



Wir leben Kirche

Unsere Anstellungsbedingungen

Sehr geehrte Bewerberin
Sehr geehrter Bewerber

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an der Katholischen Kirchgemeinde Luzern.
Gerne stellen wir Ihnen hier die wichtigsten Anstellungsbedingungen vor.

Die Personalverordnung wird revidiert. Die Änderungen werden voraussichtlich
am 1. Januar 2023 in Kraft treten.

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 2022



Personalreglement & Personalverordnung
www.kathluzern.ch/personalreglement

Die Katholische Kirchgemeinde als Arbeitgeberin

Wir stehen mit unseren Kompetenzen für eine zukunftsgerichtete Kirche, die mit innovativen und bedürfnisgerechten Dienstleistungen nahe bei den Menschen ist. Bei uns finden Sie vielfältige, spannende und sinngebende Aufgaben mit vielen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Wir pflegen die «Du-Kultur», im persönlichen Gespräch als auch in der schriftlichen Kommunikation. Das ist Ausdruck unseres offenen, wertschätzenden und respektvollen Umgangs und unserer flachen Hierarchie. Das „Du“ fördert die Kommunikation auf Augenhöhe und erleichtert den offenen Austausch in der interdisziplinären, pfarreübergreifenden Zusammenarbeit. Es stärkt das Bewusstsein, dass wir als Gemeinschaft unter dem Dach der Katholischen Kirche Stadt Luzern gemeinsame Ziele verfolgen und für gemeinsame Werte einstehen.

Wir sind rund 300 Mitarbeitende, davon sind etwas mehr als die Hälfte Frauen. 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 im Homeoffice. Von den 39 Leitungspersonen sind 23 Männer und 16 Frauen. Unterstützt werden wir von ca. 1'700 ehrenamtlich Tätigen (Freiwillige).

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

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 <https://www.kathluzern.ch/downloads/grundlagenpapiere-und-rechtssaetze.html>. Wir erwarten grundsätzlich von unseren Mitarbeitenden, dass sie Mitglied sind in einer in der Schweiz anerkannten Landeskirche (römisch-katholisch, evangelisch-reformiert oder christkatholisch).

Diese Broschüre ist ausschliesslich informativ und dient einem raschen Überblick. 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. Bei ausländischen Mitarbeitenden gilt der Vertrag unter Vorbehalt der Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung durch die zuständige Behörde.

Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Arbeitsunfähigkeit (wie Krankheit, Unfall, Dienstleistungen), verlängert sich diese entsprechend.

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 nach Einsätzen oder stundenweise entschädigt werden, wird der Lohn im darauffolgenden Monat ausbezahlt. Der anteilmässige 13. Monatslohn wird monatlich vergütet.

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 (100 %) im Jahresdurchschnitt 42 Stunden pro Woche. Spezialregelungen sind in § 44 Personalverordnung enthalten.

Bereitschaftsdienst (Pikett)

Bereitschaftsdienst ausserhalb des Arbeitsortes gilt nicht als Arbeitszeit und wird nicht zusätzlich vergütet.

Überstunden

Von Vorgesetzten angeordnete, betrieblich notwendige Überstunden sind mit Freizeit im gleichen Mass zu kompensieren.

Ferien

Pro Kalenderjahr beträgt der Ferienanspruch:

- bis zur Erreichung des 20. Altersjahrs: 5 Wochen
- ab 20. Altersjahr: 4 Wochen
- ab 50. Altersjahr: 5 Wochen
- ab 60. Altersjahr: 6 Wochen

Details sind in §§ 46 – 49 Personalverordnung geregelt.

Feiertage

Feiertage bzw. bezahlte arbeitsfreie Tage sind:

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

Urlaub

Bei Ereignissen wie eigene Hochzeit, Hochzeit von Kindern oder Geschwistern, Betreuung von kranken Angehörigen, Tod von Angehörigen oder Arbeitskolleginnen/-kollegen, Wohnungsumzug, familiär bedingte Kurzabsenzen, Teilnahme von J+S-Veranstaltungen usw. wird bzw. kann ein bezahlter Urlaub gewährt werden. Auf Antrag hin kann ein unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Details sind in §§ 51, 52 und 39a Personalverordnung geregelt.

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und Unfall

Unfall- und Kollektive Krankentaggeldversicherung

Die Mitarbeitenden der Kirchgemeinde Luzern 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 Kirchgemeinde hat für ihre Mitarbeitenden eine Kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Die Prämie der Nichtberufsunfallversicherung sowie die Hälfte der Prämie der Krankentaggeldversicherung gegen zulasten der Mitarbeitenden und werden vom Lohn abgezogen.

Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung wird maximal während 24 Monaten ausgerichtet, sofern die Unfall- bzw. Krankentaggeldversicherung Leistungen erbringt.

Ausnahmen der Lohnfortzahlungsfristen:

Die Lohnfortzahlung wird gemäss OR Art. 324a und Berner Skala ausgerichtet bei

- Nichtberufsunfall von Mitarbeitenden mit einem Pensum von weniger als 8 Stunden pro Woche
- Mitarbeitenden, die über das 65. Altersjahr angestellt sind

Die Lohnfortzahlung erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben Nachdeckungsleistungen der Unfall- oder Krankentaggeldversicherung.

Elternschaft

Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen

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

Wird die kantonale Kinder-/Ausbildungszulage durch die Kirchgemeinde ausgezahlt, erhalten Mitarbeitende von der Kirchgemeinde als Arbeitgeberleistung zusätzlich Familien- und Kinder-/Ausbildungszulagen. Diese Arbeitgeberleistungen berechnen sich nach dem Arbeitspensum. Die aktuellen Ansätze sind im Anhang enthalten.

Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen erhalten einen 16wöchigen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Vaterschaftsurlaub

Mitarbeiter haben Anspruch auf einen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen bei der Geburt des ersten Kindes und von 15 Tagen ab dem zweiten Kind.

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 die 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 des 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.

Schlichtungsstelle

Die Kirchgemeinde hat eine Schlichtungsstelle, die auf Gesuch hin allfällige Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis behandelt. Ziel ist eine Einigung zwischen den Beteiligten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen

- während der Probezeit: jederzeit 14 Tage
- nach der Probezeit:
 - im ersten Dienstjahr zwei Monate, danach drei Monate, jeweils auf ein Monatsende
 - für Religionslehrpersonen: nach Ablauf der Probezeit vier Monate auf das Ende eines Schulsemesters
 - für Pfarreileitende: 6 Monate

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Altersrücktritt

Die Mitarbeitenden können ab vollendetem 58. Altersjahr bis zum vollendetem 65. Altersjahr den Altersrücktritt frei wählen. Die Anstellung endet spätestens mit dem 65. Altersjahr.



Anhang

Stand 1.1.2022

Versicherter Lohn Pensionskasse	pro Jahr
Pensionskasse Mindestlohn	Fr. 14'340.00
Pensionskasse Koordinationsabzug: 1/3 der Lohnsumme, max.	Fr. 25'095.00

Lohnabzüge für Sozialversicherungen	Arbeitnehmer/in
AHV / IV / EO	5.300 %
Arbeitslosenversicherung ALV	1.100 %
Nichtberufsunfallversicherung (Allianz)	0.952 %
Kollektiv-Krankentaggeldversicherung (CSS)	0.295 %

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

Sozialzulagen

Kantonale Familienzulagen (Kanton Luzern)

Geburtszulage, Adoptionszulage	Fr. 1'000.00
--------------------------------	--------------

pro Monat (x 12)

Kinderzulage pro Kind bis und mit 12. Altersjahr	Fr. 200.00
Kinderzulage pro Kind bis und mit 16. Altersjahr	Fr. 210.00
Ausbildungszulage pro Kind in Ausbildung nach 15. bis 25. Altersjahr	Fr. 250.00

Wenn das Einkommen des Kindes während der Ausbildung Fr. 2'350.00 im Monat übersteigt, wird keine Ausbildungszulage ausgerichtet.

Familienzulagen als zusätzliche Arbeitgeberleistung der Katholischen Kirchgemeinde

Luzern (§ 30 Personalverordnung, sofern Anspruch auf kantonale Familienzulagen des Kantons Luzern besteht und diese durch den/die Mitarbeiterin bei der Kath. Kirchgemeinde Luzern bezogen werden)

pro Monat (x 12)

Familienzulage pro Familie	Fr. 200.00
Kinderzulage pro Kind bis und mit 12. Altersjahr	Fr. 35.00
Kinderzulage pro Kind bis und mit 16. Altersjahr	Fr. 40.00
Ausbildungszulage pro Kind in Ausbildung nach 15. bis 25. Altersjahr	Fr. 45.00

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