

Personalreglement

Präambel

Die Personalpolitik der katholischen Kirchgemeinde Menzingen beruht auf der Achtung der Persönlichkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegenseitigem Vertrauen und Partizipation.

Die Kirchgemeinde

- ist eine fortschrittliche, faire und familienfreundliche Arbeitgeberin und beschäftigt qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- fordert und fördert das Personal entsprechend seiner Aufgaben, Fähigkeiten und Neigungen
- pflegt eine offene Kommunikation zwischen allen Stufen
- sorgt für ein angemessenes Mitspracherecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- sichert die Qualität durch regelmässige und gegenseitige Rückmeldungen
- fördert die Chancengleichheit und strebt Lohngerechtigkeit an
- nimmt ihre soziale Verantwortung auch gegenüber Menschen mit Handicap wahr
- unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen
- schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.

Die staatskirchenrechtlichen und innerkirchlichen Organe entscheiden und handeln einvernehmlich.

A) Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

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

²Die Bestimmungen dieses Reglements gelten unter Vorbehalt einer anderslautenden Regel ebenfalls für Behörden und Kommissionsmitglieder.

§ 2 Subsidiäres Recht

Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement sowie der darauf basierenden Verordnung der Kirchgemeinde (VO) noch durch abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, gelten die im Personalgesetz des Kantons Zug und dessen Ausführungserlassen in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Bestimmungen.

§ 3 Art des Arbeitsverhältnisses

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

²Aushilfen und Personen in Ausbildung können privatrechtlich angestellt werden. Für solche Arbeitsverhältnisse gelten neben dem allfällig individuellen Arbeitsvertrag die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR). Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden im individuellen Arbeitsvertrag oder im Personalblatt vermerkt.

³Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem OR abgeschlossen.

§ 4 Vertretung der Arbeitgeberin

¹Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten.

²Der Kirchenrat kann seine Zuständigkeiten an untere Verwaltungsebenen oder Personen delegieren, sofern dies gemäss VO nicht ausgenommen ist.

B) Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Anstellung und Dauer des Anstellungsverhältnisses

¹Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Abschluss von Arbeitsverträgen erfolgen durch den Kirchenrat. Vorbehalten bleiben die Delegation nach § 4 Abs. 2 sowie die gesetzlichen Bestimmungen über die Wahlzuständigkeit anderer Organe, sofern das Wahlrecht nicht durch Kirchgemeindebeschluss dem Kirchenrat übertragen wurde.

²Bestimmungen und Regelungen zur Anstellungsvoraussetzung (Missio Canonica, Strafregistrauszüge) sowie zur Probezeit sind in der VO enthalten.

³Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Bestimmungen und Regelungen zu befristeten Verträgen sind in der VO enthalten.

§ 6 Beendigungsgründe

¹Das Arbeitsverhältnis endet in der Regel durch Kündigung. Weitere Beendigungsgründe sind in der VO aufgeführt.

²Bestimmungen und Regelungen zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind in der VO enthalten.

C) Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter

§ 7 Lohngleichheit

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

§ 8 Entlohnung

¹Die Entlohnung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahreslohn, bestehend aus:
 - a) Grundlohn ($\frac{12}{13}$ des Jahreslohns)
 - b) 13. Monatslohn ($\frac{1}{13}$ des Jahreslohns)
2. Allfällige Teuerungszulage
3. Gesetzliche Kinder- bzw. Ausbildungszulage
4. Allfällige weitere gesetzliche Zulagen

²Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienst der Kirchgemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

§ 9 Lohnklassen und Referenzfunktionen

¹Der Jahreslohn wird durch den Kirchenrat entsprechend den Lohnklassen gemäss § 44 Abs. 1^{bis} des Personalgesetzes des Kantons Zug festgelegt. Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Sache des Kirchenrats.

²Bestimmungen und Regelungen zu Referenzfunktionen, Einreihungsplan und Lohneinreihung sind in der VO enthalten.

³Für Funktionen, welche in der VO nicht aufgeführt sind, legt der Kirchenrat den Lohn fest, desgleichen die Entschädigung für Angestellte im Stundenlohn.

⁴In besonderen Fällen kann der Kirchenrat den Lohn auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatslohns oder einer Pauschalentschädigung festsetzen.

§ 10 Sorgfalts-, Treue- und Interessenwahrungspflicht

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich rechtmässig zu verhalten, die Anliegen der Menschen in ihrem Tätigkeitsbereich ernst zu nehmen, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Kirchgemeinde und der Pfarrei in Treu und Glauben zu wahren.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Interessenskonflikten in den Ausstand zu treten.

§ 11 Arbeitszeit

¹Die Kirchgemeinde geht von einer leistungsorientierten Grundhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Sie tragen die Verantwortung für ihr individuelles Zeitmanagement im Rahmen der gegebenen Arbeitszeit. Allfällige durch die direkten Vorgesetzten oder durch den Kirchenrat angeordnete Mehrarbeit ist durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen und wird in der Regel nicht entschädigt. Vorbehalten bleiben Überstundensaldi bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

²Bestimmungen und Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit und zu weiteren anzurechnenden Arbeitszeiten sind in der VO enthalten,

§ 12 Weitere Rechte

Bestimmungen und Regelungen zur Auszahlung und Anpassung von Löhnen, zu Zulagen, zu Dienstaltersgeschenken, zu Ferien und Feiertagen, zu Urlauben, zu Obligatorischen Diensten, zu Lohnfortzahlungen sowie zu Spesen sind in der VO enthalten.

§ 13 Weitere Pflichten

Bestimmungen und Regelungen zur Weiterbildung, zur Meldepflicht, zum Amts- und Berufsgeheimnis, zu Datenschutz, Informationssicherheit sowie Urheberrecht und geistiges Eigentum, zu Optimierung, zu Obliegenheiten, zu Nebenbeschäftigung und Teilzeitarbeit bei Dritten, zu öffentlichen Ämtern sowie zu Arbeitsort, Wohnsitz und Amtswohnung sind in der VO enthalten.

D) Personalvorsorge und Versicherungen

§ 14 Pensionskasse

¹Die Kirchgemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen des Wegfalls des Erwerbseinkommens infolge Alter, Invalidität und Tod (Hinterlassenen-schutz) gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG).

²Die Kirchgemeinde schliesst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zuger Pensionskasse an, sofern sie die gesetzlichen und reglementarischen Anforderungen erfüllen.

§ 15 Versicherungen

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der geltenden Gesetzgebung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie gegen die Folgen von krankheitsbedingtem Erwerbsausfall angemessen versichert. Berufsunfall- sowie Krankentaggeldversicherung werden von der Kirchgemeinde getragen. Die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Kosten der Nichtberufsunfallversicherung ist in der VO geregelt.

²Der Abschluss von Versicherungsverträgen ist Sache des Kirchenrats.

E) Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder

§ 16 Allgemeines

¹Die Entschädigungen der Mitglieder des Kirchenrats sowie der Rechnungsprüfungskommission für deren Tätigkeiten bestehen aus einem jährlichen Grundgehalt, aus Sitzungsgeldern sowie aus Entschädigungen nach Zeitaufwand für andere Arbeiten. Mitglieder der übrigen Kommissionen erhalten Sitzungsgeld.

²Bestimmungen und Regelungen zur Entschädigung der Behörden- und Kommissionsmitglieder sind in der VO enthalten.

³Neben diesen Entschädigungen werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

⁴Die Weibelin oder der Weibel erhält eine vom Kirchenrat festzusetzende Entschädigung nach Inanspruchnahme.

§ 17 Höhe und Anpassung der Entschädigungen

Die Höhe von Entschädigungen der Mitglieder des Kirchenrats sowie der Rechnungsprüfungskommission ist von der Kirchgemeindeversammlung festzulegen, welche auch Änderungen hierzu zu genehmigen hat.

F) Schlussbestimmungen

§ 18 Rechtsschutz und Verfahren

¹Der Rechtsmittelweg bei Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Zug und dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen des Kantons Zug (VRG).

²Der Rechtsmittelweg bei Streitigkeiten aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO).

§ 19 Wahrung des Besitzstandes

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

§ 20 Ausführungsbestimmungen

Der Kirchenrat erlässt ausführende Bestimmungen auf dem Verordnungsweg.

§ 21 Inkrafttreten

Dieses Personalreglement tritt unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung auf den 1. Januar 2026 in Kraft. Es ersetzt alle vorhergehenden Reglemente samt Ausführungsbestimmungen.

Menzingen, 11. Januar 2025

Andreas Kaiser Regula Trütsch
Kirchgemeindepräsident Kirchenschreiberin

(genehmigt an der Kirchgemeindeversammlung vom 16. Juni 2025)