



## Bericht zur Vernehmlassung

### Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien der röm. Kath. Landeskirche Uri

#### 1. Ausgangslage

Die Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien sind in verschiedenen Dokumenten geregelt. Die Aktualität ist nicht mehr in allen Teilen gegeben und bedürfen dringend einer Anpassung. Diese Bestimmungen stammen teilweise aus den 1990er Jahren. Für verschiedene Funktionen (z.B.: Sakristan, Reinigungskräfte, Sekretariat) sind keine Bestimmungen vorhanden.

Aufgrund der Problemstellungen hat der Kleine Landeskirchenrat beschlossen, dass alle Vorgaben und Richtlinien einer Überprüfung und Überarbeitung unterzogen werden sollen. Funktionen, bei denen noch keine Vorgaben vorhanden sind, sollen miteinbezogen werden.

#### 2. Fokus und Zielsetzung der neuen Richtlinien

Der Landeskirchenrat hat folgende Ziele definiert:

- Die Anstellungs- und Besoldungsvorgaben sollen in einem Dokument definiert werden.
- Sie sollen aktuell und der heutigen Situation und den heutigen Bedürfnissen entsprechen.
- Für die Überarbeitung sind die Betroffenen miteinzubeziehen, damit eine grosse Akzeptanz erreicht wird.

#### 3. Vorbereitende Arbeitsgruppe

Für die Überprüfung und Überarbeitung hat der Kleine Landeskirchenrat eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe:

Alex Christen, Kleiner Landeskirchenrat (Präsidium)  
Erwin Walker, Kleiner Landeskirchenrat (bis Ende Dezember 2020)  
Mirjam Regli, Kirchgemeinde Spiringen  
Thomas Imholz, Kirchgemeinde Altdorf  
Marcel Jauch, Kirchgemeinde Silenen  
Wendelin Fleischlin, Dekanat (bis Juli 2020)  
René Trottmann, Fachstelle Katechese (ab Juli 2020 zusätzlich auch Dekanat)  
Kurt Rohrer, Kirchenmusikverband Uri

Die Arbeitsgruppe hat für ihre Arbeit folgende Ziele definiert:

- Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Anstellungen in der römisch-katholischen Kirche im Kanton Uri.
- Die Vorgaben sollen verständlich und praxisorientiert sein.
- Es soll der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» gelten.
- Es soll mit Lohnklassen und Lohnbändern gearbeitet werden.
- Es sollen möglichst alle Arbeitgeber (Kirchgemeinden und Landeskirche) diese Vorgaben anwenden.
- Die Vorgaben müssen den rechtlichen Vorgaben entsprechen.
- Die Vorgaben sollen laufend überprüft werden (jährlich).

#### 4. Bestehende Vorgaben

- Besoldungsverordnung (Richtlinien) für Seelsorger, die in den Pfarreien der röm.-kath. Landeskirche Uri ein Voll- oder Nebenamt ausführen (gültig ab 9.11.1990)
- Zusatz zur Besoldungsverordnung (Richtlinien) für Seelsorger, die in den Pfarreien der röm.-kath. Landeskirche Uri nach Erreichen des AHV-Alters ein Voll- oder Nebenamt ausführen (gültig ab 9.6.1995)
- Verordnung über die Anstellung und die Besoldung von Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten, Religionspädagoginnen und Religionspädagogen, Katechetinnen und Katecheten für ein Arbeitsverhältnis im Vollamt oder im Teilpensum (gültig ab 18.11.2005)
- Richtlinien für die Anstellung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern durch die Kirchgemeinden des Kantons Uri für ein Arbeitsverhältnis im Haupt (Voll- oder Teilpensum) oder im Nebenamt (gültig ab 15.5.1998)
- Richtlinien für die Besoldung von Haushälterinnen (gültig ab 27.5.1994)

#### 5. Rechtsform

Die Arbeitsgruppe hat vorgeschlagen, die Anstellungs- und Besoldungsbestimmungen in einer Verordnung zu regeln.

Die rechtliche Abklärung beim Rechtsdienst hat jedoch ergeben, dass es für die Landeskirche zumindest fraglich sei, ob die Landeskirche den Kirchgemeinden die Arbeitsverhältnisse bis ins Detail vorschreiben kann.

Eine Beurteilung von Michael Zraggen, Rechtsanwalt hat folgendes ergeben:

*«... dass die Landeskirche den Kirchgemeinden die Anstellungsbedingungen des Pfarrers und der anderen Angestellten nicht verbindlich vorschreiben kann. Daher ist auch die Form der Verordnung meines Erachtens nicht korrekt. Zwar könnte die Landeskirche die Angestellten- und Besoldungsverordnung gestützt auf Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe c VLK erlassen, deren Inhalt wäre aber aufgrund von Artikel 5 VKL nicht verbindlich. Der Erlass einer solchen Verordnung wäre problematisch. ...»*

Aufgrund dessen, hat der Kleine Landeskirchenrat beschlossen, die Anstellungs- und Besoldungsbestimmungen in Form von Richtlinien zu erlassen.

## 6. Aufbau der Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien

Gemäss der Zielsetzung des Kleinen Landeskirchenrats sind alle Anstellungs- und Besoldungsbestimmungen in einem Dokument definiert.

Die Vorgaben in den Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien sind rechtlich überprüft. In der Praxis besteht die Möglichkeit, dass die Arbeitgeberinnen (Kirchgemeinden, Landeskirche) diese Richtlinien verbindlich erklären können. Dies ist auch der Wunsch des Kleinen Landeskirchenrats.

## 7. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

### Artikel 4

In der Anstellungs- und Besoldungsverordnung kann nicht alles abgedeckt werden. In diesem Artikel ist definiert, welche ergänzenden Bestimmungen in welcher Reihenfolge Anwendung finden (kantonale Bestimmungen, OR)

### Artikel 10

In Anhang 1 befinden sich 2 Musterverträge (Anstellung Monatslohn, Stundenlohn).

Wenn die Anstellungs- und Besoldungsverordnung Bestandteil des Arbeitsvertrags ist, kann dieser sehr kurz gehalten werden.

### Artikel 13 / 14

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Seelsorgenden (Pfarrer)

Da der Pfarrer von der Kirchgemeindeversammlung gewählt wird (meistens auf unbestimmte Zeit) ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht so einfach möglich. Die Frage ist juristisch abgeklärt worden.

Wir schlagen die Formulierung gemäss Artikel 14 vor.

### Artikel 23

In der Anstellungs- und Besoldungsverordnung sind viele Muster für die gängigsten Stellen enthalten. Sie sollen der Anstellungsbehörde bei der Erstellung der Funktionsbeschriebe Unterstützung bieten.

### Artikel 26

*Absatz 1 + 2*

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist einheitlich auf 42 Stunden festgelegt. Dies im Gegensatz zu den heutigen Bestimmungen, die teilweise 45 Stunden betragen.

### Artikel 27

*Absatz 2*

Die Anzahl Pflichtlektionen sind von heute 29 Lektionen auf neu 27 Lektionen reduziert worden.

Begründung:

- Im schweizweiten Vergleich befindet sich Uri mit 29 Pflichtlektionen am obersten Rand.
- Das Lohnniveau ist eher im unteren Bereich.

- Der Arbeitsaufwand hat sich im Verlaufe der Zeit verändert (mehr Aufwand durch geleitete Schulen, Mehraufwand durch integrierte Schulen, usw.).

### *Absatz 3*

Bis anhin sind im Arbeitsvertrag die Anzahl Lektionen festgelegt worden. Neu werden die Lektionen in ein Arbeitspensum umgerechnet. Mit diesem Vorgehen ist es einfacher, Zusatzaufgaben als %-Pensum (und nicht als Lektion) zu definieren.

## **Artikel 42**

### *Absatz 1*

Mit Ausnahme der Kirchenmusiker wird für alle Funktionen die Lohntabelle für Kantonale Angestellte verwendet. Für die Landeskirche Uri lohnt es sich nicht, ein eigenes Lohnsystem zu entwickeln.

### *Absatz 2*

Eine Ausnahme bildet die Entschädigung der Kirchenmusiker. Da die meisten Kirchenmusiker aufgrund ihrer Einsätze entlohnt werden, haben wir eine spezielle Lohn- und Einreihungstabelle entwickelt. Die Einreihung ist auf der Grundlage des Vorschlags des Kirchenmusikverbandes Uri vorgenommen worden.

## **Artikel 43**

### *Absatz 1*

Im vorgeschlagenen Einreihungsplan wird mit Lohnbändern gearbeitet. Das heisst, dass pro Funktion zwei bis drei Lohnklassen für die Einreihung zur Verfügung stehen. Dadurch hat die Arbeitgeberin die Möglichkeit, die jeweiligen Gegebenheiten (Anforderungen gemäss Funktionsbeschreibung, Fähigkeiten des Angestellten, usw.) situativ zu berücksichtigen. Es gibt der Arbeitgeberin vermehrten Spielraum.

### *Absatz 3*

Bei der Einreihung sind die beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen angemessen zu berücksichtigen. Auf ein vorgegebenes Vorgehen bei der Einreihung wird verzichtet.

### *Einreihungsplan*

Die Löhne der Funktionen Pfarrer A und Pfarrer B sind gegenüber der heutigen Einreihung erhöht worden. Wir sind der Auffassung, dass die heutige Lohnhöhe gegenüber den anderen Funktionen unterbewertet ist. Dies entspricht auch der Praxis anderer Kantonalkirchen.

Die Einreihung der anderen bis anhin in der Landeskirche definierten Funktionen entsprechen ungefähr der heutigen Praxis.

Bei Funktionen, die bis anhin in der Landeskirche noch nicht definiert sind, haben wir nach Möglichkeit eine Einreihung in Anlehnung an den Kanton Uri vorgenommen.

Im Anhang ist der Vergleich der Jahreslöhne Ist – Soll ersichtlich.

## **Artikel 54**

Die wichtigsten Spesen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben sind im Anhang 7 festgelegt.

## Artikel 66

### *Absatz 1*

In diesem Abschnitt wird auch die berufliche Vorsorge für Personen die in Teilzeit und bei mehreren bei der Kirchlichen Pensionskasse Urschweiz-Glarus-Tessin (KPUGT) angeschlossenen Arbeitgeberinnen arbeiten definiert. Damit wird ein Anliegen verschiedener Arbeitgeberinnen und Angestellten erfüllt.

## Artikel 70

Bis anhin ist der Dienstweg bei Meinungsverschiedenheiten in der Landeskirche nirgends geregelt gewesen. Mit Artikel 70 wird dies nun realisiert.

## Artikel 71

Bis anhin ist der Rechtsschutz bei Streitigkeiten in der Landeskirche nirgends geregelt gewesen. Mit Artikel 71 wird dies nun realisiert.

/

RÖM.-KATH. LANDESKIRCHE URI

Der Kleine Landeskirchenrat:

Dr. Gunthard Orglmeister, Präsident

Angela Jauch, Sekretärin

Geht an:  
Vernehmlassungsadressaten