



Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Schaffhausen

Anstellungs- und Besoldungsreglement

gültig ab 1. Januar 2007
genehmigt von der Synode am 19. Juni 2006

Im nachfolgenden Text gelten alle Ausdrücke männlicher Form auch für die weibliche Ausdrucksweise.

Art. 1 Anstellungsverhältnis und ergänzendes Recht

Die Mitarbeiter der römisch-katholischen Landeskirche stehen in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zur römisch-katholischen Landeskirche.

Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten die Artikel 319ff über den Arbeitsvertrag des Obligationenrechts.

Art. 2 Obligationenrecht

Mit Ausnahme der Behördenmitglieder (Synode, Geschäftsprüfungskommission, Synodalrat), die auf eine feste Amtsdauer gewählt werden, stehen die übrigen Mitarbeiter in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zur Landeskirche. Für sie gilt das Schweizerische Obligationenrecht unter Vorbehalt der nachfolgenden Bestimmungen.

Art. 3 Anstellungsbefugnis

Im Einvernehmen mit der diözesanen Regionalleitung und dem Dekanat werden durch den Synodalrat angestellt:

- a) die Seelsorger im Kantonsspital, in der kantonalen psychiatrischen Klinik Breitenau und im Pflegeheim für Chronischkranke sowie die Gefängnisseelsorger (*Gesetz über die Ausrichtung von Beiträgen an die Landeskirchen vom 22. Nov. 1982*)
- b) Seelsorger für Anderssprachige
- c) Mitarbeiter, die ihre Aufgabe im bischöflichen Auftrag wahrnehmen

Für die weiteren Mitarbeiter der Landeskirche steht die Anstellungsbefugnis dem Synodalrat in Absprache mit dem Dekanat zu.

Art. 4 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Erreichen des gesetzlichen AHV-Rentenalters oder durch Kündigung durch den Mitarbeiter oder durch den Synodalrat.

Der Synodalrat kann bei Vorliegen besonderer Gründe Anstellungsverhältnisse über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bewilligen und fortführen. In diesem Fall sind die Anstellungsbedingungen neu festzulegen.

Die Kündigungsfrist wird im Anstellungsvertrag festgelegt.

Art. 5 Probezeit, Kündigung

Die ersten 3 Monate sind Probezeit. Das Anstellungsverhältnis kann während der Probezeit beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen aufgelöst werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis im ersten Dienstjahr auf Ende des der Kündigung folgenden Monats, im zweiten Dienstjahr auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats und vom dritten Dienstjahr an auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats beidseitig aufgelöst werden. Abweichungen von diesen Kündigungsfristen sind im Anstellungsvertrag festzuhalten.

Art. 6 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird im Anstellungsvertrag festgelegt.

Art. 7 Arbeitsverhinderung

Krankheit, Unfall oder sonstige Arbeitsverhinderung ist der Verwaltung mitzuteilen. Die Verwaltung teilt dies dem Synodalratspräsidenten mit. Bei Krankheit oder Unfall muss bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Tagen unaufgefordert ein Arztzeugnis vorgelegt werden.

Art. 8 Nebenbeschäftigung

Mitarbeiter mit einer 100%-igen Anstellung bedürfen einer Bewilligung des Synodalrates, wenn sie eine regelmässige, bezahlte Nebenbeschäftigung annehmen wollen.

Art. 9 Besoldung

Massgebend für die Festsetzung der Besoldung sind die Besoldungsklassen und die Besoldungstabellen im Anhang.

Die Jahresbesoldung wird in 13 Raten, jeweils per Ende Monat, ausgerichtet. Im November werden zwei Raten ausgerichtet.

Art. 10 Anpassung der Besoldungstabellen

Die Synode beschliesst auf Antrag des Synodalrates eine Anpassung der Besoldungstabelle in Berücksichtigung der finanziellen Situation der Landeskirche.

Art. 11 Einreihung in Besoldungsklassen

Der Synodalrat entscheidet über die Einreihung des Mitarbeiters in eine Besoldungsklasse und Stufe.

Mitarbeiter, die nicht in eine Besoldungsklasse eingereiht werden können, erhalten eine Besoldung nach Vertrag, der vom Synodalrat genehmigt wird.

Art. 12 Besoldungserhöhung

Mitarbeiter, die in eine Besoldungsklasse eingereiht sind, erhalten jährlich eine stufengemässe Besoldungserhöhung bis zum Maximum der Besoldungsklasse, sofern es die finanzielle Situation der Landeskirche erlaubt. Über Ausnahmen bzw. Unterbrüche entscheidet der Synodalrat.

Art. 13 Spesen

Im Grundsatz werden effektive Auslagen, die in Ausübung der Funktion für die Landeskirche entstehen und belegt sind, vergütet. Sämtliche Spesen sind auf dem dazu vorgesehenen Formular geltend zu machen.

Allfällige Pauschalspesen inkl. Büroentschädigungen legt der Synodalrat fest und sind im Anstellungsvertrag ausgewiesen.

Art. 14 Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Ferien:

- bis zum 20. Altersjahr	5 Wochen	bzw. 25 Arbeitstage
- ab 20. und bis zum 49. Altersjahr	4 Wochen	bzw. 20 Arbeitstage
- ab 50. und bis zum 59. Altersjahr	5 Wochen	bzw. 25 Arbeitstage
- ab dem 60. Altersjahr	6 Wochen	bzw. 30 Arbeitstage

Art. 15 Besoldung bei Krankheit und Unfall

Der Arbeitnehmer erhält bei Krankheit bis zu 12 Monaten 100% und ab dem 13. Monat bis max. zum 24. Monat 80% des letzten Lohnes.

Bei Unfall 100% vom letzten Lohn während max. 720 Tagen.

Art. 16 Schwangerschaftsurlaub

Bei Schwangerschaft und Niederkunft wird der bezahlte Urlaub gemäss OR gewährt.

Art. 17 Pensionskasse

Der Arbeitnehmer ist bei der Personalvorsorgeeinrichtung der römisch-katholischen Landeskirche gegen die wirtschaftlichen Folgen von Erwerbsausfall im Alter, bei Tod oder Erwerbsunfähigkeit zu versichern, sofern sein Jahresgehalt das gesetzlich vorgeschriebene BVG-Minimum überschreitet.

Der Arbeitgeber übernimmt zwei Drittel, der Arbeitnehmer ein Drittel der für die Finanzierung erforderlichen Mittel.

Art. 18 Unfall-und Krankentaggeldversicherung

Der Arbeitnehmer ist für Betriebsunfall versichert. Die Prämien übernimmt der Arbeitgeber.

Für Nichtbetriebsunfall sind alle Arbeitnehmer versichert, die mehr als 8 Stunden pro Woche arbeiten. Die Prämien der NBU werden vom Arbeitnehmer getragen.

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden zu zwei Drittel vom Arbeitgeber und zu einem Drittel vom Arbeitnehmer getragen.

Art. 19 Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

Mit dem Inkrafttreten dieses Besoldungsreglements werden alle bisherigen Besoldungsverordnungen aufgehoben, insbesondere die Dienst- und Besoldungsordnung vom 8. Januar 1996.

Dieses Besoldungsreglement tritt nach Genehmigung durch die Synode vom 19. Juni 2006 per 1. Januar 2007 in Kraft.

Schaffhausen, 19. Juni 2006

Im Namen der Synode der
römisch-katholischen Landeskirche
des Kantons Schaffhausen

der Präsident:
Markus Ess

I. Besoldungsklassen

- Klasse 1:** Pfarrer, Gemeindeleiter (Seelsorger mit theol. Hochschulstudium und Leitungsverantwortung für eine Pfarrei),
Spezialseelsorger mit Leitungsverantwortung,
Redaktor Forum
- Klasse 2:** Priester, Diakon, Pastoralassistent, Seelsorger für Anderssprachige,
Spezialseelsorger,
Leiter katechetische Arbeitsstelle,
Leiter Sozial- und Jugendarbeit,
Leiter Verwaltung
- Klasse 3:** Kirchenmusiker, Chorleiter, Organisten,
Mitarbeiter für Katechese
- Klasse 4:** Mesmer, Hauswart,
administrative Mitarbeit mit eigenem Verantwortungsbereich
(Sekretariat, Verwaltung)

2. Entschädigung für Behörden und Kommissionen

2.1 Synode

Sitzungsgeld für den Präsidenten Fr. 200.—

Sitzungsgeld für die Synodalen und
Geschäftsprüfungskommission Fr. 75.—

2.2 Geschäftsprüfungskommission

Sitzungsgeld Fr. 75.—

2.3 Synodalrat

a) feste Jahresentschädigung inkl. Sitzungen
des Synodalrates und der Synode

- Präsident oder Präsidentin Fr. 5'000.—

- Finanzreferent Fr. 4'000.—

- übrige Mitglieder Fr. 2'500.—

b) Sitzungsgelder

für Vertretung der Landeskirche in externen Gremien

- pro Sitzung Fr. 75.—

- pro Halbtage Fr. 150.—

- pro Tag Fr. 300.—

2.4 Kommissionen

pro Sitzung Fr. 75.—

3. Besoldungstabellen für Festangestellte und Angestellte im Stundenlohn

Klasse	I	*	2	*	3	*	4	*
Stufe 1	90'000	49.00	75'000	41.00	65'000	35.50	55'000	30.00
Stufe 2	92'830	50.50	77'794	42.50	67'618	37.00	57'325	31.00
Stufe 3	95'660	52.00	80'728	44.00	70'216	38.00	59'500	32.50
Stufe 4	98'400	53.50	83'560	45.50	72'720	39.50	61'600	33.50
Stufe 5	101'050	55.00	86'290	47.00	75'130	41.00	63'625	34.50
Stufe 6	103'610	56.50	88'918	48.50	77'446	42.00	65'575	35.50
Stufe 7	106'080	57.50	91'444	50.00	79'668	43.50	67'450	36.50
Stufe 8	108'460	59.00	93'868	51.00	81'796	44.50	69'250	37.50
Stufe 9	110'750	60.50	96'190	52.50	83'830	45.50	70'975	38.50
Stufe 10	112'950	61.50	98'410	53.50	85'770	46.50	72'625	39.50
Stufe 11	115'060	62.50	100'528	54.50	87'616	47.50	74'200	40.50
Stufe 12	117'080	63.50	102'544	56.00	89'368	48.50	75'700	41.00
Stufe 13	119'010	64.50	104'458	57.00	91'026	49.50	77'125	42.00
Stufe 14	120'850	66.00	106'270	58.00	92'590	50.50	78'475	42.50
Stufe 15	122'600	66.50	107'980	58.50	94'060	51.00	79'750	43.50
Stufe 16	124'260	67.50	109'588	59.50	95'436	52.00	80'950	44.00
Stufe 17	125'830	68.50	111'094	60.50	96'718	52.50	82'075	44.50
Stufe 18	127'310	69.50	112'498	61.00	97'906	53.50	83'125	45.00
Stufe 19	128'700	70.00	113'800	62.00	99'000	54.00	84'100	46.00
Stufe 20	130'000	70.50	115'000	62.50	100'000	54.50	85'000	46.00
Minimum	90'000		75'000		65'000		55'000	
Maximum	130'000		115'000		100'000		85'000	

Jahreslohn inklusive 13. Monatslohn

* Stundenansätze inklusive Ferien- und Feiertagsentschädigung

