



Katholische
Kirchgemeinde
Steinhausen

BESOLDUNGSREGLEMENT

der
katholischen Kirchgemeinde
Steinhausen

vom 1. Januar 2014

genehmigt

- von der katholischen Kirchgemeindeversammlung
am 26. Mai 2014
- von der Finanzdirektion des Kantons Zug
am 2. Juli 2014

BESOLDUNGSREGLEMENT der kath. Kirchgemeinde Steinhausen

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Bestimmungen	Seite 2
2. Begründung des Arbeitsverhältnisses	Seite 2
3. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Seite 6
4. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Seite 7
5. Zulagen und besondere Vergütungen	Seite 9
6. Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung	Seite 10
7. Ferien und Urlaub	Seite 11
8. Personalvorsorge	Seite 12
9. Mitarbeitende im Nebenamt	Seite 12
10. Besoldung von Kirchenrat, Verwaltung, Kommissionen und Weibel	Seite 13
11. Anpassung an die Preisentwicklung	Seite 14
12. Schlussbestimmungen	Seite 15

<p>I. ARBEITSVERHÄLTNIS DER MITARBEITENDEN (PERSONALREGLEMENT)</p>

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Voll- oder Teilpensum tätigen Mitarbeitenden der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen.

Die katholische Kirchgemeinde Steinhausen als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten. Die fachlich vorgesetzte Stelle ist die Pfarreileitung.

§ 2
Art des Arbeitsverhältnisses

Die Mitarbeitenden unterstehen einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis und werden durch Arbeitsvertrag angestellt. Soweit dieser sowie das vorliegende Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthalten, finden die Vorschriften des Obligationenrechts Anwendung.

Für Mitarbeitende mit *missio canonica* gelten zudem die einschlägigen Bestimmungen des Kirchenrechts.

§ 3
Teilzeitbeschäftigung

Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.

Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

2. Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 4
Dauer des Arbeitsverhältnisses und Probezeit

Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Diese kann vom Kirchenrat jedoch bis auf 6 Monate verlängert werden.

§ 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Einvernehmliche Auflösung
- e) Erreichen der Altersgrenze
- f) Vorzeitige Pensionierung
- g) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- h) Tod

§ 6

Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der oder des Mitarbeitenden oder der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist

- a) von 7 Tagen während der ersten 3 Monate
- b) von 20 Tagen ab dem 4. Monat.

Nach Ablauf der Probezeit gilt in der Regel eine Kündigungsfrist von 2 bis 6 Monaten (gemäss Arbeitsvertrag) auf Ende eines Monats.

Vor der Kündigung von Seiten der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen ist die oder der Mitarbeitende anzuhören. Die Kündigung ist zu begründen.

Bevor seitens der katholischen Kirchgemeinde eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weit reichender Massnahmen zu erwägen wie die förmliche Erteilung eines Verweises, Gehaltskürzung, Aufschub oder Verweigerung der Treue- und Erfahrungszulage, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung. Vor Ergreifen einer weniger weit reichenden Massnahme ist die oder der Mitarbeitende ebenfalls anzuhören.

§ 6 a
Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung seitens der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden;
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen

§ 6 b
Folgen der missbräuchlichen Kündigung

Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

Die Entschädigung beträgt vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter, für jedes weitere Dienstjahr ein zusätzliches Monatsgehalt, höchstens jedoch neun Monatsgehälter. Ein angefangenes zählt dabei als volles Dienstjahr. Bemessungsgrundlage ist das im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.

Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 7
Fristablauf oder Kündigung beim befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses sowie eine Probezeit von maximal 3 Monaten vorgesehen werden. In diesen Fällen endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

§ 8
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden. Vor der Kündigung seitens der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen ist die oder der Mitarbeitende anzuhören. Die Kündigung ist zu begründen.

§ 9
Einvernehmliche Auflösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Reglements schriftlich aufgelöst werden.

§ 10
Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in dem die oder der Mitarbeitende die AHV-Altersgrenze erreicht.

Durch gegenseitige Absprache kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise über die AHV-Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden, sofern dies im Interesse der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen liegt.

§ 11
Vorzeitige Pensionierung

Die Mitarbeitenden können sich ab Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahres folgenden Monats vorzeitig pensionieren lassen. Im Falle eines vorzeitigen Altersrücktritts ist die katholische Kirchgemeinde zu keinen Leistungen verpflichtet.

§ 12
Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente gemäss Pensionskassen- oder Unfallversicherungsgesetz (UVG).

§ 13
Tod

Stirbt eine oder ein Mitarbeitender während des Arbeitsverhältnisses, so wird das volle Gehalt noch für den laufenden Monat ausbezahlt. Darüber hinaus wird die Besoldung noch während 6 Monaten ausgerichtet, sofern die oder der Verstorbene eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner, minderjährige Kinder oder Eltern hinterlässt, denen gegenüber sie oder er nachweisbar unterstützungspflichtig war und die sie oder er tatsächlich unterstützte. Leistungen Dritter (Pensionskasse, SUVA, usw.) werden von diesem Nachgenuss in Abzug gebracht.

3. Pflichten der Mitarbeitenden

§ 14

Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen in guten Treuen zu wahren.

§ 15

Berufsgeheimnis

Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Drittpersonen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungs- oder Persönlichkeitsschutzinteresse besteht, oder die grundsätzlich geheim zu halten sind.

§ 16

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag geregelt. Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeitenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies zugemutet werden kann. Die Kompensation von Überstunden ist mit der Pfarreileitung zu regeln.

§ 17

Wohnsitz

Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann dem Mitarbeitenden die Gemeinde Steinhausen als Wohnsitz vorgeschrieben werden.

§ 18

Weiterbildung

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgabe notwendigen Fähigkeiten zu pflegen und zu entwickeln. Sie sind zur Teilnahme an obligatorischen Weiterbildungskursen verpflichtet, die Pfarreileitung kann eine Dispens erteilen.

Die Kosten für freiwillige Weiterbildung können von der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen ganz oder teilweise übernommen werden.

4. Rechte der Mitarbeitenden

§ 19 *Lohnleichheit*

Mitarbeitende werden bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung sowie bei gleichwertiger Tätigkeit und Leistung gleich entlohnt.

§ 20 *Zusammensetzung der Besoldung*

Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Jahresgehalt, bestehend aus
 - dem Grundgehalt (12/13 des Jahresgehalts)
 - dem 13. Monatsgehalt (1/13 des Jahresgehalts)
- b) Teuerungszulage
- c) gesetzliche Familienzulage
- d) freiwillige Familienzulage
- e) Treue- und Erfahrungszulage

Das Gehalt bildet die Entschädigung für die gesamte im Dienste der katholischen Kirchengemeinde Steinhausen geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Besoldungsanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

§ 21 *Auszahlungen*

Das Grundgehalt einschliesslich Teuerungszulage sowie die gesetzliche Familienzulage werden monatlich, das 13. Monatsgehalt und die Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) sowie die freiwillige Familienzulage werden Ende des Jahres ausbezahlt.

§ 22 *Gehaltsklassen und Funktionsgruppen*

a) Gehaltsklassen:

Es bestehen folgende Gehaltsklassen (Jahresgehalt inkl. 13. Monatsgehalt)

1. Klasse	Fr.	51'333	bis	Fr.	69'972
2. Klasse	Fr.	58'706	bis	Fr.	77'345
3. Klasse	Fr.	63'044	bis	Fr.	81'797
4. Klasse	Fr.	66'494	bis	Fr.	86'666
5. Klasse	Fr.	75'119	bis	Fr.	96'682
6. Klasse	Fr.	81'796	bis	Fr.	104'890

7. Klasse	Fr.	86'526	bis	Fr.	109'620
8. Klasse	Fr.	91'673	bis	Fr.	116'158
9. Klasse	Fr.	96'681	bis	Fr.	121'165
10. Klasse	Fr.	101'410	bis	Fr.	128'956
11. Klasse	Fr.	106'141	bis	Fr.	133'686
12. Klasse	Fr.	113'931	bis	Fr.	141'475
13. Klasse	Fr.	120'887	bis	Fr.	149'684

Die Besoldungseinreihung ist Sache des Kirchenrats. Bei der Einreihung der Mitarbeitenden in die Gehaltsklasse sind die vorhandene Ausbildung und Erfahrung, der Umfang des Pflichtenkreises sowie das Mass der dienstlichen Anforderungen und der Verantwortung zu berücksichtigen.

In besonderen Fällen kann das Gehalt ohne Klasseneinteilung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohns vom Kirchenrat festgelegt werden.

b) Funktionsgruppen

Hausdienste, Reinigung, Aushilfen	Klasse 1	bis	Klasse 5
Sakristanin/Sakristan	Klasse 3	bis	Klasse 6
Sekretariat	Klasse 4	bis	Klasse 6
Katechetin/Katechet, Jugendarbeiterin/Jugendarbeiter	Klasse 5	bis	Klasse 9
Leitung Katechese	Klasse 6	bis	Klasse 10
Hauptorganist/in, Chorleiter/in	Klasse 7	bis	Klasse 11
Kirchmeieramt, Kirchenschreiber/Kirchenschreiberin	Klasse 8	bis	Klasse 10
Pastoralassistentin/Pastoralassistent, Vikar, Kaplan, mitarbeitender Priester, Diakon	Klasse 8	bis	Klasse 12
Pfarreileitung	Klasse 11	bis	Klasse 13

Die Einteilung in die Gehaltsklassen ist Sache des Kirchenrats.

§ 23
Gehaltsstufen

Jede Gehaltsklasse besteht aus 10 Gehaltsstufen bzw. 19 Gehaltshalbstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Gehaltsklasse, die zehnte dem Maximum.

§ 24
Anpassung an die Preisentwicklung

Die Gehälter nach § 23 basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 99.3 Indexpunkten (Stand: 30. Juni 2013/Basis: Dezember 2010 = 100 Punkte).

Die Gehälter können ganz oder teilweise der Teuerung angepasst werden. Der Kirchenrat richtet sich dabei in der Regel nach dem kantonalen Teuerungsausgleich.

5. Zulagen und besondere Vergütungen

§ 25 a *Gesetzliche Familienzulage*

Wer für ein Kind oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die gesetzliche Familienzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Familienzulagen.

§ 25 b *Freiwillige Familienzulage*

Mitarbeitende erhalten eine freiwillige Familienzulage in Höhe von jährlich Fr. 2'200, sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) Die Mitarbeitenden müssen einen Anspruch auf die gesetzliche Familienzulage haben.
- b) Ein Doppelbezug ist ausgeschlossen.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende haben Anspruch auf die freiwillige Familienzulage proportional zum Arbeitspensum.

§ 26 *Treue- und Erfahrungszulage (TREZ)*

Mitarbeitenden kann ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 3. Dienstjahr erfüllt haben, eine Treue- und Erfahrungszulage ausgerichtet werden. Das erste Kalenderjahr des Arbeitsverhältnisses wird als erfülltes Dienstjahr angerechnet, wenn der Dienstantritt in der ersten Jahreshälfte erfolgt ist.

Die Zulage entspricht 1/15 des Monatsgehalts pro erfülltes Dienstjahr, höchstens aber einem vollen Monatsgehalt ab dem Kalenderjahr, in dem das 15. Dienstjahr erfüllt wird. Bemessensgrundlage bildet das durchschnittliche Monatseinkommen des laufenden Jahres einschliesslich Teuerungszulage, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehalts.

§ 27 *Dienstaltersgeschenk*

Mitarbeitenden wird nach 25 und 35 Jahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatslohns ausgerichtet. Bemessensgrundlage bildet das Monatsgehalt einschliesslich Teuerungszulage, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehalts.

Auf Antrag und im gegenseitigen Einvernehmen kann das Dienstaltersgeschenk in zusätzliche Ferien umgewandelt werden. Ein volles Gehalt entspricht 4 Wochen Ferien.

§ 28
Besondere Entschädigungen

Spesen, Auslagen und besondere Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden vom Kirchenrat festgelegt (siehe Vollziehungsverordnung zum Besoldungsreglement).

6. Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 29
Krankheit und Unfall

Mitarbeitende im Voll- und Teilzeitpensum haben Anspruch auf Gehaltsfortzahlung, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind. Während der ersten 12 Monate wird die volle Besoldung ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf 80 % der Besoldung während weiterer 12 Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei Vorliegen besonderer Umstände, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann durch den Kirchenrat eine längerdauernde Lohnfortzahlung bewilligt werden.

Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht der Anspruch auf volle Besoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 30
Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Gehaltsfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Kirchgemeinde über.

§ 31
Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt:

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat und nach der Niederkunft für mindestens 1 Jahr weitergeführt wird
- b) 8 Wochen in den übrigen Fällen

Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Wird der Beschäftigungsgrad nach der Niederkunft verringert, so wird der Lohnanspruch für die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs entsprechend angepasst.

Wird der Mutterschaftsurlaub nicht voll beansprucht, so entsteht kein Anspruch auf Entschädigung.

§ 32
Vaterschaftsurlaub

Mitarbeitern wird ein bezahlter Vaterschaftsurlaub gewährt. Dieser beträgt 5 Tage, die ab dem Tag, an dem Mutter und Kind vom Spital nach Hause kommen, zu beziehen sind.

§ 33
Adoption

Die katholische Kirchengemeinde Steinhausen stellt Adoptiveltern, die ein amtlich zur Adoption freigegebenes Kind adoptieren, der Mutterschaft bzw. der Vaterschaft gleich. Für den hauptbetreuenden Elternteil kommt der Mutterschaftsurlaub, für den mitbetreuenden Elternteil der Vaterschaftsurlaub zur Anwendung.

§ 34
Obligatorische Dienstleistungen

Während einer obligatorischen Dienstleistung (z.B. Militär-, Feuerwehr-, Zivildienst-, Rotkreuzdienst) beziehen die Mitarbeitenden die volle Besoldung. Die Erwerbsausfallentschädigung geht an die katholische Kirchengemeinde Steinhausen.

7. Ferien und Urlaub

§ 35
Ferien

Pro Kalenderjahr besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) bis zum vollendeten 49. Altersjahr: 20 Arbeitstage
- b) ab dem 50. Altersjahr: 25 Arbeitstage

§ 36
Urlaub

Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistungen, des Wohnungs- umzugs oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden.

8. Personalvorsorge

§ 37 *Pensionskasse*

Für die Mitarbeitenden ist der Beitritt zur Zuger Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes und dem von der katholischen Kirchgemeinde gewählten Vorsorgeplan obligatorisch.

§ 38 *Unfallversicherung*

Die Mitarbeitenden werden durch die katholische Kirchgemeinde Steinhausen gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der kath. Kirchgemeinde Steinhausen, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von der/dem Mitarbeitenden und der kath. Kirchgemeinde Steinhausen je zur Hälfte getragen.

9. Mitarbeitende im Nebenamt

§ 39 *Grundsatz*

Die katholische Kirchgemeinde Steinhausen kann Mitarbeitende im Nebenamt beschäftigen.

§ 40 *Entlöhnung*

Mitarbeitende im Nebenamt werden im Stundenlohn oder mit einer Pauschale entschädigt. Der Kirchenrat legt die Höhe des Stundenlohns bzw. der Pauschalvergütung fest.

**II.
ENTSCHÄDIGUNG DER BEHÖRDEN- UND KOMMISSIONSMITGLIEDER SOWIE
ERSATZ FÜR AUSSERORDENTLICHE ARBEITEN UND AUSLAGEN**

10. Besoldung von Kirchenrat, Verwaltung, Kommissionen und Weibelamt

§ 41
Kirchenrat

a) Grundgehalt

Die Mitglieder des Kirchenrats beziehen folgendes Grundgehalt:

Präsidentin/Präsident	Fr. 8'000.--
übrige Mitglieder:	Fr. 4'000.--

b) Sitzungsgeld:

Die Mitglieder des Kirchenrats beziehen

für Sitzungen bis zu 3 Stunden	Fr. 100.--
für Sitzungen über 3 Stunden	Fr. 150.--

§ 42
Rechnungsprüfungskommission

a) Jahresentschädigung

Die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission beziehen folgende jährliche Entschädigung:

Präsidentin/Präsident	Fr. 500.--
Mitglieder	Fr. 300.--

b) Sitzungsgeld

Die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission beziehen

für Sitzungen bis zu 3 Stunden	Fr. 100.--
für Sitzungen über 3 Stunden	Fr. 150.--

§ 43
übrige Kommissionen/ausserordentliche Arbeiten

Für ausserordentliche Arbeiten im Auftrag des Kirchenrats oder für die Arbeit in speziellen Kommissionen werden folgende Entschädigungen vergütet:

pro Stunde	Fr. 40.00
pro halben Tag:	Fr. 150.00
pro ganzen Tag:	Fr. 300.00

§ 44
Weibelamt

Die jährliche Entschädigung für das Weibelamt beträgt Fr. 300.00. Neben dieser Entschädigung werden alle amtsbedingten Auslagen vergütet.

11. Anpassung an die Preisentwicklung

§ 45
Teuerungsausgleich

Die Entschädigungen gemäss §§ 41 bis 43 basieren auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 99.3 Indexpunkten (Stand: 30. Juni 2013/Basis: Mai 2010 = 100). Es besteht der gleiche Anspruch auf Teuerungsausgleich, wie er den Mitarbeitenden der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen zusteht.

III.
SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 46
Inkrafttreten

Dieses Besoldungsreglement tritt unter Vorbehalt der Annahme durch die katholische Kirchgemeindeversammlung vom 26. Mai 2014 rückwirkend auf 1. Januar 2014 in Kraft.

§ 47
Vollzug

Der Vollzug dieses Reglements obliegt dem Kirchenrat.

§ 48
Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle widersprechenden Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Besoldungsreglement der katholischen Kirchgemeinde Steinhausen vom 1. Januar 2002.

§ 49
Rechtsschutz und Verfahren

Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).

Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Reglement oder dem Obligationenrecht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen.

Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken kostenlos.

Steinhausen, 26. Mai 2014

KATH. KIRCHENRAT STEINHAUSEN

Die Präsidentin: Maria Harksen

Die Kirchenschreiberin: Elisabeth Schär