

Revision der Besoldungsverordnung (KGS 12.1 / RB 187.22)

Botschaft und Antrag des Kirchenrates

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Mitglieder der Synode

Die geltende Besoldungsverordnung datiert aus dem Jahr 2003. Sie hat sich insgesamt bewährt. In der Zwischenzeit ist aber doch an verschiedenen Stellen ein gewisser Änderungsbedarf oder zumindest Klärungsbedarf entstanden, was den Kirchenrat dazu bewog, eine Gesamtrevision vorzuschlagen.

Der Kirchenrat hat den Entwurf der Revision einer Vernehmlassung unterzogen. Die Ergebnisse sind einsehbar unter www.evangel-tg.ch/auswertungvernehmlassungbesoldungsverordnung

Insgesamt sind die Vorschläge des Kirchenrates in der Vernehmlassung auf guten Boden gefallen. Der Kirchenrat hat aufgrund der Rückmeldungen im Rahmen der Vernehmlassung einige Punkte nochmals vertieft angeschaut, insbesondere die Frage, ob es in Zukunft für Pfarrpersonen weiterhin zwei oder nur noch eine Besoldungsklasse geben soll.

Es handelt sich um eine Totalrevision. Die Besoldungsverordnung steht also als ganze zur Debatte. Da, wo der Kirchenrat Änderungen gegenüber der geltenden Verordnung vorschlägt, sind diese kursiv gesetzt.

Zu den bedeutsameren unter den Änderungsvorschlägen seien hier folgende **Erläuterungen** gegeben:

§ 7 Erseinstufung

Aus Kirchgemeinden ist verschiedentlich der Wunsch an den Kirchenrat herangetragen worden, die Regelung der Erseinstufung präziser zu fassen. Viele Pfarrpersonen, die erstmals eine Pfarrstelle angetreten haben, haben nicht den direkten Zugang zum Pfarramt (Mittelschule-Studium-Lernvikariat-Pfarramt) angestrebt. Tätigkeiten vor dem Absolvieren der Ausbildung oder in der Zwischenzeit zwischen Ausbildung und Stellenantritt sollen berücksichtigt werden, soweit sie für die Tätigkeit im Pfarramt relevant sind, nicht aber Tätigkeiten während der Ausbildung.

§ 8 Besoldungsanpassung

Bei der bisherigen Regelung in Abs. 2 von § 8 war nicht recht klar, ob es sich bei den Stufenanstiegen um Erfahrungszuschlag oder Realloohnerhöhung handelt. Das hat immer wieder Anlass zu Missverständnissen gegeben. Wenn es sich um Erfahrungszuschlag handelt, ist der Verweis auf die "allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft" fehl am Platz. Um wirkliche Realloohnerhöhung hat es sich aber auch nicht gehandelt, ist doch die Gesamtlohnsumme immer die gleiche geblieben

("Rotationsgewinne": durch den Ersatz älterer Arbeitnehmer durch jüngere sind die Mehrkosten wegen der Stufenanstiege wieder korrigiert worden).

Der Kirchenrat möchte mehr Klarheit schaffen. In den ersten Amtsjahren soll im Sinn eines Erfahrungszuschlags die Erhöhung automatisch erfolgen, in den gleichen Schritten, wie das bei der Schule der Fall ist. Erst nach dem Erreichen von 120% des Grundlohns soll über den weiteren Anstieg vom Kirchenrat entschieden werden; dieser kann nach ähnlichen Prinzipien erfolgen wie die bisherigen Beschlüsse über Stufenanstiege.

Sollte die Finanzlage der Kirche sich drastisch verschlechtern, müssten Korrekturen bei den Löhnen aller Altersgruppen erfolgen. Es wäre nicht fair, Einsparungen nur bei den Jungen vorzunehmen.

§ 11, Abs. 3

Das entspricht der Regelung beim Staatspersonal. Diese wurde schon bisher auch in der Landeskirche angewendet.

§ 12 und § 13 sind aus Gründen der Systematik vertauscht.

§ 12

Der Verweis auf besondere Einflussnahme des Kirchenrates bei Finanzausgleichsgemeinden ist hinfällig, da die Landeskirche neben den Baubeiträgen nur die minimale Steuerkraft ausgleicht (Mindestausstattung) und nicht Einfluss nimmt auf die Ausgabenpolitik.

§ 13, Abs. 1 Besoldungsklassen, Einreihung

Mit der Wegleitung im Anhang soll den Aufsichtskommissionen, die die Stellen zuzuordnen haben, eine Hilfe in die Hand gegeben werden.

Der Kirchenrat schlägt vor, bei zwei Besoldungsklassen zu bleiben. Die Vernehmlassung zeigte, dass eine grosse Mehrheit dies unterstützt. In der Vernehmlassung wurden aber auch Stimmen laut, die eine Beschränkung auf nur noch eine Lohnklasse fordern. Der Kirchenrat bleibt bei seinem Antrag, weiterhin mit zwei Klassen zu operieren. Auch bei Pfarrämtern, die mit gutem Recht als 100%-Ämter gelten, gibt es unterschiedliche Belastungen. Diese können mit der Möglichkeit der Zuordnung zu Klasse 11 oder 12 berücksichtigt werden.

Sollte die Synode mehrheitlich für Pfarrpersonen nur noch eine Besoldungsklasse vorsehen wollen, müsste dies aus Besitzstandgründen wohl die Klasse 12 sein. Gleichzeitig müssten Fragen des Übergangs geregelt werden. Am ehesten müsste dieser wohl so erfolgen, dass Pfarrpersonen, die bisher in Klasse 11 besoldet wurden, in Klasse 12 umgeteilt würden, wobei bei der Stufe auf jene Stufe zurückgegangen würde, die im ersten Jahr nach der Umstellung den gleichen Lohn ergibt wie bisher. Durch Stufenanstiege würde innert weniger Jahre dann der dem Dienstalter entsprechende Lohn in Klasse 12 ausbezahlt. Kurzfristig würde das zwar keinen Kostenschub mit sich bringen, mittel- und langfristig aber eine finanzielle Mehrbelastung einzelner Gemeinden.

§ 13, Abs. 2

Wenn eine Minderbelastung mit einer Pensenreduktion einhergeht, kann dies unter Umständen Einfluss haben auf die Zuordnung der Stelle in die Besoldungsklasse.

§ 14, Abs. 3 Teilzeitämter

Der Kirchenrat verzichtet bewusst auf die Nennung von Stundenzahlen, die für eine bestimmte Aufgabe aufgewendet werden dürfen. Dazu sind die individuellen Arbeitsweisen viel zu unterschiedlich. Zudem handelt es sich hier um ein **Amt**, und die Amtspflichten sind gewissenhaft wahrzunehmen, auch wenn keine Arbeitszeitdefinition wie in einem Angestelltenverhältnis gegeben ist.

Um der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten im Pfarramt gerecht zu werden, soll hier aber doch auf den Anspruch eines zusätzlichen Freitags pro 20% Stellenreduktion hingewiesen werden. Da aufgrund von häufigen Beanspruchungen eines Pfarrers oder einer

Pfarrerin in den Abendstunden das Rechnen mit Halbtagen schwierig ist, schlägt der Kirchenrat im Unterschied zur Variante, die in die Vernehmlassung ging, nicht mehr das Rechnen mit Halbtagen vor.

§ 14 und 15 sind aus Gründen der Systematik vertauscht (und die Marginalien präzisiert) worden.

§ 16 Amtswohnung/ Pfarrhaus

Die Steuerämter anerkennen einen Einschlag von 25% bei der Berechnung der Wohnungsmiete – was darüber hinausgeht, wird als Lohnzusatz aufgerechnet. Der Kirchenrat möchte aber trotzdem die Möglichkeit offenlassen, dass die örtliche Behörde auf einen Ansatz unter 75% der Marktmiete gehen kann, vor allem dann, wenn ein Pfarrhaus für die einziehende Pfarrperson/ Pfarrfamilie zu gross ist.

§ 17 Religionsunterricht

Die Nachforschungen haben ergeben, dass mit der bisherigen Regelung unterschiedlich umgegangen wird. Die örtlichen und personellen Voraussetzungen sind auch recht verschieden. Der Kirchenrat möchte den Gemeinden weiterhin einen gewissen Spielraum beim Umgang mit der Unterrichtsverpflichtung von Pfarrpersonen geben, aber den bis jetzt schon (in den Anstellungsrichtlinien der Synode, KGS 12.2) definierten Satz von 3,75 Lohnprozenten pro Lektion in der Verordnung verankern. Gleichzeitig schlägt er vor, Pfarrpersonen, die über 55-jährig sind, eine Altersreduktion zu gewähren, ohne Lohneinbusse.

§ 18, Abs. 2

Pfarrer(innen), die aus einem andern Kanton zuziehen, sollen bezüglich Studienurlaub nicht schlechter-, aber auch nicht bessergestellt sein als Pfarrer(innen), die immer in der Thurgauer Landeskirche tätig waren.

§ 18, 23 und 26 Altersgrenze für Studienurlaub

Die Altersgrenze für den Bezug des Studienurlaubs soll sich in Zukunft nach dem vorsorgerechtlichen Pensionsalter (65plus) ausrichten.

§ 21ff Besoldung von Diakon(inn)en

Der Geltungsbereich der Verordnung umfasst gemäss § 1, Ziff. 2 und 4, sowohl gewählte als auch angestellte (ordinierte) Diakone **in einem Diakonot**, d.h. auf einer Stelle, die als Diakonot im Sinne des Gesetzes deklariert ist. Nur für diese sind, analog zu den Pfarrämtern, die Besoldungsvorgaben verbindlich. Für die übrigen gibt es die Anstellungs**richtlinien** (KGS 12.2).

Die Anhänge 1 und 2 umfassen auch Angaben im Blick auf weitere Berufsgruppen. Sie sind identisch mit den Anhängen in KGS 12.2, d.h. diese müssen nach Änderung der vorliegenden Verordnung ebenfalls angepasst werden (siehe Trakt. "Teilrevision der Anstellungsrichtlinien").

§ 21 Besoldungsklassen Diakone

Da es sich hier ausschliesslich um ordinierte Diakone handelt und deren Ausbildung seit geraumer Zeit weitgehend standardisiert ist, soll die Besoldungsklasse nicht die Klasse 6 unterschreiten und nicht von der Ausbildung abhängig gemacht werden. Hingegen soll für die Einreihung in Klasse 6 bis 8 weiterhin die konkrete Aufgabenzuteilung berücksichtigt werden. Diese ist, im Unterschied zum Pfarramt, beim Diakonot in der Verfassung nicht abschliessend geregelt (Kirchenverfassung § 38: "Einem Diakon oder einer Diakonin **können** folgende Tätigkeiten übertragen werden..."). Darum muss, anders als beim Pfarramt, bei Diakon(inn)en zwingend ein Pflichtenheft erstellt werden.

§ 23

Schon bisher sind *gewählte* und *angestellte* Diakone bzw. Diakoninnen, sofern sie auf einer Diakonatsstelle im Sinne des Gesetzes sind, bezüglich Studienurlaub gleichgestellt (vgl. Verordnung über Weiterbildung und Studienurlaub, KGS 8.4, § 10, Abs. 2).

§ 26 Studienurlaub für kantonalkirchlich Angestellte

Angeichts vieler kleiner Pensen bei der Wahrnehmung kantonalkirchlicher Aufgaben legt sich die Definition eines Mindestpensums nahe. Dieses Mindestpensum kann sich auch aus mehreren Teilpensen zusammensetzen. Entscheidend für den Anspruch auf Studienurlaub soll nicht nur sein, ob jemand Leitungsfunktionen hat, sondern auch, ob die Arbeit auf der Fachstelle es erfordert, nach einer bestimmten Anzahl Jahre im Rahmen einer längeren Auszeit neue Impulse erhalten zu können.

§ 27, 28 und 29 Verweis auf die Regelungen beim Staatspersonal

Es ist naheliegend, bei Krankheit oder Unfall, Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub und bei Militärdienst oder Zivildienst die gleichen Regelungen zu treffen wie jene für das Staatspersonal. Mit dem Verweis auf die dortigen Regelungen werden künftige Änderungen im staatlichen Recht automatisch übernommen. Das verhindert, dass sich ungewollt eine Schere zwischen staatlichen und kirchlichen Regelungen auftut.

Anhang 1: Lohntabelle

Die Lohntabelle ist, abgesehen von Rundungen, gegenüber der bis jetzt angewendeten unverändert. Neu soll sie auf dem Index August 2021 basieren. Da seit 2008 keine Teuerung mehr auszugleichen war, sind die Löhne in der Evangelischen Landeskirche seit vielen Jahren sowohl real als auch nominell unverändert!

Anhang 2: Einreihungsplan

Die bisher gegebene Möglichkeit, die Amtsinhaber(innen) von Aktuariat und Quästorat in Klasse 9 bzw. 7 einreihen zu können, ist angesichts der hohen Verantwortung der genannten Amtsträger(innen) nicht mehr gerechtfertigt. Die Spannweite 10-11 für das Aktuariat und 8-9 für das Quästorat ist ausreichend.

Die Praxis des Kirchenrates ist seit längerem so, dass Inhaber(innen) von Spezialseelsorgestellen und von Fachstellen (mit Erfordernis einer akademischen Ausbildung) maximal in Klasse 11 eingereiht werden.

Die Klasse 1 entspricht, auf die entsprechende Stundenzahl heruntergebrochen, ungefähr dem Ansatz für Reinigungspersonal. Für die Anstellung eines Sekretärs oder einer Sekretärin sind sie zu tief. Darum soll die Besoldungsklasse für Sekretäre und Sekretärinnen nicht tiefer als bei 2 angesetzt werden.

Der Ausbildungsstandard eines ordinierten Diakons oder einer ordinierten Diakonin ist weitgehend definiert, darum ist eine Bandbreite von 4 möglichen Besoldungsklassen nicht gerechtfertigt, vgl. Bemerkungen zu § 21. Die Bandbreite von Klasse 6-8 erscheint gerechtfertigt.

Anhang 3: Wegleitung

Die Wegleitung zur Zuordnung von Pfarrstellen soll den örtlichen Behörden ein Hilfsmittel in die Hand geben, um die Einreihung in die höhere (12) oder tiefere (11) Besoldungsklasse vorzunehmen und auch gegen aussen zu begründen.

Neben der Möglichkeit, die Beanspruchung im Pfarramt mit Lohnklasse 11 oder 12 zu gewichten, hat sich in letzter Zeit zunehmend die Praxis durchgesetzt, dass Pensenkürzungen, meist auf Antrag der Stelleninhaber(innen), vorgenommen wurden. Bei einer grosszügigen Pensenbemessung ist eher auf Klasse 11 zu gehen, bei einer knappen Pensenbemessung auf Klasse 12, vgl. Kommentar zu § 13.

Es ist nicht anzunehmen und auch nicht erforderlich, dass mit Inkrafttreten der geänderten Besoldungsverordnung überall die Zuordnung der Stellen zur Klasse 11 oder 12 überprüft wird. Aber wenn die Situation betr. Pfarramt und weiteren Stellen in den Blick kommt oder einer Veränderung unterzogen wird – insbesondere bei Neubesetzungen von Stellen – ist es sinnvoll, auch die Zuordnung zu den Klassen zu überdenken.

Antrag:

Der Kirchenrat beantragt der Synode, auf das Geschäft einzutreten, die Besoldungsverordnung im Detail zu beraten und die vorgeschlagenen Änderungen zu beschliessen.

Frauenfeld, 20. Mai 2021

EVANG. KIRCHENRAT DES KANTONS THURGAU

Der Präsident: Pfr. Wilfried Bühler

Der Aktuar: Ernst Ritzi