnisse innert einer Frist von 2 Jahren nach dessen Inkrafttreten an die Bestimmungen des Personalreglements an.

Art. 55

Die Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien vom 7. Juni 2006 werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Personalreglements aufgehoben.

Art. 56

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2015 in Kraft.

Bei bestehenden
Arbeitsverhältnissen
mit der Landeskirche

Übergangsbestimmung

Verbindlichkeit der
Anstellungsordnung für
alle Kirchgemeinden
und Kirchgemeindever-
bände

Aufhebung bisherigen
Rechts

Inkrafttreten

Römisch-Katholische Landeskirche
des Kantons Aargau
Feerstrasse 8,
Postfach, 5001 Aarau

Telefon 062 832 42 72, Fax 062 822 11 61
landeskirche@kathaargau.ch, www.kathaargau.ch