

Anstellungs- und Besoldungsrichtlinien der römisch-katholischen Landeskirche Uri (ABR)

(vom 10.05.2023)

Der Grosse Landeskirchenrat der römisch-katholischen Landeskirche Uri beschliesst:

1. Kapitel: **Allgemeine Bestimmungen**

Artikel 1 Geltungsbereich

¹Diese Richtlinien regeln die Rechte und Pflichten sowie die Anstellung und Besoldung der Mitarbeitenden, die voll- oder teilzeitlich im Dienste der römisch-katholischen Kirche im Kanton Uri tätig sind, soweit das Kirchenrecht (CIC) nichts anderes bestimmt und diese nicht im Arbeitsvertrag oder in einem Pflichtenheft enthalten sind.

²Als Mitarbeitende im Sinne dieser Richtlinien gelten weibliche und männliche Personen, sofern die entsprechende Funktion gemäss Kirchenrecht auch von einer weiblichen Person ausgeübt werden kann.

Artikel 2 Begriffe

Unter dem Begriff Seelsorger werden folgende Berufe verstanden, sofern sie dem Kirchenrecht (CIC) unterstehen:

- a) Priester
- b) Diakone
- c) weitere Seelsorgende

Artikel 3 Gleichstellung

Die verwendeten Begriffe und Bezeichnungen von Personen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen, welche die entsprechende Funktion bekleiden.

Artikel 4 Ergänzendes Recht

Kann diesen Richtlinien keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend, sinngemäss und in dieser Reihenfolge die Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung¹, des kantonalen Personalreglements² und des Obligationenrechts³.

2. Kapitel: **Arbeitsverhältnis**

1. Abschnitt **Rechtsnatur**

Artikel 5

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

¹ RB 2.4211

² RB 2.4213

³ SR 220

2. Abschnitt **Sorgfalt, Verantwortung**

Artikel 6

Der Mitarbeitende hat die ihm übertragene Arbeit pflichtbewusst auszuführen und die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräte sorgfältig zu behandeln.

3. Abschnitt **Schweigepflicht**

Artikel 7

Der Mitarbeitende hat in allen Angelegenheiten der Pfarrei, der Kirchgemeinde und der Landeskirche die gebotene Verschwiegenheit zu beachten. Die Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

4. Abschnitt **Nebenbeschäftigung / Öffentliche Ämter**

Artikel 8

¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung, die die Arbeitsleistung beeinträchtigen oder zu einem Interessenkonflikt führen kann, bedarf der Genehmigung der Anstellungsbehörde.

²Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes, für das kein Amtszwang besteht, ist vor der Annahme der Wahl die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen.

5. Abschnitt **Begründung**

Artikel 9 Anstellung und Kündigung

Die Zuständigkeiten werden durch die Anstellungsbehörde festgelegt.

Artikel 10 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags⁴.

²Der Arbeitsvertrag nennt mindestens:

- a) Vertragsparteien
- b) Funktion, die auszuüben ist
- c) Einreihung im Lohnsystem
- d) Beschäftigungsgrad
- e) Vertragsbeginn
- f) Vertragsdauer
- g) mitgeltenden Dokumente

³Beim Pfarrer entsteht das Arbeitsverhältnis mit der Wahl. Die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gelten sinngemäss.

⁴entsprechende Musterverträge befinden sich im Anhang 1

6. Abschnitt **Dauer**

Artikel 11 Grundsatz

¹Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Artikel 12 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit

²Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit auf maximal sechs Monate verlängern

³Im befristeten Arbeitsverhältnis dauert die Probezeit einen Monat, wobei eine Verlängerung auf maximal drei Monate zulässig ist

7. Abschnitt **Beendigung**

Artikel 13 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Ablauf der Amtsdauer oder Abwahl bei Seelsorgern (Pfarrer)
- b) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis
- d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) einvernehmliche Auflösung
- f) vorzeitige Pensionierung
- g) Auflösung nach Erschöpfung der Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall
- h) Tod

Artikel 14 Ablauf der Amtsdauer oder Abwahl bei Seelsorgern (Pfarrer)

¹Ist ein Pfarrer auf eine feste Amtsdauer gewählt, endet mit dem Ablauf der Amtsdauer auch das Arbeitsverhältnis. Vorbehalten bleibt eine Wiederwahl.

²Ist ein Ortspfarrer auf unbestimmte Zeit gewählt, kann eine Abwahl durch eine gemeindliche Volksinitiative erlangt werden. Artikel 29 der Kantonsverfassung⁵ ist sinngemäss anwendbar.

³Vorbehalten bleibt das Recht der katholischen Kirche, insbesondere eine Amtsenthebung nach Can 538 und 1470 Codex Iuris Canonici (CIC).

Artikel 15 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

¹Für die Mitarbeitenden im Schuldienst:

Der unbefristete Vertrag kann in der Regel von beiden Parteien je auf Ende eines Schuljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Monaten gekündigt werden. Als Ende eines Schuljahres gilt der 31. Juli. Die Kündigung hat schriftlich und eingeschrieben zu erfolgen.

²Für alle anderen Mitarbeitenden:

- a) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Monat jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen und ab dem 2. Monat mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat gekündigt werden.
- b) Nach Ablauf der Probezeit gilt gegenseitig eine 3-monatige Kündigungsfrist auf Ende eines Kalendermonats.
- c) Die Kündigung hat schriftlich und eingeschrieben zu erfolgen.

⁵ KV; RB 1.1101

Artikel 16 Kündigung zur Unzeit

¹Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Vorbehalten sind folgende Ausnahmen.

²Keine Kündigung zur Unzeit liegt vor bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit

³Krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeiten von bis zu fünf aufeinanderfolgenden Tagen führen nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist

⁴Bei Krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit müssen die Mitarbeitenden auf Verlangen der Anstellungsbehörde nachweisen, dass es sich um eine nicht arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. Die Anstellungsbehörde kann ein entsprechendes Arzzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Beurteilung anordnen.

⁵eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich lediglich um die Dauer des Fristunterbruchs

Artikel 17 Kündigungsschutz

¹Die Kündigung setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein.

²Ein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor:

- a) wenn der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall erschöpft ist;
- b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die mitarbeitende Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist.
- c) wenn die mitarbeitende Person dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt oder nicht geeignet ist, ihre Aufgaben zu erfüllen;
- d) wenn durch das Verhalten der mitarbeitenden Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Mitarbeitenden erschwert wird
- e) wenn die mitarbeitende Person ihre Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt, hat
- f) wenn die mitarbeitende Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist

³Soll eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit gemäss Absatz 2 Buchstaben c, d, oder e ausgesprochen werden, ist der Mitarbeitenden Person vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.

⁴Bevor die anstellende Behörde eine Kündigung ausspricht, hat sie der mitarbeitenden Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Sie hat die Kündigung schriftlich zu begründen.

Artikel 17a Missbräuchliche Kündigung

¹Kündigt die Anstellungsbehörde ohne sachlich zureichenden Grund und wird die mitarbeitende Person nicht wieder eingestellt, richtet die Anstellungsbehörde der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung; sie beträgt jedoch mindestens 3 Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

²Kündigt die mitarbeitende Person missbräuchlich, hat sie der Anstellungsbehörde eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 18 Befristetes Arbeitsverhältnis

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

²Eine vorzeitige Kündigung ist möglich, die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage, danach im ersten Jahr einen Monat und ab dem zweiten Jahr zwei Monate

3 im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Kündigung beim unbefristeten Anstellungsverhältnis sinngemäss.

Artikel 19 Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund

¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden.

²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

³Vor der Entlassung ist die betroffene Mitarbeitende Person anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Person dies verlangt.

⁴Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt hat die Anstellungsbehörde eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentuschädigung bleibt vorbehalten.

⁵Löst der Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, hat die Anstellungsbehörde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.

Artikel 20 Einvernehmliche Lösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie schriftlich aufgelöst werden.

Artikel 21 Lohnfortzahlung im Todesfall

¹Im Todesfall des Mitarbeitenden wird der Lohn bis zum Todestag ausbezahlt. Den Hinterbliebenen werden drei Monatslöhne ausgerichtet, und zwar an:

- a) die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner;
- b) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a erfolgt, den Kindern, für die ein Anspruch auf Familienzulagen besteht;
- c) falls keine Auszahlung nach Buchstabe a und b erfolgt, die Konkubinatspartnerin oder den Konkubinatspartner, sofern ein gemeinsamer Haushalt mit der verstorbenen Person bis zu deren Tod bestand

²Führt der Todesfall bei den Hinterbliebenen nach Absatz 1 zu einer finanziellen Notlage so kann die Anstellungsbehörde auf Gesuch hin von der Anspruchsreihenfolge abweichen und den Lohnnachgeuss auf höchstens sechs Monatslöhne erhöhen.

³Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Zahlung bis zum Ende der Befristung, längstens jedoch bis Ende des zweiten, dem Todestag folgenden Monats.

Artikel 22 Arbeitszeugnis

¹Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

²Wenn die mitarbeitende Person es verlangt, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

3. Kapitel: **Unterstellung, Funktionsbeschreibung, Mitarbeitergespräch**

Artikel 23 Unterstellung / Funktionsbeschreibung / Mitarbeitergespräch

¹Jeder Mitarbeitende erhält einen Funktionsbeschreibung⁶, der Bestandteil des Arbeitsvertrags ist. Darin sind die Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung und die Unterstellung geregelt.

²Die mitarbeitende Person hat einen jährlichen Anspruch auf ein Gespräch.

4. Kapitel: **Prävention psychischer, physischer und sexueller Übergriffe / Persönlichkeitsschutz**

Artikel 24 Grundsatz

Die persönliche Integrität der mitarbeitenden Person ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Anstellungsbehörde, Vorgesetzte und Mitarbeitende wirken zusammen, um durch offene Kommunikation ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern soll.

Artikel 25 Schutzkonzept / Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht

Die Bestimmungen des Schutzkonzepts des Bistums Chur⁷ sowie der Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht⁸ sind verbindlich.

5. Kapitel **Arbeitszeit, Freizeit, Ferien, Urlaub**

1. Abschnitt **Arbeitszeit**

Artikel 26 Arbeitszeit, Arbeitszeitformen, Arbeitspensum

¹Für Seelsorger:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden. Es wird bei Notwendigkeit die Bereitschaft erwartet, ohne weiteres Entgelt länger zu arbeiten, wobei die Belange des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind.

²Für alle anderen Mitarbeitenden:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Das ergibt eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden und 24 Minuten.

⁶ entsprechende Musterfunktionsbeschreibungen befinden sich im Anhang 2

⁷ Schutzkonzept befindet sich im Anhang

⁸ Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht

³Die jährliche Soll-Arbeitszeit ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl Arbeitstage eines Jahres mit der täglichen Soll-Arbeitszeit – unter Berücksichtigung der dienstfreien Tage und des Beschäftigungsgrades.

⁴Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei:

- a) die staatlichen und kantonalen Feiertage, jedoch ohne Gemeindefeiertage
- b) der Gúdelmontag
- c) der 24. Dezember Nachmittag
- d) der 31. Dezember Nachmittag

⁵Die Anstellungsbehörde erlässt nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. Sie kann individuelle und flexible Arbeitszeitformen und die Möglichkeit der Arbeitsteilung einführen.

⁶Die Anstellungsbehörde regelt individuell die Einsatzzeiten mit dem Mitarbeitenden.

Artikel 27 Pflichtlektionen für Mitarbeitende im Schuldienst

¹Eine Lektion entspricht einer Zeiteinheit von 45 Minuten pro Woche über ein ganzes Schuljahr.

²Für ein Vollpensum sind pro Schulwoche 27 Lektionen zu leisten

³Die Umrechnung der Lektionen in das Arbeitspensum erfolgt gemäss der Umrechnungstabelle⁹

Artikel 28 Überstundenarbeit

¹Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeitenden zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

²Anspruch auf zeitliche Kompensation oder, soweit eine solche nicht möglich ist, auf Vergütung, besteht nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.

Artikel 29 Arbeitszeiterfassung

Über die Arbeitszeit und die Absenzen ist ein Arbeitsrapport zu führen. Die Anstellungsbehörde regelt die näheren Details.

2. Abschnitt: **Absenzen**

Artikel 30 Unbezahlte Absenzen - Grundsatz

¹Alle voraussehbaren Absenzen sind bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird erteilt, wenn es der Arbeitsbetrieb zulässt.

²Bei unvorhersehbaren zwingenden Absenzen haben die Mitarbeitenden den Vorgesetzten umgehend zu benachrichtigen.

⁹ Umrechnungstabelle von Lektionen in Pensum befindet sich im Anhang 3

Artikel 33 Berechnung im Eintritts- und Austrittsjahr

Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.

Artikel 34 Feriennachbezug

¹Kann die mitarbeitende Person die Ferien aus dienstlichen oder aus anderen wichtigen Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht beziehen, muss sie diese bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres nachbeziehen.

²Der Nachbezug der Ferien bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde.

Artikel 35 Feriennachgewährung

Arbeitsfreie Tage, die in die Ferien fallen, werden nachgewährt, sofern es sich nicht um Samstage oder Sonntage handelt.

Artikel 36 Ferienentschädigung

¹Für nicht bezogene Ferien wird grundsätzlich keine finanzielle Entschädigung ausgerichtet.

²Wenn die Ferien vor der Versetzung in den Ruhestand oder vor Ablauf der Kündigungsfrist aus dienstlichen Gründen nicht mehr bezogen werden können, so ist eine Entschädigung für den Ferienanspruch im Austrittsjahr auszurichten.

Artikel 37 Ferienkürzung

¹Bei unbezahltem Urlaub wird der nächste Ferienanspruch für jeden vollen Monat Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

²Eine entsprechende Kürzung findet auch statt nach dem 90. Kalendertag bei Dienstaussetzung infolge Krankheit oder Nichtbetriebsunfall und nach dem 30. Kalendertag bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst.

Artikel 38 Feriennachbezug bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

³Wird die mitarbeitende Person während den Ferien nachweisbar derart krank oder erleidet sie einen Unfall, dass dem Ferienzweck der Erholung nicht mehr entsprochen werden kann, darf sie die Anzahl Ferientage nachbeziehen; einzelne Tage vorübergehender Unpässlichkeit genügen dazu nicht.

⁴Ferien, die mit dem Mutterschaftsurlaub zusammenfallen, werden nachgewährt.

4. Abschnitt **Urlaub**

Artikel 39 Unbezahlter Urlaub

Die Anstellungsbehörde kann unbezahlten Urlaub gewähren.

6. Kapitel: Lohn, Zulagen, Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

1. Abschnitt: Lohn

Artikel 40 Lohngleichheit

Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Artikel 41 Begriff

Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage, den Sozialzulagen, den Dienstaltersgeschenken und den besonderen Zulagen.

Artikel 42 Lohnklassen / Lohnstufen

¹Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen für Kantonale Mitarbeitende¹⁰.

²Für die Mitarbeitenden exkl. Kirchenmusiker gilt die Lohntabelle für Kantonale Mitarbeitende. Für die Kirchenmusiker gilt die Lohn- und Einreihungstabelle für Kirchenmusiker¹¹.

Artikel 43 Stelleneinstufung

¹Gestützt auf den Einreihungsplan¹² bestimmt die Anstellungsbehörde die Einstufung für die Mitarbeitenden im Einzelfall.

²Gestützt auf die Lohn- und Einreihungstabelle bestimmt die Anstellungsbehörde die Einstufung für die Kirchenmusiker im Einzelfall.

³Berufliche und ausserberufliche Erfahrungen werden bei der Einstufung angemessen berücksichtigt.

Artikel 44 Stufenanstieg

¹Den Mitarbeitenden wird jeweils auf den 1. Januar ein Stufenanstieg gewährt, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt sind. Der Stufenanstieg richtet sich nach den im Anhang 1 enthaltenen Besoldungstabellen.

²Beginnt ein Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli, bei Lehrpersonen spätestens am 1. August, so gilt das betreffende Kalenderjahr für den Stufenanstieg als erstes Dienstjahr.

³Voraussetzung für jeden Stufenanstieg sind die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise der mitarbeitenden Person.

⁴Zuständig für den Stufenanstieg ist die Anstellungsbehörde.

⁵Diese Bestimmungen dieses Artikels gelten auch für Teilzeitanstellungen

¹⁰ Lohntabellen Kantonale Mitarbeitende befinden sich im Anhang 4

¹¹ Lohn- und Einreihungstabelle für Kirchenmusiker befindet sich im Anhang 5

¹² Einreihungsplan befindet sich im Anhang 6

Artikel 45 Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichneten Leistungen

¹In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde den Stufenanstieg beschleunigen.

²Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 51 vorbehalten.

Artikel 46 Ausserordentliche Zuwendungen

Bei ausserordentlich guten Leistungen kann die Anstellungsbehörde ausgewiesene Mitarbeitende mit einer einmaligen Zuwendung belohnen.

Artikel 47 Teuerungsausgleich

¹Der jährliche Teuerungsausgleich (exkl. Kirchenmusiker) richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons. Der Lohn wird jeweils auf den 1. Januar festgesetzt.

²Die Teuerung wird für Kirchenmusiker in 5%-Schritten ausgeglichen (Basis 2022).

Artikel 48 13. Monatslohn

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

²Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehalts, einschliesslich der Teuerungszulage.

³Tritt der Mitarbeitende während des Dienstjahres in den Dienst ein oder verlässt er den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.

⁴Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

Artikel 49 Stundenlohn

¹Mitarbeitende, die weniger als drei Monate oder mit einem Beschäftigungsgrad unter 40 Prozent oder mit einem stark schwankenden Beschäftigungsgrad angestellt sind, können mit einem Stundenlohn oder mit einem Fixum entschädigt werden.

²Mit dem Stundenlohn oder dem Fixum sind sämtliche Ansprüche der Mitarbeitenden abgegolten. Die Bestandteile des Stundenlohns, wie Ferienanteil und Sachentschädigung, sind im Arbeitsvertrag mit der betreffenden Person auszuweisen.

Artikel 50 Beförderung

¹Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad voraus. Die Anstellungsbehörde prüft diese Voraussetzungen und setzt gegebenenfalls die neue Lohnklasse und die entsprechende Stufe fest.

²Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse ist auch möglich, wenn der oder die Mitarbeitende, während mehrerer Jahre eine ausgezeichnete Leistung erbracht hat. Zuständig ist die Anstellungsbehörde. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.

Artikel 51 Datum Lohnauszahlung

Die Bankanweisung zur Lohngutschrift erfolgt zwischen dem 20. und dem Letzten des jeweiligen Monats.

2. Abschnitt: **Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen**

Artikel 52 Dienstaltersgeschenk

¹Jedem Mitarbeitenden wird nach zehn und je weiteren 5 effektiv geleisteten Dienstjahren, bei der aktuellen Anstellungsbehörde, ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Nach zehn Jahren beträgt dieses eine Woche bezahlten Urlaub, nach 15 Jahren beträgt dieses zwei Wochen bezahlter Urlaub, ab 20 Dienstjahren vier Wochen bezahlter Urlaub.

²Der Mitarbeitende kann sich das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise ausbezahlen lassen.

³die Anstellungsbehörde kann ausnahmsweise ein solches Dienstaltersgeschenk auch in anderen Fällen zusprechen

Artikel 53 Familien- und Haushaltzulagen

¹Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.

²Mitarbeitende, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltzulage von 1200 Franken.

Artikel 54 Spesen

¹Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden dem Mitarbeitenden ersetzt.

²Details sind in der Spesenregelung festgelegt¹³.

3. Abschnitt: **Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung**

Artikel 55 Militär, Zivilschutz- und Zivildienst

¹Während des obligatorischen oder freiwilligen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst wird die volle Bezahlung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

²Übersteigt die Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt folgender reduzierte Lohnanspruch:

- | | |
|--|-----|
| a) für ledige oder geschiedene Personen ohne Unterstützungspflicht | 60% |
| b) für ledige oder geschiedene Personen mit Unterstützungspflicht | 80% |
| c) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen ohne Kind | 80% |
| d) für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Person mit Kind | 90% |

Artikel 56 Lohnzahlungen bei Krankheit

¹Die Mitarbeitenden beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn:

- für die ersten sechs Monate den vollen Lohn;
- für weitere sechs Monate 75% des Lohnes.

¹³ Spesenregelung befindet sich im Anhang 7

²Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach zwölf Monaten endet die Lohnfortzahlung.

³Die Anstellungsbehörde kann eine Krankentaggeldversicherung anbieten und deren Leistungen bevorschussen

Artikel 57 Lohnzahlung bei Unfall

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls hat die Mitarbeitende Person Anspruch auf den vollen Lohn.

²Bei Berufsunfall dauert der Anspruch, bis die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt wird, längstens während 730 Kalendertagen. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch jedoch längstens während 365 Kalendertagen.

³Die Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen der Anstellungsbehörde zu.

Artikel 58 Härtefall

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann die Anstellungsbehörde bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

Artikel 59 Unfallversicherung / Versicherungsschutz

¹Die Unfallversicherung der Mitarbeitenden richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

²Die Anstellungsbehörde legt den Anteil fest, den die Mitarbeitenden für den auf die Nichtberufsunfällen entfallenen Teil der Prämie zu leisten haben. Die restliche Prämie trägt die Anstellungsbehörde.

Artikel 60 Nichtberufsunfallversicherung bei Aushilfen

Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum bis 8 Std./Woche sind nicht versichert.

Artikel 61 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

¹Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeitenden Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Anstellungsbehörde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Anstellungsbehörde über.

Artikel 62 Ende der Versicherung / Abredeversicherung

¹Die Versicherungsdeckung endet am 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens 75% des Lohnes aufhört.

²Eine Abredeversicherung ist Sache des Mitarbeitenden.

Artikel 63 Unfallversicherung während unbezahltem Urlaub

¹Der Abschluss einer Unfallversicherung während des unbezahlten Urlaubs ist Sache des Mitarbeitenden.

Artikel 64 Bezahlter Mutterschaftsurlaub

¹Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100% Lohn.

²Bemessungsgrundlage für den Mutterschaftsurlaub ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

³Der Mutterschaftsurlaub kann durch anschliessenden unbezahlten Urlaub oder Ferienbezug verlängert werden. Wird ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt oder innert zwei Wochen nach der Geburt beantragt, besteht ein Anspruch auf acht Wochen zusätzlichen unbezahlten Urlaub.

⁴Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch des Mitarbeitenden unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

Artikel 65 Bezahlter Vaterschaftsurlaub

¹Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen zu 100% Lohn.

²Bemessungsgrundlage für den Vaterschaftsurlaub ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialleistungen.

³Innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes kann ein unbezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Monaten bezogen werden.

⁴Nach dem Vaterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch des Mitarbeitenden unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

7. Kapitel: **Personalvorsorge**

Artikel 66 Berufliche Vorsorge

¹Die berufliche Vorsorge (BVG) richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchlichen Pensionskasse Ur-schweiz-Glarus-Tessin (KPUGT). Sofern der BVG-Mindestlohn erreicht wird, erfolgt die Anmeldung nach Rücksprache mit dem Mitarbeitenden durch die Anstellungsbehörde. Teilzeit Mitarbeitende, die bei mehreren bei der KPUGT angeschlossenen Anstellungsbehörden in einem Arbeitsverhältnis stehen und daraus insgesamt den BVG-Mindestlohn erreichen, jedoch bei den einzelnen angeschlossenen An-stellungsbehörden weniger als den BVG-Mindestlohn erzielen, sollen bei der KPUGT trotzdem als Mehrfachanstellung versichert werden.

²Die Mitgliedschaft bei einer anderen Pensionskasse ist ausnahmsweise gestattet, muss jedoch in Ab-sprache mit der KPUGT und im Arbeitsvertrag geregelt werden.

8. Kapitel: Fort- und Weiterbildung

Artikel 67 Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

¹Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Anstellungsbehörde liegt.

²Verpflichtende Weiterbildungen muss die Anstellungsbehörde gewähren.

³Kosten für freiwillige Kurse sind zwischen Arbeitnehmer und Anstellungsbehörde zu regeln.

9. Kapitel: Diskriminierungsverbot

Artikel 68 Grundsatz

¹Die Anstellungsbehörde sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann. Sie berücksichtigt die Anliegen Personen mit Beeinträchtigungen.

²Mitarbeitende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

10. Kapitel: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Artikel 69 Grundsatz

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei Mutterschaft bleiben vorbehalten.

11. Kapitel Dienstweg

Artikel 70 Dienstweg

¹Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sollen in direktem Gespräch der Betroffenen beigelegt werden.

²Kommt keine Einigung zustande, kann die Angelegenheit der vorgesetzten Stelle zur Vermittlung unterbreitet werden:

- a) bei Seelsorgern in administrativen Bereichen dem Kirchenrat;
- b) bei Seelsorgern in pastoralen Bereichen dem Dekanat;
- c) bei Kirchenmusikern dem kirchenmusikalischen Verband;
- d) bei allen übrigen Mitarbeitenden dem Kirchenrat

³Für Seelsorger mit bischöflicher Missio bleibt das Kirchenrecht (Codex Iuris Canonici; CIC) vorbehalten.

12. Kapitel: **Rechtsschutz**

Artikel 71 Personalrechtliche Verfügungen

¹Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung.

²Gegen Verfügungen der Anstellungsbehörde kann innert 20 Tagen seit der Zustellung der Verfügung beim Regierungsrat Verwaltungsbeschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift hat einen Antrag und eine Begründung zu enthalten. Die angefochtene Verfügung ist beizulegen.

³Der Erlass der Verfügung und das Verfahren richten sich nach der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege¹⁴.

¹⁴ VRPV; RB 2.2345