KIRCHGEMEINDEVERBAND



REGION SURSEE

Anstellungsbedingungen
für das Personal im
Kirchgemeindeverband Region Sursee

Sursee, April 2024

INHALT

		Seite
1.	Grundlagen	2
2.	Arbeitszeit	3
3.	Ferien	3
4.	Arbeitsfreie Tage	4
5.	Mehrstunden, Überstunden	5
6.	Dienstaltersgeschenk	6
7.	Besoldung	6
8.	Geheimhaltungspflicht	7
9.	Beurteilungs- und Fördergespräch	7
10.	Spesenersatz	8
11.	Urlaub	8
12.	Krankheit und Unfall	9
13.	Elternschaft	10
14.	Sozialzulagen	11
15.	Dienstleistungen	12
16.	Pensionskasse	13
17.	Nebenbeschäftigung	14
18.	Weiterbildung	14
19.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
20.	Schlussbestimmungen	15

1. GRUNDLAGEN

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee, soweit nicht ausdrücklich Abweichungen davon festgelegt sind.

Der Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee ist für den Abschluss, die Änderungen und die Auflösung von Anstellungsverhältnissen zuständig. Er kann entsprechende Kompetenzen delegieren.
Wo nicht abweichende Bestimmungen festgelegt sind, gilt das Personalrecht des Kanton Luzern bestehend aus Personalgesetz sowie Personalverordnung. Die Besoldung orientiert sich an den Richtlinien der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern.

Zur besseren Lesbarkeit, werden *Texte aus dem Personalrecht des Kanton Luzern kursiv in blauer Schrift wiedergegeben. Zukünftige Änderungen werden übernommen und erfolgen ohne Beschluss des Kirchenrates bzw. der Kirchgemeindeversammlung.*

Texte in schwarzer Schrift unterliegen der Verantwortung des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee.

1.1. Rechtliche Grundlagen für das Anstellungsverhältnis

Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

Das Anstellungsverhältnis wird durch Abschluss eines schriftlichen Anstellungsvertrages begründet. Der Anstellungsvertrag beruht auf den Bestimmungen dieses vorliegenden Personalreglements und der dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen.

Für die Begründung, Dauer, Erneuerung und Auflösung des Dienstverhältnisses der mit der Gemeindeleitung beauftragten Person gelten, in teilweiser Abweichung zu diesem Personalreglement, die Richtlinien der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern.

Die ersten drei Monate des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit. Die Probezeit kann im gegenseitigen Einverständnis oder durch Beschluss der Anstellungsbehörde auf höchstens sechs Monate verlängert werden. Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beiderseits sieben Tage, danach drei Monate, jeweils auf Ende eines Monates.

Bei Mitarbeitenden, die im kirchlich verantworteten Religionsunterricht tätig sind, beträgt die Kündigungsfrist vier Monate auf Ende eines Schuljahres, während der Probezeit sieben Tage auf Ende einer Woche.

Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Art. 337 OR über die fristlose Auflösung des Anstellungsvertrages aus wichtigen Gründen.

Mehr zu Kapitel 1: §§ 5 - 27 PG

2. ARBEITSZEIT

Der Kirchgemeindeverband Region Sursee kennt verschiedene Arbeitszeitmodelle. Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden.
Für Teilzeit-Mitarbeitende gelten die Bestimmungen über die Arbeitszeit sinngemäss.
Die Arbeitszeit ist von der / vom Mitarbeitenden zu erfassen und von der vorgesetzten Person regelmässig zu visieren.

Nach mehr als sechs Stunden täglicher Arbeit ist ein Unterbruch von mindestens 30 Minuten einzuhalten.

Für jedes Jahr wird von der Personalstelle eine Liste mit der jährlichen Soll-Arbeitszeit erstellt.

3. FERIEN

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage, ab dem 50. Altersjahr auf 30 Arbeitstage und ab dem 60. Altersjahr auf 33 Arbeitstage Ferien.

Jugendliche Mitarbeitende bis zum 20. Altersjahr haben Anspruch auf 30 Arbeitstage Ferien.

Die Ferien müssen innerhalb eines Kalenderjahres bezogen werden. In der Regel ist mindestens eine Woche Ferien auf einmal zu beziehen. Bis zu fünf Ferientage können tage- oder halbtageweise bezogen werden.

Bei einer Anstellung im Stundenlohn wird mit jeder Lohnauszahlung eine Ferienentschädigung ausgerichtet. So wird der auf die Ferien fallende Besoldungsanspruch abgegolten.

Der Zeitpunkt und die Dauer der Ferien sind frühzeitig mit der zuständigen Führungsperson zu vereinbaren. Diese berücksichtigt dabei die Wünsche der mitarbeitenden Person, soweit dies von den Aufgaben her möglich ist.

Für die Bewilligung von unbesoldetem Urlaub ist die Anstellungsbehörde zuständig.

Mehr zu Kapitel 2: §§ 11 - 19 PVO
Mehr zu Kapitel 3: §§ 34 - 39 PVO

4. ARBEITSFREIE TAGE

Folgende Tage oder Halbtage sind arbeitsfrei:

- *Neujahr*
- *Berchtoldstag*
- Patrozinium (Bei einem Einsatz in mehreren Kirchgemeinden gilt 1 arbeitsfreier Tag für ein Patrozinium)
- *Karfreitag*
- *Ostermontag*
- *Auffahrt*
- *Pfingstmontag*
- *Fronleichnam*
- *1. August*
- *Mariä Himmelfahrt*
- *Allerheiligen*
- *Mariä Empfängnis*
- *Nachmittag des 24. Dezembers*
- *Weihnachten*
- *Stephanstag*
- *Nachmittag des 31. Dezembers*

Mehr zu Kapitel 4: § 18 PVO

5. MEHRSTUNDEN, ÜBERSTUNDEN

Mehrstunden sind diejenigen Stunden, welche über die tägliche Sollarbeitszeit hinaus geleistet werden. Diese werden zu einem späteren Zeitpunkt in Absprache mit der vorgesetzten Person in Form von Freizeit kompensiert. Ein ganz oder halbtägiger Ausgleich ist grundsätzlich möglich. In Ausnahmefällen ist eine Vergütung 1:1 in Form von Geld möglich.

Mehrstunden sind von den Überstunden zu unterscheiden. Als Überstunden gilt die Arbeitszeit, welche auf Anordnung der vorgesetzten Person über die persönliche Arbeitsverpflichtung hinaus geleistet wird.

Leitungspersonen haben keinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung von nicht kompensierten Überstunden. Sie haben eine besondere Eigenverantwortung für ihre Work-Life-Balance. Ihre Arbeitszeit soll sich in einem Ausmass bewegen, dass Überstunden in der Regel im Laufe eines Kalenderjahres mit Freizeit kompensiert werden können, ohne dass längere Absenzen entstehen. In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde die Auszahlung zum Lohnansatz ohne Zuschlag bewilligen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen sämtliche Zeitguthaben kompensiert und Minusstunden aufgearbeitet sein.

Die Mitarbeitenden können in besonderen Fällen und in zumutbarem Ausmass zur Arbeitsleistung ausserhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit von der zuständigen Führungsperson verpflichtet werden.

Ausgleich von Dienst an Wochenenden
Pfarreiseelsorgerinnen / Pfarreiseelsorger, Betagtenseelsorgerinnen / Betagtenseelsorger sowie Sakristaninnen / Sakristane und Hauswartinnen / Hauswart haben Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag pro Woche sowie auf mindestens ein dienstfreies Wochenende Samstag/Sonntag pro Kalendermonat.

Mehr zu Kapitel 5: § 38 PG, §§ 15, 17 PVO,

6. DIENSTALTERSGESCHENK

In Anerkennung der Treue zum Arbeitgeber erhalten die Mitarbeitenden nach 10, 20, 30 und 40 Jahren je zehn Arbeitstage als Dienstaltersgeschenk in Form von besoldetem Urlaub. Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt.

Der besoldete Urlaub ist innerhalb eines Jahres zu beziehen. In Ausnahmefällen kann der Bezug des Urlaubs zu einem späteren Zeitpunkt gewährt oder können die Urlaubstage im gegenseitigen Einvernehmen ganz oder teilweise in Form von Geld abgegolten werden.

7. BESOLDUNG

Die beruflichen Tätigkeiten sind in Funktionsumschreibungen festgehalten. Je nach den Anforderungen, die an eine bestimmte Funktion gestellt werden, sind diese einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Bei der Anstellung werden die Mitarbeitenden in eine der Funktion entsprechende Lohnklasse eingereiht. Innerhalb dieser Klasse richtet sich der konkrete Lohnbetrag nach dem Mass der Erfahrung, die für die betreffende Tätigkeit nutzbar ist. Bei fehlender beruflicher Praxis kann vorübergehend auch eine Einreihung in eine Lohnklasse für eine tiefer eingereihte Funktion erfolgen.

Der Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee beschliesst jährlich mit dem Budget über eine Anpassung der Löhne. Die Jahresbesoldung wird in 12 Monatsbetreffnissen ausbezahlt.

Mehr zu Kapitel 6: § 42 PG, §§ 33, 34 BVO
Mehr zu Kapitel 7 : §§ 30a - 36 PG,

8. GEHEIMHALTUNGSPFLICHT

Die Mitarbeitenden des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee unterstehen der Geheimhaltungspflicht. *Dies betrifft alles, was die Mitarbeitenden in der dienstlichen Stellung erfahren haben, soweit ein schützenswertes öffentliches oder privates Interesse an der Geheimhaltung besteht. Die Geheimhaltungspflicht bleibt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen*.

9. BEURTEILUNGS– UND FÖRDERGESPRÄCH

Das jährliche Beurteilungs- und Fördergespräch (BFG) bietet Gelegenheit zum Austausch und gegenseitigen Feedback. *Es ermöglicht Mitarbeitenden und Führungskräften eine regelmässige und strukturierte Standortbestimmung hinsichtlich Kompetenzen, Leistung und Zielerreichung. Indem Ziele und Entwicklungsmassnahmen für die nächste Beurteilungsperiode vereinbart werden, wird ein klarer Handlungs- und Erwartungsrahmen festgelegt.* Das BFG findet einmal jährlich statt.

Mitarbeitende wie Vorgesetzte können jederzeit ein Beurteilungs- und Fördergespräch verlangen.

Mehr zu Kapitel 8: § 52 PG, § 50a PVO Mehr zu Kapitel 9: § 60 PG, §§ 62 - 64 PVO, §§ 9 - 10, 12 BVO

10. SPESENERSATZ

Entstehen im Zusammenhang mit der Anstellung notwendige Auslagen, ersetzt der Arbeitgeber diese gemäss der gültigen Spesenverordnung des Kirchgemeinderverbandes Region Sursee. *Insbesondere die Auslagen für notwendige Arbeitsreisen (Spesen für die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel oder nötigenfalls von Privatfahrzeugen, Spesen für auswärtige Verpflegung und Übernachtung), werden gemäss festgelegten Ansätzen vergütet.*

Für den Arbeitsweg oder Parkgebühren am Arbeitsort werden keine Spesen ausgerichtet.

11. URLAUB

Für besondere Ereignisse besteht ein Anspruch auf besoldeten Urlaub: Trauung, Todesfall von Angehörigen, Wohnungswechsel sofern nicht in Verbindung mit einem Stellenwechsel*, Betreuung eines erkrankten Familienmitgliedes oder Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, gerichtliche Vorladung.*

Für weitere unaufschiebbare private Verpflichtungen (z.B. Aufsuchen einer Amtsstelle) können, soweit notwendig, besoldete Kurzurlaube bewilligt werden.

Insbesondere zur Aus- und Weiterbildung kann die zuständige Behörde einen längeren Urlaub gewähren. Je nach Interessenlage wird der Urlaub besoldet, teilweise besoldet oder unbesoldet erteilt.

Mehr zu Kapitel 11: §§ 40 - 43 PVO

12. KRANKHEIT UND UNFALL

Werden Mitarbeitende nach Ablauf der Probezeit krank oder erleiden einen Unfall, so haben sie während maximal 730 Kalendertagen bzw. ab dem Alter 65 maximal 180 Tagen *Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung. Liegt eine dauernde (ganze oder teilweise) Arbeitsunfähigkeit vor, so wird das Arbeitsverhältnis beendet oder umgestaltet. Diese Beendigung oder Umgestaltung kann vor Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist erfolgen. In diesem Fall haben die Mitarbeitenden bis zum Fristablauf Anspruch auf eine Entschädigung, die so hoch ist wie die Besoldung (einschliesslich der Sozialzulagen). Während der Probezeit wird die Besoldung während eines Monats fortbezahlt. Für besondere Anstellungsverhältnisse, wie z.B. befristete oder aushilfsweise, können andere Regelungen gelten.*

Sind Mitarbeitende wegen einer Krankheit oder eines Unfalls arbeitsunfähig, müssen sie dies der vorgesetzten Person unverzüglich melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sieben (bei Krankheit) bzw. drei (bei Unfall) Kalendertage, muss unaufgefordert ein Arztzeugnis eingereicht werden. In begründeten Fällen kann auch bei kürzerer Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis verlangt werden.

Bei Weiterführung eines Anstellungsverhältnisses über das Rentenalter hinaus gelten bei Krankheit bzw. bei den Sozialversicherungen besondere Bestimmungen.

Wenn der Versicherer die Leistungen einschränkt, werden in der Regel die Leistungen des Arbeitgebers analog gekürzt.

Mehr zu Kapitel 12: §§ 6 - 8, 20 - 28 PVO

13. ELTERNSCHAFT

Mitarbeiterinnen hat während der Schwangerschaft und nach der Geburt Anspruch auf einen zu 100% besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor der Geburt beginnt. Wird die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Muss das neugeborene Kind unmittelbar nach der Geburt mindestens für zwei Wochen im Spital bleiben, haben die Mitarbeiterinnen zusätzlichen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung im Umfang von maximal 56 Tagen und der besoldete Mutterschaftsurlaub verlängert sich entsprechend auf maximal 24 Wochen. Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an der Mutterschaftsurlaub angerechnet. Mittels genehmigtem Gesuch durch den Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee kann die Mitarbeiterin anschliessend einen unbesoldeten Urlaub von maximal sechs Monaten beziehen. *Der Bezug ist spätestens acht Wochen im Voraus anzukündigen.*

Mitarbeiter haben bei Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf zwanzig Arbeitstage besoldeten Urlaub (Vaterschaftsurlaub). Dieser muss innert sechs Monaten nach der Geburt tageweise oder am Stück bezogen werden. Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit der vorgesetzten Stelle frühzeitig festzulegen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei der Geburt eines Kindes analog dem Vaterschaftsurlaub Anspruch auf Urlaub, sofern sie im Zeitpunkt der Geburt des Kindes mit der leiblichen Mutter beziehungsweise dem biologischen Vater, dessen Vaterschaft rechtlich anerkannt ist, verheiratet sind oder in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft leben.

Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen sogenannten Betreuungsurlaub im Umfang von höchstens 14 Wochen, wenn eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustandes des Kindes eingetreten ist.
Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise oder am Stück zu beziehen.

Mehr zu Kapitel 13: § 44 - 46 PVO

14. SOZIALZULAGEN

Mitarbeitende haben Anspruch auf die Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen.

- *Kinderzulage (Auszahlung 12 x im Jahr) pro Monat*
  Pro Kind bis und mit 12. Altersjahr Fr. 210.00
  Pro Kind nach dem vollendeten 12. bis und mit 16. Altersjahr Fr. 260.00

- *Ausbildungszulage (Auszahlung 12 x im Jahr) pro Monat*
  Pro Kind in Ausbildung nach vollendetem 15. bis max. 25. Altersjahr Fr. 260.00
  Die Ausbildungszulage wird nur ausgerichtet, sofern das Einkommen des Jugendlichen während der Ausbildung Fr. 29'400.00 im Jahr nicht übersteigt (Stand 2023).

- *Geburtszulage und Adoptionszulage (einmalig, Fr. 1'000.00)*
  Die Berechtigung für Geburts- und Adoptionszulagen haben Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Kinderzulage haben.

Für jedes Kind darf insgesamt nur eine Zulage bezogen werden.

Denjenigen Mitarbeitenden, die Anspruch auf mindestens eine dieser Zulagen haben, richtet der Kirchgemeindeverband Region Sursee darüber hinaus eine besondere Sozialzulage von Fr. 250.00 pro Monat aus.

Bei Teilzeitarbeit wird die Sozialzulage anteilsmässig ausgerichtet. Haben zwei Mitarbeitende für die gleichen Kinder Anspruch, wird die besondere Sozialzulage insgesamt nur einmal ausgerichtet.

Die Mitarbeitenden müssen alle Tatsachen, die ihren Anspruch auf die besondere Sozialzulage beeinflussen, der Personalstelle des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee, umgehend melden. Ein rückwirkender Anspruch wird nicht gewährt.

Mehr zu Kapitel 14: § 37 PG,

15. DIENSTLEISTUNGEN

Als «Dienstleistungen» zählen unter anderem Militärdienst, ziviler Ersatzdienst, Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz, humanitäre Einsätze, J+S Leiterkurse, ausserschulische Jugendarbeit oder Dienst bei der Feuerwehr.

Für Militärdienst und zivilen Ersatzdienst besteht ein Anspruch auf besoldeten Urlaub bis zu zwölf Monaten während der letzten vier Jahre. Wird aber ein einzelner zusammenhängender Dienst von über zwei Monaten geleistet, wird dieser nur unter der Bedingung besoldet, dass die Mitarbeitenden danach mindestens zwei Jahre im Dienst des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee bleiben.

Für Zivilschutzdienst besteht während dem gesamten Dienst Anspruch auf besoldeten Urlaub. Für alle anderen Dienstleistungen besteht ein Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage besoldeten Urlaub pro Kalenderjahr.

Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstleistung müssen der vorgesetzten Stelle sowie der Personalstelle frühzeitig gemeldet werden. Die Meldekarte für den Erwerbsersatz muss der Personalstelle unverzüglich zustellt werden.

Mehr zu Kapitel 15: §§ 29 - 33 PVO

16. PENSIONSKASSE

Die Anstellung in ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis beim Kirchgemeindeverband Region Sursee hat mit dem Erfüllen der vorgegebenen Voraussetzung die Mitgliedschaft bei der Pensionskasse römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern zur Folge. Die Pensionskasse gewährt den Versicherten und ihren Familienangehörigen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

Die aktuellen Bedingungen regelt das gültige Reglement.
Informationen zur Pensionskasse römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern sind unter www.pklk.ch aufgeschaltet.

Pensionskasse
Römisch-katholische
Landeskirche des Kantons Luzern
Abendweg 1
6000 Luzern 6

Weitere Informationen zur Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern finden Sie unter www.pklk.ch.

17. NEBENBESCHÄFTIGUNG

Der Kirchgemeindeverband Region Sursee begrüsst es, wenn sich die Mitarbeitenden in der Freizeit im Rahmen einer Nebenbeschäftigung, die sich positiv auf das Arbeitsverhältnis auswirkt, engagieren. Beansprucht die Nebenbeschäftigung Arbeitszeit oder kann sie die Arbeitsleistung beeinträchtigen, muss sie vom Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee bewilligt werden. Wird die Bewilligung erteilt, wird für die entsprechende Zeit in der Regel ein unbesoldeter Urlaub gewährt. Ausnahme ist eine vom Vorstand bewilligte Nebenbeschäftigung insbesondere als Mitglied für ein öffentliches Amt. In diesem Fall kann ein Urlaub bis maximal 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr gewährt werden, der in der Regel ganz oder teilweise besoldet ist.

Die Bewilligung für die Nebenbeschäftigung wird für die Dauer von maximal vier Jahren erteilt (zur Ausübung eines öffentlichen Amtes für die Amtsdauer).

Zum Vornherein untersagt sind Nebenbeschäftigungen,

- *welche die Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Aufgaben als befangen er scheinen lassen,*
- *bei deren Ausübung die Mitarbeitenden Kenntnisse verwerten können, die der Geheimhaltungspflicht unterliegen,*
- *welche die Vertrauenswürdigkeit der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen können,*
- *die zusammen mit der Anstellung beim Gemeinwesen ein Ausmass erreichen, das ein volles Pensum wesentlich überschreitet.*

18. WEITERBILDUNG

Der Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee fördert als Arbeitgeber die Weiterbildung und Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden. Als Grundlage dazu dient das Aus- und Weiterbildungsreglement des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee.

Mehr zu Kapitel 17: § 53 PG, §§ 47 - 50 PVO

19. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Das Arbeitsverhältnis wird beendet
- *durch Zeitablauf bei befristeter Anstellung oder*
- *durch Entscheid (evtl. im gegenseitigen Einvernehmen) oder*
- *durch schriftliche Kündigung*

Folgende Fristen müssen eingehalten werden:
- *während den ersten drei Monaten der Probezeit: sieben Tage bzw.* im kirchlich verantworteten Religionsunterricht sieben Tage auf Ende einer Woche.
- *danach: drei Monate* bzw. im kirchlich verantworteten Religionsunterricht vier Monate auf Ende eines Schuljahres.
- Der Vorstand kann Regelungen darüber hinaus festlegen.

Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Monatsende beendet.

Beendigung aus Altersgründen
Das Arbeitsverhältnis endet ohne schriftliche Kündigung aus Altersgründen für Männer und Frauen am Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres. Für Lehrpersonen endet es im Jahr, in welchem sie das 65. Altersjahr erfüllen, am Ende des Schuljahres.

20. Schlussbestimmungen

- Wo nicht abweichende Bestimmungen festgelegt sind, gilt das Personalrecht des Kanton Luzern, bzw. in teilweiser Abweichung, die Richtlinien der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern.

Ändern Bedingungen oder Ansätze im kantonalen Recht oder im landeskirchlichen Recht, so gelten, wo keine vom Kirchgemeindeverband Region Sursee geltende Bestimmung besteht, die jeweils gültigen Bestimmungen des Kanton Luzern oder der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern.

Dieses Personalreglement bildet einen integrierenden Bestandteil der persönlichen Anstellungsverträge. Mit der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages bestätigt die mitarbeitende Person, ein Exemplar dieses Reglements zu haben und dessen Inhalt zu kennen.

Dieses Personalreglement wurde an der regionalen Kirchenratsversammlung Kirchgemeindeverband Region Sursee vom 22.05.2024 genehmigt und tritt per 01.01.2025 in Kraft.

Mehr zu Kapitel 19: §§ 10, 15 - 24 PG

Kirchgemeindeverband Region Sursee
Personalstelle

Theaterstrasse 2
6210 Sursee
Telefon 041 926 80 67

www.pastoralraumregionsursee.ch