Katholische Kirche
Unterägeri

Anstellungs- und Besoldungsreglement der Katholischen Kirchgemeinde Unterägeri

A) Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Das Anstellungs- und Besoldungsreglement regelt das Arbeitsverhältnis der im Voll- oder Teilpensum im Dienste der Katholischen Kirchgemeinde tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Entschädigung der Behörden und Kommissionsmitglieder.

§ 2 Subsidiäres Recht

Soweit dieses Reglement und die dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen (Verordnung) für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinde Unterägeri keine Regelung enthält, gelangt sinngemäss das kantonale Personalrecht (Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals und den dazugehörenden Vollziehungsverordnungen) zur Anwendung.

§ 3 Art des Arbeitsverhältnisses

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

[2] Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen, Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung sowie Ferien von diesem Reglement abweichen. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber auch in diesen Fällen öffentlich-rechtlicher Natur.

§ 4 Vertretung der Arbeitgeberin

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

B) Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Wahl, Anstellung

[1] Die Wahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Abschluss von Dienstverträgen erfolgen durch den Kirchenrat. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die Wahlzuständigkeit anderer Organe, insofern dieses Recht nicht durch Kirchgemeindebeschluss dem Kirchenrat übertragen wurde.

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

C) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 6 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
d) Einvernehmliche Auflösung
e) Erreichen der Altersgrenze
f) Vorzeitige Pensionierung
g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
h) Tod

§ 7 Erreichen der Altersgrenze

[1] Das Dienstverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlischt in der Regel zum Zeitpunkt, in welchem sie zum Bezug einer AHV-Altersrente berechtigt sind. In begründeten Fällen kann der Kirchenrat Ausnahmen bewilligen.

[2] Die Kirchgemeinde entrichtet keine Abgangsentschädigungen und Entlassungsrenten.

D) Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 8 Besoldung

Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahresgrundgehalt, bestehend aus:
   a) Grundgehalt ($^{12}/_{13}$ des Jahresgehaltes)
   b) 13. Monatsgehalt ($^{1}/_{13}$ des Jahresgehaltes)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Treue- und Erfahrungszulage ab dem 3. Dienstjahr

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 gesetzliche Vergütungen.

§ 9 Auszahlung

Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien- und Kinderzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt im November und die Treue- und Erfahrungszulage im Juni und Dezember je zur Hälfte ausbezahlt.

§ 10 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

[1] Für das Grundgehalt gelten die Gehaltsklassen des Kantons. Für die Kirchgemeinden sind insbesondere die Klassen 7–20 relevant.

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

a) Gehaltsklassen, inkl. 13. Monatsgehalt

	1. Stufe	10. Stufe
7	58’206.–	76’002.–
8	61’853.–	80’379.–
9	65’499.–	84’901.–
10	69’438.–	89’716.–
11	73’669.–	94’675.–
12	78’191.–	99’927.–
13	83’005.–	105’325.–
14	88’111.–	110’867.–
15	93’508.–	116’557.–
16	99’197.–	122’392.–
17	105’179.–	128’665.–
18	111’451.–	135’521.–
19	118’016.–	142’961.–
20	124’871.–	150’985.–

b) Funktionsgruppen	Klassen
Hauswart/in	7–11
Sakristan/in	10–12
Pfarreisekretärin	10–12
Kirchenratsschreiber/in	10–14
Jugendarbeiter/in	10–14
Religionslehrpersonen	10–15
Sozialarbeiter/in	10–16
Kassier/in	13–16
Theologe/in	14–18
Gemeindeleitung	17–20

§ 11 Einreihung

[1] Stellen, für welche dieses Reglement keine besondere Regelung vorsieht, reiht der Kirchenrat entsprechend ihrem Aufgabenkreis in eine der Gehaltsklassen ein. In besonderen Fällen kann der Kirchenrat das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehaltes oder einer Pauschalentschädigung festsetzen.

[2] Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinde in die Gehaltsklassen ist Sache des Kirchenrates.

[3] Für die Klassen- und Stufeneinteilung sind Ausbildung, Verantwortung und Erfahrung massgebend.

[4] Der Kirchenrat setzt im Rahmen der Minima und Maxima das Gehalt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell fest. In der Regel kann das Maximum innert zehn Jahren erreicht werden. Eine automatische Stufenerhöhung erfolgt jedoch nicht.

§ 12 Familien- und Kinderzulagen

[1] Verheiratete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von CHF 2200.– brutto, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

a) die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter muss nach dem kantonalen Gesetz über die Kinderzulagen Anspruch auf Kinderzulage haben;
b) die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter muss ganz oder vorwiegend für den finanziellen Unterhalt der Familie aufkommen;
c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

[2] Verheirateten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie anteilmässig ausgerichtet, sofern Punkt a) und c) erfüllt sind.

[3] In getrennter Ehe lebende, verwitwete, geschiedene und ledige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ebenfalls Anspruch auf die Familienzulage gemäss Abs.1, sofern sie mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten einen gemeinsamen Haushalt führen.

[4] Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind eine jährliche Zulage gemäss den Vorschriften des kantonalen Gesetzes über die Kinderzulagen.

[5] Umstände die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.

§ 13 Treue- und Erfahrungszulagen

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllt haben, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt 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 wird. Bemessungsgrundlage bildet das im Juni bzw. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungszulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

[3] Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons kann ganz oder teilweise angerechnet werden.

[4] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Treue- und Erfahrungszulage pro rata temporis ausgerichtet werden.

§ 14 Mutterschaftsurlaub

Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt.

§ 15 Dienstaltersgeschenke

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird nach 25 und 35 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehaltes ausgerichtet. Bemessungsgrundlage bildet das Gehalt einschliesslich Teuerungszulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes und der Treue- und Erfahrungszulage.

[2] Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.

§ 16 Entschädigung Kirchenmusiker/in

[1] Die Entschädigung der Kirchenmusikerinnen und der Kirchenmusiker wird vom Kirchenrat unter Berücksichtigung von Ausbildung, Fähigkeit und zeitlicher Inanspruchnahme festgesetzt.

[2]Statt eines Jahresgehalts kann eine Vergütung je Verpflichtung festgesetzt werden.

§ 17 Entschädigung Weibel/in

Die Weibelin oder der Weibel erhält eine Entschädigung, welche aufgrund der Inanspruchnahme festgesetzt wird.

§ 18 Entschädigung Aushilfsangestellte

Der Kirchenrat setzt die Entschädigung von Aushilfsangestellten fest.

§ 19 Wohnsitz und Amtswohnung

[1] Sofern es die Amtserfüllung erfordert, kann dem Mitarbeitenden ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

[2] Für die Wohnung wird ein angemessener Mietzins verlangt. Dieser ist nicht Bestandteil des Gehaltes.

§ 20 Berufliche Obliegenheiten

Die beruflichen Obliegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, soweit sie nicht durch Gesetz festgelegt sind, durch den Kirchenrat in Form von Verordnungen, Reglementen, Pflichtenheften oder durch vertragliche Vereinbarung umschrieben.

§ 21 Ausserordentliche Zulagen

Der Kirchenrat ist ermächtigt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei ausserordentlicher Inanspruchnahme eine angemessene Zulage auszurichten.

§ 22 Spesen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit im Dienste der Pfarreiseelsorge entstehenden ausgewiesenen Spesen ersetzt.

§ 23 Anpassung an Preisentwicklung

[1] Die Ansätze und Besoldungen gemäss §§ 7–20 basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100.5 Indexpunkten per Ende Juni 2011 (Dezember 2010 = 100).

[2] Allfällige Teuerungszulagen kann der Kirchenrat ganz oder teilweise zum Ansatz des Kantons ausrichten.

E) Personalvorsorge

§ 24 Pensionskasse

[1] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur Zuger Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.

[2] Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kann sich die Kirchgemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.

§ 25 Versicherungen

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gegen die Folgen von Krankheit, Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. Die Nichtberufsunfall-Versicherung sowie das Krankentaggeld können von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

[2] Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrates.

[3] Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung sechs Monatsgehälter. Die Abgangsentschädigung ist dem Ehegatten, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder

weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten. Leistungen Dritter (Pensionskasse, Unfallversicherung usw.) werden in Abzug gebracht.

F) Schlussbestimmungen

§ 26 Detaillierte Arbeitsbedingungen

Die Festsetzung der übrigen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Besoldungszahlung bei Militärdienst, Krankheit oder Unfall usw. obliegt dem Kirchenrat. Er erlässt dazu eine Verordnung. Er kann die für das kantonale Personal gültigen Bestimmungen sinngemäss zur Anwendung bringen.

G) Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder

Kirchenrat

§ 27 Grundgehalt

Der Kirchenrat erhält für die Erfüllung seiner Aufgaben ein jährliches Grundgehalt.

Der/die Präsident/in	CHF 5’500.–
Die übrigen Mitglieder	CHF 2’500.–

In diesem Grundgehalt enthalten sind Vor- und Nachbereitung der Kirchenratssitzungen.

§ 28 Sitzungsgeld

Pro Sitzung bezieht der Kirchenrat ein Sitzungsgeld:

Der/die Präsident/in	CHF 150.–
Die übrigen Mitglieder	CHF 120.–
Der/die Protokollführer/in	CHF 150.–

§ 29 Übrige Arbeiten

Alle anderen Arbeiten zugunsten der Kirchgemeinde werden im Stundenaufwand entschädigt.

- pro Stunde	CHF 50.–
- für den halben Tag	CHF 150.–
- für den ganzen Tag	CHF 300.–

Rechnungsprüfungskommission

§ 30 Grundgehalt

Der/die Präsident/in jährlich	CHF 600.–
Die übrigen Mitglieder jährlich	CHF 500.–

§ 31 Sitzungsgeld

Der/die Präsident/in	CHF 150.–
Die übrigen Mitglieder	CHF 120.–

Übrige Kommissionen

§ 32 Sitzungsgeld

Der/die Präsident/in	CHF 150.–
Die übrigen Mitglieder	CHF 120.–
Der/die Protokollführer/in	CHF 150.–

§ 33 Anpassung an Preisentwicklung

[1] Die Ansätze und Besoldungen gemäss §§ 27–32 basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100.5 Indexpunkten per Ende Juni 2011 (Dezember 2010 = 100).

[2] Allfällige Teuerungszulagen kann der Kirchenrat ganz oder teilweise zum Ansatz des Kantons ausrichten.

H) Übergangsbestimmungen.

§ 34 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt, unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Kirchgemeinde-versammlung, am 1. Januar 2014 in Kraft.

§ 35 Aufhebung bisheriger Rechte

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements wird das Anstellungs- und Besoldungsreglement vom 23. März 1990 aufgehoben.

22. Mai 2013 Der Kirchenrat

Genehmigt an der Kirchgemeindeversammlung vom 27. Juni 2013.

Genehmigt durch den Regierungsrat am 12. August 2013.