

Besoldungsdekret der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen

(Besoldungsdekret)

vom 19. Juni 2024

Gestützt auf das Personalgesetz der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen vom 25. November 2009 beschliesst die Synode:

Beilagen zum Besoldungsdekret vom 19.06.2024 (Link) (<https://www.ref-sh.ch/dok/z16348>)

Änderung Anhang Besoldungsdekret vom 17.06.2026 (Link) (<https://www.ref-sh.ch/dok/066039>)

Inhaltsverzeichnis

Besoldungsdekret der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen	1
A. Allgemeines	3
1 Zweck und Geltungsbereich	3
2 Lohnsystem und Einstufung	3
3 Auszahlung und 13. Monatslohn	3
4 Erhöhung der Besoldung	4
5 Einstufung nach Erreichen des ordentlichen AHV-Alters	4
B. Zulagen und Spesen	4
6 Dienstaltersgeschenk	4
7 Prämien	4
8 Teuerungsausgleich	5
9 Sozialzulagen	5
10 Spesen	5
C. Sozialversicherung und Pensionskasse	5
11 Sozialversicherung	5
12 Pensionskasse	5
D. Regelungen für Gemeindepfarrpersonen	5
13 Gemeindeanteil	5
14 Wohnkosten	5
E. Regelungen für den Kirchenrat	6
15 Umfang der Tätigkeit, Besoldung	6
16 Regelung von Ausnahmen	6
17 Spesenersatz	6
F. Spezielle Regelungen für weitere Angestellte	7
18 Katechetinnen und Katecheten	7
19 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker	7
G. Schlussbestimmungen	7
20 Übergangsbestimmungen	7
21 Überführung in die neue Lohnstruktur	7
22 Ausgestaltung der Bestandesgarantie	7
23 Inkrafttreten	8
Schluss	8
Endnoten	8

A. Allgemeines

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

¹ Dieses Dekret regelt die Besoldung von gewählten und angestellten Mitarbeitenden der Kantonalkirche. Für die direkt bei der Kantonalkirche angestellten Mitarbeitenden gelten die Besoldungsbedingungen daher als verbindlich.

² Für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und des Stadtverbandes findet dieses Dekret Anwendung soweit diese keine abweichenden Regelungen treffen.

§ 2 Lohnsystem und Einstufung

¹ Das Lohnsystem besteht aus 13 Lohnklassen¹. Diese werden in 25 Lohnstufen unterteilt. Die Synode legt den absoluten Minimallohn für ein Pensum von 100% mit 48'595 Franken und den absoluten Maximallohn für ein Pensum von 100% mit 159'546 Franken fest².

² Für jede Lohnklasse wird der Minimal- und Maximallohn durch den Kirchenrat in Anhang 2 festgelegt. Die Lohnstufen verteilen sich innerhalb jeder Lohnklasse linear zwischen Minimal- und Maximallohn³.

³ Die Mitarbeitenden werden durch die Anstellungsbehörde entsprechend ihrer Funktion in eine der Lohnklassen nach Anhang 1 zu diesem Dekret eingereiht. Die Einstufung in eine Lohnstufe erfolgt gemäss Ausbildung, nutzbarer Erfahrung, besonderer Kenntnisse und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Die Anstellungsbehörden sind grundsätzlich frei in der Gewichtung, sind aber gehalten, diese zu dokumentieren. Kriterien können sein: Niveau- und stellenentsprechende Berufserfahrung, verwandte Berufserfahrung, anderweitige Berufs- und Lebenserfahrung, Praktika, Familien-, Haus- und Betreuungsarbeit sowie Freiwilligenarbeit.

⁴ Zusätzliche Vorgaben für die Einstufung von Pfarrpersonen sind in der «Verordnung betreffend Anrechnung früherer Tätigkeiten bei der Anstellung von Pfarrpersonen im Kanton Schaffhausen» festgelegt. Für die Einstufung von Katecheten und Katechetinnen legt der Kirchenrat Vorgaben auf Basis des vorliegenden Musterarbeitsvertrags fest⁴.

⁵ Die in Anhang 2 wiedergegebenen Lohnstufen umfassen die Jahreslöhne inklusive 13. Monatslohn bei vollem Beschäftigungsumfang (100%-Pensum) je Beschäftigungsjahr.

§ 3 Auszahlung und 13. Monatslohn

¹ Der vertraglich festgelegte Jahreslohn wird in der Regel in 13 Monatsraten ausbezahlt. Im Dezember werden zwei Dreizehntel ausbezahlt.

² Bei einem unterjährigen Eintritt oder Austritt erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohns pro rata.

§ 4 Erhöhung der Besoldung

¹ Die Entlohnung erhöht sich jeweils auf Jahresanfang jeden Jahres um eine Lohnstufe bis zum Erreichen des Maximallohns innerhalb der Lohnklasse.

² Die Erhöhung der Besoldung erfolgt das erste Mal nach Ablauf eines vollen Beschäftigungsjahres. Ein Beschäftigungsjahr entspricht dem Kalenderjahr; ein angebrochenes Kalenderjahr zählt nur dann als Beschäftigungsjahr, wenn die Tätigkeit mindestens 6 Monate umfasst hat.

³ Bei Personen mit Anstellung im Stundenlohn regelt die Anstellungsbehörde im Einzelfall, ob und in welchem Umfang eine Erhöhung erfolgt.

⁴ Die anstellende Behörde kann in begründeten Fällen von einer Erhöhung absehen. «Begründete Fälle» können sich beziehen auf Verhalten und Leistung des/der Mitarbeitenden. Im gekündigten Arbeitsverhältnis wird in der Regel keine Erhöhung mehr gewährt.

§ 5 Einstufung nach Erreichen des ordentlichen AHV-Alters

¹ Nach Weiterführung der Tätigkeit über das Erreichen des ordentlichen AHV-Alters hinaus, wird die bisherige Besoldung beibehalten.

² Eine automatische Erhöhung der Besoldung gemäss §4 dieses Dekrets ist für Arbeitnehmende nach Erreichen des ordentlichen AHV-Alters nicht vorgesehen.

³ Bei Pfarrpersonen ist für die Weiterbeschäftigung die Bewilligung des Kirchenrates nötig. Sie erfolgt auf Antrag des Kirchenstandes und im Sinne einer Vakanzvertretung. Eine Wahl in der Kirchgemeinde findet nicht statt. Die Kirchgemeinde hat die Anstellung innerhalb des ersten Jahres nach der Anstellung zu bestätigen.

B. Zulagen und Spesen

§ 6 Dienstaltersgeschenk

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt nach vollendeten 10 und 15 Beschäftigungsjahren ein Dienstaltersgeschenk von 2'000 CHF für ein Pensum von 50% bis 100% und von 1'000 CHF für ein niedrigeres Pensum.

² Nach jeweils 20 und 30 vollendeten Beschäftigungsjahren werden ein Monatslohn mindestens jedoch 1'000 CHF als Dienstaltersgeschenk ausbezahlt, den die Mitarbeitenden, wenn betrieblich möglich, auch als Ferien beziehen können.

§ 7 Prämien

Einmalige aussergewöhnliche Leistungen oder ausserordentliche Belastungen können durch die Anstellungsbehörde speziell belohnt werden, insbesondere durch Ausrichtung von Spontanprämien, Einzel- oder Gruppenprämien.

§ 8 Teuerungsausgleich

¹ Zum Ausgleich der Teuerung kann die Synode aufgrund des Mai-Indexes der Konsumentenpreise des laufenden Jahres den Lohn ab dem folgenden Jahr anpassen. Dies geschieht in der Regel an der Sommersynode.

² Die Regelung nach Absatz 1 gilt ebenso für die Minimal- und Maximallöhne gemäss §2(1) dieses Dekrets.

§ 9 Sozialzulagen

Der Anspruch auf Sozialzulagen richtet sich nach den für den Kanton Schaffhausen geltenden Rechtsgrundlagen.

§ 10 Spesen

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der nachgewiesenen Auslagen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen. Diese Spesen werden in einem separaten Erlass durch die Anstellungsbehörde geregelt⁵.

C. Sozialversicherung und Pensionskasse

§ 11 Sozialversicherung

Alle Besoldungen, Entschädigungen und Zulagen unterliegen den Sozialversicherungsbeiträgen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Pensionskasse

¹ Die Besoldungen sind im Rahmen der bundesgesetzlichen Regelungen bei der kantonalen Pensionskasse Schaffhausen versichert. Prämien und Ansprüche richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse des Kantons Schaffhausen⁶.

² Auf Antrag des Arbeitnehmenden ist eine freiwillige Versicherung für Löhne, die unter dem gesetzlichen Obligatorium liegen, möglich. In der Regel versichert die Anstellungsbehörde erst ab einem Bruttojahreslohn von 4'000 Franken.

D. Regelungen für Gemeindepfarrpersonen

§ 13 Gemeindeanteil

Die Kirchgemeinden können die ihnen nach Pfarrstellendekret zustehenden Pfarrpensen auf eigene Kosten erhöhen oder ergänzen. Für die Besoldung von Gemeindeanteil und kantonalkirchlichem Anteil gilt die selbe Lohnstufe

§ 14 Wohnkosten

¹ Als Wohnkostenanteil für ein Pfarrhaus oder für eine von der Kirchgemeinde zur Verfügung gestellte Wohnung werden durch die Zentralkasse 14 % der Besoldung,

auf die eine Pfarrerin oder ein Pfarrer Anspruch hat, abgezogen und an die betreffende Kirchgemeinde vergütet. Besoldungsanteile aus gesamtkirchlichen Aufgaben sind in die Berechnung des Wohnkostenanteils einzubeziehen.

² Wo bei einer Pfarrstelle Grundbesoldung und Besoldungsanteile aus gesamtkirchlichen Aufgaben zusammen weniger als die volle Grundbesoldung der zutreffenden Stufe ergeben, verlangt die betreffende Kirchgemeinde von den im Pfarrhaus beziehungsweise in der Dienstwohnung Wohnenden (Partner, Partnerin, Kinder sowie nicht zur Familie gehörende Personen) einen zusätzlichen Wohnkostenanteil bis höchstens zum Betrag, der bis zum vollen Wohnkostenanteil gemäss Abs. 1 fehlt. Massgeblich für die Bemessung des zusätzlichen Wohnkostenanteils ist die Höhe des Einkommens aus selbständiger und unselbständiger Arbeit sowie aus Renteneinkommen der zusätzlich im Pfarrhaus beziehungsweise in der Dienstwohnung wohnenden Personen. Die Festlegung erfolgt durch einvernehmliche Vereinbarung zwischen Kirchgemeinde und Pfarrperson.

³ In besonderen Fällen kann der Kirchenrat abweichende Lösungen treffen.

⁴ Besoldungsberechtigte, welche nicht in einem Pfarrhaus oder in einer zur Verfügung gestellten Wohnung wohnen, erhalten die Besoldung ungekürzt und tragen die Wohnkosten selbst.

E. Regelungen für den Kirchenrat

§ 15 Umfang der Tätigkeit, Besoldung

Die Mitglieder des Kirchenrates werden in die Lohnstufe 25 der Lohnklasse 12 gemäss Anhang 1 eingereiht. Ihre Pensen werden für jede Amtszeit durch die Synode festgelegt⁷.

§ 16 Regelung von Ausnahmen

¹ Für Mitarbeitende, die gleichzeitig Mitglied des Kirchenrats sind, darf der Lohn die Höhe von 110 Prozenten des Lohnes für ein Vollpensum nicht überschreiten.

² Für die Erledigung ausserordentlicher Aufgaben kann der Kirchenrat den in §15 erwähnten Personen im Rahmen der im Budget bewilligten Mittel eine zusätzliche angemessene Entschädigung ausrichten.

§ 17 Spesenersatz

¹ Der Spesenersatz beträgt pauschal 3,5 % der Jahresbesoldung.

² Für darüber hinausgehende Spesen (etwa Fahrspesen) erlässt der Kirchenrat eine eigene Spesenverordnung

F. Spezielle Regelungen für weitere Angestellte

§ 18 Katechetinnen und Katecheten

Stundenlöhne und Musterarbeitsverträge werden vom Kirchenrat auf Verordnungsstufe geregelt

§ 19 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die Regelungen für Einzelstellvertretungen und Einsätze bei Kasualien werden vom Kirchenrat auf Verordnungsstufe geregelt.

G. Schlussbestimmungen

§ 20 Übergangsbestimmungen

¹ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Dekrets bestehenden Arbeitsverhältnisse gilt das neue Recht, soweit sie nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.

² Die bisherigen Ausführungsbestimmungen gelten weiter, soweit sie diesem Dekret nicht widersprechen und solange neue Vorschriften gestützt auf dieses Dekret nicht erlassen sind.

³ Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten des neuen Rechtes eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechtes.

§ 21 Überführung in die neue Lohnstruktur

¹ Die Mitarbeitenden werden unter Berücksichtigung der in Anhang 1 festgelegten Kriterien nach neuem Recht einzeln in die Lohnstruktur eingereiht. Die Einreihung erfolgt spätestens nach Ablauf eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Dekrets. Ist die neue Einreihung nach Ablauf dieses Jahres noch nicht rechtskräftig, so gilt für die betreffenden Mitarbeitenden die bisherige Besoldung einschliesslich Zulagen bis zur Rechtskraft der neuen Einstufung unverändert weiter. Führt die Überprüfung der Einstufung zu einer gegenüber der bisherigen Besoldung höheren Besoldung, so wird die Differenz nachbezahlt.

² Für die bisherigen Mitarbeitenden gilt bezüglich Entlohnung eine betragsmässige Bestandesgarantie. Die Höhe der zuletzt bezogenen Besoldung einschliesslich Zulagen bleibt bei der Überführung garantiert.

³ Einsprachen im Zusammenhang mit der Überführung sind innert 20 Tagen nach Kenntnisnahme durch die Mitarbeitenden beim leitenden Organ der arbeitgebenden Institution einzureichen. Lässt sich keine Einigung erzielen, so erlässt das leitende Organ eine Verfügung, die auf dem Rechtsweg angefochten werden kann.

§ 22 Ausgestaltung der Bestandesgarantie

¹ Liegt der aktuelle Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters über dem maximalen Lohn gemäss neuem Lohnsystem, werden Stufenanstiege und

anderweitige Realloohnerhöhungen mit Ausnahme genereller Teuerungszulagen so lange nicht entrichtet bis die Besoldung die auf Grund der neuen Einstufung massgebliche Höhe erreicht hat.

² Liegt der aktuelle Lohn einer oder eines Mitarbeitenden unter dem minimalen Lohn gemäss neuem Lohnsystem, hat die Anpassung so rasch wie möglich zu erfolgen.

§ 23 Inkrafttreten

Dieses Dekret tritt auf einen vom Kirchenrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft. Es kann zeitlich und nach Personalkategorien gestaffelt in Kraft gesetzt werden.

Der Kirchenrat hat mit Beschluss vom 02.07.2024 das Besoldungsdekret auf den 01.01.2025 in Kraft gesetzt.

Beilagen zum Besoldungsdekret vom 19.06.2024 (Link) (<https://www.ref-sh.ch/dok/z16348>)

¹ Es sind nur 12 Lohnklassen besetzt. Die 13. Klasse dient als Reserve

² Bruttolöhne vor Abzug der Arbeitnehmeranteile der Sozialleistungen und allfällig weiterer Abzüge

³ Bruttolöhne vor Abzug der Arbeitnehmeranteile der Sozialleistungen und allfällig weiterer Abzüge

⁴ siehe <https://www.ref-sh.ch/dok/z119>

⁵ Je nach Gepflogenheiten der Anstellungsbehörde: Verordnung, Reglement, etc.

⁶ Pensionskassengesetz des Kantons Schaffhausen vom 10. Juni 2013 (SHR 185.100) und dazugehörige Reglemente (zu finden auf <https://www.pksh.ch/downloads/>)

⁷ Stellenplan B