

Personalreglement (PR)

der

Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinde

Luzern

vom 12. Dezember 2011

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Personalpolitische Ziele und Grundsätze	3
§ 2 Organisation des Personalwesens	3
§ 3 Beamtenverhältnis	4
§ 4 Öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag	4
§ 5 Lohnsystem	4
§ 6 Arbeitszeit	5
§ 7 Ferien	5
§ 8 Urlaub	5
§ 9 Weitere Bestimmungen	5
§ 10 Aufhebung des bisherigen Rechts	6
§ 11 Inkrafttreten	6
Anhang I	
Anhang II	

Personalreglement (PR) der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinde Luzern

§ 1

Personalpolitische Ziele und Grundsätze

¹ Ziel der Personalpolitik der Kirchgemeinde ist es, jederzeit und auf allen Stufen über genügend leistungswilliges und leistungsfähiges Personal mit den erforderlichen Qualifikationen zu verfügen, damit der kirchliche Dienst in der angestrebten Qualität erfüllt werden kann.

² Es gelten insbesondere folgende Grundsätze:

- a. Die Kirchgemeinde und die Teil-Kirchgemeinden streben ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis mit dem Personal an.
- b. Die mitarbeitenden Personen werden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten gefördert.
- c. Die Erfüllung von Familienpflichten wird berücksichtigt.
- d. Die Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern werden verwirklicht.

§ 2

Organisation des Personalwesens

Die Aufgaben im Personalwesen werden wie folgt wahrgenommen:

- a. Grosser Kirchenrat:
Normative und politische Steuerung
 - Erlass des Personalreglements (politisch und finanziell wichtige Grundsätze; wichtige Steuerungsinstrumente);
 - Steuerung des Personalaufwandes (§ 5);
- b. Kirchenvorstand:
Normative und strategische Steuerung
 - Erlass der Personalverordnung (Detailnormierung des Personalrechts);
 - Aufsicht über die Geschäftsführung und über die Kirchenpflegen mit Bezug auf deren Aufgaben im Personalwesen;
 - zuständige Behörde (lit. f) für die in der Personalverordnung bezeichneten Stellen;
- c. Kirchenpflegekonferenz:
 - Vertretung der Interessen der Teil-Kirchgemeinden;
 - Politischer Meinungs austausch bei der Ausgestaltung des Personalrechts;
- d. Geschäftsführung:
 - Fachstelle des Kirchenvorstands für das Personalwesen;
 - Beratung der zuständigen Behörden (lit. f), der Führungspersonen und des Personals;
 - Personaladministration, einschliesslich Lohnauszahlung;
 - Koordination der Weiterbildung;
 - Genehmigung von personalrechtlichen Anordnungen und Entscheiden der Kirchenpflegen;
 - zuständige Behörde (lit. f) für die in der Personalverordnung bezeichneten Stellen;
- e. Kirchenpflege:

- zuständige Behörde (lit. f) für das Personal der Teil-Kirchgemeinde (unter Vorbehalt der Genehmigungskompetenzen der Geschäftsführung);
- f. zuständige Behörde:
- Erlass der personalrechtlichen Anordnungen sowie weitere in der Personalverordnung bezeichnete Aufgaben.

§ 3

Beamtenverhältnis

¹ Das Arbeitsverhältnis der Pfarrpersonen richtet sich nach der Verfassung und nach der Kirchenordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche des Kantons Luzern.

² Die Pfarrpersonen werden als Beamtinnen oder Beamte gewählt. Das Beamtenverhältnis ist öffentlich-rechtlich und auf Amtsdauer begründet.

³ Enthält das kantonalkirchliche Recht keine eigene Regelung, finden das Personalreglement und die Personalverordnung subsidiär als ergänzendes Recht Anwendung. Die Begründung, Umgestaltung und Beendigung des Beamtenverhältnisses (ohne Entschädigungen) richten sich subsidiär nach den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes.

§ 4

Öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag

¹ Das Arbeitsverhältnis der Angestellten beruht auf einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag. Er wird zwischen der oder dem Angestellten und der zuständigen Behörde schriftlich und in der Regel auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

² Der Arbeitsvertrag regelt die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und verweist im Übrigen auf das Personalreglement samt Ausführungsbestimmungen. Diese sind im Sinne von allgemeinen öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen Vertragsinhalt.

³ Die Personalverordnung kann besondere Fälle umschreiben, in denen ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet wird.

§ 5

Lohnsystem

¹ Es bestehen 23 Lohnklassen. Die Minima und Maxima jeder Lohnklasse sowie die Richtpositionen zur Zuordnung der Stellen ergeben sich aus den Anhängen I und II zum Personalreglement.

² Jede Stelle wird 3 Lohnklassen zugeordnet: einer Basis-, einer Ziel- und einer Leistungsklasse.

³ Die Lohnanpassungen erfolgen nach den Vorgaben des Grossen Kirchenrats im Personalbudget. In diesem Rahmen richten sich

- a. die allgemeinen Lohnanpassungen (Stufenanstieg, Stufenstillstand, Stufenabstieg) nach der beruflichen Erfahrung der mitarbeitenden Person;
- b. die Anpassung an die Preisentwicklung nach dem Landesindex für Konsumentenpreise;
- c. die individuellen Lohnanpassungen (Leistungszulagen, Beförderungen) nach der Leistung der mitarbeitenden Person.

⁴ Der Grosse Kirchenrat legt im Personalbudget die Lohnsumme für das folgende Jahr fest. Er beschliesst aufgrund der wirtschaftlichen Möglichkeiten der Kirchgemeinde und der Lohnentwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt über die Beträge, die für allgemeine und für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung stehen.

§ 6

Arbeitszeit

¹ Die jährliche Soll-Arbeitszeit für vollamtlich Mitarbeitende Personen ergibt sich aus der Multiplikation der täglichen Soll-Arbeitszeit von 8,4 Stunden mit der Zahl der entsprechenden Arbeitstage.

² Die individuelle Arbeitszeit der Mitarbeitenden Person ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Stellenbeschreibung.

§ 7

Ferien

¹ Die vollamtlich Mitarbeitenden Personen haben pro Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

massgebendes Alter (Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr)	Ferienanspruch
bis 20	25 Arbeitstage
ab 21	20 Arbeitstage
ab 41	25 Arbeitstage
ab 51	30 Arbeitstage

² Abweichendes kantonalkirchliches Recht bleibt vorbehalten.

§ 8

Urlaub

Der Kirchenvorstand regelt:

- den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zu einem Jahr, den entsprechenden Lohnanspruch und den Anspruch auf Krankentaggeld bis zu zwei Jahren. Die Ansprüche können nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses abgestuft werden;
- den Mutterschaftsurlaub mit einer Lohnzahlung von 16 Wochen. Der Kirchenvorstand kann für Arbeitsverhältnisse, die vor dem Antritt des Urlaubs weniger als zwei Jahre gedauert haben, eine abweichende Regelung erlassen;
- den Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen;
- den Urlaub bei militärischen und anderen Dienstleistungen im öffentlichen oder kirchlichen Interesse;
- weitere besoldete, teilweise besoldete und unbesoldete Urlaube.

§ 9

Weitere Bestimmungen

¹ Der Kirchenvorstand erlässt die weiteren vollziehenden und gesetzvertretenden Bestimmungen.

² Er kann in der Personalverordnung für Pfarrpersonen, für Verweserinnen und Verweser, für Katechetinnen und Katecheten, für Organistinnen und Organisten sowie für Chorleitende abweichende Vorschriften erlassen, sofern dies für die sachgemässe Regelung beruflicher Besonderheiten erforderlich ist.

§ 10

Aufhebung des bisherigen Rechts

Folgende Erlasse werden aufgehoben:

- a. Personal- und Besoldungsordnung (PBO) der Evangelisch-Reformierten Kirchgemeinde Luzern vom 10. Dezember 1990;
- b. Teilrevision der Personal- und Besoldungsordnung, §§ 33 und 35 vom 13. Dezember 1999;
- c. Teilrevision der Personal- und Besoldungsordnung, §§ 3, 55, 57a und 60 vom 11. Dezember 2006;
- d. Teilrevision der Personal- und Besoldungsordnung, § 40 vom 11. Juni 2007;
- e. Teilrevision der Personal- und Besoldungsordnung, Anhang 1, Ziff. 3 (Lohnklassen) vom 10. Dezember 2007;
- f. Teilrevision der Personal- und Besoldungsordnung, § 41 und § 26 vom 7. September 2009.

§ 11

Inkrafttreten

¹ Das Personalreglement tritt am 1. Mai 2012 in Kraft.

² Es ist vom Kirchenvorstand zu veröffentlichen und untersteht dem fakultativen Referendum.

NAMENS DES GROSSEN KIRCHENRATES
DER EVANGELISCH-REFORMIERTEN
KIRCHGEMEINDE LUZERN

Der Präsident:

Der Sekretär:

Anhänge

I Lohnklassen

II. Zuordnung der Richtpositionen zu den Lohnklassen

Anhang I

Lohnklassen

Es bestehen folgende Lohnklassen der Jahresbesoldung:

<i>Klasse</i>		<i>Minimum</i>		<i>Maximum</i>
1	CHF	36'811.30	CHF	50'063.40
2	CHF	38'953.05	CHF	52'974.80
3	CHF	41'228.70	CHF	56'073.70
4	CHF	43'638.15	CHF	59'346.55
5	CHF	46'181.45	CHF	62'806.80
6	CHF	48'858.65	CHF	66'447.75
7	CHF	51'669.70	CHF	70'269.45
8	CHF	54'614.60	CHF	74'278.55
9	CHF	57'760.30	CHF	78'555.35
10	CHF	61'106.75	CHF	83'106.55
11	CHF	64'654.05	CHF	87'932.20
12	CHF	68'402.15	CHF	93'025.55
13	CHF	72'217.10	CHF	98'212.60
14	CHF	76'065.55	CHF	103'446.50
15	CHF	79'547.80	CHF	108'183.65
16	CHF	83'024.25	CHF	112'914.30
17	CHF	86'527.50	CHF	117'677.40
18	CHF	90'122.10	CHF	122'563.45
19	CHF	93'904.00	CHF	127'706.80
20	CHF	97'902.05	CHF	133'148.10
21	CHF	102'176.85	CHF	138'959.20
22	CHF	106'723.40	CHF	145'146.40
23	CHF	111'536.60	CHF	151'689.80

Diese Ansätze entsprechen einem Lohnindexstand von 103.7 Punkten (Lohnindexstand: Februar 2010) und basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise (Dezember 2005 = 100 Punkte).

Anhang II

Zuordnung der Richtpositionen zu den Lohnklassen

Lohnklassen	Verwaltung	Technischer Dienst	Kirchenmusik	Gemeindeleben / Diakonie / Katechese
1 - 3			Organistin / Organist V Chorleiterin / Chorleiter V	
6 - 8		Techn. Angestellte / Techn. Angestellter Sigristin / Sigrist III		
8 - 10	Kaufm. Angestellte / Kaufm. Angestellter	Techn. Sachbearbeiterin / Techn. Sachbearbeiter Sigristin / Sigrist II		
9 - 11			Organistin / Organist IV Chorleiterin / Chorleiter IV	
10 - 11				Primarstufe: Katechetin / Katechet V
10 - 12	Kaufm. Sachbearbeiterin / Kaufm. Sach- bearbeiter	Techn. Sachbearbeiterin / Techn. Sachbearbeiter Sigristin / Sigrist I		
11 - 13				Kirchliche Mitarbeiterin / Kirchlicher Mitarbeiter im diakonischen Bereich
12 - 14	Kaufm. Fachbearbeiterin / Kaufm. Fach- bearbeiter			
13 - 14				Primarstufe: Katechetin / Katechet IV Primarstufe: Katechetin / Katechet III
14 - 15				Primarstufe: Katechetin / Katechet II
14 - 16	Kaufm. Fachbereichsverantwortliche / Kaufm. Fachbereichsverantwortlicher	Techn. Fachbereichsverantwortliche / Techn. Fachbereichsverantwortlicher		Sozialdiakonin / Sozialdiakon II

15 - 16				Primarstufe: Katechetin / Katechet I Sekundar-/Sonderstufe: Katechetin / Katechet III
15 - 17			Organistin / Organist III Chorleiterin / Chorleiter III	Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter
16 - 18				Sozialdiakonin / Sozialdiakon I
17 - 19			Organistin / Organist II Chorleiterin / Chorleiter II	
18 - 19				Sekundar- / Sonderstufe: Katechetin / Katechet II
19				Verweserin / Verweser II Sekundar- / Sonderstufe: Katechetin / Katechet I
19 - 21			Organistin / Organist I Chorleiterin / Chorleiter I	
21				Verweserin / Verweser I Sekundar- / Sonderstufe: Katechetin / Katechet I
21 - 23	Geschäftsführerin / Geschäftsführer			
22				Pfarrerinnen / Pfarrer II
23				Pfarrerinnen / Pfarrer I