



---

## Reglement Anstellung und Besoldung (RAB)

---

von der Synode gestützt auf Art. 17, Abs. 2. b der Kirchenverfassung (KV) erlassen am 28. Juni 2004 (Stand 26. November 2018)

### **A) Allgemeine Bestimmungen**

#### **Art. 1 Geltungsbereich**

- 1 Dieses Reglement gilt für alle voll- und teilzeitlich Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden (Art. 49, Abs. 1 der Kirchenordnung [KO]).
- 2 Die Art. 25 und 26 über Spesen und Sitzungsgelder sind auch für die Mitglieder der kirchlichen Behörden anwendbar.

#### **Art. 2 Anstellungsverhältnis**

- 1 Mitarbeitende mit Vollpensum und Personen mit festem Teilpensum werden nach diesem Reglement durch öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt. Bestandteil des Anstellungsvertrages ist das Stellenprofil (Art. 54, Abs. 5 KO).
- 2 Das Anstellungsverhältnis für Stellvertretung und Vikariat wird durch privat-rechtlichen Vertrag geregelt (Art. 60, Abs. 6 KO), ebenso für kurzfristig oder unregelmässig beschäftigte Mitarbeitende.

#### **Art. 3 Stellenprofil**

Als Grundlage für die Einstellung von kirchlich Mitarbeitenden erstellt der Kirchenrat Vorlagen für Stellenprofile, die über Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen Auskunft geben (Art. 42, Abs. 3 KO).<sup>1</sup>

#### **Art. 4 Ausschreibung**

Die Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

---

<sup>1</sup> Geändert am 24. Juni 2013

**Art. 5 Mitarbeitergespräch**

- 1 Mit allen Mitarbeitenden ist jährlich mindestens ein strukturiertes Gespräch zu führen.
- 2 Dieses dient der Förderung und Motivation der Mitarbeitenden und soll ihnen Gelegenheit geben, ihre Anliegen vorzubringen.

**B) Begründung, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses****Art. 6 Anstellungsbehörde**

- 1 Die Mitarbeitenden der Landeskirche werden durch den Kirchenrat, Mitarbeitende der Kirchgemeinden durch die Kirchenvorsteherschaft angestellt.

2<sup>2</sup>

**Art. 7 Anstellungsdauer**

- 1 Das Anstellungsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet. Es kann durch die Mitarbeitenden und die Anstellungsbehörde gekündigt werden.
- 2 Die Kündigungsfrist beträgt
  - a) während des ersten Monats sieben Tage
  - b) im ersten Dienstjahr ein Monat
  - c) anschliessend drei Monate
- 3 Für Pfarrpersonen beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist während der ganzen Anstellungsdauer sechs Monate (Art. 56, Abs. 1 KO).

**Art. 8 Auflösung aus wichtigen Gründen**

- 1 Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis von beiden Parteien jederzeit fristlos aufgelöst werden.
- 2 Als wichtiger Grund gilt insbesondere jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein einer Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.
- 3 Die fristlose Auflösung ist schriftlich zu begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

**Art. 9 Kündigungsschutz**

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit (Art. 336. c OR) gelten sinngemäss.

---

<sup>2</sup> Gestrichen am 24. Juni 2013

## **Art. 10 Übertritt in den Ruhestand**

- 1 Mitarbeitende treten auf Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche Rücktrittsalter gemäss Reglement der Pensionskasse PERKOS erreichen, in den Ruhestand.<sup>3</sup>
- 2 Wer das Anstellungsverhältnis über das ordentliche Pensionierungsalter, definiert im Reglement der Pensionskasse PERKOS, weiterführen will, bedarf der Zustimmung der Anstellungsbehörde.<sup>4</sup>

## **Art. 11 Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen wird den Mitarbeitenden ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

## **C) Pflichten der Mitarbeitenden**

### **Art. 12 Grundsatz**

- 1 Die Mitarbeitenden führen die ihnen übertragenen Aufgaben sachgemäss, sorgfältig und nach bestem Wissen aus.
- 2 Sie arbeiten untereinander und mit den vorgesetzten Behörden zusammen und unterstützen sich gegenseitig.
- 3 Sie schweigen über Angelegenheiten, die sie in Erfüllung ihrer Aufgaben erfahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen (Art. 29 KV).

### **Art. 13 Aufgabenbereich**

Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, im Bedarfsfall zeitlich begrenzt auch Arbeiten auszuführen, die nicht zum Aufgabenbereich der Stelle gehören, für die sie angestellt wurden, soweit ihnen dies auf Grund ihrer Ausbildung und Eignung zugemutet werden kann. Langfristige Änderungen im Aufgabenbereich sind über das Stellenprofil zu verhandeln.

### **Art. 14 Wohnsitz**

- 1 Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen, soweit dadurch die Ausübung des Dienstes und ihre Verfügbarkeit nicht behindert werden.
- 2 Die Fahrtkosten vom Wohnort zum Arbeitsort werden in der Regel nicht vergütet.

### **Art. 15 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigung**

- 1 Wer ein öffentliches Amt annehmen will, hat die Anstellungsbehörde vorgängig zu informieren.

---

<sup>3</sup> Geändert am 26. November 2018

<sup>4</sup> Geändert am 26. November 2018

- 2 Für öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen, die einen erheblichen Zeitaufwand erfordern, ganz oder teilweise während der ordentlichen Arbeitszeit ausgeübt werden oder sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, sind eine Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen und die Stellenprozente anzupassen.

### **Art. 16 Vertrauensärztliche Untersuchung**

Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich bei Krankheit, Unfall oder stark verminderter Arbeitsfähigkeit einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

## **D) Arbeitszeit**

### **Art. 17 Normalarbeitszeit, Überstunden**

- 1 Als Normalarbeitszeit bei einer 100%-Anstellung gilt die 42-Stunden-Woche. Für Pfarrpersonen gilt eine Netto-Jahresarbeitszeit von 1900 Stunden bei 5 Wochen Ferien.<sup>5</sup>
- 2 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, soweit es der Arbeitsanfall erfordert und es für sie zumutbar ist.
- 3 Überzeit soll so weit als möglich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Eine Entschädigung für nicht kompensierbare Überstunden wird nur ausnahmsweise ausgerichtet; sie richtet sich nach dem ordentlichen Lohnansatz oder erfolgt in Form einer Pauschale.
- 4 Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, eine Arbeitszeitkontrolle zu führen.

### **Art. 18 Absenzen**

- 1 Wer am Erscheinen zur Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle möglichst rasch zu melden.
- 2 Dauert eine Absenz wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Arbeitstage, kann die Anstellungsbehörde verlangen, dass ein ärztliches Zeugnis beigebracht wird.

## **E) Besoldung**

### **Art. 19 Grundsatz**

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Gehalt, das auf Grund der zu besetzenden Funktion, der Ausbildung, der mitgebrachten Erfahrung und der zu erwartenden Leistung festgelegt wird.

---

<sup>5</sup> Geändert am 24. Juni 2013

## **Art. 20 Einstufung**

- 1 Die Anstellungsbehörde stuft die Mitarbeitenden nach den Richtlinien des Kirchenrates in die Besoldungsklassen gemäss der Tabelle im Anhang zu diesem Reglement ein.
- 2 Eine Besoldungsklasse umfasst acht Stufen.

## **Art. 21 Besoldungserhöhung**

- 1 Die Gehälter aller Mitarbeitenden werden jährlich überprüft.
- 2 Haben sie die ihnen übertragenen Aufgaben vorschrifts- und vereinbarungsgemäss erfüllt, wird ihnen in der Regel jedes Jahr eine Stufenerhöhung gewährt, bis sie das Maximum der ihrer Funktion entsprechenden höchsten Besoldungsklasse erreicht haben.<sup>6</sup>
- 3 Bei Übernahme einer neuen Funktion oder bei Erweiterung des Aufgabenbereichs kann der oder die Mitarbeitende in eine höhere Besoldungsklasse befördert werden.

## **Art. 22 Gehaltszahlung**

- 1 Das Jahresgehalt wird monatlich in zwölf oder dreizehn gleichen Teilen ausbezahlt.
- 2 Bei Anstellungsverhältnissen, die nicht ein volles Jahr bestehen, wird ein allfälliges dreizehntes Gehalt im Verhältnis zur Anstellungsdauer ausbezahlt.
- 3 Für Personen, die im Stundenlohn angestellt sind, errechnet sich dieser derzeit wie folgt: Jahreslohn gemäss Einstufung geteilt durch 1900 (Jahresarbeitszeit, 1858 für Personen ab vollendetem 50. Altersjahr). Damit sind die Ansprüche für Ferien, Feiertage und Urlaube abgegolten. Dies ist im Arbeitsvertrag und der Lohnabrechnung eigens auszuweisen.<sup>7</sup>

## **Art. 23 Teuerungsausgleich**

Der Kirchenrat bestimmt jeweils auf den 1. Januar einen allfälligen Teuerungsausgleich für das nachfolgende Jahr.

## **Art. 24 Kinderzulagen**

Es werden Kinderzulagen gemäss der kantonalen Verordnung zum Kinderzulagengesetz ausgerichtet.

## **Art. 25 Spesen, Stellvertretungsentschädigungen**

- 1 Reisekosten und Spesen, die in dienstlichen Angelegenheiten entstanden sind, werden den Mitgliedern der Synode, des Kirchenrates und der von ihnen ernannten Kommissionen und Abordnungen (Art. 36, Abs. 1 KO) sowie den Mitarbeitenden der Landeskirche und der Kirchgemeinden vergütet. Der Kirchenrat erlässt entsprechende Weisungen.
- 2 Die Kirchgemeinden regeln die Spesen und allfällige weitere Entschädigungen für ihre Behörden und Abordnungen und für die freiwillig Mitarbeitenden (Art. 61d, Abs. 3 KO).

---

<sup>6</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>7</sup> Ergänzt am 24. Juni 2013

3 Der Kirchenrat regelt die Entschädigungen, die bei Stellvertretungen auszurichten sind.

### **Art. 26 Sitzungsgelder**

- 1 Die Mitglieder der Synode, des Kirchenrates und der von ihnen ernannten Kommissionen und Abordnungen haben Anspruch auf Sitzungsgelder.
- 2 Der Kirchenrat bestimmt deren Höhe und regelt die Einzelheiten.
- 3 Die Kirchgemeinden regeln die Sitzungsgelder für die Mitglieder ihrer Behörden und Abordnungen sowie für ihre Mitarbeitenden.

### **Art. 27 Treueprämie**

- 1 Für ununterbrochenen Dienst in der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell werden den Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und der Landeskirche, ausgenommen Pfarrpersonen, Treueprämien ausgerichtet:
  - a) nach Erfüllung des 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres zwei Wochen bezahlter Ferien oder 1/24 des Jahreslohnes.<sup>8</sup>
  - b)<sup>9</sup>
- 2 Die Höhe der Treueprämie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.<sup>10</sup>
- 3 Bei der Pensionierung werden Treueprämien im Verhältnis zur Anstellungsdauer ausbezahlt.
- 4 Im gegenseitigen Einverständnis kann die Treueprämie ganz oder teilweise in Form von zusätzlichen Ferien bezogen werden.

### **Art. 28 Dienstwohnung**

Der Kirchenrat legt Richtlinien für die Mietzinsen der Dienstwohnungen fest.

## **F) Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung**

### **Art. 29 Militärdienst und ähnliche Dienstleistungen**

- 1 Während der Dauer des Militärdienstes und ähnlicher Dienstleistungen (Zivilschutz, Zivildienst, Feuerwehrdienst) wird das Gehalt unter Verrechnung des Erwerbbersatzes voll ausgerichtet.
- 2 Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet.

---

<sup>8</sup> Geändert am 26. Juni 2017

<sup>9</sup> Gestrichen am 26. Juni 2017

<sup>10</sup> Geändert am 26. Juni 2017

## Art. 30 Krankheit oder Unfall

- 1 Mitarbeitende, die wegen Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise arbeitsunfähig sind, erhalten für eine beschränkte Zeitdauer die volle Besoldung, und zwar

im ersten Dienstjahr	zwei Monate
ab zweitem bis zum vollendeten dritten Dienstjahr	drei Monate
ab drittem Dienstjahr	sechs Monate
- 2 Bei in Teilzeit Angestellten besteht der Anspruch auf Besoldung unabhängig davon, ob durch die Arbeitsunfähigkeit effektive Arbeitsleistung ausfällt. Das durchschnittlich in den vergangenen 12 Monaten vergütete Salär wird anteilmässig pro arbeitsunfähig geschriebenen Kalendertag vergütet.<sup>11</sup>

## Art. 31 Mutterschaft und Geburt

- 1 Bei Schwangerschaft und Geburt haben Mitarbeitende Anspruch auf volle Gehaltszahlung während zwölf Wochen. Der Anspruch beträgt 16 Wochen, wenn das Anstellungsverhältnis vor der Niederkunft mindestens zwei Jahre gedauert hat. Der Mutterschaftsurlaub ist zusammenhängend zu beziehen, davon mindestens acht bzw. zehn Wochen nach der Geburt.
- 2 Anschliessend an den Mutterschaftsurlaub wird Mitarbeitenden auf Gesuch hin ein unbezahlter Urlaub bis zu sechs Monaten oder 50-%-ige Beschäftigung bis zu einem Jahr gewährt.

## Art. 32 Todesfall

- 1 Im Todesfall von Mitarbeitenden haben der hinterbliebene Ehegatte oder die hinterbliebene Ehegattin und die minderjährigen Kinder über den Todesmonat hinaus Anspruch auf ein volles Monatsgehalt.
- 2 Entsteht durch den Todesfall eine Notlage, kann die Gehaltsfortzahlung auf zwei Monate ausgedehnt werden.

## G) Ferien, Feiertage, Urlaub

### Art. 33 Ferien

- 1 Die Mitarbeitenden haben bis zum vollendeten 50. Altersjahr fünf Wochen, anschliessend sechs Wochen Ferien pro Jahr.
- 2 In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 3 Der Zeitpunkt der Ferien und der arbeitsfreien Tage sind mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen.<sup>12</sup>
- 4 Die Ferien der Unterrichtenden im Religionsunterricht richten sich nach den Schulferien.

<sup>11</sup> Ergänzt am 24. Juni 2013

<sup>12</sup> Geändert am 24. Juni 2013

- 5 Wer regelmässig an Sonntagen arbeitet, hat pro Jahr Anrecht auf mindestens zehn arbeitsfreie Wochenenden. Sonntage während der Ferien gelten als arbeitsfreie Sonntage.<sup>13</sup>
- 6 Für Personen, die im Stundenlohn angestellt sind, ist der Anspruch für Ferien, Feiertage und Urlaube im Stundenlohn eingerechnet. Es ist darauf zu achten, dass mindestens ein Block von zwei Wochen Ferien bezogen wird.<sup>14</sup>

### Art. 34 Feiertage

- 1 Die bezahlten Feiertage richten sich nach den staatlichen Bestimmungen.
- 2 Arbeit an Feiertagen kann kompensiert werden.

### Art. 35 Urlaub

- 1 Den Mitarbeitenden kann Urlaub gewährt werden, sofern der Dienst dies erlaubt.
- 2 Urlaubsgesuche sind an die Anstellungsbehörde zu richten. Diese entscheidet über die Dauer des Urlaubs, die Organisation der Stellvertretung und ob das Gehalt voll, teilweise oder nicht auszuzahlen ist.
- 3 Ohne Kürzung des Gehalts oder der Ferien können unter Meldung an die vorgesetzte Stelle die folgenden Urlaube bezogen werden
- |  |                |
|--|----------------|
| bei eigener Heirat   | zwei Tage      |
| bei Hochzeit in der eigenen Familie  | einen Tag      |
| bei Geburt eines Kindes  | einen Tag      |
| bei Erkrankung eines Mitglieds des Haushaltes, sofern es an der erforderlichen Betreuung fehlt | bis drei Tage  |
| im Todesfall   |                |
| - von Ehegatten, Lebenspartnern, Kindern und Eltern  | bis drei Tage  |
| - von Geschwistern   | bis zwei Tage  |
| - von übrigen Verwandten und Bekannten   | max. einen Tag |
| bei Wohnungswechsel  | einen Tag      |

### Art. 36 Aus-, Fort- und Weiterbildung<sup>15</sup>

- 1 a) Definition:  
 Ausbildung = Erlernen eines Berufs  
 Fortbildung = Behalten der beruflichen Qualifikation  
 Weiterbildung = Vertiefung oder Erweiterung eines Berufs<sup>16</sup>
- b) Mitarbeitende bilden sich regelmässig fort (Art. 61, Abs. 4 KO). Der Kirchenrat und die Kirchenvorsteherschaften unterstützen die Aus-, Fort- und Weiterbildung.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>14</sup> Ergänzt am 24. Juni 2013

<sup>15</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>16</sup> Ergänzt am 24. Juni 2013

<sup>17</sup> Geändert am 24. Juni 2013



- 2 Vollzeitlich Mitarbeitende haben ohne Anrechnung an den Ferienanspruch innerhalb von zwei Jahren Anrecht auf 14 Aus-, Fort- oder Weiterbildungstage.<sup>18</sup>
- 3 Bei Teilzeitanstellungen beziehen die Mitarbeitenden ihre Weiterbildung wie folgt: Der Anteil gemäss ihrer Anstellung in der Arbeitszeit, die übrige Zeit in der Freizeit.<sup>19</sup>
- 4 Die Stellvertretung muss gewährleistet sein.
- 5 Während der Aus-, Fort- und Weiterbildung wird das volle Gehalt ausgerichtet; ausserdem übernimmt die Landeskirche bzw. die Kirchgemeinde nach Weisungen des Kirchenrates einen Anteil der Kurskosten. Um Kostenbeteiligung ist vor dem Besuch der Aus-, Fort- oder Weiterbildung nachzusuchen.<sup>20</sup>
- 6 Die Regelung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von freiwillig Mitarbeitenden in der Kirchgemeinde ist Sache der Kirchenvorsteherschaft (Art. 73, Abs. 7 KO).<sup>21</sup>
- 7 Pfarrpersonen sind verpflichtet, in den ersten Dienstjahren die Weiterbildung nach der Verordnung des Konkordats zu besuchen.<sup>22</sup>
- 8 Einzelheiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung und der Supervision regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.<sup>23</sup>

## **Art. 37 Studienurlaub für Pfarrpersonen**

- 1 a) Pfarrpersonen haben nach jeweils zehn Dienstjahren in der Landeskirche beider Appenzell - davon mindestens fünf Jahre in der gleichen Gemeinde - Anrecht auf einen Studienurlaub von vier Monaten (Art. 54, Abs. 7 KO).
  - b) Der letzte Studienurlaub kann im 62. Altersjahr anteilmässig bezogen werden.<sup>24</sup>
  - c) Bezüge ab dem 7. Dienstjahr sind ausnahmsweise möglich.<sup>25</sup>
  - d) Der Studienurlaub dient zur Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kompetenz und der Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität.<sup>26</sup>
- 2 Gesuche um Studienurlaub sind bis spätestens am 30. Juni des Vorjahres bei der Kirchenvorsteherschaft einzureichen. Diese leitet sie mit ihrer Stellungnahme zum Entscheid an den Kirchenrat.
- 3 Während des Studienurlaubs wird das volle Gehalt ausgerichtet und der Ferienanspruch wird nicht gekürzt.
- 4 Der oder die Beurlaubte organisiert die Stellvertretung vor Urlaubsbeginn.
- 5 Über den Studienurlaub ist der Kirchenvorsteherschaft und dem Kirchenrat Bericht zu erstatten.

---

<sup>18</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>19</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>20</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>21</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>22</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>23</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>24</sup> Ergänzt am 26. Juni 2017

<sup>25</sup> Ergänzt am 26. Juni 2017

<sup>26</sup> Geändert am 26. Juni 2017

6 Weitere Einzelheiten regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.

## **H) Versicherungen**

### **Art. 38 Berufliche Vorsorge (BVG)**

- 1 Alle Mitarbeitenden, die der beruflichen Vorsorge unterstehen, haben der Pensionskasse evangelisch-reformierter Kirchen der Ostschweiz (PERKOS) beizutreten. Teilzeitpensen in verschiedenen Kirchgemeinden und in der Landeskirche werden zusammengerechnet.
- 2 Die Bedingungen richten sich nach dem Reglement der PERKOS.

### **Art. 39 Unfallversicherung (UVG)**

- 1 Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Unfallversicherung (UVG) sind grundsätzlich alle Mitarbeitenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Arbeitgeberin.
- 2 Die Arbeitgeberin schliesst für ihre Mitarbeitenden eine UVG-Zusatzversicherung ab, in welcher derjenige Lohnanteil versichert wird, der den höchstversicherbaren Lohn gemäss UVG übersteigt.
- 3 Die Mitarbeitenden übernehmen 50 % der Prämien für die UVG-Zusatz- und die Nichtberufsunfallversicherung.
- 4 Bei weniger als acht Stunden Arbeitszeit pro Woche besteht nur Deckung gegen Berufsunfälle; dazu gehört auch der direkte Arbeitsweg.

### **Art. 40 Krankentaggeldversicherung**

- 1 Die Arbeitgeberin schliesst für ihre Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung ab, die ab dem 61. Tag mindestens 80 % des Lohnes während 720 Tagen pro Fall gewährt.
- 2 Die Mitarbeitenden übernehmen 50 % der Prämie.
- 3 Die Bedingungen richten sich nach dem jeweiligen Versicherungsvertrag.

### **Art. 41 Haftpflichtversicherung**

Die Landeskirche versichert die Mitarbeitenden gegen Haftpflichtansprüche Dritter aus ihrer kirchlichen Tätigkeit; sie übernimmt die Prämien.

## **I) Disziplinarwesen**

### **Art. 42 Grundsatz**

- 1 Gegenüber Mitarbeitenden, die ihre Dienstpflicht schuldhaft verletzen, können gemäss Art. 52 und 53 der KO disziplinarische Massnahmen ergriffen werden.

- 2 Die Haftung für Schaden und die strafrechtliche Verantwortlichkeit werden durch ein Disziplinarverfahren nicht berührt.

### **Art. 43 Disziplinarmaßnahmen**

- 1 Folgende Disziplinarmaßnahmen können verfügt werden
  - a) Verweis
  - b) Versetzung im Dienst bei gleicher oder geringerer Besoldung
  - c) vorübergehende Einstellung in der Tätigkeit mit Kürzung oder Entzug der Besoldung
  - d) disziplinarische Entlassung
- 2 Andere Disziplinarmaßnahmen sind ausgeschlossen. Vorbehalten bleibt der Entzug der Zulassung gegenüber Pfarrpersonen durch den Kirchenrat (Art. 53, Abs. 5 und 6 KO).
- 3 Bevor eine Disziplinarmaßnahme verfügt wird, ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren.
- 4 Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich zu eröffnen und zu begründen.

## **J) Schluss- und Übergangsbestimmungen**

### **Art. 44 Inkrafttreten und aufgehobenes Recht**

- 1 Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2005 in Kraft und untersteht dem fakultativen Referendum.
- 2 Gleichzeitig werden alle widersprechenden landeskirchlichen und kommunalen Vorschriften aufgehoben, insbesondere
  - die Verordnung vom 29. Juni 1981 betreffend Weiterbildung und Studienurlaub der Pfarrer (Bd. X Nr. 30)
  - die Verordnung vom 2. Juli 1986 betreffend Ferienanspruch und Regelung der Freisonntage für Pfarrer (Bd. XI Nr. 24)
  - die Richtlinien vom 27. November 1995 für die Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern der evangelisch-reformierten Landeskirche beider Appenzell (Bd. XII Nr. 58).

### **Art. 45 Besitzstand**

Wer im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements voll- oder teilzeitlich im Dienste der Landeskirche oder einer Kirchgemeinde steht, hat Anspruch auf den Besitzstand in dem Sinne, dass das nach bisherigem Recht ausgerichtete Gehalt nicht unterschritten werden darf.

**Anhang I: Reglement Anstellung und Besoldung (RAB)****Besoldungstabelle gültig ab 1. Januar 2023**

(Beschluss Kirchenrat vom 24. Oktober 2022)

gemäss Art. 20 des RAB

<b>Kl.</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>	<b>Stufe 7</b>	<b>Stufe 8</b>
<b>1</b>	47'948	48'491	49'033	49'575	50'118	50'661	51'204	51'744
<b>2</b>	52'937	53'588	54'241	54'891	55'541	56'192	56'842	57'494
<b>3</b>	58'579	59'664	60'749	61'833	62'917	64'003	65'087	66'172
<b>4</b>	70'511	71'813	73'115	74'417	75'717	77'020	78'322	79'624
<b>5</b>	82'878	84'180	85'481	86'784	88'086	89'387	90'688	91'990
<b>6</b>	95'244	96'546	97'848	99'150	100'453	101'754	103'057	104'356
<b>7</b>	107'612	108'912	110'215	111'516	112'818	114'122	115'422	116'724
<b>8</b>	119'978	121'387	122'799	124'209	125'618	127'029	128'439	129'849
<b>9</b>	133'104	134'732	136'357	137'985	139'612	141'240	142'868	144'494
<b>10</b>	146'663	148'292	149'919	151'546	153'173	154'801	156'428	158'054

**Anhang II:****Einstufungsplan**

gemäss Art. 20 des RAB

<b>Funktion</b>	<b>Klassen</b>
<b>1. Kirchgemeinden</b>	
Pfarrpersonen	7 - 10
Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone Stufe A	5 - 8
Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone Stufe B	4 - 7
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Stufe A	6 - 9
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Stufe B	5 - 8
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Stufe C	4 - 7
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Stufe D	3 - 6
Sekretariatsmitarbeitende I	1 - 3
Sekretariatsmitarbeitende II	2 - 4
Sekretariatsmitarbeitende III mit Zusatzaufgaben	3 - 5
Fachlehrpersonen für Religion Primarstufe	4 - 7
Fachlehrpersonen für Religion Sekundarstufe	5 - 8
Mesmer, Mesmerinnen, Hauswarte, Hauswartinnen I	2 - 3
Mesmer, Mesmerinnen, Hauswarte, Hauswartinnen II mit Zusatzaufgaben	2 - 4

<sup>1</sup>FH entspricht einem Abschluss an einer Fachhochschule mit einem theologischen Zusatzmodul.

<sup>2</sup>HF entspricht einem Abschluss an einer Höheren Fachschule.

Die Besoldung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker richtet sich nach dem Reglement Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

**2. Landeskirche**

Seelsorger, Seelsorgerinnen für Spitäler, Gefängnisse usw.	7 - 10
Leiter, Leiterin einer Fachstelle	5 - 9
Geschäftsstellenleiter, -leiterin <sup>27</sup>	6 - 9
Sekretariatsmitarbeitende I	1 - 3
Sekretariatsmitarbeitende II	2 - 4
Sekretariatsmitarbeitende III mit Zusatzaufgaben	3 - 5

**3. Kirchenrat**

Präsidium	Klasse 10 Stufe 8
übrige Mitglieder	Klasse 10 Stufe 5

<sup>27</sup> Geändert am 24. Juni 2013

Bei Funktionen, die in den vorstehenden Abschnitten nicht enthalten sind, legt die anstellende Behörde die Einstufung nach den Grundsätzen des Art. 19 fest.