

# **Personal- und Besoldungsgesetz der Römisch-katholischen Kantonalkirche Schwyz**

**(vom 7. Dezember 2001)<sup>1</sup>**

Der Kantonskirchenrat der Römisch-katholischen Kantonalkirche Schwyz,  
gestützt auf § 9 des Organisationsstatuts vom 8. April 1998,  
beschliesst:

## **I. Geltungsbereich und Begriffe**

§ 1 Geltungsbereich, sprachliche Gleichstellung, Anwendung auf Geistliche<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt das Arbeitsverhältnis der voll- und teilzeitlichen Mitarbeiter der Römisch-katholischen Kirchgemeinden im Kanton Schwyz.

<sup>2</sup> Als Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes gelten weibliche und männliche Personen, sofern die entsprechende Funktion gemäss Kirchenrecht auch von einer weiblichen Person ausgeübt werden kann.

<sup>3</sup> § 3, 4, 5 und 6 finden keine Anwendung auf Geistliche, Gemeindeleiter und Pastoralassistenten. An ihre Stelle tritt die "Vereinbarung zwischen dem Bistum Chur und der Abtei Einsiedeln sowie der Röm.-kath. Kantonalkirche Schwyz betreffend der Ernennung, Anstellung und Abberufung der Geistlichen, Gemeindeleiter und -leiterinnen und Pastoralassistenten und -assistentinnen" vom 14. August 2002. Der Begriff Mitarbeiter gilt sinngemäss auch für Geistliche, Gemeindeleiter und Pastoralassistenten.

<sup>4</sup> Für Geistliche, Gemeindeleiter und Pastoralassistenten ist die "Vereinbarung zwischen dem Bistum Chur und der Abtei Einsiedeln sowie der Röm.-kath. Kantonalkirche Schwyz betreffend der Ernennung, Anstellung und Abberufung der Geistlichen, Gemeindeleiter und -leiterinnen und Pastoralassistenten und -assistentinnen" vom 14. August 2002 verbindlich.

## **II. Arbeitsverhältnis**

§ 2 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis zwischen der Kirchgemeinde und dem Mitarbeiter sind in der Regel öffentlich-rechtlich. Privatrechtliche Anstellungen sind möglich.

<sup>2</sup> Kann diesem Gesetz oder den Vollzugserlassen keine Vorschrift entnommen werden, gilt ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

§ 3 Anstellungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag begründet. In diesem Arbeitsvertrag werden mindestens geregelt:

- a) der Aufgabenbereich gemäss Pflichtenheft;
- b) die Arbeitszeit;
- c) der Lohn;
- d) der Bezug der Ferien;

e) die Spesenregelung.

#### § 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Gründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) vorzeitigen Ruhestand;
- c) Erreichen der Altersgrenze;
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e) Tod.

#### § 5 Kündigung

<sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betragen beidseitig:

- a) für die voll- und teilzeitlichen Mitarbeiter 3 Monate;
- b) für Lehrpersonen 4 Monate;
- c) für Aushilfen einen Monat.

<sup>2</sup> Während der Probezeit betragen die Fristen:

- a) für voll- und teilzeitliche Mitarbeiter einen Monat;
- b) für Aushilfen eine Woche.

<sup>3</sup> Längere Fristen können vereinbart werden.

<sup>4</sup> Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist auf Verlangen des Mitarbeiters schriftlich zu begründen.

<sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis kann auf Ende eines Monats, im Falle von Abs. 1 lit. b auf den 31. Januar oder 31. Juli, im Falle von Abs. 2 lit. b auf Ende einer Woche aufgelöst werden.

<sup>6</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

#### § 6 Erreichen der Altersgrenze

<sup>1</sup> Voll- und teilzeitliche Mitarbeiter erreichen die Altersgrenze mit der AHV-Berechtigung.

<sup>2</sup> Nach Erreichen der Altersgrenze muss das Arbeitsverhältnis neu begründet werden.

#### § 7 Sozialzulagen

Die Sozialzulagen richten sich nach dem Recht des Kantons Schwyz.

#### § 8 Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militärdienst wird im Arbeitsvertrag geregelt.

#### § 9 Versicherung, Pensionskasse

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Invalidität, Alter und Tod durch den Arbeitgeber versichert.

<sup>2</sup> Für Neuanstellungen ab Inkrafttreten dieses Gesetzes soll die Pensionskasse bei der Kirchlichen Pensionskasse Urschweiz-Glarus-Tessin abgeschlossen werden.

#### § 10 Überstunden

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

<sup>2</sup> Allfällige Kompensation oder Vergütung von Überstunden müssen im Arbeitsvertrag geregelt werden.

#### § 11 Amtsgeheimnis

Der Mitarbeiter hat gegenüber Dritten über dienstliche Angelegenheiten zu schweigen. Dienstliche Akten und Daten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### § 12 Nebenbeschäftigung

- <sup>1</sup> Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können.
- <sup>2</sup> Die Ausübung einer Behördentätigkeit muss vom Arbeitgeber genehmigt werden.

#### § 13 Ferien

- <sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt im Minimum jährlich:

a) bis zum 20. Altersjahr	5 Wochen;
b) ab dem 21. Alterjahr bis zum 49. Altersjahr	4 Wochen;
c) ab dem 50. Altersjahr bis zum 59. Altersjahr	5 Wochen;
d) ab dem 60. Altersjahr	6 Wochen.
- <sup>2</sup> Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.
- <sup>3</sup> Für ausschliesslich im Schuldienst tätige Mitarbeiter ist die Ferienregelung des Schulträgers verbindlich.

#### § 14 Arbeitszeit

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Der Kantonale Kirchenvorstand legt jährlich die Jahresarbeitsstunden fest.
- <sup>2</sup> Geistliche und Gemeindeleiter sind von der Regelung gemäss Absatz 1 ausgenommen.
- <sup>3</sup> Für die Sonntags- und Feiertagsarbeit, sowie für die Arbeitszeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten wird entsprechend der Besonderheit des kirchlichen Dienstes keine zusätzliche Vergütung ausgerichtet.

#### § 15 Erlass einer Personal- und Besoldungsverordnung

- <sup>1</sup> Der Kantonale Kirchenvorstand erlässt eine Personal- und Besoldungsverordnung.
- <sup>2</sup> Mit der Personal- und Besoldungsverordnung können auch verbindliche Regelungen getroffen werden über verschiedene Dienstverhältnisse und die Entlohnung der Mitarbeiter.

### **III. Schlussbestimmungen**

#### § 16 Anwendung auf bestehende Arbeitsverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes sind auch auf bisher bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar, insoweit dadurch keine Verschlechterung der Stellung des Mitarbeiters erfolgt.

#### § 17 Inkrafttreten

- <sup>1</sup> Dieses Gesetz wird dem fakultativen Referendum gemäss § 16 Abs. 2 des Organisationsstatuts unterstellt.
- <sup>2</sup> Der Kantonale Kirchenvorstand bestimmt das Inkrafttreten.
- <sup>3</sup> Es wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach dem Inkrafttreten in die Rechtssammlung aufgenommen.

Elisabeth Meyerhans

Linus Bruhin

---

1. In der Fassung vom 11. April 2003.

2. Abs. 3 und 4 in der Fassung vom 11. April 2003 (Angabe der Vereinbarung, welche auch die Gemeindeleiter und Pastoralassistenten umfasst), welche auf den 1. August 2003 in Kraft getreten ist.