



Bericht und Antrag

**an die Römisch-Katholische Synode
des Kantons Aargau**

betreffend

Revision Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Synodalen

1. Ausgangslage

In der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau kennen wir die Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien für die hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen. Gemäss Art. 12 des Organisationsstatuts vom 15. Juni 1977, teilrevidiert am 7. November 1984, beschliesst die Synode über Richtlinien zur Besoldung von Angestellten in den Kirchgemeinden. Das neue Organisationsstatut, in Kraft ab 1.01.2007, hat diese Kompetenz in Art. 13, lit. f) umschrieben. Bei den zur Zeit geltenden Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien vom 17. Mai 1989, revidiert am 21. Mai 1997, hat die Synode den Kirchenrat ermächtigt, die Lohnskala periodisch anzupassen.

Davon hat der Kirchenrat jeweils Gebrauch gemacht und jährlich den Kirchenpflegen die Lohnskala zugestellt. Weitergehende Änderungen bedürfen der Zustimmung durch die Synode.

2. Revisionsbedarf

Aufgrund verschiedener Personal- und Anstellungsgespräche und Diskussionen im Kirchenrat, beschloss dieser im Jahre 2004, die Lohnsituation aufgrund von Vergleichszahlen zu überprüfen. Später ergänzte er diesen Beschluss dahingehend, die gesamten Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien zu diskutieren. Zu diesem Zwecke bestellte er eine Arbeitsgruppe. Dieser gehörten an:

- ◆ Werner Bosshard, Syna, 6274 Eschenbach LU
- ◆ Hedy Bugmann, Gemeindeleiterin, 5703 Seon
- ◆ Peter Krebs, OKG Schöftland, 5042 Hirschthal
- ◆ Barbara Kühne, Präsidentin des Kirchenrats, 5225 Oberbözing
- ◆ Thomas Kyburz, Fachstelle Jugendseelsorge, 5073 Gipf-Oberfrick
- ◆ Thomas Mauchle, Personalchef KSA, 5000 Aarau
- ◆ Rolf Steinemann, Kirchenrat Ressort Finanzen, 5616 Meisterschwanden
- ◆ Otto Wertli, Sekretär der Landeskirche, Aarau

Die Arbeitsgruppe lieferte das Ergebnis ihrer Beratung in Form eines Vorschlages dem Kirchenrat ab. Der Kirchenrat lud die Kirchenpflegen am 21. März 2006, im Sinne einer direkten Vernehmlassung, zu einer Informationsveranstaltung über diesen Entwurf neuer Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien ein. 54 Personen besuchten den Anlass.

3. Wesentliche Revisionspunkte

Lohnskala

Die Grundstruktur mit drei Lohnkategorien und einer Lohnbandbreite wurde beibehalten. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigten, dass sich dieses Modell bewährt hat.

Die Lohnbreite wurde vergrössert. Einerseits wurde die bisherige Qualifikationszulage aufgehoben, andererseits sollte der Gestaltungsspielraum für die Anstellungsbehörden erweitert werden, um unterschiedlichen Voraussetzungen unter den Mitarbeitenden besser gerecht zu werden. (Anhang 1)

Lohnhöhe

Aufgrund von Lohnvergleichen innerhalb des Bistums, von Vergleichen mit staatlichen Löhnen und unter Einbezug der Lohnentwicklung für 2007, wurde die Lohnhöhe neu definiert. Die Erfahrung zeigte, dass namentlich die Löhne der Kategorie I (Priester Diakone, Pastoralassistenten /-assistentinnen) und II (Katechetinnen, Jugend- und Sozialarbeiter/-innen) und hier besonders die obere Limite stärker angehoben werden mussten. Bei der Kategorie II kam hinzu, dass die notwendigen Ausbildungen inzwischen einem Fachhochschulabschluss entsprechen. Die Lohnentwicklung wird nicht mehr mit der Anzahl Dienstjahre begründet, sondern mit der Überlegung, dass Erfahrungsjahre in der Umsetzung der Arbeit einfließen.

Funktionszulagen

Die Bandbreite gab in der Vergangenheit immer wieder Anlass zu Rückfragen. Deshalb werden Kriterien genannt, welche zur Bestimmung der Höhe dienen können. Die Bereitschaft zur Übernahme von Gesamtverantwortung für Pfarrei und Seelsorgerverband soll stärker honoriert werden. (Anhang 2)

Kinder- und Ausbildungszulage

Die bisherige Kinderzulage soll nicht erhöht werden. Hingegen soll neu eine Ausbildungszulage vorgesehen werden. Dies erfolgt aus der Erkenntnis heraus, dass junge Erwachsene in Ausbildung bspw. an Fachhochschulen oder Universitäten für die Familien höhere Kosten zur Folge haben.

Treueprämien

Die langjährige Mitarbeit soll verstärkt Anerkennung finden in Form von zusätzlichen Ferienwochen oder zusätzlichen Prämien.

Spesen

Der Ansatz für die dienstlich begründeten Fahrspesen wird erhöht.

Kompensation

Soweit eine Funktion regelmässigen Dienst am Sonntag vorsieht, so ist dafür eine Abgeltung vorzusehen. Vorgeschlagen werden zwei Varianten.

Weiterbildung, Supervision und Coaching

Diese Massnahmen der Personalförderung werden umfassender umschrieben und insbesondere die Möglichkeit der Weiterbildung mit der Anrechnung als Arbeitszeit etwas ausgebaut. Es liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, dass die Mitarbeitenden sich permanent weiterbilden und ihre beruflichen Qualifikationen den sich ändernden Verhältnissen anpassen. (Anhang 3)

Dienstwohnung

Der Vorschlag für eine Regelung wurde grundsätzlich neu definiert. Bisher erfolgte die Festlegung des Mietzinses in Relation zum Lohn. Neu wird ein eigentlicher Mietvertrag empfohlen, mit einer Reduktion aufgrund der Wohnsitzpflicht in der Dienstwohnung.

4. Auswirkungen auf weitere Berufsgruppen

Die Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien für hauptamtlich in der Seelsorge Tätige sind auch Basis für die Besoldung anderer Berufsgruppen in den Kirchgemeinden und Pfarreien. Dabei ist von generellen Lohnerhöhungen von rund 3% auszugehen, sowie von Kosten für die Verbesserung weiterer Anstellungsbedingungen.

5. Entwicklung der Personalkosten

Diese revidierten Lohn- und Anstellungsbedingungen, zusammen mit den Anpassungen für die übrigen Berufsgruppen dürften eine Erhöhung der Personalkosten von ca. 7 bis 9 Prozent bewirken. Diese Entwicklung ist auch mit Blick auf die Anpassungen der vergangenen Jahre zu betrachten. 2005 wurden die Lohnskalen um 1 % angehoben und blieben für 2006 unverändert. Soweit die Revision für eine Kirchgemeinde aufgrund ihrer Personalsituation zu überdurchschnittlichen Erhöhungen führt, kann der Brutto-lohn auch in Etappen angepasst werden.

Die Revision bewirkt eine Erhöhung des Seelsorgeaufwandes. Dies hat insbesondere auch Auswirkungen auf finanzausgleichsberechtigte Kirchgemeinden. Aus diesem Grund wird der Finanzausgleich für 2007 angepasst und der Pro Kopf-Beitrag für den Seelsorgeaufwand von Fr. 205.-- auf Fr. 219.-- angehoben.

6. Schlussbemerkung

Mit der Revision der Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien erfolgen Lohnanpassungen im Rahmen von Vergleichszahlen mit andern Landeskirchen. Gleichzeitig werden auch die Leitungsaufgaben verstärkt honoriert und Weiterbildung und berufliche Begleitung neu gewichtet. Zusammen mit weiteren Anpassungen schafft die Landeskirche zeitgemässe Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und der Landeskirche.

Antrag

Den revidierten Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien für hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen sei zuzustimmen.

Freundliche Grüsse

Röm.-Kath. Kirchenrat
des Kantons Aargau

Die Präsidentin:



Barbara Kühne

Der Sekretär:



Otto Wertli