



Anstellung einer Katechetin, eines Katecheten

1. Anstellung von Katechetinnen und Katecheten

¹ Die Katechetin, der Katechet wird mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag im Monatslohn angestellt. Um dieses Amt auszuführen, muss die Katechetin, der Katechet beauftragt sein.

² Der Anstellungsgrad wird mit dem Online-Stellenbeschrieb nach Anzahl der Arbeitsstunden pro Schuljahr berechnet. ³ Grundlage für dieses Online-Hilfsmittel sind die Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden.

⁴ Um den Zugang zur beruflichen Vorsorge (2. Säule) zu gewährleisten, wird bei mehreren kleinen Pensen einer Katechetin oder eines Katecheten die Anstellung durch eine einzige Kirchgemeinde empfohlen.

2. Einreihung in Gehaltsklassen

⁵ Katechetinnen und Katecheten, welche in eigener Verantwortung KUW erteilen, werden in die Gehaltsklasse 17 eingereiht.

Katechetinnen und Katecheten mit zusätzlichen Aufgaben und entsprechender Ausbildung werden in die Gehaltsklasse 18 bis 19 eingereiht.

3. Anfangsgehalt

⁶ Mit der Einreihung in die Gehaltsklasse und Gehaltsstufe wird das monatliche Bruttogehalt bestimmt. Die Einreihung muss nachvollziehbar sein.

Für das Bestimmen der Gehaltsstufe sind zwei Modelle üblich:

a) Bestimmen der Gehaltsstufe nach Alter

⁷ Das Anfangsgehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt der Gehaltsklasse und zwei Gehaltsstufen pro anrechenbarem Altersjahr. Als anrechenbare Altersjahre gilt die Differenz zwischen dem Lebensalter und der Altersbasis. Die Altersbasis beträgt 20 Jahre für Funktionen, welche die Berufsausbildung zur Katechetin, des Katecheten voraussetzen.

Musterbeispiel: $(\text{Jahr} - \text{Jahrgang} - 20) \times 2$ $(2017 - 1968 - 20) \times 2 = \text{Gehaltsstufe } 58$

b) Bestimmen der Gehaltsstufe nach Erfahrung

⁸ Zur Festlegung der Gehaltsstufe kann neben der Berufserfahrung als Katechetin oder Katechet die pädagogische Tätigkeit und die Begleitung eigener Kinder berücksichtigt werden.

In der Regel wird die Tätigkeit als Katechetin mit zwei Stufen pro Jahr berechnet, die Ausübung anderer pädagogischer Tätigkeit mit einer Stufe.

Musterbeispiel zur Bestimmung der Gehaltsstufe: 1998 – 2001 Kindergärtnerin (4 Stufen), 2002 – 2015 Mutter (14 Stufen), 2016 bis 2017 Katechetin (2 x 2=4 Stufen): $(4+14+4) = \text{Gehaltsstufe } 22$

¹ Musterarbeitsvertrag (www.refbejuso.ch.....)

² <https://stebe.refbejuso.ch>

³ Vgl. Art. 3.2.2 Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 26. Februar 2015 (KES 44.020)

⁴ Vgl. Art. 3.2.1 Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 26. Februar 2015 (KES 44.020)

⁵ Vgl. Art. 23 Verordnung über die kirchliche Unterweisung im deutschsprachigen Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und über das katechetische Amt vom 13. Dezember 2012 (KES 44.010) oder: Vgl. Art. 3.2.3 Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 26. Februar 2015 (KES 44.020)

⁶ Vgl. Musterarbeitsvertrag, 5. Gehalt (www.refbejuso.ch.....)

⁷ Vgl. Art. 26 Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD (GAV)

⁸ Vgl. Art. 3.2.1 Richtlinien für die Arbeit der Unterweisenden vom 26. Februar 2015 (KES 44.020)



4. Bestimmen des Gehalts (Teil des Arbeitsvertrages)

Das monatliche Bruttogehalt wird durch die Festlegung der Gehaltsklasse und Gehaltsstufe bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent bestimmt. Der entsprechende Betrag ist in der Gehaltsklassentabelle⁹ für Kantonalpersonal ersichtlich. Aufgrund des tatsächlichen Beschäftigungsgrades wird der ausbezahlte Monatslohn entsprechend berechnet.

5. Entwicklung des Gehalts

a) Entwicklung der Gehaltsstufe nach Alter

¹⁰ Innerhalb der Gehaltsklasse steigt das Gehalt pro Kalenderjahr in der Regel um zwei Gehaltsstufen.

Musterbeispiel: $(2016 - 1968 - 20) \times 2 = \text{Gehaltsstufe } 56$ / $(2017 - 1968 - 20) \times 2 = \text{Gehaltsstufe } 58$

b) Entwicklung der Gehaltsstufe nach Erfahrung

¹¹ Erfolgt die Entwicklung des Gehalts aufgrund einer lohnrelevanten Mitarbeitenden Beurteilung, entwickelt sich das Gehalt wie folgt:

- a) 0 Gehaltsstufen bei genügender oder mangelhafter Leistung
- b) 1 bis 2 Gehaltsstufen bei guter Leistung
- c) 3 bis 4 Gehaltsstufen bei hervorragender Leistung
- d) Bei mangelhafter Leistung kann das Gehalt um bis zu 2 Gehaltsstufen gekürzt werden, wenn die Leistung bereits im vorangegangenen Jahr mangelhaft war. Eine derartige Gehaltskürzung muss der betroffenen Person mindestens drei Monate zum Voraus schriftlich mitgeteilt werden.

⁹ <http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltsklassentabellen.html>

¹⁰ Vgl. Art. 26 Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD (GAV)

¹¹ Vgl. Art. 27 Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD (GAV)