

Personal- und Besoldungsgesetz der Römisch-katholischen Kantonalkirche Schwyz vom 7. Dezember 2001 (PersBG), Stand am 1. Januar 2024

Der Kantonskirchenrat der Römisch-katholischen Kantonalkirche Schwyz,
gestützt auf § 9 der Verfassung vom 17. Oktober 2014¹,
beschliesst:

I. Geltungsbereich und Begriffe

§ 1 Geltungsbereich, sprachliche Gleichstellung, Anwendung auf Geistliche²

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

² 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.

³ § 3, 4, 5 und 6 finden keine Anwendung auf Geistliche, Pfarreibeauftragte und Seelsorgende. 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, Pfarreibeauftragten und Seelsorgenden» vom 14. August 2002³. Der Begriff Mitarbeiter gilt sinngemäss auch für Geistliche, Pfarreibeauftragte und Seelsorgende.

⁴ Für Geistliche, Pfarreibeauftragte und Seelsorgende 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, Pfarreibeauftragten und Seelsorgenden» vom 14. August 2002⁴ verbindlich.

II. Arbeitsverhältnis

§ 2 Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse⁵

¹ Das Arbeitsverhältnis zwischen der Kirchgemeinde und dem Mitarbeiter ist öffentlich-rechtlich.

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

§ 3 Anstellungsvertrag⁶

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) 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

¹ 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.

² Während der Probezeit betragen die Fristen:

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

³ Längere Fristen können vereinbart werden.

⁴ Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist auf Verlangen des Mitarbeiters schriftlich zu begründen.

⁵ 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.

⁶ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

§ 6 Erreichen der Altersgrenze

¹ Voll- und teilzeitliche Mitarbeiter erreichen die Altersgrenze mit der AHV-Berechtigung.

² Nach Erreichen der Altersgrenze muss das Arbeitsverhältnis neu begründet werden.

§ 7 Sozialzulagen⁷

¹ Die Sozialzulagen umfassen Kinder-, Ausbildungs-, Familien- und Geburtszulagen gemäss dem Recht des Kantons Schwyz.

² Es wird nicht mehr als 100% der Sozialzulagen ausgerichtet, auch nicht im Falle einer Anspruchskonkurrenz.

§ 8⁸**§ 9 Versicherung, Pensionskasse**

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

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

§ 10 Überstunden

¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass Überstunden zu leisten.

² 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

¹ Der Mitarbeiter darf keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die seine Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können.

² Die Ausübung einer Behördentätigkeit muss vom Arbeitgeber genehmigt werden.

§ 13 Ferien

¹ 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.

² Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

³ Für ausschliesslich im Schuldienst tätige Mitarbeiter ist die Ferienregelung des Schulträgers verbindlich.

§ 14 Arbeitszeit⁹

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Bei Kleinpensen im Stundenlohn mit unregelmässiger Arbeitszeit wird der Jahreslohn auf 2 080 Jahresarbeitsstunden umgerechnet (zuzüglich die Ferien- und Feiertagsentschädigung).

² Geistliche und Pfarreibeauftragte sind von der Regelung gemäss Absatz 1 ausgenommen.

³ 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

¹ Der Kantonale Kirchenvorstand erlässt eine Personal- und Besoldungsverordnung.

² 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

¹ Dieses Gesetz wird dem fakultativen Referendum gemäss § 16 Abs. 2 des Organisationsstatuts¹⁰ unterstellt.

² Der Kantonale Kirchenvorstand bestimmt das Inkrafttreten.¹¹

³ Es wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach dem Inkrafttreten in die Rechtssammlung aufgenommen.

¹ RSKK 100.

² Abs. 3 und 4 in der Fassung vom 20. Oktober 2023, in Kraft seit 1. August 2024.

³ RSKK 620.

⁴ RSKK 620.

⁵ Abs. 1 in der Fassung vom 24. Mai 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020.

⁶ lit. d aufgehoben am 24. Mai 2019 (lit. e wird neu zu lit. d), in Kraft seit 1. Januar 2020.

⁷ Fassung vom 24. Mai 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020.

⁸ Aufgehoben am 24. Mai 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020.

⁹ Abs. 1 in der Fassung vom 24. Mai 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020; Abs. 2 in der Fassung vom 20. Oktober 2023, in Kraft seit 1. Januar 2024.

¹⁰ Abgelöst durch die Verfassung der Römisch-katholischen Kantonalkirche Schwyz vom 17. Oktober 2014 (RKKV, RSKK 100) per 1. Januar 2016.

¹¹ 1. August 2003 (Abl 2003 329).