



Kirchgemeinde  
Katholische Kirche  
Stadt Zug



# Anstellungs- & Besoldungsreglement der Katholischen Kirchgemeinde Zug (Personalreglement)

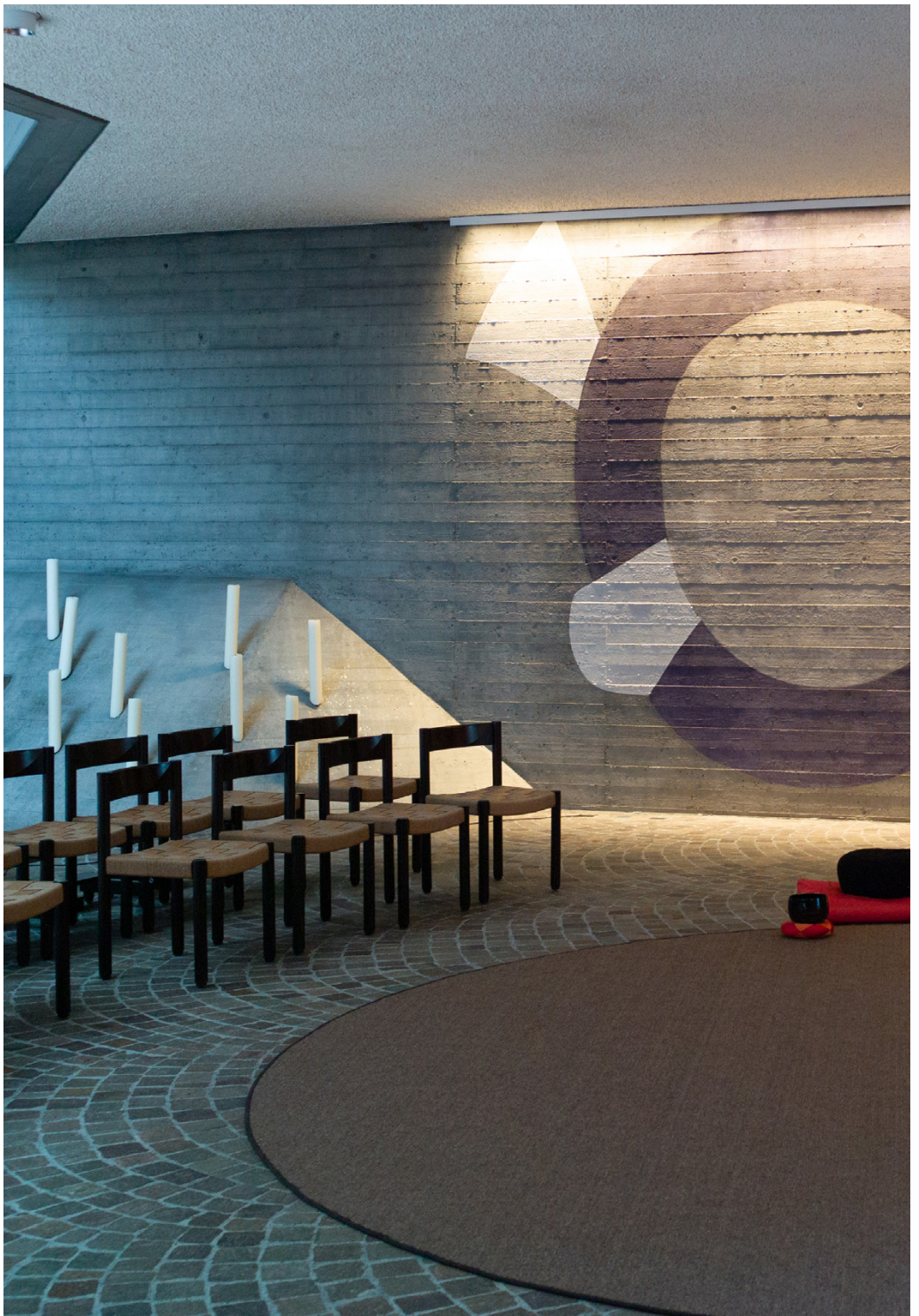
Beschlossen durch die Kirchgemeindeversammlung  
vom 2. Dezember 2014



# Inhalt

<b>A</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>5</b>
§ 1	Geltungsbereich	5
§ 2	Art des Arbeitsverhältnisses	5
§ 3	Vertretung der Arbeitgeberin	5
<b>B</b>	<b>Begründung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>6</b>
§ 4	Anstellung	6
<b>C</b>	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>6</b>
§ 5	Beendigungsgründe	6
§ 6	Erreichen der Altersgrenze	6
<b>D</b>	<b>Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter</b>	<b>7</b>
§ 7	Besoldung	7
§ 8	Gehaltsklassen und Funktionsgruppen	7
§ 9	Entschädigung der Kirchenmusikerinnen und -musiker	10
§ 10	Ausserordentliche Zulagen	10
§ 11	Treue- und Erfahrungszulage	10
§ 12	Familienzulage	11
§ 13	Dienstaltersgeschenke	11
§ 14	Reiseschecks	12
§ 15	Überbrückungsrente	12
§ 16	Wohnsitz und Amtswohnung	12

<b>E</b>	<b><u>Personalvorsorge</u></b>	<b>14</b>
§ 17	Pensionskasse	14
<b>F</b>	<b><u>Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder Kirchenrat</u></b>	<b>14</b>
§ 18	Grundgehalt	14
§ 19	Übrige Arbeiten	15
	<b>Rechnungsprüfungskommission</b>	<b>15</b>
§ 20	Grundgehalt	15
	<b>Übrige Kommissionen</b>	<b>15</b>
§ 21	Sitzungsgelder	15
	<b>Weibeldienst</b>	<b>15</b>
§ 22	Entschädigung	15
<b>G</b>	<b><u>Indexierung</u></b>	<b>15</b>
§ 23	Anpassung an Preisentwicklung	15
<b>H</b>	<b><u>Besondere Regelung</u></b>	<b>16</b>
§ 24	Vollziehungsverordnung zum Anstellungs- und Besoldungsreglement	16
<b>I</b>	<b><u>Rechtspflege</u></b>	<b>16</b>
§ 25	Rechtspflege	16
<b>K</b>	<b><u>Inkraftsetzung und Übergangsbestimmungen</u></b>	<b>16</b>
§ 26	Inkraftsetzung	16
§ 27	Übergangsbestimmungen	18



# Anstellungs- & Besoldungsreglement der Katholischen Kirchgemeinde Zug (Personalreglement)

## A Allgemeine Bestimmungen

---

### § 1 Geltungsbereich

1 Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Katholischen Kirchgemeinde Zug tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Entschädigung der Behörden und Kommissionsmitglieder.

### § 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 Personalverordnung 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 Personalverordnung 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).

### § 3 Vertretung der Arbeitgeberin

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

## B Begründung des Arbeitsverhältnisses

---

### § 4 Anstellung

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

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

## C Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

### § 5 Beendigungsgründe

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endigt 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

### § 6 Erreichen der Altersgrenze

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis 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.

<sup>2</sup> Die Kirchgemeinde entrichtet keine Abgangsentschädigungen und Entlassungsrenten.

## D Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter

---

### § 7 Besoldung

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

1. Jahresgrundgehalt, bestehend aus:
  - a) Grundgehalt ( $\frac{12}{13}$  des Jahresgehaltes)
  - b) 13. Monatsgehalt ( $\frac{1}{13}$  des Jahresgehaltes)
2. Teuerungszulage
3. Treue- und Erfahrungszulage
4. Familienzulage
5. Kinder- bzw. Ausbildungszulage

<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.

### § 8 Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

<sup>1</sup> Für das Grundgehalt gelten die Lohnbandbreiten der Gehaltsklassen des Kantons Zug. Für die Kirchgemeinde sind insbesondere die Klassen 4–20 relevant.







2 Die Einreihung erfolgt in folgende Gehaltsklassen und Funktionsgruppen:

a) Gehaltsklassen mit Jahresbruttobesoldung, inkl. 13. Monatsgehalt

	1. Stufe	15. Stufe	15. Stufe*
4	49 194	65 145	70 156
5	52 474	69 170	74 491
6	55 904	73 345	78 987
7	59 481	77 666	83 640
8	63 208	82 140	88 458
9	66 933	86 761	93 435
10	70 959	91 681	98 733
11	75 283	96 749	104 191
12	79 903	102 115	109 970
13	84 823	107 632	115 911
14	90 041	113 296	122 011
15	95 556	119 110	128 272
16	101 370	125 072	134 693
17	107 482	131 483	141 597
18	113 893	138 489	149 142
19	120 601	146 092	157 330
20	127 607	154 292	166 161

\* 15. Stufe = inkl. Treue- und Erfahrungszulage gemäss § 12 des Personalreglements

b) Funktionsgruppen

	Klassen
Sakristan/in/Hauswart/in	6–11
Pfarrsekretär/in	6–11
Jugendarbeiter/in	10–16
Sozialarbeiter/in	10–16
Katechet/in (KIL, FH, RPI)	10–16
Theologin/Theologe*	14–18
Pfarrer/Gemeindeleitende	17–20
Geschäftsstellenleiter/in	14–20

\* Vikar/Kaplan, Diakon, Pastoralassistent/in

<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 Klasseinreihung in Form eines Monatsgehaltes oder einer Pauschalentschädigung festsetzen.

<sup>5</sup> Der Kirchenrat setzt die Entschädigung für Angestellte im Stundenlohn sowie für Aushilfsangestellte fest.

## § 9 Entschädigung der Kirchenmusikerinnen und -musiker

<sup>1</sup> Die Entschädigung der Organistinnen und Organisten sowie der Chorleitenden richtet sich gemäss den Empfehlungen der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern, samt einem Zuschlag von max. 10%.

<sup>2</sup> Für Organistinnen und Organisten sowie für Chorleitende mit Master-Abschluss bzw. A-Diplom in Kirchenmusik kann der Kirchenrat in begründeten Einzelfällen in Bezug auf den Zuschlag eine weitergehendere Regelung vorsehen.

## § 10 Ausserordentliche Zulagen

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

## § 11 Treue- und Erfahrungszulage

<sup>1</sup> Mitarbeitenden, 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.

<sup>2</sup> Die Zulage entspricht  $\frac{1}{5}$  des Monatsgehaltes pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in welchem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessungsgrundlage bildet das im betreffenden Kalenderjahr durchschnittlich bezogene Gehalt, ein-

schliesslich Teuerungszulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

<sup>3</sup> Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit im öffentlichen Dienst innerhalb des Kantons Zug kann ganz oder teilweise angerechnet werden.

## § 12 Familienzulage

1 Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von CHF 2 400, 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 oder der eingetragenen Partnerschaft aufkommen;
- c) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

2 Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung wird die Familienzulage ungeachtet der Anspruchsvoraussetzung des vorwiegenden Unterhalts der Familie oder der eingetragenen Partnerschaft anteilmässig nach Massgabe ihres Teilpensums ausgerichtet erfüllt sind.

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

## § 13 Dienstaltersgeschenke

1 Mitarbeitenden, 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.

<sup>2</sup> Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als bezahlter Urlaub bezogen werden.

#### § 14 Reiseschecks

<sup>1</sup> Den Mitarbeitenden und den Pensionierten können verbilligte Reiseschecks der Schweizerischen Reisekasse abgegeben werden. Der Kirchenrat regelt den Arbeitgeberbeitrag und die Anspruchsberechtigung in einer Weisung.

#### § 15 Überbrückungsrente

<sup>1</sup> Die Kirchgemeinde richtet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich nach Vollendung des 60. Altersjahres vorzeitig pensionieren lassen, bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente eine Überbrückungsrente aus.

<sup>2</sup> Die Überbrückungsrente beträgt 90 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von drei Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen. Erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als drei Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt.

<sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

<sup>4</sup> Wenn das Arbeitsverhältnis beim vorzeitigen Altersrücktritt noch nicht zehn Jahre gedauert hat, reduziert sich die Überbrückungsrente pro fehlendes Jahr um 10 %.

<sup>5</sup> Die Überbrückungsrente ist AHV-pflichtig.

#### § 16 Wohnsitz und Amtswohnung

<sup>1</sup> Sofern es die Amtserfüllung erfordert, kann der Kirchenrat den Mitarbeitenden ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

<sup>2</sup> Für die Wohnung wird ein angemessener Mietzins verlangt. Dieser ist nicht Bestandteil des Gehaltes.



## E Personalvorsorge

---

### § 17 Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Kirchgemeinde versichert ihre Mitarbeitenden und die Mitglieder des Kirchenrates gegen die wirtschaftlichen Folgen des Wegfalls des Erwerbseinkommens infolge Alter, Invalidität und Tod (Hinterlassenen-schutz) bei einer öffentlich-rechtlich anerkannten Pensionskasse gemäss den jeweils geltenden Bedingungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung.

<sup>2</sup> Der Kirchenrat regelt den Anschluss an eine Pensionskasse.

## F Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder Kirchenrat

---

### § 18 Grundgehalt

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Kirchenrates erhalten für die Erfüllung ihrer Aufgaben pro Jahr folgende Entschädigung:

Grundgehalt	CHF	12 000
Zulage Präsidentin/Präsident	CHF	2 400

<sup>2</sup> Die in einem festen Arbeitsverhältnis mit der Kirchgemeinde Zug stehende pastorale Vertretung im Kirchenrat bezieht die Hälfte des Ansatzes eines Kirchenratsmitgliedes.

<sup>3</sup> Die Ansätze gemäss Abs. 1 und 2 beinhalten die Entschädigungen für die ordentlichen Kirchenratssitzungen, inkl. Vor- und Nachbereitung (Basis: 20 Sitzungen/Jahr).

<sup>4</sup> Die Mitglieder des Kirchenrats haben keinen Anspruch auf Familien- sowie Treue- und Erfahrungszulagen.



## § 19 Übrige Arbeiten

1 Die übrigen Leistungen der Kirchenratsmitglieder werden wie folgt im Stundenlohn vergütet:

Der/die Präsident/in	CHF	96/Std.
Die übrigen Mitglieder	CHF	80/Std.

## Rechnungsprüfungskommission

### § 20 Grundgehalt

1 Die jährlichen Entschädigungen der Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission werden wie folgt festgelegt:

Grundgehalt	CHF	2 400
Zulage Präsidentin/Präsident	CHF	600

## Übrige Kommissionen

### § 21 Sitzungsgelder

1 Die Teilnahme an Kommissionssitzungen wird gemäss § 19 entschädigt.

## Weibeldienst

### § 22 Entschädigung

1 Der Weibel/die Weibelin wird für die Bemühungen im Auftrag des Kirchenrates gemäss § 19 entschädigt.

## G Indexierung

### § 23 Anpassung an Preisentwicklung

1 Die Besoldungen und Ansätze basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 119,2 Punkten (Mai 1993 = 100).

2 Allfällige Teuerungszulagen kann der Kirchenrat ganz oder teilweise beschliessen.

## H Besondere Regelung

---

### § 24 Vollziehungsverordnung zum Anstellungs- und Besoldungsreglement

<sup>1</sup> Der Kirchenrat erlässt die ausführenden Bestimmungen auf dem Verordnungsweg, wie zum Beispiel Probezeit, Kündigungsfristen, Pflichten der Mitarbeitenden, Lohnfestsetzung, Sozialzulagen und besondere Vergütungen, Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Urlaub, Fort- und Weiterbildung, Mitarbeitendenbeurteilung, Versicherungen, Mitspracherecht usw.

## I Rechtspflege

---

### § 25 Rechtspflege

<sup>1</sup> Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen (§ 2 Abs. 1 des Personalreglements) richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen des Kantons Zug. Beschwerden sind an den Kirchenrat zu richten.

## K Inkraftsetzung und Übergangsbestimmungen

---

### § 26 Inkraftsetzung

<sup>1</sup> Dieses Reglement ist am 2. Dezember 2014 durch die Kirchgemeindeversammlung beschlossen worden. Es tritt für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse auf den 1. Januar 2016 in Kraft und ersetzt alle vorhergehenden Besoldungsreglemente samt Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Für Mitarbeitende, die bereits ab 1. Januar 2015 die Stelle bei der Katholischen Kirchgemeinde Zug antreten, tritt das vorliegende Personalreglement samt Ausführungsbestimmungen mit sofortiger Wirkung in Kraft.





## § 27 Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unter Berücksichtigung des Arbeitspensums Anspruch auf Wahrung des Besitzstandes hinsichtlich des Jahresgehaltes (Grundgehalt und 13. Monatsgehalt), Teuerungszulage sowie Treue- und Erfahrungszulage. Eine allfällige Erhöhung der Treue- und Erfahrungszulage richtet sich ausschliesslich nach dem neuen Recht.

<sup>2</sup> Für Mitarbeitende, die gemäss bisherigem Recht bereits nach 20 Dienstjahren das Dienstaltersgeschenk bezogen haben, besteht ein Anspruch erst wieder nach 35 Dienstjahren.

<sup>3</sup> Die bisherigen Löhne sind möglichst kostenneutral in die neue Lohnsystematik zu überführen. Im Einzelfall darf die Überführung im Maximum nicht mehr als 1% der bisherigen Jahresbruttobesoldung betragen.



