

# Kreisschreiben Nr. 270

22. Juni 2022

## Umsetzung des neuen Lohnsystems für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden per 1. Januar 2023

### Inhalt

Vorwort des Kirchenrats .....	2
1. Einführung .....	3
2. Das neue Lohnsystem im Überblick .....	3
3. Umsetzung des neuen Lohnsystems .....	3
3.1 Neuberechnung des Lohns .....	3
3.2 Zuweisung von Funktionsprofilen .....	5
3.3 Besitzstandswahrung .....	6
3.4 Anstellungsverfügung, Lohnverfügung, Änderungskündigung .....	6
3.5 Ferienentschädigung im Stundenlohn .....	7
4. Hilfsmittel und weitere Auskünfte .....	8
Anhang .....	9
Hinweise .....	9
1. Mindestlohntabelle ordinierte Dienste .....	10
2. Umrechnung der Tätigkeiten von Katechetinnen und Katecheten in Arbeitsstunden, Tätigkeitsfelder .....	12
3. Funktionsprofile und Anforderungen Kirchenmusik .....	13
4. Umrechnung der Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in Arbeits- stunden, Tätigkeitsfelder .....	15
5. Mindestlohntabelle Katechese und Kirchenmusik .....	16
6. Funktionsprofile Verwaltung .....	18
7. Richtlohntabelle Verwaltung .....	19
8. Funktionsprofile Sigristendienst .....	21
9. Richtlohntabelle Sigristendienst .....	22

## Vorwort des Kirchenrats

Die Synode hat am 1. Juni 2022 ein neues Lohnsystem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden beschlossen. Dieses tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Im vorliegenden Kreisschreiben stellt der Kirchenrat die Informationen zusammen, die die Kirchenpflegen und die von ihnen Beauftragten benötigen, um die im Zusammenhang mit den Löhnen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinde nötigen Anpassungen vorzunehmen.

Der Kirchenrat ist sich bewusst, dass die Umstellung auf ein neues Lohnsystem für die Kirchgemeinden mit viel Aufwand verbunden ist. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die Löhne per 1. Januar 2023 neu berechnet werden, einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zusätzlich einem neuen Funktionsprofil zugewiesen werden und alle Mitarbeitenden erhalten neue Anstellungsverfügungen und Lohnverfügungen. Der Kirchenrat ist jedoch zuversichtlich, dass es sich um einen einmaligen grösseren Aufwand handelt und das neue Lohnsystem dazu führt, dass die Berechnung des Lohns sich in Zukunft wesentlich einfacher gestaltet und Kirchenpflegen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Klarheit und Rechtssicherheit erhalten.

Der Kirchenrat dankt den Kirchenpflegen und den von ihnen Beauftragten für ihr grosses Engagement und ihre Arbeit. Er hofft, dass die Umstellung auf das neue Lohnsystem reibungslos verläuft, und unterstützt sie dabei.

Reformierte Landeskirche Aargau

Kirchenrat

### Bezugsquelle

Das vorliegende Kreisschreiben kann heruntergeladen werden auf:

[www.ref-ag.ch/recht/kreisschreiben-des-kirchenrats](http://www.ref-ag.ch/recht/kreisschreiben-des-kirchenrats).

Gedruckte Exemplare können bestellt werden über [sekretariat.rechtsdienst@ref-aargau.ch](mailto:sekretariat.rechtsdienst@ref-aargau.ch).

### Abkürzungen

- KO Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Aargau (KO, SRLA 151.100)
- DLM Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (DLM, SRLA 371.400)
- VDLM Verordnung zum Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinden des Kantons Aargau (VDLM, SRLA 371.410)

## 1. Einführung

Als öffentlich-rechtliche Körperschaft regelt die Landeskirche die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche und der Kirchgemeinden in Gesetzen. Für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden hat die Synode im Jahr 2005 bzw. 2009 Dienst- und Lohnreglemente für die ordinierten Dienste (DLD) und die nicht ordinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DLM) erlassen. Mit der Teilrevision dieser Reglemente hat die Synode am 1. Juni 2022 ein neues Lohnsystem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden eingeführt, das am 1. Januar 2023 in Kraft tritt. Die beiden Dienstreglemente DLD und DLM legen Mindest- resp. Richtlöhne für die Funktionen im kirchlichen Dienst fest und beschreiben die für die Festlegung des Lohns massgeblichen Funktionsprofile. Ausführende Bestimmungen des Kirchenrats regeln die Umrechnung der Tätigkeiten von Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in Arbeitsstunden (VDLM). Die von der Synode beschlossenen Reglemente DLD und DLM und die vom Kirchenrat beschlossene Verordnung VDLM sind bis zur Aufschaltung in der Rechtssammlung der Landeskirche am 1. Januar 2023 als Vorschauversionen abrufbar ([www.ref-ag.ch/recht/vorschau](http://www.ref-ag.ch/recht/vorschau)) und sind in Auszügen im Anhang des vorliegenden Kreisschreibens zu finden.

## 2. Das neue Lohnsystem im Überblick

Das neue Lohnsystem beruht auf folgenden Grundsätzen:

- Die **Einstufung** erfolgt einheitlich **nach Altersjahren**.
- Alle Funktionen kennen **25 Lohnstufen**, wobei der Höchstlohn im 50. Altersjahr erreicht wird.
- Es wird unterschieden zwischen **Richtlöhnen und Mindestlöhnen**. Mindestlöhne gelten für Funktionen, die eine kirchliche Ausbildung und Beauftragung voraussetzen und für die kein Stellenmarkt ausserhalb der Kirche besteht (ordinierte Dienste, Katechese, Kirchenmusik). Richtlöhne gelten für Funktionen, die keine kirchliche Ausbildung und Beauftragung voraussetzen und für die ein Stellenmarkt auch ausserhalb der Kirche besteht (Verwaltung, Sigristendienst). Damit erhalten die Kirchenpflegen mehr Spielraum bei der Bemessung des Lohns und können die lokale Marktsituation berücksichtigen.
- Bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses **nach dem Erreichen der Altersgrenze** gelten für alle Funktionen **Richtlöhne**, sodass die Kirchenpflegen auch bei Stellvertretungen mehr Spielraum haben.
- Die **Funktionsprofile Kirchenmusik, Verwaltung und Sigristendienst** wurden im DLM ausdifferenziert und nach fachlichen Kriterien entwickelt. Dies erleichtert die Zuordnung der konkreten Stellen zu den für die Bemessung des Lohns relevanten Funktionsprofilen.

## 3. Umsetzung des neuen Lohnsystems

### 3.1 Neuberechnung des Lohns

#### **Einstufung**

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der Lohn per 1. Januar 2023 im neuen Lohnsystem neu berechnet. Der Lohn basiert neu auf einer Einstufung gemäss Alter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Massgeblich ist das im jeweiligen Jahr erreichte Altersjahr, das mit dem Geburtstag beginnt. Der diesem Altersjahr entsprechende Lohn wird für das ganze Kalenderjahr ausgerichtet.

*Beispiel: Wer im Berechnungsjahr den 40. Geburtstag begeht, beginnt in diesem Jahr das 41. Altersjahr. Für das ganze Kalenderjahr ist der Lohn des 41. Altersjahrs auszuzahlen.*

Die Lohntabellen beginnen mit dem 25. Altersjahr. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 25. Altersjahr noch nicht erreicht haben, wird von dieser Stufe ausgehend eine Reduktion um 1 % pro Jahr vorgenommen.

*Beispiel: Wer im Berechnungsjahr den 22. Geburtstag begeht, beginnt in diesem Jahr das 23. Altersjahr. Für das ganze Kalenderjahr ist der Lohn des 25. Altersjahrs abzüglich 2 % ausbezahlen.*

Alle Löhne werden, wie bisher, jeweils zum 1. Januar eines Jahrs neu berechnet, solange ein Stufenanstieg stattfindet, also bis zum 50. Altersjahr. Bei Katechetinnen und Katecheten wird der Lohn für den ersten Teil des Schuljahrs gemäss den zugeteilten Aufgaben berechnet und für den Rest des Jahrs ausgezahlt. Per 1. Januar des Folgejahrs wird der Lohn wie bisher aufgrund des Stufenanstiegs mit denselben Aufgaben neu berechnet und bis zum Ende des Schuljahrs ausgezahlt.

Zur Erleichterung der Berechnung der neuen Löhne steht ein elektronisches Hilfsmittel zur Verfügung (Lohnrechner).

### **Mindest- und Richtlöhne**

Die Löhne der ordinierten Dienste (Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone), der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind Mindestlöhne. Diese dürfen nicht unterschritten, können jedoch überschritten werden. Mindestlöhne sollen höchstens um 20 % überschritten werden. Dies ist eine Empfehlung der Synode, die eine Orientierung für den Normalfall gibt, von der jedoch auch abgewichen werden kann.

Die Löhne der weiteren Mitarbeitenden (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, Sigristinnen und Sigristen) sind Richtlöhne. Diese können über- oder unterschritten werden, wobei ebenfalls eine Empfehlung von 20 % gilt.

### **Lohnfestsetzung**

Im neuen Lohnsystem haben Kirchenpflegen einen gewissen Spielraum bei der Festlegung der Löhne. Die Mindest- resp. Richtlöhne stellen ein Lohnband dar, innerhalb dessen die Löhne möglichst gerecht, d.h. insbesondere im Vergleich mit allen Mitarbeitenden, festgelegt werden. Mindestlöhne können im Einzelfall überschritten werden, um beispielsweise spezielle Aufgaben, besondere Leistungen oder auch Berufserfahrung zusätzlich zu honorieren. Richtlöhne können beispielsweise über- oder unterschritten werden, wenn dies im Vergleich mit Löhnen für diese Funktion in der Region angezeigt ist. Abweichungen sind zu begründen.

### **Wohnsitz**

Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone mit einem Pensum von 50 % und mehr sind verpflichtet, in der Kirchgemeinde Wohnsitz zu nehmen (Wohnsitzpflicht, § 30 Abs. 2+3 DLD). Wie bisher sind die Kirchgemeinden befugt, in begründeten Fällen Ausnahmen von der Wohnsitzpflicht zu gestatten (§ 30 Abs. 4 DLD). Unabhängig von der Wohnsitzpflicht haben Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone, die im Gebiet der Kirchgemeinde Wohnsitz haben, Anspruch auf den höheren Lohn gemäss Lohntabelle. Massgebend ist nicht, ob eine Wohnsitzpflicht besteht, sondern ob der Wohnsitz in der Kirchgemeinde besteht.

### **Tätigkeiten von Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

Die Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten sowie der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden in Arbeitsstunden umgerechnet. Massgebend sind die vom Kirchenrat in der Verordnung zum DLM (VDLM) festgelegten Werte. Gegenüber den bisherigen Bestimmungen wurden zusätzliche Aufgaben mit Werten versehen. Individuelle Aufgaben, für die vom Kirchenrat keine Werte festgelegt wurden, werden von der Kirchenpflege aufgrund des zu entschädigenden Arbeitsaufwands berechnet.

Zur Erleichterung der Berechnung des Pensums von Katechetinnen und Katecheten sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker stehen elektronische Hilfsmittel zur Verfügung (Pensumrechner Katechetik und Pensumrechner Kirchenmusik).

### **Berufsbegleitende Ausbildung**

Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone sowie Katechetinnen und Katecheten in berufsbegleitender Ausbildung werden gemäss Altersjahr eingestuft und erhalten neu auch für die Dauer der Ausbildung den Stufenanstieg. Ihr Lohn wird jedoch für die Dauer der Ausbildung gemäss Anhang zum DLD resp. DLM gekürzt:

- im 1. und 2. Jahr: auf 80 %
- ab dem 3. Jahr: auf 90 % des Mindestlohns.

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 65 Jahre**

In allen Funktionen endet das Dienst- resp. Anstellungsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat (§ 14 Abs. 1 DLD, § 29 Abs. 1 DLM). Nach Erreichen der Altersgrenze kann das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung der Kirchenpflege befristet weitergeführt werden (§ 29 Abs. 3 DLM), die ordinierten Dienste als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (§ 14 Abs. 3 DLD). Der Lohn für Mitarbeitende, die die Altersgrenze erreicht haben, ist unabhängig vom Alter ein Richtlohn auf der Stufe des 40. Altersjahrs, der nach dem Erreichen der Altersgrenze (nicht für das ganze Kalenderjahr) ausgezahlt wird.

## **3.2 Zuweisung zu Funktionsprofilen**

### **Neue Funktionsprofile**

Für die Bereiche Kirchenmusik (§ 9a DLM), Verwaltung (§ 10 DLM) und Sigristendienst (§ 12 DLM) wurden neue Funktionsprofile definiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Funktionen einem dieser Funktionsprofile zugeordnet und entsprechend entlohnt. Nehmen Mitarbeitende zusätzlich einzelne Aufgaben aus einem höheren Funktionsprofil wahr, kann der Mindest- resp. Richtlohn zwischen zwei Funktionsprofilen festgelegt werden.

### **Funktionsprofile Kirchenmusik**

Die bisherigen Funktionen Bandleaderin/Bandleader, Chorleiterin/Chorleiter, Kantorin/Kantor, Organistin/Organist wurden ersetzt durch die Funktionsprofile Kirchenmusik 1, 2a, 2b, 3a, 3b, 4 (§ 9a DLM). Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden aufgrund der ihnen zugewiesenen Aufgaben einem Funktionsprofil zugeordnet und gemäss diesem entlohnt. Damit bildet nicht der Ausbildungsstand, sondern das der Stelle zugewiesene Funktionsprofil die primäre Grundlage für die Entlohnung.

Für die einzelnen Funktionsprofile sind verbindlich Mindestanforderungen an die kirchenmusikalische Ausbildung festgelegt (§ 9b DLM). In der Praxis sind vielfach begabte Personen ohne adäquate Ausbildung im kirchenmusikalischen Bereich tätig. Dies soll in einem definierten Rahmen auch weiterhin möglich sein. In diesem Fall wird der Lohn gegenüber jenem der für die Funktion ausgebildeten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern reduziert. Die Lohnreduktionen sind im Anhang zum DLM geregelt. Liegt keine der für ein bestimmtes Funktionsprofil gemäss § 9b DLM vorausgesetzten Ausbildungen vor, ist eine Anstellung in dieser Funktion nicht mehr möglich. Im Einzelfall wäre der Stelle ein anderes Funktionsprofil mit reduzierten Aufgaben zuzuweisen oder eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker anzustellen, die oder der die für die zugewiesenen Aufgaben nötige Ausbildung vorweist.

### **Funktionsprofile Verwaltung**

Die Funktion Kirchengutsverwaltung war in der Kirchenordnung sowie im Dienst- und Lohnreglement für nicht ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DLM) zwar bisher genannt, aber in Bezug auf die Entlohnung nicht eingeordnet. Die Kirchengutsverwaltung ist neu gemäss dem Funktionsprofil Verwaltung 3 einzuordnen und zu entlohnen. Dies gilt wie bisher nur bei Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der Kirchengemeinde gemäss DLM. Die Kirchengutsverwaltung kann wie bisher einem Treuhandbüro oder einer Finanzverwaltung übertragen werden; in diesem Fall gilt der Richtlohn nicht, weil kein Arbeitsverhältnis besteht.

### **Mitarbeitende mit anderen Funktionen**

Für Funktionen, die nicht in § 66 KO genannt und in den entsprechenden Dienstreglementen (DLD und DLM) geregelt sind, bestehen keine Funktionsprofile und keine Vorgaben zur Entlohnung. Stellen Kirchenpflegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Funktionen an, legen sie den Lohn unter Beachtung des gesamten Lohngefüges der Kirchgemeinde selbständig fest.

### **3.3 Besitzstandswahrung**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im neuen Lohnsystem bei gleicher Funktion und gleichem Stellenumfang einen tieferen Lohn erhalten als bisher, wird während vier Jahren, bis Ende 2026, der nominelle Besitzstand gewährt. Dieser bezieht sich ausschliesslich auf den geltenden Mindestlohn auf der am 1. Januar 2023 erreichten Stufe, jedoch unter Berücksichtigung des jeweils von der Synode festgelegten Besoldungsindex. Der Besitzstand ist an das Pensum gebunden. Wird ein Arbeitspensum im Verlauf der Besitzstandsfrist gesenkt, so wird der Lohn gemäss Stellenumfang auf Basis des nominellen Besitzstands angepasst. Wird ein Arbeitspensum im Verlauf der Besitzstandsfrist erhöht, so ist für das zusätzliche Stellenpensum der Lohn gemäss dem neuen Lohnsystem zu berechnen. Bei Stellenwechsel in eine andere Kirchgemeinde entsteht ein neues Dienst- resp. Anstellungsverhältnis; in diesem Fall besteht kein Anspruch auf Besitzstandswahrung.

Für alle Funktionen wird der Lohn gemäss bisheriger und gemäss neuer Einstufung per 1. Januar 2023 berechnet. Ist der bisherige Mindestlohn höher als der neue, gilt der bisherige als Besitzstand. Der Besitzstandslohn erfährt keinen weiteren Stufenanstieg, jedoch allfällige Anpassungen des Besoldungsindex gemäss Beschluss der Synode. Der Lohn ist jährlich per 1. Januar neu zu berechnen. Der Besitzstand gilt, bis der gemäss neuem Lohnsystem zustehende Lohn höher ist, längstens bis 31. Dezember 2026.

### **3.4 Anstellungsverfügung, Lohnverfügung, Änderungskündigung**

Die Kirchenpflege legt das Funktionsprofil und die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des neuen Lohnsystems fest. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine neue Anstellungsverfügung sowie eine Lohnverfügung per 1. Januar 2023. Gilt für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter aufgrund eines neu verminderten Lohns die Besitzstandswahrung, so ist diese in der Lohnverfügung auszuweisen.

#### ***Gewählte ordinierte Dienste***

Gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer sowie gewählte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone erhalten eine von der Kirchenpflege noch nicht unterzeichnete Lohnverfügung per 1. Januar 2023 unter dem Vorbehalt der Wiederwahl im Rahmen der Gesamterneuerungswahlen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von 10 Tagen zur Lohnverfügung Stellung zu nehmen (rechtliches Gehör). Wird von dieser Möglichkeit nicht Gebrauch gemacht, beschliesst die Kirchenpflege diesen Lohn und stellt die unterzeichnete Lohnverfügung zu.

Macht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gegen die Festlegung des Lohns Einwände geltend, prüft die Kirchenpflege diese und sucht allenfalls mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das Gespräch. Danach beschliesst sie den Lohn und stellt die unterzeichnete Lohnverfügung zu.

Nach den Wahl für die Amtsperiode 2023-2026 erhalten die ordinierten Dienste einmalig eine neue Anstellungsverfügung, die von ihnen zu unterzeichnen ist. Diese ersetzt die bisherige Anstellungsverfügung.

#### ***Angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter***

Angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Katechetinnen und Katecheten, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, Sigristinnen und Sigriste, angestellte Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone) erhalten eine von der Kirchenpflege noch nicht unterzeichnete Anstellungsverfügung im Doppel und eine Lohnverfügung per 1. Januar 2023. Die Mitarbeitenden werden eingeladen,

Anstellungsverfügung und Lohnverfügung zu prüfen und innerhalb einer Frist von 10 Tagen ihr Einverständnis durch Unterzeichnung der Anstellungsverfügung zum Ausdruck zu bringen oder andernfalls dazu Stellung zu nehmen.

Macht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter keine Einwände gegen Anstellungsverfügung und Lohnverfügung geltend und unterzeichnet die Anstellungsverfügung, kann die Kirchenpflege diese formell beschliessen und ihrerseits unterzeichnen. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter werden ein Exemplar der beidseitig unterzeichneten Anstellungsverfügung und die von der Kirchenpflege unterzeichnete Lohnverfügung zugestellt.

Macht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb der Frist Einwände gegen Anstellungsverfügung und Lohnverfügung geltend und unterzeichnet die Anstellungsverfügung nicht, prüft die Kirchenpflege die vorgebrachten Einwände und sucht allenfalls das Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Danach erhält diese erneut eine von der Kirchenpflege noch nicht unterzeichnete Anstellungsverfügung im Doppel und eine Lohnverfügung mit zur Eröffnung des rechtlichen Gehörs innerhalb von 10 Tagen mit dem Hinweis auf eine allfällige Änderungskündigung, falls die Anstellungsverfügung nicht unterzeichnet wird. Unterzeichnet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die neue Anstellungsverfügung, werden diese und die Lohnverfügung von der Kirchenpflege beschlossen und ihrerseits unterzeichnet. Werden wiederum Einwände geltend gemacht und die Anstellungsverfügung nicht unterzeichnet, prüft die Kirchenpflege die vorgebrachten Einwände erneut und stellt danach eine Anstellungsverfügung im Doppel und eine Lohnverfügung mit Änderungskündigung auf den nächstmöglichen Termin unter Wahrung der Kündigungsfrist zu.

Es wird empfohlen, Anstellungsverfügung und Lohnverfügung jeweils persönlich zu übergeben und zu erläutern, insbesondere bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund des neuen Lohnsystems eine Lohnkürzung erfahren. Wird die Zustellung per Post gewählt, sind Anstellungsverfügungen, Lohnverfügungen und Änderungskündigungen mit Sendungsverfolgung (A-Post Plus) zuzustellen. Auf diese Weise kann das Zustelldatum nachvollzogen werden. Versand mit Einschreiben wird nicht empfohlen, da eingeschriebene Post an den Absender zurückgeht, wenn sie nicht entgegengenommen wird, was zu Schwierigkeiten bei der Frist führen kann.

Vorlagen für Anstellungsverfügungen, Lohnverfügungen und Änderungskündigungen mit geeigneten Formulierungsvorschlägen und rechtlichen Hinweisen werden bereitgestellt.

### ***Neuanstellungen per 1. Januar 2023 oder später***

Der Lohn von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die per 1. Januar 2023 oder später neu angestellt werden, wird grundsätzlich gemäss dem neuen Lohnsystem berechnet. Für sie gilt keine Besitzstandswahrung.

## **3.5 Ferienentschädigung im Stundenlohn**

In speziellen Einzelfällen kann wie bisher eine Entschädigung auf Stundenlohnbasis vereinbart werden. Die Höhe der Ferienentschädigung ist, da sie allgemein gültig ist, nicht mehr in den Dienstreglementen ausgewiesen. Sie beträgt in Abhängigkeit vom Ferienanspruch:

<b>Ferienanspruch</b>	<b>25 Arbeitstage</b>	<b>30 Arbeitstage</b>	<b>35 Arbeitstage</b>
Ferienentschädigung	10.64 %	13.04 %	15.56 %

## 4. Hilfsmittel und weitere Auskünfte

Zur Unterstützung der Kirchenpflegen und der von diesen Beauftragten bei der Umsetzung des neuen Lohnsystems und den notwendigen Anpassungen stellt der Kirchenrat im Online-Tool WikiRef ([www.ref-ag.ch/wikiref/neues-lohnsystem.html](http://www.ref-ag.ch/wikiref/neues-lohnsystem.html)) folgende Hilfsmittel zur Verfügung:

- Lohnrechner für alle Funktionen
- Pensumrechner Katechetik
- Pensumrechner Kirchenmusik
- Vorlage Anstellungsverfügung
- Vorlage Lohnverfügung
- Vorlage Zustellung mit Hinweis auf Änderungskündigung
- Vorlage Änderungskündigung

Zur Klärung offener Fragen kann das Online-Tool WikiRef ([www.ref-ag.ch/wikiref/neues-lohnsystem.html](http://www.ref-ag.ch/wikiref/neues-lohnsystem.html)) konsultiert werden. Dieses wird von der Gemeindeberatung im Bedarfsfall um zusätzliche Informationen ergänzt. Für weitere Fragen steht die Gemeindeberatung zur Verfügung ([gemeindeberatung@ref-aargau.ch](mailto:gemeindeberatung@ref-aargau.ch), Tel. 062 838 06 50).



## Anhang

### Hinweise

Auszüge DLD und DLM mit Beschlüssen der Synode vom 1. Juni 2022, vorbehältlich weiterer Beschlüsse der Synode vom 17. November 2022

Auszug VDLM mit Beschlüssen des Kirchenrats vom 19. Mai 2022, vorbehältlich weiterer Beschlüsse des Kirchenrats

Die von der Synode am 1. Juni 2022 beschlossenen Regelungen betreffend Einstufung nach Altersjahr sind teilweise nicht präzise und missverständlich oder widersprüchlich formuliert. Sie werden von der Synode am 17. November 2022 präzisiert. In der Sache gelten folgende Bestimmungen:

- § 34a Abs. 4 und Anhang DLD, § 41a Abs. 4 und Anhang DLM: Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **das 25. Altersjahr** noch nicht erreicht haben, gilt der Mindest- resp. Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro **Jahr** unter **dem 25. Altersjahr**.
- § 36a Abs. 1 DLD: Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter der ordinierten Dienste gilt der Mindestlohn gemäss **Altersjahr**, jedoch höchstens **des 40. Altersjahrs**, als Richtlohn.
- Lohntabelle DLD, letzte Zeile, anstelle von «ab 66. als Richtlohn»: nach Erreichen der Altersgrenze als Richtlohn
- § 41a Abs. 3 DLM: Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **die Altersgrenze gemäss § 29 Abs. 1 DLM erreicht haben**, gilt der Mindest- resp. Richtlohn **des 40. Altersjahrs** als Richtlohn.
- Lohntabellen DLM, jeweils letzte Zeile, anstelle von «ab 66.»: **nach Erreichen der Altersgrenze**.

## 1. Mindestlohntabellen ordinierte Dienste (DLD Anhang)

**Mindestlohntabelle für das Jahr 2023**  
Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Sozialdiakonie		Pfarramt	
	ohne Wohnsitz in der Kirchengemeinde	mit Wohnsitz in der Kirchengemeinde	ohne Wohnsitz in der Kirchengemeinde	mit Wohnsitz in der Kirchengemeinde
25.	90'048	92'462	108'627	112'666
26.	90'948	93'386	109'713	113'793
27.	91'849	94'311	110'800	114'920
28.	92'749	95'235	111'886	116'046
29.	93'650	96'160	112'972	117'173
30.	94'550	97'085	114'059	118'300
31.	95'451	98'009	115'145	119'426
32.	96'351	98'934	116'231	120'553
33.	97'252	99'859	117'317	121'680
34.	98'152	100'783	118'404	122'806
35.	99'053	101'708	119'490	123'933
36.	99'953	102'632	120'576	125'060
37.	100'854	103'557	121'662	126'186
38.	101'754	104'482	122'749	127'313
39.	102'655	105'406	123'835	128'440
40.	103'555	106'331	124'921	129'566
41.	104'456	107'255	126'008	130'693
42.	105'356	108'180	127'094	131'820
43.	106'257	109'105	128'180	132'946
44.	107'157	110'029	129'266	134'073
45.	108'058	110'954	130'353	135'200
46.	108'958	111'879	131'439	136'326
47.	109'859	112'803	132'525	137'453
48.	110'759	113'728	133'611	138'580
49.	111'660	114'652	134'698	139'706
ab 50.	112'560	115'577	135'784	140'833

Ab 66. als Richtlohn	103'555	106'331	124'921	129'566
----------------------	---------	---------	---------	---------

---

Für Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone in berufsbegleitender Ausbildung gemäss § 12b gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

1. und 2. Jahr	80 % des Mindestlohns
ab 3. Jahr	90 % des Mindestlohns

---

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

Für Stellvertreterinnen und Stellvertreter gilt der Mindestlohn gemäss Alter, jedoch höchstens für 40-Jährige, als Richtlohn.

## 2. Umrechnung der Tätigkeiten von Katechetinnen und Katecheten in Arbeitsstunden, Tätigkeitsfelder (§§ 3+4 VDLM)

### § 3

#### *Umrechnung der Tätigkeiten in Arbeitsstunden*

<sup>1</sup> Die Tätigkeiten der Katechetinnen und Katecheten werden in Arbeitsstunden umgerechnet (§ 35 Abs. 4 DLM).

<sup>2</sup> Eine Unterrichtslektion entspricht zwei Arbeitsstunden.

<sup>3</sup> Eine Präsenzstunde Unterricht in anderen Lehr- und Lernformen entspricht zwei Arbeitsstunden.

<sup>4</sup> Für die weiteren Aufgaben gelten folgende Werte:

- Zusätzlichen PH-Gottesdienst mitgestalten: 4.2 Stunden
- Lager leiten: 16.8 Stunden pro Tag
- Lager mitleiten: 12.6 Stunden pro Tag
- Krippenspiel leiten: dreifache Präsenzstunden
- Krippenspiel mitleiten: doppelte Präsenzstunden
- Fiire mit de Chliine leiten: 4.2 Stunden.
- Exkursion leiten: dreifache Präsenzstunden
- Exkursion mitleiten: doppelte Präsenzstunden

<sup>5</sup> Für zusätzliche Aufgaben ist der entschädigte Aufwand oder eine Pauschale festzulegen.

### § 4

#### *Tätigkeitsfelder*

In den Arbeitsstunden sind je nach Aufgabe vier Tätigkeitsfelder enthalten:

<b>Unterricht und Klassen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Planung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts, Administration</li><li>– Planung und Durchführung des zum PH-Teil gehörenden Gottesdienstes</li></ul>
<b>Schülerinnen und Schüler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Beratung und Betreuung der Schülerinnen und Schüler</li><li>– Zusammenarbeit mit Eltern / Erziehungsberechtigten, Schulen, Fachpersonal</li></ul>
<b>Lehrperson</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Reflexion und Evaluation der eigenen Tätigkeit</li><li>– Weiterbildung</li><li>– allgemeine Administration</li></ul>
<b>Koordination und Vernetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Schulen und Kirchgemeinden: Stunden- und Belegungspläne</li><li>– Zusammenarbeit in der Kirchgemeinde</li><li>– Öffentlichkeitsarbeit Pädagogisches Handeln</li><li>– Teilnahme an den Sitzungen des Katechetikkonvents</li></ul>

### 3. Funktionsprofile und Anforderungen Kirchenmusik (§§ 9a+b DLM)

#### § 9a

##### *Funktionsprofile*

<sup>1</sup> Das Funktionsprofil Kirchenmusik 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

1. Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen.

<sup>2</sup> Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a umfasst folgende Tätigkeiten:

- Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen
- Begleitung von Solistinnen und Solisten und Chören in Proben und Gottesdiensten
- Bandleitung.

<sup>3</sup> Das Funktionsprofil Kirchenmusik 2b umfasst folgende Tätigkeiten:

- Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören
- Auftritte in Gottesdiensten.

<sup>4</sup> Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a umfasst folgende Tätigkeiten:

- Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen
- Begleitung von Solistinnen und Solisten, Chören in Proben, Gottesdiensten und Konzerten
- Verantwortlichkeit für die Pflege und Erhaltung der Instrumente
- Eigenständige Durchführung von Orgel- und weiteren Kirchenmusikkonzerten
- Bandleitung
- Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste.

<sup>5</sup> Das Funktionsprofil Kirchenmusik 3b umfasst folgende Tätigkeiten:

- Leitung von Kinder-, Jugend-, Kirchen- oder Gospelchören
- Auftritte in Gottesdiensten und Konzerten
- Mitgestaltung von Spezialanlässen wie z.B. Musical
- Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste.

<sup>6</sup> Das Funktionsprofil Kirchenmusik 4 umfasst folgende Tätigkeiten:

- Begleitung und Mitgestaltung von Gottesdiensten, Feiern und Veranstaltungen
- Leitung von Chören und musikalischen Ensembles
- Aufbau und Entwicklung neuer Gottesdienstformen, des Gemeindegesangs, neuer Chorformationen usw.
- Durchführung grosser Konzerte wie Oratorien inklusive Budgetierung und Werbung
- Verantwortung für das musikalische Leben der Kirchgemeinde
- Kirchenmusikalische Arbeit, die überregionale Ausstrahlung hervorruft
- Verantwortung für die Pflege und Erhaltung der Instrumente
- Regelmässige Sitzungen und Planung der Dienste
- Mitarbeit in internen und externen Kommissionen und Gremien.

#### § 9b

##### *Anforderungen*

<sup>1</sup> Der Kirchenrat legt die Anforderungen für die einzelnen Funktionsprofile durch Verordnung fest.

<sup>2</sup> Anstellungen in den Funktionsprofilen Kirchenmusik 1, 2a und 2b sind auch ohne Erfüllung der entsprechenden Anforderungen möglich. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.

<sup>3</sup> Anstellungen in den Funktionsprofilen Kirchenmusik 3a und 3b sind auch möglich, wenn nur die Anforderungen der Funktionsprofile Kirchenmusik 1, 2a oder 2b erfüllt sind. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.

<sup>4</sup> Anstellungen im Funktionsprofil Kirchenmusik 4 sind auch möglich, wenn nur die Anforderungen der Funktionsprofile Kirchenmusik 3a oder 3b erfüllt sind. Der Mindestlohn wird in diesem Fall gemäss Anhang reduziert.

## 4. Umrechnung der Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in Arbeitsstunden, Tätigkeitsfelder (§§ 7+7a VDLM)

### § 7

#### *Umrechnung der Tätigkeiten in Arbeitsstunden*

<sup>1</sup> Die Tätigkeiten der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden in Arbeitsstunden umgerechnet (§ 35 Abs. 4 DLM).

<sup>2</sup> Für die Begleitung von Gottesdiensten und Kasualien gelten die folgenden Werte:

- Gottesdienst: 6 Stunden
- Taufe ausserhalb des Gemeindegottesdienstes: 3 Stunden
- Trauung: 5.5 Stunden
- Abdankung: 5.5 Stunden
- Heim- und Spitalgottesdienst, Andacht sowie weitere liturgische Feiern: 5.5 Stunden.

<sup>3</sup> Für die Chorleitung/Bandleitung gelten die folgenden Werte:

- Probe: 6 Stunden
- Auftritt: 3 Stunden.

<sup>4</sup> Die konkreten Aufgaben sowie die entsprechende Entschädigung sind in einer Ergänzung zur Anstellungsverfügung festzulegen. Diese stellt den Funktionsbeschreibung im Sinne von §§ 5, 31 Abs. 1 und 35 Abs. 3 DLM dar.

<sup>5</sup> Für die Berechnung des Pensums und die Ergänzung zur Anstellungsverfügung stellt der Kirchenrat den Kirchgemeinden einen elektronischen Rechner zur Verfügung.

### § 7a

#### *Tätigkeitsfelder*

In den Arbeitsstunden sind je nach Aufgabe folgende Tätigkeitsfelder enthalten:

<b>Proben</b>	– Vorbereitung und Leitung von Chor- oder Bandproben
<b>Üben</b>	– Individuelles Üben – Repertoire-Pflege – Literatursuche – Notenbereitstellung
<b>Durchführung des Anlasses</b>	– Präsenz – musikalische Leitung
<b>Zusammenarbeit, Weiterbildung</b>	– Absprache mit Ansprechpersonen für Gottesdienste, Auftritte und weitere Anlässe – Teilnahme an Sitzungen – allgemeine Administration – Mitarbeitendengespräch – Weiterbildung

## 5. Mindestlohntabelle Katechese und Kirchenmusik (DLM Anhang)

### Mindestlohntabelle für das Jahr 2023 für Katechese und Kirchenmusik

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Katechese	Kirchen- musik 1	Kirchen- musik 2a/b	Kirchen- musik 3 a/b	Kirchen- musik 4
25.	84'500	68'640	77'792	91'520	108'827
26.	85'345	69'326	78'570	92'435	109'713
27.	86'190	70'013	79'348	93'350	110'800
28.	87'035	70'699	80'126	94'266	111'886
29.	87'880	71'386	80'904	95'181	112'972
30.	88'725	72'072	81'682	96'096	114'059
31.	89'570	72'758	82'460	97'011	115'145
32.	90'415	73'445	83'237	97'926	116'231
33.	91'260	74'131	84'015	98'842	117'317
34.	92'105	74'818	84'793	99'757	118'404
35.	92'950	75'504	85'571	100'672	119'490
36.	93'795	76'190	86'349	101'587	120'576
37.	94'640	76'877	87'127	102'502	121'662
38.	95'485	77'563	87'905	103'418	122'749
39.	96'330	78'250	88'683	104'333	123'835
40.	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921
41.	98'020	79'622	90'239	106'163	126'008
42.	98'865	80'309	91'017	107'078	127'094
43.	99'710	80'995	91'795	107'994	128'180
44.	100'555	81'682	92'572	108'909	129'266
45.	101'400	82'368	93'350	109'824	130'353
46.	102'245	83'054	94'128	110'739	131'439
47.	103'090	83'741	94'906	111'654	132'525
48.	103'935	84'427	95'684	112'570	133'611
49.	104'780	85'114	96'462	113'458	134'698
ab 50.	105'625	85'800	97'240	114'400	135'784
ab 66. als Richtlohn	97'175	78'936	89'461	105'248	124'921



Für Katechetinnen und Katecheten in berufsbegleitender Ausbildung gelten während der Dauer der Ausbildung folgende Mindestlöhne:

in katechetischer Ausbildung 1. und 2. Jahr: 80 % des Mindestlohns

in katechetischer Ausbildung ab 3. Jahr: 90 % des Mindestlohns

Werden die Anforderungen für die Funktionsprofile Kirchenmusik 1 bis 4 gemäss § 9b nicht erfüllt, gelten folgende Mindestlöhne:

Kirchenmusik 1 ohne Qualifikation: 80 % von Kirchenmusik 1

Kirchenmusik 2a/2b ohne Qualifikation: 80 % von Kirchenmusik 2a/2b

Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 1: 85 % von Kirchenmusik 3a/3b

Kirchenmusik 3a/3b mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 2a/2b: 90 % von Kirchenmusik 3a/3b

Kirchenmusik 4 mit Qualifikation für das Funktionsprofil Kirchenmusik 3a/3b: 90 % von Kirchenmusik 4

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Mindestlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

## 6. Funktionsprofile Verwaltung (§ 10 DLM)

### § 10

#### *Funktionsprofile*

<sup>1</sup> Das Funktionsprofil Verwaltung 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

- Telefondienst
- Empfang
- Triage
- Versände
- Standardisierte Korrespondenz
- Vermietungen und Reservationen
- Ablage.

<sup>2</sup> Das Funktionsprofil Verwaltung 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

- Verwaltung der Mitgliederdatenbank
- Gestaltung des Gemeindeinformationsblatts
- Betreuung Website
- Archivierung
- Führung der kirchlichen Register
- Korrespondenz
- Protokollierung
- Sachbearbeitung Personal.

<sup>3</sup> Das Funktionsprofil Verwaltung 3 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

- Personalwesen
- Organisation von Wahlen
- Verfassen von Texten
- Qualifizierte Korrespondenz
- Vor- und Nachbereitung der Kirchgemeindeversammlung und der Kirchenpflegesitzungen
- Organisation der Kommunikation innen / aussen
- Projektmanagement.

<sup>4</sup> Die Kirchengutsverwaltung ist zuständig für die Finanzverwaltung der Kirchgemeinde. Sie ist dem Funktionsprofil Verwaltung 3 zugeordnet. Diese Tätigkeit kann einem Treuhandbüro oder einer Finanzverwaltung übertragen werden.

<sup>5</sup> Das Funktionsprofil Verwaltung 4 umfasst die Gesamtleitung der Verwaltung einer Kirchgemeinde inklusive Personalführung und Verantwortung für Budget und Rechnung.

## 7. Richtlohntabelle Verwaltung (DLM Anhang)

### Richtlohntabelle für das Jahr 2023

#### Verwaltung 1-4

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

Altersjahr	Verwaltung 1	Verwaltung 2	Verwaltung 3	Verwaltung 4
25.	63'929	68'078	78'455	110'011
26.	64'568	68'759	79'240	111'111
27.	65'207	69'440	80'024	112'211
28.	65'847	70'121	80'809	113'312
29.	66'486	70'802	81'593	114'412
30.	67'125	71'482	82'378	115'512
31.	67'765	72'163	83'163	116'612
32.	68'404	72'844	83'947	117'712
33.	69'043	73'525	84'732	118'812
34.	69'682	74'205	85'516	119'912
35.	70'322	74'886	86'301	121'012
36.	70'961	75'567	87'085	122'112
37.	71'600	76'248	87'870	123'213
38.	72'240	76'929	88'654	124'313
39.	72'879	77'609	89'439	125'413
40.	73'518	78'290	90'223	126'513
41.	74'157	78'971	91'008	127'613
42.	74'797	79'652	91'793	128'713
43.	75'436	80'333	92'577	129'813
44.	76'075	81'013	93'362	130'913
45.	76'715	81'694	94'146	132'013
46.	77'354	82'375	94'931	133'114
47.	77'993	83'056	95'715	134'214
48.	78'632	83'736	96'500	135'314
49.	79'272	84'417	97'284	136'414
ab 50.	79'911	85'098	98'069	137'514
ab 66.	73'518	78'290	90'223	126'513

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

## 8. Funktionsprofile Sigristendienst (§ 12 DLM)

### § 12

#### *Funktionsprofile*

<sup>1</sup> Das Funktionsprofil Sigristendienst 1 umfasst folgende Tätigkeiten:

- Öffnen und Schliessen der Gebäude und Räume
- Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten bei Gottesdiensten und Veranstaltungen
- Kontakt zu und Betreuung von Nutzerinnen und Nutzern der Gebäude
- Übergabe und Abnahme der Räume
- Bedienung der technischen Einrichtung
- Aufbau zusätzlicher Einrichtungen
- Verantwortung für Gebäudeunterhalt
- Pflege der Frei- und Grünflächen
- Einfache Reparaturarbeiten
- Reinigung.

<sup>2</sup> Das Funktionsprofil Sigristendienst 2 umfasst zusätzlich folgende Tätigkeiten:

- Reservationen
- Korrespondenz
- Fakturierung
- Teamleitung.

## 9. Richtlohntabelle Sigristendienst (DLM Anhang)

### Richtlohntabelle für das Jahr 2023

### Sigristendienst

Besoldungsindex 2023 = 110.5 Punkte (Indexstand Mai 2000)

<b>Altersjahr</b>	<b>Sigristen- dienst 1</b>	<b>Sigristen- dienst 2</b>
25.	59'357	67'504
26.	59'950	68'179
27.	60'544	68'854
28.	61'138	69'529
29.	61'731	70'204
30.	62'325	70'879
31.	62'918	71'554
32.	63'512	72'229
33.	64'105	72'904
34.	64'699	73'579
35.	65'292	74'254
36.	65'886	74'929
37.	66'480	75'604
38.	67'073	76'280
39.	67'667	76'955
40.	68'260	77'630
41.	68'854	78'305
42.	69'447	78'980
43.	70'041	79'655
44.	70'635	80'330
45.	71'228	81'005
46.	71'822	81'680
47.	72'415	82'355
48.	73'009	83'030
49.	73'602	83'705
ab 50.	74'196	84'380
ab 66.	68'260	77'630

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 25 Jahren gilt der Richtlohn des 25. Altersjahrs abzüglich 1 % pro Altersjahr unter 25.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachstehender Bereiche gelten folgende Richtlöhne:

<u>Raumpflege:</u>	<u>90 % von Sigristendienst 1</u>
<u>Hauswartung:</u>	<u>95 % von Sigristendienst 1</u>
<u>Sigristendienst-Hilfskraft:</u>	<u>90 % von Sigristendienst 1</u>
<u>Büro-Hilfskraft:</u>	<u>80 % von Verwaltung 1</u>