

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

1. Einführung

Geschätzte ehrenamtliche Mitglieder der Kirchenpflege

Geschätzte angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchgemeinden

Das Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden, wie es die beiden Personalreglemente DLD und DLM begründen, ist in mehrerer Hinsicht mangelhaft. In den vergangenen Jahren sind insbesondere die Rechtsunsicherheit, die fehlende Systematik und die schwierige administrative Handhabung problematisiert worden. Der Kirchenrat hat sich nach etlichen Vorabklärungen und Erwägungen deshalb entschieden, der Synode ein neues Lohnsystem zu beantragen. Dieses möchte er nun im Rahmen dieser Vernehmlassung auf seine Akzeptanz und Tauglichkeit hin überprüfen.

Wir danken sehr für Ihre Mitwirkung!

Sarah Kyburz und David Lentzsch, Fachstelle Personalentwicklung

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

2. Mängel des bisherigen Lohnsystems

Rechtsunsicherheit

Wegen unklarer Formulierungen und wegen des komplexen Verfahrens zur Einstufung in ein Dienstjahr, ist es schwierig, den Anfangslohn korrekt zu berechnen. Es besteht für die Kirchgemeinden ein latentes Risiko, mit Lohnnachforderungen konfrontiert zu werden. Diese bergen Konfliktpotenzial und können die Arbeit in der Kirchenpflege belasten.

Administrative Belastung

Insbesondere die Pflicht, den Anfangslohn aufgrund von Dienstjahren zu verfügen, ist administrativ sehr aufwändig, weil die berufliche Laufbahn heute oft nicht gradlinig erfolgt und ihre Übersetzung in kirchliche Dienstjahre deshalb ein komplexes Unterfangen ist. Der Aufwand ist zwar schwer abzuschätzen, er dürfte aber auf Ebene Kirchgemeinde und Landeskirche (v.a. Gemeindeberatung) zusammen mehrere hundert Stunden pro Jahr betragen.

Ungleiche Löhne der Geschlechter

Weil Frauen die Jahre, während derer sie infolge von Mutterschaft nicht erwerbstätig sind oder sein können, nur zur Hälfte an den Dienstjahren anrechnen dürfen, haben sie im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen im gleichen Alter und in der gleichen Funktion oft einen geringeren Lohn. Eine Pfarrerin zum Beispiel, die acht Jahre der hauptamtlichen Familienarbeit widmete, verdient rund 2500 Franken weniger als ein Pfarrer.

Fehlende Systematik

- Die einen Berufsgruppen werden nach Funktion (Ordinierte, Katechetinnen und Katecheten), andere nach Ausbildung (Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker), wieder andere nach Verantwortung oder Aufgaben (Sekretärinnen und Sekretäre, Sigristinnen und Sigristen) entlohnt.
- Der Höchstlohn wird in sehr unterschiedlichen Altersjahren erreicht. Eine Sekretärin kann den Höchstlohn schon mit 35 Altersjahren erreichen, ein Pfarrer – bedingt durch die vergleichsweise lange Ausbildungszeit und die grössere Zahl der Lohnstufen – hingegen erst mit über 50.
- Der Lohn ist zum Teil abhängig vom Alter (Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker), zum Teil von Dienstjahren (alle anderen).
- Die Differenz zwischen Anfangslohn und höchstem Lohn variiert von Funktion zu Funktion zwischen 31% und 17%.
- Einigen Angestellten wird die effektive Präsenzzeit entlohnt (Sekretärinnen und Sekretäre, Sigristinnen und Sigristen), anderen die kalkulierte (Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Katechetinnen und Katecheten), wieder andere erhalten einen Lohn ohne Nachweis der Arbeitszeit (Ordinierte).
- Die Zahl der Lohnstufen ist verschieden. Bei den Ordinierten gibt es 13 Lohnstufen, die sich über 25 Jahre erstrecken. Bei den Nicht-Ordinierten sind es vier Lohnstufen, die sich über 15 Jahre erstrecken. Die Verschiedenheit der Lohnstufen verunmöglichen einen transparenten Lohnvergleich.
- Die Intransparenz führt zum Beispiel zur Unausgewogenheit, dass ein Dienst mit leitender Verantwortung bereits mit 40 Jahren den Höchstlohn von 154'212 Franken verdienen kann,

währenddem eine Pfarrerin mit Wohnsitz in der Gemeinde mit 40 Jahren (14. Dienstjahr) 131'770 Franken verdient.

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

3. Mängel des bisherigen Lohnsystems (Fortsetzung)

Unvollständigkeit

Kirchgemeinden möchten immer wieder Mitarbeitende anstellen, für welche das bisherige Lohnsystem keine Löhne kennt, zum Beispiel Jugendarbeiterin oder Jugendarbeiter, Gemeindearbeiterin oder Gemeindearbeiter (ohne Ausbildung zur Sozialdiakonin oder zum Sozialdiakon), Raumpflegerin oder Raumpfleger, Hauswartin oder Hauswart.

Mindestlöhne

Die Vorschreibung von Mindestlöhnen für alle Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden blendet das regionale Marktumfeld aus. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf dem Sekretariat hat in einer ländlichen Gemeinde Anspruch auf den gleichen Mindestlohn wie in einer Stadtgemeinde, wo dem Arbeitsmarkt folgend eigentlich höhere Löhne bezahlt würden.

Löhne nach der Pensionierung

Löhne nach der Pensionierung bemessen sich an der höchsten Lohnstufe. Da Arbeit nach der Pensionierung oft als Stellvertretung mit entsprechend weniger Verantwortung geleistet wird, ist die Gewährung des Höchstlohns fragwürdig.

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

4. Eckwerte des neuen Lohnsystems

Die Mängel gedenkt der Kirchenrat mit den folgenden neuen Eckwerten zu beheben:

Der höchste Minimallohn, den Kirchgemeinden bezahlen, wird neu der Pfarrlohn (Fr. 140'833, mit Wohnsitz in der Gemeinde) sein. Alle anderen Löhne orientieren sich an ihm.

Die Einstufung erfolgt nach Altersjahren und nicht nach Dienstjahren.

Alle Funktionen kennen 25 Lohnstufen, die alle prozentual gleich hoch sind.

Alle Funktionen erreichen den Höchstlohn im Alter von 50 Jahren.

Für alle Berufsgruppen, für die keine kirchliche Ausbildung und Beauftragung vorausgesetzt ist und für die ein Stellenmarkt auch ausserhalb der Kirche besteht (Sekretariat, Sigristendienst, Kirchenmusik), gelten Richtlöhne, die aufgrund der Marktsituation lokal angepasst werden können.

Für alle Berufsgruppen, die eine kirchliche Ausbildung und Beauftragung voraussetzen und für die kein Stellenmarkt ausserhalb der Kirche besteht (Ordinierte Dienste, Katechese), gelten Mindestlöhne. Die Geltung der Mindestlöhne erlischt jedoch mit der ordentlichen Pensionierung.

Ab der ordentlichen Pensionierung gelten für alle Berufsgruppen Richtlöhne. Sie bemessen sich am Lohn im Alter von 40 Jahren.

Die fehlenden Funktionen werden zu bestehenden Funktionen in Relation gesetzt, zum Beispiel: Raumpflege entspricht 90% von Sigristendienst.

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

5. Finanzielle Auswirkungen des neuen Lohnsystems

Die Einführung des neuen Lohnsystems soll nach dem Willen des Kirchenrats keine versteckte Sparübung zu Lasten der Angestellten sein. Ebenso wenig soll sie aber zu versteckten Lohnerhöhungen führen. Das neue Lohnsystem soll sich möglichst kostenneutral verhalten. Dennoch ist es unvermeidlich, dass nach einem Systemwechsel einzelne Löhne höher und andere tiefer sind.

Ein Vergleich von Löhnen in verschiedenen Systemen ist schwierig, ein direkter Vergleich von altem und neuem Lohn könnte nur individuell durch direkte Befragung von Angestellten bewerkstelligt werden. Dazu fehlt dem Kirchenrat aber die Befugnis. Er hat deshalb mehrere Modellrechnungen gemacht und versucht, Abweichungen beim Lebenslohn auf eine Toleranz von +/- 2% zu beschränken.

Die Funktionen wurden von der für Lohnsysteme spezialisierten Firma ABAKABA analysiert und nach intellektuellen, psychosozialen, physischen Merkmalen und nach Führungsverantwortung bewertet und beurteilt und vom Kirchenrat im Sinne der Wahrung des Besitzstands nachbearbeitet.

Nur bei drei Funktionen ergeben sich mit dem neuen Lohnsystem signifikante, aber gewollte Abweichungen zum bisherigen Lohn. Durch die Ausrichtung aller Löhne am Pfarrlohn mit Wohnsitz in der Gemeinde reduziert sich der Lohn bei der Funktion Sekretariat/Geschäftsführung deutlich. Und aufgrund der Funktionsanalyse durch die Firma ABAKABA ist klar geworden, dass der Lohn bei der Sozialdiakonie in den ersten Berufsjahren und beim Sekretariat/Sachbearbeitung generell zu tief angesetzt war.

Bei den Anstellungen nach der Pensionierung werden sich infolge der Umwandlung von Mindestlöhnen in Richtlöhne, die sich am Lohn im 40. Altersjahr orientieren, Lohnreduktionen ergeben.

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

6. Das neue Lohnsystem im Überblick

Die Lohntabelle und die Funktionsprofile des neuen Lohnsystems können auf folgendem Link eingesehen werden: [Reformierte Kirche Aargau](#).

Die Eckwerte zum neuen Lohnsystem werden nun in dieser Reihenfolge befragt:

Lohntabelle

Funktionsprofile

Altersjahre statt Dienstjahre

Mindestlöhne und Richtlöhne

Lohn nach der Pensionierung

Besitzstandswahrung

Auswirkungen auf den individuellen Lohn

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

7. Lohntabelle

Auf der neuen Lohntabelle bleiben die Höchstlöhne praktisch gleich, ausser bei der Funktion Sekretariat/Geschäftsführung. Diese Funktion wurde unter den Pfarrlohn mit Wohnsitz in der Gemeinde eingestuft. Sachlich begründet wird diese neue Einordnung einerseits damit, dass das Pfarramt von Amtes wegen Mitglied der Kirchenpflege ist und Verantwortung für die Gemeindeleitung trägt. Andererseits ergab ein Branchenvergleich, dass der minimale Höchstlohn mit 154'212 Franken zu hoch angesetzt ist.

Die neuen Anfangslöhne variieren hingegen stark. Die einen sind höher, die anderen tiefer. Dies hängt mit der einheitlichen Lohnspanne zusammen. Der Höchstlohn ist in der neuen Lohntabelle bei allen Funktionen um 25% höher als der Anfangslohn. Im bisherigen Lohnsystem bewegte sich die Lohnspanne der einzelnen Funktionen zwischen 17% und 31%. Löhne, die bisher eine Lohnspanne von mehr als 25% hatten, haben folglich einen höheren Anfangslohn, und Löhne mit einer Lohnspanne unter 25% einen tieferen.

Die höheren und tieferen Anfangslöhne führen nun aber nicht zu höheren oder tieferen Löhnen. Dies hängt mit dem Wechsel der Berechnungsgrundlage von Dienstjahren auf Altersjahre und mit dem einheitlichen Erreichen des Höchstlohns mit 50 Jahren zusammen. Dies sei an drei Beispielen erläutert:

Pfarramt mit Wohnsitz in der Gemeinde: Der bisherige Anfangslohn im ersten Dienstjahr lag bei 117'528 Franken, der neue im Alter von 25 Jahren liegt bei 112'666 Franken. Eine Pfarrerin mit 36 Jahren, eingestuft ins 8. Dienstjahr, verdiente bisher minimal 125'295 Franken, nach der neuen Lohntabelle verdient sie 125'060 Franken. Ein Pfarrer mit 46 Jahren, eingestuft ins 18. Dienstjahr, verdiente bisher minimal 135'655 Franken, nach der neuen Lohntabelle verdient er 136'326 Franken.

Katechese: Der bisherige Anfangslohn im ersten Dienstjahr lag bei 74'100 Franken, der neue im Alter von 25 Jahren liegt bei 84'500 Franken. Eine Katechetin mit 30 Jahren, eingestuft ins 5. Dienstjahr verdiente bisher minimal 88'935 Franken, nach der neuen Lohntabelle verdient sie 88'725 Franken. Ein Katechet mit 45 Jahren, eingestuft ins 14. Dienstjahr, verdiente bisher minimal 100'061 Franken, nach der neuen Lohntabelle verdient er 101'400 Franken.

Sekretariat/Administration: Der bisherige Anfangslohn im ersten Dienstjahr lag bei 64'090 Franken, der neue im Alter von 25 Jahren liegt bei 68'078 Franken. Eine Sekretärin im Alter von 40 Jahren, eingestuft ins 13. Dienstjahr, verdiente bisher minimal 78'262 Franken, nach der neuen Lohntabelle verdient sie 78'290 Franken. Ein Sekretär mit 50 Jahren, eingestuft ins 23. Dienstjahr, verdiente bisher minimal 84'380 Franken, nach der neuen Lohntabelle verdient er 85'098 Franken.

Mehrere Modellrechnungen legen den Schluss nahe, dass sich mit dem neuen Lohnsystem beim Lebenslohn nur geringfügige Änderungen ergeben. Nur bei den Funktionen Sozialdiakonie und Sekretariat/Sachbearbeitung steigt der Lebenslohn um geschätzte 1.3-2.2% respektive 5.6-6.3% an.

Dieser Anstieg rechtfertigt sich aufgrund der Funktionsanalyse, welche zeigt, dass diese beiden Funktionen in unserem bisherigen System eher unterbewertet waren.

* 1. Sind Sie einverstanden, dass der Lohn Pfarramt mit Wohnsitz in der Gemeinde der höchste bezahlte Lohn in der Kirchgemeinde sein soll?

Ja

Nein

* 2. Sind Sie einverstanden, dass der Lohn Sekretariat/Geschäftsführung unter dem Lohn des Pfarramts mit Wohnsitz in der Gemeinde eingeordnet wird?

Ja

Nein

* 3. Sind Sie einverstanden, dass der Lohn Sozialdiakonie und Sekretariat/Sachbearbeitung leicht angehoben wird?

Ja

Nein

4. Möchten Sie Bemerkungen zur neuen Lohntabelle festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

8. Funktionsprofile

Es gibt viele Funktionen innerhalb der Organisation Kirchgemeinde. Für die ordinierten Dienste und die Angestellten im Bereich Katechese und Kirchenmusik sind mit den Arbeitszeitbudgetierungen beziehungsweise dem Lohnrechner Hilfsmittel vorhanden, um die Funktion präzise zu bezeichnen. Für weitere Funktionen (Sekretariat, Sigristentdienst) bestehen nur sehr rudimentäre Bestimmungen. Und für eine Gruppe von Funktionen (Jugendarbeit, Gemeindearbeit, Hauswartung) bestehen gar keine Bestimmungen.

Der Kirchenrat hat sorgfältig geprüft, ob eine umfassende Darstellung der kirchlichen Funktionen angezeigt sei, und er hat diese Frage verneint. Zum einen scheint es schwierig zu sein, die bestehende Vielfalt an wahrgenommenen Aufgaben adäquat abzubilden und den Funktionen eindeutig zuzuweisen. Zum andern entfällt mit der Einführung von Richtlöhnen die Pflicht zur exakten Zuordnung zu einem abgrenzbaren Funktionsprofil. Angestellte können je nach Aufgaben auch zwischen den definierten Funktionsprofilen eingeordnet werden.

Der Kirchenrat will die Funktionsprofile für die ordinierten Dienste und die Angestellten im Bereich Katechese belassen. Für die Angestellten im Bereich Kirchenmusik muss ein neues Funktionsprofil erstellt werden, weil sie künftig nicht mehr aufgrund der Ausbildung, sondern aufgrund der Funktion entlohnt werden sollen. Für Angestellte im Bereich Sekretariat und Sigristentdienst muss ein Funktionsprofil abgesteckt werden, da für diese Berufe noch keines besteht. Für alle anderen Funktionen soll kein Funktionsprofil erstellt werden. Ihre Entlohnung soll sich in Anlehnung an definierte Funktionsprofile bemessen, zum Beispiel: Jugendarbeit = 90% von Katechese.

Die Funktionsprofile finden Sie unter folgendem Link: [Reformierte Kirche Aargau](#)

* 5. Sind Sie einverstanden, dass nur für die Funktionen ordinierte Dienste, Katechese, Kirchenmusik, Sekretariat und Sigristentdienst Funktionsprofile bestehen und sich die Entlohnung aller anderen Funktionen an diese definierten Funktionsprofile anlehnen?

Ja

Nein

6. Möchten Sie Bemerkungen zu den Funktionsprofilen festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

9. Altersjahre statt Dienstjahre

Der Kirchenrat will, dass die Lohneinstufung neu aufgrund des Altersjahrs und nicht mehr aufgrund der Dienstjahre erfolgt. Das Problem der Rechtsunsicherheit, welche aufgrund der Gefahr einer Einstufung in ein falsches Dienstjahr besteht, kann so behoben werden. Ebenso entfällt der grosse administrative Aufwand, der sich aus der Umrechnung einer Berufslaufbahn in kirchliche Dienstjahre ergibt.

Nachteilig ist, dass die Berufserfahrung bei der Entlohnung nicht mehr berücksichtigt wird, sondern nur die allgemeine Lebenserfahrung, die bei kirchlichen Berufen aber auch hoch zu gewichten ist.

Finanziell dürfte eine Einstufung nach Altersjahren kaum Auswirkungen haben. Zwar entfällt die Möglichkeit, Berufsjahre nur halb anzurechnen und Angestellte bei den Dienstjahren entsprechend tiefer einzustufen. Durch die Streckung des Lohnanstiegs auf 25 Stufen wird diese fehlende Möglichkeit aber wieder neutralisiert. Mehrere Modellrechnungen des Kirchenrats, die den Lebenslohn (den in einer Berufskarriere gesamthaft zu verdienenden Lohn) in den Blick nahmen, haben nur geringfügige Schwankungen zwischen bisherigem und neuem Lohn ergeben.

* 7. Sind Sie mit einer Lohneinstufung aufgrund von Altersjahren statt aufgrund von Dienstjahren einverstanden?

Ja

Nein

8. Möchten Sie Bemerkungen zur Lohneinstufung festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

10. Mindestlöhne und Richtlöhne

Bisher gelten für alle Anstellungen in den Kirchgemeinden Mindestlöhne, die wohl überschritten, nicht aber unterschritten werden dürfen. Der Kirchenrat beabsichtigt, künftig zwischen Mindestlöhnen und Richtlöhnen zu unterscheiden.

Der Richtlohn entspricht einem durchschnittlichen Lohnniveau, welches von den Kirchgemeinden gegen oben und unten hin in einer Spanne von +/- 20% angepasst werden kann. Mit der Lohnspanne sollen Lohndumping sowie Lohnexzesse vermieden werden.

Dem Richtlohn werden alle Funktionen zugeordnet, für die es keine kirchliche Beauftragung gibt und für die es auch ausserhalb der Kirche einen Stellenmarkt gibt. Das betrifft ausser den ordinierten Diensten und den Katechetinnen und Katecheten alle weiteren Funktionen.

Die Einführung von Richtlöhnen trägt dem Umstand Rechnung, dass regional unterschiedliche Löhne bezahlt werden. Auf dem Land ist das Lohnniveau generell tiefer als in der Stadt. Der Lohn gemäss Stellenmarkt soll nicht durch einen Mindestlohn übersteuert werden, sodass kirchliche Mitarbeitende mehr verdienen als Angestellte in Betrieben oder in der öffentlichen Verwaltung am Ort.

Richtlöhne ermöglichen zudem, dass Menschen, welche sich freiwillig in einer kirchlichen Funktion engagieren möchten, eine individuelle Entschädigung aushandeln können. Dies dürfte für die Zukunft der Kirche entscheidend sein.

* 9. Sind Sie einverstanden, dass für die ordinierten Dienste und die Angestellten im Bereich Katechese weiterhin Mindestlöhne gelten?

Ja

Nein

* 10. Sind Sie einverstanden, dass diese Mindestlöhne nicht um mehr als 20% überschritten werden sollen?

Ja

Nein

* 11. Sind Sie einverstanden, dass für alle weiteren kirchlichen Funktionen Richtlöhne eingeführt werden?

Ja

Nein

* 12. Sind Sie einverstanden, dass für die Richtlöhne eine Lohnspanne von +/- 20% empfohlen werden soll?

Ja

Nein

13. Möchten Sie Bemerkungen zum Thema Mindest- und Richtlöhne festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

11. Lohn nach der Pensionierung

Für die ordinierten Dienste und die Angestellten im Bereich der Katechese sollen weiterhin Mindestlöhne gelten. Der Kirchenrat will diese aber für eine allfällige Anstellung nach der Pensionierung in Richtlöhne umwandeln und den Richtlohn an den Mindestlohn im Alter von 40 Jahren binden.

Ordinierte Dienste können nach der Pensionierung nicht mehr gewählt werden und sind somit nicht mehr Teil der Partnerschaftlichen Gemeindeleitung. Sie können nur noch als Stellvertreterinnen und Stellvertreter angestellt werden. Ihre Funktion reduziert sich im Wesentlichen auf die Verwaltung der Amtsgeschäfte, Gemeindeaufbau ist in der Regel ausgeklammert.

Der Lohn im Pensionsalter erfolgt zusätzlich zu den Altersrenten.

Die Kirchgemeinden wären fortan weiterhin frei, den höchsten Minimallohn zu bezahlen, sie wären aber nicht mehr dazu verpflichtet.

* 14. Sind Sie mit der Umwandlung der Mindestlöhne in Richtlöhne nach der Pensionierung einverstanden?

Ja

Nein

* 15. Sind Sie mit der Bindung der Richtlöhne nach der Pensionierung an den Lohn im Alter von 40 Jahren einverstanden?

Ja

Nein

16. Möchten Sie Bemerkungen zu den Richtlöhnen nach der Pensionierung festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

12. Besitzstandswahrung

Um Angestellte vor einer allfälligen Lohnreduktion zu schützen, will der Kirchenrat, dass eine Besitzstandswahrung während vier Jahren ab Inkrafttreten des neuen Lohnsystems gewährt wird.

* 17. Sind Sie mit der Regelung zur Besitzstandswahrung einverstanden?

Ja

Nein

18. Möchten Sie eine Bemerkung zur Besitzstandswahrung festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

13. Auswirkungen des neuen Lohnsystems auf den individuellen Lohn

Gerne würden wir in Erfahrung bringen, ob Sie persönlich mit dem neuen Lohnsystem mehr oder weniger verdienen würden. Die Beantwortung dieser Frage ist freiwillig. Wenn Sie eine Antwort geben, bleibt diese anonym. Beachten Sie bitte beim Lohnvergleich, dass Sie allfällig gewährte Lohnzahlungen über dem Minimallohn in Abzug bringen.

Überspringen Sie bitte diese Frage, wenn Sie nicht angestellt sind.

Die Lohntabelle finden Sie unter folgendem Link: [Reformierte Kirche Aargau](#).

19. Mit dem neuen Lohnsystem würde ich pro Jahr bei einer Anstellung von 100% und mit Abzug allfällig gewährter Lohnzahlungen über Minimum

- mehr als Fr. 3000 mehr verdienen als bisher.
- zwischen Fr. 2000 und Fr. 3000 mehr verdienen als bisher.
- zwischen Fr. 1000 und Fr. 2000 mehr verdienen als bisher.
- bis Fr. 1000 mehr verdienen als bisher.
- genau gleich viel verdienen wie bisher.
- bis Fr. 1000 weniger verdienen als bisher.
- zwischen Fr. 1000 und Fr. 2000 weniger verdienen als bisher.
- zwischen Fr. 2000 und Fr. 3000 weniger verdienen als bisher.
- mehr als Fr. 3000 weniger verdienen als bisher.

20. In welchem Dienstjahr sind Sie aktuell eingestuft?

21. Möchten Sie Bemerkungen zum individuellen Lohn festhalten?

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

14. Persönliche Angabe

* 22. Ich antworte als

(Es können maximal zwei Antworten gegeben werden)

- Mitglied einer Kirchenpflege
- Behörde oder Team (Kirchenpflege, Kapitel, Berufsverband, Arbeitsgruppe etc.)
- Pfarrerin oder Pfarrer mit Wohnsitz in der Gemeinde
- Pfarrerin oder Pfarrer ohne Wohnsitz in der Gemeinde
- Sozialdiakonin oder Sozialdiakon mit Wohnsitz in der Gemeinde
- Sozialdiakonin oder Sozialdiakon ohne Wohnsitz in der Gemeinde
- Katechetin oder Katechet
- Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker
- Sigristin oder Sigrist
- Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Verwaltung (Sekretariat, Kirchengutsverwaltung)

* 23. Stehen Sie im aktiven Berufsleben oder sind Sie im Ruhestand?

- Ich stehe im aktiven Berufsleben
- Ich bin im Ruhestand

Vernehmlassung "Neues Lohnsystem für die Mitarbeitenden in den Kirchgemeinden"

15. Dank

Wir danken Ihnen sehr für die Teilnahme an der Vernehmlassung und das Mittragen der Veränderungsprozesse in unserer Kirche.

Nach Auswertung der Vernehmlassung werden wir Sie im a+o über die Ergebnisse informieren.

24. Möchten Sie noch allgemeine Bemerkungen anbringen?