



---

## **Reglement Anstellung und Besoldung (RAB)**

---

von der Synode gestützt auf Art. 17, Abs. 2. b der Kirchenverfassung (KV) erlassen am 28. Juni 2004 (Stand 16. September 2024)

### **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).
- 4 Angestellte der Kirchgemeinden und der Landeskirche, die in ihrer Tätigkeit mit Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Personen in Kontakt stehen, reichen der anstellenden Behörde alle fünf Jahre einen Sonderprivatauszug ein.<sup>5</sup>

### **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.

---

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

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

<sup>5</sup> Ergänzt am 16. September 2024

**Art. 15 Öffentliche Ämter, Nebenbeschäftigung**

- 1 Wer ein öffentliches Amt annehmen will, hat die Anstellungsbehörde vorgängig zu informieren.
- 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>6</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>6</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>7</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>8</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.

---

<sup>7</sup> Geändert am 24. Juni 2013

<sup>8</sup> Ergänzt am 24. Juni 2013

- 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).
- 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>9</sup>
  - b)<sup>10</sup>
- 2 Die Höhe der Treueprämie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.<sup>11</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.

---

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

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

<sup>11</sup> Geändert am 26. Juni 2017

## 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 Erwerbsersatzes voll ausgerichtet.
- 2 Ist der Lohn niedriger als die Entschädigung, so wird diese ausgerichtet.

### 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>12</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.

---

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

## 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>13</sup>
- 4 Die Ferien der Unterrichtenden im Religionsunterricht richten sich nach den Schulferien.
- 5 Wer regelmässig an Sonntagen arbeitet, hat pro Jahr Anrecht auf mindestens zehn arbeitsfreie Wochenenden. Sonntage während der Ferien gelten als arbeitsfreie Sonntage.<sup>14</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>15</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

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

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

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



**Art. 36 Aus-, Fort- und Weiterbildung<sup>16</sup>**

- 1 a) Definition:  
Ausbildung = Erlernen eines Berufs  
Fortbildung = Behalten der beruflichen Qualifikation  
Weiterbildung = Vertiefung oder Erweiterung eines Berufs<sup>17</sup>  
b) Mitarbeitende bilden sich regelmässig fort (Art. 61, Abs. 4 KO). Der Kirchenrat und die Kirchenvorsteherschaften unterstützen die Aus-, Fort- und Weiterbildung.<sup>18</sup>
- 2 Vollzeitlich Mitarbeitende haben ohne Anrechnung an den Ferienanspruch innerhalb von zwei Jahren Anrecht auf 14 Aus-, Fort- oder Weiterbildungstage.<sup>19</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>20</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>21</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>22</sup>
- 7 Pfarrpersonen sind verpflichtet, in den ersten Dienstjahren die Weiterbildung nach der Verordnung des Konkordats zu besuchen.<sup>23</sup>
- 8 Einzelheiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung und der Supervision regelt der Kirchenrat in einer Verordnung.<sup>24</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>25</sup>  
c) Bezüge ab dem 7. Dienstjahr sind ausnahmsweise möglich.<sup>26</sup>  
d) Der Studienurlaub dient zur Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kompetenz und der Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität.<sup>27</sup>

---

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

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

<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> Geändert am 24. Juni 2013

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

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

- 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.
- 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.

---

<sup>27</sup> Geändert am 26. Juni 2017

## **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 Disziplinar-massnahmen**

- 1 Folgende Disziplinar-massnahmen 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 Disziplinar-massnahmen sind ausgeschlossen. Vorbehalten bleibt der Entzug der Zulassung gegenüber Pfarrpersonen durch den Kirchenrat (Art. 53, Abs. 5 und 6 KO).
- 3 Bevor eine Disziplinar-massnahme verfügt wird, ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren.
- 4 Disziplinar-massnahmen 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 2024**

(Beschluss Kirchenrat vom 26. Oktober 2023)

gemäss Art. 20 des RAB

Kl.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
1	48'667	49'218	49'768	50'319	50'870	51'421	51'972	52'520
2	53'731	54'392	55'055	55'714	56'374	57'035	57'695	58'356
3	59'458	60'559	61'660	62'760	63'861	64'963	66'063	67'165
4	71'569	72'890	74'212	75'533	76'853	78'175	79'497	80'818
5	84'121	85'443	86'763	88'086	89'407	90'728	92'048	93'370
6	96'673	97'994	99'316	100'637	101'960	103'280	104'603	105'921
7	109'226	110'546	111'868	113'189	114'510	115'834	117'153	118'475
8	121'778	123'208	124'641	126'072	127'502	128'934	130'366	131'797
9	135'101	136'753	138'402	140'055	141'706	143'359	145'011	146'661
10	148'863	150'516	152'168	153'819	155'471	157'123	158'774	160'425

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

gemäss Art. 20 des RAB

**Funktion****Klassen**

## 1. Kirchgemeinden

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>28</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>28</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.