



Anstellungsbedingungen

Personalreglement vom 23. November 2025
und
Personalverordnung vom 27. Mai 2025

Inhaltsverzeichnis

Personalreglement	5
Allgemeines	5
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	5
Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
§ 3 Arbeitsvertrag und Wahl	5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
§ 4 Ordentliche Kündigung	6
§ 5 Fristlose Kündigung	6
§ 6 Rechtsform der Vertragsauflösung seitens der Kirchgemeinde	6
§ 7 Erreichen der Altersgrenze	6
§ 8 Vorzeitiger Altersrücktritt	6
Besoldung	7
§ 9 Lohnfestsetzung	7
§ 10 Teuerungsausgleich	7
Sozialzulagen / Versicherungen	7
§ 11 Geburts-, Kinder-, Ausbildungs- und Familienzulagen	7
§ 12 Pensionskasse	7
§ 13 Übrige Versicherungen	7
Besondere Regelungen	8
§ 14 Verordnung zum Personalreglement	8
§ 15 Vorbehalt	8
Verfahren	8
§ 16 Anhörungsrecht	8
§ 17 Rechtsschutz	8
Inkraftsetzung	9
§ 18 Inkraftsetzung des Personalreglements	9

Personalverordnung des Kirchenrates	10
Anstellung und Probezeit	10
§ 1 Inhalt des Arbeitsverhältnisses	10
§ 2 Probezeit	10
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 3 Form der Kündigung	10
§ 4 Fristablauf oder Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses	10
§ 5 Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 6 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	11
§ 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Amtsunfähigkeit	11
§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei dauernder voller Arbeitsunfähigkeit	11
Pflichten der Mitarbeitenden	11
§ 9 Allgemeine Interessenwahrungspflicht	11
§ 10 Geheimhaltungspflicht und Annahme von Geschenken	11
§ 11 Datenschutz	12
§ 12 Informatiksicherheit	12
§ 13 Verbesserungen und Vorschläge	12
§ 14 Stellvertretung	13
§ 15 Funktionsänderung	13
§ 16 Öffentliche Nebenämter	13
§ 17 Meldepflichten des Zivil- und Familienstandes sowie der Wohnadresse	13
Besoldung	14
§ 18 Lohngleichheit	14
§ 19 Zusammensetzung der Besoldung	14
§ 20 Auszahlung	14
§ 21 Grundgehalt	14
§ 22 Ordentliche Gehaltserhöhung	15
§ 23 Ausserordentliche Gehaltserhöhung	15
§ 24 Verzicht auf individuelle Stufenanstiege	15
§ 25 Gewährung von Anerkennungsbeiträge	15
§ 26 Gehaltskürzungen	16
§ 27 Gehaltsabtretung	16
Sozialzulagen, Dienstaltersgeschenke und besondere Vergütungen	16
§ 28 Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen	16
§ 29 Familienzulage	16
§ 30 Dienstaltersgeschenke	17
§ 31 Vergütung von Spesen und Auslagen	17
§ 32 Naturalleistungen	17
Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung	17
§ 33 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	17
§ 34 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen	18
§ 35 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung	18
§ 36 Vertrauensärztliche Untersuchung	18
§ 37 Mutterschaftsurlaub	18
§ 38 Vaterschaftsurlaub	19
§ 39 Lohnanspruch im gekündigten Arbeitsverhältnis	19
§ 40 Obligatorische Dienstleistungen	19
§ 41 Medizinische Konsultationen / Behandlungen	19
§ 42 Lohnfortzahlung im Todesfall	20
Arbeitszeit	20
§ 43 Arbeitszeit / Arbeitspensum	20
§ 44 Überstunden	21
Ferien, Feiertage und Urlaub	21
§ 45 Ferien	21

§ 46 Beginn des Ferienanspruchs	21
§ 47 Kürzung des Ferienanspruchs	21
§ 48 Bezug der Ferien	22
§ 49 Feiertage	22
§ 50 Anspruch auf bezahlten Urlaub	23
§ 51 Unbezahlter Urlaub	24
Berufliche Förderung	24
§ 52 Fort- und Weiterbildung	24
§ 53 Beurteilungs- und Fördergespräche	25
Versicherungen	25
§ 54 Unfallversicherung	25
§ 55 Krankenversicherung	26
§ 56 Krankentaggeldversicherung	26
§ 57 Haftpflichtversicherung	26
Übergangs- und Schlussbestimmungen	26
§ 58 Übergangsbestimmungen Dienstaltersgeschenke	26
§ 59 Vorbehalt	26
§ 60 Inkraftsetzung der Personalverordnung	27

Personalreglement

vom 23. November 2025

Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

- ¹ Gestützt auf § 6 der Kirchgemeindeordnung der römisch-katholischen Kirchgemeinde Littau (nachstehend Kirchgemeinde genannt) regelt das Personalreglement das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Kirchgemeinde.
- ² Das Personalreglement gilt nicht für die Mitglieder des Kirchenrates sowie für Personen, die in der Freiwilligenarbeit tätig sind.

§ 2 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Die Mitarbeitenden befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- ² Mit Beschluss des Kirchenrates können in einzelnen Ausnahmefällen für Aushilfen im Stundenlohn privat-rechtliche Arbeitsverhältnisse vorgesehen werden.

Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Arbeitsvertrag und Wahl

- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird vorbehaltlich Abs. ² durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrages begründet.
- ² Für Pfarreileitende (Pfarrer und Gemeindeleitende) richtet sich die Begründung des Arbeitsverhältnisses nach der Gemeindeordnung und dem landeskirchlichen Recht. Den Gewählten wird eine Wahlurkunde ausgestellt.
- ³ Für Aufgaben, die eine kirchliche Beauftragung (Missio Canonica) erfordern, ist die Missio Anstellungsvoraussetzung (Kirchenrecht).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 4 Ordentliche Kündigung

- ¹ Sofern schriftlich nichts anderes vereinbart wurde, kann das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis von beiden Parteien (vorbehaltlich der Bestimmung von Absatz ³) wie folgt gekündigt werden:
 - a. während der Probezeit mit 14 Tagen Kündigungsfrist;

- b. nach Ablauf der Probezeit gilt (vorbehältlich der Bestimmung von Absatz ²) im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten und ab zweitem Dienstjahr eine solche von drei Monaten, jeweils auf ein Monatsende.

² Für Mitarbeitende, die kirchlich verantworteten Religionsunterricht im schulischen Rahmen erteilen, gilt nach Ablauf der Probezeit für das gesamte Arbeitsverhältnis eine Kündigungsfrist von vier Monaten auf das Ende eines Schulsemesters.

³ In besonderen Fällen können Kündigungsfristen bis zu sechs Monaten vereinbart werden.

⁴ Pfarreileitende (Pfarrer und Gemeindeleitende) können unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats von ihrem Amt zurücktreten.

§ 5 Fristlose Auflösung

Aus wichtigen Gründen können die Mitarbeitenden bzw. die Kirchgemeinde das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 19 des Personalgesetzes des Kantons Luzern jederzeit fristlos auflösen.

§ 6 Vertragsauflösung seitens der Kirchgemeinde

¹ Bei den öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden erfolgt die Vertragsbeendigung durch Kündigungserklärung. Bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen sind die Angestellten vor Erlass des sie belastenden Entscheides gestützt auf § 65 des Personalgesetzes des Kantons Luzern anzuhören (rechtliches Gehör).

² Bei den durch Wahlakt angestellten Mitarbeitenden gemäß § 3 Abs. ² dieses Reglements erfolgt die vorzeitige Vertragsbeendigung durch Beschluss des Kirchenrates.

§ 7 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Monat, in dem das 65. Altersjahr erreicht wird.

² Ein aufgeschobener Altersrücktritt bedarf der Zustimmung des Kirchenrates.

§ 8 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹ Die Mitarbeitenden können ab vollendetem 60. Altersjahr bis zur Vollendung des 65. Altersjahres den Altersrücktritt frei wählen. Der Kirchenrat kann eine Überbrückungsrente vorsehen.

² Bei Austritt vor dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters ist die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten.

Besoldung

§ 9 Lohnfestsetzung

- ¹ Die Besoldung wird in der Verordnung zum Personalreglement festgelegt. Kriterien für die Festsetzung der Besoldung sind unter anderem Anforderungsprofil, Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, Mitarbeitenden Beurteilung, Arbeitsmarktsituation sowie die finanzielle Situation der Kirchgemeinde.
- ² Für Chorleiterinnen und Chorleiter, Organistinnen und Organisten sowie für Seelsorgeaushilfen erlässt der Kirchenrat eine besondere Regelung.

§ 10 Teuerungsausgleich

Der Kirchenrat kann die Besoldung jeweils auf den 1. Januar unter Berücksichtigung der finanziellen Situation ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Die Anpassung erfolgt in der Regel auf Basis des Landesindexes der Konsumentenpreise am Ende des Monats November.

Sozialzulagen / Versicherungen

§ 11 Geburts-, Kinder-, Ausbildungs- und Familienzulagen

- ¹ Der Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach den jeweils geltenden kantonalen Bestimmungen. Der Kirchenrat kann die kantonalen Ansätze der Kinder- und Ausbildungszulagen zulasten der Kirchgemeinde erhöhen.
- ² Der Kirchenrat kann zusätzliche Familienzulagen beschliessen. Die Anspruchsberechtigung ist in der Verordnung zum Personalreglement geregelt.

§ 12 Pensionskasse

- ¹ Die Mitarbeitenden werden gemäss den jeweils geltenden Statuten bei der Pensionskasse der Katholischen Landeskirche Luzern versichert.
- ² Für Organistinnen und Organisten sowie Chorleiterinnen und Chorleiter, die wegen des niedrigen Beschäftigungsgrades nicht bei der Pensionskasse der Katholischen Landeskirche Luzern versichert werden können, kann der Kirchenrat auf Antrag den Beitritt in eine andere berufsspezifische Versorgereinrichtung beschliessen.

§ 13 Übrige Versicherungen

- ¹ Der Kirchenrat regelt die Versicherungen für die Mitarbeitenden (Unfall-, Krankentaggeld- und Haftpflichtversicherung).
- ² Der Kirchenrat regelt die Beteiligung an den Prämien.

Besondere Regelungen

§ 14 Verordnung zum Personalreglement

Der Kirchenrat erlässt die ausführenden Regelungen betreffend Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden, Besoldung, Arbeitszeit, Ferien, Versicherungen auf dem Verordnungsweg.

§ 15 Vorbehalt

Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement noch durch die Personalverordnung oder durch abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, gelten die Bestimmungen des Personalgesetzes des Kantons Luzern und allenfalls subsidiär die Regeln des Zivilrechts, insbesondere Art. 319 ff OR.

Verfahren

§ 16 Anhörungsrecht

Gestützt auf § 65 des Personalgesetzes des Kantons Luzern sind die Mitarbeitenden vor Erlass eines sie belastenden Entscheides – insbesondere bei Kündigung und Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses (exkl. Pensen für Religionsunterricht gemäss den Bestimmungen der Personalverordnung, Kapitel Arbeitszeit) – nach entsprechender schriftlicher Orientierung mündlich oder schriftlich anzuhören.

§ 17 Rechtsschutz

¹ Bezüglich des Rechtsschutzes gelten die Paragraphen 68 und 70 Abs. ¹ sowie die Paragraphen 72 bis 75 des Personalgesetzes des Kantons Luzern (bei den durch Wahlakt Angestellten bei Vermögensansprüchen Klageverfahren, in den übrigen Fällen Beschwerdeverfahren; bei den durch öffentlich-rechtlichen Vertrag Angestellten in allen Fällen Klageverfahren).

² Für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse gemäss § 1 Abs. ³ und § 2 Abs. ² des Personalreglements der Katholischen Kirchgemeinde Littau gilt die zivile Gerichtsbarkeit.

Inkraftsetzung

§ 18 Inkraftsetzung des Personalreglements

Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Kirchgemeindeversammlung am 23. November 2025 rückwirkend auf den 1. Juli 2025 in Kraft und ersetzt das Personal- und Besoldungsreglement vom 15. April 2002.

Der Kirchenrat der Römisch-katholischen Kirchgemeinde Littau

Luzern, 23. November 2025

Daniela Merkel
Kirchenratspräsidentin

Jacqueline Schmidig
Kirchenratsschreiberin