PERSONALREGLEMENT

2020

Inhalt

1. Allgemeine Bestimmungen 4
   1.1. Geltungsbereich 4
   1.2. Art des Arbeitsverhältnisses 4
   1.3. Vertretung der Arbeitgeberin 4

2. Begründung des Arbeitsverhältnisses 4
   2.1. Anstellung 4

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 5
   3.1. Beendigungsgründe 5
   3.2. Erreichen der Altersgrenze 5

4. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter 5
   4.1. Besoldung 5
   4.2. Gehaltsklassen und Funktionsgruppen 5
      4.2.1. Gehaltsklassen 6
      4.2.2. Funktionsgruppen 6
   4.3. Entschädigung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker 7
   4.4. Ausserordentliche Zulagen 7
   4.5. Treue- und Erfahrungszulage 7
   4.6. Familienzulage 7
   4.7. Dienstaltersgeschenke 7
   4.8. Reisechecks 8
   4.9. Wohnsitz und Amtswohnung 8

5. Personalvorsorge 8
   5.1. Pensionskasse 8

6. Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder 8
   6.1. Pauschale Kirchenrat 8
   6.2. Sitzungsgelder 9
   6.3. Rechnungsprüfungskommission 9
   6.4. Kommissionen 9
   6.5. Weibeldienst 9

7. Anpassung der Preisentwicklung 9

8. Besondere Regelungen 10

9. Rechtspflege 10

10. Schlussbestimmungen 10
   10.1. Wahrung des Besitzstandes 10
   10.2. Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg 10
   10.3. Inkrafttreten 10

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katholischen Kirchgemeinde Walchwil und die Entschädigung der Behörden und Kommissionsmitglieder. Das Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages.

1.2. Art des Arbeitsverhältnisses

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (exkl. Aushilfen und Personen in Ausbildung) stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement noch durch die Vollziehungsverordnung zum Personalreglement oder durch abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, gelten als öffentlich-rechtliches Ersatzrecht die Regeln des Zivilrechts, insbesondere Art. 319 ff OR.

[2] Das Personalreglement und die Vollziehungsverordnung zum Personalreglement sind nicht anwendbar für Aushilfen und für Personen in Ausbildung. Diese werden zivilrechtlich angestellt. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten alleine die Bestimmungen des Obligationenrechts (miteingeschlossen Zivilgerichtsbarkeit).

1.3. Vertretung der Arbeitgeberin

[1] Die Katholische Kirchgemeinde Walchwil als Arbeitgeberin wird, sofern dieses Reglement nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, durch den Kirchenrat vertreten.

2. Begründung des Arbeitsverhältnisses

2.1. Anstellung

[1] Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags erfolgt durch den Kirchenrat. Mit der Unterzeichnung des Einzelarbeitsvertrages sind auch die Bestimmungen des Personalreglements sowie vorhandener Zusatz-Reglemente akzeptiert.

[2] Für Aufgaben, die eine kirchliche Beauftragung (Missio Canonica) erfordern, ist die Missio Anstellungsvoraussetzung.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3.1. Beendigungsgründe

[1] Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- Kündigung beim unbefristeten Arbeitsvertrag
- Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsvertrag
- Entzug der kirchlichen Beauftragung (Missio)
- Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- Einvernehmliche Auflösung
- Erreichen der Altersgrenze
- Vorzeitige Pensionierung
- Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- Tod.

3.2. Erreichen der Altersgrenze

[1] Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlischt in der Regel mit dem Erreichen der Altersgrenze der Pensionskasse.

[2] Entspricht die Altersgrenze der Pensionskasse nicht der AHV-Altersgrenze, so können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein halbes Jahr vor der Erreichung des AHV-Alters eine vorzeitige Pensionierung beantragen.

[3] Die Kirchgemeinde entrichtet keine Abgangsentschädigungen und Entlassungsrenten, auch nicht im Rahmen einer Pensionierung vor dem Erreichen der Altersgrenze der Pensionskasse.

4. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter

4.1. Besoldung

[1] Die Besoldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- Jahresgrundgehalt
- Teuerungszulage
- Treue- und Erfahrungszulage
- Familienzulage
- Kinder- und Ausbildungszulage

[2] Das Gehalt bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Kirchgemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere Vergütungen.

4.2. Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

[1] Für das Grundgehalt gelten die Lohnbandbreiten der Gehaltsklassen des Kantons Zug. Für die Kirchgemeinde Walchwil sind insbesondere die Klassen 5 – 21 relevant.

[2] Die Einreihung erfolgt in folgende Gehaltsklassen und Funktionsgruppen.

4.2.1. Gehaltsklassen

[1] Gehaltsklassen mit Jahresbruttobesoldung, inkl. 13. Monatsgehalt
Index 100.4 Punkte (Dezember 2010 = 100)

Gehaltsklasse	1. Stufe	10. Stufe
5	CHF 51’349	CHF 67’688
6	CHF 54’705	CHF 71’722
7	CHF 58’206	CHF 76’003
8	CHF 61’853	CHF 80’380
9	CHF 65’499	CHF 84’902
10	CHF 69’438	CHF 89’716
11	CHF 73’670	CHF 94’676
12	CHF 78’191	CHF 99’927
13	CHF 83’005	CHF 105’325
14	CHF 88’111	CHF 110’868
15	CHF 93’508	CHF 116’557
16	CHF 99’198	CHF 122’392
17	CHF 105’179	CHF 128’665
18	CHF 111’452	CHF 135’521
19	CHF 118’016	CHF 142’961
20	CHF 124’872	CHF 150’985
21	CHF 132’021	CHF 159’738

4.2.2. Funktionsgruppen

Funktionsgruppen	Klassen
Raumpflegerin, Raumpfleger	5 – 6
Sakristanin, Sakristan	6 – 9
Hauswartin, Hauswart	6 – 9
Pfarreisekretärin, Pfarreisekretär	6 – 9
Ratsschreiberin, Ratsschreiber	6 – 9
Jugendarbeiterin, Jugendarbeiter	10 – 15
Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter	10 – 15
Katechetin, Katechet	10 – 14
Theologin, Theologe	14 – 18
Pfarrer, Gemeindeleiterin, Gemeindeleiter	17 – 21

[1] Für Funktionen, welche in diesem Reglement nicht aufgeführt sind, legt der Kirchenrat die Besoldung fest.
[2] In besonderen Fällen kann der Kirchenrat das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatssalärs oder einer Pauschalentschädigung festsetzen.
[3] Der Kirchenrat setzt die Entschädigung für Angestellte im Stundenlohn sowie für Aushilfsangestellte fest.

4.3. Entschädigung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

[1] Für die Entschädigung der Organistinnen und Organisten sowie der Chorleitenden richtet sich der Kirchenrat nach den Empfehlungen der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Luzern samt einem Zuschlag von maximal 10 %.

4.4. Ausserordentliche Zulagen

[1] Der Kirchenrat ist ermächtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei ausserordentlichen Leistungen oder bei besonderer Inanspruchnahme einen einmaligen Anerkennungsbeitrag auszurichten.

4.5. Treue- und Erfahrungszulage

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die sich bewährt haben, kann ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllt haben, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet werden. Als Basis gilt das jährliche, schriftliche dokumentierte Mitarbeitergespräch. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Dienstantritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

[2] Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt ist. Bemessungsgrundlage bildet das im Kalenderjahr durchschnittlich bezogene Gehalt, einschliesslich Teuerungszulagen.

4.6. Familienzulage

[1] Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von CHF 1'500, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter muss nach dem kantonalen Gesetz über die Kinderzulagen Anspruch auf Kinderzulagen haben;
- die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;
- der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

[2] Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäss Absatz [1] haben teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Familienzulage gemäss Beschäftigungsgrad.

[3] In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Familienzulage ausgerichtet, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen. Bei Teilzeitbeschäftigung besteht der Anspruch im Ausmasse des Beschäftigungsgrades.

[4] Die Zulage unterliegt nicht der Teuerung.

4.7. Dienstaltersgeschenke

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden nach 15, 20 und 25 Dienstjahren folgende Dienstaltersgeschenke gewährt:

Nach 15 Dienstjahren	5 Tage bezahlte Ferien
Nach 20 Dienstjahren	7 Tage bezahlte Ferien
Nach 25 Dienstjahren	10 Tage bezahlte Ferien.

[2] Berechnungsgrundlage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn ist der durchschnittliche Monatslohn der vorangehenden 6 Monate und wird im Monat nach dem vollendeten Dienstjahr ausbezahlt.

4.8. Reisechecks

[1] Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden.
[2] Der Kirchenrat entscheidet jährlich über den Arbeitgeberbeitrag und die Anspruchsberechtigung.

4.9. Wohnsitz und Amtswohnung

[1] Sofern es die Amtserfüllung erfordert, kann der Kirchenrat den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen bestimmten Wohnsitz vorschreiben oder eine Dienstwohnung zuweisen.
[2] Für die Wohnung wird ein angemessener Mietzins verlangt. Dieser ist nicht Bestandteil des Salärs.

5. Personalvorsorge

5.1. Pensionskasse

[1] Die Kirchgemeinde versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen des Wegfalls des Erwerbseinkommens infolge Alter, Invalidität und Tod (Hinterlassenenschutz) bei einer öffentlich-rechtlich anerkannten Pensionskasse gemäss den jeweils geltenden Bedingungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung.
[2] Bei Erreichen der statutarischen Eintrittsschwelle können sich auch Mitglieder des Kirchenrates freiwillig der Pensionskasse anschliessen.
[3] Der Kirchenrat regelt den Anschluss an eine Pensionskasse.

6. Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder

6.1. Pauschale Kirchenrat

Index 100.4 Punkte (Dezember 2010 = 100)

Pauschale Kirchenrat	CHF 2’200
Pauschale Präsidium	CHF 6’600
Pauschale Finanzen	CHF 2’750
Pauschale Bau und Infrastrukturen	CHF 2’750
Pauschale Personal	CHF 1’650
Pauschale Liegenschaften	CHF 1’650
Pauschale Jugend / Pfarrei	CHF 1’650
Pauschale Pfarreizentrum	CHF 1’650

6.2. Sitzungsgelder

Index 100.4 Punkte (Dezember 2010 = 100)

KR-Präsident Sitzung	CHF 165
KR-Schreiberin Sitzung	CHF 165
Kirchenrat Sitzung	CHF 110
Baukommission Sitzung	CHF 110
andere Sitzungen	CHF 110

Die Mitglieder des Kirchenrats haben keinen Anspruch auf Familien- sowie Treue- und Erfahrungszulagen.

6.3. Rechnungsprüfungskommission

Index 100.4 Punkte (Dezember 2010 = 100)

1 Die jährliche Entschädigung der Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission wird wie folgt festgelegt:

Grundgehalt	CHF 400
Zulage Präsidium	CHF 400
Sitzungsgeld	Gemäss 6.4.

6.4. Kommissionen

Index 100.4 Punkte (Dezember 2010 = 100)

1 Die Teilnahme an Kommissionssitzungen:

Sitzung bis 2.5 h	CHF 110
Halbtag bis 4 h	CHF 180
Ganztag bis 8 h	CHF 360

6.5. Weibeldienst

1 Die Weibelin, der Weibel erhält nach Inanspruchnahme eine vom Kirchenrat festgesetzte Entschädigung.

7. Anpassung der Preisentwicklung

1 Allfällige Teuerungszulagen kann der Kirchenrat ganz oder teilweise beschliessen. Der Kirchenrat hält sich in der Regel, wenn es die finanzielle Situation der Kirchgemeinde erlaubt, an den Beschluss des Regierungsrates des Kantons Zug betreffend Teuerungszulage an das Staatspersonal.

8. Besondere Regelungen

[1] Der Kirchenrat erlässt ergänzende Regelungen wie Pflichtenhefter, Spesenreglement, usw.

9. Rechtspflege

[1] Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen des Kantons Zug. Beschwerden sind an den Kirchenrat zu richten.

10. Schlussbestimmungen

10.1. Wahrung des Besitzstandes

[1] Der Besitzstand wird für alle Mitarbeitenden gewahrt, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten würden.

10.2. Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg

[1] Der Kirchenrat erlässt ausführende Bestimmungen auf dem Verordnungsweg.

10.3. Inkrafttreten

Dieses Personalreglement tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung auf den 1. Januar 2020 in Kraft. Es ersetzt alle vorhergehenden Reglemente samt Ausführungsbestimmungen.

Die nächsten Termine:

Dienstag, 12. Mai 2020	Kirchgemeindeversammlung (Rechnung 2019)
Dienstag, 17. November 2020	Kirchgemeindeversammlung (Budget 2021)

Rechtsmittelbelehrung für Stimmrechtsbeschwerde:

Gestützt auf § 17bis GG in Verbindung mit § 67 des Gesetzes über die Wahlen und Abstimmungen (Wahl- und Abstimmungsgesetz, WAG; BGS 131.1) vom 28. September 2006 kann wegen Verletzung des Stimmrechts und wegen Unregelmässigkeiten bei der Vorbereitung und Durchführung von Wahlen und Abstimmungen beim Regierungsrat Beschwerde geführt werden. Tritt der Beschwerdegrund vor dem Abstimmungstag ein, ist die Beschwerde innert zehn Tagen seit der Entdeckung einzureichen. Ist diese Frist am Abstimmungstag noch nicht abgelaufen, wird sie bis zum 20. Tag nach dem Abstimmungstag verlängert. In allen übrigen Fällen beträgt die Beschwerdefrist 20 Tage seit dem Abstimmungstag (§ 67 Abs. 2 WAG). Bei Abstimmungs- und Wahlbeschwerden ist ausserdem glaubhaft zu machen, dass die behaupteten Unregelmässigkeiten nach Art und Umfang geeignet waren, das Abstimmungs- oder das Wahlergebnis wesentlich zu beeinflussen (§ 68 Abs. 2 WAG).

Satz und Druck Anderhub Druck-Service AG, www.druck-service.ch