

Personal- und Besoldungsreglement

Gestützt auf § 9 Ziff. 9 der Gemeindeordnung der Evangelischen Kirchgemeinde Romanshorn-Salmsach vom 17.01.2022 erlässt die Kirchgemeindeversammlung folgende Personal- und Besoldungsordnung:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich und Zweck

§ 1 ¹ Das Reglement regelt das Anstellungsverhältnis der Angestellten und die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirchgemeinde Romanshorn-Salmsach, soweit nicht das übergeordnete Recht verbindliche Regelungen festlegt.

² Als übergeordnetes Recht gelten die Gesetze und Verordnungen der Evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau, die Richtlinien für die Besoldung der Organisten und Organistinnen in der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau sowie die Anstellungsrichtlinien der Evangelischen Synode des Kantons Thurgau für katechetisch und sozialdiakonisch Tätige der Kirchgemeinden.

Auffangrecht

§ 2 Soweit das Reglement keine besonderen Vorschriften aufstellt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses

§ 3 ¹ Das Anstellungsverhältnis des Personals gemäss § 6 Abs. 1 ist öffentlich-rechtlicher Natur.

² Aushilfskräfte und nur auf beschränkte Zeit oder im Stundenlohn eingesetzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten als in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis i.S.v. Art. 319 ff. OR angestellt, soweit das Reglement oder der Anstellungsvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vorsehen.

³ Auszubildende gelten in jedem Fall als privatrechtlich i.S.v. Art. 319 ff. OR angestellt.

Beschäftigungsgrad

§ 4 ¹ Es sind Vollzeitbeschäftigungen und Teilzeitbeschäftigungen möglich.

² Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel mit einer festen Besoldung und nur in Ausnahmefällen im Stundenlohn angestellt.

³ Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollzeitbeschäftigte, sofern nicht besondere Bestimmungen eine abweichende Regelung vorsehen.

Schriftlichkeitsvorbehalt

§ 5 Im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses bedürfen jegliche Abmachungen über die Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses der Schriftform, soweit sie nicht vom übergeordneten Recht vorgegeben werden.

II. Begründung und Beendigung

Anstellungsinstanz

§ 6 ¹ Die Kirchenvorsteherschaft stellt an und regelt Einzelheiten und die Pflichtenhefte oder Arbeitsaufteilungen folgender Angestellten im Rahmen des Stellenplans:

- a) Pfarrerinnen und Pfarrer (Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung)
 - b) Diakoninnen und Diakone (Wahl der ordinierten durch die Kirchgemeindeversammlung)
 - c) Pflegerin oder Pfleger (Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung)
 - d) Sozialdiakonische Mitarbeitende
 - e) Mesmerinnen und Mesmer
 - f) Friedhofgärtner oder Friedhofgärtnerinnen
 - g) Beauftragte für Kirchenmusik
 - k) Beauftragte für Sonderaufgaben sowie Aushilfen und Stellvertretungen
 - h) Beauftragte für Katechetik
 - i) fest angestelltes Personal für Küchen- und Reinigungsdienst
- ² Verantwortliche und Beauftragte für bestimmte Veranstaltungen und Lager verpflichten im Rahmen des Budgets die dazu notwendigen Hilfskräfte, welche als in einem privatrechtlichen Auftragsverhältnis stehend betrachtet werden.

Begründung

§ 7 ¹ Die Anstellung erfolgt entweder durch Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung (§6 Abs.1, a-c) oder durch Beschluss der Anstellungsinstanz und durch einen schriftlichen Vertrag.

² Soweit erforderlich ist der Inhalt des Angestelltenverhältnisses in der Anstellung mittels eines Pflichtenhefts oder einer genauen Stellenbeschreibung möglichst exakt zu umreißen.

Beginn

§ 8 Das Anstellungsverhältnis beginnt mit dem Tag des vereinbarten Stellenantritts.

Probezeit

§ 9 ¹ Als Probezeit gilt der erste Monat des Anstellungsverhältnisses, sofern in der Anstellung nichts anderes vereinbart wurde.

² In besonderen Fällen kann die Probezeit mit einer schriftlichen Vereinbarung auf 3 Monate ausgedehnt werden.

³ Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von jeder Seite unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen aufgelöst werden. Als Kündigung während der Probezeit gilt jede vor Ablauf der Probezeit ausgesprochene Kündigung, auch wenn die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit endet.

Beendigung/vorzeitige Pensionierung

§ 10 ¹ Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Tag der Auflösung durch:

- a) Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist
- b) fristlose Kündigung mit Aussprechen der Kündigung
- c) Auflösung durch Vereinbarung („in gegenseitigem Einvernehmen“)
- d) Ablauf einer befristeten Anstellung
- e) Erreichen der Altersgrenze auf das Ende des Monats, in welchem das AHV-Alter erreicht wird
- f) Tod

² Angestellte können ab dem 58. Altersjahr vorzeitig in den Ruhestand treten.

³ Die vorzeitige Pensionierung muss sechs Monate im Voraus schriftlich angezeigt werden.

⁴ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionskassen.

Kündigung im Besonderen

§11 ¹ Sofern nicht übergeordnetes Recht gilt, können Angestelltenverhältnisse gemäss § 6 Abs. 1 nach Ablauf der Probezeit beidseits unter Beachtung folgender Kündigungsfristen aufgelöst werden:

- a) bis zur Vollendung des ersten Anstellungsjahres von 1 Monat
- b) ab dem zweiten bis zum vollendeten 9. Anstellungsjahr von 2 Monaten
- c) ab dem 10. Anstellungsjahr von 3 Monaten.

² Die Anstellungsinstanz kann die Kündigungsfrist für bestimmte Funktionen bis auf 6 Monate verlängern.

³ Zeitlich beschränkte Anstellungsverhältnisse können vor Ablauf der Anstellungsdauer beidseits unter Beachtung derselben Kündigungsfrist aufgelöst werden.

⁴ Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Fristlose Kündigung

§ 12 Das Angestelltenverhältnis kann beidseits jederzeit fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als unzumutbar erscheinen lassen.

Kündigungsschutz

§ 13 Betreffend des Kündigungsschutzes gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 336 ff. OR).

III. Pflichten der Angestellten

Arbeitszeit und Überzeit

§ 14 Soweit nicht besondere Arbeitszeiten in der Anstellung vorgesehen sind, erfüllen die Angestellten ihre Pflichten im Rahmen ihrer Pflichtenhefte und der Erfordernisse ihrer Aufgaben ohne festen zeitlichen Rahmen. Die Anstellungsinstanz kann auch nachträglich in Weisungen und im Rahmen der ortsüblichen Arbeitszeiten bestimmte Arbeits- und Präsenzzeiten festlegen, sofern es bei der freien Zeiteinteilung durch Angestellte zu Unstimmigkeiten und Nachteilen für die Gemeinde kommt.

Pensenberechnung und Stundenteiler

§ 15 ¹ Die Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt. Sie ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse gemäss § 6 Abs. 1 lit. b-i, soweit die Anstellung nichts anderes vorsieht.

² Die Angestellten gemäss § 6 Abs. 1 lit. a erfüllen Ihre Aufgaben im Rahmen ihrer Pflichtenhefte bei einer Normalarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche.

³ Sämtliche im Rahmen des Pflichtenheftes geleisteten Dienste gelten als mit dem Lohn abgegolten, ohne dass Anspruch auf irgendwelche darüber hinaus gehenden Entschädigungen oder Kompensationen besteht.

Überzeit und Kompensation

§ 16 ¹ Überzeit ist die die Normalarbeitszeit gemäss § 15 übersteigende Arbeitsleistung, sofern die Anstellung nichts anderes vorsieht.

² Überzeit wird nur anerkannt, soweit sie durch die Anstellungsinstanz oder andere dazu Berechtigte angeordnet wurde und die Anstellungsinstanz innert Monatsfrist informiert wurde.

³ Überzeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Freizeit in gleicher Menge zu kompensieren. Eine Entschädigung kann nur erfolgen, wenn eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder sinnvoll ist und muss von der Kirchenvorsteherschaft beschlossen werden. Ein Anspruch auf Überzeitzuschlag besteht nicht.

Nebenbeschäftigungen

§ 17 ¹ Nebenbeschäftigungen oder das Bekleiden öffentlicher Ämter, die sich nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirken oder sich mit der Stellung oder den Verpflichtungen gegenüber der Kirchgemeinde nicht vertragen, sind untersagt.
² Andauernde oder wiederkehrende Nebenbeschäftigungen von Vollzeitangestellten, mit denen ein Einkommen erzielt wird, sind zu melden und bedürfen einer Bewilligung der Anstellungsinstanz. Derartige Nebentätigkeiten von Teilzeitangestellten bedürfen einer Meldung und Bewilligung nur soweit, als der Gesamtbeschäftigungsgrad 100% der Normalarbeitszeit i.S.v. § 15 übersteigt.
³ Absenzen zufolge einer Nebenbeschäftigung sind grundsätzlich nicht zulässig. Die Anstellungsinstanz kann Ausnahmen bewilligen. Bei bewilligten Absenzen wird kein Lohn ausgerichtet, respektive es ist die ausgefallene Zeit zu kompensieren oder auf die Ferienansprüche anzurechnen. Die Einzelheiten sind in der Ausnahmebewilligung zu regeln.

Verschwiegenheit

§ 18 ¹ Die Angestellten – weitergehende Vorschriften aufgrund von Amts- und Berufsgeheimnissen vorbehalten – sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Die Pflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
² Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch intern. Die Einsichtnahme in amtliche Akten ist nur insoweit gestattet, als der Aufgabenbereich es bedingt oder ein Gesetz dazu ermächtigt.

Meldepflicht/Arztzeugnis

§ 19 ¹ Wer infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.
² Dauert die Absenz länger als drei Tage, ist ab dem vierten Arbeitstag unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.
³ Angestellte können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung auf Kosten der Arbeitgeberin zu unterziehen.

Verbot der Annahme von Geschenken

§ 20 ¹ Angestellten sowie Behörden- und Kommissionsmitglieder ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.
² Ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert. Als geringer Wert gilt ein Marktwert von höchstens 60 Franken im Einzelfall.

Residenzpflicht

§ 21 ¹ Die Anstellungsinstanz ist berechtigt, Angestellte zur Wohnsitznahme innerhalb des Gemeindegebietes zu verpflichten, sofern wichtige dienstliche Gründe oder ein überwiegendes öffentliches Interesse es erfordern.
² Für Angestellte gemäss § 6 Abs. 1 lit. a und b mit einem Beschäftigungsgrad von 50% und mehr besteht grundsätzlich eine Wohnsitzpflicht.

IV. Rechte der Angestellten

1. Besoldung

Jahresbesoldung

§ 22 ¹ In der Jahresbesoldung gilt ein 13. Monatslohn als inbegriffen. Sie wird in 13 Teilen monatlich ausbezahlt, soweit das übergeordnete Recht nichts anderes vorsieht. Der 13. Monatslohn wird mit dem Novemberlohn ausbezahlt.

² Bei Beginn oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses während des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.

³ Bei Teilzeitangestellten im Stundenlohn gilt der 13. Monatslohn als im Stundenlohn bereits inbegriffen.

Lohnklassen

§ 23 ¹ Alle Stellen werden anhand der Besoldungstabelle der Landeskirche des Kantons Thurgau in eine von 12 Lohnklassen eingereiht.

² Die Anforderungen an eine Stelle bestimmen sich namentlich durch folgende Faktoren:

a) verlangte Aus- und Weiterbildung

b) Ausmass der Selbständigkeit und Sachverantwortung

c) Führungsverantwortung

d) Besondere Belastungen durch äussere Arbeitsbedingungen wie Wochenendarbeit, Arbeit ausserhalb üblicher Arbeitszeiten oder ähnliches

Einreihungsplan

§ 24 Die Grundlagen für die Einreihung werden im Lohnklassensystem festgelegt, das Bestandteil dieses Reglements bildet (Anhang 1). Die erstmalige Einreihung erfolgt durch die Anstellungsinstanz.

Neueinreihung

§ 25 ¹ Wesentliche Veränderungen der Funktion, Aufgaben oder Anforderungen führen zu einer Neueinreihung der Stelle.

² Die Neueinreihung wird durch die Anstellungsinstanz beschlossen. Führt eine Neueinreihung zu einem tieferen Lohnanspruch, kann sie nur unter Beachtung der für die betroffenen Angestellten geltenden Kündigungsfristen in Kraft gesetzt werden.

Lohntabelle

§ 26 Für jede Lohnklasse besteht ein Lohnband gemäss Lohntabelle der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau (Anhang 2), welche Bestandteil des Reglements bildet.

Anfangsbesoldung

§ 27 ¹ Die Anstellungsinstanz legt unter Berücksichtigung der Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, allfälliger besonderer Kenntnisse die Anfangsbesoldung fest.

² In begründeten Fällen kann für eine in der Anstellung festzuhaltende Einarbeitungszeit die Besoldung unter dem Minimum der vorgesehenen Lohnklasse festgelegt werden.

Stufenanstieg

§ 28 Der jährliche Stufenanstieg erfolgt in der Regel gemäss den Empfehlungen der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau. Die Anstellungsinstanz kann in begründeten Situationen den Stufenanstieg erhöhen oder herabsetzen. Nach Erreichen des Maximums gibt es keine weiteren Lohnanpassungen, generelle Besoldungsanpassungen und Neueinstufungen vorbehalten. Ein automatischer Wechsel in eine höhere Lohnklasse findet nicht statt.

Dienstaltersgeschenke

§ 29 ¹ Bei ununterbrochener Erfüllung des 10. und danach alle weiteren fünf Dienstjahre erhalten Angestellte bis zur Erreichung des Rentenalters gemäss Bundesgesetz über die AHV ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr einen halben, ab dem 20. Dienstjahr einen vollen Monatslohn.

² Das Dienstaltersgeschenk kann wahlweise durch Auszahlung oder als zusätzliche Ferien bezogen werden, wobei einem Monatslohn vier Wochen, einem halben Monatslohn 2 Wochen Ferien entsprechen.

Kinder- und Ausbildungszulagen

§ 30 Die Ausrichtung und Höhe der Kinder-, Ausbildungs- und Familienzulagen richten sich nach der Regelung für die Besoldung des thurgauischen Staatspersonals. Die Höhe dieser Zulagen sowie jene des Teuerungsausgleichs wird jährlich vom Kirchenrat für das Folgejahr festgelegt.

Krankheit und Unfall

§ 31 ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden während eines Jahres 100% und danach während eines weiteren Jahres 80% der bisherigen Besoldung ausgerichtet. Die Gemeinde schliesst zu diesem Zweck geeignete Versicherungen ab.

² Die Angestellten werden gegen Berufsunfall versichert. Angestellte mit einem Pensum von mind. 8 Stunden pro Woche sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert.

³ Den Angestellten im Vertragsverhältnis wird die Hälfte der unter Abs. 1 und 2 erwähnten Prämien als Lohnabzug belastet. Für die Angestellten gemäss § 6 Abs. 1 lit. a-b gelten die Bestimmungen der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal.

⁴ Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung die Nettolohnhöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen. Namentlich werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsverhinderung entfallenden Sozialversicherungsabzüge.

Pensionskasse

§ 32 Soweit das übergeordnete Recht nichts anderes vorsieht, werden die Angestellten im Rahmen der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die obligatorische berufliche Vorsorge bei der Pensionskasse Perkos und gemäss den Bestimmungen deren Reglements versichert.

2. Weitere Rechte

Ferien

§ 33 ¹ Soweit das übergeordnete Recht nichts anderes vorsieht, haben die Angestellten jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von:

- a) 23 Tagen bis zum vollendeten 49. Altersjahr
- b) 27 Tagen bis zum vollendeten 50. und ab dem 50. Altersjahr
- c) 30 Tagen ab dem 60. Altersjahr

Die Angestellten mit einem unregelmässigen Arbeitspensum haben einen zusätzlichen Ferienanspruch von 3 Tagen im Jahr. Bei Teilzeitbeschäftigung gilt der Ferienanspruch anteilmässig.

² Beim Übertritt in eine neue Alterskategorie gilt der veränderte Ferienanspruch ab Beginn des Jahres, in welchem das Altersjahr erreicht wird.

³ Der Zeitpunkt der Ferien wird durch die Anstellungsinstanz gemäss den Wünschen und Interessen der Angestellten festgelegt, sofern sich diese mit den Bedürfnissen der Kirchgemeinde vereinbaren lassen.

Feriengeld im Stundenlohn

§ 34 In den Stundenlöhnen und Pauschalentschädigungen ist ein Zuschlag von 8.33% für Ferien- und Feiertage bereits inbegriffen. Eine zusätzliche Abgeltung unter diesem Titel gibt es nicht, auch nicht für Angestellte vor Vollendung des 20. und nach Vollendung des 49. Altersjahrs.

Übertragung

§ 35 ¹ Ferien sind nach Möglichkeit in dem Kalenderjahr zu beziehen, in dem sie fällig werden. Ende Jahr nicht bezogene Ferienansprüche verfallen ohne Anspruch auf Nachbezug oder finanzielle Abgeltung.

² Ausnahmsweise kann die Anstellungsinstanz eine Übertragung offener Ferienansprüche bewilligen. Der Bezug hat in der Regel bis spätestens Ende April des Folgejahres zu erfolgen.

Kürzung

§ 36 ¹ Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit oder Nichtberufsunfall im gleichen Kalenderjahr drei Monate, bzw. bei Schwangerschaft oder Mutterschaft vier Monate, so wird der Ferienanspruch gekürzt.

² Die Kürzung beträgt ab dem vierten, respektive fünften Monat für jeden halben Monat der weiteren Verhinderung 1/24 des Ferienanspruchs.

³ Bei unbezahltem Urlaub beträgt die Kürzung für jeden halben Monat 1/24 des Ferienanspruchs.

Bezahlter Urlaub

§ 37 ¹ Die nachfolgend aufgeführten Ereignisse geben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) Eigene Hochzeit 2 Tage
- b) Hochzeit eines Kindes 1 Tag
- c) Geburt eines eigenen Kindes für Väter 1 Woche
- d) Wohnungswechsel 1 Tag
- e) Todesfall Ehegatte oder Konkubinatspartner oder eines Kindes 3 Tage
- f) Todesfall eines Elternteils oder Geschwister 2 Tage
- g) Todesfall eines Schwiegerelternteils 2 Tage
- h) Todesfall eines Grosselternteils 1 Tag
- i) Todesfall Arbeitskollege/Arbeitskollegin 1/2 Tag

² Angestellte haben ihre Vorgesetzten rechtzeitig über den Bezug derartiger Urlaubstage zu orientieren und soweit notwendig und möglich ihre Vertretung zu organisieren.

Unbezahlter Urlaub

§ 38 Ein Anspruch auf den Bezug von unbezahltem Urlaub besteht nicht. Entsprechende Wünsche sind möglichst frühzeitig bei der Anstellungsinstanz vorzubringen, damit einvernehmliche Lösungen gesucht werden können.

V. Aushilfen und Stellvertretungen, besondere Aufgaben

Arten

§ 39 Je nach Art des Aushilfs- oder Stellvertretungseinsatzes werden verschiedene Entgelte ausgerichtet, in der Regel in folgenden Kategorien:

- a) Stundenlohn: sporadische Einzeleinsätze, zusammenhängende Einsätze für eine kurze und nicht im Voraus bestimmbare Zeit (z.B. Aushilfen bei Krankheit oder Unfall, etc.)
- b) Monatslohn: eigentliche Stellvertretungen für eine im Voraus bestimmbare Zeit (z.B. Vertretungen während Weiterbildungen oder Urlauben, etc.)
- c) Pauschalvergütungen: Abgeltung klar umschriebener Aufgaben und Arbeiten wie Projekte etc.

Stundenlohn

§ 40 ¹ Soweit nicht vom übergeordneten Recht vorgesehen werden die Stundenansätze gemäss § 42 von der Kirchenvorsteherschaft in Anhang 3 festgesetzt und überprüft. Als Berechnungsgrundlage dient der Anhang 1 in Verbindung mit § 23 Abs. 2 sowie die Besoldungstabelle der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau (Anhang 2).

² Der Stundenansatz versteht sich als Bruttoansatz. Ferien- und Feiertagsentschädigungen gelten als im Umfang von 8.33% im Ansatz inbegriffen.

Monatslohn

§ 41 ¹ Soweit nicht vom übergeordneten Recht vorgesehen ist der Monatslohn der Aufgabe entsprechend und in analoger Anwendung von §§ 22-27 festzusetzen.

² Die Einzelheiten sind schriftlich festzuhalten.

Pauschalbetrag

§ 42 Für das Versehen bestimmter Aufgaben wie Lager-Hilfen, Sonntagsschulteams, etc. setzt die Kirchenvorsteherschaft pauschale Ansätze fest (Anhang 3)

VI. Entschädigung von Behörden- und Kommissionsmitgliedern und die Ansprüche weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Allgemeines

Ansprüche

§ 43 Die Ansprüche der Behördenmitglieder und weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den nachfolgenden Bestimmungen umschrieben. Die konkreten Ansätze werden von der Kirchenvorsteherschaft festgesetzt und in einem separaten Anhang aufgeführt (Anhang 3).

Ausrichtung

§ 44 ¹ Die Entschädigungen werden den Mitgliedern der Kirchenvorsteherschaft sowie den in der Gemeindeordnung vorgesehenen ständigen Kommissionen und Gremien jährlich auf deren Abrechnung hin ausgerichtet. Abrechnungstichtag ist der 31. Dezember.

² Die Entschädigungen anderer Personen werden jeweils nach Abschluss des Einsatzes oder auf das Ende des Kalenderjahres ausgerichtet.

2. Mitglieder der Kirchenvorsteherschaft

Kirchenvorsteherschaft

§ 45 ¹ Die Mitglieder der Kirchenvorsteherschaft, die gleichzeitig Mitglieder der Aufsichtskommission sind, erhalten folgende Entschädigungen:

- a) Pauschalentschädigung für die Ressortarbeit (Ressortpauschale)
- b) Sitzungsgelder (gemäss Anhang 3)

² Jene Mitglieder der Kirchenvorsteherschaft, die nicht gleichzeitig Mitglieder der Aufsichtskommission sind, gelten als mit ihrem Lohn und ihren Spesenersatzansprüchen für Sitzungsteilnahmen, Vorbereitung, Nachbearbeitung oder die Protokollführung abgegolten.

³ Die Pflegerin oder der Pfleger hat Anspruch auf ein Sitzungsgeld für Sitzungen, die ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Pauschalentschädigung Ressort

§ 46 Die Mitglieder der Kirchenvorsteherschaft, die ein Ressort leiten, erhalten für den damit verbundenen Aufwand eine jährliche Pauschalentschädigung.

Sitzungsgelder

§ 47 ¹ Für die Teilnahme an Sitzungen der Kirchenvorsteherschaft, von Kommissionen und anderen Gremien der Gemeinde oder des Ressortbereichs, wird Mitgliedern der Kirchenvorsteherschaft, die gleichzeitig Mitglieder der Aufsichtskommission sind sowie Teilzeitangestellten ausserhalb ihrer Arbeitszeit unabhängig von der Dauer der Sitzung ein pauschales Sitzungsgeld ausgerichtet. Es wird unterschieden zwischen Pauschalen für die Sitzungsleitung, die Protokollführung und die blosse Sitzungsteilnahme. Die Entschädigungen erfolgen gemäss Anhang 3.

3. Mitglieder anderer Kommissionen

Kommissionen

§ 48 ¹ Die Mitglieder der in der Gemeindeordnung vorgesehenen und der von der Kirchenvorsteherschaft für besondere Aufgaben eingesetzten Kommissionen werden gemäss Anhang 3 entschädigt.

² Für ausserhalb der Sitzungen gehabten Aufwand wird grundsätzlich keine weitere Vergütung geleistet. Die Kirchenvorsteherschaft kann in besonderen Fällen zusätzliche pauschale oder aufwandabhängige Entgelte vorsehen.

Rechnungsprüfungskommission

§ 49 Die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission werden zu einem von der Kirchenvorsteherschaft in Anhang 3 festgesetzten Ansatz entschädigt.

Urnenoffizianten

§ 50 Die Urnenoffizianten werden zu einem von der Kirchenvorsteherschaft in Anhang 3 festgesetzten Ansatz entschädigt.

VII. Weiterbildung und Supervision

Weiterbildung

§ 51 Soweit das übergeordnete Recht keine Regelungen trifft, kann die Anstellungsinstanz (für Mitglieder der Kirchenvorsteherschaft und die Pflegerin oder den Pfleger die Kirchenvorsteherschaft) im Rahmen des Budgets die teilweise oder vollständige Übernahme von Weiterbildungskosten bewilligen.

Supervision

§ 52 Soweit das übergeordnete Recht keine Regelungen trifft, kann die Anstellungsinstanz im Rahmen des Budgets die teilweise oder vollständige Übernahme von Supervisionskosten bewilligen.

VIII. Spesen

1. Pauschalspesen

Grundsätze

§ 53 ¹ Für die notwendige Benützung privater Infrastruktur werden den Angestellten und den Behördenmitgliedern der Gemeinde Pauschalspesen ausgerichtet, soweit

nicht in den Anstellungsverträgen aufgrund besonderer Umstände spezielle Abmachungen getroffen werden.

² Dem Anspruch auf Pauschalspesen steht gleichzeitig die Verpflichtung auf die private Beschaffung und Erhaltung entsprechender Infrastruktur gegenüber.

³ Die Höhe der Pauschalspesen wird von der Kirchenvorsteherschaft festgelegt (Anhang 3).

⁴ Die Pauschalspesenansätze verstehen sich für einen Beschäftigungsgrad von 100%. Bei geringerem Beschäftigungsgrad reduziert sich der Pauschalspesenanspruch anteilmässig.

⁵ Die Pauschalspesen werden mit dem monatlichen Lohn anteilmässig zu einem Zwölftel ausgerichtet. Bei jährlicher Entgeltsabrechnung werden die Pauschalspesen mit dem Entgelt nachschüssig ausgerichtet.

Arten von Pauschalspesen

§ 54 Pauschal werden die Fahr- und Ressortspesen gemäss Anhang 3 entschädigt.

2. Weitere Spesenansprüche

Andere Aufwendungen

§ 55 ¹ Von Pauschalspesen nicht erfasste andere notwendige private Aufwendungen werden gegen Vorlage von Abrechnungen und Quittungen ersetzt. Für individuelle Fahrspesen legt die Kirchenvorsteherschaft Kilometeransätze in Anhang 3 fest.

² Andere notwendige Auslagen in Erfüllung von Aufgaben für die Gemeinde wie die Beschaffung von Geschenken und ähnlichem werden gegen Vorlegen von Quittungen und im Rahmen des Budgets ersetzt.

IX. Rechtsmittel

Verfügungen

§ 56 ¹ Ist jemand mit einem auf dieses Reglement gestützten Entscheid betreffend finanzielle Belange oder Anweisungen, die eine dauernde und wesentliche Änderung des Anstellungsverhältnisses darstellen, nicht einverstanden, kann er innert 10 Tagen einen Entscheid in Form einer Verfügung verlangen.

² Ab Zustellung des Entscheids in Form einer eigentlichen Verfügung stehen die Rechtsmittel gemäss § 43 Gemeindeordnung zur Verfügung.

Arbeitsanweisungen

§ 57 Blosser Arbeitsanweisungen, die die Voraussetzungen von § 56 Abs. 1 nicht erfüllen, können nicht angefochten werden. Es steht den Betroffenen jedoch frei, einen Rückkommensantrag zu stellen oder die Sache der Kirchenpräsidentin oder dem Kirchenpräsidenten oder der Kirchenvorsteherschaft zur Beurteilung zu unterbreiten. Ein solches Vorgehen entbindet nicht von der Pflicht zur Erfüllung der Arbeitsanweisungen.

X. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Aufhebung bisherigen Rechts

§ 58 ¹ Mit Inkrafttreten des vorliegenden Reglements wird die Besoldungsordnung vom 28.8.2003 mit allen ihren Änderungen und Ergänzungen sowie gestützt darauf erlassenen Bestimmungen aufgehoben.

² Sämtliche in den Vereinbarungen mit Angestellten aufgeführten Bestimmungen, die mit dem vorliegenden Reglement in Widerspruch stehen, gelten ebenfalls als aufgehoben und werden durch die Bestimmungen des vorliegenden Reglements ersetzt. Zum Vermeiden von Rechtsunsicherheiten werden die bestehenden Vereinbarungen mit den Betroffenen überprüft und in der Regel durch solche ersetzt, die dem neuen Recht entsprechend.

³ Die Löhne, die beim Inkrafttreten des vorliegenden Reglements gemäss der Lohntabelle in der Besoldungsordnung vom 28.8.2003 eingereiht sind, werden

innerhalb von 5 Jahren in eine entsprechende Einreihung in die Besoldungstabelle der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau überführt.

Besitzstand

§ 59 Grundsätzlich bleibt für alle Angestellten die bisherige Besoldung gewährleistet, soweit die Pflichtenhefte nicht gleichzeitig angepasst werden müssen.

Inkrafttreten

§ 60 Das Reglement tritt nach Annahme durch die Kirchgemeindeversammlung in Kraft.

Angenommen durch die Kirchgemeindeversammlung am 16.01.2023

Evangelische Kirchgemeinde Romanshorn-Salmsach
Kirchenvorsteherschaft

Die Kirchenpräsidentin: Jeannette Tobler

Die Protokollführerin: Monika Visintin

Anhänge:

Lohnklassensystem nach Funktionen (Anhang 1)

Lohntabelle der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau (Anhang 2)

Spesentabelle (Anhang 3)

Anhang 1

Kommissionen

Von der Kirchenvorstehererschaft eingesetzt

Diakoniekommission
Friedhofkommission
Kommission Jugendförderungsfonds
Musikkommission
Paritätische Kommission

Gewählt

Aufsichtskommission (von der Kirchgemeinde gewählte Mitglieder der Kirchenvorstehererschaft ohne Seelsorgeteam)
Pfarrwahlkommission
Rechnungsprüfungskommission
Synode
Wahlbüro

Lohnklassensystem nach Funktionen

(Ergänzung zur Besoldungsordnung, bezogen auf die Besoldungstabelle der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau)

Lohnklasse Funktion

Angestellte Verwaltungsbereich

5-6	Pfleger / Pflegerin
2	Mitarbeiter / Mitarbeiterin in Sekretariat mit kaufmännischer Lehre
4	Assistenz des Präsidiums
90% von 1	Mitarbeiter / Mitarbeiterin in Sekretariat mit Ausbildung als Büroassistent / -assistentin
80% von 1	Mitarbeiter / Mitarbeiterin in Sekretariat ohne besondere Ausbildung

Leitungsfunktion: 1 Lohnklasse höher als entsprechende Funktion

Angestellte im baulichen Infrastrukturbereich

1-3	Mesmer / Mesmerin
1-2	Friedhofgärtner / Friedhofgärtnerin
1-2	Hausdienst
70% von 1	Hausdienst ungelernt (zur Umrechnung auf Stundenlohn mit Stundenteiler)

Leitungsfunktion: 1 Lohnklasse höher als entsprechende Funktion

Anhang 2

Index Dezember 2020=100, Basis 08.21:101.3 | ausgeglichen: 103.3

2023

ELK-TG Besoldungsklassen 1 bis 12

Prozent	Kl.12	Kl.11	Kl.10	Kl.9	Kl.8	Kl.7	Kl.6	Kl.5	Kl.4	Kl.3	Kl.2	Kl.1
100%	113'628	108'120	102'612	97'104	91'596	86'088	80'580	75'072	69'564	64'056	58'548	53'040
100.5%	114'196	108'661	103'125	97'590	92'054	86'518	80'983	75'447	69'912	64'376	58'841	53'305
101%	114'764	109'201	103'638	98'075	92'512	86'949	81'386	75'823	70'260	64'697	59'133	53'570
101.5%	115'332	109'742	104'151	98'561	92'970	87'379	81'789	76'198	70'607	65'017	59'426	53'836
102%	115'901	110'282	104'664	99'046	93'428	87'810	82'192	76'573	70'955	65'337	59'719	54'101
102.5%	116'469	110'823	105'177	99'532	93'886	88'240	82'595	76'949	71'303	65'657	60'012	54'366
103%	117'037	111'364	105'690	100'017	94'344	88'671	82'997	77'324	71'651	65'978	60'304	54'631
103.5%	117'605	111'904	106'203	100'503	94'802	89'101	83'400	77'700	71'999	66'298	60'597	54'896
104%	118'173	112'445	106'716	100'988	95'260	89'532	83'803	78'075	72'347	66'618	60'890	55'162
104.5%	118'741	112'985	107'230	101'474	95'718	89'962	84'206	78'450	72'694	66'939	61'183	55'427
105%	119'309	113'526	107'743	101'959	96'176	90'392	84'609	78'826	73'042	67'259	61'475	55'692
105.5%	119'878	114'067	108'256	102'445	96'634	90'823	85'012	79'201	73'390	67'579	61'768	55'957
106%	120'446	114'607	108'769	102'930	97'092	91'253	85'415	79'576	73'738	67'899	62'061	56'222
106.5%	121'014	115'148	109'282	103'416	97'550	91'684	85'818	79'952	74'086	68'220	62'354	56'488
107%	121'582	115'688	109'795	103'901	98'008	92'114	86'221	80'327	74'433	68'540	62'646	56'753
107.5%	122'150	116'229	110'308	104'387	98'466	92'545	86'624	80'702	74'781	68'860	62'939	57'018
108%	122'718	116'770	110'821	104'872	98'924	92'975	87'026	81'078	75'129	69'180	63'232	57'283
108.5%	123'286	117'310	111'334	105'358	99'382	93'405	87'429	81'453	75'477	69'501	63'525	57'548
109%	123'855	117'851	111'847	105'843	99'840	93'836	87'832	81'828	75'825	69'821	63'817	57'814
109.5%	124'423	118'391	112'360	106'329	100'298	94'266	88'235	82'204	76'173	70'141	64'110	58'079
110%	124'991	118'932	112'873	106'814	100'756	94'697	88'638	82'579	76'520	70'462	64'403	58'344
110.5%	125'559	119'473	113'386	107'300	101'214	95'127	89'041	82'955	76'868	70'782	64'696	58'609
111%	126'127	120'013	113'899	107'785	101'672	95'558	89'444	83'330	77'216	71'102	64'988	58'874
111.5%	126'695	120'554	114'412	108'271	102'130	95'988	89'847	83'705	77'564	71'422	65'281	59'140
112%	127'263	121'094	114'925	108'756	102'588	96'419	90'250	84'081	77'912	71'743	65'574	59'405
112.5%	127'832	121'635	115'439	109'242	103'046	96'849	90'653	84'456	78'260	72'063	65'867	59'670
113%	128'400	122'176	115'952	109'728	103'503	97'279	91'055	84'831	78'607	72'383	66'159	59'935
113.5%	128'968	122'716	116'465	110'213	103'961	97'710	91'458	85'207	78'955	72'704	66'452	60'200
114%	129'536	123'257	116'978	110'699	104'419	98'140	91'861	85'582	79'303	73'024	66'745	60'466
114.5%	130'104	123'797	117'491	111'184	104'877	98'571	92'264	85'957	79'651	73'344	67'037	60'731
115%	130'672	124'338	118'004	111'670	105'335	99'001	92'667	86'333	79'999	73'664	67'330	60'996
115.5%	131'240	124'879	118'517	112'155	105'793	99'432	93'070	86'708	80'346	73'985	67'623	61'261
116%	131'808	125'419	119'030	112'641	106'251	99'862	93'473	87'084	80'694	74'305	67'916	61'526
116.5%	132'377	125'960	119'543	113'126	106'709	100'293	93'876	87'459	81'042	74'625	68'208	61'792
117%	132'945	126'500	120'056	113'612	107'167	100'723	94'279	87'834	81'390	74'946	68'501	62'057
117.5%	133'513	127'041	120'569	114'097	107'625	101'153	94'682	88'210	81'738	75'266	68'794	62'322
118%	134'081	127'582	121'082	114'583	108'083	101'584	95'084	88'585	82'086	75'586	69'087	62'587
118.5%	134'649	128'122	121'595	115'068	108'541	102'014	95'487	88'960	82'433	75'906	69'379	62'852
119%	135'217	128'663	122'108	115'554	108'999	102'445	95'890	89'336	82'781	76'227	69'672	63'118
119.5%	135'785	129'203	122'621	116'039	109'457	102'875	96'293	89'711	83'129	76'547	69'965	63'383
120%	136'354	129'744	123'134	116'525	109'915	103'306	96'696	90'086	83'477	76'867	70'258	63'648

Anhang 2, Fortsetzung

Index Dezember 2020=100, Basis 08.21:101.3 | ausgeglichen: 103.3

2023

ELK-TG Besoldungsklassen 1 bis 12

Prozent	Kl. 12	Kl. 11	Kl. 10	Kl. 9	Kl. 8	Kl. 7	Kl. 6	Kl. 5	Kl. 4	Kl. 3	Kl. 2	Kl. 1
121%	137'490	130'825	124'161	117'496	110'831	104'166	97'502	90'837	84'172	77'508	70'843	64'178
122.0%	138'626	131'906	125'187	118'467	111'747	105'027	98'308	91'588	84'868	78'148	71'429	64'709
123%	139'762	132'988	126'213	119'438	112'663	105'888	99'113	92'339	85'564	78'789	72'014	65'239
124.0%	140'899	134'069	127'239	120'409	113'579	106'749	99'919	93'089	86'259	79'429	72'600	65'770
125%	142'035	135'150	128'265	121'380	114'495	107'610	100'725	93'840	86'955	80'070	73'185	66'300
126.0%	143'171	136'231	129'291	122'351	115'411	108'471	101'531	94'591	87'651	80'711	73'770	66'830
127%	144'308	137'312	130'317	123'322	116'327	109'332	102'337	95'341	88'346	81'351	74'356	67'361
128.0%	145'444	138'394	131'343	124'293	117'243	110'193	103'142	96'092	89'042	81'992	74'941	67'891
129%	146'580	139'475	132'369	125'264	118'159	111'054	103'948	96'843	89'738	82'632	75'527	68'422
130.0%	147'716	140'556	133'396	126'235	119'075	111'914	104'754	97'594	90'433	83'273	76'112	68'952
131%	148'853	141'637	134'422	127'206	119'991	112'775	105'560	98'344	91'129	83'913	76'698	69'482
132.0%	149'989	142'718	135'448	128'177	120'907	113'636	106'366	99'095	91'824	84'554	77'283	70'013
133%	151'125	143'800	136'474	129'148	121'823	114'497	107'171	99'846	92'520	85'194	77'869	70'543
134.0%	152'262	144'881	137'500	130'119	122'739	115'358	107'977	100'596	93'216	85'835	78'454	71'074
135%	153'398	145'962	138'526	131'090	123'655	116'219	108'783	101'347	93'911	86'476	79'040	71'604
136.0%	154'534	147'043	139'552	132'061	124'571	117'080	109'589	102'098	94'607	87'116	79'625	72'134

Anhang 3

Ansätze Honorare, Entschädigungen und Spesen

Honorar- und Stundenansätze

Pauschalentschädigung Präsidium	Ohne Anspruch auf zusätzliche Abgeltungen	CHF 15'000 pro Jahr
Pauschalentschädigung Mitglieder Kirchenvorsteherschaft		CHF 2'400 pro Jahr
Sitzungsgelder Kommissionen (ausgenommen sind Mitglieder des Seelsorgeteams)	Teilnahme	CHF 50 pro Sitzung
	Sitzungsleitung (zusätzlich)	CHF 50 pro Sitzung
	Protokollführung (zusätzlich)	CHF 50 pro Sitzung
	Urnenoffizianten	CHF 26 pro Stunde
	Rechnungsprüfungs-kommission	CHF 50 pro Stunde
Stellvertretungen von Angestellten	Organist / Organistin	Gemäss Richtlinien TG Organistenverband
	Mesmer/Mesmerin	CHF 120 pro GD
	Katechet/Katechetin	Gemäss Richtlinien der TG Landeskirche
Andere Aufgaben	Mithilfe bei Orgelstimmungen	CHF 25 pro Stunde
	Schüler:in für Reinigungsdienst	Pro Altersjahr CHF 1 pro Stunde
Honorar Instrumentalisten (musikalische Bereicherung im Gottesdienst)	Berufsmusiker:in	CHF 400
	Nebenamtliche:r Musiker:in	CHF 275 - 300
	Laienmusiker:in	CHF 125 - 150

Spesenansätze

2.1 Pauschalspesen

Festangestellte Mitarbeitende haben keinen Anspruch auf Pauschalspesen (Ausnahmen nachfolgend). Ein allfälliger Anspruch auf individuelle Spesenrückerstattung muss beim Vorgesetzten geltend gemacht und belegt werden.

Fahrspesen (bezogen auf 100%-Pensum), innerhalb eines Radius von 80 km	Pfarrer/Pfarrerin, Diakon/Diakonin mit Spitaldienst	CHF 1000 im Jahr
	Pfarrer/Pfarrerin, Diakon/Diakonin ohne Spitaldienst, Mesmer/Mesmerin	CHF 600 im Jahr
Ressortspesen für sämtliche Auslagen zur Amtsausübung benützte Infrastruktur wie Kommunikation, PW-Benützung bis Radius 10 km, Büroräume, etc.	Ressortleiter/ Ressortleiterin	CHF 300 pro Jahr

2.2 Individueller Spesenersatz

Fahrspesen (sofern angeordnet und nicht in einer Pauschale inbegriffen)	Auto (gemäss Verordnung der Synode über Entschädigungen in der evangelischen Landeskirche des Kantons Thurgau)	CHF -.65 pro KM
	Öffentliche Verkehrsmittel	Effektive Billettkosten
Telefonspesen	Mitarbeitende <ul style="list-style-type: none"> - Mit unregelmässiger Arbeitszeit - Welche ausserhalb der Bürozeiten erreichbar sein müssen 	Gemäss Vereinbarung und Standards zur Smartphone-Nutzung