

Ersetzt:

GE-53-10: Besoldungsverordnung für die Pfarrer der evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen vom 5. Dezember 1988

GE 53-10.01: 1. Nachtrag zur Besoldungsverordnung für die Pfarrer vom 29. Juni 1998

---

## **Besoldungsverordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen**

Die Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen hat von den Botschaften des Kirchenrates vom 28. Juni 1999 (SAB 99/1) und vom 6. Dezember 1999 (SAB 99/2) Kenntnis genommen und

erlässt

in Anwendung von Art. 51. Abs. 2 lit. i) der Verfassung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen vom 13. Januar 1974 für ihre Pfarrerinnen und Pfarrer folgende

### **B e s o l d u n g s v e r o r d n u n g :**

#### **Artikel 1 Zusammensetzung der Besoldung**

Die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer besteht aus folgenden Bestandteilen:

- a) Mindestgehalt (Art. 2 bis 6);
- b) Sozialzulagen (Art. 8);
- c) Treueprämien (Art. 9).

#### **Artikel 2 Mindestgehälter**

Das Mindestgehalt für Pfarrerinnen und Pfarrer orientiert sich an der BVO-Besoldungstabelle des Kantons St. Gallen für Hauptlehrer an Mittelschulen (Stand 1. Januar 1997). Das Mindestgehalt (100%) beträgt (Indexstand 142,3 Punkte, Basis 1982 = 100):

- a) Fr. 93'176.20 im 1. Dienstjahr (analog Klasse 22, Stufe 5 BVO-Besoldungstabelle);
- b) Fr. 137'666.10 im 18. und in den folgenden Dienstjahren (analog Klasse 29, Stufe 8).

Vom 2. bis 18. Dienstjahr wird eine jährliche Erhöhung gemäss Tabelle der Mindestgehälter (GE 53-15) gewährt.

Der Jahreslohn kann in 12 bis 14 Raten ausbezahlt werden.

Die Mindestgehälter gemäss Art. 51 Abs. 2 lit. i) der Verfassung der Evangelisch-reformierten Kirche betragen je nach Pfarrstelle:

- a) Pfarrstelle mit weniger als ca. 1000 Gemeindegliedern pro Personaleinheit 97%
- b) Pfarrstelle mit mehr als ca. 1000 Gemeindegliedern pro Personaleinheit 100%

Bei der Zuordnung gemäss Abs. 4 ist folgendes zu berücksichtigen:

- a) Eine Pfarrstelle entspricht einer Personaleinheit.
- b) Gemeindehelfer-, Sozialarbeiter- oder Diakonenstellen entsprechen je einer halben Personaleinheit.
- c) Übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht in die Berechnung einbezogen.
- d) Massgebend ist die Zahl der Gemeindeglieder aus dem aktuellen Amtsbericht des Kirchenrates.

Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Kirchenrat auf Antrag der Kirchengemeinde eine höhere oder tiefere Einstufung bewilligen oder vom Beförderungsaufstieg abweichen.

Ordinierte Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser werden wie Pfarrerinnen und Pfarrer besoldet. Für nichtordinierte Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser setzt die Kirchengemeinde - nach Rücksprache mit dem Kirchenratspräsidium - den Lohn fest.

### **Artikel 3    Überschreiten der Mindestgehälter**

Den Kirchengemeinden wird empfohlen, das auf sie zutreffende Mindestgehalt nur in begründeten Fällen und nicht um mehr als 3% zu überschreiten.

Der das Mindestgehalt übersteigende Betrag ist nicht finanzausgleichsberechtigt.

### **Artikel 4    Berechnung der Dienstjahre**

Für die Anrechnung von Dienstjahren ist in der Regel der Kirchendienst nach der Ordination massgebend.

Die Kirchenvorsteherschaft ist nach Rücksprache mit dem Kirchenratspräsidium ermächtigt, frühere berufliche Tätigkeiten angemessen zu berücksichtigen.  
Die Versetzung ins nächsthöhere Dienstjahr erfolgt jeweils auf den 1. Januar.

Beginnt der Kirchendienst in der ersten Hälfte des Jahres, zählt das folgende Jahr als 2. Dienstjahr. Beginnt er in der zweiten Hälfte eines Jahres, zählt das folgende Jahr ebenfalls als 1. Dienstjahr.

## **Artikel 5 Teilzeitstellen**

Teilzeitstellen werden anteilig nach denselben Grundsätzen wie ganze Stellen entlohnt.

Der Kirchenrat kann nach Anhören der Kirchenvorsteherschaft Pfarrstellen in sehr kleinen Kirchgemeinden zu Teilzeitstellen erklären oder ihnen zusätzlich anderweitige Aufgaben zuordnen.

## **Artikel 6 Einzelbestimmungen**

Die Kirchenvorsteherschaft vereinbart bei der Anstellung die Art und den Umfang der Mitarbeit des Partners oder der Partnerin der Pfarrerin bzw. des Pfarrers und eine allfällige Vergütung für besondere Funktionen. Die Vereinbarung wird periodisch überprüft und wenn nötig angepasst.

Die Kirchenvorsteherschaft bestätigt schriftlich die geleistete Mitarbeit des Partners oder der Partnerin der Pfarrerin bzw. des Pfarrers bei Beendigung der Arbeit.

Der Religions- und Konfirmandenunterricht im Rahmen von Art. 125 der Kirchenordnung vom 30. Juni 1980 ist im Mindestgehalt eingeschlossen.

Übernimmt die Pfarrerin/der Pfarrer Stellvertretungen oder andere besoldete Aufgaben ausserhalb der Kirchgemeinde, soll dies vorgängig mit der Kirchenvorsteherschaft abgesprochen werden. Die Vergütungen fallen der Pfarrerin/dem Pfarrer zu. Wird durch diese Aufgaben das pfarramtliche Pensum tangiert, kann die Kirchgemeinde die Besoldung anteilmässig kürzen.

Kanzeltausch wird nicht vergütet.

## **Artikel 7 Wohnkostenanteil**

Die Kirchgemeinde stellt der Pfarrerin/dem Pfarrer ein Pfarrhaus oder eine Dienstwohnung inkl. Garage oder Abstellplatz zur Verfügung. Dafür werden ihr/ihm als Wohnkostenanteil inkl. Heizung 15% vom Brutto Gehalt einer Vollzeitstelle abgezogen sowie die effektiven Kosten für Wasser, Abwasser und Strom in Rechnung gestellt. Die Nebenkosten für allfällige Amtsräume übernimmt die Kirchgemeinde.

Der Gebrauch und der Unterhalt des Pfarrhauses oder der Dienstwohnung richten sich nach den allgemeinen Bestimmungen zum St. Galler Mietvertrag.

Besoldungsberechtigte, die in Abweichung von der grundsätzlichen Residenzpflicht und im Einvernehmen mit der Kirchenvorsteherschaft nicht in einem zur Verfügung gestellten Pfarrhaus bzw. einer Dienstwohnung wohnen, erhalten die Besoldung ungekürzt und tragen die Kosten selbst.

Eine allfällige Untervermietung von nicht benützten Räumlichkeiten durch die Pfarrerin/den Pfarrer bedarf der Bewilligung der Kirchenvorsteherschaft.

## **Artikel 8 Sozialzulagen**

Für die Ausrichtung der Sozialzulagen (Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen) gelten die gleichen Richtlinien und Ansätze wie für das st. gallische Staatspersonal.

## **Artikel 9 Treueprämien**

Für den ununterbrochenen Dienst im Gebiet der St. Galler Kirche werden bis zum Erreichen des Pensionsalters zulasten der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St. Gallen folgende Treueprämien ausgerichtet:

- a) Nach Vollendung des 15., 20., 30. und 35. Dienstjahres:  
1/12 des entsprechenden jährlichen Mindestgehaltes nach Art. 2.
- b) Nach Vollendung des 25. und 40. Dienstjahres:  
3/24 des entsprechenden jährlichen Mindestgehaltes nach Art. 2.
- c) Beim Ausscheiden aus dem Kirchendienst wegen Pensionierung, Invalidität oder Tod wird nach Vollendung des 15. Dienstjahres eine Treueprämie pro rata temporis ausgerichtet. Dabei wird für jeden Arbeitsmonat 1/60 der nächsten Treueprämie berechnet.

Im gegenseitigen Einverständnis mit der Kirchenvorsteherschaft kann die Treueprämie ganz oder teilweise in Form von Urlaub bezogen werden.

### **Artikel 10 Weitere Kosten**

Die Kirchgemeinde ersetzt die Barauslagen und vergütet die Kosten für Arbeitsmittel, die zur Ausübung des Amtes als Pfarrerin/Pfarrer notwendig sind oder stellt diese zur Verfügung.

Der Kirchenrat erlässt dazu Richtlinien (GE 53-11).

### **Artikel 11 Anpassung an die Lohnentwicklung**

Der Kirchenrat passt die Mindestgehälter nach Art. 2 jährlich den von der Regierung vorgenommenen Änderungen der BVO-Besoldungstabelle des Kantons St. Gallen für Hauptlehrer an Mittelschulen an.

Der Kirchenrat veröffentlicht zuhanden der Kirchgemeinden bei jeder Änderung eine Tabelle der Mindestgehälter und der übrigen Ansätze (GE 53-15) sowie Richtlinien zu Artikel 10 (GE 53-11).

### **Artikel 12 Sozialversicherungen**

Die Pfarrerin/der Pfarrer übernimmt die durch die entsprechenden Erlasse festgesetzten Arbeitnehmeranteile an den Prämien der obligatorischen Sozialversicherungen.

Für die Prämie der Nichtberufsunfallversicherung gilt die gleiche Regelung wie für das st. gallische Staatspersonal (GE 53-15).

Schliesst die Kirchgemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab, kann sie die Pfarrerin/den Pfarrer an den Prämienzahlungen angemessen beteiligen.

### **Artikel 13 Besoldung während Krankheit und Unfall**

Ist die Pfarrerin/der Pfarrer wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, wird ihr/ihm in den ersten sechs Dienstjahren in der gleichen Kirchgemeinde die Besoldung während längstens sechs Monaten ausgerichtet, in jedem weiteren Dienstjahr einen Monat länger, jedoch höchstens während zwölf Monaten innert drei Jahren.

## **Artikel 14 Übergangsbestimmungen**

Ergibt sich aus der Anwendung dieser Verordnung eine Verminderung des Bruttogehaltes minus Wohnkostenanteil (Art. 2 - 4, 7) verglichen mit dem Barlohn gemäss Art. 2 - 4 der alten Besoldungsverordnung vom 5. Dezember 1988, wird der bisherige Barlohn ausbezahlt, bis aus der Berechnung nach dieser neuen Verordnung ein höherer Betrag resultiert (Besitzstandwahrung).

Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich nach altem Reglement im 15. oder einem höheren Dienstjahr befunden haben, werden nach Inkrafttreten des neuen Reglements im ersten Jahr gemäss dem 16., im zweiten Jahr gemäss dem 17. und im dritten Jahr gemäss dem 18. Dienstjahr besoldet.

Verheiratete erhalten bis 31.12.2000 nach bisherigem Recht eine Familienzulage von jährlich Fr. 2'520.-- ausgerichtet. Den Verheirateten sind Alleinstehende gleichgestellt, die zusammen mit mindestens einem eigenen, im Sinn der Kinderzulagengesetzgebung nichterwerbenden oder in Ausbildung stehenden Kind einen Haushalt führen oder für mindestens ein Kind, das bei Dritten in Pflege ist, erhebliche Leistungen erbringen. Bei Teilzeitarbeit wird die Zulage anteilmässig ausgerichtet.

## **Artikel 15 Inkraftsetzung**

Diese Besoldungsverordnung ersetzt jene vom 5. Dezember 1988.

Sie tritt nach Ablauf der Referendumsfrist rückwirkend auf den 1. Januar 2000 in Kraft.

6. Dezember 1999

Im Namen der Synode  
Der Präsident: Arne Engeli  
Der 1. Sekretär: Markus Bernet