



Wir leben Kirche

Unsere Anstellungsbedingungen

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an der Katholischen Kirchgemeinde Luzern.
Gerne stellen wir Ihnen unsere Kirche als Arbeitgeberin vor.

Unsere rund 300 Mitarbeitenden stehen mit ihren Kompetenzen und Werten für eine zukunftsgerichtete Kirche, die mit innovativen und bedürfnisgerechten Dienstleistungen nahe bei den Menschen ist. Im grossen Pastoralraum Stadt Luzern bieten wir vielfältige sinnstiftende Aufgaben mit Raum für Ideen, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Informationen über uns finden Sie unter www.kathluzern.ch.

Bei Fragen sind wir gerne für Sie da:

Fachbereich Personal

041 229 99 70 | claudia.schmid@kathluzern.ch

Katholische Kirchgemeinde Luzern

Stephan Müller
Geschäftsführer

Thomas Lang
Pastoralraumleiter

Claudia Schmid
Leiterin Fachbereich Personal

Unsere Anstellungsbedingungen, Stand 1. Januar 2024



Personalreglement & Personalverordnung
www.kathluzern.ch/personalreglement

Die Katholische Kirchgemeinde als Arbeitgeberin

Wir pflegen einen offenen, wertschätzenden, auf Vertrauen basierenden Umgang. Die «Du-Kultur» fördert in unseren flachen Hierarchien die Kommunikation auf Augenhöhe und erleichtert den offenen Austausch in der interdisziplinären Zusammenarbeit.

Besonderen Wert legen wir auf attraktive Anstellungsbedingungen in Bezug auf die soziale Sicherheit (Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Pensionskasse) und die Familienfreundlichkeit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist uns wichtig. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden arbeitet in Teilzeit. Wir bieten individuelle, familienfreundliche Arbeitsmodelle an, wo möglich auch im Homeoffice.

Etwas mehr als die Hälfte der 300 Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil bei den Führungsfunktionen liegt bei über 40%. Zudem werden wir von ca. 1'700 Ehrenamtlichen unterstützt.

Unsere Kirchgemeinde umfasst:

- die Pfarreien St. Anton · St. Michael, St. Johannes, Der MaiHof - St. Josef, St. Karl, St. Leodegar im Hof, St. Maria zu Franziskanern, St. Paul sowie die Jesuitenkirche und die Peterskapelle
- gesamtstädtische Netzwerke und Fachbereiche
- eine Geschäftsstelle

Zum Pastoralraum Stadt Luzern gehören auch die Pfarrei Philipp Neri in Reussbühl und die Pfarrei St. Theodul in Littau.

Gesamtstädtische Netzwerke und ihre Fachbereiche

Dialog

- Alter
- Bildung & Kultur
- Empfang & Sekretariat
- Musik
- Räume & Gastgeber
- Religiöse Bildung
- Spiritualität

Soziales

- Lebensräume
- Migration/Integration
- Nachhaltige Entwicklung
- Offene Jugendarbeit
- Sozialberatung
- Verbandliche Jugendarbeit

Unsere Anstellungsbedingungen

Die Anstellungsbedingungen in dieser Broschüre gelten für unsere Festangestellten in einem **öffentlich-rechtlichen** Dienstverhältnis. Grundlagen sind das Personalreglement und die Personalverordnung der Katholischen Kirchgemeinde Luzern (nachfolgend Kirchgemeinde genannt). Sie finden sie unter www.kathluzern.ch/personalreglement

Diese Broschüre ist ausschliesslich informativ und umfasst die wichtigsten Punkte. Es können keine individuellen Rechtsansprüche daraus abgeleitet werden. Im Arbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Angestellten im Teilpensum sinngemäss dieselben Vorschriften wie für die Angestellten in einem Vollzeit-Pensum. Die Ansprüche berechnen sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Diese Anstellungsbedingungen gelten nicht für Mitglieder des Grossen Kirchenrates und des Kirchenrates, in der Freiwilligenarbeit tätige Personen, Aushilfen, Personen in Ausbildung.

Anstellung

Wir stellen unsere Mitarbeitenden mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag an. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie in der Regel Mitglied sind in einer im Kanton Luzern anerkannten Landeskirche (römisch-katholisch, evangelisch-reformiert oder christkatholisch).

Homeoffice

Wir unterstützen, wenn betrieblich möglich, das Arbeiten ausserhalb der Räumlichkeiten der Kirchgemeinde.

Probezeit

In der Regel gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

Lohn

Der Lohn wird nach Anforderungsprofil, Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, Arbeitsmarktsituation, Mitarbeitendenbeurteilung sowie nach der finanziellen Situation der Kirchgemeinde festgelegt. Die Kirchgemeinde hat 2021 ihre Löhne auf Lohngleichheit zwischen Mann und Frau überprüfen lassen und die Bestätigung für eine korrekte Lohnpraxis erhalten.

Das Lohnsystem der Kirchgemeinde (Einreihungsplan) beinhaltet 24 Lohnklassen mit je 36 Lohnstufen. Der Kirchenrat kann jährlich, in der Regel auf den 1. Januar, bis zum Erreichen der 36. Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse die Besoldung der Mitarbeitenden um eine Stufe erhöhen. Bei Stellenantritt ab 1. August erfolgt eine Besoldungserhöhung frühestens auf den 1. Januar des übernächsten Jahres.

Mitarbeitende mit fixen Pensen erhalten den Lohn in der Regel in 13 Teilen ausbezahlt. Der 13. Monatslohn erfolgt im November. Bei Kirchenmusiker/innen werden die Richtlinien der Römisch-katholischen Landeskirche Luzern angewandt.

Mitarbeitenden, die stundenweise entschädigt werden, wird der Lohn im darauffolgenden Monat ausbezahlt.

Es werden keine zusätzlichen Vergütungen für Arbeit an Wochenenden, Feiertagen, Arbeiten ausserhalb der üblichen Arbeitszeit (Abend, Nacht) entrichtet.

Spesen

Spesen werden nach der Spesenverordnung der Kirchgemeinde vergütet.



Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum im Jahresdurchschnitt 42 Stunden pro Woche.

Betrieblich notwendige, angeordnete Überstunden sind mit Freizeit im gleichen Mass zu kompensieren.

Ferien

Pro Kalenderjahr beträgt der Ferienanspruch

- bis 49: 25 Tage
- ab 50: 30 Tage
- ab 60: 33 Tage

Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Feiertage

Feiertage bzw. bezahlte arbeitsfreie Tage (insgesamt 16) sind:

Neujahr, Berchtoldstag, Schmutziger Donnerstag Nachmittag, Gütismontag Nachmittag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, St. Leodegar, Allerheiligen, Maria Empfängnis, 24. Dezember Nachmittag, Weihnachten, Stephanstag, 31. Dezember Nachmittag

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und Unfall

Unfall- und Krankentaggeldversicherung

Die Mitarbeitenden sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall und Berufskrankheiten gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung UVG versichert. Bei einem durchschnittlichen Arbeitspensum von 8 Stunden pro Woche sind die Mitarbeitenden auch gegen Nichtberufsunfall versichert.

Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung und der Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte zwischen der Kirchgemeinde und den Mitarbeitenden aufgeteilt.

Lohnfortzahlung

Die soziale Absicherung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Wir richten bei Krankheit und Unfall während maximal 24 Monaten den vollen Lohn aus.

Elternschaft

Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Zulagen werden nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.

Zusätzlich erhalten Mitarbeitende von der Kirchgemeinde als Arbeitgeberleistung ergänzende Kinder- und Ausbildungszulagen. Diese betragen zwischen 135 bis 145 Franken pro Kind. Die Ansätze sind im Anhang enthalten.

Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen erhalten einen 18wöchigen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Vaterschafts-, Elternurlaub

Mitarbeiter haben Anspruch auf einen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen bei der Geburt des ersten Kindes, von 20 Tagen ab dem zweiten Kind, von 25 Tagen bei einer Mehrlingsgeburt. Diese Regelung gilt auch für gleichgeschlechtliche Elternpaare.

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Wir bilden Lernende aus und bieten Praktikumsplätze an. Die Kirchgemeinde fördert die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und unterstützt diese grosszügig. Ein- bis zweimal jährlich findet ein Mitarbeitenden-Halbtage zu einem Weiterbildungsthema statt.



Beurteilungs- und Fördergespräch

Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeitenden einmal jährlich ein Beurteilungs- und Fördergespräch.

Dienstaltersgeschenk

Bei Vollendung des 10. Dienstjahres und danach alle fünf Jahre erhalten unsere Mitarbeitenden eine Woche bezahlten Urlaub.

Pensionskasse



Die Mitarbeitenden sind, sofern sie die Bestimmungen erfüllen, bei unserer Pensionskasse versichert. Sie erbringt attraktive überobligatorische Leistungen. Die Beiträge werden zu 60% vom Arbeitgeber, zu 40% von den Mitarbeitenden getragen.

Die aktuellen Rechtsgrundlagen unserer Pensionskasse finden Sie unter www.kathluzern.ch/pensionskasse.

Kirchenmusiker:innen, die wegen eines niedrigen Beschäftigungsgrades nicht bei der Pensionskasse der Katholischen Kirchgemeinde Luzern versichert sind, können sich bei einer berufsspezifischen Vorsorgeeinrichtung versichern.

Geheimhaltungspflicht

Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Mitarbeitendenvertretung

Zur Förderung des Arbeitsklimas und der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber besteht eine Mitarbeitendenvertretung.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen

- während der Probezeit: jederzeit, mit einer Frist von 14 Tage
- nach der Probezeit:
 - im ersten Dienstjahr zwei Monate, danach drei Monate, jeweils auf ein Monatsende
 - für Religionslehrpersonen gilt nach Ablauf der Probezeit eine Frist von vier Monaten jeweils auf das Ende eines Schulsemesters
 - für Pfarreileitende gilt eine Frist von sechs Monaten

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Altersrücktritt

Mitarbeiter:innen können ab dem 58. Altersjahr bis zum 65. Altersjahr den Altersrücktritt frei wählen. Die Anstellung endet in der Regel spätestens mit dem 65. Altersjahr. Bei einer frühzeitigen Pensionierung richten wir ab dem 62. Altersjahr bis zur Erreichung des AHV-Alters eine Überbrückungsrente aus.

Anhang

Stand 1.1.2024

Versicherter Lohn Pensionskasse	pro Jahr
Pensionskasse Mindestlohn	Fr. 14'700.00
Pensionskasse Koordinationsabzug: 1/3 der Lohnsumme, max.	Fr. 25'725.00

Lohnabzüge für Sozialversicherungen	Arbeitnehmer:in
AHV / IV / EO	5.300 %
Arbeitslosenversicherung ALV	1.100 %
Nichtberufsunfallversicherung (Allianz)	0.476 %
Kollektiv-Krankentaggeldversicherung (Allianz)	0.3335 %

Pensionskassen-Beiträge	Arbeitnehmer:in
Die Beiträge sind altersabhängig, gemäss Verordnung der Pensionskasse der Katholischen Kirchgemeinde Luzern	
Alter 18 bis 24 (Risikobeitrag)	1.5 %
Alter 25 bis 65 (Risiko- und Sparbeitrag für Altersguthaben)	zw. 8.7 bis 12.2 %

Sozialzulagen	
Kantonale Familienzulagen (Kanton Luzern)	einmalig pro Kind
Geburtszulage, Adoptionszulage	Fr. 1'000.00

	pro Monat und pro Kind (x 12)
Kinderzulage bis und mit 12. Lebensjahr	Fr. 210.00
Kinderzulage bis und mit 16. Lebensjahr	Fr. 260.00
Ausbildungszulage zwischen dem 15. bis 25. Lebensjahr	Fr. 260.00

Wenn das Einkommen des Kindes während der Ausbildung Fr. 2'450.00 (Stand 2024) im Monat übersteigt, wird keine Ausbildungszulage ausgerichtet.

Ergänzende Kinder- und Ausbildungszulagen als Arbeitgeberleistung der Katholischen Kirchgemeinde	pro Monat und pro Kind (x 12)
Kinderzulage bis und mit 12. Lebensjahr	Fr. 135.00
Kinderzulage zwischen dem 15. und 16. Lebensjahr	Fr. 145.00
Ausbildungszulage zwischen dem 15. und 25. Lebensjahr	Fr. 145.00

Diese Ansätze entsprechen einem 100 % Pensum, bei Teilzeitarbeit sind sie anteilmässig.