

# Verordnung der Katholischen Synode betreffend die Besoldungen, Taggelder und Entschädigungen (Besoldungsverordnung)

vom 13. Dezember 2001 (Stand 15. August 2022)

---

## 1. Grundlagen

### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die allgemeinen Bestimmungen für alle Arbeitsverhältnisse, Besoldungen und Entschädigungen in der Katholischen Landeskirche des Kantons Thurgau, unter Einschluss der Kirchgemeinden. Alle Arbeitsverhältnisse unterstehen dem öffentlichen Recht.

<sup>2</sup> Für die Entschädigung von Personen, die Katechese im Nebenamt erteilen, erlässt der Kirchenrat Richtlinien (Anhang 6).

### § 2 Anhänge

<sup>1</sup> In Anhängen zu dieser Verordnung werden geregelt:

1. Anhang 1: Die Lohntabelle mit Besoldungsklassen und Stufen
2. Anhang 2: Der Einreihungsplan
3. Anhang 3: Die Reisespesen
4. Anhang 4: Die Taggelder und Entschädigungen der Synode
5. Anhang 5: Die Besoldungen, Sitzungsgelder und Entschädigung des Katholischen Kirchenrates sowie der Kapitelsdekane

### § 3 Regelungen auf kantonaler Ebene

<sup>1</sup> Auf kantonaler Ebene werden geregelt:

1. Von der Synode
  - 1.1. die Anhänge 1, 3, 4 und 5 gemäss § 2
  - 1.2. der allgemeine Stufenanstieg, sofern eine Änderung gegenüber § 10 bis § 13 nötig wird
2. Vom Kirchenrat
  - 2.1. der Anhang 2 gemäss § 2
  - 2.2. die Besoldung des bischöflichen Kommissars und Regionaldekans
  - 2.3. Thurgauischer Domherr
  - 2.4. die Entschädigungen der vom Kirchenrat eingesetzten Kommissionen

\* Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

- 2.5. die Besoldung der landeskirchlichen Angestellten und Beauftragten
- 2.6. die Besoldung der Seelsorgebeauftragten im Haupt- oder Nebenamt
- 2.7. die Entschädigung der Pfarreiblatt- und der Redaktionskommission
- 2.8. die Entschädigung der Mitglieder der Verwaltungskommission der Pensionskasse der Katholischen Landeskirche

#### § 4 Regelungen auf Gemeindeebene

<sup>1</sup> Von der Kirchgemeindeversammlung sind zu regeln:

1. die Sitzungsgelder und Entschädigungen der Kirchenvorsteherschaft
2. der allgemeine Stufenanstieg, sofern eine Änderung gegenüber § 10 bis § 13 nötig wird

<sup>2</sup> Von der Kirchenvorsteherschaft sind zu regeln:

1. die Besoldungen und Entschädigungen des Pflegers, der Revisoren und der Urnenoffizianten sowie des Personals der Kirchgemeinden
2. die allfälligen besonderen Regelungen im Sinne von § 48 der Besoldungsverordnung in den Arbeitsverträgen, soweit nicht zwingende Bestimmungen entgegenstehen

## 2. Besoldungen des Personals

### 2.1. Besoldung

#### § 5 Bestandteile der Besoldung

<sup>1</sup> Die Besoldung des Personals besteht aus:

1. der Grundbesoldung
2. der Teuerungszulage
3. den Sozialzulagen
4. den Zulagen gemäss § 23 und § 24

#### § 6 Einreihungsplan

<sup>1</sup> Der Einreihungsplan enthält die nach Funktionsbereichen und Besoldungsklassen geordneten Richtpositionen.

<sup>2</sup> Jede Stelle wird, entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad, einer oder mehreren Besoldungsklassen zugeordnet.

<sup>3</sup> Der Schwierigkeitsgrad wird bestimmt durch die verlangte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen Anforderungen, die zu tragende Verantwortung sowie die psychische und körperliche Belastung.

**§ 7** Zuordnung

<sup>1</sup> Für die Zuordnung der einzelnen Stellen gemäss Einreichungsplan ist auf landeskirchlicher Ebene der Kirchenrat zuständig.

<sup>2</sup> Für die Zuordnung auf Kirchgemeindeebene liegt die Zuständigkeit bei der Kirchenvorsteherschaft.

**§ 8** Neuordnung bestehender Stellen

<sup>1</sup> Hat sich der Schwierigkeitsgrad einer Stelle derart verändert, dass sich eine Neuordnung rechtfertigt, so nimmt die Exekutive (der Kirchenrat beziehungsweise die Kirchenvorsteherschaft) diese nach § 6 Abs. 2 und Abs. 3 vor.

**§ 9** Besoldungsklassen

<sup>1</sup> Es bestehen 22 Besoldungsklassen.

<sup>2</sup> Für jede Besoldungsklasse sind ein Minimum, ein erstes und ein zweites Maximum festgesetzt. Das erste Maximum beträgt 118 %, das zweite 136 % des Minimums. § 3 Ziff. 1.2 und § 4 Ziff. 1.2 bleiben vorbehalten.

<sup>3</sup> Die Besoldungsansätze für die einzelnen Besoldungsklassen werden in der Lohntabelle festgelegt, die einen Bestandteil der Besoldungsverordnung (Anhang 1) bildet.

**§ 10** Stufenanstieg allgemein: 1. Normalstufen

<sup>1</sup> Das erste Maximum jeder Besoldungsklasse wird über 12 Normalstufen von je 1.5 % des Minimums erreicht, wobei in der Regel für jedes Dienstjahr eine Erhöhung um eine Stufe erfolgt.

<sup>2</sup> Die Dienstjahre werden nach Kalenderjahren berechnet. Beginnt ein Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober, so ist das betreffende Kalenderjahr zu berücksichtigen.

**§ 11** 2. Erfahrungsstufen zweites Maximum

<sup>1</sup> Das zweite Maximum wird nach dem ersten Maximum in 12 Erfahrungsstufen von je 1.5 % des Klassenminimums erreicht, wobei in der Regel für jedes Dienstjahr die Erhöhung um eine Stufe erfolgt.

<sup>2</sup> Der Aufstieg vom ersten Maximum in die Erfahrungsstufen erfordert einen Qualifikationsbeschluss der Exekutive.

**§ 12** 3. Anlaufstufen

<sup>1</sup> Für die Zeit der Einarbeitung stehen pro Besoldungsklasse zwei Anlaufstufen zur Verfügung, die je 1 ½ % unter dem Minimum der betreffenden Besoldungsklasse liegen.

**§ 13** 4. Qualifikationsstufen

<sup>1</sup> Ergibt die Qualifikation eines Stelleninhabers, der das zweite Maximum erreicht hat, lang andauernde, sehr gute Leistungen, so kann die Exekutive einen weiteren Anstieg um höchstens zwei gleichgrosse Stufen bis auf 139 % des Minimums der Besoldungsklasse gewähren.

<sup>2</sup> Der Aufstieg in die erste Qualifikationsstufe kann frühestens zwei Jahre nach dem Erreichen des zweiten Maximums erfolgen, derjenige in die zweite Qualifikationsstufe frühestens zwei Jahre nach dem Erreichen der ersten.

**§ 14** Einweisung durch die Exekutive

<sup>1</sup> Die Exekutive entscheidet darüber, in welche Stufe jemand eingewiesen wird. Dabei stellt sie ab auf Fähigkeiten, Kenntnisse, bisherige Tätigkeit und Alter.

**§ 15** Beförderung: 1. Stufenanstieg

<sup>1</sup> Der Aufstieg in der Anlauf-, Normal- und Erfahrungsstufe kann in Anerkennung sehr guter Leistungen beschleunigt werden.

<sup>2</sup> Die Beschleunigung des Aufstieges erfordert einen Qualifikationsbeschluss der Exekutive.

<sup>3</sup> Als Beförderung gilt auch der normale Aufstieg in die Erfahrungs- und Qualifikationsstufen (§ 11 und § 13).

**§ 16** 2. Änderung der Funktion

<sup>1</sup> Die Beförderung durch Wechsel in eine höhere Funktion wird durch die Exekutive beschlossen. Sie bestimmt unter Anwendung von § 14 auch die Stufe, in die der Beförderte eingewiesen wird.

<sup>2</sup> Als Beförderung gilt auch die Höherzuordnung einer bestehenden und besetzten Stelle (§ 8).

**§ 17** 3. Voraussetzung

<sup>1</sup> Beförderungen im Sinne von § 15 und § 16 setzen in der Regel eine sehr gute Qualifikation voraus.

**§ 18** Ungenügende Leistungen

<sup>1</sup> Bei ungenügenden Leistungen können Beförderungen sistiert oder es kann ein Leistungsabzug bis zu 8 % der Grundbesoldung (§ 19) vorgenommen werden.

**§ 19** Grundbesoldung

<sup>1</sup> Als Grundbesoldung gilt die nach Besoldungsklasse und Stufe ausgerichtete Besoldung.

**§ 20** Sozialzulagen: 1. Familienzulage

<sup>1</sup> Die Familienzulage richtet sich nach der jeweiligen Regelung für das Staatspersonal (Besoldungsverordnung<sup>1</sup>).

**§ 21** 2. Kinderzulage

<sup>1</sup> Die Kinderzulage respektive Ausbildungszulage richtet sich nach dem jeweiligen Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen<sup>2</sup>.

**§ 22** Teuerungszulage

<sup>1</sup> Der Teuerungsausgleich auf den Grundbesoldungen und den Zulagen nach den § 23 und § 24 wird von der Exekutive im Rahmen des genehmigten Budgets festgelegt.

**§ 23** Leistungsprämien

<sup>1</sup> Für ausserordentliche Leistungen kann die Exekutive eine Leistungsprämie bis zu 8 % auf der Grundbesoldung gewähren.

**§ 24** Übrige Zulagen

<sup>1</sup> Die Exekutive regelt die Ausrichtung von:

1. Zulagen für lang andauernde Stellvertretungen
2. Büro- und Bürogehilfenzulagen für Teilzeit- und auswärts Beschäftigte
3. Zulagen für Sachausgaben

<sup>2</sup> Zulagen nach Abs. 1 werden nur unter der Voraussetzung gewährt, wenn die entsprechenden Gegebenheiten in der Grundbesoldung noch nicht berücksichtigt sind.

## 2.2. Bestimmungen zur Rechtsstellung

**§ 25** Beginn und Ende des Besoldungsanspruches

<sup>1</sup> Der Anspruch auf die Besoldung beginnt mit dem vereinbarten Anfang des Dienstverhältnisses und endet mit dem Tage der Beendigung desselben.

---

<sup>1</sup>) RB 177.22

<sup>2</sup>) RB 836.1

<sup>2</sup> Das Dienstverhältnis erlischt in jedem Fall mit Eintritt der AHV-Berechtigung. Wird es über diesen Zeitpunkt verlängert, ist eine Neuregelung auf Zeit vorzunehmen.

## § 26 Auszahlung der Besoldung

<sup>1</sup> Ein Dreizehntel der jährlichen Besoldung (ausgenommen Sozialzulagen) wird monatlich ausbezahlt, ein Dreizehntel als 13. Monatslohn.

<sup>2</sup> Die Sozialzulagen werden monatlich mit einem Zwölftel des Jahresbetrages ausgerichtet.

<sup>3</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Arbeitsdauer während des Kalenderjahres ausgerichtet.

## § 27 Verrechnung

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerbeiträge an Vorsorgeleistungen werden von den Besoldungen abgezogen.

<sup>2</sup> Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Personal, die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergeben, können mit der Besoldung verrechnet werden, wobei jedoch das Existenzminimum nicht unterschritten werden darf.

## § 28 Dienstwohnung, Amträume

<sup>1</sup> Wem eine Dienstwohnung überlassen wird, hat hiefür einen marktgerechten Mietzins zu entrichten. Beeinträchtigungen der Wohnqualität sind angemessen zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Die Amträume sind vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

## § 29 Gebührenablieferung

<sup>1</sup> Gebühren und Entschädigungen aus amtlicher Tätigkeit während der Arbeitszeit sowie Besoldungsbeiträge von Dritten fallen an den Arbeitgeber.

## § 30 Treueprämien

<sup>1</sup> Bei der Erfüllung des 10. und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Angestellten bis zur Erreichung des Rentenalters gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>1)</sup> eine Treueprämie. Diese entspricht der Abgeltung einer halben, für das 25. Dienstjahr einer vollen Monatsgrundbesoldung.

<sup>2</sup> Zulagen gemäss § 24 werden dabei nicht berücksichtigt.

---

<sup>1)</sup> SR [831.10](#)

<sup>3</sup> Auf schriftliches Gesuch hin kann die Exekutive Treueprämien ganz oder teilweise in Ferien umwandeln.

### § 31 Besoldung bei Militärdienst

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf die volle Besoldung während des obligatorischen Militärdienstes. Die Exekutive kann Fälle besonders regeln, in denen die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Dienstverhältnisses unverhältnismässig wird.

<sup>2</sup> Dem Militärdienst gleichgestellt ist der zivile Ersatzdienst und der Zivilschutzdienst.

<sup>3</sup> Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen an den Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Die Besoldung bei freiwilligem Militärdienst etc. ist gesondert zu regeln.

### § 32 Teilzeitbeschäftigte

<sup>1</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Besoldung nach dem Beschäftigungsgrad.

### § 33 Praktikanten, Aushilfen

<sup>1</sup> Die Besoldungen und Anstellungsbedingungen für Praktikanten sowie aushilfsweise oder stundenweise angestelltes Personal legt die Exekutive fest.

### § 34 Besoldungsnachgenuss

<sup>1</sup> Beim Tode eines Angestellten bei bestehendem Dienstverhältnis wird an die Hinterbliebenen, deren Versorger der Verstorbene war, die Besoldung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausbezahlt, aber nicht länger als bis zum gesetzlichen Pensionsalter.

### § 35 Probezeit, Kündigung

<sup>1</sup> Die Probezeit dauert einen Monat. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis von jeder Seite im ersten Jahr jeweils auf Ende eines Monats unter Wahrung einer Kündigungsfrist von einem Monat kündbar. Im zweiten Dienstjahr gilt eine Kündigungsfrist von zwei Monaten und ab drittem Dienstjahr eine solche von drei Monaten.

<sup>3</sup> Katecheten und Personen, die im Schuldienst eingesetzt werden, haben jeweils auf Ende des Schulsemesters zu kündigen, wenn nicht besondere Umstände eine Ausnahme rechtfertigen.

### 2.3. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

#### § 36 Arbeitszeit, Nebenbeschäftigungen

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen, die für die Staatsangestellten gelten. Einzelheiten regelt die Exekutive.

<sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen oder die Bekleidung öffentlicher Ämter, deren Ausübung teilweise in die ordentliche Arbeitszeit fällt, bedarf einer Bewilligung der Exekutive.

#### § 37 Überzeit

<sup>1</sup> Dienstlich notwendige oder angeordnete Überzeit ist so bald wie möglich zu kompensieren.

<sup>2</sup> Sonntagsarbeit und Arbeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeit gibt grundsätzlich keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung.

#### § 38 Ruhetage

<sup>1</sup> Die gesetzlichen Ruhetage sind diejenigen gemäss kantonaler Gesetzgebung. Fallen Ruhetage in die Ferien, erfolgt die Kompensation nach kantonalem Recht<sup>1)</sup>.

#### § 39 Freie Tage

<sup>1</sup> Zuständig für die Bewilligung von Freitagen oder Urlaub sowie Kompensationstagen ist die Exekutive.

#### § 40 Ferien, unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht pro Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: \*

1. 23 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in welchem das 49. Altersjahr vollendet wird;
2. 27 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird.

<sup>2</sup> Ferien, die bis Mitte des folgenden Jahres nicht bezogen werden, gelten als verfallen, es sei denn, die Exekutive bestimme auf Grund eines Gesuchs, unter Beachtung entsprechender Umstände, dass die Ferien noch später bezogen werden können.

<sup>3</sup> Bei lange dauernder Dienstabwesenheit zufolge Krankheit oder Unfall kann die Exekutive den Ferienanspruch angemessen reduzieren.

<sup>4</sup> Gesuche um unbezahlten Urlaub sind an die Exekutive zu richten, die darüber nach freiem Ermessen unter Wahrung der Rechtsgleichheit entscheidet.

---

<sup>1)</sup> RB [177.112](#)

**§ 41** Fortbildung

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben sich regelmässig fortzubilden.
- <sup>2</sup> Die Kosten für obligatorische Fortbildungskurse trägt der Arbeitgeber.
- <sup>3</sup> Die Fortbildung dient der Erweiterung der Fachkenntnisse.
- <sup>4</sup> An Weiterbildungskosten, die keinen direkten Bezug zur Aufgabe oder zum Arbeitsbereich haben, kann sich der Arbeitgeber nach freiem Ermessen beteiligen.

*2.4. Leistungen bei Unfall und Krankheit***§ 42** Krankenversicherung

- <sup>1</sup> Die Versicherung der Risiken Krankheit, Arzt-, Arznei- und Spitalkosten ist Sache des Arbeitnehmers (Krankenkasse).

**§ 43** Unfallversicherung

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmer gegen Unfall gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>1)</sup>. Die Prämien für die NBU-Versicherung werden zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen.

**§ 44** Besoldung bei Krankheit und Unfall im ersten Jahr

- <sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird dem Arbeitnehmer vor Erreichen des 65. Altersjahres die volle Besoldung während längstens 12 Monaten weiter ausgerichtet. Nach Erreichen des 65. Altersjahres bis zum Erreichen des 70. Altersjahres dauert die Lohnfortzahlung 180 Tage. Nach dem 70. Altersjahr reduziert sich der Anspruch auf 30 Tage.
- <sup>2</sup> Der Kirchenrat schliesst für die Landeskirche und die Kirchgemeinden eine Krankentaggeldversicherung ab, die Leistungen von Taggeldern ab dem 91. bis zum 720. Tage in der Höhe von 80 % der Bruttolohnsumme vorsieht. Solange der Arbeitgeber den Lohn gemäss Abs. 1 ausrichtet, gehen die Versicherungsleistungen an den Arbeitgeber, danach an den Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer haben sich an den Kosten der Prämien zu beteiligen.
- <sup>3</sup> Geldleistungen der Unfallversicherung und der Eidgenössischen Invalidenversicherung fallen bis zur Höhe des Besoldungsanspruches in die Kasse des Arbeitgebers, ebenso diejenigen von anderen Versicherungen, soweit der Arbeitgeber die Prämien bezahlt hat. Der Besoldungsanspruch wird ausserdem um allfällige Leistungen der Militärversicherung gekürzt.

---

<sup>1)</sup> SR [832.20](#)

<sup>4</sup> Ist ein Dritter für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche der Geschädigten an den Arbeitgeber über, soweit dieser gestützt auf Abs. 1 Leistungen erbringt.

<sup>5</sup> Die Exekutive kann den Besoldungsanspruch angemessen kürzen, sofern der Arbeitnehmer die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat und der Arbeitgeber zu Schaden kommt.

#### § 45 Anspruch im 2. Jahr

<sup>1</sup> Dauert die Arbeitsaussetzung wegen Krankheit oder Unfall länger als ein Jahr, ist die Exekutive frei, die Stelle neu zu besetzen.

<sup>2</sup> Dem Arbeitnehmer stehen die Ansprüche nach § 44 Abs. 2 zu. Die Exekutive vertritt den Arbeitnehmer gegenüber der Taggeldversicherung.

<sup>3</sup> Die im 2. Jahr zu leistenden Pensionskassenbeiträge werden, wie schon diejenigen im 7. bis 12. Monat der Dienstausssetzung, von der Pensionskasse getragen.

<sup>4</sup> Ist der Arbeitnehmer nicht mehr obligatorisch gegen Unfall versichert, so hat er die Prämien für seine Unfallversicherung (Krankenkasse) selbst zu tragen.

<sup>5</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich mit der Leitung der Pensionskasse und der Eidgenössischen Invalidenversicherung in Verbindung zu setzen, um dort seine Ansprüche anzumelden.

<sup>6</sup> Nach Ablauf des 720. Tages der Dienstausssetzung, beziehungsweise bei über 65-Jährigen nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 44 Abs. 1, endet das Arbeitsverhältnis von selbst. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, rechtzeitig bei der Krankenkasse oder einer andern Versicherung das Unfallrisiko zu versichern.

#### § 46 Arbeitsanpassung verlängerter Urlaub

<sup>1</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht Anspruch auf die Besoldung während der Dauer von 16 Wochen Arbeitsunterbruch, sofern das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft noch während mindestens 6 Monaten weitergeführt wird.

<sup>2</sup> Erfordern gesundheitliche Komplikationen bei Schwangerschaft oder Niederkunft einen längeren als in § 22 der Besoldungsverordnung vorgesehenen Urlaub, gelten die Bestimmungen über die Besoldung bei Krankheit.

<sup>3</sup> Erlaubt der Zustand des Neugeborenen der Mutter nicht, nach Beendigung des ordentlichenurlaubes zur Arbeit zurückzukehren, wird ihr unbezahlter Urlaub gewährt.

<sup>4</sup> Es besteht ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis maximal sechs Monate nach der Niederkunft.

<sup>5</sup> Endet das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft, so besteht Anspruch auf höchstens 8 Wochen bezahlten Schwangerschaftsurlaub.

**§ 47** Wiederherstellung, Härtefälle

<sup>1</sup> Bewirkt ein Rückfall im Zusammenhang mit einer Krankheit oder einem Unfall erneut eine Arbeitsunfähigkeit, wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung anteilmässig wiederhergestellt, wenn die volle Arbeitsleistung während mindestens eines Monats erfolgt ist.

<sup>2</sup> Bei einer teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit findet eine anteilmässige Wiederherstellung statt, wenn die Arbeitsleistung während mindestens sechs Monaten zusammenhängend und mit gleich bleibender oder steigender Arbeitsfähigkeit erfolgt.

**3. Zwingende und nichtzwingende Bestimmungen****§ 48** Zwingende Bestimmungen, Ausnahmen

<sup>1</sup> In Arbeitsvereinbarungen können über die Regelungen gemäss § 35 (Abschnitt 2.3.) sowie für die Spesenentschädigungen abweichende Regelungen getroffen werden. Diese sollen schriftlich festgelegt werden.

**4. Rechtsschutz****§ 49** Kantonale Ebene

<sup>1</sup> Die Angestellten der Landeskirche sind befugt, abgelehnte Wiedererwägungsentseide des Kirchenrates mit Beschwerde beim Verwaltungsgericht anzufechten. Das Verfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsgerichtsbarkeit.

**§ 50** Kirchgemeinden

<sup>1</sup> Angestellte von Kirchgemeinden sind befugt, Entscheide der Kirchenvorsteherchaft mit Beschwerde beim Kirchenrat anzufechten. Massgebend sind § 48 ff. KOG<sup>1)</sup>.

**5. Schluss- und Übergangsbestimmungen****§ 51** BVG

<sup>1</sup> Die berufliche Vorsorge ist in der Verordnung der Synode über die Pensionskasse der Katholischen Landeskirche<sup>2)</sup> sowie dem Pensionskassenreglement geregelt.

---

<sup>1)</sup> RB [188.21](#)

<sup>2)</sup> RB [188.26](#)

**§ 52** Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

<sup>1</sup> Die Verwaltungskommission der Pensionskasse der Katholischen Landeskirche überprüft jährlich im Rahmen der Besoldungsmeldungen, ob die Kirchengemeinden im Sinne von § 44 ff. für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle versichert sind und bei welcher Versicherung. Sie ist befugt, wenn nötig entsprechende Weisungen zu erlassen oder den Kirchenrat zu orientieren.

**§ 53** Neuordnung Besitzstandwahrung

<sup>1</sup> Die Exekutiven nehmen die Neuordnung aller bestehenden Stellen vor sowie die Zuordnung allfälliger neuer Stellen. Dabei ist der Besitzstand zu wahren.

**§ 54** Aufhebung des alten Rechts

<sup>1</sup> Der Kirchenrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Besoldungsverordnung der Katholischen Landeskirche vom 2. Dezember 1991 aufgehoben.

**§ 55** Aufhebung bisherigen Gemeinderechts

<sup>1</sup> Auf den gleichen Zeitpunkt werden sämtliche Besoldungsregulative der Kirchengemeinden ausser Kraft gesetzt. Die Kirchenvorsteherschaften und Vorstände von Zweckverbänden etc. sind gehalten, die Anstellungsverhältnisse längstens innert Jahresfrist neu zu ordnen, insbesondere die Zuordnungen der betreffenden Stellen vorzunehmen und die Einweisungen der Angestellten in die Besoldungspläne. Dergleichen sind besondere Regelungen im Sinne von § 48 vorzunehmen oder zu erneuern.

**Änderungstabelle - Nach Paragraph**

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>Amtsblatt</b>
Erlass	13.12.2001	01.01.2002	Erstfassung	3/2002
§ 40 Abs. 1	30.06.2008	01.01.2009	geändert	29/2008
Anhang 4	28.10.2015	01.08.2016	Inhalt geändert	--
Anhang 4	25.11.2021	01.01.2022	Inhalt geändert	50/2021
Anhang 5	13.06.2022	15.08.2022	Name und Inhalt geändert	26/2022
Anhang 6	28.10.2015	01.08.2016	Inhalt geändert	--



**Anhang 1****Lohntabelle Stand 1. Januar 2002**

Indexstand 105,85 Punkte

Lohnklasse	100 %	118 %	136 %
	Normalstufen	1. Maximum	2. Maximum
22	Fr. 97'929	Fr. 115'556	Fr. 133'184
21	Fr. 91'607	Fr. 108'097	Fr. 124'586
20	Fr. 85'779	Fr. 101'219	Fr. 116'660
19	Fr. 80'410	Fr. 94'884	Fr. 109'358
18	Fr. 75'471	Fr. 89'056	Fr. 102'640
17	Fr. 70'929	Fr. 83'696	Fr. 96'464
16	Fr. 66'784	Fr. 78'805	Fr. 90'826
15	Fr. 63'115	Fr. 74'476	Fr. 85'837
14	Fr. 59'748	Fr. 70'503	Fr. 81'258
13	Fr. 56'652	Fr. 66'849	Fr. 77'046
12	Fr. 53'840	Fr. 63'532	Fr. 73'223
11	Fr. 51'299	Fr. 60'533	Fr. 69'767
10	Fr. 48'933	Fr. 57'741	Fr. 66'549
9	Fr. 46'805	Fr. 55'230	Fr. 63'655
8	Fr. 44'962	Fr. 53'055	Fr. 61'149
7	Fr. 43'263	Fr. 51'050	Fr. 58'838
6	Fr. 41'722	Fr. 49'232	Fr. 56'742
5	Fr. 40'357	Fr. 47'621	Fr. 54'885
4	Fr. 39'149	Fr. 46'196	Fr. 53'243
3	Fr. 38'085	Fr. 44'940	Fr. 51'795
2	Fr. 37'164	Fr. 43'853	Fr. 50'543
1	Fr. 36'402	Fr. 42'954	Fr. 49'506



## **Anhang 2**

### **Einreihungsplan (Stand 1. Januar 2002)**

#### *Besoldungsklasse 1 und 2*

Raumpflegepersonal

#### *Besoldungsklasse 3 bis 6*

Büroangestellte / Büroangestellter  
Haushaltshilfe

#### *Besoldungsklasse 7 bis 9*

Büroangestellte / Büroangestellter  
Hilfssakristanin / Hilfssakristan  
Hilfshauswartin / Hilfshauswart  
Haushaltshilfe

#### *Besoldungsklasse 10 bis 12*

Sekretärin / Sekretär  
Sakristanin-Hauswartin / Sakristan-Hauswart  
Hauswartin / Hauswart  
Haushälterin / Haushälter

#### *Besoldungsklasse 13 bis 15*

Katechetin / Katechet  
Jugendarbeiterin / Jugendarbeiter  
Sekretärin / Sekretär m.b.A.  
Rechnungsführerin / Rechnungsführer  
hauswirtschaftliches Personal m.b.A.

*Besoldungsklasse 16 und 17*

Katechetin-Jugendseelsorgerin / Katechet-Jugendseelsorger  
Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter m.b.A.  
Erwachsenenbildnerin / Erwachsenenbildner  
Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter  
Rechnungsführerin / Rechnungsführer  
Organistin / Organist, Chorleiterin / Chorleiter

*Besoldungsklasse 18 bis 20*

Seelsorgerin / Seelsorger (ohne Gemeindeleiterfunktion)  
Seelsorgerin / Seelsorger mit Gemeindeleiterfunktion  
Stabsmitarbeiterin / Stabsmitarbeiter  
Organistin / Organist, Chorleiterin / Chorleiter

*Besoldungsklasse 21 und 22*

Seelsorgerin / Seelsorger mit Gemeindeleiterfunktionen  
Stabsmitarbeiterin / Stabsmitarbeiter m.b.A.

## Anhang 3

### Reisespesen (Stand 1. Januar 2002)

#### § 1 Reisespesen

<sup>1</sup> Für Dienstreisen zum Sitzungs- oder Tätigkeitsort wird eine Reiseentschädigung gemäss folgenden Ansätzen ausgerichtet:

- Bahnbillet 1. oder 2. Klasse, halbe Taxe,
- zuzüglich Entschädigung für Halbtaxabonnement;
- Auto bis 5000 km 60 Rp./km
- 5001 und mehr km 50 Rp./km
- Motorrad 40 Rp./km
- Kleinmotorrad 20 Rp./km

<sup>2</sup> Der Kirchenrat ist ermächtigt, diese Ansätze neuen Gegebenheiten anzupassen. Die Anspruchsberechtigung für Fahrten in 1. Klasse sowie die PW-Benützung regelt die Exekutive.

#### § 2 Auswärtige Tätigkeit

<sup>1</sup> Für auswärtige Tätigkeit wird eine Spesenentschädigung von Fr. 11 für den halben und Fr. 22 für den ganzen Tag ausgerichtet.

<sup>2</sup> Allfällige Kosten für Übernachtungen werden gesondert vergütet.



## Anhang 4

### Taggelder und Entschädigungen für die Mitglieder der Synode (Stand 1. Januar 2022)

#### § 1

<sup>1</sup> Den Mitgliedern der Synode werden folgende Sitzungsgelder und Entschädigungen ausgerichtet:

1. Sitzungsgelder
  - a. Für Sitzungen der Synode pro Halbtage
    - Präsident/-in: Fr. 240
    - Mitglieder: Fr. 120
  - b. Für Sitzungen des Synodenbüros, der Kommissionen und des Wahlvorbereitungsausschusses pro Halbtage
    - Sitzungsleiter/-in (i.d.R. Präsident/-in): Fr. 240
    - Mitglieder: Fr. 160
  - c. Für Wahlkreisversammlungen pro Anlass inkl. Reisespesen
    - Sitzungsleiter/in (i.d.R. Wahlkreisvorsitzende/-r): Fr. 160
    - Mitglieder: Fr. 80
2. Entschädigungen
  - a. Für Protokolle von Büro- und Kommissions-sitzungen Fr. 120
  - b. Für Kommissionsreferate an der Synode (je nach Aufwand) Fr. 150 bis Fr. 250
  - c. Für die Vorbereitung der Wahlkreisvorschlags-listen durch die Wahlkreisvorsitzenden, pro Wahlkreis pauschal Fr. 400

#### § 2

<sup>1</sup> In ausserordentlichen Fällen kann vom Büro oder von der betreffenden Kommission eine zusätzliche Entschädigung festgesetzt werden.

#### § 3

<sup>1</sup> Die Taggelder und Entschädigungen sind von der Synode jeweils am Ende einer Amtsperiode nach Massgabe der eingetretenen Teuerung neu festzusetzen.



## Anhang 5

### Besoldungen und Entschädigungen des Kirchenrates und der richterlichen Behörden (Stand 13. Juni 2022)

#### § 1 Kirchenrat

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Kirchenrats erhalten eine feste Besoldung nach Massgabe des im jeweiligen Aufgabenbereichs ausgewiesenen Beschäftigungsgrads. Die Finanzkommission legt auf Antrag des Kirchenrats die Summe der Beschäftigungsgrade aller Mitglieder fest. Der Kirchenrat teilt diese Summe im Verhältnis zur Arbeitsbelastung auf seine Mitglieder auf.

<sup>2</sup> Die Besoldung basiert auf dem zweiten Maximum der obersten Besoldungsklasse.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen von § 20 bis § 50 gelten sinngemäss

<sup>4</sup> Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Kirchenrats Reisespesen für den Arbeitsweg vergütet. Die Vergütung richtet sich nach dem Spesenreglement<sup>1)</sup>.

#### § 2 Richterliche Behörden

<sup>1</sup> Die Mitglieder der Schlichtungsstelle und der Rekurskommission werden für ihre Tätigkeit im Stundenlohn entschädigt.

<sup>2</sup> Der Stundenlohn wird basierend auf dem zweiten Maximum der obersten Besoldungsklasse plus 10 % geteilt durch 1877 Stunden errechnet.

<sup>3</sup> Die Mitglieder sowie Sekretäre und Sekretärinnen der richterlichen Behörden, die über eine juristische Ausbildung gemäss § 42 Abs. 2 und § 45 Abs. 2 des Gesetzes der Katholischen Synode über die Katholische Landeskirche des Kantons Thurgau (LKG)<sup>2)</sup> verfügen, können bis zum Zweifachen des Stundenansatzes gemäss Abs. 2 entschädigt werden.

<sup>4</sup> Die Mitglieder der richterlichen Behörden sowie die Sekretäre und Sekretärinnen erhalten die Reisespesen vergütet. Die Vergütung richtet sich nach dem Spesenreglement.

---

<sup>1)</sup> Abrufbar unter: [https://www.kath-tg.ch/sites/default/files/website\\_content/kathlktg/Landeskirche/Rechtssammlung/Landeskirchl.%20Recht/Personal/Spesen/4%20%20Spesenreglement.pdf](https://www.kath-tg.ch/sites/default/files/website_content/kathlktg/Landeskirche/Rechtssammlung/Landeskirchl.%20Recht/Personal/Spesen/4%20%20Spesenreglement.pdf).

<sup>2)</sup> RB 188.22

**§ 3      Experten und Expertinnen sowie Delegierte**

<sup>1</sup>Experten und Expertinnen, die vom Kirchenrat oder von einer richterlichen Behörde beigezogen werden, werden im Stundenlohn gemäss § 2 Abs. 2 entschädigt.

<sup>2</sup>Delegierte des Kirchenrats erhalten für die Ausübung ihres Mandats ein Sitzungsgeld gemäss den Ansätzen für Mitglieder von Synodalkommissionen (§ 1 Abs. 1 Ziff. 1 lit. b Anhang 4 Besoldungsverordnung).

## Anhang 6

### Besoldungsrichtlinien für Katechetinnen und Katecheten im Nebenamt vom 28. Oktober 2015

#### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die vorliegenden Besoldungsrichtlinien haben Gültigkeit für Personen, die Katechese im Nebenamt erteilen.

<sup>2</sup> Für Katechetinnen und Katecheten ist ein festes teilzeitliches Anstellungsverhältnis zu begründen (unter Angabe einer Bandbreite mit minimalem und maximalem Beschäftigungsgrad), wobei die definitive Stundenzahl jährlich durch die Kirchenvorsteherschaft festgelegt wird.

<sup>3</sup> Für alle übergeordneten und in diesen Besoldungsrichtlinien für Katechetinnen und Katecheten nicht geregelten Bereiche gilt die Besoldungsverordnung der katholischen Landeskirche Thurgau (BVO)<sup>1)</sup>.

#### § 2 Jahrespauschale, Ferien

<sup>1</sup> Die Besoldung wird in einer Jahresstunde festgelegt, welche monatlich ausbezahlt wird. In der Jahresstunde sind der 13. Monatslohn und die Ferien abgegolten.

<sup>2</sup> Wird die Besoldung nach Massgabe der erteilten Lektionen ausgerichtet oder ist die Abrechnung *pro rata temporis* vorzunehmen, ist die Jahresstunde durch 40 zu teilen. Bei entschuldigtem Ausfall einer Lektion erfolgt kein Abzug.

#### § 3 Besoldungsansatz, Einreihungsplan, Stufeneinreihung, Umrechnungssatz

<sup>1</sup> Die Besoldungsansätze pro Jahresstunde richten sich nach der Lohntabelle der Besoldungsverordnung der Katholischen Landeskirche gemäss Anhang 1.

<sup>2</sup> Es gilt folgender Einreihungsplan:

1. Katechetinnen und Katecheten im Nebenamt für die Primarstufe: Lohnklasse 14
2. Katechetinnen und Katecheten im Nebenamt für die Sekundarstufe I: Lohnklasse 15
3. Katechetinnen und Katecheten mit einem Diplom einer katechetischen Fachhochschule (Religionspädagogisches Institut Luzern RPI) oder ähnliches: Lohnklassen 16 bis 17

<sup>3</sup> Die Stufeneinreihung erfolgt aufgrund der Erfahrung.

---

<sup>1)</sup> RB 188.211

<sup>4</sup> Die Jahresstunde beträgt 4,5 % des Jahreslohns der entsprechenden Lohnklasse und Lohnstufe, bei Parallelektionen (gleicher Unterrichtsstoff in mehreren Klassen) beträgt sie 4 % des Jahreslohnes.

<sup>5</sup> Für Unterrichtende ohne Fähigkeitsausweis beträgt die Jahresstunde 85 % des ordentlichen Besoldungsansatzes.

#### § 4 Berufsauftrag

<sup>1</sup> Über den Unterricht (inkl. Vor- und Nachbereitung) hinaus gehören zum Auftrag insbesondere die Gestaltung von Elternabenden, die Gespräche mit Eltern, Behörden oder Schulleitungen, die Mitwirkung in der Liturgie (im Kontext des Religionsunterrichts), die Weiterbildung sowie die Zusammenarbeit mit anderen Katechetinnen und Katecheten, dem Seelsorgeteam und der Kirchenvorsteherschaft. Die Details werden in der Anstellung geregelt.

<sup>2</sup> Die über den Unterricht hinausgehenden Aufgaben dürfen 15 bis 20 % der Anstellung nicht überschreiten.

#### § 5 Zusätzliche Aufgaben

<sup>1</sup> Zusätzliche Aufgaben wie Sakramentenkatechese, Intensivtage, Liturgien, Ausflüge, Projekte etc. werden nach Aufwand entschädigt. Für die Berechnung des Stundenlohnes gilt die Einstufung der Katechetin oder des Katecheten, bzw. die Entschädigung von Überstunden als Basis, d. h. Jahreslohn geteilt durch die Bruttojahresarbeitszeit.

<sup>2</sup> Für die Begleitung eines entsprechenden Angebotes gilt der Faktor 1, für die Mitleitung wird mit Faktor 1,5 multipliziert, für die Hauptleitung mit Faktor 2; darin sind Vor- und Nachbereitung eingeschlossen.

<sup>3</sup> Im Einvernehmen zwischen der Katechetin bzw. dem Katecheten und der Kirchenvorsteherschaft kann auch eine Pauschalentschädigung vereinbart werden.

$$\text{Entschädigung} = \text{Präsenzstunden} * \left( \frac{\text{Jahreslohn}}{\text{Bruttojahresarbeitszeit}} \right) * \text{Faktor}$$

#### § 6 Stufenanstieg

<sup>1</sup> Beförderungen und Stufenanstiege erfolgen gemäss § 9 ff. Besoldungsverordnung.

#### § 7 Gültigkeit

<sup>1</sup> Die revidierten Besoldungsrichtlinien treten per 1. August 2016 (Schuljahr 2016/17) in Kraft. Sie ersetzen die Richtlinien vom 6. Februar 2009.

#### § 8 Übergangsbestimmung

<sup>1</sup> Die Neueinreihung von Katechetinnen und Katecheten in laufenden Anstellungsverhältnissen in die höhere Lohnklasse gemäss § 3 ist bis spätestens 1. August 2017 vorzunehmen.

<sup>2</sup> Bei der Besoldungsanpassung kann im Jahr, in dem der Lohnklassenwechsel erfolgt, der Stufenanstieg gemäss § 10 BVO ausgesetzt werden.