

Reformierte Kirche

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Reglement über das Arbeitsverhältnis des Kirchgemeindepersonals
(Personalreglement)

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis der auf bestimmte oder unbestimmte Zeit im Vollpensum oder im Teilpensum im Dienste der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

²Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten.

§ 2 Art des Arbeitsverhältnisses

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

²Mit Lernenden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung wird ein Lehrvertrag nach dem Obligationenrecht abgeschlossen.

§ 3 Eignungsprüfungen

¹Die Anstellung und Weiterbeschäftigung kann vom Ergebnis einer registerbasierten, einer medizinischen oder von einer anderen Eignungsprüfung abhängig gemacht werden.

²Bewerberinnen und Bewerber in der engsten Auswahl vor bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Anstellung haben einen aktuellen Privatauszug aus dem Strafregister sowie einen Sonderprivatauszug oder, bei Ausländerinnen und Ausländern, gleichwertige Dokumente vorzulegen.

³Personen dürfen nicht beschäftigt werden, wenn

- a) gegen sie ein Verbot einer beruflichen oder organisierten ausserberuflichen Tätigkeit, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Volljährigen umfasst, besteht (Art. 67 StGB);
- b) in ihrem Sonderprivatauszug ein Eintrag wegen eines Sexualdelikts gegen Kinder oder wegen Kinderpornografie besteht.

⁴Sofern es für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist, kann der Kirchenrat für die registerbasierte Eignungsprüfung bei der betroffenen Person neben dem Privat- und Sonderprivatauszug die folgenden Personendaten einholen:

- a) aktueller Auszug aus dem Betreibungsregister;
- b) aktueller Auszug aus dem Register des Bundes betreffend die Administrativmassnahmen im Strassenverkehr.

⁵Die im Rahmen einer Eignungsprüfung erhobenen Personendaten werden bei Nichtzustandekommen einer Anstellung den Bewerberinnen und Bewerbern zurückgegeben bzw. ausgehändigt. Bei einer Anstellung sowie bei einer Eignungsprüfung während der Anstellung werden die erhobenen Daten im Personaldossier abgelegt bzw. in gleichem Zusammenhang bereits abgelegte Daten durch die aktuellen ersetzt.

⁶Die Kosten für die Eignungsprüfungen trägt die Kirchgemeinde. Ausgenommen hiervon sind die Kosten für die Erstellung von Bescheinigungen, welche die Bewerberinnen oder Bewerber in der engsten Auswahl vor der Anstellung beizubringen haben.

⁷Der Kirchenrat bezeichnet in den Ausführungsbestimmungen

- a) die Funktionen, die sich einer Eignungsprüfung gem. Abs. 4 zu unterziehen haben;
- b) Art und Umfang der jeweils notwendigen Eignungsprüfung gem. Abs. 4;
- c) das Intervall regelmässiger Eignungsprüfungen, wobei solche von der für die Anstellung zuständigen Stelle auch ausserhalb des Intervalls verlangt werden können, wenn konkrete Hinweise auf risikorelevante Veränderungen bestehen.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung

¹Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.

²Aus dieser Zielvorgabe kann kein Rechtsanspruch abgeleitet werden.

2. Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Anstellung

¹Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer für Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer angestellt.

²Die Arbeitsverträge von Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt, deren Anstellung der Wahl durch den Grossen Kirchgemeinderat bedarf, werden mit entsprechendem Vorbehalt abgeschlossen.

³Der Arbeitsvertrag kann in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung, Ferien und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von diesem Reglement abweichen.

§ 6 Dauer

¹Unter Vorbehalt der Wahl auf Amtsdauer ist das Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet.

²Ein befristeter Arbeitsvertrag darf, sofern er keine Kündigungsmöglichkeit während der Vertragsdauer vorsieht, höchstens für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Er kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten.

§ 7 Probezeit

¹Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit.

²Die Probezeit kann bis auf 6 Monate festgesetzt oder verlängert werden.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3.1. Allgemeines

§ 8 Beendigungsgründe

¹Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis
- b) Fristablauf oder Kündigung beim befristeten Arbeitsverhältnis
- c) Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- d) Nicht-Wiederwahl
- e) Einvernehmliche Auflösung
- f) Erreichen der Altersgrenze
- g) Vorzeitige Pensionierung
- h) Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit
- i) Tod

3.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

§ 9 Kündigung im Allgemeinen

¹Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch schriftliche Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder seitens der Kirchgemeinde.

²Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit beidseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen während der ersten drei Monate und von 20 Tagen ab dem 4. Monat gekündigt werden.

§ 10 Kündigung seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

¹Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf Monatsende gekündigt werden, und zwar unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist.

²Religionslehrerinnen und Religionslehrer können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf Ende eines Schulhalbjahres kündigen. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine oder Kündigungsfristen vorgesehen werden.

³Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt sowie die Kirchenschreiberin oder der Kirchenschreiber können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kündigen. Dieser Kündigungsregelung können weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Funktionen unterstellt werden.

§ 11 Kündigung seitens der Kirchgemeinde

¹Die Kirchgemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen.

²Den Religionslehrerinnen und Religionslehrern kann auf Ende eines Schulhalbjahres gekündigt werden. Beim Vorliegen besonderer Umstände können im Arbeitsvertrag andere Kündigungstermine und Kündigungsfristen vorgesehen werden.

³Vor der Kündigung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Kündigung ist zu begründen.

⁴Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie förmliche Erteilung eines Verweises, Lohnkürzung, Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung an eine andere Stelle (Funktionsänderung) oder Androhung der Entlassung.

§ 12 Vorsorgliche Massnahmen

¹Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann freigestellt werden, wenn öffentliche und betriebliche Interessen dies erfordern.

²Der Kirchenrat entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohns. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entschieden. Der Lohn kann insbesondere dann ganz oder teilweise entzogen bzw. zurückgefordert werden, wenn die freigestellte Person wiederholt oder schwer ihre Berufspflichten verletzt oder in anderer Weise ihre Vertrauenswürdigkeit schwer beeinträchtigt hat.

³Vor der Kürzung oder dem Entzug des Lohns ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren.

§ 13 Nichtigke Kündigung

¹Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist unter Vorbehalt einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen nichtig, wenn sie nach Ablauf der Probezeit während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:

- a) während sowie 4 Wochen vor und nach einer mindestens 7 Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung (z. B. Militär- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste);
- b) während einer mit Zustimmung der Kirchgemeinde ausgeübten freiwilligen gemeinnützigen Dienstleistung;
- c) während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
- d) während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- e) während des infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängerten Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung.

§ 14 Folgen der nichtigen Kündigung

¹Die Kündigung, die während einer Sperrfrist erklärt wird, entfaltet keine Rechtswirkung.

²Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

³Fällt der Endtermin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Ende eines Monats oder eines Schulhalbjahres) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so kann daraus kein Anspruch auf Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Endtermin abgeleitet werden.

§ 15 Missbräuchliche Kündigung

¹Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird

- a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

§ 16 Folgen der missbräuchlichen Kündigung

¹Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung.

²Die Entschädigung wird unter Würdigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Schwere der Verfehlung der Kirchgemeinde, des Anlasses der Kündigung, eines allfälligen Mitverschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und des Vorgehens bei der Kündigung festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für 9 Monate entspricht. Bemessungsgrundlage ist der im Zeitpunkt der Kündigung massgebende Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.

³Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer missbräuchlichen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

3.3. Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 17 Fristablauf oder Kündigung

¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

²Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist gemäss den Bestimmungen über die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

3.4. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 18 Grundsatz

¹Beim Vorliegen wichtiger Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine bzw. der festen Vertragsdauer aufgelöst werden.

²Vor der Entlassung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Entlassung ist zu begründen.

§ 19 Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

¹Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund besteht Anspruch auf Ersatz dessen, was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins oder durch Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet worden wäre.

²An diesen Schadenersatz wird angerechnet, was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart sowie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

⁴Ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann aus einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht abgeleitet werden. Beschwerden wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 20 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos verlassen, so hat die Kirchgemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns für einen Monat entspricht, ferner auf Ersatz des weiteren Schadens.

²Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.

³Ist der Kirchgemeinde ein geringerer Schaden als ein Viertel des Monatslohns entstanden, so ist die Entschädigung entsprechend herabzusetzen.

3.5. Einvernehmliche Auflösung

§ 21 Übereinkunft

¹Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieses Titels schriftlich aufgelöst werden.

3.6. Erreichen der Altersgrenze

§ 22 Zeitpunkt der Beendigung

¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, für Religionslehrpersonen mit dem Ende des Schulhalbjahres, in welchem das 65. Altersjahr erfüllt wird.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf eigenen Wunsch hin längstens bis zur Erfüllung des 70. Altersjahrs weiter beschäftigt werden. Dies setzt das Einverständnis des Kirchenrats voraus.

3.7. Vorzeitige Pensionierung

§ 23 Vorzeitiger Altersrücktritt

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich ab dem Beginn des auf die Vollendung des 58. Altersjahrs folgenden Monats vorzeitig altershalber pensionieren lassen.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben bis zum Erreichen der ordentlichen AHV-Altersgrenze oder bis zum Bezug einer IV-Rente gegenüber der Kirchgemeinde Anspruch auf eine Überbrückungsrente, sofern sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen bei der Kirchgemeinde tätig waren. Die Überbrückungsrente beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Altersrente. Der ausgerichtete Gesamtbetrag darf die Summe von 3 Jahresüberbrückungsrenten nicht übersteigen; erfolgt die vorzeitige Pensionierung mehr als 3 Jahre vor der AHV-Altersgrenze, wird dieser Maximalbetrag gleichmässig auf die Bezugsdauer aufgeteilt. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Überbrückungsrente anteilmässig.

³Die Überbrückungsrente wird nach Massgabe des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs während der gesamten Anstellungsdauer bei der Kirchgemeinde berechnet.

§ 24 Versetzung in den Ruhestand

¹Sofern sachliche Gründe es erfordern, kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausnahmsweise vor dem Erreichen der Altersgrenze unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins in den Ruhestand versetzt werden. Es besteht Anspruch auf das rechtliche Gehör und auf Begründung der Verfügung.

²Die dadurch entstehende Schmälerung der Vorsorgeleistungen kann durch Einlagen der Kirchgemeinde in die Pensionskasse ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

³Die Versetzung in den Ruhestand ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt werden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Sie begründet einen Entschädigungsanspruch, der analog zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (§ 16 Abs. 2) festzusetzen ist.

3.8. Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

§ 25 Zeitpunkt der Beendigung

¹Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf die volle Invalidenrente.

3.9. Abgangsentschädigung

§ 26 Abgangsentschädigung

¹Wird das Arbeitsverhältnis seitens der Kirchgemeinde gekündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch schuldhaftes Verhalten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses begründeten Anlass gibt, ferner bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand sowie bei Tod während des Arbeitsverhältnisses, besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. Voraussetzung ist, ausser im Todesfall, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 45. Altersjahr überschritten und das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat.

²Der Anspruch besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

³Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.

§ 27 Höhe und Auszahlung

¹Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren einen Monatslohn und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Jahreslohn einschliesslich Teuerungszulage sowie Sozialzulagen.

²Im Todesfall beträgt die Abgangsentschädigung bis zum erfüllten 12. Dienstjahr 3 Monatslöhne und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um einen Monatslohn bis auf 6 Monatslöhne nach 15 oder mehr Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist der Ehegattin oder dem Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner, den minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kindern oder weiteren Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge auszurichten.

§ 28 Abgangsentschädigung an Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt

¹Die Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt, infolge unverschuldeter Nichtwiederwahl, beträgt 4 Monatsgehälter. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulagen sowie Sozialzulagen.

²Die Abgangsentschädigung ist um ein erzielttes Einkommen, einen Anspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung oder beim Bezug einer Pensionskassenrente während 4 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Amt zu kürzen. Ein entsprechendes Einkommen ist unverzüglich der Personalabteilung zu melden.

³Ist die Nichtwiederwahl auf eine schwere Amtspflichtverletzung oder auf ein Verbrechen oder Vergehen der Pfarrerin bzw. des Pfarrers im Gemeindepfarramt zurückzuführen, wird die Abgangsentschädigung gekürzt, ganz verweigert oder ganz oder teilweise zurückgefordert. Zuständig für die Kürzung, die Verweigerung oder die ganze oder teilweise Rückforderung der Abgangsentschädigung ist der Kirchenrat.

4. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 29 Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Kirchgemeinde in guten Treuen zu wahren.

§ 30 Meldung von Missständen

¹Stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen Missstand innerhalb der Kirchgemeinde fest, namentlich strafbare Handlungen oder anderweitige Unregelmässigkeiten, und leisten die vorgesetzten Stellen der Meldung keine Folge oder verweigern die Entbindung vom Amtsgeheimnis, können die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Missstand einer Meldestelle anzeigen.

²Wer unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 in Treu und Glauben einen Missstand meldet, verstösst nicht gegen die Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht und darf deswegen in der beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

³Die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter verstossen gegen die Treuepflicht, wenn sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen.

⁴Der Kirchenrat bestimmt eine Meldestelle und regelt deren Aufgaben und Kompetenzen.

§ 31 Meldung von strafbaren Handlungen

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen unter Vorbehalt von § 34 strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden und die ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt werden, nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle der Polizei oder Staatsanwaltschaft mit allen sachdienlichen Angaben anzeigen. Vorbehalten bleiben abweichende gesetzliche Regelungen.

²Auf eine Anzeige kann mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle verzichtet werden, wenn es sich um eine Übertretung handelt und im Falle einer Verurteilung von Strafe abzusehen wäre.

§ 32 Verbot der Annahme von Geschenken

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

²Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

§ 33 Amtsgeheimnis

¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unter Vorbehalt von § 30 und § 31 dieses Reglements sowie § 95 Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden untersagt, Drittpersonen und anderen Amtsstellen Tatsachen mitzuteilen, die sie bei der Ausübung ihres Amtes erfahren und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

²Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³Zur Mitteilung geheim zu haltender Tatsachen an Drittpersonen und andere Amtsstellen sowie zur Erfüllung der Zeugnispflicht in gerichtlichen Verfahren bedürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Vorbehalt von § 30 und § 31 dieses Reglements sowie § 95 Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt) der Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Kirchenrat.

⁴Das Amtsgeheimnis gilt nicht gegenüber einer vom Grossen Kirchgemeinderat eingesetzten Untersuchungskommission.

§ 34 Berufsgeheimnis

¹Pfarrpersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist auch nach Beendigung der Berufsausübung strafbar (Art. 321 StGB).

²Die Pfarrperson ist nicht strafbar, wenn sie das Geheimnis aufgrund der Einwilligung des Berechtigten oder einer auf Gesuch des Täters erteilten schriftlichen Bewilligung der vorgesetzten Behörde oder Aufsichtsbehörde offenbart hat.

§ 35 Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

²Der Kirchenrat kann Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

§ 36 Überstundenarbeit

¹Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

²Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.

³Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Lohn betragsmässig dem Minimum der Lohnklasse 18 entspricht oder höher ist, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.

§ 37 Funktionsänderung

¹Wenn es die Umstände erfordern, kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Ausnahme der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt, jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

²Vor einer Funktionsänderung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Funktionsänderung ist zu begründen.

³Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

§ 38 Wohnsitz, Amts- und Dienstwohnungen

¹Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amts- und Dienstwohnung zugewiesen werden.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Wohnsitzpflicht werden von der Kirchgemeinde so genannte Amts- und Dienstwohnungen zur Verfügung gestellt oder zugewiesen. Details regelt die diesbezügliche Ausführungsbestimmung.

§ 39 Öffentliche Nebenämter

¹Die Ausübung eines öffentlichen Nebenamtes (z.B. politische Ämter, Feuerwehrdienst) darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.

²Soweit die Ausübung eines öffentlichen Nebenamts nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wird bezahlter Urlaub bis zu 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitpensum wird der Urlaub anteilmässig berechnet.

§ 40 Nebenerwerb

¹Die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit darf die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen. Sie bedarf der Bewilligung durch den Kirchenrat.

§ 41 Ausstandspflicht

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, in den Ausstand zu treten, wenn sie in einer Angelegenheit ein persönliches Interesse haben.

§ 42 Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Supervision

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten anzueignen bzw. diese nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungslehrgängen sowie Supervision verpflichtet werden.

²Der Kirchenrat legt die Bedingungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die Supervision, die Voraussetzungen und den Umfang einer allfälligen Kostenbeteiligung durch die Kirchgemeinde sowie der Rückzahlungsverpflichtung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Ausführungsbestimmung fest.

§ 43 Amtsübergabe

¹Die ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet. Bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern ist jeweils ein Übergabeprotokoll zu erstellen.

5. Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5.1 Entlöhnung im Allgemeinen

§ 44 Lohngleichheit

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung.

§ 45 Zusammensetzung der Entlöhnung

¹Die Entlöhnung setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahreslohn bestehend aus:
 - a) Grundlohn (12/13 des Jahreslohns)
 - b) 13. Monatslohn (1/13 des Jahreslohns)
2. Teuerungszulage
3. Familienzulage
4. Kinderzulage
5. Funktionszulage

²Der Lohn bildet in der Regel die Entschädigung für die gesamte im Dienste der Kirchgemeinde geleistete Arbeit. Bei Teilzeitarbeit oder bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Jahres besteht der Lohnanspruch anteilmässig nach Massgabe des Teilpensums bzw. der Beschäftigungsdauer. Dasselbe gilt auch für andere gesetzliche Vergütungen.

§ 46 Auszahlung

¹Der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage sowie die Familien-, Kinder- und Funktionszulagen werden monatlich, der 13. Monatslohn einschliesslich Teuerungszulage im November ausbezahlt.

§ 47 Anrechnung von Naturalien

¹Vom Lohn wird der Wert des Naturalbezugs (insbesondere Amts- und Dienstwohnungen) in Abzug gebracht.

²Der Kirchenrat setzt den Wert des Naturalbezugs fest.

§ 48 Lohnanspruch der Religionslehrpersonen

¹Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende des ordentlichen Schuljahres, so beginnt der Lohnanspruch am 1. August und endet am 31. Juli.

²Dauert das Arbeitsverhältnis von Anfang bis Ende eines Schulhalbjahres, so besteht Anspruch auf Lohn vom 1. August bis zum 31. Januar bzw. vom 1. Februar bis zum 31. Juli.

³In allen anderen Fällen beginnt der Lohnanspruch mit der Aufnahme der Unterrichtstätigkeit und endet mit dem letzten Schultag vor der Beendigung, wobei Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsprechend dem Anteil Ferientage besteht.

⁴Für Schulen, deren Schuljahr bezüglich des Beginns oder der Dauer mit dem ordentlichen Schuljahr nicht übereinstimmt, bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.

5.2. Lohnanspruch

§ 49 Lohnklassen mit Minimal- und Maximalwerten

¹Der Jahreslohn einschliesslich des 13. Monatslohns wird bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent im Rahmen folgender Lohnklassen festgesetzt:

Lohnklasse	Minimalwert	Maximalwert
LK 7	58 206	81 849
LK 8	61 853	86 563
LK 9	65 499	91 433
LK 10	69 438	96 617
LK 11	73 670	101 958
LK 12	78 191	107 614
LK 13	83 005	113 427
LK 14	88 111	119 396
LK 15	93 508	125 523
LK 16	99 198	131 807
LK 17	105 179	138 563
LK 18	111 452	145 946
LK 19	118 016	153 958
LK 20	124 872	162 599
LK 21	132 021	172 026

²Der Lohn basiert auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 100,4 Indexpunkten per Ende Oktober 2008 (Basis Dezember 2010 = 100).

§ 50 Funktionen mit Lohnklassen

¹Die einzelnen Funktionsgruppen unserer Kirchgemeinde werden wie folgt eingereiht:

Hilfskräfte, Sigristin/Sigrist	7. – 11. Klasse
Betriebswarte mit Führungsverantwortung	9. – 12. Klasse
Büroangestellte, Verwaltungsangestellte, Sachbearbeiter/in	9. – 13. Klasse
Organistinnen/Organisten	11. – 16. Klasse
Sozialdiakonin/Sozialdiakon	12. – 16. Klasse
Religionslehrerin/Religionslehrer	11. – 17. Klasse
Chorleitung	11. – 18. Klasse
Bauverwalterin/Bauverwalter, dipl. Fachkräfte, Rechnungsführerin/Rechnungsführer	13. – 18. Klasse
Mitarbeiterin/Mitarbeiter Triangel Beratung	13. – 18. Klasse
Pfarrverweserin/Pfarrverweser	16. – 19. Klasse
Abteilungsleitung / Kirchenschreiberin/Kirchenschreiber Stellvertretung	17. – 19. Klasse
Pfarrerin/Pfarrer im Spezialpfarramt	17. – 20. Klasse
Kirchenschreiberin/Kirchenschreiber	18. – 21. Klasse
Gewählte Pfarrerin/gewählter Pfarrer im Gemeindepfarramt	18. – 21. Klasse

²Die Vorgaben für die detaillierte Einreihung der einzelnen Funktionsgruppen sind in einer diesbezüglichen Ausführungsbestimmung definiert.

§ 51 Lohneinreihung

¹Die Einreihung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt in der Kompetenz des Kirchenrats. Sie erfolgt durch das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied in Zusammenarbeit mit der Kirchenschreiberin oder dem Kirchenschreiber. Ab der Lohnklasse 18 erfolgt die Einstufung in Absprache mit dem Kirchenratspräsidium.

²Funktionen, für welche die Ausführungsbestimmung keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Lohnklassen eingeteilt.

§ 52 Lohnstufen

¹Jede Lohnklasse besteht aus zehn Lohnstufen. Die erste Stufe entspricht dem Minimum der Lohnklasse. Die weiteren Stufen erhöhen sich jeweils um den neunten Teil der Differenz zwischen dem Klassenmaximum und dem Klassenminimum. Die zehnte Stufe entspricht dem Maximum der Lohnklasse.

§ 53 Anfangslohn

¹Der Anfangslohn entspricht in der Regel der ersten Stufe der untersten für die Funktion massgebenden Lohnklasse. Dabei ist die detaillierte Einreihung der einzelnen Funktionsgruppen gemäss den Ausführungsbestimmungen massgebend.

²Bei der Lohneinreihung sind die Ausbildung, Berufserfahrung und die ausserberufliche Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, sowie die Fähigkeit und Eignung zu berücksichtigen. Die Dauer gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder ausserhalb der Kirchgemeinde kann angemessen angerechnet werden.

³Bei Funktionen, die eine längere Einarbeitung und spezifische Erfahrung voraussetzen, kann für eine angemessene Einführungszeit ohne Bindung an die für die Funktion massgebende Lohnklasse eine tiefere Lohnklasse festgesetzt werden.

§ 54 Individuelle Lohnerhöhung

¹Aus der Einreihung einer Funktion in mehrere Lohnklassen kann kein Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Lohnklasse abgeleitet werden.

²Gute Leistungen sowie besondere Befähigung und Eignung können durch Beförderung in eine höhere Lohnstufe oder Lohnklasse abgegolten werden. Es erfolgt kein automatischer Stufenanstieg. Die Nichtbeförderung kann nicht angefochten werden.

§ 55 Ausserordentliche Zuwendungen

¹Die Erfüllung besonderer Aufträge, ausserordentliche Leistungen sowie wertvolle Anregungen zu Verbesserungen organisatorischer, technischer oder anderer Art können durch einmalige Zuwendungen belohnt werden.

§ 56 Lohnkürzung

¹Bei ungenügender Leistung, Fähigkeit oder Eignung können unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine jederzeit Lohnerhöhungen ganz oder teilweise rückgängig gemacht sowie die Versetzung in eine tiefere Lohnstufe oder Lohnklasse angeordnet werden. Dabei besteht eine Bindung an die Funktionseinreihung.

§ 57 Anpassung an die Preisentwicklung

¹Der Kirchenrat kann die Löhne jeweils auf Jahresbeginn, unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Grossen Kirchgemeinderat, ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.

5.3. Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen

§ 58 Familien- und Kinderzulage

¹Verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine jährliche Familienzulage sofern folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) beziehen;
- b) der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

²In getrennter Ehe lebenden, verwitweten, geschiedenen und ledigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Familienzulage ausgerichtet, sofern sie die Voraussetzungen von Abs. 1 erfüllen und mit ihren Kindern oder solchen des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners einen gemeinsamen Haushalt führen.

³Die Familienzulage beträgt bei einer Vollzeitstelle CHF 2'200 / Jahr. Teilzeitangestellte haben Anspruch auf eine der Arbeitszeit entsprechende Zulage. Beträgt die Arbeitszeit der Berechtigten mindestens 75 %, so wird die volle Zulage gewährt.

⁴Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.

⁵Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zu viel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.

§ 59 Dienstaltersgeschenk

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Dienstaltersgeschenk. Nach 10 und 15 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk je ein Viertel eines Monatslohns. Nach 20 Dienstjahren und danach alle 5 Jahre wird ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von je einem halben Monatslohn ausgerichtet. Massgebend ist der durchschnittliche Monatslohn der letzten 2 Dienstjahre einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet der Grundlohn einschliesslich Teuerungszulage.

²Soweit der Dienst es gestattet, kann das Dienstaltersgeschenk vollständig als Urlaub bezogen werden. Eine Kombination des Bezugs des Dienstaltersgeschenks in Form einer Lohnzahlung und in Form von Urlaub ist ab 20 Dienstjahren möglich.

§ 60 Funktionszulagen

¹Spezielle Funktionen (z.B. Präsidien von Fachgruppen) können mit einer Funktionszulage entschädigt werden. Der Kirchenrat regelt Berechtigung und Umfang der Funktionszulagen in den Ausführungsbestimmungen.

§ 61 Besondere Entschädigungen

¹Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden gemäss Ansätzen der diesbezüglichen Ausführungsbestimmung vergütet.

§ 62 Rechtsschutz und Kostenersatz

¹Die Kirchgemeinde gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltlich Rechtsschutz, wenn diese in Erfüllung ihrer Amtspflicht von Dritten für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden oder in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen dafür gegenüber Dritten einzuklagen haben.

²Ergibt das Verfahren, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Amtspflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt hat, kann sie bzw. er zur Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden.

§ 63 Weitere Massnahmen und Leistungen

¹Beiträge können gewährt werden für Massnahmen und Leistungen zugunsten eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

²Umfang und Anspruchsberechtigung sind in den Ausführungsbestimmungen zu bezeichnen.

5.4. Entlohnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 64 Krankheit und Unfall

¹Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung. Während 24 Monaten wird der Lohn zu 90 Prozent ausgerichtet, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

²Befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wenn sie ohne grobes Selbstverschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung nachweisbar verhindert sind, Anspruch auf 90 Prozent des Lohns während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³Bei nachweisbarer Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit ohne grobes Selbstverschulden besteht Anspruch auf vollen Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 65 Pflichten bei Krankheit und Unfall

¹Absenzen wegen Krankheit oder Unfall sind der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, das sich über den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausspricht.

²In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden,

- a) Arztzeugnisse früher als zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt einzureichen oder weitere Arztzeugnisse beizubringen;
- b) sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch eine vom Kirchenrat bezeichnete Ärztin bzw. bezeichneten Arzt zu unterziehen.

³Wird gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Kirchgemeinde oder deren Versicherer (namentlich Pensionskasse, Unfallversicherung und dgl.) zwecks Unterstützung der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder Verhinderung der Invalidität ein Case Management angeboten, so sind sie im Rahmen der Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet.

⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der mit den vorgesetzten Stellen vereinbarten Massnahmen.

⁵Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne zureichende Gründe

- a) ärztliche Zeugnisse nicht oder nicht rechtzeitig einreichen; die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verweigern, verzögern oder bei dieser nicht mitwirken;
- b) die Teilnahme oder Mitwirkung an einem Case Management verweigern; oder
- c) in anderer Weise ihren Mitwirkungspflichten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nicht nachkommen.

Die Ergreifung weiterer oder anderer personalrechtlicher Massnahmen bleibt vorbehalten.

§ 66 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

¹Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Kirchgemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Kirchgemeinde über.

²Werden wegen Krankheit oder Unfall Renten der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat die Kirchgemeinde das Recht, den Lohn, den sie trotz vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Renten beim Versicherer zurückzufordern.

§ 67 Mutterschaftsurlaub

¹Den Mitarbeiterinnen wird unabhängig vom Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ein bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt. Dieser dauert

- a) 16 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre bestanden hat;
- b) 14 Wochen, wenn am Tag der Niederkunft das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat;
- c) für neu eintretende Mitarbeiterinnen vom vertraglich festgelegten Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 56. Tag nach der Niederkunft, wenn die Niederkunft kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgte.

²Bei Hospitalisierung des Neugeborenen besteht zusätzlich Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub während der verlängerten Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

³Der Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel frühestens 4 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

⁴Endet der bezahlte Mutterschaftsurlaub, bevor der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz) ausgeschöpft ist, wird den Mitarbeiterinnen unter Vorbehalt von Abs.1^{bis} zusätzlich bis zur Beendigung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung ein unbezahlter Urlaub gewährt, der nicht auf die Ferien angerechnet wird. Ein vollständiger bzw. teilweiser Verzicht auf den unbezahlten Urlaub bzw. eine vorzeitige Wiederaufnahme der Arbeit hat den Verlust des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung zur Folge und bedarf einer schriftlichen Erklärung der Mitarbeiterin.

⁵Soweit der Mutterschaftsurlaub in die Ferien fällt, werden diese angerechnet. Dabei darf jedoch der Ferienanspruch gemäss § 70 dieses Reglements nicht geschmälert werden.

§ 68 Vaterschaftsurlaub

¹Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden 6 Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 2 Wochen.

²Der Vaterschaftsurlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

³Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

§ 69 Obligatorische Dienstleistung

¹Während einer obligatorischen Dienstleistung (namentlich Militär- und Zivildienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, Beförderungsdienste) beziehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vollen Lohn.

²Die Erwerbsausfallentschädigung erhält die Kirchgemeinde.

³Der Lohn während freiwilligen Beförderungsdiensten kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters innert kurzer Zeit nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

⁴Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer eigenen Ausbildung bei der Kirchgemeinde tätig sind, wie Praktikanten und Praktikantinnen, Lehrlinge, beziehen lediglich die Erwerbsausfallentschädigung. Der Anspruch der Lehrlinge richtet sich nach Abs. 1 und 2.

5.5. Ferien und Urlaub

§ 70 Ferien

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in welchem sie das 20. Altersjahr erreichen;
- b) 23 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 21. Altersjahr erreichen;
- c) 25 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 30. Altersjahr erreichen;
- d) 28 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 50. Altersjahr erreichen;
- e) 30 Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem sie das 60. Altersjahr erreichen.

²Die Ferien der Religionslehrerinnen und Religionslehrer richten sich nach dem Schuljahr.

³Gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer haben zum Ausgleich ihrer Sonntags- und Feiertagspräsenz Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche.

⁴Übernimmt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Betreuung einer Vikarin oder eines Vikars, hat sie oder er Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche.

§ 71 Bezahlte Frei- und Feiertage

¹Bezahlte Frei- und Feiertage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind:

- a) arbeitsfreie Feiertage: 1. und 2. Januar (Neujahr und Berchtoldstag), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August (Nationalfeiertag) 15. August (Maria Himmelfahrt), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachtstag) und 26. Dezember (Stefanstag)
- b) arbeitsfreie Tage: 24. Dezember (Heiligabend), 31. Dezember (Silvester)

§ 72 Urlaub

¹Beim Vorliegen besonderer Umstände, vor allem aus gesundheitlichen oder familiären Gründen sowie zum Zwecke freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung, des Wohnungsumzugs oder der Weiterbildung, kann bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise an die Ferien angerechnet werden. Der Kirchenrat erlässt Ausführungsbestimmungen hierzu.

5.6. Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung

§ 73 Förderung der Fort- und Weiterbildung

¹Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Kirchgemeinde liegt.

§ 74 Mitarbeiterbeurteilung

¹Leistung, Fähigkeit, Eignung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens einmal jährlich zu beurteilen.

²Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für eine Standortbestimmung, für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, für die berufliche Weiterentwicklung und für den leistungsgerechten Lohn.

5.7. Mitspracherecht

§ 75 Gewährleistung

¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird individuell oder kollektiv ein Mitspracherecht im Bereich der arbeitsrechtlichen Bedingungen gewährt, soweit sie davon allgemein betroffen sind.

²Sie haben Anspruch auf Information. Die Wahrnehmung ihrer Interessen erfolgt durch Eingaben, Anregungen, Anträge und Vernehmlassungen.

6. Sozialversicherungen

§ 76 Pensionskasse

¹Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Beitritt zur kantonalen Pensionskasse gemäss den Vorschriften des Pensionskassengesetzes obligatorisch.

§ 77 Unfallversicherung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Lasten der Kirchgemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen angemessen versichert. Die Nichtberufsunfall-Versicherung kann von der Übernahme eines angemessenen Anteils der Prämien durch die Versicherten abhängig gemacht werden.

²Der Abschluss der erforderlichen Versicherungsverträge ist Sache des Kirchenrats.

§ 78 Krankentaggeldversicherung

¹Die Kirchgemeinde sichert den Lohnausfall infolge Krankheit ab. Ein angemessener Anteil der Prämie wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in Abzug gebracht.

²Der Abschluss des erforderlichen Versicherungsvertrags ist Sache des Kirchenrats.

7. Rechtspflege

§ 79 Anwendbares Recht und Verfahren

¹Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich die Rechtspflege nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz).

²Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Reglement bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendenden Verfügung ausgeschlossen.

³Das Verfahren ist rasch durchzuführen und, sofern es nicht mutwillig veranlasst wurde, bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 kostenlos.

8. Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 80 Übergangsrecht

¹Basis der Einordnung in Lohnklasse und Lohnstufe bildet die Einstufung im Jahr 2024. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche aufgrund der angepassten Lohnklassen und Lohnstufen oder aus anderen Gründen per 01.01.2025 im Jahr 2024 einen höheren Lohn bezogen haben, erhalten den bisherigen Lohn, bis die Gehaltseinreihung nach neuem Reglement höher ist (befristete Besitzstandswahrung).

²Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innert 5 Jahren nach Inkrafttreten der neuen Regelung über das Dienstaltersgeschenk ihr 20., 30. oder 40. Dienstjahr erreichen, wird gemäss der bisherigen Regelung zum Dienstaltersgeschenk ein voller Monatslohn entrichtet (befristete Besitzstandswahrung).

³Die Besitzstandswahrung betreffend Abgangsentschädigung bei gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt gilt für die laufende Amtsdauer bis zur Wiederwahl (31. Juli 2027).

⁴Dem Kirchenratspräsidium wird ab Januar 2025 bis zum Inkrafttreten des neuen Entschädigungsreglements eine Entschädigung gemäss der bisherigen Regelung ausbezahlt.

§ 81 Vollzug

¹Der Kirchenrat erlässt zu diesem Personalreglement Ausführungsbestimmungen.

²Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, obliegt der Vollzug dem Kirchenrat.

³Der Kirchenrat sorgt für die rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 82 Aufhebung bisherigen Rechts

¹Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle ihm widersprechenden Vorschriften für uns aufgehoben, insbesondere der Geltungsbereich des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug) sowie das Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 22. Juni 2009 sowie den diesbezüglichen Anpassungen vom 12. April 2010.

Genehmigung durch den Grossen Kirchgemeinderat am 11. November 2024.
Das Reglement tritt per 1. Januar 2025 in Kraft.