

Personalreglement der Vereinigung der Katholischen Kirchgemeinden des Kantons Zug (VKKZ)

Präambel

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

Die VKKZ setzt sich ein für ein Arbeitsklima, welches von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung, Respekt und achtsamen Umgang geprägt ist. Sexuelle, verbale, psychische und spirituelle Übergriffe, Ausbeutungen und grenzverletzendes Verhalten werden nicht akzeptiert. Zudem ist das partnerschaftliche Leben Privatsache und ist weder anstellungs- noch kündigungsrelevant.

Die VKKZ

- ist eine fortschrittliche, faire und familienfreundliche Arbeitgeberin und beschäftigt qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- fordert und fördert das Personal entsprechend seinen 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 VKKZ tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Entschädigung der Behörden und Kommissionsmitglieder.

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

³Das VKKZ-Präsidium wird nachfolgend Präsidium genannt.

§ 2 Subsidiäres Recht

Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement sowie der darauf basierenden Verordnung der VKKZ (nachfolgend VO genannt) noch durch abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, gelten die im Personalgesetz des Kantons Zug und dessen Ausführungserlasse 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 (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil, Obligationenrecht, OR vom 30. März 1911)². 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 VKKZ als Arbeitgeberin wird durch das Präsidium vertreten.

²Das Präsidium 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 das Präsidium. Vorbehalten bleiben die Delegation nach § 4 Abs. 2 sowie die gesetzlichen Bestimmungen über die Wahlzuständigkeit anderer Organe, sofern das Wahlrecht nicht durch die Delegiertenversammlung der VKKZ an das Präsidium 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 Entlöhnung

¹Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahreslohn, bestehend aus:
 - a) Grundlohn (¹²/₁₃ des Jahreslohns)
 - b) 13. Monatslohn (¹/₁₃ des Jahreslohns)
2. Allfällige Teuerungszulage
3. Gesetzliche Kinder- bzw. Ausbildungszulage
4. Familienzulage
5. Allfällige weitere gesetzlichen Zulagen

²Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienst der VKKZ 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 das Präsidium entsprechend den Lohnklassen gemäss § 44 Abs. 1^{bis} des Personalgesetzes des Kantons Zug festgelegt. Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Sache des Präsidiums.

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

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

⁴In besonderen Fällen kann das Präsidium 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 VKKZ und deren Delegierten in Treu und Glauben zu wahren.

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

§ 11 Arbeitszeit

¹Die VKKZ 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 das Präsidium angeordnete Mehrarbeit ist durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen und wird in der Regel nicht entschädigt.

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 VKKZ versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen des Wegfalls des Erwerbseinkommens infolge Alter, Invalidität und Tod (Hinterlassenenschutz) gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG).

²Die VKKZ 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. Die Details zu den Versicherungen sind in der VO geregelt.

²Der Abschluss von Versicherungsverträgen ist Sache des Präsidiums.

E) Entschädigung des Präsidiums und der Kommissionsmitglieder

§ 16 Allgemeines

Die Entschädigungen für die Tätigkeiten der Mitglieder des Präsidiums sowie der Rechnungsprüfungskommission bestehen aus einem jährlichen Grundgehalt, Sitzungsgeld und Entschädigungen nach Zeitaufwand für andere Arbeiten. Mitglieder der übrigen Kommissionen erhalten Sitzungsgeld, sofern sie die Aufgabe nicht im Rahmen ihrer Tätigkeit verrichten.

§ 17 Präsidium

¹ Die Mitglieder des Präsidiums erhalten für die Erfüllung ihrer Aufgaben pro Jahr folgende Entschädigung:

Grundgehalt	CHF 6'000
Zulage Präsidentin / Präsident	CHF 1'200

² Die Ansätze gemäss Abs. 1 beinhalten die Entschädigungen für die ordentlichen Präsidiumssitzungen, inkl. Vor- und Nachbereitung (Basis: 10 Sitzungen / Jahr). Allfällige weitere Sitzungen / übrige Leistungen werden zu den unter § 20 «übrige Leistungen und Auslagen» erwähnten Ansätzen vergütet.

³ Die Mitglieder des Präsidiums haben keinen Anspruch auf Familienzulage.

§ 18 Rechnungsprüfungskommission

Die jährlichen Entschädigungen der Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission werden wie folgt vergütet:

Grundgehalt	CHF 400
Zulage Präsidentin / Präsident	CHF 400
Sitzungsgeld	CHF 120

§ 19 Übrige Kommissionen

Kommissionssitzungen werden wie folgt vergütet:

Präsidentin / Präsident	CHF 96 / Std.
Die übrigen Mitglieder	CHF 80 / Std.

§ 20 Übrige Leistungen und Auslagen

¹ Die übrigen Leistungen des Präsidiums und der Kommissionen werden wie folgt vergütet:

Präsidentin / Präsident	CHF 96 / Std.
Die übrigen Mitglieder	CHF 80 / Std.

² Neben obigen Entschädigungen werden amtsbedingte Auslagen vergütet.

F) Schlussbestimmungen

§ 21 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).

§ 21 Wahrung des Besitzstandes

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

§ 23 Ausführungsbestimmungen

Das Präsidium erlässt ausführende Bestimmungen auf dem Verordnungsweg.

§ 24 Inkrafttreten

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

Baar, 11. Juni 2025

*Stefan Doppmann
Präsident*

*Melanie Hürlimann
Geschäftsstellenleiterin*

(Genehmigt an der Delegiertenversammlung der VKKZ vom 23. September 2025)