Reformierte Kirche
Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Ausführungsbestimmungen

zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug 154.21) und Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde vom 22. Juni 2009 sowie den Anpassungen vom 12. April 2010

für die Mitarbeitenden der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug

Inhaltsverzeichnis

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1	Geltungsbereich	Seite 6
§ 2	Art des Arbeitsverhältnisses	Seite 6
§ 3	Teilzeitbeschäftigung	Seite 6

2. BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 4	Anstellung	Seite 6
§ 5	Dauer	Seite 7
§ 6	Probezeit	Seite 7

3. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

	Allgemeines	
§ 7	Beendigungsgründe	Seite 7
	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	
§ 8	Kündigung im Allgemeinen	Seite 7
§ 9	Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters	Seite 7
§ 10	Kündigung seitens des Kantons	Seite 7
§ 11	Nichtige Kündigung	Seite 7
§ 12	Folgen der nichtigen Kündigung	Seite 8
§ 13	Missbräuchliche Kündigung	Seite 8
§ 14	Folgen der missbräuchlichen Kündigung	Seite 8
	Befristetes Arbeitsverhältnis	
§ 15	Fristablauf oder Kündigung	Seite 8
	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	
§ 16	Grundsatz	Seite 8
§ 17	Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung	Seite 8
§ 18	Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle	Seite 8
	Einvernehmliche Auflösung	
§ 19	Übereinkunft	Seite 9
	Erreichen der Altersgrenze	
§ 20	Zeitpunkt der Beendigung	Seite 9
	Vorzeitige Pensionierung	
§ 21	Vorzeitiger Altersrücktritt	Seite 9
§ 22	Versetzung in den Ruhestand	Seite 9
	Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit	
§ 23	Zeitpunkt der Beendigung	Seite 9

Abgangsentschädigung und Entlassungsrente / Besoldungsnachgenuss

§ 24	Abgangsentschädigung	Seite 9
§ 25	Höhe und Auszahlung	Seite 10
§ 26	Entlassungsrente	Seite 10
§ 27	Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt	Seite 10

4. PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

§ 28	Allgemeine Sorgfalts- und Interessenswahrungspflicht	Seite 10
§ 29	Amtsgeheimnis	Seite 10
§ 30	Arbeitszeit	Seite 11
	Meldepflicht	Seite 11
§ 31	Überstundenarbeit	Seite 11
§ 32	Funktionsänderung	Seite 11
§ 33	Wohnsitz und Amtswohnung	Seite 11
§ 34	Oeffentliche Nebenämter	Seite 12
§ 35	Nebenerwerb	Seite 12
§ 36	Ausstandspflicht	Seite 12
§ 37	Fort- und Weiterbildung	Seite 12
	Fortbildung	Seite 12
	Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Pfarrpersonen (WEA)	Seite 12
	Weiterbildung	Seite 13
	Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung	Seite 13
	Katechetikkurs	Seite 13
	Supervision	Seite 13
§ 38	Amtsübergabe	Seite 14

5. RECHTE DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Besoldung im Allgemeinen

§ 39	Lohngleichheit	Seite 14
§ 40	Zusammensetzung der Besoldung	Seite 14
§ 41	Auszahlung	Seite 14
§ 42	Anrechnung von Naturalien	Seite 14
§ 43	Besoldungsanspruch von Lehrpersonen	Seite 14

Gehaltsanspruch

§ 44	Gehaltsklassen und Funktionsgruppen	Seite 15

Einstufung einzelner Berufsgattungen

	Hilfskräfte, Sigrist/in, Betriebswart/in	Seite 15
	Büroangestellte/r, Verwaltungsangestellte/r, Sachbearbeiter/in	Seite 15
	Kirchenmusiker/in	Seite 15
	Organist/in	Seite 15
	Chorleiter/in	Seite 16
	Bauverwalter/in, diplomierte Fachkräfte, Rechnungsführer/in	Seite 16

	Sozialdiakon/in	Seite 16
	Katechet/in, Religionslehrer/in, Fachberater/in	Seite 16
	Fachberater/in	Seite 16
	Mitarbeitende, Stellenleiter/in Beratungsdienste triangel	Seite 17
	Stellvertretung Kirchenschreiber/in	Seite 17
	Pfarrpersonen im Spezialpfarramt, Verweser/in	Seite 17
	Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt	Seite 17
	Kirchenschreiber/in	Seite 17
	Kirchenratspräsidium	Seite 17
§ 45	Entschädigung der Behörden und Kommissionen	Seite 17
§ 46	Gehaltsstufen	Seite 17
§ 47	Anfangsgehalt	Seite 17
§ 48	Beförderung	Seite 17
§ 49	Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen	Seite 18
§ 50	Gehaltskürzung	Seite 18
§ 51	Anpassung an die Preisentwicklung	Seite 18
	Zulagen, Dienstaltersgeschenke und Besondere Vergütungen	
§ 52	Familien- und Kinderzulage	Seite 18
§ 53	Treue- und Erfahrungszulagen	Seite 18
§ 54	Dienstaltersgeschenk	Seite 19
§ 55	Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religions-unterricht	Seite 19
§ 56	Besondere Entschädigungen	Seite 19
§ 56bis 2)	Rechtsschutz	Seite 19
§ 57	Reisechecks	Seite 19
	Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeits-leistung	
§ 58	Krankheit und Unfall/Pflichten bei Krankheit und Unfall	Seite 19
§ 58bis 1)	Pflichten bei Krankheit und Unfall	Seite 19
§ 59	Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen	Seite 20
§ 60	Mutterschaftsurlaub	Seite 20
§ 61	Obligatorische Dienstleistung	Seite 20
	Ferien- und Urlaub	
§ 62	Ferien	Seite 20
	Feiertage	Seite 20
	Zusätzliche Freitage	Seite 21
§ 63	Urlaub	Seite 21
	Studienurlaub	Seite 21
	Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung, Mitspracherecht	
§ 64	Förderung der Fort- und Weiterbildung	Seite 22
§ 65	Mitarbeiterbeurteilung	Seite 22
	Mitspracherecht	
§ 66	Gewährleistung	Seite 22
§ 67	Personalvertretungen	Seite 22

6. PERSONALVORSORGE

§ 68	Pensionskasse	Seite 22
§ 69	Unfallversicherung	Seite 22

7. RECHTSPFLEGE

§ 70	Rechtsschutz und Verfahren	Seite 22

8. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

§ 71	Inkrafttreten	Seite 23
§ 72	Übergangsrecht	Seite 23
§ 73	Vollzug	Seite 23

Grundlage

Grundlage dieser Ausführungsbestimmungen ist das kantonale Personalgesetz des Kantons Zug (154.21) und das vom GKGR genehmigte Ausführungsreglement vom 22. Juni 2009 sowie den diesbezüglichen Ergänzungen vom 16. November 2009 und dem 12. April 2010, d.h. die folgenden Regelungen sind spezielle Abweichungen, welche die Mitarbeitenden der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug betreffen. Ansonsten gilt das kantonale Personalgesetz des Kantons Zug.

Die Positionen, die kursiv gedruckt sind, entsprechen dem Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) 154.21

1. TITEL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1
Geltungsbereich

Diese Ausführungsbestimmungen regeln die grundsätzlichen Rechte und Pflichten im Geltungsbereich derer, die einen Dienst in der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug verrichten.

Die Kirchgemeinde als Arbeitgeberin wird durch den Kirchenrat vertreten. Gemäss Gemeindegesetz des Kantons Zug (171.1 vom 4. September 1980) ist die Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde eine eigenständige Gemeinde, d.h. punkto Entscheide, ist überall, wo im Personalgesetz des Kantons Zug der Regierungsrat genannt wird, bei uns der Kirchenrat zuständig.

§ 2
Art des Arbeitsverhältnisses

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 3
Teilzeitbeschäftigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

2. TITEL

BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 4
Anstellung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 5
Dauer

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 6
Probezeit

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

3. TITEL

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 7
Beendigungsgründe

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

2. Abschnitt

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

§ 8
Kündigung im Allgemeinen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 9
Kündigung seitens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 10
Kündigung seitens des Kantons

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 11
Nichtige Kündigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 12
Folgen der nichtigen Kündigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 13
Missbräuchliche Kündigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 14
Folgen der missbräuchlichen Kündigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

3. Abschnitt

Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 15
Fristablauf oder Kündigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

4. Abschnitt

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 16
Grundsatz

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 17
Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 18
Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

5. Abschnitt

Einvernehmliche Auflösung

§ 19
Übereinkunft

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

6. Abschnitt

Erreichen der Altersgrenze

§ 20
Zeitpunkt der Beendigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

7. Abschnitt

Vorzeitige Pensionierung

§ 21
Vorzeitiger Altersrücktritt

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 22
Versetzung in den Ruhestand

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

8. Abschnitt

Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

§ 23
Zeitpunkt der Beendigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

Abgangsentschädigung und Entlassungsrente/Besoldungsnachgenuss

§ 24
Abgangsentschädigung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 25
Höhe und Auszahlung

[1] Die Abgangsentschädigung beträgt nach 10 Dienstjahren ein Monatsgehalt und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf 6 Monatsgehälter nach 15 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulage.
[2] Beim Todesfall eines/einer Mitarbeitenden erhalten die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner oder bei deren Fehlen die minderjährigen oder noch in Ausbildung befindlichen Kinder oder weitere Personen, denen gegenüber eine gesetzliche Unterstützungspflicht bestand, in der genannten Reihenfolge, eine Abgangsentschädigung in der Höhe von 6 Monatsgehältern.
[3] Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.

§ 26
Entlassungsrente

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 27
Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt

[1] Die Abgangsentschädigung für gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt, sofern sie gegen ihren Willen nicht wiedergewählt werden, beträgt 4 Monatsgehälter. In begründeten Ausnahmefällen (langjährige Dienstzeit, besondere Umstände bei der Abwahl etc.) kann der Kirchenrat diese Entschädigung in eigenem Ermessen auf insgesamt maximal 9 Monatsgehälter erhöhen. Bemessungsgrundlage ist das Jahresgehalt einschliesslich Teuerungszulage, Sozialzulagen sowie Treue- und Erfahrungszulagen.
[2] Die Abgangsentschädigung entfällt mit dem Bezug einer Pensionskassenrente.

Ab Vollendung des 60. Altersjahres und des 25. Dienstjahres besteht gegenüber der Kirchgemeinde des Kantons Zug anstelle der Abgangsentschädigung wahlweise Anspruch auf eine Entlassungsrente.

4. TITEL

PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

§ 28
Allgemeine Sorgfalts- und Interessenwahrungspflicht

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 29
Amtsgeheimnis

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 30
Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Mitwirkung an Abend- und Sonntagsveranstaltungen gelten als Normalarbeitszeit.
[2] Soweit die einwandfreie Aufgabenerfüllung und der ordnungsgemässe Betriebsablauf nicht beeinträchtigt werden, können die Mitarbeitenden die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verlängern. Zum Ausgleich besteht im betreffenden Jahr Anspruch auf eine arbeitsfreie Woche.
[3] Mitarbeitende mit einem gesetzlichen Ferienanspruch von mehr als 4 Wochen, ausgenommen Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, können ferner die wöchentliche Normalarbeitszeit um eine Stunde verkürzen. Zum Ausgleich werden die Ferien um eine Woche gekürzt.
[4] Mit den Teilzeitmitarbeitenden kann auch eine Jahressollzeit vereinbart werden.
[5] Für die Arbeitszeit in Lagern gilt das Lagerreglement.
[6] Der Kirchenrat kann weitere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung treffen.

Meldepflicht

[1] Die Kirchenkanzlei führt für alle Mitarbeitenden die Kontrolle über die Absenzen.
[2] Die Mitarbeitenden haben jede Änderung des Zivil- und Familienstandes sowie der Wohnadresse unverzüglich der Kirchenkanzlei zu melden.
[3] Militär- bzw. Zivilschutzdienste sind der Kirchenkanzlei und dem/der Vorgesetzten zu melden, sobald der Zeitpunkt des Dienstes bekannt ist.

§ 31
Überstundenarbeit

[1] Wenn es die Umstände erfordern, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
[2] Anspruch auf zeitliche Kompensation bzw., soweit eine solche nicht möglich ist, auf stundenweise Vergütung besteht nur, wenn die Überstundenarbeit im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.
[3] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die höher als in der 19. Gehaltsklasse eingereiht sind, haben, soweit die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit kompensiert werden kann, keinen Anspruch auf Vergütung.

§ 32
Funktionsänderung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 33
Wohnsitz und Amtswohnung

[1] Mitarbeitende mit Wohnsitzpflicht werden von der Kirchgemeinde sogenannte Amts- und Dienstwohnungen zur Verfügung gestellt oder zugewiesen. Die Details hierzu sind im Dienst- und Amtswohnungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug geregelt.
[2] Verlässt ein Mitarbeitender/eine Mitarbeitende den Dienst in der Kirchgemeinde, so endet das Mietverhältnis zum gleichen Zeitpunkt. In besonderen Fällen kann der Kirchenrat eine befristete Weitervermietung bewilligen, wobei die Mietbedingungen neu festgesetzt werden.
[3] Mit dem Wohnungsmieter/der Wohnungsmieterin wird ein Mietvertrag abgeschlossen, welcher einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages bildet.

Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeitenden ein bestimmter Wohnsitz vorgeschrieben oder eine Amtswohnung zugewiesen werden. Die Details hierzu sind im Dienst- und Amtswohnungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug geregelt.

§ 34
Öffentliche Nebenämter

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 35
Nebenerwerb

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 36
Ausstandspflicht

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 37
Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung von Pfarrpersonen in den ersten Amtsjahren, Katechetikkurs, Supervision

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten nach bestem Können weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Methoden auszurichten. Sie können zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

Fortbildung

[1] Fortbildung dient dem Erhalten und Fördern der eigenen Handlungsfähigkeit in der beruflichen Tätigkeit. Gesuche zur Fortbildung werden an das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied und an die Bezirkskirchenpflege oder an die Stellenleitung gerichtet und anschliessend durch den Ressortvorstand genehmigt.
[2] Mitarbeitende erhalten Fortbildungsurlaub bis zu 5 Arbeitstagen pro Jahr (für Mitarbeitende in Teilzeit anteilmässig). Wenn Mitarbeitende ihren Beitrag in einem Jahr nicht ausschöpfen, verfällt dieser. Er kann nicht auf andere Mitarbeitende oder spätere Jahre übertragen werden. Der diesbezügliche Beitrag ist im Spesenreglement und im Zusatz-Spesenreglement für leitendes Personal der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug geregelt.

Weiterbildung in den ersten Amtsjahren für Pfarrpersonen (WEA)

[1] Pfarrpersonen sind in den ersten 5 Amtsjahren nach der Ordination verpflichtet, 5 Fortbildungstage gemäss den entsprechenden Vereinbarungen mit der Konkordatskirche (WEA-Fortbildungstage) zu besuchen und haben Anspruch auf weitere 5 Fortbildungstage.
[2] Die vorgesetzte Stelle kann das Thema der Fortbildung bestimmen.
[3] Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied gibt zum Zeichen seiner Bewilligung das visierte Antragsformular und eine Kopie des Kursprogramms an die Kirchenkanzlei weiter, bevor der Kurs beginnt. Die Auszahlung erfolgt nach der effektiven Abrechnung über die Kirchenkanzlei.

Weiterbildung

[1] Weiterbildung beinhaltet das Erwerben von neuen Kenntnissen und Fähigkeiten. Eine Weiterbildung ist von längerer Dauer (einige Monate bis zu einigen Jahren), und kann auch berufsbegleitend absolviert werden.
[2] Drei Monate vor Kursbeginn richtet die/der Mitarbeitende ein Gesuch für die Weiterbildung mit der Empfehlung des ressortverantwortlichen Kirchenratsmitgliedes an den Kirchenrat. Das Gesuch enthält einen Vorschlag zur Organisation der Abwesenheit und zur Stellvertretung.
[3] Die Übernahme der Kurskosten ist im Spesenreglement geregelt.
[4] Weiterbildungen sind durch den Kirchenrat zu bewilligen oder anzuordnen.
[5] Der Kirchenrat legt fest, ob und in welchem Ausmass den Antragstellenden Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird. Aus Weiterbildung darf keine Überzeit resultieren.
[6] Bewilligt der Kirchenrat ein Gesuch, so wird dem Mitarbeitenden die benötigte Arbeitszeit zur Verfügung gestellt (Teilzeitmitarbeitenden anteilsmässig). Der Fortbildungsanspruch entfällt.

Verpflichtungszeit, Rückzahlungsverpflichtung

[1] Bei einem von der oder dem Mitarbeitenden verursachten Abbruch der Ausbildung sowie bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis vor Beendigung derselben sind die während der Ausbildung bezahlten Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten der Kirchgemeinde voll zurückzuerstatten.
[2] Bei unverschuldetem Abbruch der Ausbildung seitens der oder des Mitarbeitenden besteht keine Rückzahlungspflicht.
[3] Bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung sind die während der Ausbildung von der Kirchgemeinde übernommenen Ausbildungskosten und Ausbildungsspesen sowie die Lohn- und Sozialkosten anteilsmässig wie folgt zurückzuerstatten:

a) bei Austritt im 1. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 70 %
b) bei Austritt im 2. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 50 %
c) bei Austritt im 3. Jahr nach Beendigung der Ausbildung zu 30 %

Bei unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtung besteht keine Rückzahlungspflicht.
[4] Der Kirchenrat kann auf die Rückerstattung ausnahmsweise ganz oder teilweise verzichten.

Katechetikkurs

[1] Mindestens drei Monate vor Kursbeginn richtet die Religionslehrperson ein Gesuch um Kostenbeteiligung an das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied.
[2] Ein Gesuch können auch Personen stellen, die bisher noch keinen Religionsunterricht erteilten, sich aber dazu verpflichten möchten.
[3] Die Kirchgemeinde übernimmt höchstens zwei Drittel der Kurskosten für die Personen, welche sich vertraglich verpflichten, Religionsunterricht in der Kirchgemeinde Zug zu erteilen.

Supervision

[1] Supervision ist eine Form der Beratung von Einzelpersonen oder Gruppen, welche Probleme und Konflikte zu lösen sucht, die aus beruflichem Handeln und Entscheiden entstehen. Supervision ist ein Lernprozess, der die Integration von Wissen und Fertigkeiten im Berufsalltag fördert.
[2] Auf Antrag des/der Mitarbeitenden kann das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied eine Supervision bewilligen.
[3] Als Richtlinie gelten 5 Supervisionssitzungen à 1½ Stunden pro Jahr und Mitarbeitenden (bei einem 100 % Pensum). Bei Teilzeitpensen anteilsmässig.

[4] Bewilligt das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied ein Gesuch, so wird dem/der Mitarbeitenden in der Regel die benötigte Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Die Kirchgemeinde übernimmt die Kosten der Supervision.
[5] Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied kann auch eine Einzel- oder Gruppensupervision anordnen.

§ 38
Amtsübergabe

Ausscheidende Mitarbeitende sind zur ordnungsgemässen Übergabe des Amtes verpflichtet. Bei Stellenleiter/innen und gewählten Behördenmitgliedern ist jeweils ein Übergabeprotokoll zu erstellen.

5. TITEL

RECHTE DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Besoldung im Allgemeinen

§ 39
Lohngleichheit

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 40
Zusammensetzung der Besoldung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 41
Auszahlung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 42
Anrechnung von Naturalien

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 43
Besoldungsanspruch von Lehrpersonen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

Gehaltsanspruch

§ 44
Gehaltsklassen und Funktionsgruppen

[1] Die einzelnen Funktionsgruppen sind im Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug definiert.
[2] Die Einreihung der einzelnen Mitarbeitenden ist Sache des Kirchenrates. Sie erfolgt durch das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied in Zusammenarbeit mit dem Kirchenschreiber/ der Kirchenschreiberin. Ab der Gehaltsklasse 18 erfolgt die Einstufung in Absprache mit dem Kirchenratspräsidium.
[3] Funktionen für welche diese Ausführungsbestimmungen keine besondere Regelung vorsieht, werden entsprechend dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine der Gehaltsklassen eingeteilt.
[4] In besonderen Fällen kann das Gehalt auch ohne Klasseneinreihung in Form eines Monatsgehalts, Tages- oder Stundenlohnes festgesetzt werden.
[5] Nach 15 Dienstjahren kann das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied dem Gesamtkirchenrat eine Einstufung in die jeweils nächst höhere Lohnklasse (maximal in die vorab genannte höchste Lohnklasse) beantragen.

Einstufung einzelner Berufsgattungen

Hilfskräfte, Sigrist/in, Betriebswart/in	Lohnklasse	4 – 11
Büroangestellte/r, Verwaltungsangestellte/r, Sachbearbeiter/in	Lohnklasse	4 – 13
Kirchenmusiker/in	Lohnklasse	10 – 19
Organist/in	Lohnklasse	10 – 16

[1] Der Jahreslohn für Organisten/Organistinnen basiert auf 60 Orgeldiensten pro Kalenderjahr; dies entspricht einem Pensum von 25 %.
[2] Werden mehr oder weniger als 60 Dienste pro Jahr geleistet, erfolgt die Abrechnung für diese Mehr- oder Mindereinsätze gemäss den Ansätzen für speziell geleistete Dienste. Spezielle Pensen können vom Kirchenrat dem Einsatz entsprechend angepasst werden.
[3] Die Tätigkeit des Organisten/der Organistin in der Zuger Stadtkirche ist, bedingt durch die Verpflichtung Konzerte durchzuführen, mit einem Pensum von 50 % anzusetzen.
[4] Organisten/Organistinnen mit regelmässiger Konzerttätigkeit innerhalb des Kantons (mindestens vier Konzerte im Jahr) können vom Kirchenrat eine Lohnklasse höher (bis maximal Lohnklasse 16) eingestuft werden.

Ohne Fähigkeitszeugnis	Lohnklasse	10
Mit Fähigkeitszeugnis	Lohnklasse	11
Ohne Fähigkeitszeugnis, jedoch mit langjähriger Erfahrung	Lohnklasse	11
Mit Fähigkeitszeugnis, nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde	Lohnklasse	12 – 13
Mit Lehrdiplom	Lohnklasse	13
Mit Lehrdiplom und nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde	Lohnklasse	14
Mit Konzertdiplom	Lohnklasse	15
Mit Konzertdiplom und nach langjähriger Tätigkeit in der Kirchgemeinde	Lohnklasse	16

Chorleiter/in Lohnklasse 10 – 19

[1] Die Einstufung der Chorleiter/innen folgt der Empfehlung des Schweizerischen Kirchengesangbundes. Musikalisch sind die Chorleiter/innen dem Vorstand der Chöre gegenüber verantwortlich. Beiträge an den Chor sind Sache der Bezirke.
[2] Der Jahreslohn für Chorleiter/innen und Kantor/in basiert auf 42 bis 45 Proben und in der Regel einem Choreinsatz pro Monat; dies entspricht einem Pensum von 12 %.

Laienmusiker/innen ohne kirchenmusikalischer Ausbildung	Lohnklasse	10 – 11
Laienmusiker/innen mit kirchenmusikalischer Ausbildung	Lohnklasse	11 – 13
Berufsmusiker/innen ohne kirchenmusikalische Ausbildung	Lohnklasse	13 – 15
Berufsmusiker/innen mit kirchenmusikalischer Ausbildung	Lohnklasse	14 – 16
Voll ausgebildete Kantoren	Lohnklasse	16 – 19

Bauverwalter/in, diplomierte Fachkräfte, Rechnungsführer/in Lohnklasse 13 – 17

Sozialdiakon/in Lohnklasse 12 – 16

Sozialdiakon/innen ohne abgeschlossene Fachausbildung	Lohnklasse	12 – 13
Sozialdiakon/innen mit abgeschlossener Fachausbildung	Lohnklasse	13 – 16

Katechet/in, Religionslehrer/in, Fachberater/in Lohnklasse 10 – 19

Primarstufe – 26 Lektionen pro Woche gelten als 100 % Pensum

Lehrbeauftragte für Religionsunterricht, die sich noch in der Ausbildung befinden und weder ein Primarlehrerpatent noch einen Katechetikkurs (wie er z. B. von den Kantonalkirchen Zürich, Aargau, Luzern und St. Gallen angeboten wird) erfolgreich abgeschlossen haben, werden in die Lohnklasse 10 eingestuft.	Lohnklasse	10
Lehrbeauftragte für Religionsunterricht mit abgeschlossenem Katechetikkurs, jedoch ohne pädagogische Ausbildung werden je nach Erfahrung eingestuft.	Lohnklasse	11 – 12
Lehrbeauftragte für Religionsunterricht mit Primarlehrerpatent werden je nach Erfahrung eingestuft.	Lohnklasse	13 – 15

Oberstufe – 25 Stunden pro Woche gelten als 100 % Pensum

Lehrbeauftragte für Religionsunterricht, die an der Oberstufe unterrichten, werden je nach Erfahrung eingestuft.	Lohnklasse	15 – 17
Kantonsschulstufe – 24 Lektionen pro Woche gelten als 100% Stelle.	Lohnklasse	17 – 18

Lehrbeauftragte an der Kantonsschule werden in die 18. Klasse eingestuft.

Fachberater/in Lohnklasse 16 – 19

Mitarbeitende, Stellenleiter/in Beratungsdienste triangel

Ohne abgeschlossene Fachausbildung	Lohnklasse 13 – 14
Mit abgeschlossener Fachausbildung	Lohnklasse 14 – 17

Das ressortverantwortliche Kirchenratsmitglied kann dem Gesamtkirchenrat für die Stellenleiterin / den Stellenleiter eine Einstufung bis und mit Lohnklasse 18 beantragen.

Stellvertretung Kirchenschreiber/in	Lohnklasse 16 – 18
Pfarrpersonen im Spezialpfarramt, Verweser/in	Lohnklasse 16 – 19
Gewählte Pfarrpersonen im Gemeindepfarramt	Lohnklasse 18 – 21

Pfarrpersonen ohne Berufserfahrung werden in die Lohnklasse 18 eingestuft. Nach Absolvierung der WEA-Kurse kann dem Gesamtkirchenrat eine Einstufung in die Lohnklasse 19 bis 20 beantragt werden.

Kirchenschreiber/in	Lohnklasse 18 – 21
Kirchenratspräsidium	Lohnklasse 19 – 21

Entscheid durch den Gesamtkirchenrat.

§ 45
Entschädigungen der Behörden und Kommissionen

Die Entschädigungen von Mitgliedern des Kirchenrates, von kirchenrätlichen Kommissionen, der Rechnungsprüfungskommission und der Bezirkskirchenpflegen sind im Entschädigungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug geregelt. Dem Grossen Kirchgemeinderat obliegt die Festsetzung der Entschädigung für den Kirchenrat und die Bezirkskirchenpflegen (gemäss § 21 Punkt 7 der Gemeindeordnung).

§ 46
Gehaltsstufen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 47
Anfangsgehalt

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 48
Beförderung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 49
Ausserordentliche Gehaltserhöhungen und Zuwendungen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 50
Gehaltskürzung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 51
Anpassung an die Preisentwicklung

[1] Das Gehalt basiert auf einem Landesindex der Konsumentenpreise von 116.7 Indexpunkte per Ende Oktober 2008 (Ende Mai 1993 = 100)

Der Kirchenrat kann die Grundgehälter alljährlich auf Jahresbeginn, unter Vorbehalt der Budgetgenehmigung durch den Grossen Kirchengemeinderat, der Teuerung anpassen. In der Regel richtet er sich dabei nach dem Teuerungsausgleich des Kantons Zug.

Zulagen, Dienstaltersgeschenke und Besondere Vergütungen

§ 52
Familien- und Kinderzulage

[1] Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen. Wer Kinderzulage berechtigt ist, hat Anspruch auf Familienzulage. Insgesamt besteht pro Familie nur ein Anspruch auf eine volle Zulage (100 %).
[2] Teilzeitangestellte haben Anspruch auf eine der Arbeitszeit entsprechende Zulage. Beträgt die Arbeitszeit der Berechtigten mindestens 75 %, so wird die volle Zulage gewährt. Der Anspruch des Partners/der Partnerin entfällt in diesem Fall.
[3] Alleinerziehende haben Anspruch auf eine volle Zulage, sofern mindestens 50 % der betrieblichen Normalarbeitszeit eingehalten wird. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 50 % besteht der Anspruch im Ausmass der tatsächlichen Arbeitszeit. Der Kirchenrat kann von dieser Regelung abweichen.
[4] Wer für ein oder mehrere Kinder dauernd sorgt, erhält für jedes Kind die Kinderzulage gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die Kinderzulagen.
[5] Umstände, die zu einer Änderung der Zulagenberechtigung führen, sind sofort nach deren Eintritt zu melden. Was durch die Verletzung dieser Meldepflicht zuviel bezogen wurde, ist zurückzuerstatten.
[6] Der Doppelbezug muss ausgeschlossen sein.

§ 53
Treue- und Erfahrungszulagen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 54
Dienstaltersgeschenk

[1] Mitarbeitenden wird nach 20, 30 und 40 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk in Höhe eines Monatsgehalts ausgerichtet. Massgebend ist das durchschnittliche effektive Monatsgehalt der letzten fünf Dienstjahre, einschliesslich des Monats des Dienstjubiläums. Berechnungsgrundlage bildet das jeweilige Gehalt einschliesslich Teuerungs- sowie Familien- und Kinderzulagen, jedoch ohne Berücksichtigung des 13. Monatslohns und der Treue- und Erfahrungszulage.
[2] Soweit der Dienst es gestattet, kann die Hälfte des Dienstaltersgeschenkes als Urlaub bezogen werden.
[3] Beim Ausscheiden nach 25 und 35 Dienstjahren werden das zweite und das dritte Dienstaltersgeschenk anteilsmässig ausgerichtet.

§ 55
Altersentlastung der Lehrbeauftragten für Religionsunterricht

Lehrkräfte mit einem Vollpensum (Teilzeitangestellte anteilmässig) erhalten nach mindestens 3 Dienstjahren in der Kirchengemeinde folgende Altersentlastung:

Ab 55 Jahren	2 Lektionen
Ab 60 Jahren	3 Lektionen

§ 56
Besondere Entschädigungen

Spesen und Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden nach bestimmten Ansätzen und gegen Beleg vergütet und unterliegen dem Spesenreglement und dem Zusatz-Spesenreglement für leitendes Personal der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.

§ 56[bis 2)]
Rechtsschutz

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 57
Reisechecks

Den Mitarbeitenden sowie den pensionierten Mitarbeitenden können verbilligte Reisechecks der Schweizerischen Reisekasse (REKA) abgegeben werden. Der Kirchenrat setzt den Arbeitgeberbeitrag fest (siehe Spesenreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug).

Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 58
Krankheit und Unfall/Pflichten bei Krankheit und Unfall

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 58[bis 1)]
Pflichten bei Krankheit und Unfall

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 59
Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 60
Mutterschaftsurlaub

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 61
Obligatorische Dienstleistung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

Ferien- und Urlaub

§ 62
Ferien

[1] Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf 4 Wochen, nach dem 50. Altersjahr auf 5 Wochen Ferien (Teilzeitmitarbeitende anteilsmässig). Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge haben jährlich Anspruch auf 5 Wochen Ferien.
[2] In der Regel sollten Ferienguthaben, die auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, bis Ende Juni des folgenden Jahres bezogen werden.
[3] Gewählte Pfarrpersonen haben zum Ausgleich ihrer Sonntags- und Feiertagspräsenz Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche.
[4] Übernimmt eine Pfarrperson die Betreuung einer Vikarin/eines Vikars, hat er Anspruch auf eine zusätzliche arbeitsfreie Woche. Diese muss während der Dauer des Vikariats bezogen werden. Die Vikarin/der Vikar muss die Stellvertretung übernehmen.
[5] Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeitende/ein Mitarbeitender während den Ferien, so können die Ferientage für die Dauer der Krankheit oder Unfalls nachgeholt werden. Es ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Beträgt der Arbeitsausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen Krankheit, Unfall oder freiwilliger gemeinnütziger Dienstleistung mehr als zwei Monate im Jahr, so kann der Kirchenrat die Ferien bis auf die Hälfte des Anspruchs kürzen. Obligatorische Dienstleistungen und Beförderungsdienste haben keine Kürzung der Ferien zu Folge.

Feiertage

Als Feiertage gelten:
- Neujahr (1. Januar)
- Berchtoldstag (2. Januar)
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- Bundesfeiertag (1. August)
- Maria Himmelfahrt (15. August)
- Allerheiligen (1. November)
- Maria Empfängnis (8. Dezember)
- Heilig Abend (24. Dezember)
- Weihnachtstag (25. Dezember)
- Stephanstag (26. Dezember)
- Silvester (31. Dezember)

Feiertage, die in eine Krankheitsperiode fallen, können nicht nachbezogen werden.

In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferien und können dem Arbeitspensum entsprechend nachbezogen werden.

Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, geben keinen Anspruch auf einen zusätzlichen Freitag.

Zusätzliche Freitage

Ohne Anrechnung an das zustehende Ferienkontingent haben Mitarbeitende Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

– Für die eigene Heirat, Eintragung der Partnerschaft	3 Tage
– Bei der Geburt seiner Kinder	5 Tage
– Beim Tod des Ehegatten, Lebenspartner/Lebenspartnerin, Kinder oder Eltern	5 Tage
– Beim Tod von Schwiegereltern oder anderen Verwandten	1 Tag
– Bei Teilnahme an Begräbnissen von Bekannten nach Absprache mit dem ressortverantwortlichen Kirchenratsmitglied	bis 1 Tag
– Militärische Inspektion	1 Tag
– Bei Wohnungswechsel, sofern er nicht mit einem Stellenwechsel zusammenfällt	1 Tag

§ 63
Urlaub

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

Studienurlaub

[1] Der Kirchenrat gewährt den gewählten Pfarrpersonen Studienurlaub.
[2] Der Studienurlaub darf zusammen mit den Ferien nicht länger als 5 Monate dauern.
[3] Bis zum vollendeten 60. Altersjahr kann pro geleistetes Dienstjahr im Kanton Zug ein halber Monat (2 Wochen) Studienurlaub gewährt werden, während dem das volle Gehalt ausgerichtet wird.
[4] Der Studienurlaub kann frühestens im 6. Dienstjahr und spätestens im 8. Dienstjahr im Kanton Zug bezogen werden. Weiter aufgelaufene Anrechtsjahre entfallen entschädigungslos.
[5] In besonders begründeten Fällen und bei Erreichen des 60. Altersjahres kann der Kirchenrat schon vom 2. Dienstjahr an ratenweise, gemäss Abs. 1, Studienurlaub gewähren.
[6] Nach dem Studienurlaub ist dem Kirchenrat ein schriftlicher Bericht abzugeben.
[7] Gesuche um Urlaubsgewährung sind unter Angabe der Urlaubstermine und des Verwendungszweckes dem Gesamtkirchenrat bis spätestens 3 Monate vor Urlaubsbeginn einzureichen. Die Stellvertretung wird durch das Regionalpfarramt wahrgenommen (die Pfarrpersonen sprechen sich ab). Das Gesuch muss durch die Bezirkskirchenpflege befürwortet und vom Kirchenrat bewilligt werden.
[8] Die Kosten für die Stellvertretung gehen zu Lasten der Kirchgemeinde. An die Kosten des Studienurlaubs wird kein Beitrag geleistet. Im Jahr des Studienurlaubs entfällt das Fortbildungsguthaben. Während dem Studienurlaub besteht kein Anspruch auf Spesen.

6. Abschnitt

Berufliche Förderung, Mitarbeiterbeurteilung, Mitspracherecht

§ 64
Förderung der Fort- und Weiterbildung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 65
Mitarbeiterbeurteilung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

7. Abschnitt

Mitspracherecht

§ 66
Gewährleistung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 67
Personalvertretungen

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

6. TITEL

PERSONALVORSORGE

§ 68
Pensionskasse

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

§ 69
Unfallversicherung

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

7. TITEL

RECHTSPFLEGE

§ 70
Rechtsschutz und Verfahren

Gemäss kantonalem Personalgesetz.

8. TITEL

SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

§ 71
Inkrafttreten

Diese Ausführungsbestimmungen wurden an der Kirchenratssitzung vom 29. Juni 2010 verabschiedet und ersetzen das bisherige Besoldungsreglement und die Ausführungsbestimmungen vom 1. Januar 1992 der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug. Diese Ausführungsbestimmungen treten per 1. Juli 2010 in Kraft.

§ 72
Übergangsrecht

Die rechtlichen Wirkungen von Arbeitsverhältnissen, die noch vor dem Inkrafttreten dieser Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz des Kantons Zug) 154.21 und Ausführungsreglement vom 22. Juni 2009 enden, richten sich nach bisherigem Recht.

§ 73
Vollzug

Diese Ausführungsbestimmungen sind zusammen mit dem Ausführungsreglement der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug vom 22. Juni 2009 sowie den diesbezüglichen Ergänzungen vom 16. November 2009 und dem 12. April 2010 und dem Personalgesetz des Kantons Zug integrierender Bestandteil aller Anstellungsverträge der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug.

Evangelisch-reformierten
Kirchenrat des Kantons Zug
Monika Hirt Behler, Kirchenratspräsidentin
Guido Obrist, Kirchenschreiber

Zug, 29. Juni 2010 / GO