

Strategie 2030

Stand 01.03.2023

MITTEL

Anstellungen ab 01.01.2025

	territorial							
	Pastoralraum Allgemeine Dienste	Pfarrrei St. Bartholomäus Knutwil	Pfarrrei Maria Himmelfahrt Nottwil	Pfarrrei St. Pankratius Oberkirch	Pfarrrei Nikolaus Geuensee	Pfarrrei St. Georg Sursee		Total in %
TOTAL Seelsorge / Führungsunterstützung	136	111	120	120	120	350		957
TOTAL Katechese	70	84	149	82	64	434		883
TOTAL Jugendarbeit						80		80
TOTAL Soziale Arbeit	30					90		120
Öffentlichkeitsarbeit auf Stufe Pastoralraum	70							70
Pastoralraum Pfarreisekretariat	40							40
Verwaltung Kirchgemeindevorband	50							50
Total	396	195	269	202	184	954		2200

Verteilschlüssel Kirchgemeindeverband Region Sursee (KGV Region Sursee)

04.04.2024

Parameter Verteilschlüssel KGV Region Sursee	Periode 2021-2023 Ø						Total
	Gemeinden	Sursee	Knutwil	Geuensee	Nottwil	Oberkirch	
Steuerfuss 2023		0.25	0.33	0.33	0.275	0.21	
Katholikenzahl 2021-2023 Ø		9'166	1'409	1'426	2'528	2'410	16'938
Verhältnis Katholikenzahl		54.1%	8.3%	8.4%	14.9%	14.2%	100%
Steuerertrag 2021-2023 Ø		5'499'720	847'955	730'323	1'040'698	960'549	9'079'245
norm. Steuerertrag 2021-2023 (≈0.259)		5'683'937	663'907	571'808	977'779	1'181'813	9'079'245
Verhältnis norm. Steuerertrag		62.6%	7.3%	6.3%	10.8%	13.0%	100.0%

Verteilschlüssel	Gemeinden	Sursee	Knutwil	Geuensee	Nottwil	Oberkirch	Total
50 % Katholikenzahl		27.1%	4.2%	4.2%	7.5%	7.1%	50.0%
50 % norm. Steuerertrag		31.3%	3.7%	3.1%	5.4%	6.5%	50.0%
Verteilschlüssel ab 2025		58.4%	7.8%	7.4%	12.8%	13.6%	100.0%
Stimmrechte		49.0%	9.6%	9.0%	15.7%	16.7%	100%
Budgetsumme	1'000'000.00	583'603	78'145	73'575	128'462	136'215	1'000'000



Statut Kirchgemeindeverband Region Sursee

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Name, Entstehung, Sitz

1) Unter dem Namen „Kirchgemeindeverband Region Sursee“ (im Folgenden Verband) besteht eine Körperschaft des öffentlichen Rechts im Sinne von § 8 Abs. 1 lit. c des Synodalgesetzes über die römisch-katholischen Kirchgemeinden des Kantons Luzern vom 7. November 2007 (Kirchgemeindegesetz, KGG).

Unverändert

2) Die Kirchgemeindeversammlungen der Kirchgemeinden Geuensee, Knutwil, Nottwil, Oberkirch und Sursee entscheiden über die Bildung des Verbandes (§ 18 Abs. 1 lit. c Ziff. 2 KGG) sowie die Annahme des Statuts. Der Verband entsteht durch den Gründungsbeschluss der regionalen Gründungs-Kirchenratsversammlung (§ 52 Abs. 2 Gemeindegesetz).

Unverändert

3) Der Sitz des Verbandes befindet sich in Sursee.

Unverändert

Art. 2 Zweck, Aufgaben

~~1) Der Verband bezweckt, in den Verbandskirchgemeinden die im Pastoralraumkonzept/Pastoralraumstatut (vgl. Beilagen 1 + 2) des Pastoralraumes Region Sursee aufgeführten Aufgaben in der Seelsorge zu unterstützen. Dies betrifft die Bereiche Pastoralraumleitung und die Vornahme weiterer gemeinsamer Anstellungen (z.B. Sozialarbeit, Katechese, Öffentlichkeitsarbeit...), Angleichung der Anstellungsbedingungen und Verträge, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit auf einfachem Niveau und Sicherung der Seelsorgedienste im Pastoralraum.~~

Anpassung auf 1.1.2025

1) Der Verband bezweckt, in den Verbandskirchgemeinden die im Pastoralraumkonzept/Pastoralraumstatut (vgl. Beilagen 1 + 2) des Pastoralraumes Region Sursee aufgeführten Aufgaben zu finanzieren und organisatorisch zu unterstützen. Die gemeinsam getragenen Aufgaben und Anstellungen sind im Anhang 2 beschrieben.



~~2) Der Verband kann sich von den Stimmberechtigten der angeschlossenen Kirchgemeinden weitere Aufgaben, die aus dem Pastoralraumkonzept abgeleitet oder sinnvollerweise vom Verband ausgeführt werden, übertragen lassen.~~

Anpassung auf 1.1.2025

2) Der Verband kann sich von der regionalen Kirchenratsversammlung weitere Aufgaben, die aus dem Pastoralraumkonzept abgeleitet oder sinnvollerweise vom Verband ausgeführt werden, übertragen lassen.

Art. 3 Mitgliedschaft

1) Dem Verband gehören die Kirchgemeinden Geuensee, Knutwil, Nottwil, Oberkirch und Sursee an.

Unverändert

2) Der nachträgliche Beitritt einer Kirchgemeinde erfolgt gemäss den Vorschriften in § 52 Abs. 3 des kantonalen Gemeindegesetzes.

Unverändert

3) Verbandskirchgemeinden, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können aus dem Verband ausgeschlossen werden. Ein Ausschluss setzt die Zustimmung aller anderen Verbandskirchgemeinden voraus.

Unverändert



II. Organisation

Art. 4 Organe

Organe des Verbandes sind

- a. Die regionale Kirchenratsversammlung
- b. Der Vorstand
- c. Die Kontrollstelle

Unverändert

Regionale Kirchenratsversammlung

Art. 5 Stellung, Zusammensetzung

~~Die regionale Kirchenratsversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Sie setzt sich aus allen Mitgliedern der Kirchenräte der Verbandskirchgemeinden zusammen.~~

Anpassung auf 1.1.2025

Die regionale Kirchenratsversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Sie setzt sich aus Mitgliedern der Kirchenräte der Verbandskirchgemeinden zusammen. Die Kirchenräte entsenden für jede regionale Kirchenratsversammlung eine Delegation von mindestens mehr als der Hälfte der Kirchenratsmitglieder.

Art. 6 Aufgaben und Befugnisse

Die regionale Kirchenratsversammlung hat folgende Aufgaben und Befugnisse:

- a. Wahl des Präsidenten oder der Präsidentin sowie des Vizepräsidenten oder der Vizepräsidentin der regionalen Kirchenratsversammlung
- b. Wahl der Mitglieder sowie des Präsidiums des Vorstandes

c. **Neu an 1.1.2025**

Wahl der Mitglieder der Kontrollstelle

~~d. Beschlussfassung über den Voranschlag, über die Jahresrechnung und den Jahresbericht~~

Anpassung auf 1.1.25

d. Beschlussfassung über das Globalbudget für das kommende Jahr, über die Jahresrechnung und den Jahresbericht

~~e. Periodische Anpassung der statistischen Grundlagen des unter Art. 14 erwähnten Verteilschlüssels~~

Anpassung auf 1.1.25

e. Die Aktualisierung der Parameter und der Prozentwerte des unter Art. 14 erwähnten Verteilschlüssels.



- f. Erlass von Reglementen, insbesondere über die Erhebung von Beiträgen und Gebühren sowie über Personal, gegebenenfalls unter Einbezug des Bistums, Besoldungen und Spesen
- g. Beschlussfassung über weitere vom Vorstand vorgelegte Verbandsgeschäfte, Beschlussfassung über schriftlich einzureichende Anträge von Kirchenräten der Verbandskirchgemeinden oder von stimmberechtigten Konfessionsangehörigen in den Verbandskirchgemeinden
- h. Stellungnahme zur Aufnahme von weiteren Kirchgemeinden in den Verband zu Handen der bisherigen Verbandskirchgemeinden
- i. Entlassung oder Ausschluss einer Verbandskirchgemeinde aus dem Verband
- j. Beschlussfassung über den von der Leitung des Pastoralraumes vorzulegenden Pastoralraum-Stellenplan sowie Kenntnisnahme des Pastoralraumkonzeptes
- k. Abänderung des Verbandsstatuts und Auflösung des Verbandes unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Kirchgemeindeversammlungen der Verbandskirchgemeinden
- ~~l. Antrag für weitere vom Verband zu übernehmenden Aufgaben zu Handen der Kirchgemeindeversammlungen der Verbandskirchgemeinden~~
Anpassung auf 1.1.2025
- l. **Beschlussfassung über die vom Vorstand vorgeschlagenen Aufgaben, die vom Verband übernommen werden sollen.**
Neu an 1.1.2025
- m. **Beschlussfassung über die vom Vorstand vorgeschlagenen Aufgaben, die extern vergeben werden können.**

Art. 7 Stimmrecht, Beschlussfähigkeit und Budgetkompetenz

1) Die regionale Kirchenratsversammlung verfügt über 100 Stimmen. Die Stimmen werden unter den Verbandskirchgemeinden entsprechend dem vereinbarten Finanzierungsschlüssel aufgeteilt. Eine Kirchgemeinde kann nicht mehr als 49 Stimmen haben. Die allenfalls dadurch freiwerdenden Stimmen werden gemäss dem gleichen Schlüssel auf die anderen Kirchgemeinden verteilt.

Unverändert

2) Die Beratung der traktandierten Geschäfte findet mit den anwesenden Kirchenratsmitgliedern der Verbandskirchgemeinden statt. Eine Vorberatung in den einzelnen Kirchenräten vor der Versammlung ist möglich. Nach der Detailberatung entscheidet jeder Kirchenrat (Exekutive der Verbandskirchgemeinden) einzeln mit dem absoluten Mehr (§ 37 Abs. 1 Verfassung der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern; KV) über die Abgabe der ihm zustehenden Stimmen. Anschliessend findet die Abstimmung in der regionalen Kirchenratsversammlung statt. Die Stimmen einer Verbandskirchgemeinde sind nicht teilbar.

Unverändert



3) Die Beschlussfähigkeit der regionalen Kirchenratsversammlung ist gegeben, wenn mehr als die Hälfte der Verbandskirchgemeinden anwesend ist (§ 36 KV). Eine Verbandskirchgemeinde gilt als anwesend, wenn die Beschlussfähigkeit ihres Kirchenrates gegeben ist (§ 14 Abs. 1 KGG).

Unverändert

4) Stimmgleichheit ist bei der vorliegenden Zusammensetzung des Verbandes nicht möglich. Bei Veränderungen der Zusammensetzung des Verbandes ist dieses Thema neu zu verhandeln (§ 37 Abs. 4 KV).

Unverändert

~~5) Grundsätzlich werden die Beiträge der Kirchgemeinden an den Pastoralraum im Rahmen ihrer Finanzplanung auf 5 Jahre festgelegt.~~

Anpassung auf 1.1.2025

5) Die Beiträge der Verbandskirchgemeinden an den Kirchgemeindeverband Region Sursee werden gemäss dem jährlichen Globalbudget festgelegt.

~~6) Erhöhungen einzelner Budgetpositionen über 10 % des Jahresumsatzes, die Schaffung neuer oder die Aufstockung bisheriger vom Verband finanzierter Stellen ab 10 % bedürfen eines separaten Antrages an der regionalen Kirchenratsversammlung.~~

Ersatzlos streichen

~~7) Wiederkehrende Mehraufwendungen ab 10 % des Jahresumsatzes benötigen zusätzlich die Zustimmung aller Kirchgemeindeversammlungen der Verbandskirchgemeinden.~~

Ersatzlos streichen

Art. 8 Einberufung

1) Die ordentliche regionale Kirchenratsversammlung findet jährlich mindestens einmal, in der Regel im zweiten Quartal, statt.

Unverändert

2) Ausserordentliche regionale Kirchenratsversammlungen werden einberufen, wenn der Vorstand dies beschliesst oder ein Drittel sämtlicher Kirchenratsmitglieder der Verbandskirchgemeinden es unter Angabe des Grundes verlangt.

Unverändert

3) Die Einberufung hat schriftlich und unter Angabe der Traktanden zu erfolgen, in der Regel mindestens 16 Tage vor der Versammlung.

Unverändert



~~4) Die Einladung samt Beilagen ist den Mitgliedern persönlich und zusätzlich den Verbandskirchgemeinden zuzustellen.~~

Anpassung auf 1.1.2025

4) Die Einladung samt Beilagen ist den Kirchenrats-Mitgliedern persönlich und zusätzlich den Verbandskirchgemeinden zuzustellen.

5) Die erste regionale Kirchenratsversammlung zu Beginn einer neuen Amtsperiode wird von der amtsältesten Kirchgemeindepräsidentin oder vom amtsältesten Kirchgemeindepräsidenten geleitet.

Unverändert

6) Die regionalen Kirchenratsversammlungen werden im Turnus in den verschiedenen Verbandskirchgemeinden durchgeführt.

Unverändert

Art. 9 Öffentlichkeit

1) Die regionalen Kirchenratsversammlungen sind mit Ausnahme der Abstimmungen innerhalb der einzelnen Kirchenräte der Verbandskirchgemeinden öffentlich.

Unverändert

2) Die Einladung hat unter Angabe der Traktandenliste mindestens 16 Tage vor der Versammlung in den Publikationsorganen der Verbandskirchgemeinden zu erfolgen. Die in der Versammlung gefassten Beschlüsse sind zu publizieren.

Unverändert

~~3) Voranschlag, Jahresrechnung, Jahresbericht und das Protokoll der regionalen Kirchenratsversammlung sind in den Verbandskirchgemeinden während mindestens 16 Tagen vor der regionalen Kirchenratsversammlung öffentlich aufzulegen.~~

Anpassung auf 1.1.2025

3) Globalbudget für das kommende Jahr, Jahresrechnung, Jahresbericht und das Protokoll der regionalen Kirchenratsversammlung sind in den Verbandskirchgemeinden während mindestens 16 Tagen vor der regionalen Kirchenratsversammlung öffentlich aufzulegen.

4) Die Auflage ist in den Publikationsorganen der Verbandskirchgemeinden anzuzeigen. Die stimmberechtigten Konfessionsangehörigen der Verbandskirchgemeinden können vom Vorstand Auskünfte über nicht vertrauliche Verbandsangelegenheiten verlangen und zu Händen der regionalen Kirchenratsversammlung Anträge stellen, welche die Tätigkeit des Verbandes betreffen.

Unverändert



Vorstand

Art. 10 Stellung und Zusammensetzung, Vertretung der Leitung der Pastoral

1) Der Vorstand ist das ausführende Organ des Verbandes. Er vertritt diesen nach innen und nach aussen.

Unverändert

2) Der Vorstand besteht aus mindestens doppelt so vielen Mitgliedern, wie der Verband Kirchgemeinden umfasst. Für je zwei Mitglieder steht jedem Kirchenrat der Verbandskirchgemeinden das Vorschlagsrecht zu.

Unverändert

3) Jede Verbandskirchgemeinde muss im Vorstand vertreten sein.

Unverändert

4) In den Vorstand können auch Personen gewählt werden, die nicht Mitglied der regionalen Kirchenratsversammlung sind.

Unverändert

5) Mitglied von Amtes wegen ist die Leitung des Pastoralraumes.

Unverändert

Art. 11 Konstituierung, Einberufung und Beschlussfähigkeit

1) Der Vorstand konstituiert sich selbst.

Unverändert

2) Der Vorstand wird vom Präsidium nach Bedarf oder auf Wunsch von mindestens drei Mitgliedern einberufen.

Unverändert

3) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind (§ 36 KV).

Unverändert

4) Die Beschlüsse werden mit der absoluten Mehrheit der gültig stimmenden Mitglieder gefasst (§ 37 Abs. 1 KV). Bei Stimmgleichheit ist die Abstimmung zu wiederholen. Bei erneuter Stimmgleichheit steht dem Präsidium der Stichentscheid zu.

Unverändert

Neu ab 1.1.2025

5) Zirkularbeschlüsse sind möglich. Diese sind im Protokoll der folgenden Vorstandssitzung festzuhalten.



Art. 12 Aufgaben und Befugnisse

Der Vorstand hat folgende Aufgaben

- a. Vorbereitung, Einberufung und Durchführung der regionalen Kirchenratsversammlung und Vollzug der dort gefassten Beschlüsse
- b. Wahl eines Vizepräsidenten oder einer Vizepräsidentin
- c. Wahl – soweit nicht rechtlich einer anderen Körperschaft zugeordnet – und Anstellung des kirchlichen Personals sowie Festlegung der Besoldungen
- d. Wahl und Anstellung des Administrativpersonals des Verbandes sowie Festlegung der Besoldungen
- e. Vorgesetztenfunktion gegenüber den vom Verband angestellten administrativen Mitarbeitenden. Bei pastoralen Mitarbeitenden erstreckt sich die Vorgesetztenfunktion auf Belange des Anstellungsverhältnisses
- f. Wahl von Kommissionen und Arbeitsgruppen, einschliesslich Festlegung ihrer Aufgaben und Kompetenzen
- g. Regelung der Unterschriftenberechtigung für den Verband
- h. ~~Vorbereitung des Voranschlages und der Rechnung des Verbandes~~
Anpassung auf 1.1.2025
- h. **Erstellen des Globalbudgets und der Rechnung des Verbandes zuhanden der regionalen Kirchenratsversammlung**
- i. **Kenntnisnahme des Detailbudgets, das auf Basis des Globalbudgets erstellt wurde**
- j. Führung des Finanzhaushaltes des Verbandes nach den Vorschriften von §§ 33 ff. KGG, der Finanzhaushaltsverordnung des Synodalrates und den Weisungen der Synodalverwaltung
- k. Verwaltung des Verbandsvermögens nach den Vorschriften von §§ 33 ff. KGG, der Finanzhaushaltsverordnung des Synodalrates und den Weisungen der Synodalverwaltung
- l. Entscheid über die Aufnahme von Darlehen
- m. Erstattung des schriftlichen Jahresberichtes
- n. Anordnung der öffentlichen Auflagen und der Publikationen in den Verbandskirchengemeinden
- o. Besorgung aller weiteren Verbandsgeschäfte, soweit deren Erledigung nicht in die Zuständigkeit eines anderen Organs des Verbandes fällt
Neu ab 1.1.2025
- p. **Erstellt zuhanden der regionalen Kirchenratsversammlung einen Wahlvorschlag für die Mitglieder der Kontrollstelle. Die Mitglieder müssen zuhanden des Vorstandes von den Kirchenräten der Verbandskirchengemeinden nominiert werden.**



Kontrollstelle

Art. 13 Zusammensetzung und Aufgaben

~~1) Die Rechnungskommission jeder Verbandskirchgemeinde bestimmt eines ihrer Mitglieder als Mitglied der Kontrollstelle. Die Kontrollstelle konstituiert sich selbst.~~

Anpassung auf 1.1.2025

1) Die Kontrollstelle setzt sich mindestens aus drei Mitgliedern zusammen. Jede Verbandskirchgemeinde kann maximal mit einem Mitglied in der Kontrollstelle vertreten sein.

Die Kontrollstelle konstituiert sich selbst.

2) Die Mitglieder der Kontrollstelle dürfen weder der regionalen Kirchenratsversammlung noch dem Vorstand angehören.

Unverändert

~~3) Die Kontrollstelle prüft den Voranschlag, die Jahresrechnung sowie allfällige Kreditabrechnungen des Verbandes. Sie unterbreitet der regionalen Kirchenratsversammlung darüber Bericht und Antrag. Die Kontrollstelle kann Sachverständige beiziehen.~~

Anpassung auf 1.1.2025

3) Die Kontrollstelle prüft das Globalbudget, die Jahresrechnung sowie allfällige Kreditabrechnungen des Verbandes. Sie unterbreitet der regionalen Kirchenratsversammlung darüber Bericht und Antrag. Die Kontrollstelle kann Sachverständige beiziehen.

4) Auf Beschluss der regionalen Kirchenratsversammlung, des Vorstandes oder der Kirchenräte einer Verbandskirchgemeinde prüft die Kontrollstelle weitere Geschäfte, welche die Verbandstätigkeit betreffen (Controlling-Tätigkeit).

Unverändert



III. Finanzen

Art. 14 Beschaffung der Mittel

- 1) Die zur Erfüllung des Verbandszweckes erforderlichen Mittel werden wie folgt beschafft
 - a. Durch die Beiträge der Verbandskirchgemeinden
 - b. Durch Spenden, Beiträge und Gebühren
 - c. Durch Vermögenserträge

Unverändert

- 2) Die Beiträge der Verbandskirchgemeinden werden nach dem von den Verbandskirchgemeinden festgelegten Verteilschlüssel erhoben. Der Verteilschlüssel bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Statuts (Anhang 1). Eine Änderung des Verteilschlüssels erfordert die Zustimmung aller Verbandskirchgemeinden. **Die regionale Kirchenratsversammlung genehmigt die Prozentwerte des Verteilschlüssels, welche jährlich mit den neusten Parametern aktualisiert werden.**

Anpassung auf 1.1.2025

Art. 15 Gemeinnützigkeit

- ~~1) Der Verband bezweckt nicht, Gewinne zu erzielen, über die frei verfügt werden kann.~~

Anpassung auf 1.1.2025

- 1) Der Verband bezweckt keine Ertragsüberschüsse zu erzielen.

- 2) Allfällige Ertragsüberschüsse sind zur Abtragung des Bilanzfehlbetrages zu verwenden. Ist kein solcher vorhanden, ist Verwaltungsvermögen zusätzlich abzuschreiben, frei verfügbares Eigenkapital zu bilden, oder es sind Vorfinanzierungen oder Einlagen in Spezialfonds zu tätigen (§ 47 Abs. 2 KGG).

Unverändert

- ~~3) Frei verfügbares Eigenkapital wird im Budget des übernächsten Jahres aufgelöst.~~

Ersatzlos streichen

- 3) Die Beschlussfassung gemäss Absatz 2 obliegt der regionalen Kirchenratsversammlung. Der Vorstand stellt einen entsprechenden Antrag.

Anpassung auf 1.1.2025 neu Ziffer 3

Art. 16 Benützung von Räumen und Anlagen

In der Regel werden für die Benützung von Räumen und Anlagen gegenseitig keine Entschädigungen verrechnet. Ausnahmeregelungen für Arbeitsräume für auf der Ebene des Kirchgemeindeverbandes angestellte Personen und andere Dauermieten sind gemeinsam zu vereinbaren und schriftlich festzulegen.

Unverändert



IV. Anhänge, Beilagen

Art. 17 Anhänge als integrierende Bestandteile, Beilagen

~~1) Der erwähnte Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Statuts.~~

Anpassung auf 1.1.2025

1) Die Anhänge 1 + 2 sind Bestandteil dieses Statuts. Sie werden jährlich mit den neusten Parametern + Aufgaben aktualisiert.

2) Das Pastoralraumkonzept und das Pastoralraumstatut als nicht von den Kirchgemeinden zu genehmigende Grundlagen werden diesem Statut beigelegt.

Unverändert

V. Verschiedene Bestimmungen

Art. 18 Protokollführung

1) Über die regionalen Kirchenratsversammlungen und die Sitzungen des Vorstandes ist Protokoll zu führen.

Unverändert

2) Die Protokolle sind den Mitgliedern der regionalen Kirchenratsversammlung, dem Vorstand, der Leitung des Pastoralraumes und den Kirchenräten der Verbandskirchgemeinden zuzustellen.

Unverändert

Art. 19 Amtsdauer

Die Amtsdauer für die Verbandsorgane beträgt vier Jahre (§ 30 Abs. 1 KV).

Unverändert

Art. 20 Änderung der Statuten

~~1) Das vorliegende Statut kann – unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Kirchgemeindeversammlungen der Verbandskirchgemeinden und der Genehmigung durch die beteiligten Kirchenräte – jederzeit durch einstimmigen Beschluss der regionalen Kirchenratsversammlung abgeändert werden.~~

Anpassung auf 1.1.2025

1) Das vorliegende Statut kann – unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Synode gem. § 85 Abs. 3 KV durch die Kirchgemeindeversammlungen der Verbandskirchgemeinden und der Genehmigung durch die beteiligten Kirchenräte – jederzeit durch einstimmigen Beschluss der regionalen Kirchenratsversammlung abgeändert werden.

2) Das Geschäft „Änderung des Statuts“ ist auf der Traktandenliste der regionalen Kirchenratsversammlung anzuzeigen und zu begründen.

Unverändert



Art. 21 Austritt einer Verbandskirchgemeinde

~~1) Der Austritt einer Kirchgemeinde aus dem Verband ist, unter Einhaltung einer zweijährigen Kündigungsfrist, auf das Ende eines Kalenderjahres möglich. Zuständig für den Austrittsbeschluss ist die Kirchgemeindeversammlung (§ 18 Abs. 1 lit. c Ziff. 2 KGG).~~

Anpassung auf 1.1.2025

1) Der Austritt einer Kirchgemeinde aus dem Verband ist unter der Voraussetzung, dass das Pastoralraumkonzept entsprechend angepasst wird und unter Einhaltung einer zweijährigen Kündigungsfrist, auf das Ende eines Kalenderjahres möglich. Zuständig für den Austrittsbeschluss ist die Kirchgemeindeversammlung (§ 18 Abs. 1 lit. c Ziff. 2 KGG).

2) Ausgetretene oder ausgeschlossene Verbandskirchgemeinden haben keinerlei Ansprüche auf das Verbandsvermögen.

Unverändert

Art. 22 Auflösung des Verbandes

1) Der Verband ist aufzulösen, wenn sein Zweck hinfällig oder unerfüllbar geworden ist oder wenn die Verbandsaufgaben von einer anderen Trägerschaft übernommen werden.

Unverändert

2) Das Traktandum „Auflösung des Verbandes“ ist in der Einladung zur regionalen Kirchenratsversammlung aufzuführen und zu begründen.

Unverändert

3) Die Auflösung des Verbandes gilt als beschlossen, wenn ihr die Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmen und die Mehrheit der Verbandskirchgemeinden zugestimmt haben.

Unverändert

4) Ist der Verband aus irgendwelchen Gründen nicht mehr in der Lage seine Aufgaben zu erfüllen und die Auflösung herbeizuführen, bestellt der Synodalarat einen Sachwalter. Diesem wird der Auftrag erteilt, die Auflösung des Verbandes durchzuführen.

Unverändert

~~5) Das nach der Auflösung noch vorhandene Verbandsvermögen wird den Verbandskirchgemeinden nach Massgabe ihrer Kostenanteile in den letzten fünf Jahren zugewiesen.~~

Anpassung auf 1.1.2025

5) Das nach der Auflösung noch vorhandene Verbandsvermögen wird den Verbandskirchgemeinden nach den aktuell geltenden Prozentwerten des Verteilschlüssels zugewiesen.



Art. 23 Rechtsmittel

Gegen Beschlüsse des Kirchgemeindeverbandes, welche die Rechte der Stimmberechtigten beschneiden, kann jeder und jede Betroffene innert 10 Tagen beim Synodalarat Gemeindebeschwerde einreichen (§ 109 Abs. 1 Gemeindegesetz, § 90 KV, § 17 KGG).

Unverändert

Art. 24 Ergänzendes Recht

Soweit in diesem Statut nichts anderes bestimmt ist oder Regelungen fehlen, kommen an erster Stelle die Bestimmungen der Kirchenverfassung und des Kirchgemeindegesetzes samt den dazugehörigen Ausführungserlassen und an zweiter Stelle das kantonale Recht sinngemäss zur Anwendung. Bei der sinngemässen Anwendung kantonalen Rechts richten sich die Zuständigkeiten nach § 21 KV.

Unverändert

Art. 25 Inkrafttreten

Dieses Statut tritt nach Zustimmung durch die Kirchgemeindeversammlungen von Geuensee, Knutwil, Nottwil, Oberkirch und Sursee am 01.01.2020 in Kraft.

Ergänzung auf 1.1.2025

Die Änderungen des Statuts treten unter Vorbehalte der Zustimmung durch die Kirchgemeindeversammlungen von Geuensee, Knutwil, Nottwil, Oberkirch und Sursee und nach der Genehmigung durch die Synode am 01.01.2025 in Kraft.



Diesem Statut haben zugestimmt:

Kirchgemeinde Geuensee am 04.11.2019
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Knutwil am 30.10.2019
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Nottwil am 06.11.2019
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Oberkirch am 28.10.2019
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Sursee am 04.11.2019
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Dieser Änderung des Statuts haben zugestimmt:

Kirchgemeinde Geuensee am 24.06.2024
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Knutwil am 26.06.2024
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Nottwil am 26.06.2024
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Oberkirch am 24.06.2024
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Kirchgemeinde Sursee am 27.06.2024
(Datum des Beschlusses der Kirchgemeindeversammlung)

Anhang 1 ~~Vereinbarung über Kostenteiler~~ **Verteilschlüssel**

Anhang 2 **Aufgabenplan**

Beilage 1 **Pastoralraumkonzept**

Beilage 2 **Statut des Pastoralraumes**



Anhang 1 ~~Vereinbarung über Kostenteiler~~ Verteilschlüssel

50% Katholiken / 50% normierter Steuerertrag

Parameter des Verteilschlüssel des Kirchgemeindeverbands Region Sursee

- Durchschnittliche Anzahl Katholiken über die vergangenen drei Kalenderjahre
- Durchschnittlicher Steuerertrag über die vergangenen drei Kalenderjahre
- Für den normierten Steuerertrag wird der durchschnittliche Steuerertrag geteilt durch den aktuellen Steuerfuss der Gemeinde und multipliziert mit dem normierten Steuerfuss des Kirchgemeindeverbands

Die regionale Kirchenratsversammlung genehmigt die Prozentwerte des Verteilschlüssels, welche jährlich mit den neusten Parametern aktualisiert werden.

Verteilschlüssel fürs 2025

Verteilschlüssel Kirchgemeindeverband Region Sursee (KGV Region Sursee)							
04.04.2024							
Parameter Verteilschlüssel KGV Region Sursee	Periode 2021-2023 Ø						
Gemeinden	Sursee	Knutwil	Geuensee	Nottwil	Oberkirch	Total	
Steuerfuss 2023	0.25	0.33	0.33	0.275	0.21		
Katholikenzahl 2021-2023 Ø	9'166	1'409	1'426	2'528	2'410	16'938	
Verhältnis Katholikenzahl	54.1%	8.3%	8.4%	14.9%	14.2%	100%	
Steuerertrag 2021-2023 Ø	5'499'720	847'955	730'323	1'040'698	960'549	9'079'245	
norm. Steuerertrag 2021-2023 (≈0.259)	5'683'937	663'907	571'808	977'779	1'181'813	9'079'245	
Verhältnis norm. Steuerertrag	62.6%	7.3%	6.3%	10.8%	13.0%	100.0%	
Verteilschlüssel	Gemeinden	Sursee	Knutwil	Geuensee	Nottwil	Oberkirch	Total
50 % Katholikenzahl		27.1%	4.2%	4.2%	7.5%	7.1%	50.0%
50 % norm. Steuerertrag		31.3%	3.7%	3.1%	5.4%	6.5%	50.0%
Verteilschlüssel ab 2025		58.4%	7.8%	7.4%	12.8%	13.6%	100.0%
Stimmrechte		49.0%	9.6%	9.0%	15.7%	16.7%	100%



Anhang 2 Aufgabenplan

Folgende Aufgaben und Anstellungen werden ab 1.1.2025 durch den Kirchgemeindeverband übernommen und übers Globalbudget finanziert.

- Gesamtes Personal für die Seelsorge im Pastoralraum
- Gesamtes Personal für die Katechese im Pastoralraum
- Gesamtes Personal für die Jugendarbeit im Pastoralraum
- Gesamtes Personal für die soziale Arbeit im Pastoralraum
- Gesamtes Personal für die Öffentlichkeitsarbeit auf Stufe Pastoralraum
- Weiterbildung fürs Personal, das im Kirchgemeindeverband angestellt ist.
- Gemeinsame Projekte auf Ebene Pastoralraum
- Kosten IT für Pastoralraum und Kirchgemeindeverband
- Kosten für Verwaltung Kirchgemeindeverband

Für die im Anhang 2 aufgeführten Aufgaben sind Maximum 2200 Stellenprocente bewilligt.

KIRCHGEMEINDEVERBAND



REGION SURSEE

Anstellungsbedingungen
für das Personal im
Kirchgemeindeverband Region Sursee

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 Kirchgemeindevverbandes Region Sursee, soweit nicht ausdrücklich Abweichungen davon festgelegt sind.

Der Vorstand des Kirchgemeindevverbandes 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 Kantons 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 Kantons Luzern kursiv in blauer Schrift wiedergegeben. Zukünftige Änderungen werden übernommen und erfolgen ohne Beschluss des Kirchenrates bzw. der Kirchgemeindevversammlung.*

Texte in schwarzer Schrift unterliegen der Verantwortung des Kirchgemeindevverbandes 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 Monats.

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 Kirchgemeindevorstand 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 halbtagesweise 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

Pfarrreiseelsorgerinnen / Pfarrreiseelsorger, 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 Monatsbeträgen ausbezahlt.

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

8. GEHEIMHALTUNGSPFLICHT

Die Mitarbeitenden des Kirchgemeindevverbandes 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. *Inbesondere 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.

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

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.

13. ELTERNCHAFT

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 Kirchgemeindevorstand Region Sursee darüber hinaus eine besondere Sozialzulage von Fr. 250.00 pro Monat aus.

Bei Teilzeitarbeit wird die Sozialzulage anteilmässig 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 Kirchgemeindevorstandes 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 Erwerb ersatz muss der Personalstelle unverzüglich zustellt werden.

Mehr zu Kapitel 15: §§ 29 - 33 PVO

16. PENSIONSASSE

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 ARBEITSVERHÄLTNISES

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 Kantons 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 Kirchgemeindevorstand Region Sursee geltende Bestimmung besteht, die jeweils gültigen Bestimmungen des Kantons 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 Kirchgemeindevorstand Region Sursee vom 22.05.2024 genehmigt und tritt per 01.01.2025 in Kraft.

Mehr zu Kapitel 19: §§ 10, 15 - 24 PG

**Kirchgemeinerverband Region Sursee
Personalstelle**

Theaterstrasse 2

6210 Sursee

Telefon 041 926 80 67

www.pastoralraumregionsursee.ch



Spesenverordnung des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee

1. Allgemeines

1.1. Geltungsbereich

Diese Spesenverordnung gilt gem. Art. 10 der kantonalen Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden, die mit dem Kirchgemeindeverband Region Sursee in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen.

1.2. Definition des Spesenbegriffs

Als Spesen im Sinne dieser Verordnung gelten Auslagen, die den Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit im Kirchgemeindeverband Region Sursee bzw. im Pastoralraum Region Sursee erwachsen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Spesen im Rahmen dieser Verordnung möglichst niedrig zu halten. Die Kosten für den Arbeitsweg und die üblichen Verpflegungen gehen zulasten der Mitarbeitenden.

1.3. Grundsatz der Spesenrückerstattung

Bei der Rückerstattung anfallender Spesen durch den Kirchgemeindeverband Region Sursee wird im Folgenden zwischen einer pauschalen Spesenentschädigung und der Entschädigung übriger, fallweise anfallender Spesen unterschieden.

Monats- und/oder Jahrespauschalen werden bei ununterbrochenen Abwesenheiten von mehr als vier Wochen (z. B. Mutter-/Vaterschaftsurlaub, Militärdienst, Krankheit/Unfall, Freistellung; jedoch exkl. Ferienansprüche) für die darüber hinaus gehende Zeit entsprechend gekürzt. Werden die Pauschalen nicht gekürzt, gelten die darüber hinaus gehenden Vergütungen nicht als Spesen, sondern als Lohn.

2. Pauschale Spesenentschädigung

2.1. Personenkreis und Höhe der pauschalen Spesenentschädigung

Folgende Funktionen bzw. Mitarbeitende haben Anspruch auf eine pauschale Spesenentschädigung gemäss nachstehenden Beiträgen:

		Spesenpauschale pro Jahr
Mitarbeitende	Pastoralraumleitung	Fr. 3'600.00
	Theologin/Theologen, Bezugspersonen	Fr. 2'400.00
	Sozialarbeiter/innen, Leitung Jugendarbeit, Leitung Öffentlichkeitsarbeit, Leitung Katechese, Leitungsassistenz	Fr. 1'200.00
	Religionslehrpersonen, MitarbeiterIn Öffentlichkeitsarbeit	Fr. 600.00

Religionslehrpersonen, die in weiteren Pfarreien im Pastoralraum Region Sursee regelmässig unterrichten, erhalten je Pfarrei zusätzlich Fr. 300.00 pro Jahr als Spesenpauschale.

Die Spesenpauschalen der Mitarbeitenden basieren auf einem 100%-Pensum. Für Teilzeitbeschäftigte richtet sich der Anspruch nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad. Der Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee kann Abstufungen dafür festlegen.

KIRCHGEMEINDEVERBAND



REGION SURSEE

In begründeten Einzelfällen kann der Vorstand des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee von dieser Regelung abweichen, wobei der Maximalbetrag für die entsprechende Funktion nicht überschritten werden darf.

2.2. Umfang der Spesenpauschale

Mit der Spesenpauschale gem. Ziff.2.1 sind sämtliche Ausgaben bis zu einer Höhe von Fr. 50.00 pro Ereignis abgegolten.

Als Ausgabe im Sinn dieser Verordnung, die durch eine pauschale Spesenentschädigung abgegolten werden, gelten insbesondere folgende Positionen:

- beruflich bedingte Fahrten mit einem Privatfahrzeug im Ortsrayon bzw. im Gebiet des Kirchgemeindeverbandes Region Sursee
- Parkgebühren
- Post- und Telefongebühren, Kosten mobil Telefon
- Busfahrten
- Geschenke, die zum Dank für Einladungen überbracht werden (Blumen usw.)
- Kleinauslagen für Besprechungen und Sitzungen
- Kleinere Einladungen von Personen im Restaurant
- Zwischenverpflegung (Mittag- und Abendessen bei beruflich notwendigen auswärtigen Anlässen können abgerechnet werden)
- Trinkgelder
- Fachliteratur
- Entschädigung der Unkosten an die Benützung des privaten Computers, Papier, Druckerpatronen, Strom usw.
- Kleiderreinigung
- Weitere Kleinauslagen

3. Entschädigung übriger, fallweise anfallender Spesen

Diese Spesen werden jenen Mitarbeitenden vergütet, welche keinen Anspruch auf eine Spesen-pauschale gemäss Ziffer 2 dieser Verordnung haben. Diese Spesen werden grundsätzlich effektiv nach Spesenergebnis und gegen Originalbeleg abgerechnet.

Anspruch auf diese Entschädigung haben auch jene Mitarbeitenden, welche eine Spesenpauschale gemäss Ziffer 2 dieses Reglements beziehen, bei Auslagen, die den Betrag von Fr. 50.00 pro Ereignis (gem. Ziffer 2) übersteigen.

3.1 Fahrtkosten

Grundsätzlich sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.

3.1.1 Tram- und Busfahrten

Für Geschäftsfahrten wird den Mitarbeitenden ein Tram- bzw. Busbillett vergütet.

3.1.2 Bahnreisen

Für Geschäftsreisen im In- und Ausland wird den Mitarbeitenden ein Bahnbillett für die 2. Klasse vergütet.

Für Geschäftsfahrten wird den Mitarbeitenden ein entsprechendes Bahnbillett zur Verfügung gestellt.



3.1.3 Dienstfahrten mit Privatwagen/Taxi

Die Kosten für den Gebrauch des privaten Motorfahrzeuges/Taxis werden nur dann vergütet, wenn durch deren Benützung eine wesentliche Zeit- und/oder Kostenersparnis resultiert bzw. die Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel unzumutbar ist.

Der Kirchgemeindeverband Region Sursee vergütet Spesen für die Verwendung eines Privatautos in Form einer Kilometer-Entschädigung.

Die Kilometer-Entschädigung beträgt Fr. 0.70 pro gefahrenen Kilometer.

Mit dieser Entschädigung sind sämtliche variablen und fixen Kosten (inkl. allf. Schäden und daraus resultierende Selbstbehalte) abgegolten, die durch die Benützung eines Privatautos erwachsen.

Wird trotz guter öffentlicher Verkehrsverbindungen das eigene Fahrzeug/Taxi benützt, werden lediglich die Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels gem. Ziff. 3.1 vergütet.

Taxifahrten werden nur in begründeten Ausnahmesituationen vergütet; eine Begründung ist der Spesenabrechnung beizulegen.

3.2 Verpflegungskosten

Mitarbeitende, die sich beruflich bedingt ausserhalb ihres gewohnten beruflichen Umfeldes aufhalten (z.B. Teilnahme an Tagungen), haben Anspruch auf Vergütung der effektiven Kosten. Die folgenden Richtwerte sollen nicht überschritten werden:

- **Frühstück** (bei Abreise vor 07.30 Uhr bzw. bei vorangehender Übernachtung, sofern das Frühstück in den Hotelkosten nicht inbegriffen ist) Fr. 8.00
- **Mittagessen** Fr. 22.00
- **Abendessen** (bei auswärtiger Übernachtung oder Rückkehr nach 19.30 Uhr) Fr. 22.00

Diese Vergütungen werden nur gegen Quittung ausgerichtet und wenn die Auslagen für den betreffenden Zweck tatsächlich entstanden sind.

Bei Mitarbeitenden, die 40 % bis 60 % der Arbeitszeit ausserhalb ihrer üblichen Arbeitsstätte tätig sind und deshalb eine Mittagessensentschädigung erhalten, wird im Lohnausweis Feld G angekreuzt.

Bei Mitarbeitenden, die mehr als 60 % der Arbeitszeit ausserhalb ihrer üblichen Arbeitsstätte tätig sind und deshalb eine Mittagessensentschädigung erhalten, wird im Lohnausweis unter Ziffer 15 folgender Hinweis angebracht: "Mittagessen durch Arbeitgeber bezahlt".

3.3. Übernachtungskosten

3.3.1. Hotelkosten

Für Übernachtungen sind in der Regel Hotels der Mittelklasse zu wählen.

Entschädigt werden die effektiven Hotelkosten gemäss Originalbeleg. Allfällige Privatauslagen (z. B. private Telefongespräche, Mini-Bar usw.) sind von der Hotelrechnung abzuziehen und von den Mitarbeitenden zu übernehmen.

3.3.2. Private Übernachtung

Bei privater Übernachtung bei Freunden etc. werden die effektiven Kosten bis max. Fr. 50.00 für ein Geschenk an den Gastgeber vergütet.

KIRCHGEMEINDEVERBAND



REGION SURSEE

3.4. Weitere Auslagen

3.4.1. Aus und Weiterbildung

Die Kosten für Aus- und Weiterbildungen (insbesondere Seminar- und Kurskosten) können gemäss Verordnung über die Aus- und Weiterbildung voll oder teilweise vom Kirchgemeindeverband Region Sursee übernommen werden.

Im Weiteren gelten die Richtlinien zur Regelung der Weiterbildungskosten.

3.4.2. Kleinausgaben

Kleinausgaben wie Parkgebühren und Kosten für geschäftliche Telefongespräche von unterwegs werden gegen Originalbeleg vergütet. Sofern die Beibringung eines Originalbeleges unmöglich bzw. unzumutbar ist, kann ausnahmsweise ein Eigenbeleg bis Fr. 10.00 eingereicht werden.

4. Administrative Bestimmungen

Für die Spesenabrechnung ist das von der Verwaltung vorgegebene Formular zu verwenden.

Die Spesenabrechnung ist in der Regel nach Beendigung des Spesenereignisses, mindestens jedoch einmal pro Quartal zu erstellen.

Die Spesenbelege, die der Spesenabrechnung beigelegt werden müssen, sind Originaldokumente wie Quittungen, Kassenbons und Fahrspesenbelege (EC- und Kreditkartenbelege gelten nicht als Originalbelege und können deshalb nicht akzeptiert werden.)

Die Spesenformulare sind von den Mitarbeitenden sowie den zuständigen Vorgesetzten zu visieren.

Bei Unsicherheit über die Handhabung dieser Spesenverordnung oder bei ausserordentlicher Höhe der zu erwartenden Auslagen sind die zu erwartenden Spesen vorgängig mit der/dem Vorgesetzten zu besprechen. Sollte sich in dieser Spesenverordnung ein Widerspruch zu anderen Beschlüssen des Kirchgemeindeverbands Region Sursee ergeben, so geht diese vorliegende Spesenverordnung vor.

5. Gültigkeit

Dieses Spesenreglement wurde der Dienststelle Steuern des Kantons Luzern unterbreitet und von dieser am **??????????** genehmigt.

Aufgrund der Genehmigung verzichtet der Kirchgemeindeverband Region Sursee auf die betragsmässige Bescheinigung der nach tatsächlichem Aufwand abgerechneten Spesen in den Lohnausweisen.

Jede Änderung dieses Spesenreglements oder dessen Ersatz wird der Dienststelle Steuern des Kantons Luzern vorgängig zur Genehmigung unterbreitet.

6. Inkrafttreten

Dieses Spesenreglement tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Sursee, 22. Mai 2024