sg.
kath.
ch

katholischer
konfessionsteil
des kantons
st.gallen

Umsetzung Personaldekret und Personalreglement: Häufig gestellte Fragen

Stand: 6. Juni 2018

Thema	Frage	Antwort
Allgemein	Wo gibt es Gestaltungsspielraum für die Kirchgemeinden?	Der grösste Gestaltungsspielraum besteht im Erlass eigener personalrechtlicher Bestimmungen, welche vom Administrationsrat zu genehmigen sind (Art. 2 PersD). Sodann haben die Kirchgemeinden Spielraum bspw. bei der Einstufung in Lohnklassen und Lohnstufen im Rahmen von Anhang 1 und 2 PersR. In einzelnen Bestimmung von PersD und PersR (z.B. Art. 27 Abs. 3, Art 29 Abs. 2 PersD, etc.) finden sich weitere Möglichkeiten für Gestaltungsspielräume der Kirchgemeinden
Änderungskündigung	Gibt es eine Vorlage für Änderungskündigung	Nein, die Formulierung könnte etwa wie folgt lauten: "Da wir uns nicht einvernehmlich auf den Abschluss des neuen schriftlichen Arbeitsvertrages einigen konnten, setzen wir diesen unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfrist im Sinne einer Änderungskündigung auf den nn.nn.2017 in Kraft."
Änderungskündigung	Vorgehen bei Änderungskündigung bei Personal mit bischöflicher Beauftragung?	Bei Einigkeit gibt es keine Änderungskündigung. Bei Uneinigkeit ist das Vorgehen und das Datum der Inkraftsetzung des neuen Vertrages mit dem Ordinariat abzusprechen.
Anhang	Gilt der Anhang 11 auch für die Kirchgemeinden bzw. Zweckverbände?	Nein, dieser gilt nur für das Personal des Konfessionsteils. Es steht aber den Kirchgemeinden/Zweckverbänden frei, sich für eine eigene Regelung an diesem Anhang zu orientieren.
Anstellung	Muss man als Arbeitnehmer katholisch sein bzw. Mitglied der Kirchgemeinde?	Das ist im PersD und PersR nicht geregelt.
Arbeitsvertrag	Wie erfolgen die Abschlüsse der Arbeitsverträge, wenn der Zweckverband erst später gegründet wird?	Die einzelnen Arbeitsverträge sind dann per 1.1.2017 auf eine der Kirchgemeinden als Vertragspartei auszustellen und mit einem Hinweis zu versehen, dass ab Gründung des Zweckverbandes dieser als Arbeitgeber-Vertragspartei gilt.

Katholischer Konfessionsteil
des Kantons St.Gallen
Administration

Klosterhof 6a, 9000 St.Gallen
t 071 227 33 33 | f 071 227 33 00
www.sg.kath.ch | info@sg.kath.ch

Thema	Frage	Antwort
Arbeitsvertrag	Muss das Einvernehmen zur Begründung des Arbeitsvertrages per 1.1.2017 schriftlich festgehalten werden?	Der Abschluss des neuen schriftlichen Arbeitsvertrages erfolgt zwischen den Vertragsparteien. Der Vertrag wird im gegenseitigen Gespräch abgeschlossen, was einem einvernehmlichen Zustandekommen entspricht - dies muss nicht zwingend noch ausdrücklich festgehalten werden.
Arbeitsvertrag	Gibt es eine Vorlage für Änderungskündigung?	Nein, die Formulierung könnte etwa wie folgt lauten: "Da wir uns nicht einvernehmlich auf den Abschluss des neuen schriftlichen Arbeitsvertrages einigen konnten, setzen wir diesen unter Einhaltung der bestehenden Kündigungsfrist im Sinne einer Änderungskündigung auf den nn.nn.2017 in Kraft."
Arbeitsvertrag	Ist ein neuer Arbeitsvertrag auch bei unmittelbar bevorstehender Pensionierung auszustellen?	Grundsätzlich ja. Ein pragmatisches Vorgehen kann sinnvoll sein. Das Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter bringt Klärung.
Arbeitsvertrag	Ist es erforderlich, dass die neuen Arbeitsverträge auch von der fachlich vorgesetzten Person mitunterzeichnet werden?	Zwingend ist diese „Doppelunterschrift“ nicht. Der Vertrag wird ja mit der Kirchgemeinde, bzw. dem Zweckverband, abgeschlossen und nicht mit der fachlich vorgesetzten Person. Nach wie vor gilt aber das „Dekret über die zustimmungsbedürftigen Beschlüsse konfessioneller und kirchlicher Organe“, speziell Art. 2 (Zustimmung zur Anstellung von nebenamtlichen Katecheten und Katechetinnen, Sakristanen und Organisten)
Arbeitsvertrag	Gilt auch ein mündlicher Vertrag?	Nein, seit 01.01.2017 wird das Arbeitsverhältnis durch Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages begründet (Art. 10 Abs. 1 PersD).
Arbeitszeit	Wie erfolgt eine Auszahlung von Überstunden?	Grundsätzlich und in erster Linie ist darauf zu achten, dass Überstunden zeitnah und im Verhältnis eins zu eins zeitlich kompensiert werden. Eine Auszahlung von (zuvor schriftlich angeordneten) Überstunden soll nur ausnahmsweise erfolgen und zwar ohne Zuschlag zum vereinbarten Lohn (Art. 7 PersR). Der Begriff „Überzeit“ ist ein Begriff im Zusammenhang des Arbeitsgesetzes, welches jedoch bei den öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen von Konfessionsteil und Bistum nicht anwendbar ist. Der Begriff „Überzeit“ ist generell durch „Überstunden“ zu ersetzen.
Arbeitszeit Firmreise	Wieviel Arbeitszeit kann bspw. auf einer Firmreise geltend gemacht werden, da ein Arbeitstag ja meist mehr als 8,4 h beträgt?	Die DAJU empfiehlt in ihren Leitlinien zur Erarbeitung von Pflichtenheften für Jugendarbeit folgendes: Ein Durchführungstag entspricht in der Regel 1½ Arbeitstagen. In den gleichen Leitlinien wird ein Lagertag eines Präses mit zwischen 8.4 und 9 Stunden angegeben. Die Begründung liegt in der Verantwortung. Ein Hauptamtlicher auf der Firmreise trägt die Verantwortung für die Gruppe, ein Präses ist normalerweise „nur“ der geistliche Begleiter.

Thema	Frage	Antwort
		Ausser den erwähnten Leitlinien gibt es keine Regelung für solche Einsätze. Ein Anteil kann unter dem freiwilligen Engagement von Firmbegleitern erwartet werden (Angestellt wie Freiwillige). Der Arbeitgeber kann individuell Regelungen erlassen, wie z.B. eine pauschale Arbeitszeit für die Lagerwoche, die die zusätzliche Arbeits- und Präsenzzeit berücksichtigen oder neben den 42 bzw. 45 Std. eine pauschale finanzielle Abgeltung. Eine Verbürokratisierung der Seelsorgeeinsätze sollte vermieden werden.
Arbeitszeiterfassung	Gibt es eine allgemeine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung?	Nein, einzig im Fall von Art. 6 Abs. 3 PersR; aber es empfiehlt sich für alle zur eigenen Kontrolle, z.B. bei der Jahresarbeitszeit.
Arbeitszeiterfassung	Wie wird dies bei Seelsorgenden umgesetzt?	Seelsorgende arbeiten nach Jahresarbeitszeit (z.B. 42 Stunden pro Woche und 47 Jahreswochen, mit der möglichen Verpflichtung von zusätzlichen drei Stunden pro Woche für besondere Anlässe zugunsten der Kirche oder Präsenz am Pfarreileben (Art. 30 Abs. 3 PersD): 1'974 bis max. 2'115 Jahresstunden); zur Selbstüberprüfung und Kontrolle empfiehlt sich eine Arbeitszeiterfassung.
Arbeitszeiterfassung	Wer muss die Arbeitszeit erfassen?	Obligatorisch für Personal, welches Gleitzeit arbeitet gem. Art. 6 Abs. 3 PersR
Arbeitszeiterfassung	Gibt es ein Tool zur Arbeitszeiterfassung	Die reformierte Kirche des Kantons Zürich bietet das Tool "ClearTime" an. Dieses kostet einmalig Fr. 50.-- (inkl. Updates). Es kann hier heruntergeladen werden: http://www.zh.ref.ch/handlungsfelder/gl/berufe/personal/cleartime
Arbeitszeiterfassung	Was geschieht bei Überschreitung der 45 Stunden pro Woche?	Es ist unbedingt die möglichst rasche zeitliche Kompensation von zuviel geleisteten Stunden im Verhältnis eins zu eins anzustreben.
Arbeitszeiterfassung	Wer entscheidet, ob eine solche zu machen ist? Gilt die Pflicht nur für einzelne Personen oder für das ganze Team?	Es entscheidet der Arbeitgeber, ob eine Arbeitszeiterfassung gemacht werden muss. Wer mit dem Gleitzeitmodell arbeitet, hat die Arbeitszeit zwingend zu erfassen (Art. 6 Abs. 3 PersR). Letztlich muss der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen können, dass die Arbeitsleistung gemäss Arbeitsvertrag und Pflichtenheft erfüllt werden.
Ausbildung	Wie sind Aus-, Fort- und Weiterbildungen als Arbeitszeit anzurechnen?	Zuerst ist zu unterscheiden zwischen Ausbildung einerseits und Fort- und Weiterbildung andererseits. Die **Ausbildung** ist in den personalrechtlichen Erlassen (PersD und PersR) nicht geregelt. Als Ausbildung sind beispielsweise die Sakristanen-Kurse

Thema	Frage	Antwort
		(Grund- und Einführungskurse, derzeit 4 Wochen für hauptamtliche Sakristane, 3 Wochen für teilamtliche sowie die Einführungstage für Aushilfen 3,5 Tage) und die Einführungs-Pfarreisekretärinnen-Kurse (Bistum Basel) anzusehen. Da für Ausbildung in den personalrechtlichen Erlassen nichts geregelt ist, wird den Arbeitgebenden empfohlen, mit den Arbeitnehmenden vorgängig eine **Ausbildungsvereinbarung** (über Bezahlung von Kosten und Spesen, Anrechnung als Arbeitszeit, Kostenbeteiligung Arbeitnehmende, Rückerstattung bei vorzeitiger Beendigung der Anstellung, etc.) abzuschliessen. Das Gesetz schreibt diesbezüglich nichts vor; die Vertragsparteien können und sollen im Rahmen der Vertragsfreiheit eine Einigung finden. Hinsichtlich **Fort- und Weiterbildung** gilt Art. 3 Abs. 4 PersR, wonach jeder Fort- und Weiterbildungstag als Arbeitstag gilt, wenn diese Fort- oder Weiterbildung angeordnet wurde. Angerechnet wird die effektive zeitliche Beanspruchung, maximal aber 8.4 Stunden pro Tag. Diese Regelung gilt für sämtliche Personalkategorien, unabhängig vom Pensum, und auch dann, wenn die Fort- oder Weiterbildung an einem Wochenend-Tag erfolgt. Wird eine Fort- oder Weiterbildung freiwillig besucht, erfolgt die Anrechnung der Arbeitszeit bei Teilpensen anteilmässig. Diese Anrechnung bedeutet konkret z.B., dass bei angeordneter Weiterbildung ein 20%-Pensum bei einer einwöchigen (fünf ganze Tage dauernden) Weiterbildung zu fünf zu kompensierenden Tagen führt; bei nicht angeordneter (freiwillliger) Weiterbildung lediglich zu einem zu kompensierenden Tag. Die Bestimmungen in den beiden Anhängen (Anhang 5 und Anhang 6) werden mit dem Satz «Bei Teilpensen erfolgt die Arbeitszeitberechnung anteilmässig» wohl bei einer Revision des PersR in Art. 3 Abs. 4 PersR aufzunehmen sein.
Behördenmitglieder	Wie ist deren Entlöhnung?	Das PersD und PersR gilt nicht für Behördenmitglieder (Art. 2 Abs. 2 lit. a PersD). Die Behördenmitglieder sind nicht Angestellte der Kirchgemeinde, sondern gewählte Behördenmitglieder. Die Entschädigung erfolgt weiterhin gemäss den Empfehlungen des Kirchgemeindeverbandes.
Besitzstandswahrung	Gibt es auch eine Besitzstandswahrung für Ferien?	Ja, da Ferien mit dem Lohn zusammenhängen, gilt Art. 78 PersD auch für Ferien.

Thema	Frage	Antwort
Besitzstandswahrung	Lohn / Überklasse	Die Besitzstandswahrung (Art. 78 PersD) gilt auch, wenn jemand bereits in der Überklasse sein sollte. Neu in die Überklasse kommen nur Mitarbeitende "in besonderer Stellung und Verantwortung" (Art. 34 Abs. 2 PersD).
Besitzstandswahrung	Gilt die Besitzstandwahrung auch für Treueprämien und Spesen?	Ja
Dienstjahre	Zählen Dienstjahre bei Unterbrechung der Tätigkeiten auch? (Beispiel: 2010-2012: Sakristan; 2014-2016: Pfarreisekretär)	Ja, alle im Bistum/Konfessionsteil geleisteten Arbeitsjahre werden zusammengezählt; auch bei einer Unterbrechung. Im Beispiel (bei vollen Jahren) ergeben sich somit sechs Dienstjahre
Dienstwohnung	Wie ist eine Dienstwohnung steuerrechtlich zu handhaben?	Die Grenze, ab wann die Reduktion als Naturallohn gilt und im Lohnausweis deklariert werden muss, liegt im Ermessen des Steueramtes. Kleinere Rabatte, die die Einschränkungen abgelten, die mit dem Wohnsitz in einer Dienstwohnung zusammenhängen, sind nicht zu versteuern.
Eigenes Reglement	Gilt ein bereits bestehendes eigenes Personalreglement als vom Administrationsrat genehmigt?	Nein. In der Botschaft des Administrationsrates an das Kath. Kollegium vom 21.4.2015 hat der AR ausgeführt, dass auch bereits bestehende personalrechtliche Erlasse, die weiterhin in Kraft bleiben sollen, der (nachträglichen) Genehmigung durch den Administrationsrat bedürfen (Art. 2 Abs. 1 lit. b PersD). Er prüft, ob die erlassenen Bestimmungen der Kirchgemeinden den Standards des PersD im Grundsatz entsprechen, insbesondere die Begründung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsbestimmungen.
Einflussnahme	Wie weit hat der KVR fachlichen Einfluss auf den Priester/Pfarrer?	Jeder KVR darf und soll mit dem Pfarrer und auch mit den anderen vom Bischof beauftragten Seelsorgenden im Gespräch sein, auch über fachlich, seelsorgerliche Belange. So wie auch die Seelsorgenden mit dem KVR über ihre Geschäfte diskutieren. Wichtig ist, dass, nach dem abwägen aller Überlegungen im Rahmen der Kompetenzen im Pastoralteam, zusammen mit dem Pfarrer, über pastorale Belange und im KVR über Finanzen, Liegenschaften und Personelles, entschieden wird.
Entschädigungen	Wie sollen einzelne seelsorgerliche Aufgaben, welche Seelsorgeaushilfen leisten (z.B. Beichte), entschädigt werden.	In Art. 8 Anhang 2 fehlt der Hinweis für die Entschädigung für einzelne seelsorgerliche Aufgaben durch Seelsorgeaushilfen (wie z.B. Beichte). Die Steuerungsgruppe empfiehlt dafür einen Stundenansatz von Fr. 85.00. Steht die Beichtpräsenz im Zusammenhang mit einer ganzen Wochenendaushilfe, ist sie im Ansatz gemäss Art. 8 lit. c und d Anhang 2 inbegriffen.

Thema	Frage	Antwort
Fachschaften ERG	Ist die Teilnahme an Fachschaftstagungen ERG separat zu vergüten?	Nein. Die Teilnahme an Fachschaftstagungen fällt unter Anhang 4 Art. 2 Abs. 3 PersR. Eine Entschädigung ist lediglich für die Leitungsperson möglich (Handreichung 2, Punkt 7.3).
Ferien	Welche Anzahl Ferientage gilt bei einer 6-Tage-woche?	Die Anzahl Ferientage bestimmt sich nach Art. 28 PersD; bei einer 6-Tagewoche empfiehlt sich die Arbeitszeiterfassung nach Jahresarbeitszeit, damit die geleistete Arbeitszeit unter Kontrolle bleibt.
Ferien	Gibt es auch eine Besitzstandswahrung für Ferien?	Ja, da Ferien mit dem Lohn zusammenhängen, gilt Art. 78 PersD auch für Ferien
Ferien	Wie ist der Umgang bei nicht bezogenen Ferien?	Es ist eine Pflicht auch des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass Ferien bezogen werden, weil sie für Erholung und Gesundheit wichtig sind. Mit der Zustimmung des Arbeitgebers können max. 5 Tage auf das Folgejahr übertragen werden (Art. 5 Abs. 1 PersR).
Ferien	Wie viele Ferientage gibt es bei einer 6-Tage-Woche?	Bei Personen mit einer 6-Tage-Woche empfiehlt sich die Jahresarbeitszeit. So sind die Ferientage auch in Stunden abzurechnen. (Ein Arbeitstag entspricht bei einer 6-Tage-Woche 7 Std.).
Ferien	Wie erfolgt die Ferienanrechnung bei einer 6-Tage-Woche?	Sowohl die Arbeitszeit wie die Ferien sind in Stunden zu berechnen. Die Arbeitszeit beträgt pro Woche im Durchschnitt 42 Std., verteilt auf 6 Arbeitstage. Damit beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag 7 Std. Eine Woche Ferien sind somit 6 Tage à 7 Std.
Funktionen	Wer ist der Chef in einem Seelsorgeteam?	Gemäss den bischöflichen Weisungen für die Seelsorgeeinheiten ist innerhalb des Pastoralteams keine hierarchische Stufung vorgesehen. Die Mitglieder des Pastoralteams haben verschiedene Funktionen. So regelt beispielsweise Art. 2 Anhang 3 PersR die Frage der fachlichen Aufsicht. Nach den Weisungen des Bischofs für die Seelsorgeeinheiten ist das Pastoralteam verantwortlich für die Seelsorge in den Pfarreien der Seelsorgeeinheit. Somit ist das Pastoralteam als kollegiales Gremium die fachlich vorgesetzte Stelle für das Seelsorgeteam. Administrativ vorgesetzte Stelle ist die anstellende Behörde.
Katechet/innen	Wie ist die bisherige Regelung in den Bistums-Richtlinien betreffend zusätzlichen Arbeiten in der Pfarrei zu handhaben?	Massgebend sind hier Art. 2 Abs. 2 im Anhang 4 PersR. Für Aufgaben in der Pfarrei, welche gemäss Abs. 3 als „weitere Aufgaben der Katechetin / des Katecheten“ eingestuft werden müssen, ist gemäss Abs. 3 vorzugehen.
Katechet/innen	Wie wird die Entschädigung für eine (Aushilfs-) Lektion berechnet?	Jahreslohn (inkl. 13.) gem. Einstufung x 3.57 % : 39 Schulwochen

Thema	Frage	Antwort
Katechet/innen	Nach welchem Lohnansatz sind Lehrpersonen zu entschädigen (Lehrerbesoldung oder gemäss PersD/PersR)?	Die Erteilung von RU bzw. ERG_{Kirche} begründet ein eigenes Arbeitsverhältnis. Die Besoldung erfolgt deshalb gemäss PersD/PersR.
Katecheten	Was sind ‹‹Katecheten mit erweitertem Aufgabengebiet›› ?	Bis ca. 2006 wurden vereinzelte Beauftragungen für «Katecheten/innen mit erweiterten Aufgaben“ erteilt. Diese „erweiterten Aufgaben» wurden nie formell definiert und konnte so in der Praxis nicht umgesetzt werden.
Katechetisches Personal im Nebenamt	Was bedeutet Art. 6 im Anhang 4? (Ergänzendes Recht)	Dies bedeutet, dass die Regelungen des PersD und des PersR gelten und zu beachten sind, selbst wenn die Bischöflichen Weisungen abweichende Bestimmungen enthalten.
Kirchenmusiker	Wann kommt der Anhang für Kirchenmusiker?	Dieser Anhang sollte bis Ende November 2016 vorliegen.
Lohn	Wie erfolgen die Anstiege der Lohnstufen bzw. wie erfolgt ein Lohnklassenwechsel?	Es gibt keinen Automatismus; entscheidend und wichtig sind die Beurteilungen, welche anlässlich der Mitarbeitergespräche abgegeben werden (auch deshalb sind die MAG wichtig).
Lohn	Kriterien für Lohnerhöhung	Art. 36 Abs. 1 PersD: Erhöhung um eine Stufe bei "guten Leistungen"
Lohn	Besitzstandswahrung und Überklasse	Die Besitzstandswahrung (Art. 78 PersD) gilt auch, wenn jemand bereits in der Überklasse sein sollte. Neu in die Überklasse kommen nur Mitarbeitende "in besonderer Stellung und Verantwortung" (Art. 34 Abs. 2 PersD).
Lohn	Wieso gibt es eine Lohnklasse 29?	Dies hat sich rein darstellerisch so ergeben. Im Konfessionsteil und im Bistum gibt es keine Lohnempfänger in der Lohnklasse 29.
Lohn	Wie ist die Praxis der Lohnfortzahlung bei Krankheit?	Art. 49 PersD mit Empfehlung an Arbeitgeber, sich entsprechend zu versichern.
Lohn	Ist Stundenlohn z.B. für Aushilfsmesmer weiterhin möglich?	Ein Stundenlohn ist nach wie vor möglich (Art. 31 Abs. 1 lit. b PersD).. Eine Einstufung ist trotzdem festzulegen und der Jahreslohn in einen Stundenlohn umzurechnen (Vorgehen vgl. separate Frage bzw. Antwort).
Lohn	Wie ist die Einstufung von Mitarbeitenden, die ausserhalb der Bandbreite liegen (höher/tiefer)?	Wer nach alten Empfehlungen bereits über der Bandbreite besoldet ist, wird in die höchste zulässige Lohnklasse und Stufe eingestuft, jedoch mit Besitzstand. Wer unter der minimalen Einstufung liegt und die (Ausbildungs-) Anforderungen erfüllt, sollte per 1. Januar 2017 entsprechend der minimalen Besoldung eingestuft werden.
Lohn	Wie ist die Einstufung von Pensionierten, die weiterhin arbeiten?	Nach der Pensionierung ist ein neuer Arbeitsvertrag mit neuem Pflichtenheft abzuschliessen. Die Einstufung erfolgt aufgrund des neuen Pflichtenheftes

Thema	Frage	Antwort
		(Berücksichtigung der neuen Anforderungen, Verantwortlichkeiten, Pflichten usw.).
Lohn	Übernahme heutiger Lohnstufen	Die bisherigen Gehaltstabellen von Kanton und Volksschullehrpersonen gelten nicht mehr. Der bisherige Lohn ist in die neue Gehaltstabelle zu überführen. Dabei empfiehlt sich eine Einstufung, die Lohnperspektiven nach alter Lohntabelle ungefähr abbildet. Ist nach altem Recht keine Lohnentwicklung mehr möglich, entscheidet der Arbeitgeber, ob die Einstufung in eine tiefere Klasse/Stufe mit Besitzstand erfolgt oder ob neu wieder eine Lohnentwicklung ermöglicht werden soll.
Lohn	Wie sind Teamkoordinatoren einzustufen?	Gemäss ihrer Berufsgattung (Priester, Diakon, Pastoralassisten/in, hauptamtliche Katechet/innen)
Lohn	Wer legt den Teuerungsausgleich fest?	Bisher wurde die Regelung des Kantons übernommen. Neu ist dafür der Administrationsrat zuständig. Er wird sich aber auch weiterhin am Beschluss des Kantons orientieren. Auf 2017 ist nicht mit einem Teuerungsausgleich zu rechnen.
Lohn	Wie sind die "Bibellehrer" einzustufen?	Volksschullehrpersonen, die kirchlichen Religionsunterricht oder IKU unterrichten, sind Angestellte der Kirchgemeinde. Sie sind nach der Besoldungstabelle im Anhang 2 PersR zu besolden. Für bisherige Volksschullehrpersonen gilt die Besitzstandswahrung.
Lohn	Wie erfolgt der Stufenanstieg bei Kleinpensen? Gilt bei Katechetinnen im Teilamt weiterhin die 400-Lektionen-Regel?	Nein. Diese Regel gibt es nicht mehr. Der Arbeitgeber entscheidet, wann eine Stufenerhöhung gewährt wird, z.B. alle zwei Jahre bei Kleinpensen.
Lohn	Können bei Stufenerhöhungen auch "Zwischenstufen" gemacht werden?	Nein. Die Klassen und Stufen gemäss Besoldungstabelle des PersR sind verbindlich. Anstelle einer Zwischenstufe kann die Stufenerhöhung z.B. erst nach zwei Jahren erfolgen, oder eine besondere Leistung kann mit einer Prämie honoriert werden, sollte auf eine Stufenerhöhung verzichtet werden.
Lohn	ERG Kirche: Wie ist mit dem Lohnunterschied zwischen katholischen und evangelischen Lehrpersonen umzugehen?	Es ist vorgesehen, dass die Evang.-ref. Kirchgemeinden den Anteil, der über der höhere Gehaltseinstufung der Kath. Kirchgemeinden liegt, selber zu tragen haben. Eine Regelung wird derzeit zwischen der Evang.-ref. Kirche des Kantons und dem Kath. Konfessionsteil ausgearbeitet. Sie wird in einer Handreichung zu ERG-Kirche und Religionsunterricht veröffentlicht.
Lohn	Ist die Auszahlung von Überstunden ohne Zuschlag zulässig?	Ja. Das Arbeitsgesetz kommt bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen nicht zur Anwendung. Mit subsidiärem Verweis auf Art. 321c Abs. 3 OR

Thema	Frage	Antwort
		kann durch schriftliche Abrede ein Zuschlag entfallen. Art. 7 PersR entspricht dieser schriftlichen Abrede.
Lohn	Gibt es nicht angeordnete Überstunden? Auszahlungsmöglichkeit?	Nur im Sinne eines Gleitzeitsaldos. Diese Stunden werden eins zu eins kompensiert. Art. 30 Abs. 3 PersD. Mit Einverständnis des Arbeitgebers können Überstunden (ohne Zuschlag) ausbezahlt werden, wenn der Ausgleich mit Freizeit unmöglich ist.
Lohn	Können bei der Lohneinstufung die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten zwischen den Regionen im Kanton berücksichtigt werden?	Nein. Der Arbeitgeber kann höhere Lebenshaltungskosten z.B. bei den Mieten durch individuelle Einstufung in die Besoldungstabelle berücksichtigen.
Lohn	Besteht die Lohnfortzahlungspflicht pro Krankheitsfall?	Nein, es werden alle Krankheitsfälle in den vergangenen drei Jahren berücksichtigt und auf dieser Basis entschieden, ob aktuell eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 49 ff PersD erfolgt.
Lohn	Können die Kleinstpensen weiterhin im Stundenlohn entlöhnt werden?	Ja (Art. 31 Abs. 1 lit. b PersD). Das Jahresgehalt gemäss Besoldungstabelle im PersR ist auf Stunden umzurechnen (Vorgehen vgl. separate Frage bzw. Antwort).
Lohn	Wie werden die beiden Praxisjahre im 3./4. RPI-Jahr entlöhnt? Welche Spesen werden solchen Praktikanten bezahlt?	Zu berücksichtigen sind bei der Gehaltseinstufung die bisherigen Ausbildungen (z.B. Katechet/in im Teilamt). Für Spesen gilt Art. 16 PersR.
Lohn	Wie wird der Stundenlohn berechnet? (Zuschlag für 13. Monatslohn, Ferien und Feiertage)	Für die Berechnung des Stundenlohnes wird von einer Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden ausgegangen. Die Berechnung sieht wie folgt aus: • Besoldungseinstufung gem. Anhang 2 PersR • Grundbesoldung : 2'184 = Grundbesoldung pro Stunde • + Ferienzuschlag 10.64 % (bei 5 Wochen) bzw. 13.04 % (bei 6 Wochen) • + Feiertagszuschlag 4.00 % (10 Feiertage) • = Zwischentotal • + Zuschlag 13. Monatslohn vom Zwischentotal 8.33 % • = Stundenlohn Die Kirchenverwaltungen finden die Stundenlohntabelle im Internen Bereich auf der Homepage www.sg.kath.ch.
Lohn	Gibt es einen Mechanismus bei den Lohnklassen / Lohnstufen?	Es gibt keinen Mechanismus bzw. Automatismus zur Beförderung in eine höhere Lohnstufe bzw. -klasse. Die Beförderung ist abhängig von der erbrachten Leistung und dem Ergebnis des Mitarbeitergesprächs. (Art. 36 PersD)

Thema	Frage	Antwort
Lohn	Wie ist der Umgang mit dem 13. Monatslohn?	Der Jahreslohn wird in der Regel in 13 Monatslöhnen ausgerichtet (Art. 32 Abs. 1 PersD). Denkbar ist aber auch die Auszahlung des Jahreslohnes in 12 Monatslöhnen.
Lohn	Kann man die Überklasse erreichen?	Ja, Art. 34 Abs. 2 PersD sieht dies für Mitarbeitende in besonderer Stellung und Verantwortung vor.
Lohn	Wie werden pensionierte Organisten entschädigt?	Auch mit Organisten über dem Pensionsalter soll ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Die Lohneinstufung muss durch den Arbeitgeber festgelegt werden. Sie richtet sich nach Ausbildung, Erfahrung und Leistung. Nimmt die Leistung mit zunehmendem Alter allenfalls ab, kann der Arbeitgeber eine tiefere Lohneinstufung vorsehen.
Lohn	Wie erfolgt die Kommunikation, wenn ein Teuerungsausgleich gewährt wird?	Der Administrationsrat wird jeweils Ende Jahr festlegen, ob ein Teuerungsausgleich erfolgt (und die Besoldungstabelle entsprechend angepasst wird). Die Kommunikation erfolgt via Kreisschreiben (an die Arbeitgeber) und Website.
Lohn	Wer entscheidet über die Einstufung und den Klassenwechsel?	Die Arbeitgeber legen den Lohn fest (Art. 31 PersD) und damit auch die Einstufung und einen Stufenanstieg oder Klassenwechsel. Bei guten Leistungen kann der Arbeitgeber einen Stufenanstieg gewähren (Art. 36 Abs. 1 PersD).
Lohn	Haben die Lohnklassen mit der Funktion zu tun (z.B. Teamkoordinator)?	Die verschiedenen Spezial-Funktionen und -Aufgaben z.B. Teamkoordinator/in, Ressortverantwortliche/r usw. sind mit dem ordentlichen Gehalt und Einstufung abgedeckt. Es wird empfohlen, keine Funktionszulagen auszubezahlen.
Lohn	Kommt man nach 10 Jahren sicher in die Erfahrungsklasse? Wer entscheidet?	Nein, ein Anspruch auf regelmässigen und alljährlichen Stufenanstieg ist gesetzlich nicht vorgesehen. Stufenanstiege und Klassenwechsel setzen entsprechen «gute Leistungen» voraus (Art. 36 Abs. 1 PersD).
Lohneinstufung	Wie erfolgt die Überführung der Einstufung 2016 in die Einstufung 2017?	Grundsätzlich gilt der Besitzstand gemäss Art. 78 PersD. Bei Überführung in die neuen Lohnklassen ist entscheidend, ob die angestellte Person bei der Einstufung 2016 noch eine Lohnperspektive hat. Entsprechend ist die Einstufung in die neue Lohnklasse und Lohnstufe für 2017 vorzunehmen.
Lohnfortzahlung	Lohnfortzahlung bei Krankheit: weshalb Reduktion nach 1 Jahr?	Dies ist ein politischer Entscheid.
Lohnfortzahlung	Besteht bei Feuerwehr-Dienst Anspruch auf Lohnfortzahlung?	Ja, nach Erwerbsersatzordnung mit Meldekarte der Diensttage.
Mitarbeitergespräch	Mitarbeitergespräch auch bei Kleinstpensen?	Ja, aber entsprechend der Aufgabe auch im zeitlichen Umfang angepasst.

Thema	Frage	Antwort
Mitarbeitergespräch	Wie viele Mitarbeitergespräche? Bei grossen Teams?	Gemäss Weisungen für Seelsorgeeinheiten regeln die Pastoralteams die Zuständigkeit für das Führen der MAG als fachlich Vorgesetzte. Die anstellenden Behörden organisieren sich selbst, wer als administrativ Vorgesetzte/r an den Gesprächen teilnimmt.
Mitarbeitergespräch	Ein Gespräch oder zwei Gespräche (fachlilch und administrativ Vorgesetzte)?	Ein Gespräch, vorbereitet durch fachlich Vorgesetzte/r und in Absprache mit administrativ Vorgesetze/r
Mitarbeitergespräch	Ist das Mitarbeitergespräch Arbeitszeit?	Ja
Mitarbeitergespräch	Ist auch bei Kleinpensen ein Mitarbeitergespräch zu führen?	Jeder hat ein Anrecht auf ein Mitarbeitergespräch. Pragmatisches Vorgehen.
Mitarbeitergespräch	Wie ist dieses in grossen Kirchgemeinden zu handhaben (viele Mitarbeitende)?	Die Mitarbeitergespräche sind nicht zwingend alle von der gleichen Person (des Kirchenverwaltungsrates), gegebenenfalls zusammen mit der fachlich vorgesetzten Person, zu führen; sie können auch sinnvoll delegiert werden.
Mitarbeitergespräch	Warum ist das MAG lohnrelevant?	Verbindliche und mit der/dem Mitarbeitenden besprochene Qualifikation
Mitarbeitergespräch	Muss beim Sakristan auch die fachlich vorgesetzte Person anwesend sein?	Ja, gemäss Anhang 5 Art. 2 PersR sind beide Vorgesetzten involviert.
Pensionierte	Dürfen Pensionierte weiter beschäftigt werden?	Ja. Es ist ein neuer Arbeitsvertrag samt neuem Pflichtenheft abzuschliessen.
Pensionierung	Sind die Arbeitsverhältnisse mit Frauen altershalber mit 64 Jahren aufzulösen?	Frauen, die mit 64 Jahren in den Ruhestand treten, müssen das Arbeitsverhältnis auf diesen Zeitpunkt hin kündigen. Ansonsten läuft das Arbeitsverhältnis bis zum 65. Altersjahr (Art. 13 lit. f PersD). Die Pensionskassenrente wird bei Frauen erst mit dem 65. Altersjahr ausbezahlt.
Pensionierung	Weshalb werden Frauen erst mit 65 Jahren pensioniert?	Mit Blick auf das Pensionierungsalter der Pensionskasse ist in Art. 20 Abs. 3 PersD das Pensionierungsalter auch für Frauen mit Erreichen des 65. Altersjahres vorgesehen. Wünscht eine Frau mit 64 in Pension zu gehen, hat sie das Arbeitsverhältnis rechtzeitig schriftlich zu kündigen. Sie erhält dann die Altersrente der AHV, noch nicht jedoch die ordentliche Altersrente der Pensionskasse, welche mit Alter 65 ausbezahlt wird, oder aber eine gekürzte Pensionskassenrente.
Pensum	Wie wird dieses für die Sakramentvorbereitung (z.B. Erstkommunion, Versöhnungsweg) berechnet?	Zuerst müssen die Aufgaben beschrieben und im Pflichtenheft ergänzt werden. Dann muss der Stundenaufwand errechnet werden und anschliessend entschieden, wird der Aufwand in Stellenprozente übers ganze Jahr oder als Pauschale ausbezahlt. Der Lohnansatz entspricht der Zuordnung in die Kategorien des Personaldekrets. (Anhang 4 Art. 2 PersR)

Thema	Frage	Antwort
Pensum	Wie werden die Lektionen bei hauptamtlichen Katecheten berechnet?	Wie bei den teilamtlichen Katechetinnen/Katecheten: Eine Lektion entspricht einem Pensum von 3.57 %.
Pensum	Wie viel beträgt die Maximal-Stundenzahl für teilamtliche Katechetinnen?	Diese Frage wird 2017 vom Ordinariatsrat neu definiert (Anhang 4 Art. 2 Abs. 4 PersR).
Pensum	Wie wird der ausserschulische Bereich für teilamtliche Katechetinnen berechnet?	Entweder in Form von Anzahl Einsatzstunden (Stundenlohn), in einer Pauschale oder in Form von Stellenprozenten entsprechend dem Aufwand.
Personalkategorien	Gilt das PersD und PersR auch für das Akj-Personal?	Ja
Pfarrer	Wie ist das Verhältnis bezüglich Wohnung und Lohn des Pfarrers?	Hinsichtlich Wohnung ist Art. 15 PersR zu beachten. Für den Lohn gelten die Anhänge 1 und 2 zum PersR.
Pflichtenheft	Wer entscheidet über den Inhalt des Pflichtenhefts?	Als wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages (Art. 10 Abs. 3 lit. c PersD) entsteht das Pflichtenheft im Zusammenwirken der beiden Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) beim Abschluss oder bei Anpassungen des Arbeitsvertrages. Beim Personal mit bischöflicher Beauftragung (Mitarbeitende gemäss Art. 3 lit. a und b PersD) hat das Pastoralteam in Umsetzung des Seelsorgeauftrages des Bischofs die Kompetenz zur inhaltlichen Festlegung der Pflichtenhefte. Beim Seelsorgepersonal ohne bischöfliche Beauftragung und beim übrigen Personal (Art. 3 lit. c und d PersD) legt die anstellende Behörde das Pflichtenheft fest. Der Arbeitsvertrag (inkl. Pflichtenheft) kommt erst zustande, wenn sich die Vertragsparteien in allen Punkten einig sind. Im dualen System ist dem gegenseitigen Dialog eine besondere Bedeutung beizumessen.
Religionsunterricht	Bewertung Lektion mit 3.57 Stellenprozent: - Was beinhaltet dieses Pensum? - Gilt dieses Pensum auch für Priester und PA? - Gelten in verschiedenen Stufen andere Prozentsätze? - Gibt es andere Entlöhnung in unterschiedlichen Stufen? - Früher Lektion mit 4 % entschädigt: Gibt es jetzt weniger?	Das Pensum für die 3,57 Stellenprozent ist in Art. 7 Abs. 3 (Anhang 3), bzw. in Art. 2 Abs. 2 (Anhang 4) beschrieben. Ja, das Pensum gilt auch für Priester und PA. In verschiedenen Stufen gelten keine anderen Prozentansätze; die unterschiedlichen Stufen sind durch die unterschiedlichen Lohntabellen berücksichtigt. Grundsätzlich gilt die Besitzstandswahrung (frühere Lektion mit 4 %) - allerdings ist zu prüfen, was das frühere 4 Stellenprozent-Pensum beinhaltet hat und was im 3.57 Stellenprozent-Pensum enthalten ist.

Thema	Frage	Antwort
Religionsunterricht	1 Lektion = 3.57 Stellenprozente: Gilt dies sowohl für Haupt- wie auch für Teilamtliche?	Ja.
Religionsunterricht	Wie viel beträgt die maximale Lektionenanzahl für die teilamtlichen Katechet/innen?	Die heutige Regelung wird überarbeitet und in einer Handreichung zu ERG-Kirche und Religionsunterricht veröffentlicht.
Religionsunterricht	Bei den Seelsorgern rechnete man bisher mit 4 Stellenprozent pro Lektion. Gilt hier die Besitzstandwahrung auch?	Ja, wobei zu beachten ist, dass in der Regel in der Rechnung 1 Lektion = 4 Stellenprozente auch Aufgaben enthalten waren, die gemäss Art. 2 Abs. 2 und 3 Anhang 4 PersR als weitere Aufgaben im Pflichtenheft ausgewiesen und eigens entschädigt werden. Bei Wahrung des Besitzstandes bleiben diese weiteren Aufgaben integriert.
Religionsunterricht	Gilt der Religionsunterricht in einer Sonderschule als Primar- oder Oberstufe?	Die Einstufung (ob Primar- oder Oberstufe) ist vom Alter der zu unterrichtenden Kinder abhängig (bis 12. Altersjahr: Primarstufe; ab 12. Altersjahr: Oberstufe) und sofern die Kinder zwischen 7. bis 16. Altersjahr (oder älter) gemischt sind: Oberstufe.
Sakristane	Wie ist die Praxis bezüglich des freien Wochenendes? Gilt dies auch für Seelsorgende?	Art. 4 PersR gilt für alle (Seelsorgende und Sakristane). Die Bestimmung in Art. 4 Abs. 1 letzter Satz Anhang 5 (Sakristane) dient lediglich der Verdeutlichung – dies ist auch die Praxis für Seelsorgende.
Sakristane	Gelten auch Weiterbildungen ausserhalb des Sakristanenverbandes als Arbeitszeit?	Bei einer engen Auslegung von Art. 5 Anhang 5 PersR beziehen sich die Weiterbildungskurse auf solche des Sakristanenverbandes. Die Arbeitgeber werden jedoch bei sinnvollen Kursen «ausserhalb» des Sakristanenverbandes kaum eine solche Weiterbildung nicht akzeptieren.
Sakristane	Haben Sakristane Anspruch auf Exerzitien?	Ein ausdrücklicher Anspruch auf Exerzitien ist nicht vorgesehen.
Sakristane	Wie verhält es sich betreffend Freitaqe, Ferien und freies Wochenende? Wie erfolgt die Arbeitszeitberechnung?	Eine Woche Ferien dauert 7 Tage (davon zwei Tage Wochenende). Werden zwei Wochen Ferien am Stück bezogen, sind zwei Wochenenden in diesen zwei Ferienwochen mit dabei. Wird auch am dritten Wochenende nicht gearbeitet, gilt das monatlich zustehende freie Wochenende als bezogen. Sakristane arbeiten in der Regel 42 Stunden/Woche verteilt auf 6 Arbeitstage. Die Arbeitsintensität ist jedoch sehr unterschiedlich. Sinnvoll ist deshalb eine Jahresarbeitszeit. Die an Feiertagen geleistete Arbeit können Sakristane eins zu eins kompensieren. Maximal können so zusätzlich sechs Tage kompensiert werden, auch am Stück.

Thema	Frage	Antwort
Sakristane	Wer hat die fachliche Aufsicht über die Sakristane?	Die Aufsicht für den staatskirchenrechtlichen Teil obliegt beim Kirchenverwaltungsrat (z.B. Unterhalt Pfarreiheim) für den kirchlichen Teil (z.B. Liturgie, Sakralräume) sind die kirchlich Beauftragten zuständig).
Sakristane	Wie erfolgt die Anrechnung für das Öffnen und Schliessen der Kirche?	Das ist normale Arbeitszeit und ist entsprechend zu erfassen. Z.B. Sonntagabend: 30 Min. für schliessen der Kirche.
Schlichtungs-kommission	Wie ist die Besetzung der Schlichtungskommission?	Vorsitzender: RA Michael Manser, Beisitzer: Josef Fässler (Arbeitgebervertreter), Othmar Widmer (Arbeitnehmervertreter); Adresse: Schlichtungskommission für Personalsachen des Katholischen Konfessionsteils, c/o RA Michael Manser, Oberer Graben 26, 9000 St.Gallen
Sitzungsgelder	Haben Seelsorgende und Sakristane Anspruch auf Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen?	Grundsätzlich gilt für Angestellte die Teilnahme an Sitzungen als Arbeitszeit, weshalb kein zusätzliches Sitzungsgeld anfällt. Vorbehalten bleiben allfällige spezifische Sitzungsgeld-Regelungen in Kirchgemeinden/Zweckverbänden.
Smartphone	Gibt es eine Regelung für eine Entschädigung der Nutzung privat angeschaffter Smartphone für berufliche Zwecke?	Dies kann individuell über die Spesenregelung gelöst werden. In der Praxis gibt es Lösungen wie z.B.: *Der Arbeitgeber beteiligt sich mit Fr. x pro Monat an den Abonnementskosten bei jenen Arbeitnehmern, bei denen der Bedarf des Gerätes für den beruflichen Zweck anerkannt wird. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich. Bei Teilzeitangestellten entspricht die Pauschale dem prozentualen Anstellungsgrad. Die Telefonnummer wird in den Teams bekanntgegeben. Die Anschaffung des Geräts trägt der Arbeitnehmer.*
Spesen	Erhalten hauptamtliche Katecheten Fahrspesen ersetzt bei einem Schulhauswechsel, wenn dieser nicht in Gehdistanz ist?	Für hauptamtliche Katecheten gelten die allgemeinen Spesenregelungen in Art. 16 PersR. Die Spesenvergütung ist im Arbeitsvertrag zu regeln. Oft empfiehlt sich die Vereinbarung von Pauschalspesen (Art. 16 Abs. 6 PersR).
Spesen	Können Pauschalspesen vereinbart werden?	Ja, Art. 16 Abs. 6 PersR sieht dies ausdrücklich vor.
Spesen	Können Fahrkosten vergütet werden?	Nein, die Fahrtkosten zur Arbeit (Arbeitsweg) werden in der Regel nicht vergütet. Art. 16 PersR bezieht sich auf Reisespesen, welche anfallen, wenn ausserhalb des Arbeitsplatzes eine dienstliche Verrichtung zu erfolgen hat.
Status	Wieso gibt es nur noch öffentlich-rechtliche Anstellungen?	In der heutigen Zeit ist es feste Praxis, dass die Anstellungsverhältnisse in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen eben öffentlich-rechtlicher Natur (und nicht privatrechtlich) sind. Ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach OR kann nach Art. 8 Abs. 2 PersD noch für befristete Anstellungen von höchstens einem Jahr begründet werden.

Thema	Frage	Antwort
Treueprämie	Sind zur Berechnung der Treueprämie Angaben bezüglich des Eintrittsdatums des Personals abrufbar? Wie wird die Biografie erfasst?	Nein, es empfiehlt sich, bei Bewerbungen eine Zusammenstellung der beruflichen Erfahrung von den Bewerbenden einzufordern und auf Plausibilität zu überprüfen. Eigentlich sollten alle Arbeitsstellen mit Zeugnissen oder Lohnausweisen nachgewiesen werden können.
Treueprämie	Wie wird die Treueprämie bei Teilzeitangestellten gehandhabt?	Entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre (Art. 45 Abs. 3 PersD).
Treueprämie	Wie ist der Umgang mit Treueprämien?	Es gilt Art. 45 PersD.
Treueprämie	Bekommen Angestellte mit Stundenlohn, bzw. Pauschale pro Auftritt, auch Treueprämien?	Ja, die Treueprämie gilt für alle Angestellten. Gemäss Art. 45 Abs. 3 PersD wird in diesen Fällen die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre berechnet.
Treueprämie	Wie berechnet sich diese bei Priestern?	Wie bei allen anderen Arbeitnehmenden.
Treueprämie	Wenn man in einem ‹‹blöden Rank›› ist, z.B. im 23. Dienstjahr und im 20. Dienstjahr keine Treueprämie erhalten hat: Hat man dann im 25. Jahren Anspruch auf einen vollen Monatslohn (Besitzstand)?	Nein, ein solcher Anspruch besteht nach Art. 45 PersD nicht. Individuelle Übergangslösungen können vom Arbeitgeber beschlossen werden.
Treueprämie	Ab wann werden die Dienstjahre angerechnet?	Es zählen alle Dienstjahre, die im Bistum geleistet wurden, egal in welcher Funktion und in welchem Beschäftigungsgrad.
Überstunden	Wie viele Überstunden können auf das Folgejahr übertragen werden?	Dies ist in PersD und PersR nicht geregelt. Als Beispiel: Die Angestellten des Kath. Konfessionsteils können 40 Stunden auf das Folgejahr übertragen.
Versicherung	Ist eine Unfallversicherung auch bei Kleinpensen abzuschliessen? Wie ist die Lohnfortzahlungspflicht bei Kleinpensen zu handhaben?	Die Betriebsunfallversicherung ist für alle Mitarbeitenden Pflicht. Die Nicht-Betriebsunfallversicherung ist erst ab einem wöchentlichen Pensum von 8 Std. Pflicht. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall erfolgt gemäss Art. 49 ff PersD und zwar immer bemessen an den gesamten Krankheitsfällen der vergangenen drei Jahre.
Versicherungen	Sind die laufenden Versicherungspolicen anzupassen?	Auf jeden Fall ist eine kompetente Überprüfung der das Personal betreffenden Versicherungspolicen zu empfehlen. Von dieser Überprüfung hängt ab, ob Anpassungen vorzunehmen sind.
Vollzug	Weshalb werden die Info-Anlässe für die Mitarbeitenden erst nach dem 1.1.2017 durchgeführt?	Leider konnten aus Gründen der zeitlichen Verfügbarkeit diese Info-Anlässe nicht vor dem 1.1.2017 organisiert werden.
Vollzugsbeginn	Wie erfolgen die Abschlüsse der Arbeitsverträge, wenn der Zweckverband erst später gegründet wird?	Die einzelnen Arbeitsverträge sind dann per 1.1.2017 auf eine der Kirchgemeinden als Vertragspartei auszustellen und mit einem Hinweis zu versehen,

Thema	Frage	Antwort
		dass ab Gründung des Zweckverbandes dieser als Arbeitgeber-Vertragspartei gilt.
Vollzugsbeginn	Welches sind die Vertragspartner, wenn noch kein Zweckverband besteht?	Da die Zusammenarbeit der Kirchgemeinden in einer Seelsorgeeinheit ohne Verbands- oder Vereinsform keine juristische Person ist, kann die Seelsorgeeinheit nicht Vertragspartei sein. Es sind die einzelnen Kirchgemeinden in der SE, bzw. wo die SE als Verein organisiert ist, kann es dieser Verein sein.
Vollzugsbeginn	Wie ist mit der unterschiedlichen Inkraftsetzung von PersD/PersR und Verbandsdekret umzugehen?	PerD und PersR sind vom Administrationsrat zum gleichen Zeitpunkt, per 1. Januar 2017, in Kraft gesetzt worden (Art. 81 PersD und Art. 20 PersR). Die einzelnen Arbeitsverträge sind per 01.01.2017 auf eine der Kirchgemeinden als Vertragspartei (Arbeitgeberseite) auszustellen und mit einem Hinweis zu versehen, dass ab Gründung des Zweckverbandes dieser als Arbeitgeber-Vertragspartei gilt.
Weiterbildung	Gibt es Empfehlungen für Kostenbeteiligung bei Weiterbildung?	Bei vom Arbeitgeber, Bischof oder Ordinariatsrat vorgeschriebenen Fort- und Weiterbildungen gehen die Kosten und Spesen zu Lasten des Arbeitgebers (Art. 3 Abs. 1 PersR). Bei nicht oder nur teilweise vorgeschriebenen Fort- und Weiterbildungen kann sich der Arbeitgeber angemessen beteiligen (Art. 3 Abs. 2 PersR). Wichtig ist zu beachten, dass der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht hat, welche auch die entsprechende fachliche Förderung beinhaltet, damit Arbeitnehmer ihre Aufgaben erfüllen können.
Weiterbildung	Wie sind Aus-, Fort- und Weiterbildungen als Arbeitszeit anzurechnen?	Zuerst ist zu unterscheiden zwischen Ausbildung einerseits und Fort- und Weiterbildung andererseits. Die Ausbildung ist in den personalrechtlichen Erlassen (PersD und PersR) nicht geregelt. Als Ausbildung sind beispielsweise die Sakristanen-Kurse (Grund- und Einführungskurse, derzeit 4 Wochen für hauptamtliche Sakristane, 3 Wochen für teilamtliche sowie die Einführungstage für Aushilfen 3,5 Tage) und die Einführungs-Pfarreisekretärinnen-Kurse (Bistum Basel) anzusehen. Da für Ausbildung in den personalrechtlichen Erlassen nichts geregelt ist, wird den Arbeitgebenden empfohlen, mit den Arbeitnehmenden vorgängig eine Ausbildungsvereinbarung (über Bezahlung von Kosten und Spesen, Anrechnung als Arbeitszeit, Kostenbeteiligung Arbeitnehmende, Rückerstattung bei vorzeitiger Beendigung der Anstellung, etc.) abzuschliessen. Das Gesetz

Thema	Frage	Antwort
		schreibt diesbezüglich nichts vor; die Vertragsparteien können und sollen im Rahmen der Vertragsfreiheit eine Einigung finden. Hinsichtlich Fort- und Weiterbildung gilt Art. 3 Abs. 4 PersR, wonach jeder Fort- und Weiterbildungstag als Arbeitstag gilt, wenn diese Fort- oder Weiterbildung angeordnet wurde. Angerechnet wird die effektive zeitliche Beanspruchung, maximal aber 8.4 Stunden pro Tag. Diese Regelung gilt für sämtliche Personalkategorien, unabhängig vom Pensum, und auch dann, wenn die Fort- oder Weiterbildung an einem Wochenend-Tag erfolgt. Wird eine Fort- oder Weiterbildung freiwillig besucht, erfolgt die Anrechnung der Arbeitszeit bei Teilpensen anteilmässig. Diese Anrechnung bedeutet konkret z.B., dass bei angeordneter Weiterbildung ein 20%-Pensum bei einer einwöchigen (fünf ganze Tage dauernden) Weiterbildung zu fünf zu kompensierenden Tagen führt; bei nicht angeordneter (freiwillliger) Weiterbildung lediglich zu einem zu kompensierenden Tag. Die Bestimmungen in den beiden Anhängen (Anhang 5 und Anhang 6) werden mit dem Satz «Bei Teilpensen erfolgt die Arbeitszeitberechnung anteilmässig» wohl bei einer Revision des PersR in Art. 3 Abs. 4 PersR aufzunehmen sein.

Diese Liste wird aufgrund der eingehenden Fragen laufend ergänzt.
Fragen zur Umsetzung des Personaldekrets und -reglements richten Sie bitte per Mail an: juergen.baur@sg.kath.ch