

3.3 Rechts- und Organisationsplanung

3.3.1 Kirchengemeindereglement

Im Unterschied zur politischen Gemeinde ist der Erlass eines Kirchengemeindereglementes freiwillig (§ 44 Abs. 1 Ziff. 3 KO). Mit einem solchen Reglement verschaffen Sie sich aber ein Instrument zur Übersicht über die internen Kompetenzregelungen. Es hilft auch, Ordnungen, Abläufe und Entscheidungsbefugnisse klar zu regeln und festzulegen und bietet somit Orientierungshilfe für alle Betroffenen.

Die Kirchengemeindeversammlung erlässt das Kirchengemeindereglement. Die Kirchenpflege empfiehlt Umfang und Inhalt. Als Faustregel gilt: so knapp wie möglich, so viel wie nötig. Der Aufbau richtet sich nach örtlichen Bedürfnissen und Erfahrungen. Somit sind folgende Vorschläge für den Inhalt nicht vollständig:

- Kompetenzregelungen
- Entschädigungen
- ständige Kommissionen
- Delegationsprinzip

Alle Reglemente sind gemäss Kirchenordnung dem Kirchenrat zur Prüfung vorzulegen, bevor sie der Kirchengemeindeversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt werden, und nach der Beschlussfassung durch die Kirchengemeindeversammlung vom Kirchenrat zu genehmigen (§ 44 Abs. 1 Ziff. 3, § 108 Abs. 1 Ziff. 19 KO).

3.3.2 Dienst- und Lohnreglemente

Mit dem Dienst- und Lohnreglement für die ordinierten Dienste (DLD, SRLA 371.300) sind für Pfarrerinnen, Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Fragen geregelt. Es ist nicht nötig, ein weiteres Reglement als Kirchengemeinde zu erlassen.

Wo das DLD regelt, bleibt grundsätzlich kein Raum für vertragliche Vereinbarungen auf der Ebene der Kirchengemeinden. Es wäre unzulässig, vom DLD abweichende (wenn auch öffentlich-rechtliche) vertragliche Vereinbarungen zu treffen, soweit das DLD in diesem Bereich zwingendes Recht setzt. Deshalb werden keine Anstellungsverträge mit den ordinierten Diensten eingegangen, sondern das Dienstverhältnis wird durch Anstellungsverfügung der Kirchenpflege auf der Grundlage der Wahl durch die Kirchengemeinde begründet. Eine Anstellungsverfügung erlaubt den direkten Bezug auf ein Gesetz, hier das DLD, und führt nicht zu Schwierigkeiten oder Widersprüchen, wenn dieses

Gesetz angepasst wird. Anstellungsverfügungen können von einer Behörde (Kirchenpflege) zudem leichter geändert werden.

Für die nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400). Als nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten insbesondere Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Kirchengutsverwalterinnen und Kirchengutsverwalter, Sigristinnen und Sigriste sowie Sekretariatsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter (§ 1 Abs. 2 DLM). Sie werden nicht von der Kirchgemeindeversammlung gewählt, sondern direkt von der Kirchenpflege angestellt (§ 50 Ziff. 4 KO). Die Anstellung wird wie bei den ordinierten Diensten durch Anstellungsverfügung begründet.

Die kantonalen Reglemente für alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenfalls ein Weiterbildungsreglement, finden Sie in der Systematischen Rechtssammlung der Reformierten Landeskirche Aargau (SRLA). Die Rechtssammlung der Landeskirche kann unter www.ref-ag.ch > Organisation & Personen > Recht > Rechtssammlung jederzeit in einer aktuellen Fassung abgerufen werden.

Wenn Sie sich für eigene, ergänzende Reglemente entscheiden, sind Sie verpflichtet, kantonales Recht und die Gesetze der Landeskirche (Kirchenordnung, Dienstreglemente usw.) einzuhalten. Reglemente der Kirchgemeinden können höheres Recht nicht beschränken, sondern nur Lücken füllen oder zusätzliche Regelungen (z.B. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) begründen. Die beiden erwähnten Dienstreglemente DLD und DLM sind verbindliche, von der Synode beschlossene Reglemente, die Mindestlöhne und andere Anstellungsbedingungen als Mindeststandard für die Anstellungsverhältnisse in den Kirchgemeinden festlegen. Es kann davon nur zugunsten, jedoch nicht zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgewichen werden. Dabei ist in jedem Fall der Gleichbehandlungsgrundsatz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuhalten.

3.3.3 Andere Reglemente

Je nach Grösse und Umfang der Tätigkeit einer Kirchgemeinde bestehen eventuell weitere Bedürfnisse nach rechtlichen Regelungen.

Beispiele:

- Benützungreglement für die Kirche und andere kirchliche Räume
- Benützungreglement für das Kirchgemeindehaus, evtl. mit Hausordnung
- Orgelbenützungreglement

In der Regel werden diese Reglemente von der Kirchenpflege beschlossen. Sie sind nicht echte Gesetze, sondern Regelungen für den Alltagsgebrauch. Ein Benutzer des Kirchgemeindehauses wird z.B. nicht haftbar oder zahlungspflichtig auf Grund der Regelungen, sondern eines allfälligen Mietvertrags, der für die Benützung eingegangen und unterzeichnet wird. Diese Regelungen sollten möglichst einfach, verständlich und leicht anzupassen sein, damit sie im Alltag dienen.
