

## **Teilrevision der Verordnung der Synode über die Besoldung der ordinierten Amtsträger und Amtsträgerinnen in den Kirchgemeinden und des Personals der Evangelischen Landeskirche**

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Mitglieder der Synode

Gemäss § 64, Ziff. 4 liegt die Kompetenz zur verbindlichen Regelung der Besoldung und weiterer arbeitsrechtlicher Bedingungen (Fortbildung, Studienurlaub, berufliche Vorsorge) der ordinierten Amtsträger in den Kirchgemeinden sowie des Personals der Landeskirche bei der Synode. Sie hat die entsprechenden Regelungen in der „Verordnung über die Besoldung der ordinierten Amtsträger und Amtsträgerinnen in den Kirchgemeinden und des Personals der Evangelischen Landeskirche“ (KGS 12.1) getroffen. Diese Verordnung datiert vom 23. Juni 2003 und ist seither, mit Ausnahme von Änderungen im Anhang 2 (Einreichungsplan) unverändert geblieben.

Der Kirchenrat beantragt im Folgenden einige Änderungen der Besoldungsverordnung, von denen die erste aus gesetzgeberisch-systematischen Gründen vorgenommen werden soll und die übrigen leichte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Pfarrpersonen bringen sollen.

Geöffnet werden unter dem vorliegenden Traktandum nur die Paragraphen 1, 18, 19 und 20.

### **Zur beantragten Änderung in § 1**

Mit Datum vom 26. Nov. 2007 hat die Synode eine Rechtsstellungsverordnung (KGS 12.11) erlassen, die weitere arbeitsrechtliche Regelungen für die in Kirchgemeinden tätigen ordinierten Amtspersonen trifft. Sie hat dabei neu den Status des „angestellten Pfarrers“ und des „Stellvertreters“ geschaffen sowie den Begriff des „Verwesers“ präzisiert. Die beiden neu geschaffenen Kategorien „angestellter Pfarrer“ und „Stellvertreter“ sind im Geltungsbereich der Besoldungsverordnung (da diese älter ist) noch nicht erfasst. Dies gilt es nachzuholen, um Rechtsunsicherheiten zu beseitigen.

Der Kirchenrat schlägt vor, den Geltungsbereich in § 1 der Besoldungsverordnung künftig, was die Amtspersonen in den **Kirchgemeinden** betrifft, so zu regeln, wie das in Absatz 1 von § 1 der Rechtsstellungsverordnung der Fall ist. Was die Amtspersonen und weiteren Angestellten im **kantonalkirchlichen** Dienst betrifft, bleibt der Geltungsbereich zwischen Besoldungs- und Rechtsstellungsverordnung hingegen weiterhin unterschiedlich: Während die Rechtsstellungsverordnung nur die Arbeitsbedingungen von Amtspersonen in den Kirchgemeinden regelt, soll die Besoldungsverordnung weiterhin auch die Arbeitsbedingungen der kantonalkirchlich Tätigen regeln.

### **Zur beantragten Änderung in § 18**

Pfarrer oder Pfarrern, die schon eine gewisse Anzahl Jahre in einer andern Landeskirche gewirkt haben, zögern gelegentlich, in eine Thurgauer Gemeinde zu wechseln, wenn sie dadurch ihren Anspruch auf Studienurlaub verwirken und in der Thurgauer Landeskirche damit „bei null“ anfangen müssen. Der Anspruch auf Studienurlaub ist im Unterschied zum

Dienstaltersgeschenk nicht eine Loyalitätsprämie, sondern hat mit der beruflichen Lebensplanung und der Weiterbildung zu tun.

Der Kirchenrat schlägt darum vor, dass die Jahre in der früheren Kantonalkirche anerkannt werden, jedoch so, dass sie (wie bei Wechseln innerhalb des Kantons) mindestens drei Jahre in der neuen (Thurgauer) Gemeinde gewirkt haben müssen.

### **Zur beantragten Änderung in § 19**

Wenn Pfarrer oder Pfarrerinnen bereit sind, sich im Care-Team des Kantons Thurgau zu engagieren, leisten sie damit einen wichtigen übergemeindlichen Dienst für Kirche und Gesellschaft. Die Bereitschaft, Tag und Nacht erreichbar zu sein und ggf. bei schlimmen Ereignissen auszurücken und als Seelsorger(innen) zu wirken, soll honoriert werden. Im Unterschied zur Armeeseelsorge sind sie für den Rest des Tages nicht abwesend, sondern die üblichen Verpflichtungen gehen weiter. Darum soll ihr Engagement mit dem Anspruch auf drei zusätzliche Ferientage pro Jahr (bei einem Pensum über 80%) entschädigt werden, bzw. zwei zusätzlichen Ferientagen (bei einem Pensum unter 80%).

Der letzte Satz in Absatz 1 („Eine Ferienwoche schliesst einen Freisonntag ein“) kann gestrichen werden. Es gilt in § 20 weiterhin das Prinzip, dass in der Gesamtzahl der Freisonntage die Feriensonntage eingeschlossen sind. Ob ein Pfarrer eine Ferienwoche von Montag bis Samstag bezieht oder vom vorausgehenden Samstag bis zum übernächsten Montag (und damit zwei Freisonntage bezieht), ist nur relevant im Zusammenhang mit der Gesamtzahl von Freisonntagen. Darum braucht es keinen Hinweis darauf, ob und wie viele Freisonntage in einer Ferienwoche enthalten sind.

### **Zur beantragten Änderung in § 20**

Der Anspruch auf 12 Freisonntage ist mittlerweile weitherum in den Deutschschweizer Landeskirchen Standard. Ein Freisonntag pro Monat ist familienfreundlich und kann auch ein Beitrag zur Burnout-Prävention sein. Zudem verringert die vorgeschlagene Regelung die Unterschiede in der Belastung von Inhabern von Einzel- bzw. Mehrfachpfarrämtern.

### **Anträge:**

#### **1. § 1 („Zweck und Geltungsbereich“) lautet neu wie folgt:**

**Diese Verordnung regelt die Besoldung für**

- von der Kirchgemeinde gewählte und in ein Pfarramt eingesetzte Pfarrer und Pfarrerinnen**
- von der Kirchgemeinde gewählte und in ein Diakonat eingesetzte Diakone und Diakoninnen**
- von der Aufsichtskommission für ein Pfarramt angestellte Pfarrer und Pfarrerinnen und Stellvertreter und Stellvertreterinnen**
- von der Aufsichtskommission für ein Diakonat angestellte Diakone und Diakoninnen**
- vom Kirchenrat ins Pfarramt einer Kirchgemeinde eingesetzte Verweser und Verweserinnen**
- von der Synode oder vom Kirchenrat gewählte oder angestellte Amtspersonen und Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen**

2. In § 18 („Studienurlaub“) wird ein Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt:

**Haben Gemeindepfarrer oder Gemeindepfarrerinnen vor ihrer Tätigkeit in der Thurgauer Landeskirche schon in einer andern Schweizer Landeskirche gewirkt, so wird diese Zeit, gegebenenfalls ab dem Zeitpunkt eines Studienurlaubs in jener Landeskirche, angerechnet. Die Mindestdauer der Tätigkeit in der aktuellen Thurgauer Gemeinde beträgt drei Jahre.**

3. In § 19 („Ferien“) wird der letzte Satz von Absatz 1 („Eine Ferienwoche schliesst einen Freisonntag ein“) gestrichen.

4. In § 19 („Ferien“) wird ein Absatz 1<sup>bis</sup> eingefügt:

**Pfarrer oder Pfarrerinnen, die sich im Care-Team Thurgau engagieren, haben bei einem Pensum von mind. 80% Anspruch auf drei zusätzliche Ferientage pro Jahr bzw. bei einem Pensum von unter 80% auf deren zwei.**

5. § 20 „Freisonntage“ lautet neu wie folgt:  
**Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen haben Anspruch auf zwölf Freisonntage pro Jahr. Darin sind die Feriensonntage eingeschlossen.**

6. Diese Änderungen treten auf 1. Jan. 2018 in Kraft.

Frauenfeld, 12. April 2017

Der EVANG. KIRCHENRAT DES KANTONS THURGAU

Der Präsident: Pfr. Wilfried Bühler  
Der Aktuar: Ernst Ritzi