

# Das neue Lohnreglement der Landeskirche

**Kirchenpflegetagungen 2018**

# Agenda (90')

Begrüssung und Einstieg  
Auslöser für das Thema von heute  
Ziele und Ablauf

Das neue Lohnreglement

- Das Wichtigste in Kürze
- Der Einreihungsplan
- Einreihung von Richtprofilen
- Excel-Datei als Unterstützung für die Festlegung des Lohns
- Ein praktisches Beispiel für eine Einreihung

Gruppenübung – Festlegung eines Lohnes und Auswertung

Checklisten  
Fragen und Antworten

Abschluss

# Ein neues Lohnreglement – ja aber...



# Ein neues Lohnreglement...

- Öffentlich-rechtliche Anstellung – **rechtliche Grundlagen zur Lohnfestsetzung** nötig
- Grundlage eines neuen Lohnreglements ist eine neues **Lohnsystem**
- Erarbeitung desselben ist sehr **aufwändig und mit hohen Kosten** verbunden
- Daher: **Erarbeitung durch Landeskirche zusammen mit res publica consulting** im Rahmen des landeskirchlichen Projekts «Einreichungsplan» unter **Einbezug von Kirchgemeinden und Bistum** (auf website verfolgbar, an Infoveranstaltungen vorgestellt)



# Ein neues Lohnreglement...

- **Landeskirchliche Angestellte** sind nun nach neuem Lohnreglement eingereiht, die erste Lohnrunde nach neuen Reglementen ist ebenfalls abgeschlossen.
- Letzter notwendiger Schritt in Zusammenhang mit der Einführung des neuen Personalreglements 2015/2017
- Einführung des neuen Lohnsystems nach Reglement bringt Arbeit mit sich, die sich aber lohnt

Anliegen dieses Ateliers ist es, Ihnen für diese Arbeit Hilfsmittel zu geben, so dass wir **gemeinsam die Aufgabe bewältigen** können.



# Ziele heute

- ✓ Die **Grundprinzipien** des neuen Reglements und die praktischen Konsequenzen daraus sind bekannt.
- ✓ Die **relevanten Grundlagen** (Dokumente und Hilfsmittel) sind präsentiert.
- ✓ **Praktische Übung** an einem konkreten Beispiel gibt Ihnen Sicherheit in der Anwendung der Grundlagen bei der Einstufung von Löhnen.
- ✓ Sie wissen, wie Sie die **Hilfsmittel** zur Umsetzung des Lohnreglements einsetzen.





# Das neue Lohnreglement

---

# Das neue Lohnreglement – die wichtigsten Punkte / 1

- **Per 1. Januar 2017 in Kraft** gesetzt (aktuelle Fassung: 29. März 2017, Aktualisierung Ende März 2018 vorgesehen)
- **Rechtliche Grundlage für die Lohnreihung** (Art. 48 Abs. 1 Bst. a) und b) i.V.m. Art. 25 Abs. 1 Personalreglement)
- **Ab 1. Januar 2019:** Gültigkeit auch für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden/Kirchgemeinerverbände, falls diese zuvor keine eigenen Regelungen erlassen (§1 Abs. 3 und §10 Abs. 2 Lohnreglement).  
Das heisst: **gleicher Mechanismus wie bei den übrigen vier Ausführungserlassen** zum Personalreglement von 2015.





# Das neue Lohnreglement – die wichtigsten Punkte / 2

## Wichtige Neuerungen - Grundsätzliches:

1. Anwendbar für grundsätzlich **alle** Mitarbeitenden (inkl. Mitarbeitende im Stundenlohn), ausgenommen Lernende und einzelne besondere Funktionen
2. Lohnsystem mit **15 Lohnbändern** (Zuweisung der einzelnen Funktionen aufgrund systematischer Bewertung von erforderlicher Aus-/Weiterbildung und Erfahrung sowie Anforderungen und Belastungen)
3. In der Regel **ein Lohnband für jede Funktion**



# Das neue Lohnreglement – die wichtigsten Punkte / 3

## Wichtige Neuerungen – Lohnentwicklung:

- Wegfall des automatischen Lohnanstiegs und daher auch der bisherigen Lohnskalen
- Das Lohnreglement unterscheidet zwischen dem Prozess der **Einstufung bei Stellenantritt** und der **Lohnentwicklung nach Anstellungsbeginn**:
  - a) Einstufung:  
Funktionsorientierung, Alter, Erfahrung (§ 4 Lohnreglement)
  - b) Lohnentwicklung:  
MAG (§ 5 Lohnreglement)



# Das neue Lohnreglement – die wichtigsten Punkte / 4

- Der Kirchenrat hat den **Ausführungserlass zum Mitarbeitendengespräch inklusive Formular** überarbeiten lassen und per 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt, so dass er nun die Kirchgemeinden bei der **Umsetzung von Art. 32 Personalreglement** besser unterstützt.
- In den **Kirchenpflegeteiliern im Personalbereich von 2017** wurden daher die Mitarbeitendengespräche thematisiert.
- Somit: Individuelle Lohnerhöhungen erfolgen unter Berücksichtigung von **Leistung und Verhalten** (in definiertem Rahmen von 135% = Differenz zwischen Minimal- und Maximallohn).



# Das neue Lohnreglement – die wichtigsten Punkte / 5

## Drei Anhänge:

- Anhang 1: Graphischer Einreihungsplan
- **Anhang 2: Funktionsgruppen mit Einzelfunktionen und Lohnbändern**
- Anhang 3: Lohnbänder mit Minimal- und Maximallöhnen



# Umsetzung und Anwendung des Lohnreglements

1.

- Lohnreglement für anwendbar erklären

2.

- Funktionen innerhalb Ihrer Kirchgemeinde erfassen (Art. 26 Personalreglement) und einreihen

3.

- Stelleninhaberinnen und –inhaber individuell einreihen

4.

- Lohnentwicklung in den kommenden Jahren nach MAG-Reglement



# Hilfsmittel? – Hilfsmittel!

1. Dokument: “Einreihung von Richtprofilen”  
oder kurz: **Richtprofilumschreibungen“ (word)**
2. Dokument: “**Lohnberechnung Funktionen“ (excel)**
3. Lohnreglement Anhang 2

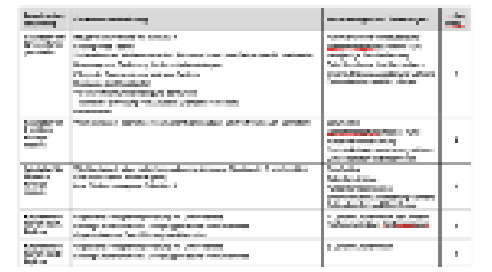




# 1. Hilfsmittel: “Einreihung von Richtprofilen” - Richtprofilumschreibungen / 1

Das Dokument beinhaltet in vier Spalten:

- **“Funktionsbezeichnung”**
- **“Funktionsbeschreibung”**: umreißt Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten
- **“Anforderungen und Belastungen”**: beschreibt erforderliche Aus-/Weiterbildung und Erfahrung sowie Anforderungen und Belastungen, welche diese Funktion charakterisieren
- **“Lohnband”**: verweist auf Einreihungsplan (Anhang 2 des Lohnreglements)

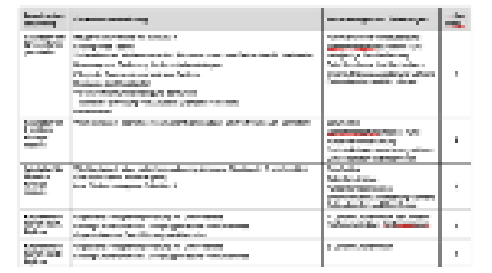


Funktionsbezeichnung	Funktionsbeschreibung	Anforderungen und Belastungen	Lohnband
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

# 1. Hilfsmittel: “Einreihung von Richtprofilen” / 2

## Zu beachten:

- Erfüllt eine Person die Anforderungen an ihre Stelle (noch) nicht vollständig, kann die **Einstufung (befristet oder dauernd) um ein Lohnband tiefer** erfolgen.
- Funktionen, die in ihrer Ausprägung in Ihrer Kirchgemeinde nicht in den Richtprofilen enthalten sind, werden **abgeleitet** (Kombination von zwei Funktionen, ausgewiesen in ihrem jeweiligen prozentualen Anteil). Ausnahmsweise ist auch Durchführung einer Funktionsbewertung denkbar, sollte sich gar keine ähnliche Funktion finden.



Funktionsbeschreibung	Charakteristika	Einreihung	Wageband
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

## 2. Hilfsmittel: Lohnberechnung Funktionen (excel)

Gibt Ihnen einen Überblick über

- die Lohnbänderstruktur
- das Lohnspektrum der jeweiligen Lohnklasse

Unterstützt Sie bei

- **Berechnung des korrekten Lohnes einer konkreten Person**



The screenshot shows an Excel spreadsheet with a table of wage bands. The table has several columns, including 'Lohnklasse' (Wage Class), 'Min. Lohn' (Minimum Wage), and 'Max. Lohn' (Maximum Wage). The data is organized into rows representing different wage classes and their corresponding ranges.

Lohnklasse	Min. Lohn	Max. Lohn	...
1	1000	1200	...
2	1200	1400	...
3	1400	1600	...
4	1600	1800	...
5	1800	2000	...
6	2000	2200	...
7	2200	2400	...
8	2400	2600	...
9	2600	2800	...
10	2800	3000	...
11	3000	3200	...
12	3200	3400	...
13	3400	3600	...
14	3600	3800	...
15	3800	4000	...
16	4000	4200	...
17	4200	4400	...
18	4400	4600	...
19	4600	4800	...
20	4800	5000	...

# 3. Hilfsmittel: Der Einreihungsplan (Anhang 2 Lohnreglement)

Funktionsgruppe	Funktion	Lohnklasse
<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



# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 1

**Ausgangslage: Anstellung neue Finanzverwalterin (80%),**

**Aufgabe: Festsetzung Anfangslohn**

Neue Mitarbeiterin ist 46jährig, hat 16 Jahre Erfahrung als kaufmännische Angestellte in Treuhandfirma (mit 50%-Pensum) und 5 Jahre als stv. Finanzverwalterin einer Einwohnergemeinde (mit 80%-Pensum).

Weiterbildung in öffentlichem Rechnungswesen beginnt im Dezember 2018 (geplanter Abschluss: April 2020).



# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 2

## Schritt 1

Anhand aktuellem Stellenbeschrieb ermitteln und entscheiden, ob hier Funktion «Finanzverwalterin I» oder «Finanzverwalterin II» gemäss **Dokument «Einreihung von Richtprofilen»** passend ist.



Administration			
<b>Finanzverwalter/-in I</b> (grosse Kirchgemeinde)	Führung des Finanz- und Rechnungswesens der Kirchgemeinde Verantwortlich für die Budgetierung und Finanzplanung Budgetkontrolle, Reporting, Liquiditätsüberwachung Erstellung der Jahresabschlüsse Betreuung der eigenen Liegenschaften Betreuung des Versicherungsportefeuilles Informatikkoordination	Höhere Fachschule CAS öffentliches Finanzwesen Mehrjährige Berufserfahrung Hohe Fachverantwortung	8
<b>Finanzverwalter/-in II</b> (kleine/mittlere Kirchgemeinde)	Führung des Finanz- und Rechnungswesens der Kirchgemeinde Verantwortlich für die Budgetierung und Finanzplanung Budgetkontrolle und Reporting Liquiditätsüberwachung Erstellung der Jahresabschlüsse Betreuung der eigenen Liegenschaften Betreuung des Versicherungsportefeuilles	KV-Ausbildung Weiterbildung im Bereich öffentliches Finanzwesen Mehrjährige Berufserfahrung Hohe Fachverantwortung	6



# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 3

**Ergebnis Schritt 1:** «Finanzverwalterin II» ist zutreffend.

**Schritt 2:** reguläres Lohnband der Funktion ermitteln

Aus «**Einreihung von Richtprofilen**» bzw. aus **Anhang 2 Lohnreglement** zutreffendes Lohnband ermitteln.

→ **Ergebnis: Lohnband 6**

**Schritt 3:** Individuelle Einreihung in tieferes Lohnband prüfen

Anhand **Bewerbungsdossier** und «**Einreihung von Richtprofilen**» feststellen, ob alle Anforderungen erfüllt sind.

**Ergebnis:** Weiterbildung im öffentlichen Rechnungswesen fehlt hier (noch).

**Entscheid**, dass deshalb (nach §4 Abs. 2 Lohnreglement) individuelle Einreihung in **Lohnband 5** bis Abschluss der laufenden Weiterbildung angezeigt ist (*diese befristete Tieferereinreihung in Arbeitsvertrag festhalten, ebenso Einreihung in Lohnband 6 nach Abschluss Weiterbildung*).



# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 4

## Schritt 4: konkreten Anfangslohn ermitteln

Regelung in **Lohnreglement** konsultieren:

### §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.



## Schritt 5: bisherige, dienliche Berufserfahrung ermitteln

Aus **Bewerbungsdossier** (Lebenslauf, Arbeitszeugnissen etc.) ergeben sich insgesamt 21 Jahre Berufserfahrung

→ auf 100%-Pensum umrechnen: **12 volle Berufsjahre** (16x50% + 5x80%)

*Umrechnung ist wichtig, um internen Quervergleich Verzerrungen zu vermeiden.*

# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 5

## Schritt 6: Erfahrungsjahre bewerten/gewichten

5 Jahre als stv. Finanzverwalterin voll anrechenbar (4 x 1.0)

16 Jahre als kaufmännische Angestellte in Treuhandfirma etwas geringer gewichten (8 x 0.75)

*Bei dieser Bewertung/Gewichtung besteht ein gewisses Ermessen.*

**Ergebnis: 10 volle Berufsjahre bei Lohnfestsetzung berücksichtigen**



## Schritt 7: Excel-Tool konsultieren

**Ordner «Lohnbandspektrum je Klasse» wählen und Lohnband (5) eingeben:**

Tabelle zeigt oben (auf x-Achse) Lohnwerte für Minimallohn (orange), Medianlohn (blau) und Maximallohn (grün), abhängig von Lebensalter und Erfahrungsjahren

**Beachten:** alle Werte sind Jahreslöhne (inkl. 13. Monatslohn) bei 100%-Pensum.

# Konkretes Beispiel mit Vorgehenschritten / 6

## Lohnbandspektrum

Lohnband		5		Grundlohn		65'962		inkl. 13 Monatslohn																													
Lebensjahre	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	58							
Erfahrungsjahre	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	30							
Prozente vom Grundlohn																																					
136																																					
134																																					
133																																					
132																																					
131																																					
130																																					
129																																					
128																																					
127																																					
126																																					
125																																					
124																																					
123																																					
122																																					
121																																					
120																																					
119																																					
118																																					
117																																					
116																																					
115																																					
114																																					
113																																					
112																																					
111																																					
110																																					
109																																					
108																																					
107																																					
106																																					
105																																					
104																																					
103																																					
102																																					
101																																					
100																																					



# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 7

## Schritt 8: konkreten Lohnbetrag bestimmen

- Für Lohnfestsetzung bei Anstellung in der Regel **Medianlohn** anwenden.
- **Aus Lohnbandspektrum Mittelwert für Lebensalter (46) und anrechenbare Erfahrungsjahre (10) ermitteln:**
  - CHF 77'176 für Alter 46 und CHF 72'558 für 10 Erfahrungsjahre
  - **Durchschnitt = CHF 74'867**
- **Wert für 80%-Pensum bestimmen:** CHF 59'894 / Jahr bzw. CHF 4'607.20 / Monat (x 13)
- Diesen Wert im Quervergleich mit Löhnen vergleichbarer bestehender Mitarbeitender prüfen, allenfalls etwas erhöhen oder reduzieren
- Den überprüften Wert mit Mitarbeiter/in vereinbaren.

-----

**Vormerken:** Anpassung Lohn im **Frühjahr 2020**.

Ermittlung des konkreten Betrags gemäss Schritten 7 und 8, in Excel-Tool **nun Lohnband 6** eingeben.



# Konkretes Beispiel mit Vorgehensschritten / 8

Mit dem **Berechnungstool** geht es schnell und einfach:

## Berechnung Löhne (alle Angaben inkl. 13. Monatslohn)

Lohnband	5
----------	---

Lebensjahre	46
-------------	----

Berufserfahrung	10
-----------------	----

**Grundsatz:** ein Erfahrungsjahr wird voll angerechnet, wenn Tätigkeit zu 100% und voll dienlich für neue Aufgabe  
(andernfalls ist Anrechnung proportional zu kürzen).

	Lohn
Minimallohn	69'590
Medianlohn	74'867
Maximallohn	82'453





## Übung: Einreihung Sakristan

Wie berechne ich den Lohn eines Sakristans in einer grossen Kirchengemeinde (50%-Pensum)?

- 40 Jahre alt, Schreiner seit 20 Jahren
- Parallel 10 Jahre Erfahrung als Sakristan in einer kleinen Gemeinde (10%) und Ausbildung Sakristanenschule (grosser Kurs) absolviert

### Aufgabe:

- anhand Unterlagen Anfangslohn festlegen
- im Plenum erklären, welche Überlegungen diskutiert wurden und wie Gruppe zu Ergebnis gekommen ist



# Checkliste Einreihung neuer Angestellter

- 1. Vor Ausschreibung zu klären:** Um welche Funktion handelt es sich? Welchem Lohnband ist diese Funktion zugeordnet?
- 2. Individuelle Einstufung 1:** Bringt der/die künftige Mitarbeitende alle erforderlichen Ausbildungen mit?
- 3. Individuelle Einstufung 2:** Wie alt ist die einzureihende Person respektive wieviel Erfahrung hat sie für die Arbeit, die sie in der neuen Funktion erledigen muss? Wie ist diese Erfahrung insgesamt zu bewerten?
- 4. Lohn berechnen** (auf Basis Medianlohnkurve)



Lohnband	Min. Lohn	Max. Lohn	Einstufung	Erfahrung
1	1000	1200	1	0
2	1200	1400	2	1
3	1400	1600	3	2
4	1600	1800	4	3
5	1800	2000	5	4
6	2000	2200	6	5
7	2200	2400	7	6
8	2400	2600	8	7
9	2600	2800	9	8
10	2800	3000	10	9
11	3000	3200	11	10
12	3200	3400	12	11
13	3400	3600	13	12
14	3600	3800	14	13
15	3800	4000	15	14
16	4000	4200	16	15
17	4200	4400	17	16
18	4400	4600	18	17
19	4600	4800	19	18
20	4800	5000	20	19

# Checkliste Überführung bestehender Angestellter

- 1. Zuordnung bestehender Stellen:** Bestehende Stellen müssen einer definierten Funktion zugeordnet werden > siehe Richtprofil-Umschreibungen
- 2. “Neue” Funktionen:** Handelt es sich um eine Funktion, die einer Funktion im Einreichungsplan ähnlich ist, kann sie abgeleitet werden (Kombination von Funktionen).
- 3. Lohnberechnung /-anpassung:** Faustregel – Löhne, die innerhalb des Lohnbandes sind, können bestehen bleiben. Löhne ausserhalb des Lohnbandes sollten angepasst werden. Achtung: rechtlichen Rahmen beachten (Besitzstandwahrung)
- 4. Lohnentwicklung** in Folgejahren nach MAG-Reglement fortführen



Lohnband	Min. Lohn	Max. Lohn	Lohnentwicklung	Lohnentwicklung
1	1000	1200	1000	1200
2	1200	1400	1200	1400
3	1400	1600	1400	1600
4	1600	1800	1600	1800
5	1800	2000	1800	2000
6	2000	2200	2000	2200
7	2200	2400	2200	2400
8	2400	2600	2400	2600
9	2600	2800	2600	2800
10	2800	3000	2800	3000
11	3000	3200	3000	3200
12	3200	3400	3200	3400
13	3400	3600	3400	3600
14	3600	3800	3600	3800
15	3800	4000	3800	4000
16	4000	4200	4000	4200
17	4200	4400	4200	4400
18	4400	4600	4400	4600
19	4600	4800	4600	4800
20	4800	5000	4800	5000



# Fragen und Antworten