



KATHOLISCHE KIRCHGEMEINDE RISCH

## **Anstellungs- und Besoldungsreglement der Katholischen Kirchgemeinde Risch (Personalreglement)**

Beschlossen durch die Kirchgemeindeversammlung vom 15. November 2016



## Personalreglement

<b>A)</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>4</b>
Art. 1	Geltungsbereich .....	4
Art. 2	Subsidiäres Recht .....	4
Art. 3	Art des Arbeitsverhältnisses .....	4
Art. 4	Vertretung der Arbeitgeberin .....	4
<b>B)</b>	<b>Begründung des Arbeitsverhältnisses</b> .....	<b>4</b>
Art. 5	Anstellung .....	4
Art. 6	Dauer des Arbeitsverhältnisses .....	5
Art. 7	Probezeit .....	5
<b>C)</b>	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b> .....	<b>5</b>
Art. 8	Beendigungsgründe .....	5
Art. 9	Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses .....	5
Art. 10	Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses .....	6
Art. 11	Kündigung seitens der Kirchgemeinde .....	6
Art. 12	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen .....	6
Art. 13	Folgen fehlerhafter Kündigungen .....	7
Art. 14	Erreichen der Altersgrenze .....	7
Art. 15	Beendigung bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit .....	7
Art. 16	Tod .....	7
<b>D)</b>	<b>Rechte der Mitarbeitenden</b> .....	<b>8</b>
Art. 17	Lohngleichheit .....	8
Art. 18	Besoldung .....	8
Art. 19	Auszahlung .....	8
Art. 20	Gehaltsklassen und Funktionsgruppen .....	9
Art. 21	Anpassung an die Preisentwicklung .....	10
Art. 22	Weitere Zulagen .....	10
Art. 23	Kinder- und Ausbildungszulagen .....	10
Art. 24	Dienstaltersgeschenk .....	10
Art. 25	Feiertage .....	11
Art. 26	Anspruch auf Ferien .....	11
Art. 27	Urlaub .....	12
Art. 28	Unbezahlter Urlaub .....	12
Art. 29	Mutterschaftsurlaub .....	13
Art. 30	Militärdienst, Zivildienst und ziviler Ersatzdienst .....	13
Art. 31	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall .....	13
Art. 32	Spesenvergütung .....	14
<b>E)</b>	<b>Pflichten der Mitarbeitenden</b> .....	<b>14</b>
Art. 33	Sorgfalts-, Treue- und Interessenswahrungspflicht .....	14
Art. 34	Entgeltliche Nebenbeschäftigung, öffentliches Amt, besondere Aufgaben .....	14
Art. 35	Meldepflicht .....	15
Art. 36	Amts- und Berufsgeheimnis .....	15
Art. 37	Datenschutz .....	15
Art. 38	Informatiksicherheit .....	16
Art. 39	Optimierung .....	16
Art. 40	Berufliche Obliegenheiten .....	16
Art. 41	Arbeitszeit .....	16



Art. 42	Arbeitsort .....	17
Art. 43	Wohnsitz und Amtswohnung .....	17
<b>F)</b>	<b>Personalvorsorge .....</b>	<b>17</b>
Art. 44	Pensionskasse .....	17
<b>G)</b>	<b>Versicherungen .....</b>	<b>17</b>
Art. 45	Allgemeines .....	17
Art. 46	Unfallversicherung .....	17
Art. 47	Krankentaggeldversicherung .....	18
<b>H)</b>	<b>Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder .....</b>	<b>18</b>
Art. 48	Kirchenrat .....	18
Art. 49	Rechnungsprüfungskommission .....	19
Art. 50	Übrige Kommissionen .....	19
Art. 51	Weibel .....	20
<b>I)</b>	<b>Rechtspflege .....</b>	<b>20</b>
Art. 52	Rechtsschutz und Verfahren .....	20
<b>J)</b>	<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>20</b>
Art. 53	Wahrung des Besitzstandes .....	20
Art. 54	Ausführungsbestimmungen .....	20
Art. 55	Inkrafttreten .....	20

### **Gender-Klausel**

Der Gebrauch der männlichen Bezeichnung der Amtsinhaber und Funktionen dient lediglich der Vereinfachung und bezieht sich selbstverständlich auch auf weibliche Amts- und Funktionsträger. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen sind somit geschlechtsneutral zu verstehen.



## **A) Allgemeine Bestimmungen**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Katholischen Kirchgemeinde Risch tätigen Mitarbeitenden sowie die Entschädigung der Behörden und Kommissionsmitglieder (nachfolgend Amtsträger).

<sup>2</sup> Die Bestimmungen dieses Reglements gelten unter Vorbehalt einer anderslautenden Regelung ebenfalls für die Amtsträger.

### **Art. 2 Subsidiäres Recht**

Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement sowie darauf basierenden Verordnungen der Kirchgemeinde noch durch abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, gelten die im Personalgesetz des Kantons Zug und dessen Ausführungserlassen festgelegten Bestimmungen.

### **Art. 3 Art des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Aushilfen und Personen in Ausbildung sind privatrechtlich angestellt. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten neben dem allfällig individuellen Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Obligationenrechts. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden im allfällig individuellen Arbeitsvertrag oder im Personalblatt vermerkt.

<sup>3</sup> Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen.

### **Art. 4 Vertretung der Arbeitgeberin**

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

## **B) Begründung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 5 Anstellung**

<sup>1</sup> Die Anstellung der Mitarbeitenden sowie der Abschluss von Arbeitsverträgen erfolgen durch den Kirchenrat. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die Wahlzuständigkeit anderer Organe, sofern dieses Recht nicht durch Kirchgemeindebeschluss dem Kirchenrat übertragen wurde.



<sup>2</sup> Für Aufgaben, die eine kirchliche Beauftragung (Missio Canonica) erfordern, ist die Missio eine Anstellungsvoraussetzung.

### **Art. 6 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

<sup>2</sup> Ein befristeter Vertrag darf höchstens für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden.

### **Art. 7 Probezeit**

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt sowohl bei unbefristeten wie auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen drei Monate.

<sup>2</sup> Die Probezeit kann bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen bis auf sechs Monate festgesetzt oder verlängert werden.

<sup>3</sup> Bei einer effektiven Verkürzung infolge Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall) oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

## **C) Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 8 Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

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

### **Art. 9 Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens des Mitarbeitenden oder seitens der Kirchgemeinde.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.



<sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit auf das Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung der folgenden Fristen:

- |  |          |
|--|----------|
| a) Angestellte im 1. und 2. Dienstjahr | 2 Monate |
| b) Angestellte ab 3. Dienstjahr        | 3 Monate |
| c) Angestellte ab 11. Dienstjahr       | 6 Monate |

<sup>4</sup> Für Mitarbeitende, die kirchlich verantworteten Religionsunterricht im schulischen Rahmen erteilen, gilt nach Ablauf der Probezeit für das gesamte Arbeitsverhältnis beidseitig eine Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Schuljahres.

<sup>5</sup> Für Pfarreileitende (Pfarrer und Gemeindeleitende), für Fachstellenleitende sowie für den Kirchenschreiber gilt beidseitig eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

<sup>6</sup> Bei Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Kündigungsfristen und/oder Kündigungstermine vorgesehen werden.

#### **Art. 10 Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

<sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden.

#### **Art. 11 Kündigung seitens der Kirchgemeinde**

<sup>1</sup> Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist zu begründen.

<sup>2</sup> Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist der Mitarbeitende vorgängig anzuhören und die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen, wie die Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Zuweisung anderer Aufgaben, Versetzung an eine andere Stelle oder Androhung der Entlassung.

<sup>3</sup> Beim rechtskräftigen Entzug der Missio Canonica kommen die Kündigungsfristen nach Art. 9 dieses Reglements zur Anwendung.

<sup>4</sup> Vor Auflösen des Arbeitsverhältnisses von Mitarbeitenden mit einer Missio Canonica konsultiert der Kirchenrat den Diözesanbischof.

#### **Art. 12 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.



<sup>2</sup> Vor der Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist der Mitarbeitende anzuhören. Die Kündigung ist zu begründen.

### **Art. 13 Folgen fehlerhafter Kündigungen**

Die Folgen fehlerhafter Kündigungen durch die Kirchgemeinde, das heisst Kündigungen die entweder während laufender Sperrfristen, ohne sachlichen Grund, unter Verletzung von Verfahrensvorschriften oder bei fristlosen Entlassungen ohne wichtigen Grund vorgenommen wurden, richten sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zug.

### **Art. 14 Erreichen der Altersgrenze**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden erlischt in der Regel mit Erreichen des ordentlichen AHV-Alters.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden im gegenseitigen Einvernehmen über das Erreichen der Altersgrenze ohne Alterslimitierung verlängert werden. Die Dauer der vorgesehenen Weiterbeschäftigung ist in der Regel zeitlich zu befristen.

<sup>3</sup> Im Schuldienst angestellte Mitarbeitende werden in der Regel über die Altersgrenze bis zum Ende des Schuljahres hinaus weiter beschäftigt.

<sup>4</sup> Die Bedingungen für die vorzeitige Pensionierung richten sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zug.

### **Art. 15 Beendigung bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit**

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine volle Invaliditätsrente.

### **Art. 16 Tod**

<sup>1</sup> Stirbt ein Mitarbeitender während des Arbeitsverhältnisses, so wird das volle Gehalt noch für den laufenden Monat ausbezahlt.

<sup>2</sup> Darüber hinaus wird die Besoldung noch während 6 Monaten ausgerichtet, sofern die oder der Verstorbene eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner, minderjährige Kinder oder Eltern hinterlässt, denen gegenüber sie oder er nachweisbar unterstützungspflichtig war und sie oder er tatsächlich unterstützte. Leistungen Dritter (Pensionskasse etc.) werden von diesem Nachgenuss in Abzug gebracht.

<sup>3</sup> In besonderen Fällen kann der Kirchenrat die Lohnfortzahlung gemäss Absatz 1 um einen bis maximal sechs Monate ausdehnen.

<sup>4</sup> Gemäss freiwilliger UVG-Zusatzversicherung wird bei Tod durch Unfall zusätzlich ein Todesfallkapital in der Höhe eines Jahresverdienstes ausbezahlt. Die maximale Höhe richtet sich nach den gesetzlichen Grundlagen.



## **D) Rechte der Mitarbeitenden**

### **Art. 17 Lohngleichheit**

Mitarbeitende werden bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, bei gleichwertiger Tätigkeit und Leistung gleich entlohnt.

### **Art. 18 Besoldung**

<sup>1</sup> Die Besoldung der Mitarbeitenden setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahresgehalt, bestehend aus:
  - a) Grundgehalt (12/13 des Jahresgehaltes)
  - b) 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehaltes)
2. Allfällige Teuerungszulage
3. Gesetzliche Kinder- bzw. Ausbildungszulage
4. Allfällige weitere gesetzliche Zulagen

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung (Art. 31).

### **Art. 19 Auszahlung**

<sup>1</sup> Mitarbeitende, welche im Monatslohn angestellt sind, erhalten das Grundgehalt sowie die Kinder- bzw. Ausbildungszulagen monatlich, das 13. Monatsgehalt im November ausbezahlt.

<sup>2</sup> Das 13. Monatsgehalt wird bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres aufgrund des Anstellungspensums und der Beschäftigungsdauer ausgerichtet.

<sup>3</sup> Mitarbeitende, welche im Monatslohn angestellt sind, erhalten die Besoldung in der Regel am Monatsende.

<sup>4</sup> Mitarbeitende, welche im Stundenlohn oder pro Einsatz angestellt sind, erhalten die Besoldung in der Regel zu Beginn des Folgemonats. Darin enthalten ist das 13. Monatsgehalt und die Ferien- und Feiertagsentschädigung gemäss Art. 25 und 26.





## Art. 20 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

<sup>1</sup> Das Jahresgehalt entspricht den auf 50 Franken auf- oder abgerundeten Gehaltsklassen des Kantons Zug. Für die Kirchgemeinde sind insbesondere die Klassen 4 bis 21 relevant, auf eine Unterteilung der Klassen in Stufen wird verzichtet.

<sup>2</sup> Die Einreihung erfolgt in folgende Gehaltsklassen und Funktionsgruppen:

a) Gehaltsklassen (Jahresgehalt)

	von	bis
4	48 150	63 750
5	51 350	67 700
6	54 700	71 800
7	58 200	76 000
8	61 850	80 400
9	65 500	84 900
10	69 450	89 700
11	73 650	94 700
12	78 200	99 950
13	83 000	105 350
14	88 100	110 900
15	93 500	116 600
16	99 200	122 400
17	105 200	128 700
18	111 450	135 550
19	118 000	143 000
20	124 900	151 000
21	132 000	160 000

b) Funktionsgruppen

Klassen

Pfarrhaushalt führende Person	4 – 8
Hauswartung / Raumpflege	4 – 9
Sakristan	4 – 9
Pfarreisekretär	4 – 10
Pfarreisekretär mit besonderen Aufgaben	6 – 11
Katechet gemäss Richtlinien BKM	9 – 11
Jugendarbeiter mit kirchlicher Sendung / Präses	9 – 13
Religionspädagoge (Diplom KIL/RPI oder gleichwertig)	11 – 15
Sozialarbeiter	11 – 15
Organist / Chorleiter	11 – 17
Kirchenschreiber / Kirchmeier	12 – 17
Diakon / Pastoralassistent / Pfarradministrator	12 – 17
Mitarbeitender Priester / Vikar / Kaplan	12 – 17
Pastoralraumleiter / Pfarrer / Gemeindeleiter	14 – 21



<sup>3</sup> Für Funktionen, welche in diesem Reglement nicht aufgeführt sind, legt der Kirchenrat die Besoldung fest.

<sup>4</sup> In besonderen Fällen kann der Kirchenrat das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehaltes oder einer Pauschalentschädigung festsetzen.

<sup>5</sup> Die Treue und Erfahrung von Mitarbeitenden wird bei Beginn des Arbeitsverhältnisses und infolge alljährlich durchzuführenden Personalgesprächen auf Antrag der direkten Vorgesetzten durch den Kirchenrat bei der (Neu)festlegung des Jahresgehaltes und unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung berücksichtigt.

### **Art. 21 Anpassung an die Preisentwicklung**

<sup>1</sup> Das Gehalt gemäss Art. 20 basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,2 Indexpunkten per 1. August 2016 (2015 = 100 Indexpunkte).

<sup>2</sup> Die Gehälter können ganz oder teilweise der Teuerung angepasst werden. Der Kirchenrat passt sich dabei in der Regel und unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung dem kantonalen Teuerungsausgleich an.

<sup>3</sup> Bei genereller Realloohnerhöhung können die Besoldungen nach den ortsüblichen Ansätzen angepasst werden. Über individuelle Realloohnerhöhungen sowie die Teuerungsanpassung entscheidet der Kirchenrat.

### **Art. 22 Weitere Zulagen**

<sup>1</sup> Der Kirchenrat ist ermächtigt, Mitarbeitenden bei ausserordentlichen Leistungen oder bei besonderer Inanspruchnahme einen Anerkennungsbeitrag auszurichten.

<sup>2</sup> Die Kirchgemeinde kennt keine Treue- und Erfahrungszulage, wie sie im Personalgesetz des Kantons Zug vorgesehen ist.

<sup>3</sup> Die Kirchgemeinde kennt keine Familienzulage, wie sie im Personalgesetz des Kantons Zug vorgesehen ist.

<sup>4</sup> Die Kirchgemeinde entrichtet keine Abgangsentschädigungen.

### **Art. 23 Kinder- und Ausbildungszulagen**

Die Auszahlung der Kinder- und Ausbildungszulagen erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften des Kantons Zug.

### **Art. 24 Dienstaltersgeschenk**

<sup>1</sup> Bei ununterbrochener Anstellung bei der Kirchgemeinde werden an die Mitarbeitenden sowie an die Behördenmitglieder Dienstaltersgeschenke wie folgt ausgerichtet:



- Nach zurückgelegtem 10. Dienstjahr: ½ Monatsgehalt, mind. Fr. 250.00  
Nach zurückgelegtem 15. Dienstjahr: ¾ Monatsgehalt, mind. Fr. 375.00  
Nach zurückgelegtem 20. Dienstjahr: 1 Monatsgehalt, mind. Fr. 500.00  
Nach allen weiteren 5 Dienstjahren 1 Monatsgehalt, mind. Fr. 500.00
- <sup>2</sup> Bemessungsgrundlage bildet das durchschnittlich ausbezahlte Grundgehalt der letzten fünf Dienstjahre.
  - <sup>3</sup> Das Dienstaltersgeschenk wird in der Regel im Dezember ausbezahlt.

### **Art. 25 Feiertage**

- <sup>1</sup> Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage: Neujahr (1. Januar), Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Bundesfeiertag (1. August), Mariä Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), Mariä Empfängnis (8. Dezember), Weihnachten (25. Dezember).
- <sup>2</sup> Zusätzlich werden von der Kirchgemeinde folgende bezahlte Feiertage gewährt: Berchtoldstag (2. Januar), Ostermontag, Pfingstmontag, Stephanstag (26. Dezember).
- <sup>3</sup> Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutterschaftsurlaub und unbezahltem Urlaub.
- <sup>4</sup> Müssen Mitarbeitende an einem der obgenannten Feiertage arbeiten, wird dieser Tag kompensiert.
- <sup>5</sup> Mitarbeitende, die im Stundenlohn oder pro Einsatz angestellt sind, haben Anspruch auf einen Feiertagszuschlag von 5.26% (entspricht 13 Feiertagen).

### **Art. 26 Anspruch auf Ferien**

- <sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt für alle Mitarbeitende pro Jahr:
  - a) bis zum vollendeten 50. Altersjahr 20 Arbeitstage
  - b) ab dem vollendeten 50. Altersjahr und für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage
  - c) Mitarbeitende, die im Stundenlohn oder pro Einsatz angestellt sind, haben Anspruch auf einen Ferienzuschlag von 8.33% (entspricht 20 Arbeitstagen) respektive 10.64% (entspricht 25 Arbeitstagen).
- <sup>2</sup> Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist mit der vorgesetzten Person abzusprechen. Mitarbeitende, welche Religionsunterricht erteilen, haben ihre Ferien während den Schulferien zu beziehen.
- <sup>3</sup> Bei Verhinderung der Arbeitsleistung können die Ferien wie folgt gekürzt werden:



- a) Verhinderung durch eigenes Verschulden (z.B. unbezahlter Urlaub) während insgesamt mehr als einem Monat im Kalenderjahr: Kürzung um einen Zwölftel für jeden vollen Monat.
  - b) Verhinderung ohne eigenes Verschulden (z.B. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausüben eines öffentlichen Amtes, Jugendurlaub): während insgesamt mehr als zwei Monaten im Kalenderjahr: Kürzung ab dem zweiten Monat um einen Zwölftel für jeden vollen Monat.
- <sup>4</sup> Die Kosten der notwendigen Stellvertretung übernimmt die Kirchgemeinde.
- <sup>5</sup> Die Ferien sind jeweils bis spätestens Ende Februar des Folgejahres zu beziehen. Für nicht bezogene Ferien wird keine Entschädigung ausgerichtet, ausgenommen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Ferien aus dienstlichen Gründen nicht mehr vor Ablauf der Kündigungsfrist oder der Vertragsdauer bezogen werden können.

### **Art. 27 Urlaub**

- <sup>1</sup> Die obligatorischen Weiterbildungskurse gelten als Arbeitsleistung.
- <sup>2</sup> Nachstehende Absenzen werden von der direkt vorgesetzten Person und ohne Anrechnung an die Ferien bewilligt:
- eigene Hochzeit 3 Tage
  - Geburt eigener Kinder 5 Tage
  - Hochzeit eigener Kinder, Geschwister oder eines Elternteils 1 Tag
  - Wohnungswechsel 2 Tage
  - Militärische Inspektion ½ Tag
  - Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag
  - Todesfall in der eigenen Familie (Lebenspartner, 3 Tage  
Kinder, Eltern)
  - Todesfall übrige Angehörige 1 Tag
- <sup>3</sup> Bei Teilpensen werden die Absenzen anteilmässig bewilligt. Mitarbeitende im Stundenlohn haben keinen Anspruch auf bezahlte Absenzen gemäss Absatz 2.

### **Art. 28 Unbezahlter Urlaub**

- <sup>1</sup> Über Gesuche um unbezahlten Urlaub entscheidet der Kirchenrat.
- <sup>2</sup> Es ist vorgängig und rechtzeitig, bei Mitarbeitenden im Religionsunterricht mindestens vier Monate im Voraus, ein schriftliches Gesuch an den Kirchenrat einzureichen.



<sup>3</sup> Unter Vorbehalt von Abs. 4 entfällt bei unbezahltem Urlaub die Lohnzahlungspflicht und die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

<sup>4</sup> Wird die Stellvertretung durch die Mitarbeitenden selber organisiert, werden die Kosten für die Stellvertretung vom Lohn der Mitarbeitenden abgezogen, soweit die Kosten der Stellvertretung die Lohnkosten nicht übersteigen.

### **Art. 29 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Den Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub ohne Kürzung des Ferienanspruchs gewährt. Dieser beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre bestanden hat. Der Lohn beträgt 100% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens während den letzten zwei Anstellungsjahren;
- b) 14 Wochen in den übrigen Fällen. Der Lohn beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens.

<sup>2</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Niederkunft.

<sup>3</sup> Eine Änderung des Beschäftigungsgrades nach der Niederkunft hat keine Auswirkung auf den Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes.

<sup>4</sup> Für den nicht voll beanspruchten Mutterschaftsurlaub entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

<sup>5</sup> Die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

### **Art. 30 Militärdienst, Zivildienst und ziviler Ersatzdienst**

<sup>1</sup> Während des obligatorischen Militärdienstes, Zivildienstes und zivilen Ersatzdienstes in Friedenszeiten wird die volle Besoldung ausgerichtet. Die Erwerbsausfallentschädigung steht der Kirchgemeinde zu.

<sup>2</sup> Bei Beförderungsdiensten werden die Bedingungen zur Ausrichtung eines Gehaltes zwischen der dienstpflichtigen Person und dem Kirchenrat vorgängig vereinbart.

<sup>3</sup> Die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der notwendigen Stellvertretung.

### **Art. 31 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Unbefristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Während der ersten zwölf Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80% der auf den Arbeitsausfall entfallenden Besoldung während weiterer 12 Monate.



<sup>2</sup> Befristet angestellte Mitarbeitende haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Kirchgemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankentaggeldversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Kirchgemeinde über.

<sup>4</sup> Bei Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann eine länger dauernde Lohnfortzahlung durch den Kirchenrat bewilligt werden.

### **Art. 32 Spesenvergütung**

Für die Vergütung der Spesen gelten die Bestimmungen des vom Kirchenrat erlassenen Spesenreglements.

## **E) Pflichten der Mitarbeitenden**

### **Art. 33 Sorgfalts-, Treue- und Interessenswahrungspflicht**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die Interessen der Kirchgemeinde und der Pfarreien in Treu und Glauben zu wahren.

<sup>2</sup> Mitarbeitende sind verpflichtet, bei Interessenskonflikten in den Ausstand zu treten.

### **Art. 34 Entgeltliche Nebenbeschäftigung, öffentliches Amt, besondere Aufgaben**

<sup>1</sup> Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Mitarbeitenden keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit sie dadurch die Treuepflicht verletzen. Übersteigt die gesamte entgeltliche Tätigkeit ein Vollzeitpensum, bedarf die neue Tätigkeit der vorgängigen schriftlichen Zustimmung des Kirchenrates.

<sup>2</sup> Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat, sofern die Aufgabe des Mitarbeitenden in der Kirchgemeinde tangiert wird. Die Bewilligung zur Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes ist vor der Kandidatur einzuholen.



<sup>3</sup> Die Mitarbeit im Dekanat (Vorstands-, Leitungsarbeit etc.) wird pro Pfarrei mit maximal 10 Stellenprozenten entschädigt. Hierfür ist vorgängig beim Kirchenrat die Zustimmung einzuholen.

<sup>4</sup> Kantonale Seelsorgeaufgaben und diözesane Aufgaben dürfen nur in Absprache mit dem Kirchenrat übernommen werden. Der pfarreilichen Seelsorge darf daraus kein Nachteil erwachsen.

### **Art. 35 Meldepflicht**

Eine Änderung des Zivilstandes, der Adresse oder Mutation anderer, insbesondere sozialversicherungsrechtlicher Informationen sind unverzüglich dem direkten Vorgesetzten und der Kirchmeierei zu melden.

### **Art. 36 Amts- und Berufsgeheimnis**

<sup>1</sup> Amtsträgern und Mitarbeitenden ist es untersagt, anderen Amtsstellen und Drittpersonen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungs- oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Davon ausgenommen sind die für die Ausübung ihrer Aufgabe notwendigen Informationen an die Hauptverantwortlichen der Kirchgemeinde (Seelsorger und Kirchenrat), welche ihrerseits ebenfalls an das Amtsgeheimnis gebunden sind.

<sup>2</sup> Verletzungen des Amts- und Berufsgeheimnisses werden gemäss Art. 320 und Art. 321 des Schweizerischen Strafbuchgesetzes geahndet.

<sup>3</sup> Die Pflicht zur Wahrung des Amts- und Berufsgeheimnisses bleibt nach Demission oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiterhin bestehen.

<sup>4</sup> Zur Mitteilung geheim oder vertraulich zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Amtsträger und Mitarbeitende der Entbindung vom Amts- respektive Berufsgeheimnis durch den Kirchenrat. Eine Entbindung vom Amts- respektive Berufsgeheimnis durch die kirchenrechtlich vorgesetzte Behörde bleibt vorbehalten.

### **Art. 37 Datenschutz**

<sup>1</sup> Die Kirchgemeinde und ihre Mitarbeitenden verpflichten sich, die geltenden staatlichen Gesetze und Verordnungen zum Datenschutz im Sinne des Persönlichkeitsschutzes einzuhalten.

<sup>2</sup> Die Kirchgemeinde bearbeitet nur Daten, die für das Arbeitsverhältnis erforderlich sind. Die Kirchgemeinde sorgt dafür, dass diese Daten vor dem Zugriff durch unbefugte Drittpersonen geschützt sind.



<sup>3</sup> Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Funktion Einsicht in Personaldaten haben, sind verpflichtet, sämtliche Daten vertraulich zu behandeln. Sie haben dafür zu sorgen, dass die Daten unbefugten Personen nicht zugänglich sind.

### **Art. 38 Informatiksicherheit**

<sup>1</sup> Es dürfen keine Kopien von Programmen und Daten erstellt und weiterverwendet werden.

<sup>2</sup> E-Mail und Internet sind grundsätzlich für geschäftliche Zwecke zu nutzen. Die private Nutzung hat sich auf das Notwendigste zu beschränken und darf die Arbeitsleistung nicht einschränken. Die Kirchgemeinde ist berechtigt, die Einhaltung dieser Vorschriften zu kontrollieren. Verletzungen dieser Vorschriften werden angemessen sanktioniert.

### **Art. 39 Optimierung**

Die Mitarbeitenden sind gehalten, sich um die Verbesserung der Organisations- beziehungsweise Arbeitsabläufe zu bemühen und sich für Umweltschutzmassnahmen, Unfallverhütung, Kostensenkung, Optimierung, Rationalisierung, Qualitätssicherung und -steigerung einzusetzen.

### **Art. 40 Berufliche Obliegenheiten**

Die beruflichen Obliegenheiten der Mitarbeitenden werden, soweit sie nicht durch dieses Reglement oder durch kirchliche Autoritäten festgelegt sind, durch den Kirchenrat in Absprache mit der Pfarreileitung in Stellenbeschreibungen, Pflichtenheften oder im Arbeitsvertrag umschrieben.

### **Art. 41 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden und wird in einem Arbeitsvertrag geregelt.

<sup>2</sup> Lager- und Wochenendtage gelten als Arbeitstage von 8.4 Stunden. Mitarbeitende im Teilpensum können während den Lager- und Wochenendtagen die 8.4 Stunden als Arbeitszeit berechnen.

<sup>3</sup> Die Kirchgemeinde geht von einer leistungsorientierten Grundhaltung der Mitarbeitenden aus. Sie tragen die Verantwortung für ihr individuelles Zeitmanagement im Rahmen der gegebenen Arbeitszeit. Allfällige Mehrarbeit ist durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen und wird nicht entschädigt. Vorbehalten bleiben Überstundensaldi bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4</sup> Bei besonderen Projekten oder Tätigkeiten müssen absehbare Überstunden im Voraus gemeldet und vom Kirchenrat genehmigt werden.

<sup>5</sup> Die Arbeitszeit ist von allen Mitarbeitenden – ausgenommen Kaderpositionen – zu erfassen und durch den direkten Vorgesetzten zu kontrollieren.





#### **Art. 42 Arbeitsort**

- 1 Der Arbeitsort wird im Arbeitsvertrag festgelegt und kann sich im gesamten Pastoralraum befinden.
- 2 Der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit.
- 3 Fahrten innerhalb des Pastoralraums werden nicht vergütet, auch wenn sie zu dienstlichen Zwecken unternommen werden müssen. Vorbehalten bleiben Vergütungen von Schülertransporten.
- 4 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Spesenreglements.

#### **Art. 43 Wohnsitz und Amtswohnung**

- 1 Sofern es die Amtserfüllung erfordert, kann den Mitarbeitenden ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Dienstwohnung zugewiesen werden.
- 2 Für die Wohnung wird ein angemessener Mietzins verlangt. Dieser ist nicht Bestandteil des Gehalts.

### **F) Personalvorsorge**

#### **Art. 44 Pensionskasse**

- 1 Die Kirchgemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen des Wegfalls des Erwerbseinkommens infolge Alter, Invalidität und Tod (Hinterlassenschutz) gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge, BVG, SR 831.40.
- 2 Die Kirchgemeinde schliesst die Mitarbeitenden der Zuger Pensionskasse an, sofern sie die gesetzlichen und reglementarischen Anforderungen erfüllen.

### **G) Versicherungen**

#### **Art. 45 Allgemeines**

- 1 Der Abschluss von Versicherungsverträgen ist Sache des Kirchenrates.
- 2 Die entsprechenden Meldeformulare werden durch die vorgesetzte Stelle respektive die Kirchmeierei ausgefüllt und weitergeleitet.

#### **Art. 46 Unfallversicherung**

- 1 Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der geltenden Gesetzgebung zu Lasten der Kirchgemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. Die Nichtberufsunfallversicherung wird von der Kirchgemeinde getragen.



<sup>2</sup> Unfallbedingte Absenzen sind unverzüglich der vorgesetzten Stelle und der Kirchmeierei zu melden.

#### **Art. 47 Krankentaggeldversicherung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden zu Lasten der Kirchgemeinde gegen die Folgen von krankheitsbedingtem Erwerbsausfall angemessen versichert. Die Krankentaggeldversicherung wird von der Kirchgemeinde getragen.

<sup>2</sup> Krankheitsbedingte Absenzen sind unverzüglich der vorgesetzten Stelle und der Kirchmeierei zu melden.

### **H) Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder**

#### **Art. 48 Kirchenrat**

<sup>1</sup> Mit der Jahresbesoldung ist die ordentliche Inanspruchnahme für die mit dem Amt und dem Dikasterium verbundenen Arbeiten, Besprechungen, Verhandlungen und Delegationen entschädigt.

<sup>2</sup> Die Ratsmitglieder werden in die Gehaltsklasse 17 eingeteilt.

<sup>3</sup> Die Funktionen werden mit folgenden Pensen bewertet:

- Präsident	Pensum	10%
- Bauvorsteher	Pensum	10%
- Personalvorsteher	Pensum	10%
- Übrige gewählte Kirchenratsmitglieder	Pensum	5%
- Kirchenratsmitglieder von Amtes wegen	Pensum	2%

<sup>4</sup> Die Mitglieder des Kirchenrates, der Kirchenschreiber beziehen pro Ratssitzung:

- Präsident	Fr.	180.00
- Kirchenschreiber	Fr.	160.00
- Übrige gewählte Kirchenratsmitglieder	Fr.	140.00
- Kirchenratsmitglieder von Amtes wegen	Fr.	140.00

<sup>5</sup> Für Bemühungen und Arbeiten, die nebst der ordentlichen Inanspruchnahme durch das zugeteilte Dikasterium im Auftrag des Kirchenrates erfolgen, werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

- Je Stunde	Fr.	50.00
- Je halben Tag	Fr.	250.00
- Je ganzen Tag	Fr.	500.00



<sup>6</sup> Erfordern einzelne Aufträge des Kirchenrates an ein Kirchenratsmitglied einer besonderen fachlichen Qualifikation oder der Inanspruchnahme einer zusätzlichen betrieblichen Infrastruktur, so werden diese nach orts- und handelsüblichen Tarifen abzüglich eines vom Kirchenrat festzulegenden Rabatts entschädigt. Derartige Aufträge und die Entschädigungen derselben sind vor Aufnahme der Arbeit festzulegen.

<sup>7</sup> Die Entschädigungen werden analog Art. 21 der Preisentwicklung angepasst.

#### **Art. 49 Rechnungsprüfungskommission**

<sup>1</sup> Die jährlichen Entschädigungen der Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission werden wie folgt festgelegt:

- Präsident	Fr.	1'500.00
- Mitglieder	Fr.	800.00

<sup>2</sup> Neben diesen Entschädigungen werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

<sup>3</sup> Die Entschädigungen werden analog Art. 21 der Preisentwicklung angepasst.

<sup>4</sup> Ausserordentliche Sitzungen werden in Absprache mit dem zuständigen Kirchenratsmitglied analog den Entschädigungen der übrigen Kommissionen vergütet.

#### **Art. 50 Übrige Kommissionen**

<sup>1</sup> Für Arbeiten in Kommissionen beziehen pro Sitzung:

- Präsident	Fr.	180.00
- Protokollführer	Fr.	160.00
- Mitglieder	Fr.	140.00

<sup>2</sup> Für ausserordentliche Arbeiten werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

- Je Stunde	Fr.	50.00
- Je halben Tag	Fr.	250.00
- Je ganzen Tag	Fr.	500.00

<sup>3</sup> Erfordern einzelne Aufträge des Kirchenrates an ein Kommissionsmitglied einer besonderen fachlichen Qualifikation oder der Inanspruchnahme einer zusätzlichen betrieblichen Infrastruktur, so werden diese nach orts- und handelsüblichen Tarifen abzüglich eines vom Kirchenrat festzulegenden Rabatts entschädigt. Derartige Aufträge und die Entschädigungen derselben sind vor Aufnahme der Arbeit festzulegen.

<sup>4</sup> Neben diesen Entschädigungen werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

<sup>5</sup> Die Entschädigungen werden analog Art. 21 der Preisentwicklung angepasst.



### **Art. 51 Weibel**

Der Weibel erhält eine vom Kirchenrat festzusetzende Entschädigung nach Inanspruchnahme.

## **I) Rechtspflege**

### **Art. 52 Rechtsschutz und Verfahren**

Der Rechtsmittelweg bei Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zug.

## **J) Schlussbestimmungen**

### **Art. 53 Wahrung des Besitzstandes**

Der Besitzstand wird für alle Mitarbeitende gewahrt, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten würden.

### **Art. 54 Ausführungsbestimmungen**

Der Kirchenrat erlässt ausführende Bestimmungen auf dem Verordnungsweg.

### **Art. 55 Inkrafttreten**

Dieses Personalreglement tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung auf den 1. Januar 2017 in Kraft. Es ersetzt alle vorhergehenden Reglemente samt Ausführungsbestimmungen.

Risch, 29. August 2016

### **Kirchenrat Risch**

Die Präsidentin  
Margrith Hammer

Die Schreiberin  
Priska Schneider

Eingesehen durch das Personalamt des Kantons Zug am 9. Juni 2016  
Beschlossen an der Kirchgemeindeversammlung vom 15. November 2016