

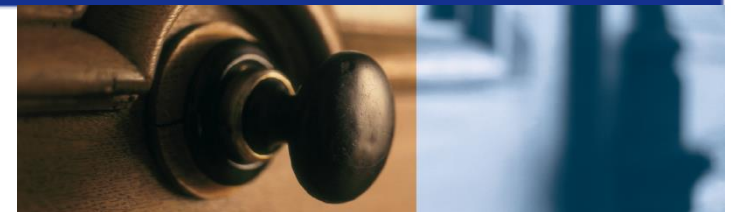


Römisch-Katholische Kirche
im Aargau

Neues Lohnreglement

Informationsveranstaltungen für Kirchenpflegerinnen und -pfleger

- 4. Mai 2017 in Baden
- 9. Mai 2017 in Aarau



Programm

- 1. Begrüssung und Einführung** 10'
Luc Humbel, Kirchenratspräsident
- 2. Funktionsbewertung als Grundlage des neuen Lohnreglements: Vorgehen, Methodik, Ergebnisse** 30'
Hans-Ulrich Zürcher, Res Publica Consulting AG, Bern
- 3. Generelle Bedeutung des Lohnreglements für die Kirchgemeinden** 10'
Marcel Notter, Generalsekretär
- 4. Punktuelle Erläuterungen des Lohnreglements und weiteres Vorgehen bei der Umsetzung** 10'
Luc Humbel, Kirchenratspräsident
- 5. Beantwortung von Fragen** 30'
- 6. Zusammenfassung/Abschluss der Veranstaltung** 5'
Luc Humbel



Programm

1. Begrüssung und Einführung

Luc Humbel, Kirchenratspräsident



Programm

2. Funktionsbewertung als Grundlage des neuen Lohnreglements: Vorgehen, Methodik

Hans-Ulrich Zürcher, Res Publica Consulting AG (RPC)



Übersicht

1. Allgemeine Projektinformationen
 - 1.1 Projektziele und –auftrag
 - 1.2 Ausgangslage/Handlungsbedarf
 - 1.3 Projektorganisation
 - 1.4 Erarbeitungsprozess
 - 1.5 Funktionsbewertung
 - Ablauf und Methodik
 - Bewertungsteams
 - 1.6 Projektergebnisse
 - 1.7 Ergebnisse Lohnbenchmarking
2. Umsetzung der Projektergebnisse in das neue Lohnreglement



1.1 Projektziele und -auftrag

- Lohnkonzept erneuern
 - Konkurrenzfähigkeit stärken und erhalten
 - Interne Lohngerechtigkeit gewährleisten
 - Transparenz und Nachvollziehbarkeit sicherstellen
-
- Erarbeiten eines neuen Lohnkonzepts
 - Beurteilung der aktuellen Lohnsituation und Konkurrenzfähigkeit als Arbeitgeberin (Benchmark)
 - Vollumfängliche analytische Funktionsbewertung für rund 35 Schlüssel-Funktionen und summarische Bewertung von rund 25 weiteren Funktionen
 - Erarbeiten eines Einreihungsplan in der neuen Lohnstruktur
 - Vorbereiten eines Ausführungserlasses (Lohnreglement) und der Überführungsmodalitäten



1.1 Definition Lohnkonzept

- Lohnkonzept als Wegweiser für die weiteren Arbeiten
- Elemente:
 - o Spannweite des Lohnkonzepts (Minimal-/Maximallohn)
 - Theoretischer Minimallohn: ca. CHF 50'000/Jahr (inkl. 13. ML)
 - Theoretischer Maximallohn: ca. CHF 180'000/Jahr (inkl. 13. ML)
 - o Anzahl Lohnbänder (15) → *Lohntabelle*
 - o Lohnentwicklung (bis 135%) → *Entwicklungsfächer*
 - o Verknüpfung Funktionsbewertung mit Lohnbändern
 - o Regelung Spezialsituationen (u.a. Stundenlöhner)
 - o Überführungsregeln



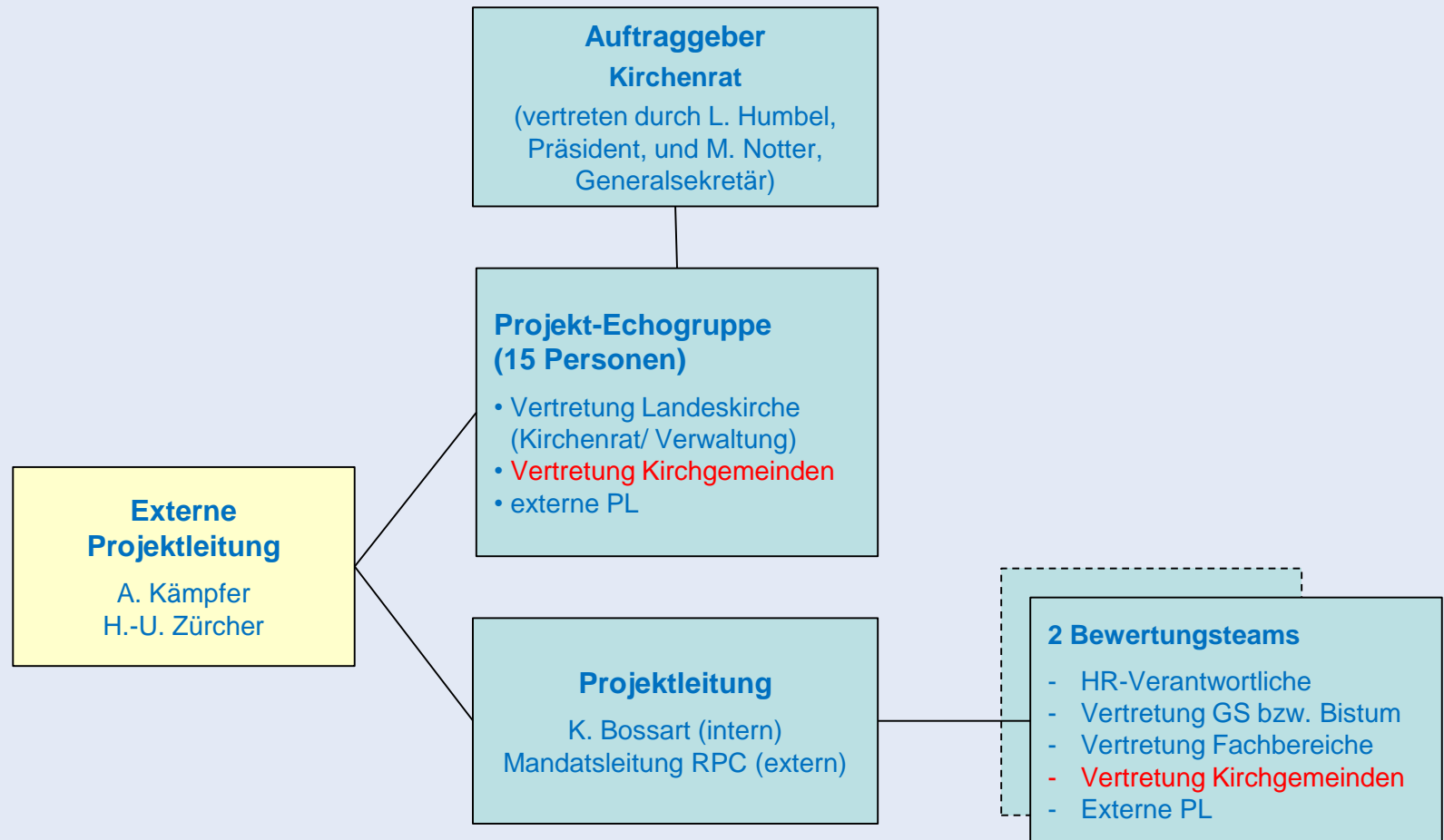
1.2 Ausgangslage/Handlungsbedarf

Analyse bestehender Grundlagen durch RPC zeigte, dass

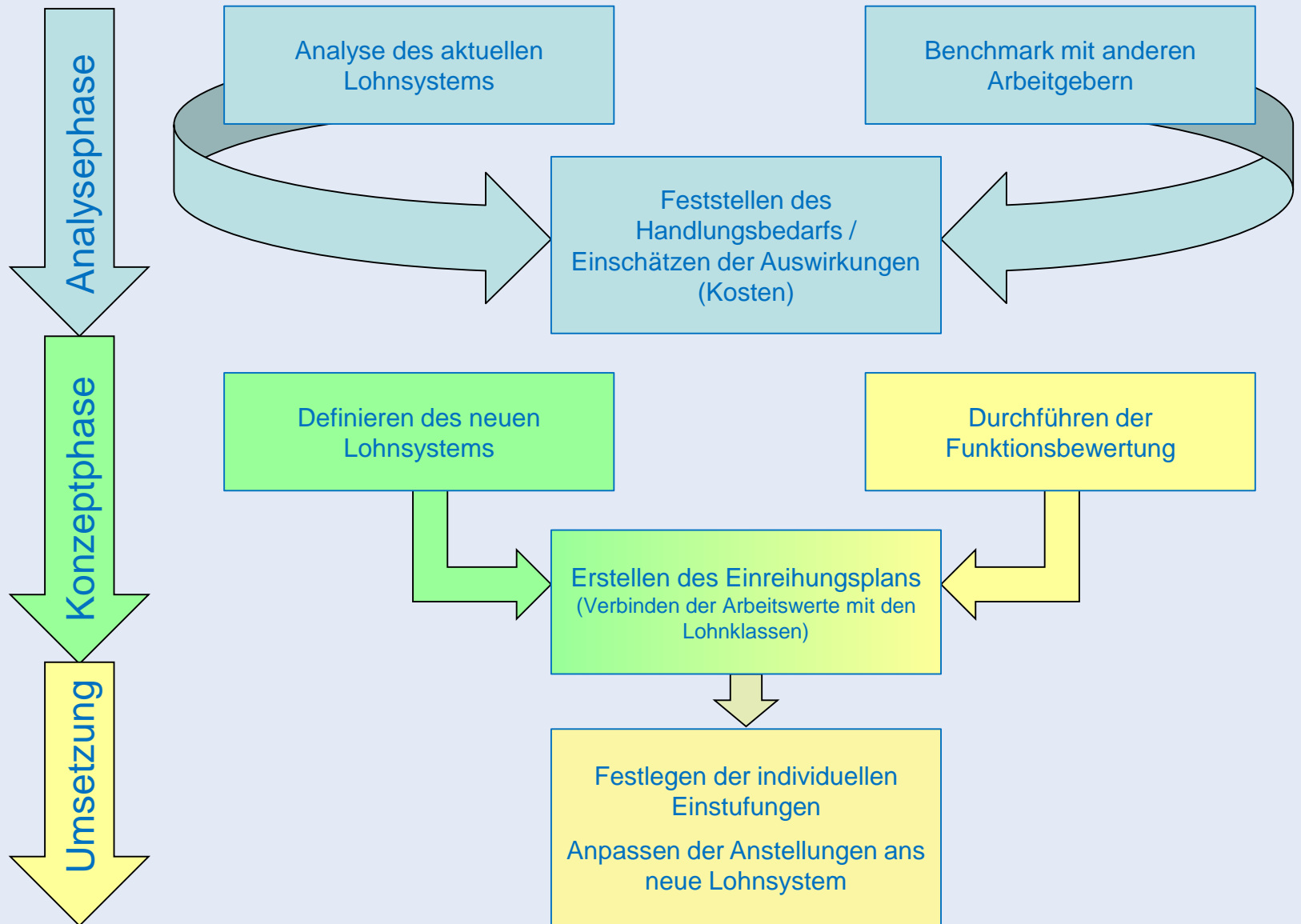
- Lohnkonzept nicht existiert bzw. vorhandene Unterlagen nicht nachvollziehbar waren,
- Kriterien für Zuordnung der Funktionen zu bestimmter Lohnklasse und für Lohnanstieg nicht erkennbar definiert waren,
- Kirchgemeinden sich zwar bereits bisher an Regelungen der Landeskirche orientierten, Anwendung aber zu sehr unterschiedlichen Resultaten führten: Mitarbeitende mit gleicher Funktion und vergleichbarem Lebens-/Dienst-Alter weisen z. T. deutlich unterschiedliche Löhne auf.



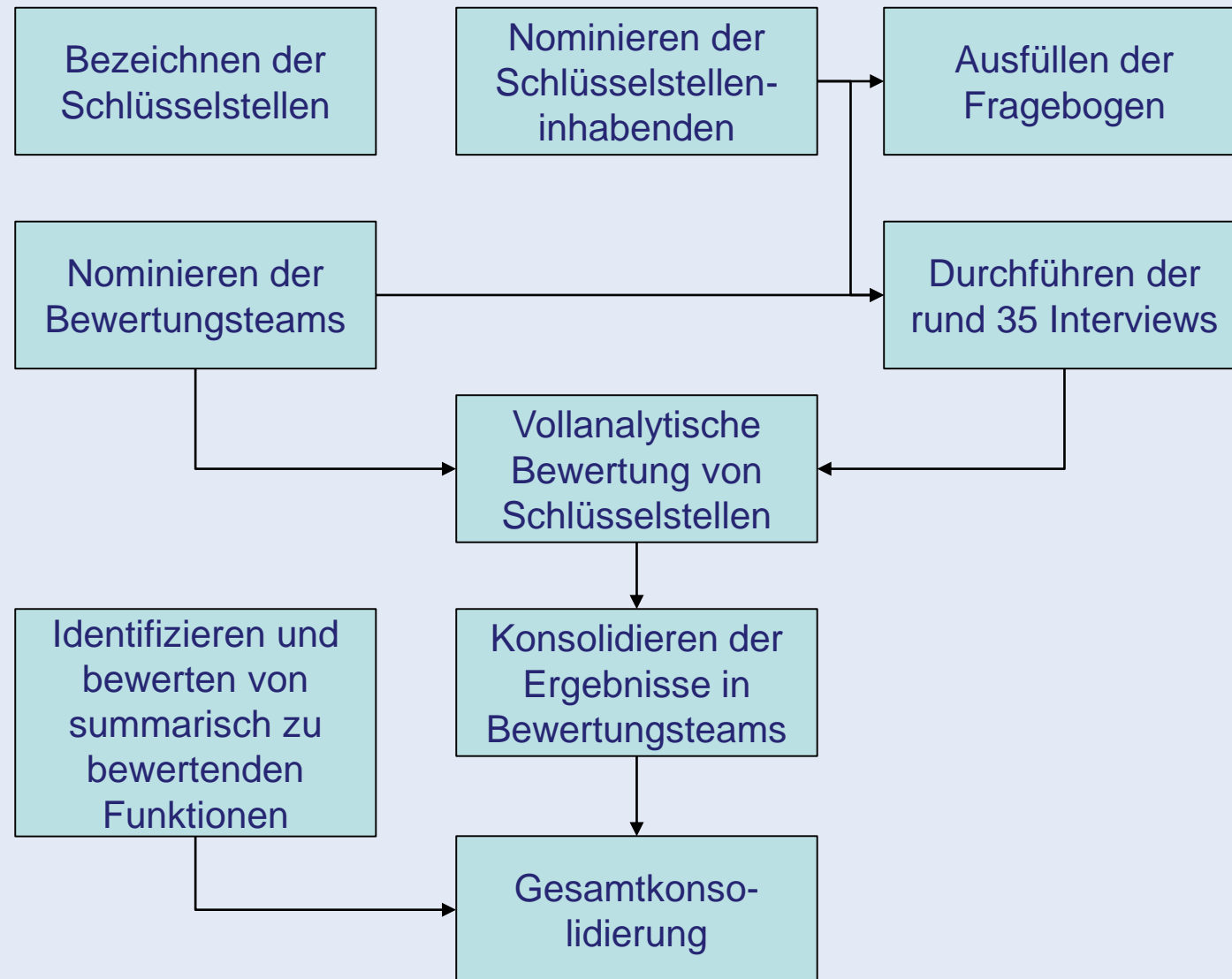
1.3 Projektorganisation



1.4 Erarbeitungsprozess



1.5 Ablauf Funktionsbewertungsprozess (Überblick)



1.5 Ablauf der Funktionsbewertung

- **Rund 35 Schlüsselstellen** vollanalytisch bewertet:
 - Befragung Schlüsselstellen-Inhabende mittels Fragebogen
 - Auswertung Fragebogen durch externe Projektleitung
 - Vertiefung und Ergänzung der Angaben in ca. 1-stündigen Interviews mit Schlüsselstellen-Inhabenden, durchgeführt durch externe Projektleitung (Moderation) und 2 Bewertungsteams
 - Validierung der provisorische Resultate durch die Bewertungsteams
- **Summarische Bewertung von rund 25 weiteren Funktionen** abgeleitet aus vollanalytischen Bewertungen (ohne Interviews), unter Mitwirkung der Bewertungsteams
- **Bereinigte Bewertungsergebnisse** werden in *technischen* Einreichungsplan gemäss Lohnkonzept überführt (→ jede Funktion wird einem bestimmten Lohnband zugewiesen)



1.5 Ablauf der Funktionsbewertung - Bewertungsteams

- Bildung von 2 Bewertungsteams für die Bewertung von
 - «administrativen» Funktionen
 - «pastoralen» Funktionen
- Aufgaben der Bewertungsteams:
 - wirken bei Interviews mit Personen in Schlüsselfunktionen mit
 - beurteilen und bewerten die Merkmale für die einzelnen Funktionen sowie die Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Schlüsselstellen-Inhabenden
 - bringen das intern bestehende Wissen zu den einzelnen Funktionen ein und können Quervergleiche anstellen
 - validieren die Bewertungsergebnisse



1.5 Funktionsbewertung: Merkmale/Gewichtung (Illustration)

Nr.	Merkmale	Gewichtung in %	Total
1.1	Grundausbildung	20	
1.2	Zusatzkenntnisse (Fort- und Weiterbildung)	8	
1.3	Erfahrung	8	
	Total 1 (Ausbildung und Erfahrung)		36
2.1	Intellektuelle Anforderungen	8	
2.2	Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeit	7	
	Total 2 (Geistige Aspekte)		15
3.1	Führungsverantwortung	7	
3.2	Fachverantwortung	7	
3.3	Selbständigkeit	7	
	Total 3 (Verantwortung)		21
4.1	Durchsetzungsvermögen	7	
4.2	Psychische Belastung	7	
	Total 4 (Psychische Aspekte)		14
5.1	Physische Anforderungen	7	
5.2	Physische Belastung und Belastung aus dem Arbeitsumfeld	7	
	Total 5 (Physische Aspekte)		14
	Total alle Merkmale		100



1.6 Bewertungsergebnisse: Beispiel

- Zuordnung der zutreffenden Stufe pro Merkmal
- Stufe * Gewichtung = Arbeitswert
- Liste der Einzeleinreichungen

Funktion	Arbeitswert Funktion	Ausbildung / Erfahrung			Geistige Anforderungen		Führungs-/ Fachverantwortung			Sozialkompetenz / psych. Belastung		Phys. Anforderungen / Belastungen	
		1.1 Grundausbildung	1.2 Zusatzkenntnisse	1.3 Erfahrung	2.6 Intellektuelle Anforderungen	2.7 Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeit	3.6 Führungsverantwortung	3.7 Fachverantwortung	3.8 Selbständigkeit	4.4 Durchsetzungsvermögen	4.5 Psychische Belastung	5.3 Physische Beanspruchung	6.4 Belastung durch Arbeitsbedingungen
		20	8	8	8	8	5	6	5	8	8	8	8
KatechetIn ForModula mit Fachausweis	425	4	6	1	6	7	1	5	6	5	4	3	3
	Arbeitswerte Konsolidierung	80	48	8	48	56	5	30	30	40	32	24	24

- Überführung Resultat in technischen Einreichungsplan



1.6 Lohntabelle (Illustration)

Minimaler Monatslohn gemäss Lohnkonzept **3'800**

Aequidistanz

Aequidistanz (Differenz zwischen den Lohnbändern) **7.50%**

Lohnband	Grundlohn pro Lohnband			Maximallohn (135% des Grundlohns)			Normalentwicklung (120% des Grundlohns)			Minimalentwicklung (110% des Grundlohns)		
	Monatslohn	Jahreslohn	Jahreslohn (inkl. 13. ML)	Monatslohn 135.00%	Jahreslohn	Jahreslohn (inkl. 13. ML)	Monatslohn 120.00%	Jahresgehalt	Jahreslohn (inkl. 13. ML)	Monatslohn 110.00%	Jahresgehalt	Jahreslohn (inkl. 13. ML)
1	3'800	45'600	49'400	5'130	61'560	66'690	4'560	54'720	59'280	4'180	50'160	54'340
2	4'085	49'020	53'105	5'515	66'177	71'692	4'902	58'824	63'726	4'494	53'922	58'416
3	4'391	52'697	57'083	5'928	71'140	77'069	5'269	63'236	68'505	4'830	57'966	62'791
4	4'720	56'649	61'360	6'372	76'476	82'849	5'664	67'978	73'643	5'192	62'314	67'496
5	5'074	60'897	65'962	6'850	82'211	89'062	6'089	73'077	79'167	5'581	66'987	72'558
6	5'455	65'465	70'915	7'364	88'377	95'742	6'546	78'558	85'104	6'001	72'011	78'007
7	5'864	70'375	76'232	7'916	95'006	102'923	7'037	84'449	91'487	6'450	77'412	83'855
8	6'304	75'653	81'952	8'510	102'131	110'642	7'565	90'783	98'348	6'934	83'218	90'147
9	6'777	81'327	88'101	9'149	109'791	118'940	8'132	97'592	105'725	7'455	89'459	96'911
10	7'285	87'426	94'705	9'835	118'025	127'861	8'742	104'911	113'654	8'014	96'169	104'176
11	7'831	93'983	101'803	10'572	126'877	137'450	9'397	112'780	122'178	8'614	103'381	111'983
12	8'418	101'032	109'434	11'364	136'393	147'759	10'102	121'238	131'341	9'260	111'135	120'377
13	9'049	108'609	117'637	12'216	146'622	158'841	10'859	130'331	141'192	9'954	119'470	129'401
14	9'728	116'755	126'464	13'133	157'619	170'754	11'674	140'106	151'781	10'701	128'430	139'110
15	10'458	125'511	135'954	14'118	169'440	183'560	12'550	150'614	163'165	11'504	138'063	149'549



1.6 Entwicklungsfächer, in % des Grundlohns (Illustration)

Grundgehalt **100 %**

Lebensjahre I	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	42	44	46	48	50	52	54	56	ab 58									
Dienstjahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	ab 30									
135				Maximallohn																											135	135	135	135					
134																																	134	134	134	134			
133				Normallohn																														133	133	133	133		
132																																			132	132	132	132	
131				Minimallohn																																131	131	131	
130																																				130	130	130	130
129																																				129	129	129	129
128																																				128	128	128	128
127																																				127	127	127	127
126																																				126	126	126	126
125																																				125	125	125	125
124																																				124	124	124	124
123																																				123	123	123	123
122																																				122	122	122	122
121																																				121	121	121	121
120																																				120	120	120	120
119																																				119	119	119	119
118																																				118	118	118	118
117																																				117	117	117	117
116																																				116	116	116	116
115																																				115	115	115	115
114																																				114	114	114	114
113																																				113	113	113	113
112																																				112	112	112	112
111																																				111	111	111	111
110																																				110	110	110	110
109																																				109	109	109	109
108																																				108	108	108	108
107																																				107	107	107	107
106																																				106	106	106	106
105																																				105	105	105	105
104																																				104	104	104	104
103																																				103	103	103	103
102																																				102	102	102	102
101																																				101	101	101	101
100																																				100	100		



1.6 Verknüpfung Arbeitswerte mit Lohnbändern (Illustration)

Arbeitswerte		Lohnband
von	bis	
200	237	1
238	275	2
276	313	3
314	351	4
352	389	5
390	427	6
428	465	7
466	503	8
504	541	9
542	579	10
580	617	11
618	655	12
656	693	13
694	731	14
732	769	15



1.6 Grafischer Einreihungsplan (= Anhang 1 Lohnreglement)

Lohnband	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Funktionsgruppen															
Gemeindepastoral															
Seelsorgepersonen mit Leitungsaufgaben															
Seelsorgepersonen ohne Leitungsaufgaben															
Lehrpersonen															
Jugend- und Sozialarbeitende															
Sakristane / Sakristaninnen															
Kirchenmusiker / Kirchenmusikerinnen															
Fachstellen und Missionen															
Fachstellenleitung															
Fachmitarbeitende Fachstellen															
Fachmitarbeitende Anderssprachigenseelsorge															
Spezialseelsorge															
Administration															
Generalsekretär / Generalsekretärin															
Ressortverantwortliche im Generalsekretariat															
Finanzverwaltung Kirchgemeinde															
Verwaltungsmitarbeitende (Sekretariat, Sachbearbeitung)															
Hausdienst															
Hauswartfunktionen															
Reinigungspersonal															



1.7 Benchmark (Lohnvergleich)

- Lohnbenchmarking mit 8 anderen Arbeitgebern (röm.-kath. Kirchen BL, SO, LU, TG, ZH; ref. Landeskirche AG; Kanton AG; Caritas AG)
- Sehr guter Rücklauf
- Punktuell nicht vollständige Daten der Benchmarkpartner
- Gesamteindruck:
 - Löhne röm.-kath. Landeskirche AG liegen überwiegend im Bereich der übrigen Arbeitgeber
 - IST-Löhne Katechet/in liegen unter Vergleichswerten (Mit Lohnband gemäss neuem Lohnreglement bewegen sich die Löhne in Zukunft im Rahmen jener anderer Arbeitgeber).



2. Umsetzung Projektergebnisse ins neue Lohnreglement

- Die Ergebnisse der Funktionsbewertung wurden im **technischen** Einreihungsplan abgebildet. Dieser war zusammen mit dem Lohnkonzept Grundlage für den Entwurf des Lohnreglements.
- Der Kirchenrat hat Entwurf des Lohnreglements zwischen Juni und November 2016 mehrfach beraten und Entscheide gefällt (→ **effektiver** Einreihungsplan gemäss Anhang 1 und 2).
- Das Lohnreglement wurde am 16. November 2016 durch den Kirchenrat beschlossen.



Programm

3. Bedeutung des Lohnreglements für die Kirchgemeinden

Marcel Notter, Generalsekretär



Das Lohnreglement – Einordnung

- Das Lohnreglement wurde am 16. November 2016 durch den Kirchenrat gestützt auf Art. 25 Abs. 1 Personalreglement beschlossen. Es stellt den fünften Ausführungserlass dar.
- Bereits seit Ende 2014 vorhanden sind die Ausführungserlasse zur Fort- und Weiterbildung, zu den Spesen und zur Arbeitszeit. Seit Ende 2016 steht der überarbeitete Erlass zum Mitarbeiterdengespräch zur Verfügung.



Das Lohnreglement – Wirkung auf die Kirchgemeinden

- Das Lohnreglement gilt seit 1. Januar 2017 unmittelbar für die Mitarbeitenden der Landeskirche. Diese wurden darüber im November 2016 schriftlich und im Januar 2017 mündlich informiert.
- Per 1. Januar 2019 gilt das Lohnreglement auch für die Kirchgemeinden, sofern sie bis dahin kein eigenes Reglement erlassen haben. Damit wurde derselbe Mechanismus übernommen, der für die vier bisherigen Ausführungserlasse gegolten hat.
- Dieser Situation der Kirchgemeinden wurde in den Projektarbeiten in Bezug auf Information und Einbezug mit verschiedenen Massnahmen Rechnung getragen:



Information und Einbezug der Kirchgemeinden im Prozess

- Die Kirchgemeinden wurden in der Projektorganisation ab Beginn eng einbezogen (Mitwirkung in den Bewertungsteams und in der Projekt-Echogruppe).
- Ein eigener Website-Bereich auf www.kathaargau.ch berichtete aktuell über den Stand der Umsetzungsarbeiten.
- An mehreren Synodesitzungen erfolgte eine ausführliche Information über den Projektstand.
- Bei der Funktionsbewertung wurde darauf geachtet, auch die für die Kirchgemeinden wesentlichen Funktionen zu erfassen.
- Das Lohnreglement und der Einreichungsplan in den Anhängen 1 und 2 enthalten deshalb auch die Funktionen, die für die Kirchgemeinden von zentraler Bedeutung sind.



Fortschrittlich, fair und familienfreundlich

- Das neue Personalreglement mit den fünf Ausführungserlassen bildet eine gute Grundlage für eine fortschrittliche, faire und familienfreundliche Personalpolitik in den Kirchgemeinden
- Die Einreichungsrichtlinien sollen den Kirchgemeinden als Instrument bei der lohnmassigen Behandlung ihrer Mitarbeitenden dienen.
- Zur Mitarbeitergewinnung und zur Mitarbeitendenbeurteilung fanden 2016 und 2017 eigene Ateliers an den Kirchenpflege-tagungen statt. Für die lohnmassige Überführung und für die Behandlung von konkreten Beispielen ist ein weiteres Atelier 2018 vorgesehen.
- Zur Lohneinstufung und den Mitarbeitendengesprächen – zwei Bereichen also, die nach neuen Grundlagen erfolgen werden – wird Ihnen nun Luc Humbel weitere Erläuterungen geben.



Programm

4. Punktuelle Erläuterungen des Lohnreglements und weiteres Vorgehen bei der Umsetzung

Luc Humbel, Kirchenratspräsident



Eine der wichtigen Veränderungen, welche für die HR-Praxis der Gemeinden eine Folge hat, ist der Wegfall des automatischen Lohnanstiegs. Das Lohnreglement unterscheidet zwischen dem Prozess der Einstufung bei Stellenantritt und der Lohnentwicklung nach Anstellungsbeginn:

- a) Einstufung: Funktionsorientierung, Alter, Erfahrung (§ 4)
- b) Lohnentwicklung: MAG (§ 5 Lohnreglement)



Punktuelle Erläuterungen des Lohnreglements

- Der Kirchenrat hat den Ausführungserlass zum Mitarbeitenden-gespräch ebenfalls überarbeiten lassen, so dass er nun die Kirchgemeinden bei der Umsetzung von Art. 32 Personalregle-ment besser unterstützt.
- § 10 des Lohnreglements hält die Übergangsregeln fest und definiert eine Frist von zwei Jahren ab Einführung des Lohn-reglements, in der der Besitzstand gewahrt wird.



Weiteres Vorgehen bei der Umsetzung / 1

- Derzeit wird der Katalog der Funktionsumschreibungen erarbeitet. Dieser soll es den Kirchgemeinden erlauben, ihre Funktionen den Lohnbändern sachgerecht zuzuordnen.
- Folgendes Textbeispiel aus **ENTWURF** Einreichungsrichtlinien illustriert vorgesehene Inhalte:



Weiteres Vorgehen bei der Umsetzung / 2

Funktionsgruppe	Funktionsbezeichnung	Funktionsbeschreibung	Anforderungen und Belastungen	Lohnband
Pastoralraum- und Gemeindeleitende	Pastoralraumleiter	<p>Verantwortlich für die Leitung eines Pastoralraums in der Regel mit mehreren Pfarreien in Zusammenarbeit mit einem leitenden Priester</p> <p>Zusammenarbeit mit Gremien</p> <p>Feiern von Gottesdiensten und Feiern der Sakramente</p> <p>Allgemeine Seelsorge (Individualgespräche, Besuche...)</p> <p>Leitung des Pastoralraumteams und Führung der unterstellten Mitarbeitenden</p> <p>Bewirtschaftung der Ressourcen und Erledigung administrativer Aufgaben</p>	<p>Theologischer Abschluss Stufe Master</p> <p>Zusatzausbildung Gemeindeleitung</p> <p>Sehr hohe intellektuelle Anforderungen</p> <p>Hohe psychische Belastung</p>	13



Weiteres Vorgehen / Ausblick

- **Anwendung der Einreichungsrichtlinien:**
Weitere Informationen und Hilfestellungen werden in den «Kirchenpflege-Ateliers» im Jahr 2018 vermittelt
- **Ausblick:**
Anpassung der bestehenden Anstellungsempfehlungen für Kirchengemeinden (Kirchenmusik, Katechese)



Programm

5. Beantwortung von Fragen

- Luc Humbel, Kirchenratspräsident
- Marcel Notter, Generalsekretär
- Hans-Ulrich Zürcher, Res Publica Consulting AG



Programm

6. Zusammenfassung / Abschluss der Veranstaltung

Luc Humbel, Kirchenratspräsident

