



Katholische Kirchgemeinde Baar

**Besoldungsreglement
vom 1. Januar 2006**

Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der im Voll- oder Teilpensum im Dienste der Katholischen Kirchgemeinde tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

A. Kirchenrat

§ 1

Es beziehen

1. der/die Präsident/in jährlich	18 000.-
2. die übrigen Mitglieder jährlich	12 000.-
3. Die Ratsmitglieder beziehen zusätzlich für Kommissionssitzungen und Ressort bezogene Zusatz-Aufwendungen eine Entschädigung. Der Kirchenrat trifft eine entsprechende Regelung.	

B. Rechnungsprüfungskommission

§ 2

Es beziehen

1. der/die Präsident/in jährlich	1 200.-
2. die übrigen Mitglieder jährlich	600.-
3. für Sitzungen der/die Präsident/in und die Mitglieder	110.-

C. Übrige Kommissionen

§ 3

Es beziehen pro Sitzung

1. der/die Präsident/in	110.-
2. die übrigen Mitglieder	90.-
3. der/die Protokollführer/in	140.-

D. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

I. Im Vollamt

§ 4

Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

- Jahresgrundgehalt, bestehend aus:
 - Grundgehalt ($\frac{12}{13}$ des Jahresgehaltes)
 13. Monatsgehalt ($\frac{1}{13}$ des Jahresgehaltes)
- Teuerungszulage
- Familienzulage
- Kinderzulage
- Treue- und Erfahrungszulage.

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.

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.

§ 5

Für das Grundgehalt bestehen folgende Gehaltsklassen und Funktionsgruppen:

a) Gehaltsklassen, inkl. 13. Monatsgehalt (109,58 Index-Punkte)

	1. Stufe	10. Stufe
7	53 583.-	69 966.-
8	56 940.-	73 995.-
9	60 297.-	78 158.-
10	63 922.-	82 590.-
11	67 818.-	87 156.-
12	71 980.-	91 990.-
13	76 412.-	96 959.-
14	81 113.-	102 062.-
15	86 081.-	107 299.-
16	91 318.-	112 671.-
17	96 825.-	118 446.-
18	102 599.-	124 757.-
19	108 642.-	131 606.-
20	114 954.-	138 993.-
21	121 535.-	147 051.-

b) Funktionsgruppen

Klassen

Sakristan/in	7-14
Hauswart/in	7-14
Pfarreisekretär/in	7-15
Katechet/in	8-16
Jugendarbeiter/in	8-16
Sozialarbeiter/in	8-16
Kirchmeier/in	14-21
Kirchenratsschreiber/in	14-21
Theologe/Theologin	16-20
Priester/Vikar	16-20
Pfarrer/Gemeindeleiter/in	16-21

Für die Klassen- und Stufeneinteilung sind Verantwortung und Erfahrung massgebend.

§ 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 2200.-, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

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

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 einen gemeinsamen Haushalt führen.

Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

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.

§ 7

Die Kirchgemeinde stellt dem Pfarrer, der Pfarreileiterin, dem Pfarreileiter sowie allenfalls anderen Mitarbeitenden nach Möglichkeit für den persönlichen Gebrauch eine geeignete Dienstwohnung zur Verfügung.

Sie sind zum Bezug der Wohnung verpflichtet. Auf Antrag kann der Kirchenrat Ausnahmen bewilligen.

Für die Wohnung wird ein angemessener Mietzins verlangt, welcher nicht Bestandteil des Gehaltes ist.

§ 8

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

§ 9

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.

II. Im Nebenamt

§ 10

Die Entschädigung der Chorleiter und Chorleiterinnen sowie der Organisten und Organistinnen wird vom Kirchenrat unter Berücksichtigung von Ausbildung, Fähigkeit und zeitlicher Inanspruchnahme festgesetzt. Statt eines Jahresgehalts kann eine Vergütung je Verpflichtung festgesetzt werden.

§ 11

Der Weibel erhält eine Entschädigung vom Kirchenrat, die aufgrund der Inanspruchnahme festgesetzt wird.

§ 12

Der Kirchenrat setzt die Entschädigung von Aushilfsangestellten, Katechetinnen und Katecheten im Nebenamt fest.

E. Allgemeine Vorschriften

§ 13

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.

§ 14

Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchgemeinde in die Gehaltsklassen ist Sache des Kirchenrates. Er setzt im Rahmen der Minima und Maxima das Gehalt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell fest. In der Regel kann das Maximum durch jährliche Aufbesserungen innert zehn Jahren erreicht werden. Eine automatische Stufen-erhöhung erfolgt jedoch nicht. Für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt normalerweise das Minimum derjenigen Besoldungsklasse, in welche sie eingereiht sind. Der Kirchenrat kann jedoch in gleicher oder ähnlicher Stellung geleistete Dienstjahre sowie besondere Fähigkeiten teilweise oder in vollem Umfang berücksichtigen. In speziellen Fällen, in denen die Voraussetzungen für die Erreichung des reglementarischen Maximums nicht vorhanden sind, kann der Kirchenrat ein niedrigeres Maximum festsetzen.

§ 15

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 Kirchgemeindecbeschluss dem Kirchenrat übertragen wurde.

§ 16

Die Ansätze und Besoldungen gemäss §§ 1–6 basieren auf einer Teuerung von 9,58% seit Mai 1993.

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

§ 17

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bewährt haben, wird ab dem Kalenderjahr, in welchem sie das 3. Dienstjahr erfüllen, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Diensteintritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

Die Zulage entspricht $\frac{1}{15}$ 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. im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezogene Gehalt einschliesslich Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes. Den Teilzeitbeschäftigten wird diese Zulage anteilmässig ausgerichtet.

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

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Treue- und Erfahrungszulage pro rata temporis ausgerichtet.

§ 18

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 Teuerungs- und Sozialzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes.

Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkens als Urlaub bezogen werden.

Beim Ausscheiden nach 30 Dienstjahren wird das zweite Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

§ 19

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

§ 20

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

§ 21

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur Pensionskasse des Kantons Zug gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch. Zur Gewinnung besonders geeigneter Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter kann sich die Kirchgemeinde ausnahmsweise durch Einlagen in die Pensionskasse an den Kosten zur Vermeidung einer Schmälerung der Vorsorgeleistungen beteiligen.

§ 22

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Kirchgemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrates.

§ 23

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.

§ 24

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

§ 25

Dieses Reglement tritt, unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung, am 1. Januar 2006 in Kraft. Es ersetzt dasjenige vom 26. Juni 1995.

Baar, 10. Mai 2005

Im Namen des Kirchenrates Baar:

Der Präsident: Der Schreiber:
M. Hotz H. P. Bart

Genehmigt an der Kirchgemeindeversammlung vom 27. Juni 2005.