

Richtlinien Personal

Der Synodalrat der Christkatholischen Kirche der Schweiz beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹Diese Richtlinien gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vom Synodalrat eingegangen werden.

²Sie enthalten die allgemeinen Grundsätze, die in der Regel für diese Arbeitsverhältnisse angewendet werden.

Art. 2 Anstellung

¹Bei jeder Anstellung wird ein Einzelarbeitsvertrag gemäss Art. 319ff OR abgeschlossen. Die Unterzeichnung durch den Synodalrat erfolgt gemäss der Regelung in der Geschäftsordnung.

²Diese Richtlinien gelten als integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages. Soweit sie und der Vertrag keine Regelung enthalten, gelten die Bestimmungen von Art. 319ff OR subsidiär.

Art. 3 Ausschreibung

Die zu besetzenden Stellen werden in der Regel in den kirchlichen Medien und allfälligen Fachpublikationen ausgeschrieben.

Art. 4 Umfang des Arbeitsverhältnisses

Der Umfang des Arbeitsverhältnisses wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt. 100 Prozent entsprechen 42 Arbeitsstunden pro Woche.

2. Rechte der Mitarbeitenden

Art. 5 Ferien

¹Der Ferienanspruch beträgt bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5, ab dem 21. Altersjahr 4, ab dem 50. Altersjahr 5 und ab dem 60. Altersjahr 6 Wochen pro Jahr.

²Ferien dienen der Erholung. Eine Abgeltung mit Bargeld ist daher in der Regel nicht möglich.

³Die Ferien sind in Absprache mit der vorgesetzten Stelle zu beziehen. Nicht bezogene Ferien können auf das nächste Jahr übertragen werden. Sie müssen bis spätestens Mitte dieses Jahres bezogen werden.

⁴Einmal pro Dienstjahr sind mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu beziehen.

Art. 6 Dienstjubiläum

¹Alle 10 Dienstjahre werden wahlweise bzw. nach Möglichkeit 4 Wochen Ferien oder ein Monatsgehalt als Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

²Die Berechnung der Dienstjahre beginnt mit dem Eintritt in den Dienst des Bistums, einer Institution der Kirche oder einer christkatholischen Kirchgemeinde. Die Tätigkeiten in diesen Gremien werden angerechnet.

Art. 7 Mitarbeitendengespräch

¹Die direkten Vorgesetzten beurteilen vor Ablauf der Probezeit und anschliessend jährlich die Leistungen und das Verhalten ihrer Mitarbeitenden. Sie besprechen mit ihnen diese Beurteilung und vereinbaren die Ziele für die nächste Beurteilungsperiode.

²Das Ergebnis der Beurteilung und die vereinbarten Ziele werden schriftlich festgehalten.

³Ausgenommen davon sind der Bischof und die Mitglieder des Synodalrats.

Art. 8 Weiterbildung

¹Die Weiterbildung der Mitarbeitenden, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit und im Interesse der Kirche steht, wird durch Übernahme der Kosten und allenfalls Gewährung von Urlaub unterstützt. In den übrigen Fällen entscheidet der Synodalrat, ob und unter welchen Auflagen ein Kostenbeitrag gewährt wird.

²Wenn das Arbeitsverhältnis von der mitarbeitenden Person vor Ablauf von 5 Jahren aufgelöst wird, hat diese die Kosten dem Bistum anteilmässig zurückzuerstatten.

3. Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 9 Verschwiegenheit

Die Mitarbeitenden haben Verschwiegenheit über die Angelegenheiten ihrer Tätigkeit zu wahren. Dies gilt für alle Tätigkeiten und/oder Wahrnehmungen, die ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden oder auf deren vertraulichen Charakter aus den Umständen geschlossen werden muss.

Art. 10 Andere Beschäftigungen

Andere Beschäftigungen der Mitarbeitenden dürfen ihr Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen. Die Mitarbeitenden haben diesbezüglich eine Informationspflicht gegenüber ihrer vorgesetzten Stelle.

Art. 11 Meldepflicht

Folgende Ereignisse sind der vorgesetzten Stelle zu melden:

- Krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit ab 3 Tagen, unter Beilage eines Arzzeugnisses;
- Voraussichtbare Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Zivildienst, Militär-, Spitalaufenthalt, Mutterschaft, usw.;
- Änderungen von Zivilstand, Bankdaten für Lohnauszahlung und Wohnadresse.

4. Lohn

Art. 12 Grundsatz

¹Der Jahres-Bruttolohn wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

²Der dreizehnte Monatslohn ist im Jahresgehalt beziehungsweise im festgelegten Bruttolohn inbegriffen. Die Auszahlung erfolgt in 12 monatlichen Raten.

³Der Synodalrat beschliesst jeweils bis spätestens Ende Oktober des Vorjahres über eine Anpassung des Jahres-Bruttolohnes im nachfolgenden Jahr.

Art. 13 Lohnfortzahlung

¹Bei einer Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall besteht Anspruch auf die volle Lohnzahlung während der ersten 60 Tage. Ab dem 61. bis am 730. Tag werden 80% des Bruttolohnes ausgerichtet.

²Bei Mutter- und bei Vaterschaft gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 14 Kinderzulage

Kinderzulagen werden nach den Ansätzen der Ausgleichskasse des Kantons Bern ausgerichtet.

Art. 15 Spesen

Die Entschädigung der Spesen erfolgt nach dem Spesenreglement des Synodalrates.

5. Versicherungen

Art. 16 Krankentaggeldversicherung

Die Versicherung für die Leistungen gemäss Art. 13 erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Versicherungsbeiträge teilen sich je hälftig auf den Arbeitgeber und die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter auf.

Art. 17 Unfallversicherung

Die Mitarbeitenden werden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter und der Arbeitgeber je hälftig.

Art. 18 Altersvorsorge

Die Altersvorsorge wird in der Regel bei der Pensionskasse der christlichen und evangelisch-reformierten Geistlichen des Kantons Solothurn sichergestellt. Andere Lösungen müssen mindestens den Leistungen dieser Vorsorgeeinrichtung entsprechen.

6. Auflösung des Vertragsverhältnisses

Art. 19 Kündigungsfristen

¹Während der dreimonatigen Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

²Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit drei Monate, wobei die Kündigung jeweils auf Ende eines Monats erfolgt.

³Zuständig für die Kündigung ist der Synodalrat.

Art. 20 Altersrücktritt

¹Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit der Pensionierung beziehungsweise am Ende des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das AHV-Alter erreicht.

²Eine Weiterbeschäftigung über den Zeitpunkt der Pensionierung hinaus wird im jeweiligen Fall besonders geregelt.

7. Schlussbestimmungen

Art. 21 Gerichtsstand

Bei Arbeitsstreitigkeiten ist das Arbeitsgericht des Wohnortes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zuständig.

Art. 22 Übergangsbestimmung

¹Diese Richtlinien werden auf die Arbeitsverträge angewendet, die nach deren In-Kraft-Treten abgeschlossen werden.

²Für die bereits bestehenden Arbeitsverträge gelten diese Richtlinien soweit die Arbeitsverträge keine abweichenden Regelungen enthalten.

Art. 23 Aufhebung bisherigen Rechts

Alle bisherigen Richtlinien und arbeitsvertraglichen Ergänzungen des Synodalarats werden aufgehoben.

Art. 24 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am 1. Juli 2019 in Kraft.

Zürich, 1. März 2019

Die Präsidentin:

Manuela Petraglio-Bürgi

Manuela Petraglio-Bürgi

Der Sekretär:

Rolf Reimann

Rolf Reimann