



Richtlinie Lohneinstufung und Wohnungsbewertung

Vom Kirchenrat gestützt auf Art. 20, Abs. 1 und Art. 28 des Reglements Anstellung und Besoldung (RAB) erlassen am 21. September 2004:

A) Allgemeines

Art. 1 Zweck

- 1 Diese Richtlinie soll den Verantwortlichen bei Neuanstellungen die Festlegung des Lohnes erleichtern. Gleichzeitig wird das Vorgehen für die Einstufung von bestehenden Arbeitsverhältnissen geregelt.
- 2 Die Richtlinie dient ebenfalls der Festlegung des Mietzinses von Dienstwohnungen.
- 3 Durch die Anwendung werden die Kirchgemeinden in ihrer Entscheidungsfreiheit nicht eingeschränkt. Die Richtlinie bezweckt in erster Linie eine weitgehende Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

Art. 2 Besitzstandwahrung

Für bestehende Arbeitsverhältnisse ist gemäss Art. 45 des RAB der Besitzstand zu wahren. Der neu festgelegte und ausbezahlte Lohn darf nicht tiefer sein als das bisherige ausbezahlte Gehalt.

B) Lohneinstufung

Art. 3 Einstufung bestehender Arbeitsverhältnisse

- 1 Für Mitarbeitende, welche bis anhin kein freies (unentgeltliches) Wohnen beanspruchten, wird auf der Grundlage des bisherigen Lohnes gemäss der Besoldungstabelle Anhang I des RAB die entsprechende Lohnklasse und -stufe festgelegt.
- 2 Für Pfarrpersonen oder andere Mitarbeitende, welche in einer gemeinde- oder kirchgemeindeeigenen Liegenschaft wohnen, gilt neu die Regelung, dass für die Wohnsituation (Haus/Wohnung) ein Mietverhältnis eingegangen wird. Demzufolge muss neu ein Mietzins festgelegt werden (siehe Art. 8 bis 12 dieser Richtlinie).

- 3 Bei der Lohnauszahlung sind die Sozialabzüge vom neuen Bruttolohn in Abzug zu bringen.
- 4 Anstellungen, die bisher pauschal entschädigt wurden, sind in der Regel in ein Pensum umzuwandeln. Danach ist auf Grund der Anstellungsdauer und Funktion die entsprechende Einstufung vorzunehmen.
- 5 Entspricht das ermittelte Pensum nicht dem effektiven Arbeitsaufwand, so sind entsprechende Gespräche zur Bereinigung erforderlich. Der Beizug von Fachpersonen ist angezeigt.

Art. 4 Einstufung neuer Arbeitsverhältnisse

- 1 Bei der Anstellung von neuen Mitarbeitenden wird auf Grund der früheren Tätigkeiten, der Aufgabe, der Funktion und weiterer Grundlagen die entsprechende Lohnklasse und -stufe gemäss der Besoldungstabelle Anhang I des RAB festgelegt.
- 2 Es wird ein Bruttolohn festgelegt, bei dem ebenfalls sämtliche Sozialabzüge in Abzug kommen
- 3 Für eine eventuelle Wohnsituation muss ein Mietzins vereinbart werden.

Art. 5 Anwendung Einstufungsplan

- 1 Für die meisten Aufgaben, welche in der Landeskirche und den Kirchengemeinden vorkommen, ist eine Funktion mit dem entsprechenden Klassenspielraum vorhanden. Lediglich bei den Sekretariatsmitarbeitenden sowie bei den MesmerInnen wird zwischen mehreren Funktionen unterschieden.
- 2 Die Löhne, welche den drei Funktionen der Sekretariatsmitarbeitenden zugeordnet sind, lehnen sich den Richtlinien des Kaufmännischen Verbandes an. Nachfolgend die Grundlagen für die Funktionen:
 - a) für Sekretariatsmitarbeitende I entspricht das Ausbildungsniveau einer zweijährigen Bürolehre; die Arbeit beinhaltet eher einseitige als vielseitige Aufgaben und eine begrenzte Autonomie, die allerdings zusammen mit der Berufserfahrung breiter wird
 - b) für Sekretariatsmitarbeitende II entspricht das Ausbildungsniveau einer dreijährigen KV-Lehre oder einem Handelsschuldiplom; diese Funktion umfasst allgemeine vielseitige Arbeiten, die mit einer bestimmten Autonomie ausgeführt werden
 - c) für Sekretariatsmitarbeitende III mit Zusatzaufgaben entspricht das Ausbildungsniveau einer dreijährigen KV-Lehre, einem Handelsschuldiplom oder einer höheren Schulbildung; die Tätigkeit umfasst Zusatzaufgaben wie z.B. Führungsverantwortung, Sachgebietsverantwortung etc.
- 3 Die Tätigkeit im Mesmerdienst kann ganz unterschiedliche Arbeitsgebiete oder Zusatzaufgaben beinhalten. Mit der Schaffung von zwei Stufen besteht die Möglichkeit, eine bessere Einstufung gemäss dem gemeindespezifischen Aufgabenfeld vorzunehmen.

- 4 Bei Anstellungen, welche in keine der vorhandenen Funktionen eingeordnet werden können, legt die anstellende Behörde nach den Grundsätzen des Art. 19 RAB eine Einstufung mit klar definiertem Klassenspielraum fest. Dieser wird im Anstellungsvertrag festgehalten.
- 5 Die Geschäftsstelle der Landeskirche ist über die Einstufung von speziellen Funktionen und die dazugehörigen Aufgaben und Regelungen zu informieren, damit sie bei Anfragen beratend beistehen kann.

Art. 6 Berücksichtigung früherer Tätigkeiten

- 1 Die Besoldungstabelle im Anhang I des RAB dient zur Festlegung der Lohnfestsetzung bei Stellenantritt.
- 2 Dabei werden die Tätigkeit im aktuellen Beruf, aber auch Dienstjahre in früheren Berufen, Erziehungsarbeit und freiwillige Tätigkeiten entsprechend angerechnet.
- 3 Der Kirchenrat erachtet eine einheitliche Anwendung als äusserst wichtig und empfiehlt folgende Handhabung
 - a) Dienstjahre im aktuellen Beruf werden vollumfänglich angerechnet
 - b) Tätigkeiten in früheren Berufen werden pro Anstellungsjahr mit $\frac{1}{2}$ Dienstjahr berücksichtigt
 - c) Erziehungsjahre werden mit $\frac{1}{3}$ Dienstjahr angerechnet, in Betracht fallen maximal 15 Erziehungsjahre
 - d) freiwillige Tätigkeiten im kirchlichen und sozialen Bereich mit mindestens 20 Jahreseinsätzen werden pro Jahr mit $\frac{1}{4}$ Dienstjahr berücksichtigt; Grundlage für die Anerkennung bildet ein entsprechender Sozialzeitausweis, ein Testatheft oder ein ähnliches Dokument.
- 4 Kommen mehrere der oben erwähnten Tätigkeiten in Betracht, so werden diese kumuliert.

Art. 7 Besoldungserhöhung

- 1 Die Besoldungserhöhung ist in Art. 21 des RAB geregelt.
- 2 Der Kirchenrat empfiehlt, den Stufenanstieg nur in Ausnahmefällen auszusetzen. Mit einer mehrmaligen Aussetzung kann ein Nachholbedarf entstehen.

C) Wohnungsbewertung

Art. 8 Grundsatz

- 1 Für das Arbeitsverhältnis wird ein Bruttolohn festgelegt. Für die Benutzung einer Wohnsituation ist ein Mietverhältnis abzuschliessen.
- 2 Der Mietwert einer Wohnung oder eines Hauses hängt von der Lage, dem Ausbaustand, aber auch von der Beeinträchtigung durch die berufliche Benutzung und Verflechtung, der

Grösse etc. ab. Dies hat zur Folge, dass in vielen Fällen nicht der „reale“ Mietzins realisierbar ist.

Art. 9 Mietzinsen Dienstwohnung

- 1 Die Festlegung des Mietzinses liegt in der Autonomie der Kirchgemeinde. Gemäss Art. 28 des RAB legt der Kirchenrat Richtlinien fest. Damit ist Gewähr gegeben, dass mit den Mietzinsen für die privaten Wohnräume keine Lohnungleichheiten entstehen.
- 2 Als Referenzgrösse empfiehlt der Kirchenrat einen Jahresmietzins von Fr. 15'000.00 bis Fr. 18'000.00, inkl. Garage oder Autoabstellplatz. Dieser sollte nur dann unter- oder überschritten werden, wenn begründet Minder- oder Mehrwert geltend gemacht werden kann.

Art. 10 Diensträume

- 1 Die Kirchgemeinde stellt Diensträume zur Verfügung (Art. 56, Abs. 4 KO).
- 2 Diensträume, die der Kirchgemeinde von Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden, sind ortsüblich zu entschädigen.

Art. 11 Nebenkosten

- 1 Als Nebenkosten gelten Heizung, Wasser, Abwasser und Strom.
- 2 Wird das gemietete Haus oder die Wohnung nur zu Wohnzwecken verwendet, gehen die Nebenkosten vollumfänglich zulasten der Mietenden.
- 3 Bei einer gemeinsamen Nutzung als Dienst- und Wohnraum schlagen wir eine Aufteilung zu gleichen Teilen vor.
- 4 Die Reinigung der Diensträume geht zulasten der Kirchgemeinde, sie kann auch pauschal abgegolten werden.
- 5 Die Zuständigkeiten für die Umgebungsarbeiten sind im Mietvertrag zu regeln. Dort wird festgehalten, was zur Pflege respektive zum Unterhalt gehört.

Art. 12 Weitere Kosten

- 1 Die Gebühren für den Telefon- und Internetanschluss gehen zulasten der Kirchgemeinde.
- 2 Telefon- und Internetgebühren sind getrennt zu erfassen oder pauschal zu regeln und im Stellenprofil festzuhalten.
- 3 Die Kosten für den Fernseh- und Radioempfang gehen zulasten der Mietenden.

Art. 13 Mietvertrag

- 1 Die vereinbarten Bedingungen des Mietverhältnis sind in einem Mietvertrag festzuhalten.
- 2 Diensträume sind im Mietvertrag festzuhalten.

D) Schlussbestimmungen

Art. 14 Inkrafttreten und aufgehobenes Recht

- 1 Diese Richtlinie tritt auf den 1. Januar 2005 in Kraft.
- 2 Gleichzeitig werden alle widersprechenden landeskirchlichen Vorschriften, Richtlinien und Empfehlungen aufgehoben.