

In Blau sind diejenigen Paragraphen gekennzeichnet, die an der a.o. Synode vom März 2024 geändert wurden bzw. an der Synode vom 22.06.2024 neu zur Abstimmung kommen.



verabschiedet vom Kirchenrat zuhanden GPK und Synode am 30.04.2024, geprüft durch die GPK am 08.05.2024, letzte Änderungen in Verantwortung der Kirchenratsschreiberin vom 21.05.2024

Besoldungsdekret der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen

Gestützt auf das Personalgesetz der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Schaffhausen vom 25. November 2009¹ beschliesst die Synode:

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 Lohnklassen². 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 fest.³
- (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 Maximallohn.⁴
- (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. ~~Zur Anrechnung von Beschäftigungsjahren können die Regelungen im Anhang 3 beigezogen werden. Zur Anrechnung bisheriger Berufs- und Lebenserfahrung können insbesondere die in Anhang 3 aufgeführten Kriterien berücksichtigt werden. (bereits an der März-Synode verabschiedet).~~
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.

¹ <https://www.ref-sh.ch/rechtstext/401.100>

² Es sind nur 12 Lohnklassen besetzt. Die 13. Klasse dient als Reserve

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

⁴ Bruttolöhne vor Abzug der Arbeitnehmeranteile der Sozialleistungen und allfällig weiterer Abzüge.

- (4) Zusätzliche Vorgaben für die Einstufung von Pfarrpersonen sind in der «Verordnung betreffend Anrechnung früherer Tätigkeiten bei der Anstellung von Pfarrpersonen im Kanton Schaffhausen» festgelegt⁵. Für die Einstufung von Katecheten und Katechetinnen legt der Kirchenrat Vorgaben auf Basis des vorliegenden Musterarbeitsvertrags fest.⁶
- (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 unterjährigem 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 nach Anhörung des Kirchenstandes und im Sinne einer Vakanzvertretung; eine Wahl in der Kirchgemeinde findet nicht statt. ~~(dazu Fussnote zu Personalgesetz Artikel 7g) Der Kirchenrat nimmt alle zwei Jahre eine Beurteilung der Anstellungssituation bei Kirchenstand und Pfarrperson vor. 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 bestätigen⁷.~~

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.

⁵ <https://www.ref-sh.ch/rechtstext/403.114>

⁶ <https://www.ref-sh.ch/dok/z119>

⁷ Dazu erhält Artikel 7g des Personalgesetzes eine Fussnote, die dessen Revision in Aussicht stellt und auf das neuere Besoldungsdekret verweist. Art. 7g Personalgesetzes heisst: *Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch... Erreichen des ordentlichen AHV-Alters; das leitende Organ kann bei vorliegen besonderer Gründe Ausnahmen bewilligen (Fussnote: «Es gilt §5 Absatz 3 des Besoldungsdekrets von 2024».* Der Artikel wird 7g wird der Wintersynode 2024 zur Revision vorgelegt)

- (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

Zum Ausgleich der Teuerung kann die zuständige Behörde aufgrund des September-Indexes der Konsumentenpreise des laufenden Jahres den Lohn ab dem folgenden Jahr anpassen. Dies 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 geregelt. (*Fussnote: Je nach Gepflogenheiten der Anstellungsbehörde: Verordnung, Reglement, etc.*)

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 [der Verordnung über die den Bestimmungen der Pensionskasse des Kantons Schaffhausen](#).⁸
- (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. ~~Die Besoldung richtet sich nach dem prozentualen Verhältnis des Zusatzpensums zum Vollpensum nach Anhang 2 zu diesem Dekret.~~ [Die Einreihung für die Besoldung von Gemeindeanteil und kantonalkirchlichem Anteil ist gleich.](#)

⁸ Pensionskassengesetz des Kantons Schaffhausen vom 10. Juni 2013 (SHR 185.100) und dazugehörige Reglemente (zu finden auf <https://www.pksh.ch/downloads/>)

~~§ 14 Wohnkosten~~

~~Siehe dazu die alternativen Texte im Anhang («Abstimmungskaskade»)((bereits an der März-Synode verabschiedet)~~

E. Regelungen für den Kirchenrat

§ 14 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 festgelegt (*Fussnote: Stellenplan B*).

§ 15 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 §14 erwähnten Personen im Rahmen der im Budget bewilligten Mittel eine zusätzliche angemessene Entschädigung ausrichten.

§ 16 Spesenersatz

- (1) Der Spesenersatz beträgt pauschal 3,5 % der Jahresbesoldung.
- (2) Für darüber hinausgehende Spesen (etwa Fahrspesen) erlässt der Kirchenrat eine eigene Spesenverordnung. (*Verweis mit Fussnote*)

F. Spezielle Regelungen für weitere Angestellte

§ 17 Katechetinnen und Katecheten

Stundenlöhne und Musterarbeitsverträge werden vom Kirchenrat auf Verordnungsstufe geregelt. in Anhang 4 ausgewiesen.

§ 18 Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Die Regelungen für Einzelstellvertretungen und Einsätze bei Kasualien werden in werden vom Kirchenrat auf Verordnungsstufe geregelt. Anhang 5 ausgewiesen.

G. Schlussbestimmungen

§ 19 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.

§ 20 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 einem 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 (§ 21).

(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.

§ 21 **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.

§ 22 **Inkrafttreten**

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

H Anhänge

Anhang 1 – Einreihung nach Lohnklassen

Funktion/Berufsbezeichnung	Lohnklasse	Funktionsbeschreibung	Voraussetzungen/Kriterien
Mesmerdienst/Hauswartung/ Unterhalt			
Mitarbeiter/in Reinigung	1	Grundreinigung, Reinigung nach Veranstaltungen und evtl. Mithilfe bei Unterhaltsreinigung.	Berufserfahrung
Mitarbeiter/in Reinigung mit besonderen Aufgaben	2	Neben der Reinigungsfunktion auch Aufgaben in der Planung, Koordination und evtl. Führungsverantwortung	Berufserfahrung und fachspezifische Weiterbildung
Hauswart/in ohne Ausbildung/mit Ausbildung	5	Inkl. Sonntagsarbeit, Kurzeinsätze etc	Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt EFZ oder andere handwerklich, technische Berufslehre
Hauswart/in mit besonderen Aufgaben	6	Inkl. Sonntagsarbeit, Kurzeinsätze etc	Hauswart/in EFZ
Mesmer/in	5	Analog Hauswart/in. Inkl. Sonntagsarbeit, Kurzeinsätze etc	Sigristen-Grundkurs, handwerklich, technische Berufslehre oder vergleichbare Grundausbildung
Mesmer/in mit besonderen Aufgaben	6	Analog Hauswart/in. Inkl. Sonntagsarbeit, Kurzeinsätze etc.	Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt EFZ oder andere handwerklich, technische Berufslehre, Sigristen-Grundkurs
Mitarbeiter/in Liegenschaftenunterhalt	6		Handwerklich, technische Berufslehre oder vergleichbare Grundausbildung
Mitarbeiter/in Liegenschaftenunterhalt mit besonderen Aufgaben	7		Handwerklich, technische Berufslehre mit fachspezifischer Weiterbildung im Bereich (Bauleitung, Projektleitung etc.)
Sozialdiakonie/Katechetik			
Mitarbeiter/in Sozialdiakonie	5	Diakonische Einzelfunktionen, Assistenzfunktionen, überschaubare Aufgaben, Übergangslösung. Verantwortung im Rahmen des diakonischen Auftrags gemäss Kirchenordnung	ohne sozialfachliche Ausbildung. Quereinsteiger/innen ohne sozialfachliche Ausbildung oder ohne Wahlfähigkeitsanerkennung

Funktion/Berufsbezeichnung	Lohnklasse	Funktionsbeschreibung	Voraussetzungen/Kriterien
Sozialdiakon/in	7	Umfassende Verantwortung im Rahmen des diakonischen Auftrags gemäss Kirchenordnung	mit sozialfachlicher Ausbildung (HF, CAS Diakonie). Mit integrierter Ausbildung (z. B. TDS). DDK anerkannte Zugänge. Sozialfachliche Ausbildung FH (Sozialarbeit, Sozialpädagogik etc.)
Sozialdiakon/in mit besonderen Aufgaben	8	Umfassende Verantwortung im Rahmen des diakonischen Auftrags gemäss Kirchenordnung. (z. B. konzeptionelle Verantwortung, arbeitsspezifische Schwerpunkte aufgrund einschlägiger Qualifikation, Teamleitung, regionale Verantwortung.)	Mit sozialfachlicher Ausbildung HG oder FH, doppelter oder integrierter Qualifikation einschliesslich der durch die DDK anerkannten ausserordentlichen Zugänge. Studium Soziale Arbeit oder Sozialpädagogik
Funktion	Klasse	Beschreibung	Voraussetzung
Mitarbeiter*in Sozialdiakonie (Mit Diakoniekonvent nach der März-Synode abgesprochen)	5	Diakonische Einzelfunktionen, Assistenzfunktionen, gemeindliche Aufgaben, Übergangslösung, Auftrag gemäss Kirchenordnung	Quereinsteiger/in ohne sozialfachliche Ausbildung, mit und ohne Voraussetzungen die Ausbildung zu absolvieren
Mitarbeiter*in Sozialdiakonie (Mit Diakoniekonvent nach der März-Synode abgesprochen)	7	Verantwortung im Rahmen des diakonischen Auftrags gemäss Kirchenordnung	Sozialfachliche Ausbildung (Sozialarbeit, Sozialpädagogik, verwandte Berufe in Gesundheit und Betreuung/Begleitung) Ohne Wahlfähigkeitsanerkennung, in Ausbildung
Sozialdiakon*in (Mit Diakoniekonvent nach der März-Synode abgesprochen)	9	Umfassende Verantwortung im Rahmen des diakonischen Auftrags gemäss Kirchenordnung. Konzeptionelle Verantwortung, arbeitsspezifische Schwerpunkte gemäss Qualifikation, regionale Verantwortung	Vollzeitstudium (4 Jahre) Höhere Fachschule Theologie, Diakonie, Soziales (TDS), sozialfachliche Qualifikation Höhere Fachschule oder Fachhochschule plus kirchlich theologische Zusatzausbildung (in der Regel CAS ZHAW «Soziale Arbeit in der Kirche» (sur dossier möglich),) oder RefModula Bern-Jura-Solothurn, Kirchlich-theologischer Lehrgang am TDS,

Funktion/Berufsbezeichnung	Lohnklasse	Funktionsbeschreibung	Voraussetzungen/Kriterien
			Theol., Theologiekurs (ETK) mit Wahlfähigkeitsanerkennung (durch Diakonie Schweiz bestätigt oder sur dossier kantonal)
Sozialdiakon*in mit fachspezifischem akademischen Abschluss (Universität, MAS, CAS) (Mit Diakoniekonvent nach der März-Synode abgesprochen)	10	Umfassende Verantwortung im Rahmen des diakonischen Auftrags gemäss Kirchenordnung. Fachspezifischer Schwerpunkt	Mit Wahlfähigkeitsanerkennung Zulassung Studiengänge
Mitarbeiter/in Jugendarbeit	5	z.B. Hilfsleitung	Ohne sozialfachliche Ausbildung
Jugendarbeiter/in	6		Mit fachspezifischer Weiterbildung
Jugendarbeiter/in mit besonderen Aufgaben	7		Mit sozialfachlicher Ausbildung.
Katechet/in	6	Unterricht auf der Unter- und oder Mittelstufe in den verbindlichen Angeboten.	Katechetische Ausbildung.
Katechet/in mit besonderen Aufgaben	7	Unterricht auf Unter- und oder Mittelstufe in den verbindlichen Angeboten mit zusätzlicher Verantwortung (Teamführung, fachliche Begleitung, Koordination). Unterricht in heilpädagogischer Einrichtung oder in Kirchgemeinde mit Angeboten für Kinder mit Beeinträchtigung. Schnittstelle mit Sozialdiakonie zu Familienarbeit	Diplom Primarstufe oder vergleichbar. Katechetische Ausbildung. Evtl. Zusatzausbildung Heilpädagogik
Kirchenmusik			
Mitarbeiter/in Kirchenmusik	4	Mitarbeit im kirchenmusikalischen Bereich. Ohne formelle Ausbildung (Orgel, Chorleitung). Einsatzmöglichkeiten: Begleitung von GD und Kasualien auch in Spital und Gefängnis, Auftrag für Einzelaufgabe (Bandleitung, Chorprojekt etc.)	ohne kirchenmusikalischen Abschluss

Funktion/Berufsbezeichnung	Lohnklasse	Funktionsbeschreibung	Voraussetzungen/Kriterien
Organist/in	6	Umfassender Orgeldienst	Zertifikat Kirchenmusik Orgel (Orgeldiplom SH) bzw. DAS Kirchenmusik Orgel (Bachelor) nebenberuflich
Organist/in mit besonderen Aufgaben	8	Umfassender Orgeldienst mit einem zusätzlichen Akzent auf Orgelkonzerten von hohem künstlerischem Wert, virtuosem Begleiten von Solisten und Chören etc.	Master Orgel (Pädagogik oder Performance) --> hauptberuflich
Chorleiter/in	6	Führen eines Kirchenchores, eines Kinderchores, Aufführungen in Gottesdiensten, bei Gemeindeanlässen, einfachere Singformen, Gemeindesingen	Zertifikat Kirchenmusik Chorleitung bzw. DAS Kirchenmusik Chorleitung
Chorleiter/in mit besonderen Aufgaben	8	Führen eines Kirchenchores, eines Kinderchores, Aufführungen in Gottesdiensten, bei Gemeindeanlässen. Grössere Chorwerke	Master Kirchenmusik o.ä.
Kantor/in	10	Leitung Kantorat: umfassende kirchenmusikalische Verantwortung, konzeptionelle und operative Mitverantwortung für den Gemeindeaufbau, Kirchenmusikalische Gemeindegemeinschaft mit allen Alters- und Anspruchsgruppen etc.	Diplom Kantorat (Chorleitung und Instrumentaldiplom)
Administration			
Mitarbeiter/in Sekretariat	5	Allgemeine Sekretariats- und Büroarbeiten	Büroassistent/in EBA oder Kauffrau/Kaufmann EFZ Profil B/E
Sachbearbeiter/in, Kirchgemeindeverwalter/in	6	Sekretariat, Mitarbeit bei Personalführung, Rechnungsführung, Unterstützung Kirchenstand	Kauffrau/Kaufmann EFZ Profil E/M mit aufgabenspezifischer Fortbildung (Fachkurse ohne Diplom)
Sachbearbeiter/in mit besonderen Aufgaben, Kirchgemeindeverwalter/in mit besonderen Aufgaben, Mitarbeiter/in Zentralkasse	8	Sekretariatsleitung, Personalführung, Unterstützung Kirchenstand, Rechnungsführung, Mitarbeit und Koordination von	Kauffrau/Kaufmann EFZ Profil E oder HF oder FH mit qualifizierter fach- und funktionspezifischer Weiterbildung (CAS, FA)

Funktion/Berufsbezeichnung	Lohnklasse	Funktionsbeschreibung	Voraussetzungen/Kriterien
		kirchgemeindlichen Projekten, Koordination von Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Lohn- und Personaladministration. Versicherungswesen, Archivverantwortung.	
Admin. Leiterin (z. B. Stv. Geschäftsführerin) , Fachstellenleiter/-in (wenn kein Theologiestudium erforderlich)	10		Kauffrau/Kaufmann EFZ Profil E/M mit aufgabenspezifischer Weiterbildung (Fachkurse mit Diplom)-FH-Studium
Geschäftsführer/in	11	Führungs-, Steuerungs- und Leitungsfunktion. Strategische und komplexe operative Aufgaben. Projektarbeit	Universitärer Abschluss, FH, HF oder Berufslehre EFZ, je mit qualifizierter fach- und funktionspezifischer Weiterbildung (CAS, DAS, MAS)
KR-Schreiber/in, Leiter/in der Kirchenratskanzlei	12		Universitärer Abschluss Theologie, Jus, Ökonomie mit Weiterbildung in den anderen Bereichen
Pfarramt / Kirchenrat			
Gemeindepfarrer/in	12	Anstellung Stellenplan A	Wahl auf Amtsdauer von 4 Jahren durch Kirchgemeinde
Pfarrer/in Spezialpfarramt	12	Anstellung Stellenplan B	Wahl auf Amtsdauer von 4 Jahren durch Kirchenrat
Mitglied Kirchenrat	12	Stufe 25, Anstellung Stellenplan B	Wahl auf Amtsdauer von 4 Jahren durch Synode

Anhang 2 – Lohntabelle ab 01.01.2025 (in CHF)^{9,10}

Lohnklasse	Minimallohn inkl. 13. Monatslohn	Maximallohn inkl. 13. Monatslohn
1	48'595	65'747
2	52'444	70'953
3	56'587	76'559
4	61'062	82'614
5	65'902	89'162
6	71'090	96'181
7	76'726	103'805
8	82'809	112'035
9	89'334	120'863
10	96'422	130'454
11	104'041	140'762
12	112'279	151'907
13 (nicht besetzt)	117'926	159'546

Basis: Index der Konsumentenpreise Stand September 2024 (Basis Dezember 2020)

⁹ Für eine grössere Transparenz liegt die «grosse» Tabelle der Lohnstufen an. Sie wird als Arbeitsinstrument zur Verfügung gestellt werden, ist jedoch nicht Teil des Dekrets

¹⁰ [Bruttolöhne vor Abzug der Arbeitnehmeranteile der Sozialleistungen und allfällig weiterer Abzüge.](#)

~~Anhänge 3, 4 und 5 werden gestrichen und in Verordnungen geführt~~

~~Anhang 3 – Anrechnung von Beschäftigungsjahren bisheriger Berufs- und Lebenserfahrung~~

~~Die Anstellungsbehörden können bei einer Anstellung die nutzbare Erfahrung und besondere Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern zur Einstufung in eine Lohnstufe gemäss §2 Absatz 1, Satz 2 heranziehen. Kriterien können sein:~~

- ~~• Niveau- und stellenentsprechende Berufserfahrung~~
- ~~• Verwandte Berufserfahrung~~
- ~~• Anderweitige Berufs- und Lebenserfahrung~~
- ~~• Praktika~~
- ~~• Familien-, Haus- und Betreuungsarbeit~~
- ~~• Freiwilligenarbeit~~

~~Die Anstellungsbehörde ist dabei frei in der Gewichtung, ist aber gehalten diese zu dokumentieren. Es können auch die Gewichtungen unter Punkt 3 bis 5 herangezogen werden.~~

~~Für Pfarrpersonen gilt~~

~~1. Grundsätzlich sind bei einer Anstellung in einem ordinierten Beruf von Pfarrpersonen die Berufsjahre nach der Ordination (und damit dem Erreichen der Wahlfähigkeit) anzurechnen.~~

~~1. In allen übrigen Berufen werden die Berufsjahre nach Erlangen des Ausbildungszertifikats bzw. die Tätigkeit in Ausübung des Berufs angerechnet.~~

~~2. Besteht die bisherige Tätigkeit oder bestanden frühere Tätigkeiten nicht in einer Anstellung mit einem vollen Pensum, können teilzeitliche Anstellungen wie folgt angerechnet werden:~~

- ~~— Anstellung(en) von 60% bis 100%: volle Anrechnung,~~
- ~~— Anstellung(en) von 40% bis unter 60%: Anrechnung zu 60%,~~
- ~~— Anstellung(en) von 20% bis unter 40%: Anrechnung zu 40%,~~
- ~~— Anstellung(en) unter 20%: keine Anrechnung.~~

~~3. Von früheren Tätigkeiten in verwandten Berufen können höchstens drei Viertel der unter Ziffer 2 umschriebenen Anrechnungen berücksichtigt werden.~~

~~4. Von früheren Tätigkeiten in anderen Berufen kann höchstens die Hälfte der unter Ziffer 2 umschriebenen Anrechnungen berücksichtigt werden.~~

~~5. Von früher geleisteter Familienarbeit mit Hauptverantwortung für die Haus- und Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und -erziehung) kann höchstens 10% der unter Ziffer 2 umschriebenen Anrechnung berücksichtigt werden.~~

~~Für Katecheten und Katechetinnen gilt~~

~~In Abweichung von Ziff. 3 wird die bisherige Tätigkeit einer Katechetin/eines Katecheten in einem Beruf mit pädagogischer Ausbildung zu 50% angerechnet. Die ehrenamtliche Arbeit in der kirchlichen Kinder- und/oder Jugendarbeit, wird zu 30% angerechnet. Bei Familienarbeit mit Hauptverantwortung für Betreuung und Erziehung von Kindern oder Betreuung von Tageskindern werden die Erfahrungsjahre zu 20% angerechnet. Die Anrechnung erfolgt unabhängig von den Pensum der bisherigen Tätigkeiten.~~

Anhang 4 – Stundenlöhne und Musterarbeitsvertrag Katechetik

1. – Anstellung

Katechetinnen und Katecheten werden mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag (siehe Anhang) grundsätzlich im Monatslohn angestellt.

2. – Einreihung

Die Einreihung erfolgt in die Lohnklassen gemäss Anhang 1. Die Bestimmung der Lohnstufe bemisst sich nach den in §2 Abs. 3 und Anhang 3 genannten Kriterien.

3. – Besoldung Jahrespensum

Die Jahresbesoldung basiert auf der Lohn Tabelle in Anhang 2 dieses Dekrets. Bei einer Anstellung für eine Lektion pro Schulwoche (entspricht 39 Lektionen im Jahr) wird die Jahresbesoldung durch die Festlegung der Lohnklasse und Lohnstufe bei einem Beschäftigungsgrad von 4 Prozent bestimmt. Das monatliche Bruttogehalt entspricht dem Jahresgehalt durch 13.

4. – Besoldung Einzel-Lektionen

Für Einzel-Lektionen (inkl. Vorbereitung und Ferienabgeltung) ist die untenstehenden Besoldungstabelle massgebend. Grundlage für den Lohn pro Lektion bildet ebenfalls die Lohn Tabelle in Anhang 2 wobei die Jahresbesoldung für eine Lektion pro Schulwoche durch diese 39 Lektionen im Jahr geteilt wird.

5. – Besoldung Stunden

Die Entschädigung für Aufgaben ausserhalb des Pensums bemisst sich nach dem zeitlichen Aufwand gemäss der untenstehenden Stundenbesoldung je Lohnklasse. Aufgaben und Aufwand ausserhalb des eigentlichen Pensums sind mit der anstellenden Behörde vorgängig abzusprechen.

6. – Anpassung der Besoldung

Die Besoldungsansätze gemäss Ziff. 3 und 4 erfahren die gleiche Anpassung an die Teuerung wie jene, welche für das Besoldungsdekret gilt.

Lohntabelle Katechetik, gültig ab 01.01.2025

Lohnklasse 6

Stufe	Jahresbesoldung	Lektionenbesoldung
1	71'090.00	72.91
2	71'991.00	73.84
3	72'904.00	74.77
4	73'828.00	75.72
5	74'763.00	76.68
6	75'711.00	77.65
7	76'671.00	78.64
8	77'642.00	79.63
9	78'627.00	80.64
10	79'623.00	81.66
11	80'632.00	82.70
12	81'654.00	83.75
13	82'689.00	84.81
14	83'737.00	85.88

Stufe	Jahresbesoldung	Lektionenbesoldung
15	84'799.00	86.97
16	85'873.00	88.07
17	86'862.00	89.09
18	88'064.00	90.32
19	89'180.00	91.47
20	90'311.00	92.63
21	91'455.00	93.80
22	92'614.00	94.99
23	93'788.00	96.19
24	94'977.00	97.41
25	96'181.00	98.65

Die Stundenbesoldung für Aufgaben gemäss Punkt 5 dieses Anhangs beläuft sich auf 43.30 (inkl. Ferienabgeltung)

Lohnklasse 7

Stufe	Jahresbesoldung	Lektionenbesoldung
1	76'726.00	78.69
2	77'698.00	79.69
3	78'683.00	80.70
4	79'680.00	81.72
5	80'690.00	82.76
6	81'713.00	83.81
7	82'749.00	84.87
8	83'797.00	85.95
9	84'859.00	87.03
10	85'935.00	88.14
11	87'024.00	89.26
12	88'127.00	90.39
13	89'244.00	91.53
14	90'375.00	92.69
15	91'521.00	93.87
16	92'681.00	95.06
17	93'856.00	96.26
18	95'045.00	97.48
19	96'250.00	98.72
20	97'470.00	99.97
21	98'705.00	101.24
22	99'956.00	102.52
23	101'223.00	103.82
24	102'506.00	105.13
25	103'805.00	106.47

Die Stundenbesoldung für Aufgaben gemäss Punkt 5 dieses Anhangs beläuft sich auf 43.30 (inkl. Ferienabgeltung)

Arbeitsvertrag

zwischen

Kirchgemeinde

als Arbeitsgeberin, vertreten durch den Kirchenstand (nachfolgend die **Arbeitgeberin**)

und

Name, Adresse

als Arbeitnehmer/ in (nachfolgend die **Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer**)

A. — Anstellung

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird auf den **Datum** als Katechetin / Katechet für den 3. und 4. Klassunterricht angestellt. Der Umfang wird jährlich vor Beginn des Schuljahres in Absprache mit dem Kirchenstand neu festgelegt und schriftlich festgehalten. Ein Schuljahr umfasst 39 Wochen.

Für Stunden, die in Folge einer temporären Einstellung des Schulbetriebes oder besonderer schulischer Veranstaltungen ausfallen, wird keine Lohnkürzung vorgenommen.

B. — Aufgaben

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erteilt in der Kirchgemeinde den kirchlichen Unterricht für evangelisch-reformierte Kinder in der dritten und vierten Primarklasse (nicht zutreffendes streichen). Elternabende, Besprechungen mit Eltern, Lehrpersonen und Behörden sowie die Mitgestaltung von Familiengottesdiensten im Rahmen des Unterrichts gehören zum Lehrauftrag.

Im Rahmen der fachlichen Zuständigkeit arbeitet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eigenverantwortlich und selbständig.

C. — Unterstellung

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer untersteht dem Kirchenstand, der die Weisungsbefugnisse ausübt.

D. — Zusammenarbeit

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist zur Zusammenarbeit mit der Pfarrperson und dem Kirchenstand sowie den übrigen Mitarbeitenden der Kirchgemeinde verpflichtet.

E. — Weiterbildung

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in Absprache mit der Fachstelle Katechetik verpflichtet, sich in geeigneter Weise weiterzubilden. Es gilt die Verordnung zur Weiterbildung von Katechetinnen und Katecheten vom 26. Juni 2018 in ihrer jeweils geltenden Fassung (Rechtsbuch der Kantonal-kirche 407.213)

F. — Schweigepflicht

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Verpflichtung ist auch nach Beendigung der Anstellung einzuhalten.

G. — Gehalt

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird nach dem Besoldungsdekret vom 01.01.2025 entlohnt.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat bei Vertragsbeginn pro Wochenlektion Anspruch auf ein Jahresgehalt von **CHF ...**, abzüglich der gesetzlichen AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge, was der Lohnstufe **...** entspricht. Ferienabgeltung, Vorbereitungen und die in Ziffer 2 erwähnten übrigen Aufgaben sind inbegriffen. Der Stufenanstieg erfolgt jährlich.

Der Teuerungsausgleich bemisst sich nach § 8 Besoldungsdekret vom 01.01.2025.

H. — Sozialeistungen

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Ausübung gesetzlicher Pflichten oder eines öffentlichen Amtes in der Erfüllung ihrer/seiner Aufgabe verhindert, hat sie/er Anspruch auf Lohnfortzahlung, gemäss den Vorschriften des Personalgesetzes.

Eine Nichtberufsunfallversicherung ist seitens der Arbeitgeberin erst ab einer Arbeitszeit von 8 Stunden abzuschliessen. Bei einem Pensum, das unter dieser Stundenzahl liegt, ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für den Abschluss einer entsprechenden Versicherung selber verantwortlich.

I. Spesen

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung von nachgewiesenen Material- und Nebenkosten durch die Kirchgemeinde gemäss Verordnung betreffend Spesenvergütung von Katechetinnen und Katecheten vom 26 Juni 2018 (Rechtsbuch 407.124) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

J. — Ferien

Der Ferienanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich nach dem Personalgesetz (Rechtsbuch 401.100).

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bezieht ihre/seine Ferien während der Schulferien. Ausnahmsweise können zusätzliche unbezahlte Ferien ausserhalb der Schulferien gewährt werden.

K. — Kündigung der Anstellung

Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt drei Monate; sie soll in der Regel auf Ende eines Schuljahres erfolgen.

L. — Schlussbestimmungen

Es gelten die Rechtssetzungen der Rechtssammlung der Kantonalkirche und hier insbesondere das Personalgesetz (401.100), das Unterrichtsdekret (501.110) sowie die Verordnungen über die Weiterbildung der Katechetinnen und Katecheten (407.213) und die Verordnung über die Spesenvergütung von Katechetinnen und Katecheten (407.214).

Datum

Für die Kirchgemeinde

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer

Name

Name

Anhang 5 – Entlohnung Einzelstellvertretungen und Kasualien Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

1. – Besoldung

Für die Besoldung von Einzelstellvertretungen und Kasualien massgebend ist die Einreihung in die Lohnklassen gemäss Anhang 1 dieses Dekrets. Die Ansätze für Einzelstellvertretungen und Kasualien orientieren sich an den Durchschnittsstundenlöhnen der jeweiligen Lohnklasse.

Kasualien und Einzelstellvertretungen für Gottesdienste in Institutionen und an Werktagen

Lohnklasse	(= 4 Arbeitsstunden)
4	131.–
6	152.–
8	177.–
10	206.–

Einzelstellvertretungen für Sonntags- und Feiertagsgottesdienste)

Lohnklasse	(= 5 Arbeitsstunden)
4	163.–
6	190.–
8	221.–
10	258.–

2. – Reiseentschädigung

OrganistInnen und StellvertreterInnen haben Anspruch auf Reiseentschädigungen gemäss dem Entschädigungsdekret der Evangelisch-reformierten Kantonalkirche (§9 Absatz 2): <https://www.ref-sh.ch/rechtstext/4.01.130>

3. – Proben mit Chor und Solisten

Proben unmittelbar vor dem Gottesdienst mit Chor, Solisten etc. werden vom Besteller nach Vereinbarung mit CHF 80-85.– entschädigt. Proben mit Mitwirkenden für Sonntagsgottesdienste werden bei festangestellten Organisten / Organistinnen nicht gesondert entschädigt und sind in der pauschalen Jahresbesoldung enthalten.

4. – Anpassung der Besoldung

Die Ansätze werden alle vier Jahre vom Kirchenrat überprüft.