

## **Ausführungserlass zur Lohneinreihung (Lohnreglement)**

vom 16. November 2016 (Stand 29. März 2017)

Der Kirchenrat erlässt, gestützt auf Art. 25 des Personalreglements der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau vom 1. Januar 2015, folgendes Reglement:

### **§1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Bei diesem Reglement handelt es sich um Richtlinien für die Lohneinreihung im Sinne von Artikel 25 Absatz 1 des Personalreglements.

<sup>2</sup> Dieses Reglement ist grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der Römisch-Katholischen Landeskirche verbindlich. Davon ausgenommen sind Mitarbeitende, welche gemäss Beschluss des Kirchenrates vom Geltungsbereich des Personalreglements ausgenommen sind. Vorbehalten bleiben des Weiteren individuelle arbeitsvertragliche Regelungen in besonderen Fällen.

<sup>3</sup> Das Reglement ist des Weiteren für die Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbände verbindlich, sofern diese kein eigenes Reglement erlassen haben.

<sup>4</sup> Für im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende gilt dieses Reglement, soweit sich in diesem oder in anderweitigen Regelungen oder individuellen Vereinbarungen keine anderslautenden Bestimmungen finden.

<sup>5</sup> Für Lernende gelten die Bestimmungen über den Lehrvertrag (Art. 344 ff. OR) sowie die Entschädigungs-Richtlinien der jeweiligen Berufsverbände.

### **§2 Zuordnung der Funktionen im Einreihungsplan**

<sup>1</sup> Aufgrund der Ergebnisse einer Funktionsbewertung, welche die Merkmale Grundausbildung, Weiterbildung, Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung sowie die psychische und physische Belastung berücksichtigt, wird jede Funktion einer bestimmten Funktionsgruppe zugeteilt. Diese wiederum werden bestimmten Lohnbändern zugeordnet.

<sup>2</sup> Diese Zuordnung ist im Anhang 1 in einem Einreihungsplan festgehalten.

### **§3 Lohnbänder und Lohnstufen**

<sup>1</sup> Das Lohnsystem umfasst 15 Lohnbänder. In jedem Lohnband entspricht der Maximallohn jeweils 135 Prozent des Minimallohns.

<sup>2</sup> Die Minimal- und Maximalbeträge der Lohnbänder sind im Anhang 3 festgehalten.

<sup>3</sup> Der jährliche Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) der einzelnen Lohnbänder gilt für einen vollen Beschäftigungsgrad.

## **§4 Individuelle Einreihung**

<sup>1</sup> Die einzelnen Mitarbeitenden werden von der zuständigen Anstellungsinstanz jenem Lohnband zugeordnet, welches für die entsprechende Funktion im Einreihungsplan festgelegt ist.

<sup>2</sup> Sind die für eine Funktion definierten Anforderungen bezüglich Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung nicht oder nur teilweise erfüllt, kann die Einreihung in ein tieferes Lohnband erfolgen, bis die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende, welche unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung eintreten.

## **§5 Anfangslohn und Lohnanstieg**

<sup>1</sup> Der Anfangslohn wird bei der Anstellung festgelegt, indem der Basislohn des massgebenden Lohnbands aufgrund von dienlichen Erfahrungen aus bisherigen Tätigkeiten sowie unter Berücksichtigung des Lebensalters und des internen Quervergleichs angemessen erhöht wird.

<sup>2</sup> Der individuelle Lohn kann danach unter Mitberücksichtigung der erbrachten Leistung auf der Grundlage der Ergebnisse des Mitarbeitendengesprächs (Qualifikation) in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahrs erhöht werden. Innerhalb der Bandbreite des Lohnbands kann der bisherige Lohn um einen Betrag erhöht werden, welcher einem bestimmten Prozentsatz des Grundlohns des Lohnbands entspricht.

<sup>3</sup> Der Kirchenrat, die Kirchenpflegen oder die Organe der Kirchgemeindeverbände definieren die Gesamtsumme der verfügbaren Mittel für den jährlichen Lohnanstieg.

<sup>4</sup> Der maximale Lohnanstieg beträgt in der Regel

- bei konstant genügender Qualifikation: 110 Prozent des Grundlohns,
- bei konstant guter Qualifikation: 120 Prozent des Grundlohns
- bei konstant sehr guter Qualifikation: 135 Prozent des Grundlohns.

<sup>5</sup> Es besteht kein Anspruch auf Lohnerhöhungen.

<sup>6</sup> Inhalt und Ablauf der Mitarbeitendengespräche richten sich nach den Grundsätzen des Ausführungserlasses zum Mitarbeitendengespräch vom 16. November 2016.

## **§6 Teuerungsausgleich**

<sup>1</sup> Der Kirchenrat, die Kirchenpflegen oder die Organe der Kirchgemeindeverbände beschliessen, ob und in welcher Höhe die Teuerung zur Festlegung der Löhne der Angestellten per Anfang des nächsten Jahres berücksichtigt wird.

<sup>2</sup> Die Lohnbänder werden diesfalls erhöht, indem die im Anhang 3 genannten Beträge generell um einen vom Kirchenrat bestimmten Prozentsatz angehoben werden.

## **§7 Lohnanspruch von im Stundenlohn Beschäftigten**

<sup>1</sup> Der Lohn von Mitarbeitenden, welche im Stundenlohn entschädigt werden, bemisst sich gemäss dem massgebenden Lohnband und unter sinngemässer Berücksichtigung von §5.

<sup>2</sup> Ihr Lohn basiert auf einer jährlichen Soll-Arbeitszeit gemäss §4 des Arbeitszeitreglements, welche den Ferienanspruch und die bezahlten Feiertage berücksichtigt. Der Anteil des 13. Monatslohns (8.33%) wird mit jeder Lohnzahlung ausgerichtet.

## **§8 Ständige Stellvertretung von Vorgesetzten und vorübergehende Erfüllung zusätzlicher Aufgaben**

<sup>1</sup> Mitarbeitende, welche die ständige Stellvertretung einer vorgesetzten Person über eine Dauer von drei Monate hinaus ausüben oder vorübergehend zusätzliche Arbeiten ausserhalb ihres Pflichtenhefts übernehmen (z. B. eine ausserordentliche Stellvertretung oder besonders intensive Aufgaben in einem Projekt), haben Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung von bis zu bis 500 Franken pro Monat.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde bestimmt die Höhe der Entschädigung individuell und unter Berücksichtigung der Belastung und Beanspruchung durch die Stellvertretungsfunktion bzw. die zusätzlich übernommenen Aufgaben.

## **§9 Dauernde Erfüllung mehrerer Funktionen oder besonderer Aufgaben**

Nimmt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter dauerhaft zugleich mehrere Funktionen oder eine besondere Aufgabe zusätzlich zur angestammten Funktion wahr, wird die Anstellung in dem Sinne aufgeteilt, dass der jeweilige Beschäftigungsgradanteil entsprechend dem hierfür massgebenden Lohnband entschädigt wird.

## **§10 Übergangs- und Schlussbestimmungen**

<sup>1</sup> Dieses Reglement wurde vom Kirchenrat am 16. November 2016 genehmigt und tritt für die Angestellten der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau am 1. Januar 2017 in Kraft. Es ersetzt vollumfänglich alle bisherigen Regelungen bezüglich Lohn, Einreihungen etc.

<sup>2</sup> Sofern die Kirchgemeinden keine eigene Regelung treffen, tritt dieses Reglement für sie per 1. Januar 2019 in Kraft.

<sup>2</sup> Die Überführung der bisherigen Löhne der Mitarbeitenden in das massgebende Lohnband gemäss Einreihungsplan erfolgt unter sinngemässer Anwendung der Grundsätze von §5 Absatz 1.

<sup>3</sup> Beziehen Mitarbeitende bei Inkrafttreten dieses Reglements einen Lohn, welcher über der maximalen Lohnentwicklungskurve des massgebenden Lohnbands liegt, wird diesen keine Lohnerhöhung mehr gewährt. Der das massgebende Lohnband übersteigende Betrag wird nach Ablauf der zweijährigen Besitzstandswahrungsfrist in drei gleichen Schritten auf den Beginn der jeweiligen Kalenderjahre hin reduziert.

<sup>4</sup> Beziehen Mitarbeitende beim Inkrafttreten dieses Reglements einen Lohn, welcher unter dem Mindestbetrag des massgebenden Lohnbands liegt, wird die Differenz bis spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Reglements im Rahmen der Umsetzung der jährlichen Lohnerhöhungen beseitigt.

**Anhang 1:** Graphischer Einreihungsplan

**Anhang 2:** Funktionsgruppen mit Einzelfunktionen und Lohnbändern

**Anhang 3:** Lohnbänder mit Minimal- und Maximallöhnen (in CHF)





**Anhang 2: Funktionsgruppen mit Einzelfunktionen und Lohnbändern**

<b>Tätigkeitsbereich</b>	<b>Funktionsgruppe</b>	<b>Funktion</b>	<b>Lohnklasse</b>
<b>Gemeindepastoral</b>			
	<b>Seelsorgepersonen mit Leitungsaufgaben</b>	Pastoralraumpfarrer	13
		Pastoralraumleitung	13
		Gemeindeleiter/in	12
		Pfarrer / Pfarradministrator	12
		Leitender Priester Pastoralraum	11
	<b>Seelsorgepersonen ohne Leitungsaufgaben</b>	Vikar / Kaplan / Pastoralassistent/in	10
		Kaplan / Vikar mit Schwerpunkt sakramentale Feiern	8
		Pastoralassistent/in in Ausbildung	8
	<b>Lehrpersonen</b>	Verantwortliche/r Katechese Pastoralraum / Teamleitung Katechese	9
		Katechet/in RPI / Religionspädagogin	7
		Katechet/in ForModula mit Fachausweis	7
		Katechet/in RPI in Ausbildung	5
		Katechet/in ForModula in Ausbildung	4
	<b>Jugend- und Sozialarbeitende</b>	Sozialarbeiter/in	8
		Jugendarbeiter/in	7
	<b>Sakristane / Sakristaninnen</b>	Sakristan I (grosse Kirchgemeinde)	6
		Sakristan II (mittlere Kirchgemeinde)	4
		Sakristan III (kleine Kirchgemeinde)	3
	<b>Kirchenmusiker / Kirchenmusikerinnen</b>	Kirchenmusiker/in A-Diplom	9
		Kirchenmusiker/in B-Diplom	8
		Organist/in bzw. Chorleiterin/in C-Diplom	7
		Organist/in ohne formelles Diplom	5
<b>Fachstellen und Missionen</b>			
	<b>Fachstellenleitung</b>	Fachstellenleiter/in I	13
		Fachstellenleiter/in II	11
	<b>Fachmitarbeiter/in Fachstellen</b>	Beauftragte/r an kant. Schulen mit Gymlehrer-Patent	10
		Fachmitarbeiter/in Fachstelle Bildung und Propstei	9 - 10
		Ausbildungsleiter/in ModulAar	9
		Leiter/in Medienstelle	8 - 9
		Fachmitarbeiter/in Fachstelle Jugend und junge Erwachsene (mit besonderen Aufgaben)	8 - 9

**Anhang 2: Funktionsgruppen mit Einzelfunktionen und Lohnbändern**

<b>Tätigkeitsbereich</b>	<b>Funktionsgruppe</b>	<b>Funktion</b>	<b>Lohnklasse</b>
		Fachmitarbeiter/in Fachstelle Pastoral bei Menschen mit Behinderung (Gehörlosenseelsorge)	8 - 9
		Beauftragte/r an kant. Schulen ohne Gymlehrer-Patent	8
		Fachmitarbeiter/in Fachstelle Pastoral bei Menschen mit Behinderung (HRU)	8
		Fachmitarbeiter/in Fachstelle Katechese - Medien	7
		Fachmitarbeiter/in Fachstelle Jugend und junge Erwachsene (ohne besonderen Aufgaben)	7
	<b>Fachmitarbeiter/in Anderssprachige Seelsorge</b>	Fachmitarbeiter/in Mission ...	7
	<b>Spezialseelsorge</b>	Spitalseelsorger/in I (Kantonsspital, Polizeiseelsorger/in)	11
		Heimseelsorger/in / Gefängnisseelsorger/in	11
		Missionar	11
		Spitalseelsorger/in II (kleines, mittleres Spital)	10
<b>Administration</b>			
	<b>Generalsekretär / Generalsekretärin</b>	Generalsekretär/in	14 - 15
	<b>Ressortverantwortliche im Generalsekretariat</b>	Beauftragte/r Personal und Recht / Stv. Generalsekretär/in	11 - 12
		Leiter/in Finanzverwaltung	11
		Beauftragte/r Kommunikation	9
	<b>Finanzverwaltung Kirchgemeinde</b>	Finanzverwalter/-in kleine/mittlere Kirchgemeinde	6
	<b>Verwaltungsmitarbeitenden (Sekretariat und Sachbearbeitung)</b>	Mitarbeiter/in Öffentlichkeitsarbeit	7
		Assistent/in Generalsekretär/in	7
		Pfarrsekretär/in I (mit Führungsverantwortung)	6
		Mitarbeiter/in Finanzverwaltung	5
		Mitarbeiter/in Medienstelle	4
		Pfarrsekretär/in II (Alleinsekretärin)	4
		Sekretär/in Generalsekretariat	4
		Sekretär/in Mission	4
		Mitarbeiter/in Archiv	2
<b>Hausdienst</b>			
	<b>Hauswartfunktionen</b>	Hauswart/in, Verwalter/in Zentrum grosse Kirchgemeinde	7
		Hauswart/in ohne Leitungsfunktion	5
	<b>Raumpflegepersonal</b>	Reinigungspersonal Verwaltungsräume	1





### Anhang 3: Lohnbänder mit Minimal- und Maximallöhnen (in CHF)

Lohnband	Minimallohn	Maximallohn
1	49'400	66'690
2	53'105	71'692
3	57'083	77'069
4	61'360	82'849
5	65'962	89'062
6	70'915	95'742
7	76'232	102'923
8	81'952	110'642
9	88'101	118'940
10	94'705	127'861
11	101'803	137'450
12	109'434	147'759
13	117'637	158'841
14	126'464	170'754
15	135'954	183'560

Jahreslöhne, inkl. 13 Monatslohn

Die Lohnangaben entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise vom 31. Dezember 2016 (31. Dezember 2015 = 100 Punkte).